Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
Sabahattin Zaim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Yenilenmiş 19. Bası

BETA

Yayın No: 4033
Hukuk Dizisi: 1968

Sosyal Güvenlik Hukuku
Prof. Dr. Ali Güzel
Prof. Dr. Ali Rıza Okur
Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu

1. Baskı: Nisan 1988, İstanbul
19. Baskı: Ekim 2021, İstanbul
ISBN: 978 - 605 - 242 - 606 - 7
Tasarım Uygulama: Gülgonca Çarpık
Kapak Tasarım: Gökhan Ayrancı

Baskı ve Cilt: My Matbaacılık San. ve Tic. Ltd. Şti.
Sertifika No. 47939
Maltepe Mah. Yılanlı Ayazma Sok. No.8/F
Zeytinburnu - İstanbul
Tel.: (0212) 674 85 2**8**

® 2021 Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
Tüm hakları saklıdır. Eserin bir bölümünün veya tamamının yayıncının yazılı izni olmadan fotokopisinin çekilmesi, mekanik ya da elektronik araçlarla çoğaltılması, kopyalanarak internette ya da herhangi bir veri saklama cihazında bulundurulması yasaktır.

Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
Sertifika No: 49286
Narlıbahçe Sok. No: 11 Cağaloğlu-İstanbul
Tel: (0212) 511 54 32 - 519 01 77 Fax: (0212) 513 87 05 - 511 36 50
www.betayayincilik.com

Merhum Hocamız, Bilim Işığımız
Prof. Dr. Nuri Çelik'in Anısına Saygıyla…

ÖNSÖZ

Sosyal Güvenlik Hukukunun Şubat 2020'de yayınladığımız 18. baskısı, öğrencilerimizin ve diğer hukuk çevrelerinin yoğun ilgisi nedeniyle yine kısa sürede tükenmiştir. Yazarları için mutluluk kaynağı olan bu durum, 19. baskıyı hazırlama sorumluluğunu da beraberinde getirmiştir. Özellikle Sosyal Güvenlik alanında kitap yazmak, kum üzerine yazı yazmaya ya da şato inşa etmeye benzer; hukukçu olarak karmaşık konuları açıklığa kavuşturmanın sevincini yaşarken, mevzuat değişiklikleri veya yargı kararlarıyla gelen her yeni dalga, bir süre önce yazılmış olanları bir ölçüde anlamsız kılar ve görkemli olduğu sanılan kumdan şatoyu bir anda yok eder. Kitabımızın öteki baskıları gibi 18. baskısı da bu yazgıyı paylaşmıştır.

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, 2000'li yıllardan itibaren mevzuattaki sürekli değişimler nedeniyle, "bitmeyen bir şantiye!.." görünümünden kurtulamamaktadır. Örneğin 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunda, bugüne kadar çok sayıdaki yeni düzenlemelerle yüzlerce değişiklik yapılmıştır. Bireyin en temel insan hakkı niteliğindeki sosyal güvenlik hakkının, bu karmaşık ve anlaşılması güç hukuk normları içindeki varlığını tespit etmek, her geçen gün daha da güçleşmekte; birbirini izleyen aynı konudaki kanunlardan hangisinin somut uyuşmazlığa uygulanacağının belirlenmesi, yargı organının en çetin sorunları arasında yer almakta, adaletin makul bir süre içinde hak sahibine teslimini olanaksız kılmakta ve bunun sonucu olarak, bireyin "adil yargılanma hakkı" da zedelenmektedir.

Gerçekten, sosyal güvenlik hukuku alanında yapılan tüm bu değişikliklere kısaca göz atmak, az önce vurgulanan hususların okuyucu tarafından anlaşılmasına yetecektir. Söz gelimi, kamuoyunda geniş yankı uyandıran "İşsizlik Sigortası Kanunu" (1999), sadece işsizlik sigortasını düzenlemekle yetinmemiş, özellikle yaşlılık (emeklilik) aylığına hak kazanma koşullarında, bu konudaki üç temel kanunda da (506,1479 ve 5434) aynı anda köklü değişiklikler yapmış, Anayasa Mahkemesinin anılan Kanunun önemli hükümlerini iptal etmesi üzerine, ortaya çıkan kanuni boşluğu gidermek amacıyla çok sayıda yeni kanun yürürlüğe konulmuştur. Söz konusu değişikliklerin sonuçları ve uygulama esasları henüz tam olarak değerlendirilmeden, mevzuattaki değişim rüzgarı, çok kısa bir süre sonra, "Türk Sosyal Güvenlik Siteminde Reform" ya da "Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma" amacıyla başlatılan tartışma fırtınasına yakalanmış; primli sosyal güvenlik rejiminin özüne aykırı düştüğü için isabetli bulmadığımız, "tek çatı" ve

"tek kanun" modelini benimseyen bu reform sonucunda, mevcut sosyal güvenlik kuruluşları tümüyle ortadan kaldırılarak, tek kurum olarak "Sosyal Güvenlik Kurumu" (2006 t. ve 5502 sayılı K.) kurulmuş ve sosyal güvenlik hakları da tek bir kanun (2006 t. ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu) içinde düzenlenmiştir. Anayasa Mahkemesinin (2006) bu son Kanunun da önemli bazı hükümlerini iptal etmesi üzerine, aynı Kanunda değişiklik öngören çok sayıda yeni kanun çıkarılmış ve nihayet bu Kanun tüm hükümleriyle birlikte Ekim 2008 itibariyle yürürlüğe girmiştir. Ne var ki, bu Kanunda da sürekli değişiklik öngören mevzuat fırtınası, günümüze kadar uzanan süreçte tüm hızıyla esmeye devam etmektedir. Tüm bu reform çalışmalarına ve mevzuat değişimine karşın, ulusal bütçe açısından "kara delik" olarak nitelenen finansman sorununa, hedeflenenin aksine bir çözüm getirilemediği gibi, sosyal güvenlik haklarında da ciddi anlamda bir iyileşme sağlanamamıştır. Dahası, 5510 sayılı Kanun, öngördüğü çok sayıdaki geçiş hükmü yanında, 506, 2925, 1479 ve 5434 sayılı Kanunların birçok hükmünü de yürürlükte bırakmıştır. Özellikle devlet memurları ve diğer kamu görevlilerinin 5510 ve 5434 sayılı Kanunlara tabi olmaları açısından çok önemli bir ayırım yapılmıştır. Gerçekten, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden önce 5434 sayılı Kanunun kapsamında olan devlet memurları ve diğer kamu görevlileri hakkında, eskiden olduğu gibi 5434 sayılı Kanunun uygulanması esası benimsenmiştir. Böylece, bazı hükümleri dışında yürürlükten kaldırılmış olan 5434 sayılı Kanunun bu kategoride yer alan devlet memurları hakkında aynen ve uzun süre uygulanmaya devam edilmesi söz konusu olmaktadır. Kanun yapma tekniği açısından ortaya çıkan bu çelişki dışında, devlet memurları arasında farklı kanunlara tabi olma yönünden de, Anayasa hükümlerine ve Anayasa Mahkemesinin kararlarına açıkça aykırı düşen çok ciddi bir eşitsizlik yaratılmış bulunulmaktadır.

Bu olgu, mevzuat dağınıklığını ortadan kaldırarak, tek kanun ile sigortalılar arasındaki norm ve standart birliğini sağlama amacıyla gerçekleştirilmek istenen reformun ne denli başarısız olduğunu ve yeni bir mevzuat karmaşıklığını ortaya çıkardığını çok açık olarak gözler önüne sermektedir. Bundan daha da önemli olarak, sosyal güvenlik sisteminde reform yapılarak, "kara delik" olarak nitelendirilen sosyal güvenlik kurumlarının bütçe açıklarını giderme hedefine de ne yazık ki, ulaşılamamıştır.

Kitabımızın bu yeni basısını hazırlarken mevzuattaki gelişmeler ve asıl olarak da 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun genel sistematiği esas alınarak, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ayrıntılı bir biçimde açıklanmıştır. Kitapta ayrıca, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında işsizlik sigortası ile 4632 sayılı Kanunla öngörülen Bireysel Emeklilik Sistemi ve nihayet primsiz sosyal güvenlik rejimi kapsamında Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetlere de geniş bir yer verilmiştir. Kitabın sistematiğinde ve metnin kaleme alınışında, öğrencilerimize, karmaşık yapısına karşın, Sosyal Güvenlik Hukukunun temel esaslarını bir bütün olarak öğretmek amacı ön planda tutulmuştur.

Kitabın 19. Baskısı hazırlanırken, Ekim 2021 tarihine kadar olan mevzuat değişiklikleri, yargı kararları ve yeni yayınlar dikkate alınmış, kitap tümüyle gözden geçirilerek, bir ders kitabının sınırlarını aşan ayrıntılardan kaçınılarak, bazı bölümler yeniden kaleme alınmıştır.

Kitabımızın 1988 yılında çıkan ilk baskısının ilk satırlarının kaleme alınması için öneri ve teşvikleriyle bizleri cesaretlendiren, her yeni basıda sevinç ve mutluluğunu bizlerle paylaşan, akademik kariyerimizin her aşamasında bir bilim ışığı olarak yolumuzu aydınlatan çok kıymetli Hocamız Prof. Dr. Nuri Çelik, 5 Haziran 2020 tarihinde, bilim dünyasında derin izler bırakarak bizlere veda etti, üzüntümüz sonsuzdur… Kitabın bu yeni baskısını, Hocamızın Aziz hatırasına atfetmek, vefa borcumuzun ifası, özlemimizi dile getirmenin bir vesilesi olmuştur. Kıymetli Hocamızın anısı önünde bir kez daha saygıyla eğiliyoruz.

Kitabın bu baskının hazırlanması sürecinde üstün çaba ve desteklerinden dolayı değerli genç meslektaşlarımız Dr. Öğr. Üyesi Deniz Ugan Çatalkaya, Dr. Hande Heper, araştırma görevlileri Zehra Yılmaz ve Merve Akkaya'ya, kitabın dizgi ve sayfa düzenlemelerini büyük bir titizlik ve özveriyle gerçekleştiren Gülgonca Çarpık ile Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.'nin değerli yöneticisi Seyhan Satar başta olmak üzere, kitabın baskı hizmetinde emeği geçen tüm çalışanlara, ayrı ayrı teşekkür borçluyuz.

Ekim 2021

Ali GÜZEL **Ali Rıza OKUR** **Nurşen CANİKLİOĞLU**

İÇİNDEKİLER

Birinci Kısım

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA GİRİŞ

Birinci Bölüm

SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

§ 1. Sosyal Güvenlik Kavramı 1

I. Sosyal Güvenlik ve Sosyal Riskler 3

1. Genel Olarak 3

2. Ortaya Çıkış Nedenlerine Göre Sosyal Riskler 4

3. Sonuçlarına Göre Sosyal Riskler 4

II. Geniş Anlamda Sosyal Güvenlik 6

1. Sosyal Güvenlik ve Bireysel Ekonomik Güvence 6

2. Sosyal Güvenliğin Önleyici Fonksiyonu 7

3. Sosyal Güvenlik ve Kişiliğin Geliştirilmesi 8

III. Dar Anlamda Sosyal Güvenlik 9

IV. Geleneksel Koruma Tekniklerinin Yetersizliği ve Özgün Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Kaçınılmazlığı 9

1. Geleneksel Koruma Teknikleri 10

2. Özgün Sosyal Güvenlik Sistemlerinden Bağımsız Sosyal Güvenlik Hukukuna 11

§ 2. Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi 13

I. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Batı Ülkelerindeki Tarihsel Gelişimi 13

A. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Oluşumunu Hazırlayan Ekonomik ve Sosyal Koşullar 13

B. İlk Sosyal Güvenlik Sistemleri ve Özellikleri 16

1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Doğurdukları Zararın Tazminine İlişkin İlk Sistemler 16

2. İlk Sosyal Sigorta Sistemleri 16

3. Aile Yardımlarını Öngören İlk Sistemler 19
C. Çağdaş Sosyal Güvenlik Düşüncesine Öncülük Eden Sistemler ... 19
1. 14 Ağustos 1935 Tarihli A.B.D. Sosyal Güvenlik Kanununun Öngördüğü Sistem 20
2. Yeni Zelanda'nın Sosyal Güvenlik Sistemi 21
3. Yeni Bir Sosyal Güvenlik Kuramı: Beveridge Raporu 21
II. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi 22
1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi 23
2. Cumhuriyetin İlanından Önceki Büyük Millet Meclisi Hükümeti Dönemi 25
3. Cumhuriyet Dönemi 26

§ 3. Uluslararası Hukukta ve Avrupa Hukukunda Sosyal Güvenlik 32
I. Uluslararası Hukuk Belgelerinde Sosyal Güvenlik Anlayışı 32
II. Birleşmiş Milletler Tarafından Kabul Edilen Normlar 33
1. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi 33
2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi 34
III. Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Uluslararası Çalışma Örgütünün 102 Sayılı Sözleşmesi 35
IV. Avrupa Konseyi Çerçevesinde Oluşturulan Sosyal Güvenlik Normları 36
1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 37
2. Avrupa Sosyal Şartı 38
3. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu ve Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi 39
V. Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku 40
1. Kurucu Antlaşmalarda Sosyal Güvenlik 41
2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı 43
3. Sosyal Güvenlik Alanındaki Tüzükler 44
VI. İki Taraflı Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri 46

İKİNCİ BÖLÜM
SOSYAL GÜVENLİĞİN ÇAĞDAŞ EĞİLİMLERİ VE BOYUTLARI

§ 4. Sosyal Güvenliğin Çağdaş İlke ve Eğilimleri 47
I. İlke ve Eğilimleri Yönlendiren Etkenler 47
II. Sosyal Güvenliğin Yaygınlaştırılması 48
1. Kişiler Açısından Kapsamın Genişletilmesi 49
2. Sosyal Riskler Açısından Kapsamın Genişletilmesi 50

§ 5. Sosyal Güvenliğin Boyutları 51
I. Toplu Bakış 51
II. Sosyal Güvenlik ve Ekonomi 51
1. Ülkelerin Ekonomik Gelişmişlik Düzeylerinin Sosyal Güvenlik Sistemlerine Etkisi 52
2. Ekonomik Konjonktürün Sosyal Güvenlik Sistemlerine Etkisi 53
3. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Ekonomik Yapı Üzerindeki Etkileri 54
III. Sosyal Güvenlik ve Demografi 56
1. Demografik Verilerin Sosyal Güvenlik Sistemlerine Etkisi 56
2. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Demografik Yapıya Etkisi 57
IV. Sosyal Güvenlik ve Sosyoloji 58
1. Sosyolojik Verilerin Sosyal Güvenlik Sistemlerine Etkisi 59
2. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Sosyolojik Verilere Etkisi 59

§ 6. Sosyal Güvenliğin Finansmanı 61
I. Finansman Kaynakları 61
1. İşçi ve İşverenlerin Sosyal Güvenliğin Finansmanına Katılmaları 62
2. Devletin Ulusal Bütçeden Sosyal Güvenliğin Finansmanına Katkısı 63
3. Finansman Kaynağı Olarak Vergiler 63
II. Finansman Yöntemleri 63
1. Kapitalizasyon (Fon Biriktirme) Yöntemi 64
2. Dağıtım Yöntemi 64

§ 7. Sosyal Güvenlik Hukukunun Kaynakları ve Hukuk Sistemi İçindeki Yeri 65
I. Sosyal Güvenlik Hukukunun Kaynakları 65
1. Yasama Kaynakları 65
2. Yürütme Kaynakları 66
3. Yargı Kararları 67
II. Sosyal Güvenlik Hukukunun Hukuk Sistemi İçindeki Yeri 67
1. Sosyal Güvenliğin Kamu Hukuku İçinde Yer Alması 68
2. Sosyal Güvenlik Hukuku ile İş Hukuku Arasındaki İlişki 69

§ 8. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform 70
I. Genel Bilgi 70

II. Reform Kapsamında Gerçekleştirilen Kanuni Düzenlemelerin Temel Esasları ... 71
1. Kurumsal Yapıda Tek Çatı Esası: Sosyal Güvenlik Kurumu ... 71
2. Sosyal Sigorta Hakları Açısından Tek Kanun Esası: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ... 72

İkinci Kısım
TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA SOSYAL SİGORTALAR

BİRİNCİ BÖLÜM
SOSYAL SİGORTALARIN UYGULANMA ALANI - YÖNETİMİ - FİNANSMANI (PRİMLER)

§ 9. Sosyal Sigortaların Uygulanma Alanı ... 75
I. Kişiler Açısından Uygulanma Alanı ... 76
A. Toplu Bakış ... 76
B. Sigortalı Sayılanlar ... 77
1. İş Sözleşmesine Göre Çalışan Sigortalılar (m. 4/I, a) ... 77
2. Bağımsız Çalışanlar (m. 4/I, b) ... 106
3. Devlet Memurları ve Diğer Kamu Görevlileri (m. 4/I, c) ... 111
C. Sigortalı Sayılmayanlar ... 113
1. İşverenin Ücretsiz Çalışan Eşi ... 113
2. Konut İçinde Yapılan İşlerde Çalışanlar ... 114
3. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar ... 115
4. Askerlik Hizmetlerini Er ve Erbaş Olarak Yapmakta Olanlar ile Yedek Subay Okulu Öğrencileri ... 116
5. Yabancı Ülkede Sosyal Sigortaya Tabi Olduğunu Belgeleyenler ... 117
6. Yapım ve Üretim İşlerinde Çalışan Öğrenciler ... 118
7. Sağlık Kurumlarında İşe Alıştırılmakta Olan Hasta veya Engelliler ... 119
8. Bağımsız Çalışanlar ve Devlet Memurlarından 18 Yaşından Küçük Olanlar ... 119
9. Tarım İşlerinde Süreksiz Çalışanlarla Tarımsal Faaliyette Bulunup Aylık Geliri Düşük Olanlar ... 120
10. Bağımsız Çalışanlardan Aylık Geliri Düşük Olanlar ... 124
11. Kamu İdarelerinin Dış Temsilciliklerinde İstihdam Edilenler ... 124

12. Gençlik ve Spor Faaliyetlerinde Süreklilik Arz Etmeyecek Şekilde Görevlendirilenler 125
13. Aylık Almakta İken Faaliyetlerine Devam Eden Bağımsız Çalışanlar 125
D. Kısmen Sigortalı Sayılanlar 126
1. Hükümlü ve Tutuklular 126
2. Çıraklar ve İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler ... 127
3. Stajyerler 130
4. Kamu Kurum ve Kuruluşları Tarafından Desteklenen Projelerde Görevli Bursiyerler 131
5. Üniversitede Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrenciler .. 131
6. Harp Malulleri ile Vazife Malulü Olanlar 133
7. Kursiyerler 133
8. Yurt Dışına Çalışmak Üzere Gönderilenler 134
9. 4046 Sayılı Kanun Gereğince İş Kaybı Tazminatı Alanlar 137
10. Sosyal Güvenlik Kurumlarından Emekli Aylığı Almakta Olanlar 137
11. Taksiciler, Dolmuşçular ve Benzeri Nitelikteki Şehir İçi Toplu Taşıma Araçlarında Kısmi Süreli Çalışanlarla Kısmi Süreli Çalışan Sanatçılar 139
12. Tarım veya Orman İşlerinde Hizmet Akdiyle Süreksiz Olarak Çalışanların Sigortalılığı 140
13. İntörn Öğrenciler 142
14. Ev Hizmetlerinde Ay İçinde Bir veya Birden Fazla İşveren Yanında On Günden Daha Az Çalışanlar 142
15. Güvenlik Korucusu Olarak Görevlendirilenler 145
E. Sigortalılık Hallerinin Çakışması 146
1. Zorunlu Sigortalılık Hallerinin Çakışması 146
2. Zorunlu Sigortalılık ile İsteğe Bağlı Sigortalılığın Çakışması 152
3. Yasal Düzenlemeye Uygun Olmayan Sigortalılık Hali ve Türü İçin Prim Ödenmesi 153
F. Sigortalılığın Başlangıcı: Zorunluluk İlkesi 153
1. Zorunluluk İlkesi 153
2. Sigortalılığın Başlangıcı 155
3. Sigortalıların Kuruma Bildirilmesi 158

G. Sigortalılık Süresi ve Sigortalılık Niteliğinin Sona Ermesi 173
1. Sigortalılık Süresi 173
2. Sigortalılık Niteliğinin Sona Ermesi 179
3. Özel Düzenleme: Hastalık ve Analık Hükümlerinde Sigortalılık Niteliğinin Yitirilmesi 182
4. Sigortalılık Niteliğinin Sona Erdiğinin Kuruma Bildirilmesi 183
5. Bildirim Yükümlülüğünün Yerine Getirilmemesinin Yaptırımı 184
H. Sigortalılık Sürelerinin Birleştirilmesi 185
1. 5510 Sayılı Kanundan Önceki Dönem 185
2. 5510 Sayılı Kanun Dönemi 189
I. İsteğe Bağlı Sigortalılık 190
1. Genel Olarak 190
2. İsteğe Bağlı Sigortadan Yararlanma Koşulları 192
3. İsteğe Bağlı Sigortalılığın Başlaması ve Sona Ermesi 197
4. Primlerin Ödenmesi 198
5. İsteğe Bağlı Sigortalılığın Sonuçları 198
İ. Sigortalının Aile Bireyleri 200
1. Bakmakla Yükümlü Olunan Kimseler 200
2. Hak Sahipleri 202
J. İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları 203
1. İşveren 203
2. İşveren Vekili 204
3. Alt İşveren 205
II. Yer Açısından Uygulanma Alanı 216
1. İşyeri Kavramı 216
2. İşyerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmesi 218

§ 10. Sosyal Sigortaların İdari Yönetimi 228
I. Genel Olarak 228
II. Sosyal Güvenlik Kurumu 229
1. Genel Olarak 229
2. Kurumun Organları 229
III. Sosyal Sigortalarda Denetim Mekanizması 233
1. Dış Denetim 233

2. İç Denetim 234
3. Yargısal Denetim 235
4. Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu 236
IV. Sosyal Güvenlik Kurumunun Hukuksal Yapısı 237
1. Kurum Tüzel Kişiliğinin Hukuksal Niteliği 238
2. Kurumun İşlemleri ve Malvarlığı 238

§ 11. Sosyal Sigortaların Finansman Kaynağı Olarak Primler 240
I. Prim Kavramı ve Prim Oranları 240
1. Prim Kavramı 240
2. Prim Oranları 241
II. Prim Matrahının Hesaplanması 247
1. Primlerin Hesabında Esas Alınacak Kazançlar 247
2. Prim Matrahına Dahil Edilmeyecek Kazançlar 260
III. Sigortalının Günlük Kazancının Belirlenmesi ve Sınırları 265
1. Günlük Kazancın Belirlenmesine İlişkin Temel Esaslar 265
2. Aynı Zamanda Birden Fazla İşverenin İşinde Çalışan Sigortalının Primlerinin Hesaplanma Yöntemi 266
3. Günlük Kazancın Alt ve Üst Sınırı 267
IV. Aylık Prim ve Hizmet Belgesi/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi, Kuruma Gönderilmesi ve Gönderilmemesinin Yaptırımı 269
1. Aylık Prim ve Hizmet Belgesi/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi 269
2. Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Kurumca Re'sen Düzenlenmesi ve Primlerin Re'sen Hesaplanması 281
3. Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Kuruma Verilmemesi ile Muhtasar Beyannamede Kazançların Eksik Bildirilmesinin Yaptırımı: İdari Para Cezası 286
4. Sigortalı Hizmetlerin (Sigortalılığın) Tespiti 291
V. Primlerin Ödenmesi ve Ödenmemesinin Yaptırımı 315
1. Prim Ödeme Yükümlüleri 315
2. Primlerin Ödenme Süresi 317
3. Primlerin Ödenmesine İlişkin Esaslar ve Tahsilâtı Kolaylaştırıcı Düzenlemeler 319
4. Sosyal Sigorta Primlerinde Teşvikler 326

5. Primleri ve İdari Para Cezalarını Süresinde Ödememenin Yaptırımı: Gecikme Cezası ve Zammı ile Müteselsil Sorumluluk 342
6. İşverenlerin Prim Borçlarının Ertelenmesi ve Yeniden Yapılandırılması (Taksitlendirilmesi) 350
7. Kamu Kuruluşlarınca İhale Yoluyla Yaptırılan İşlerde İşverenlerin Kuruma Borcu Olmadığının Araştırılması ve Prim Borcunun Hakedişlerden Kesilmesi 352
8. İhaleli İşler ile Özel Bina İnşaatı İşyerleri İçin Asgari İşçilik Tespiti ve İlişiksizlik Belgesi Verilmesi 354
9. Prim Alacaklarında Zamanaşımı 356
10. Yersiz Alınan Primlerin Geri Verilmesi 359

İKİNCİ BÖLÜM
SOSYAL SİGORTA TÜRLERİ

Birinci Alt Ayırım
Kısa Vadeli Sigorta Türleri

§ 12. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 365
I. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Ürkütücü Boyutları ve Önleyici Tedbirlerin Kaçınılmazlığı 365
1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Ürkütücü Boyutları 365
2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Başlıca Nedenleri 368
3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarını Önlemeye Yönelik Politikaların Kaçınılmazlığı 370
II. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramları 375
A. İş Kazası Kavramı 375
1. Genel Olarak 375
2. İş Kazasının Tanımı 375
3. İş Kazasının Unsurları 378
4. İş Kazasının Kuruma Bildirilmesi ve Kurum Tarafından Soruşturulması 395
B. Meslek Hastalığı 399
1. Meslek Hastalığı Kavramı 399
2. Meslek Hastalığını Saptama Yöntemi 402
III. Sigortalıya ve Hak Sahiplerine Sağlanan Yardımlar 407
A. Sigortalıya Yapılacak Yardımlar 407
1. Sağlık Yardımları 408

2. Parasal Yardımlar 408
B. Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Yapılan Parasal Yardımlar 424
1. Cenaze Giderlerinin Ödenmesi 425
2. Eş ve Çocuklara Gelir (Ölüm Geliri) Bağlanması 425
3. Evlenme Ödeneği 432
4. Sigortalının Ana ve Babasına Gelir (Ölüm Geliri) Bağlanması 432
5. Hak Sahiplerinin Gelirlerinin Başlangıcı, Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması 433
IV. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşveren ve Üçüncü Kişilerin Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısındaki Sorumluluğu 434
A. İşverenin Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısındaki Sorumluluğu 434
1. SSGSSK. m. 21 Çerçevesinde İşverenin Sorumluluğu 435
2. Kanuni Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu 452
B. Üçüncü Kişilerin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu 457

§ 13. Hastalık Sigortası 460
I. Genel Olarak 460
II. Sigortalıya Sağlanan Yardımlar 461
A. Sağlık Yardımları 461
B. Geçici İş Göremezlik Ödeneği 462
1. Hak Kazanma Koşulları 462
2. Miktarı ve Ödenmesi 463
3. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Verilmemesi, Geri Alınması veya Azaltılması 466
III. Sigortalının Hastalığı Nedeniyle İşverenin ve Üçüncü Kişinin Sorumluluğu 468
1. İşverenin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu 468
2. Üçüncü Kişinin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu 471

§ 14. Analık Sigortası 474
I. Genel Olarak 474
II. Sigortalı Kadına veya Sigortalı Erkeğin Sigortalı Olmayan Karısına Sağlanan Yardımlar ve Koşulları 475

1. Sağlık Yardımları 475
2. Emzirme Ödeneği 476
3. Geçici İş Göremezlik Ödeneği 476

İkinci Alt Ayırım
Uzun Vadeli Sigorta Türleri

§ 15. Malullük Sigortası 484
I. Genel Olarak 484
II. Malullük Aylığı 485
1. Aylık Bağlama Koşulları 485
2. Aylığın Hesaplanma Yöntemi 501
3. Aylıkların Başlangıcı, Ödenmesi ve Alt Sınırı 503
4. Aylığın Değişmesi 509
5. Aylığın Kesilmesi ve Yeniden Başlaması 511
6. Gelir ve Aylıkların Birleşmesi 512
7. Bayram İkramiyesi Verilmesi 514
III. Devlet Memurları ve Diğer Kamu Görevlileri Açısından Özel Malullük Durumları: Vazife Malullüğü ve Harp Malullüğü 514
1. Vazife Malullüğü 514
2. Harp Malullüğü 520
IV. Malullük Aylığı Alanlara Sağlanan Diğer Yardımlar 522
1. Sağlık Yardımı 522
2. İşe Alıştırma (Rehabilitasyon) 522
3. Sosyal Yardım Zammı 523
4. Yol Parası ve Zorunlu Giderler 523
5. Devlet Memurlarına (m. 4/I, c) Özgü Bir Yardım: Emekli İkramiyesi Ödenmesi 524

§ 16. Yaşlılık Sigortası 526
I. Yaşlılık Sigortasının Amacı 526
II. Yaşlılık Sigortası Yardımı: Yaşlılık Aylığı 528
A. Yaşlılık Aylığı Koşulları 529
1. Belirli Bir Yaşın Doldurulması ve Prim Ödeme Gün Sayısının Tamamlanması 529
2. Sigortalının İşine veya Sağlık Durumuna Bağlı Olarak Yaş ve Prim Ödemeye İlişkin Özel Koşullar 543

3. İşten Ayrılma 555
4. Sigortalının Kuruma Başvurması 558
B. Koşulları Etkileyen Nedenler 562
1. Yaşla İlgili Olanlar 562
2. Primle İlgili Olanlar 564
3. Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Etkileyen Nedenler 565
C. Yaşlılık Aylığının Hesaplanması 608
1. Genel Olarak 608
2. Ortalama Aylık Kazanç 608
3. Yaşlılık Aylığı Oranı 609
4. Yaşlılık Aylığının Hesabında Geçiş Hükümleri 610
5. Aylığın Başlangıç Tarihine Göre Güncelleme 614
D. Yaşlılık Aylığına İlişkin Özel Düzenlemeler: Bazı Kamu Görevlilerinin Yaşlılık Aylıkları 614
1. Cumhurbaşkanı, TBMM Başkanı, Başbakan, Bakanlar, Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Üyelerine Aylık Bağlanması 614
2. Yaş Haddinden, Kadrosuzluk ya da Disiplin Nedeniyle Re'sen Yaşlılık Aylığı Bağlanacak Haller 616
E. Yaşlılık Aylığının Ödenmesi 618
1. Kurumca Yapılacak Yaşlılık Aylığı Tahsis İşlemleri 618
2. Yaşlılık Aylığının Başlangıcı ve Ödenme Dönemleri 619
3. Avans Ödenmesi 620
4. Yaşlılık Aylığının Bildirimi 620
5. Yaşlılık Aylığının Alt Sınırı ve Artırılması 621
6. Değişen Gelir ve Aylıkların Başlangıcı 622
7. Yersiz Ödemelerin Geri Alınması 622
8. Yaşlılık Aylığının Devir ve Haciz Yasağı 626
9. Bayram İkramiyesi Verilmesi 627
F. Yaşlılık Aylığının Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması 627
1. Genel Kural 627
2. Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışma 630
G. Gelir ve Aylıkların Birleşmesi 636
III. Toptan Ödeme 638

IV. Yaşlılık Aylığı Alanlara Sağlanan Öteki Yardımlar 640
1. Sağlık Yardımı 640
2. Sosyal Yardım Zammı 640
3. Kamu Görevlilerine İlişkin Özel Bir Yardım: Emekli İkramiyesi Ödenmesi 640
V. Tarım İşlerinde Çalışanlara Bağlanacak Yaşlılık Aylığı 643
1. Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları 643
2. Yaşlılık Aylığı Geçiş Dönemi Özel Koşulları 644

§ 17. Ölüm Sigortası 646
I. Genel Olarak 646
II. Ölüm Sigortası Temel Yardımı: Ölüm Aylığı 647
1. Genel Olarak 647
2. Ölüm Sigortası Yardımlarından Yararlanacaklar 648
3. Ölüm Aylığının Koşulları 650
4. Ölüm Aylığına Esas Olacak Sigortalı Aylığı 665
5. Aylığın Hak Sahipleri Arasında Paylaştırılması 666
6. Hak Sahiplerinin Kuruma Başvurması 668
7. Ölüm Aylığının Başlangıcı 669
8. Ölüm Aylığının Ödenmesi 669
9. Aylıkların Alt ve Üst Sınırı 670
10. Ölüm Aylıklarının Artırılması, Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması ile Yoklama İşlemleri 670
11. Aylıkların Durdurulması 678
12. Aylıkların Birleşmesi 679
13. Ölüm Aylığının Avans Olarak Ödenmesi ve Haciz Yasağı 680
14. Bayram İkramiyesi Verilmesi 681
15. Yersiz Ödemelerin Geri Alınması 681
III. Ölüm Sigortasından Sağlanan Diğer Yardımlar 682
1. Toptan Ödeme 682
2. Evlenme Ödeneği 684
3. Cenaze Ödeneği 684
4. Sağlık Yardımı 685
5. Sosyal Yardım Zammı 686
6. Kamu Görevlisinin Ölümü Halinde Özel Bir Yardım: Emekli İkramiyesi 686
IV. Kurumun Bağladığı Ölüm Aylığını Üçüncü Kişilere Rücuu 687

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
5510 SAYILI KANUNDAN ÖNCE SİGORTALI OLAN KAMU GÖREVLİLERİNE UYGULANACAK HÜKÜMLER

§ 18. 5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanunundan Kaynaklanan Hakları 688
I. Genel Olarak 688
II. Emekli Sandığı İştirakçilerine Aylık Bağlanması 690
1. Emekli Aylığı 690
2. Malullük Aylığı 703
3. Dul ve Yetim Aylığı 720
4. Aylık Alanlarla İlgili Ortak Kurallar 728
5. Aylıkların Alt Sınırı 736
III. Toptan Ödeme 736
IV. Keseneklerin Geri Verilmesi 737

§ 19. Devlet Memuru ve Diğer Kamu Görevlilerinin 657 Sayılı Kanundan Kaynaklanan Hakları 738
I. Hastalık İzni 738
II. Aile Yardımı ve Doğum İzni 738
1. Aile Yardımı 738
2. Doğum Mazeret İzni 739
III. Ölüm Yardımı 741

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İŞSİZLİK SİGORTASI

§ 20. İşsizlik Sigortasının Kapsamı-Yönetimi-Finansmanı 742
I. Genel Olarak 742
1. İşsizliğin Bireysel ve Toplumsal Etkileri 742
2. İşsizlik ve Sosyal Güvenlik 743
3. İşsizlik Sigortasının Amacı ve Özellikleri 745
II. İşsizlik Sigortasının Kapsamı 746
1. Sigortalı Sayılanlar 746
2. Sigortalı Sayılmayanlar 749
3. Sigortalıların Tescili 749
4. İşsizlik Sigortası Açısından İşveren, İşveren Vekili ve İşyeri Kavramları 750
III. İşsizlik Sigortasının Yönetimi ve Finansmanı 750

1. İdari Yönetimi 750
2. Finansman (Gelir) Kaynakları ve Finansman Yöntemi 751
§ 21. İşsizlik Sigortası Yardımları 755
I. İşsizlik Ödeneği 755
1. İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları 755
2. İşsizlik Ödeneğinin Miktarı ve Ödenme Süresi 765
II. Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği 768
III. Geçici İşsizlik Halinde İşçilere Kısa Çalışma Ödeneği Verilmesi 769
1. Kısa Çalışmaya İlişkin Temel Esaslar 769
2. Kısa Çalışma Ödeneği 770
3. Covid-19 (koronavirus) kaynaklı zorlayıcı nedenle yapılan kısa çalışma koşulları ve kısa çalışma ödeneği 771
4. Ücretsiz İzin ve Nakdi Ücret Desteği 772
IV. Ücret Garanti Fonundan Ücret Ödemesi Yapılması 773
V. Sigorta Primlerinin Ödenmesi 774
VI. İş Bulma ve Mesleki Eğitim Yardımı 775

§ 22. Esnaf Ahilik Sandığı Sigortası 777
I. Genel Olarak 777
II. Kişiler Açısından Kapsamı 778
1. Esnaf Ahilik Sandığı Sigortalısı Sayılanlar 778
2. Esnaf Ahilik Sandığı Sigortalısı Sayılmayanlar 778
III. Yönetim ve Finansmanı 779
1. Yönetimi 779
2. Finansmanı 779
IV. Sağlanan Yardımlar 779
1. Esnaf Ahilik Sandığı Ödeneği 779
2. Yapılan Diğer Yardım ve Hizmetler 780

Üçüncü Kısım
GENEL SAĞLIK SİGORTASI

§ 23. Temel Bilgiler 781
I. Sağlık ve Hastalık 782
II. Sağlık ve Yaşam Hakkı 782
1. Genel Olarak 782
2. 1961 Anayasasında ve Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sağlık ve Yaşam Hakkı 783

III. Sağlık Hizmetleri 784
1. Sağlık Hizmetlerinin Önemi ve Unsurları 784
2. Sağlık Hizmetlerinin Özellikleri 785
3. Sağlık Hizmetlerinin Çeşitleri: Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetleri 787
4. Sağlık Hizmetlerine Katılanların Hak ve Sorumlulukları 787
IV. Sağlık Sistemleri 789
1. Ulusal Sağlık Sistemi 789
2. Hastalık Sigortası Sistemi 790
3. Liberal Sağlık Sistemi 790

§ 24. Türkiye'nin Sağlık Sistemi 791
I. Genel Olarak 791
II. Genel Sağlık Sigortasına Geçiş 793
1. Tarihsel Gelişim 793
2. Genel Sağlık Sigortası Uygulamasını Kolaylaştıran Diğer Kanunlar 795

§ 25. Genel Sağlık Sigortasının Kişiler Açısından Kapsamı ve Yapılan Sağlık Yardımları 799
I. Genel Olarak 799
II. Genel Sağlık Sigortasının Kişiler Açısından Kapsamı 801
1. Genel Sağlık Sigortalısı Sayılanlar 801
2. Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi Olarak Genel Sağlık Sigortasından Yararlananlar 807
3. Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi Sayılmayanlar 813
III. Genel Sağlık Sigortasının Kapsamının Yaygınlaştırılması ve Gelir Testi Uygulaması 815
1. Kapsamın Yaygınlaştırılması (Genelleştirilmesi) 815
2. Gelir Testi Uygulaması 815
3. Gelir Testi Uygulanacak Kişiler ve Ödenmesi Gereken Prim 819
4. Uygulamaya İlişkin Sorunlar 820
5. Gelir Testi Uygulamasının Değerlendirilmesi 820
IV. Genel Sağlık Sigortalısı Sayılmayanlar 821
V. Genel Sağlık Sigortalısının Tescili 822
1. Bildirimsiz (Kendiliğinden) Tescil 822
2. Bildirimli Tescil 823

VI. Sunulan Sağlık Hizmetleri ve Diğer Haklar 825
1. Koruyucu Sağlık Hizmetleri 825
2. Hastalık Halinde Sağlık Yardımı 825
3. Analık Halinde Sağlık Yardımları 826
4. Ağız ve Diş Tedavisi 829
5. Diğer Sağlık Yardımları 830
VII. Sağlık Yardımlarının Belirlenmesi 831
VIII. Yurtdışında Tedavi 832
1. Yurtdışında Tedavi Olanağından Yararlanabilecekler 832
2. Gruplar Arasındaki Farklılıklar 833
IX. Sağlıkla İlgili Diğer Yardımlar 835
1. Yol Gideri ve Gündelik 835
2. Refakatçi Gideri 836
3. Yol, Yatak, Yemek Giderlerinin Saptanması 836
X. Kapsam Dışındaki Sağlık Hizmetleri 837
1. Estetik Amaçlı Sağlık Hizmetleri 837
2. Sağlık Bakanlığınca İzin veya Ruhsat Verilmeyen Sağlık Hizmetleri 837
3. Yabancıların Kronik Hastalıkları 838
4. 63. Madde Kapsamı Dışındaki Sağlık Hizmetleri 838
XI. Sağlık Hizmetlerinden Yararlanma Koşulları ve Katılım Payı 838
1. Ödenmesi Gereken Primin Oranı ve Belli Tutarda Prim Ödeme Koşulu 838
2. Kimlik Bildirimi 844
3. Sağlık Yardımlarının Süresi 845
XII. Sağlık Hizmet Bedelleri 845
1. Genel Olarak 845
2. Gündelik, Yol, Yatak ve Yemek Giderleri 845
3. Diğer Sağlık Hizmetleri 846
XIII. Sağlık Hizmetlerinin Sunumu 846
1. Sağlık Hizmet Sunucuları 846
2. Sağlık Hizmet Bedellerinin Sunuculara Uyumu 847
XIV. Katılım Payı 850
1. Katılım Payı Alınacak Sağlık Hizmetleri 850
2. Katılım Payı Alınmayacak Durumlar 851

3. Katılım Paylarının Tahsili ... 853
4. Katılım Payı İadesi ... 853
XV. Hizmet Basamakları ve Sevk Zinciri ... 854
1. Resmi Sağlık Kuruluşları ... 855
2. Özel Sağlık Kuruluşları ... 856
3. Basamaklandırılamayan Sağlık Kuruluşları ... 856
XVI. Sağlık Hizmetlerinin Sunumu ve İlave Ücret ... 857
1. Kamu Dışındaki Sağlık Kuruluşlarında İlave Ücret ... 857
2. Kamu Sağlık Hizmeti Sunucularında İlave Ücret ... 857
3. İlave Ücretlerin Saptanması ... 858
4. İlave Ücret Alınmayacak Haller ... 858
XVII. Sağlık Hizmet Sunucularının Sınıflandırılması ve Duyurulması ... 859
1. Sağlık Hizmet Sunucularının Sınıflandırılması ... 859
2. Sağlık Hizmet Sunucularının Duyurulması ... 859
XVIII. Genel Sağlık Sigortasında Sorumluluk ... 859
1. İşverenin Sorumluluğu ... 860
2. Sigortalının Sorumluluğu ... 861
3. Üçüncü Kişinin Sorumluluğu ... 861
4. Kayıt, Bildirim Zorunluluğu, Gizlilik ve Yaptırım ... 862
5. Kurumun Denetim Yetkisi ve Yaptırımlar ... 862
XIX. 5510 Sayılı Kanunun Genel Sağlık Sigortasına İlişkin Hükümlerinin Toplu Değerlendirilmesi ... 864
1. Türkçe Açısından ... 865
2. Sistematik Açıdan ... 865
3. Norm ve Standart Birliği Açısından ... 865
4. Maddeler Arasındaki İç Atıflar Açısından ... 866
5. Normlar Hiyerarşisi Açısından ... 866
6. Artan Sağlık Harcamaları Açısından ... 867

Dördüncü Kısım
BİREYSEL EMEKLİLİK-TASARRUF VE YATIRIM SİSTEMİ

§ 26. Genel Bilgi ... 869
I. Sosyal Güvenlikte Bireysel Tasarruf ve Özel Sigorta Tekniği ... 869
II. Bireysel Emeklilik Modelleri ... 870
III. Emeklilik Fonları Konusunda Yabancı Ülke Deneyimleri ve Sisteme Yönelik Eleştiriler ... 871
1. Yabancı Ülke Deneyimleri ... 871
2. Sisteme Yönelik Eleştiriler ... 872

§ 27. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurumsal Yapısı ve Bireysel Emeklilik Koşulları 875
I. Kurumsal Yapı 875
1. Emeklilik Şirketi 876
2. Bireysel Emeklilik Aracıları 876
II. Emeklilik Yatırım Fonları ve Portföy Yöneticileri 877
III. Denetim 878
1. İç Denetim 878
2. Bağımsız Dış Denetim 879
IV. Bireysel Emeklilik Sisteminde Tanınan Vergi Avantajları 879
V. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma ve Emeklilik Aylığına Hak Kazanma Koşulları 880
1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Kişiler Açısından Kapsamı 880
2. Emeklilik Sözleşmesi 884
VI. Emekliliğe Hak Kazanma Koşulları ve Emeklilik Seçenekleri 891
1. Emekliliğe Hak Kazanma Koşulları 891
2. Emeklilik Seçenekleri 892

Beşinci Kısım
TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PRİMSİZ REJİM (SOSYAL YARDIM VE SOSYAL HİZMETLER)

§ 28. Sosyal Yardımlar 895
I. Genel Bilgi 895
II. Sosyal Yardımların Kapsamı 896
1. Ülkeye Hizmeti Geçmiş Vatandaşları Korumaya Yönelik Yardımlar 897
2. İhtiyacı Olan Vatandaşları Korumaya Yönelik Yardımlar 905
3. Öğretmenliği Desteklemeye Yönelik Yardımlar 910
4. Başarılı Sporcuları Desteklemeye Yönelik Yardımlar 910

§ 29. Sosyal Hizmetler 912
I. Genel Olarak 912
II. Çocuk, Engelli ve Yaşlılara Sağlanan Sosyal Hizmetler 913
1. Korunmaya, Bakıma ve Yardıma İhtiyacı Olanlara Verilen Hizmetler 913
2. Özel Eğitim Gerektiren Bireylerin Korunması 917

Bibliyografya 919

KISALTMALAR

AB	:	Avrupa Birliği
ABD	:	Ankara Barosu Dergisi
ad-RG	:	Adı geçen Resmi Gazete
AET	:	Avrupa Ekonomik Topluluğu
agm	:	adı geçen makale
agr	:	adı geçen rapor
AISS	:	Association Internationale de la Sécurité Sociale
Amme Alacakları Tahsil Yön.	:	Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelik
art	:	Article
AYİM	:	Aysekir Yüksek İdare Mahkemesi
AYM	:	Anayasa Mahkemesi
AYMKD	:	Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi
Bağ-Kur	:	Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu
BD	:	Baro Dergisi
BESDKY	:	Bireysel Emeklilik Sistemine Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik
BESK	:	Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu
BESY	:	Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik
BKK	:	Bakanlar Kurulu Kararı
bkz.	:	bakınız
C	:	Cilt
CSS	:	Code de la Sécurité Sociale
CBK	:	Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi
Dan.	:	Danıştay
Dan D.	:	Danıştay Dergisi
değ.	:	değişik

DİE	:	Devlet İstatistik Enstitüsü
dn.	:	Dipnot
DPT	:	Devlet Planlama Teşkilatı
DVK	:	Damga Vergisi Kanunu
E	:	Esas
Elektronik Teb. Yön.	:	Sosyal Güvenlik Kurumunca Elektronik Ortamda Yapılacak Tebligata İlişkin Yönetmelik
Fiili Hizmet Yön.	:	Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
Fon Yön.	:	Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik
geç.	:	geçici
Gelir/Aylık Ödeme Teb.	:	Gelir/Aylık Ödeme ve Yoklama İşlemleri Hakkında Tebliğ
Gelir Tespit Yön.	:	Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Gelir Tespiti Tescil ve İzleme Sürecine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
GSMH	:	Gayri Safi Milli Hasıla
GSS	:	Genel Sağlık Sigortası
GSSTY	:	Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği
GSSUY	:	Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği
Güç Kaybı Yön.	:	Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği
GVK	:	Gelir Vergisi Kanunu
Hak Ediş Yön.	:	Sosyal Güvenlik Kurumu Prim ve İdari Para Cezası Borçlarının Hakedişlerden Mahsubu, Ödenmesi ve İlişiksizlik Belgesinin Aranması Hakkında Yönetmelik
HD	:	Hukuk Dergisi
HMK	:	Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İBD	:	İstanbul Barosu Dergisi
İHD	:	İş Hukuku Dergisi
İHSGHD	:	İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Dergisi
İHU	:	İş Hukuku Uygulaması
İKİD	:	İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi
İLO	:	International Labour Office
İMK	:	İş Mahkemeleri Kanunu
İsteğe Bağlı Teb.	:	İsteğe Bağlı Sigorta İşlemleri Hakkında Tebliğ

İŞKUR	:	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
İSK	:	İşsizlik Sigortası Kanunu
İşyeri Tescili Teb.	:	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uyarınca İşyerlerinin Tesciline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ
İUT	:	İşveren Uygulama Tebliği
İZBD	:	İzmir Barosu Dergisi
K	:	Karar
Kamu Elemanları Denetim Yön.	:	Kamu İdarelerinin Denetim Elemanlarınca Yapılacak Tespitler Hakkında Yönetmelik
Kamu Maluliyet Teb.	:	Kamu Görevlilerinin Maluliyet İşlemleri Hakkında Tebliğ
Karş.	:	Karşılaştırınız
KHK	:	Kanun Hükmünde Kararname
Kültür Prim Teşvik Yön.	:	Kültür Yatırım ve Girişimlerine Gelir Vergisi Stopajı, Sigorta Primi İşveren Payı ve Su Bedeli İndirimi İle Enerji Desteği Uygulamasına Dair Yönetmelik
KVK	:	Kurumlar Vergisi Kanunu
m.	:	madde
M.	:	mükerrer
Maluliyet ve ÇGKTİ Yön.	:	Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği
MM.	:	Mülga Mükerrer
MPHB	:	Muhtasar Prim ve Hizmet Beyannamesi
MPHBT	:	Muhtasar Prim ve Hizmet Beyannamesi Tebliği
MYÖ	:	Malullük, yaşlılık, ölüm
No.	:	Numara
Peşin Sermaye Değerleri Teb.	:	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ
Rev. fran. Aff. Soc.	:	Revue française des Affaires Sociales
Rev. İnt. Trav.	:	Revue Internationale du Travail
Rev. İnt. Séc. Soc	:	Revue İnternationale de Sécurité Sociale
RG	:	Resmi Gazete
s.	:	sayfa
S.	:	Sayı

SGDD	:	Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi
SGDP	:	Sosyal Güvenlik Destek Primi
SGKurumu/SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
SGKK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu
SSİY	:	Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
SSGSSK	:	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSK	:	Sosyal Sigortalar Kanunu
SSKK	:	Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu
SSKurumu	:	Sosyal Sigortalar Kurumu
SSSİT	:	Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü
SSYSK Yön.	:	Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun Görev, Yetki, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.
STSK	:	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
SUT	:	Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği
UÇÖ	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
t	:	tarih
TEFE	:	Toptan Eşya Fiyat Endeksi
TBK	:	Türk Borçlar Kanunu
TBMM	:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCES	:	Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı
Tekstil İşv. D.	:	Tekstil İşveren Dergisi
TÜFE	:	Tüketici Fiyat Endeksi
T.C.	:	Türkiye Cumhuriyeti
Uyuşm. Mah	:	Uyuşmazlık Mahkemesi
vd.	:	ve devamı
Y	:	Yıl
Yarg.	:	Yargıtay
YHGK	:	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YHD	:	Yasa Hukuk Dergisi
YKD	:	Yargıtay Kararları Dergisi

Birinci Kısım

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA GİRİŞ

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

§ 1. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

Birey, insanlık tarihinin her döneminde, kendisini yoksulluğa iten, geleceğini tehdit eden olaylardan korunma duygu ve çabası içinde olmuştur. Doğanın ve ekonomik yaşamın bireyin önüne çıkardığı tehlikelerin acımasız sonuçlarına karşı korunma ve güvenlik duygusu, insanlık tarihi ile özdeştir. Hastalık, engellilik ve yaşlılık gibi insanoğlunun kaçınılmaz yazgısı niteliğindeki olayların; açlık, sefalet ve yoksullukla eş anlama geldiği dönemlerde, bu olayların etki çemberini kıramayan insanların, yarın endişesinden arınarak, özgürlüğüne kavuşması ve kişiliğini geliştirmesi, olguları bir gereksinim olarak yüreğinde taşımasına karşın, olanaklı değildir. Bunların da ötesinde, çetin bir yaşam mücadelesi egemendir; ilkel toplumlarda, bu mücadelede yenik düşen yaşlı insanların bir dağın tepesine götürülerek ölüme terk edilmeleri, yeterli yiyecek bulunamaması nedeniyle ırmak kenarlarında yeni doğmuş bebek cesetlerine rastlanılması; yoksulluğun, yarınlara duyulan güvensizliğin ve çaresizliğin bir sonucudur[1]. Tarihin sonraki aşamalarında belki bu denli ürkütücü olaylara tanık olunmayacaktır ama, yoksulluk sorunu ve güvenlik arayışı, bireylerin yaşamlarına ve toplumlara damgasını vurmaya devam edecektir. Ekonomik ve teknolojik alandaki gelişmelerle sosyal alandaki gelişmelerin uyumu sağlanmadıkça, sosyal tehlikeler ve bunların doğurduğu yoksulluk sorunu varlığını koruyacaktır. Bu noktadan hareket edildiğinde varılacak sonuç ise, işlevini tamamlayıp tamamlamadı-

---

[1] *Bertrand*, D., La Protection Sociale, PUF, Que Sais-Je? Paris, 1987, 6; *Saint-Jours,* Y., Le Droit de la Sécurité Sociale, Traité de Sécurité Sociale, L.G.D.J., Paris, 1980, mise *à jour 1983,* 8.

ğı tartışma konusu edilen sosyal devlet kavramının da toplumlara damgasını vurmaya devam edeceğidir[2]. Nitekim, 2019 yılının son aylarında Çin'in Wuhan Eyaletinde görülen ve 2021 yılında da varlığını sürdürerek küresel bir salgına dönüşen, Dünya Sağlık Örgütü tarafından "*pandemi*" olarak nitelendirilen Covid-19, beraberinde getirdiği ekonomik kriz yanında, gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerin, sosyal güvenlik sistemlerinin ve bu kapsamda sağlık sistemlerinin yetersizliklerini de gözler önüne sermiş, çok ağır bir insani bedel ödenmiş olup; bu olumsuz koşullar günümüzde de tüm şiddetiyle devam etmektedir. Covid-19 salgının olumlu bir yanı varsa, o da tüm dünya devletlerine, tüm dünya insanlarına; sosyal koruma sistemlerinin önemini, bir kez daha ve dramatik bir biçimde de olsa anımsatmış olması ve tüm insanlığın, bir yandan sistemik şoklara, öbür yandan yaşamın önlerine çıkardığı covid-19 benzeri risklere karşı daha hazırlıklı olabilmeleri için anılan sistemlerin geliştirilmesi ve güçlendirilmesinin yaşamsal önemini bir kez daha ön plana çıkarmış olmasıdır. Çünkü, sosyal güvenlik veya sosyal yardım ve sosyal hizmetleri de kapsayıcı biçimde sosyal koruma; yoksulluğu ve eşitsizlikleri asgariye indiren, bireylerin yeteneklerini, saygınlıklarını ve çalışma kapasitelerini artıran en etkin kurumların başında yer almaktadır[3].

Kaldı ki, sosyal devletin gerçekleşme aracı olan sosyal güvenlik kavramı da tüm boyutlarıyla değerlendirildiğinde, "insanlığın eski ve derin bir gereksinmesinin somut bir ifadesinden öteye bir anlam da taşımamaktadır... Bu gereksinme, yarın'dan emin olmak isteğidir"[4]. Evrensel bir ilkeye dönüşen ve çağdaş uygarlığın simgesi olan sosyal güvenlik veya daha geniş anlamıyla sosyal koruma; özde, bireyin karşılaşacağı, ekonomik veya fizyolojik yaşamı için tehlike (risk) oluşturan olaylara karşı bir güvence arayışının ürünüdür[5]. Tehlikeyle karşılaşan bireylere, asgari bir güvence, sosyal koruma sağlamak,

---

2 Bkz. *Rosanvallon*, P., La crise de l'Etat-providence, Seuil, Paris, 1992, 13 vd.; *Aynı yazar*, Repenser L'Etat-Providence, 105 vd.*; Ewald*, L'Etat-Providence, 223 vd.; *Castel*, 217 vd.; *Majnoni d'Intignano*, 15 vd.; *Donzelot*, 17 vd.; *Merrien,* L'État-Providence, 104 vd.; *Supiot*, A., L'esprit de Philadelphie, la justice sociale face au marché total, Paris 2010, 9 vd.

3 Bkz. ILO, Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022 (ilo.org).

4 *Talas*, C., Sosyal Ekonomi, 6. Bası, Ankara, 1983, 323.

5 Bkz. *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore,* Droit de la Sécurité Sociale 18e édit., Paris 2015, 2 vd.**;** *Kessler*, F, Droit de la Protection Sociale, 3ème édit. Paris, Dalloz, 2009, 4 vd.; Doublet, 30; *Jambu-Merlin*, 7; *Saint-Jours*, 5; *Richardson* (Çev. *Yazgan*), 17; *Dilik*, 2 vd.; *Yazgan*, 17 vd.; *Tunçomağ*, 4 vd.; *Tuncay, A.C./Ekmekçi*, Ö, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 20. bası, 2019, 1 vd.; ILO: Dünya Çalışma Raporu 1, 227 vd.; ILO: La Sécurité Sociale à l'horizon 2000, 56 vd.; *Tauran*, 11 vd.; *Jeansen,* E., Droit de La Protection Sociale, 3e Ed., Lexis Nexis, 2018, 1 vd.; *Chauchard*, J.-P./*Kerbourc'h*, J.-Y./*Willmann*, C., Droit de La Sécurité Sociale, 6e édition, LGDJ, Paris 2013, 22 vd.

sosyal güvenliğin varoluş nedenidir. Günümüzdeki ekonomik kriz, teknolojik gelişmeler ve üretim sürecindeki dönüşümün çalışan insanlar üzerindeki olumsuz yansımaları sosyal güvenliğin önemini daha da artırmıştır.

Gerçek bu denli basit olmasına, kişinin gerçek yaşamıyla bunu sürekli bir biçimde algılamasına karşın, sosyal güvenlik veya sosyal koruma kavramının herkesçe benimsenebilir bir tanımını vermek ve boyutlarını çizmek pek kolay görünmemektedir. Sosyal güvenlik olgusunu evrensel boyutları içinde özümsemek amacıyla, karşılaştırmalı hukukun sunduğu verilerden, kavramı belirleyen politika ve sistemlerden hareket etme zorunluluğu vardır. Gerçekten, "sosyal güvenlik" deyimi, genellikle, sosyal güvenlik politikaları ile sosyal güvenlik sistemlerini[6] kapsayacak biçimde incelenmektedir. Sosyal güvenlik politikaları, sosyal korumanın amaç ve hedefini; sistemler ise hem amaçları hem de bu amaçlara ulaşmak için oluşturulan özgün hukuksal teknikleri kapsar[7]. Görülüyor ki, sosyal güvenlik terimi, aynı anda hem bir düşünceyi hem de bu düşünceye işlerlik kazandıran kurumsal yapıyı yansıtmaktadır[8]. Yapılacak bir tanım, kavramın anılan her iki boyutunu da kapsamına almak zorundadır. Şu halde, önce kavramın düşünsel yönü, daha sonra da kurumsal (sistem) boyutu incelenmelidir. İlki geniş, öteki ise dar anlamdaki sosyal güvenlik kavramını yansıtır. Ancak, her ikisinin hareket noktası özdeştir. Bu özdeşlik "sosyal risk" kavramında ifadesini bulur.

I. SOSYAL GÜVENLİK VE SOSYAL RİSKLER

1. Genel Olarak

Çağdaş hukuk sistemleri karşılaştırıldığında, sosyal güvenlik deyiminin, "sosyal risk" olarak adlandırılan kimi olayların sonuçlarını onarma düşüncesine bağlandığı görülür. Öyleyse, sosyal güvenlik politikalarının temelini, sosyal risklerin bireyler üzerindeki etkilerini giderme çabaları oluşturmaktadır. Bunun içindir ki sosyal risk kavramı, hem sosyal güvenlik politikalarının, hem de sosyal güvenlik sistemlerinin (dar anlamda sosyal güvenlik hukukunun) varlık nedenidir; aynı zamanda politika ve sistemleri yönlendirici bir işleve sahiptir. Bu olgu, tüm ulusal hukuklar için bir model oluştu-

---

6 Bkz. *Durand*, La Politique Contemporaine de Sécurité Sociale, 20 vd.*; Dumont*, Les Systèmes Etrangers de Sécurité Sociale, 13 vd.; *Dilik*, Sosyal Güvenlik Sistemi, Kamu-iş, Temmuz 1991, 3 vd.; *Alper*, Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 3 vd.; *Arıcı*, K., Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 2015, 2 vd.

7 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 4; *Bertrand*, 7.; *Join-Lambert* (sous la direction), 357 vd.

8 *Saint-Jours*, 4.

ran Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ) 28 Haziran 1952 tarih ve 102 sayılı Sözleşmesiyle[9] de kabul edilmiştir. Gerçekten, daha sonra kabul edilen uluslarüstü ve uluslararası hukuksal düzenlemelere esin kaynağı olan bu Sözleşme, sosyal risk olarak adlandırdığı olayların bir listesini vermekte ve bunların tümüne ya da bir bölümüne karşı üye devletlerin sosyal koruma sağlamalarını istemektedir. Gerek bu sözleşme gerekse öbür ulusal hukuk sistemlerinde, sosyal riskler şöyle belirlenmiştir: Hastalık, Analık, Engellilik, Yaşlılık, İş kazası ve Meslek hastalığı, Ölüm (sağ kalan hak sahiplerinin korunması), Ailevi yükler, İşsizlik. Bu şema çerçevesinde kalındığında, sosyal riskler belli başlı iki ölçütten yola çıkılarak bir ayırıma tabi tutulabilir.

2. Ortaya Çıkış Nedenlerine Göre Sosyal Riskler

Kimi yazarlar, sosyal risk kavramının özelliklerini, bu risklerin ortaya çıkış nedenlerine dayanarak belirlemek istemişlerdir. Bunlara göre, sosyal risk, sosyal yaşama bağlı olan risklerdir. Bireyleri bu risklere karşı koruma ise, sosyal güvenlik politika ve sistemlerinin temel amacıdır[10]. Bu görüş, gerçeği tam olarak yansıtmamaktadır. Hiç kuşkusuz, az ya da çok sosyal yaşama bağlı olan riskler vardır: savaş, işsizlik, trafik kazası, vb. Ne var ki, anılan risklerle sosyal güvenlik politikaları tarafından benimsenenler arasında tam bir uyum söz konusu değildir. Örneğin, hastalık veya yaşlılık, sosyal yaşama bağlı bir risk olarak nitelendirilebilir mi? Sözgelişi, "Robinson Cruzoe, ıssız adadaki yalnızlığına karşın hastalık ve yaşlılık riskleriyle karşılaşmamış mıdır?". Öte yandan, sosyal yaşama bağlı oldukları halde kimi risklerin sosyal güvenliğin kapsamına alınmadıkları da bir gerçektir[11].

3. Sonuçlarına Göre Sosyal Riskler

Sosyal risk kavramını tanımlarken, bunların ortaya çıkış nedenleri üzerinde değil, bireyler üzerindeki etkilerine bakmak gerekir. Gerçekten, farklı görünümlerine karşın, tüm sosyal riskler, bireylerin ekonomik durumunu et-

---

9 Bkz. § 3. II.

10 Bkz. *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 177 vd.

11 Ekleyelim ki, post-modern (ya da modernite) toplumların konu edildiği bilimsel incelemelerde, "risk toplumu" ya da "riskli toplum" kuramı da ortaya atılmıştır (*Beck,* U., La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité, Paris, Aubier, 2001, 20 vd.; *Giddens*, A., les conséquences de la modernité, Paris, L'Harmattan,2001; ve post-modern toplum hakkında genel bilgi için bkz. *Chevallier*, L'Etat post-moderne, LGDJ, 3e édit., Paris 2008, 30 vd.). Bu kuram, bir yandan risk kavramındaki genişlemeye işaret ederken, öbür yandan bu genişlemenin post-modern toplumların "güvencesiz toplum" niteliklerine vurgu yapmaktadır.

kileme gibi ortak bir özelliğe sahiptirler. Kimileri, bireyin kazançlarının (gelirlerinin) azalmasına, öbürleri ise giderlerinin artmasına neden olmaktadır[12].

a) Kazançların elde edilmesini etkileyen sosyal riskler

Kişinin mesleki çalışmasından elde ettiği gelirleri olumsuz yönde etkileyen sosyal riskler değişik görünümlerde ortaya çıkar: çalışma gücünü azaltan veya yokeden hastalık, yaşlılık ve engellilik gibi fizyolojik riskler; çalışma gücünü etkilememekle birlikte, onun kullanımını önleyen sosyo-ekonomik bir risk olarak işsizlik. Örneğin hastalık olayı, geçici bir süre için mesleki faaliyetin yürütümünü olanaksız kılabilir. Bu durum ise, kişinin mesleki faaliyetinden elde ettiği kazançların kesilmesine neden olur. Bu boşluğu doldurmak için ücret yerine geçecek bir gelirin sağlanması zorunludur. Aksi halde, bireyin yoksulluğa düşmesi kaçınılmaz olacaktır.

Gerçekten, fizyolojik (hastalık, engellilik, yaşlılık), sosyo-ekonomik (işsizlik) ve mesleksel (iş kazaları ve meslek hastalıkları) risklerin tümü, kişinin çalışma gücünü etkilemekte, onu ücret gelirinden yoksun bırakmakta[13], sonuçta birey, ekonomik güvensizlik ortamına itilmiş olmaktadır.

b) Kazançların kullanımını etkileyen sosyal riskler

Bu grupta yer alan riskler, bireyin kazancını ne ortadan kaldırır, ne de bu kazancın miktarını azaltırlar. Fakat neden oldukları olağanüstü giderlerle bireyin mali durumunu sarsıp, mevcut yaşam düzeyinde belirli bir gerilemeye yol açarlar. Örneğin, fizyolojik bir risk olan ve öngörülmeyen hastalık, kimi harcamaları (doktor, hastane, ilaç vb. giderler) zorunlu kılar; bireyin eski sağlığına kavuşabilmesi anılan harcamaların derhal yapılmasına bağlıdır; bu ise mali olanakları gerektirir. Aynı durum, doğum nedeniyle bir süre çalışamayan kadın işçi, ücret gelirinden yoksun kalmakta, doğum esnasında öngörülemeyen kimi tıbbi harcamalar ortaya çıkmakta, bunun da ötesinde, doğan her çocuk ailenin mali yükünü artırmaktadır.

Sonuçlarına göre ayırımını yaptığımız tüm bu sosyal riskler (hastalık, iş kazası, yaşlılık, engellilik, işsizlik, ailevi yükler), bireylerin ekonomik

---

12 *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 178vd.*; Dilik*, Sosyal Güvenliğin Karşıladığı Riskler, 3 vd.*; Arıcı*, 5 vd.*; Alper*, Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 10 vd.; *Chauchard*, 4 vd.; *Gerek*, 3 vd.; *Kessler*, 5 vd.; *Chauchard*, J.-P./*Kerbourc'h*, J.-Y, /*Wilmann*, C., Droit de la Sécurıté Sociale, 6e édition, LGDJ, 2013, 21.

13 *Doublet*, 20 vd.; *Jambu-Merlin*, 8 vd.*; Chauchard*, 4; *Kessler*, 5 vd.*; Tauran*, 11 vd.

güvencesini sarsma gibi ortak bir özelliğe sahiptir[14]. İşte, sosyal güvenlik politika ve sistemleri, anılan risklere karşı, bireylere ekonomik bir güvence sağlama amacını izlerler[15]. Sosyal güvenlik sadece bu bağlamda değerlendirildiğinde, dar bir kapsama sahip olur. Oysa, sosyal güvenlik kavramı daha geniş bir anlama sahiptir.

II. GENİŞ ANLAMDA SOSYAL GÜVENLİK

Sosyal güvenlik kavramı, oldukça dinamik bir niteliğe sahiptir. Bu nitelik, sosyal korumanın amaç ve kapsamında bir genişlemeye neden olmakta; sosyal politika ile sosyal güvenlik arasında aynı yönde belirli bir bütünleşmeye yol açmaktadır. Ortaya çıkış nedeni, sosyal risklerin, bu riskle karşılaşan insan üzerindeki etkisini ortadan kaldırmak veya azaltmak olan sosyal güvenlik politikaları, ekonomik ve sosyal gelişmelere koşut olarak yepyeni bir içerik ve görünüm kazanmıştır[16].

1. Sosyal Güvenlik ve Bireysel Ekonomik Güvence

Çağdaş ulusal hukuk sistemleri, özde sosyal riskle karşılaşan toplumun her bireyine ekonomik bir güvence sağlamak amacı gütmektedir. Öyleyse, sosyal güvenlik hukukunun bu amacı ön plana çıkarılmalı, sosyal risklerin geleneksel kataloğu ikinci planda değerlendirilmelidir. Bu yöntem ve bakış açısı, her şeyden önce, bireylerin ekonomik güvencelerini sarsabilecek tüm olayların, sosyal güvenlik politikalarının kapsamına girmesini sağlayacaktır. Bu bağlamda, siyasal iktidar, sosyal risk anlayışını bir yana iterek, gelir kaynakları belirli bir sınırın altına düşen tüm vatandaşlara, asgari bir yaşam düzeyi sağlamak zorunda kalacaktır[17].

---

14 *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*,180; *Bertrand*, 6; *Dilik*, Sosyal Güvenliğin Karşıladığı Riskler, 4 vd.

15 La Sécurité Sociale à l'horizon 2000, 32 vd.; *Saint-Jours*; 16, *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 175 vd.

16 Bu görünümü yansıtan iki önemli uluslararası hukuksal metin için bkz. Avrupa Konseyi Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı (La Charte Sociale Européenne Revisée), www.coe.int ve UÇÖ'nün 2012 tarihli ve 202 sayılı Sosyal Koruma Temellerine Dair Tavsiye Kararı (Recommandation sur les socles de protéction sociale), www.ilo.org.

17 Bu eğilim Batı ülkelerinde asgari gelir güvencesi sisteminde somutlaşmaktadır*: Euzéby*, Le Revenu Minimum Garanti, 9 vd.; *Milano*, Le Revenu Minimum Garanti dans la C.E.E., 5 vd.; *O'Higgins*, l'horizon 1992 et la Garantie d'un Revenu Minimum, 129 vd.; Les exclus du Droit du Travail et de la Sécurité Sociale" 4ème Congrès Régional Européen de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale, Bruxelles, 1993; Türkiye için bkz. *Güzel*, "L'exclusion sociale en Turquie", 162 vd ; ayrıca : *Gökçeoğlu Balcı*, Ş., Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetler Ekseninde Kamu Yönetimi Reformu, Hukuk ve Adalet D., Nisan-Haziran 2004, 115 vd.

Görülüyor ki, sosyal risklerin sonuçlarını onarma, sosyal güvenlik politikalarının yalnızca bir yönünü ilgilendirmektedir. Öbür yönleriyle bu politikaların temel amacı, Lord Beveridge'in deyimiyle; "bireye, yaşamının her döneminde yeterli bir gelir düzeyi sağlayarak onun güvenlik gereksinimini tatmin etmektir"[18]. Bu düşünce biçimi esas alındığında, sosyal güvenlik hukuku, bireysel ekonomik güvenceyi sağlamaya yönelik ve ulusal gelirin yeniden dağıtımını sağlayan bir hukuk dalı olmaktadır[19].

Sosyal güvenliğin bireysel ekonomik güvence sağlama boyutu ön plana çıkarıldığında, yeni bir kapsam genişlemesine tanık olunacaktır. Özellikle neoliberal ekonomik politikaların egemen olduğu günümüz toplumlarında; bireyler, yaşamlarını sürdürmek için gereksinim duydukları maddi olanakları, genellikle emekleri karşılığından elde ettikleri gelirlerden (maaş, ücret vb.) sağlarlar. Ancak, insan emeğine dayanan bu gelirin çeşitli nedenlerle kesintiye uğraması kaçınılmazdır. İşte bu halde, bu gelirin yerine geçecek bir gelirin bireye sağlanması zorunludur. Bu anlamda bireyin tüm yaşamı ve buna bağlı sorunlar, sosyal güvenliğin ve geniş anlamıyla sosyal korumanın kapsamı içinde yer alacaktır[20]. Ne var ki, günümüzde algılandığı biçimiyle, sosyal güvenlik bu denli geniş bir kapsama sahip bulunmamaktadır[21].

2. Sosyal Güvenliğin Önleyici Fonksiyonu

Sosyal güvenlik, başlangıçta, daha çok sosyal risklerin birey üzerindeki zararlı etkilerini ortadan kaldırma yönünde çaba göstermiştir. Bireye ekonomik güvence sağlamak amacıyla, sosyal sigorta yardımlarının yapılması temel hedef olarak belirlenmiştir. Ancak çok kısa bir süre içinde, riskleri önlemenin, sonuçlarını onarmaktan daha gerçekçi olacağı anlaşılmıştır. Onarıcı teknikleri, önleyici tekniklerle tamamlamak hem bireyin, hem de toplumun çıkarına olacaktır. Bunun içindir ki, çağdaş sosyal politikalarda, örneğin işsizlik, iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda, önleyici çabalara daha geniş yer verilir. Anılan politikalar, bireyleri sosyal risklerin sonuçlarına karşı koruyucu ve bu risklerin ortaya çıkışını önleyici tüm çabaları da kapsar.

---

18 Bkz. § 2, I, C, 3.

19 *Dupeyroux/Borgetto/Lafore,* 106 vd.*; Tunçomağ*, 5 vd.; *Gerek*, 6 vd.; *Chauchard/Kerbourc'h / Willmann*, 24 vd.

20 *Bertrand,* 7.

21 Bkz. *Richardson*, (Çev. *Yazgan*), 91 vd.; *Dupeyroux/Borgetto/Lafore,* 210 vd.; *Saint-Jours*, 19 vd.; *Tunçomağ*, 4 vd.; *Tuncay/Ekmekçi*, 3 vd.

3. Sosyal Güvenlik ve Kişiliğin Geliştirilmesi

Sosyal güvenlik kavramının belirtilen yöndeki anlam genişlemesi, bu konudaki kuramsal düşüncelerin de değişmesine yol açmıştır. Eğer sosyal güvenlik politikaları, bireyleri sosyal risklere karşı koruma çabaları etrafında yoğunlaşıyorsa, görünürdeki amaç, bireye ekonomik bir güvence sağlamaktır; fakat bu güvence, özde, herkese kişiliğini geliştirme olanağını da vermektedir. Öyleyse, sosyal güvenlik politikalarının temelinde, kişiliğin geliştirilmesi ve hatta insanın mutluluğu yatmaktadır.

"Herkes, toplumun bir ferdi olarak sosyal güvenlik hakkına sahiptir; sosyal güvenlik, bireyin onuru, kişiliğinin geliştirilmesi için kaçınılmaz ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tatmin edilmesi temeline dayanır" diyen İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin 22. maddesi, sosyal güvenlik kavramının az önce belirttiğimiz anlamından esinlenmiştir. Anayasa Mahkemesi de, hastalık sigortasında sağlık yardımlarını 18 ayla sınırlayan 506 s.'lı SSK m. 34/2 hükmünü iptal ettiği kararında[22] Bildiri'nin 22. maddesine atıfta bulunarak, Anayasanın 60. maddesindeki sosyal güvenlik hakkının, 17. maddede düzenlenen, "...yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı" ile çok sıkı bağlantı içinde olduğunu vurgulamak suretiyle sosyal güvenliği kişiliğin geliştirilmesine bağlayan anlayışı benimsemiştir. Sosyal güvenliği, insanın mutluluğuna, kişiliğini geliştirmesine bağlayan bu düşünce ve öneriler, sosyal güvenlik politikalarına yepyeni bir anlam kazandırmaktadır.

Sosyal güvenlik politikaları, herkese eğitim, kültür, dinlenme, adalet, kamu yönetimine katılma gibi konuları içerecektir[23]. Bu bakış açısı, hiç kuşkusuz kendi içinde tutarlı görünmektedir. Ancak, geniş anlamdaki bu sosyal güvenlik kavramı, sosyal güvenlik hukukunun bağımsız bir hukuk dalı olma özelliğini de ortadan kaldırmamalıdır. Bireyin tüm yaşamı ve buna bağlı olarak toplumsal sorunların büyük bir kesimi, sosyal güvenliğin kapsamı içinde yer alamaz. Nitekim, bu denli geniş kapsamlı bir hukuk dalı hiçbir ülkede mevcut değildir. Bu hukuk dalının kapsamına, kimi istisnalar dışında, ne eğitim, ne konut ve ne de ulaşım gibi sorunlar girmektedir. Sosyal güvenliğin "sosyal güvenlik sistemleri" deyiminde somutlaşan dar anlamından hareketle ve bu sistemlerin karşılaştırılması[24] sayesinde ancak sosyal güvenlik kavramının hukuksal anlam ve boyutları belirlenebilecektir.

---

22 17.1.1991, E.1990/27, K.1991/2 (RG, 19.8.1991, 20965).

23 *Bertrand*, 7.

24 Bkz. La Sécurité Sociale à l'horizon 2000, 36; Aynı Rapor, "21. Yüzyıla Doğru Sosyal Güvenlik" başlığıyla Y. *Alper* ve İ. *Tatlıoğlu* tarafından Türkçeye çevrilmiştir (Kutyay Yayını, Bursa 1994); *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 3 vd.; *Bertrand,* 7; *Dumont,* Les Systèmes Etrangers, 26 vd.

III. DAR ANLAMDA SOSYAL GÜVENLİK

Genel bir saptama yapıldığında, hemen hemen tüm ülkelerde, karmaşık hukuk normlarının belirli bir kesitinin "sosyal güvenlik sistemleri" biçiminde nitelendirildiği görülür[25]. Böylece, geniş anlamdaki sosyal güvenlik politikaları, yerini daha dar bir sosyal güvenlik kavramına terk etmiş olmaktadır. Sosyal bir riskle karşılaşan her bireye ve onun ailesine sosyal koruma sağlamak, sosyal güvenliğin temel amacı haline gelmiştir. Bu noktada, sosyal güvenlik politikaları ile sosyal güvenlik sistemlerinin amaçları arasında bir kesişme söz konusudur[26].

Bireyin ekonomik güvencesini sarsan riskler, yukarıda[27] açıklandığı gibi, değişik görünümlerde ortaya çıkarlar. Bu risklerin sınırlarını belirlemek, aynı zamanda sosyal güvenliğin kapsamını belirleme anlamına gelir. Çağdaş sosyal güvenlik sistemleri, bireyin yaşamını olumsuz yönde etkileyen tüm riskleri değil, onun ekonomik güvencesini ilk anda sarsabilecek sosyal riskleri kapsamına almıştır. Sosyal güvenliğin kapsamı böylece daralmış olmaktadır. Çeşitli ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri incelendiğinde[28] bireye sağlanan ekonomik güvencenin, gelirin yeniden dağıtımı yöntemiyle gerçekleştirildiği görülür. Başka bir ifadeyle, gelirler üzerindeki kesintilerin, biriken fonlar aracılığıyla, sosyal güvenlikten yararlananlar arasında yeniden dağıtımı söz konusu olmaktadır. Böylece sosyal güvenlik sistemi kavramı, sosyal riskle karşılaşan bireylerin ekonomik güvencelerini sağlamaya yönelik yeniden dağıtım konusundaki organizasyonun tümünü ifade eder[29].

IV. GELENEKSEL KORUMA TEKNİKLERİNİN YETERSİZLİĞİ VE ÖZGÜN SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNİN KAÇINILMAZLIĞI

Bugünkü sistemlerin var olmadığı dönemlerde bireye ekonomik güvencenin nasıl sağlandığı sorusuna verilecek yanıt, hem Sosyal Güvenlik Hukukunun öteki hukuk dalları arasındaki bağımsız yerini, hem de günümüz sosyal güvenlik sistemlerinin önem ve boyutlarını belirginleştirecektir.

---

25 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore,* 3 vd.; Ayrıca: *Dumont*, Les Systèmes Etrangers, 25 vd.; *aynı Yazar*, Les Systèmes de Protection Sociale en Europe, 2 vd.

26 ILO: Dünya Çalışma Raporu, 1227vd.*; Netter*, Sécurité Sociale, Economie et Finances Publiques, 99 vd.

27 § 1, I.

28 Toplu bilgi için bkz. *Dumont*, Les Systèmes Etrangers, 50 vd.; *Aynı yazar*, Les Systèmes de Protection Sociale en Europe, 6 vd.

29 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 106; *Chauchard*, 10 vd.; *Kessler*, 20 vd.; *Tauran*, 13 vd.

1. Geleneksel Koruma Teknikleri

Geleneksel teknikler, sosyal risklerden kaynaklanan sorunlara çözüm olarak düşünülmemekle birlikte, bu amaçla da kullanılabilen tekniklerdir. Bunlar, bireysel bir teknik olarak para biriktirme (tasarruf) ile yardım, hukuksal sorumluluk gibi başka kişilerin katılımını gerektiren teknikler ve toplu (kollektif) teknikler biçiminde bir ayırıma tabi tutulabilir[30].

Bireysel bir teknik olarak para biriktirme, kişinin gelecekteki bir harcama için bugünkü harcamalarından kaçınmasını ifade eder. Birey öbür gereksinmeleri yanında, gelecekte karşılaşabileceği risklere (hastalık, kaza, engellilik, yaşlılık vb.) karşı da kendisini ve ailesini güvence altına almak için gelirinin bir bölümünü "bir kenara bırakmayı" düşünür. Ne var ki, sadece emek geliriyle geçinenlerin tasarruf yeteneği oldukça sınırlı ve yapılan tasarrufların ekonomik konjonktüre uyum sağlaması olanaksız olduğundan, bu koruma tekniği büyük ölçüde yetersiz kalmaktadır[31].

Kendi olanaklarıyla ekonomik güvencesini sağlayamayan bireyin, başka kişi ve kurumların devreye girmesini beklemekten başka çaresi bulunmamaktadır. Dıştan gelen katılım değişik görünümlerde ortaya çıkar[32]. Bunlardan biri, yoksul durumda bulunanlara, toplumun öteki bireyleri tarafından örf ve adet, dini duygular ve acıma güdüsüyle el uzatılması, yardım edilmesidir. Ancak bu yardımların yapılıp yapılmaması, miktarı ve biçimi, yardımı yapacak kişinin karar ve isteğine bağlı olması sebebiyle, yoksul kişilerin sosyal güvencelerinin sağlanabilmesi için yeterli olmamaktadır.

Bir diğer koruma tekniği ise sorumluluk hukukuna ilişkindir. Sorumluluk hukukunun genel ilkeleri uyarınca, bir kimse, başkasına bir zarar verdiğinde, kanunun aradığı koşulların gerçekleşmesiyle, bu zararı tazmin etmekle yükümlüdür. Böylece birey başkasının tehlikeli eylemine karşı korunmuş olmaktadır. Ancak bu koruma tekniği, üçüncü kişilerin eyleminden bağımsız ortaya çıkan sosyal risklerin giderimini sağlamamakla birlikte, üçüncü kişinin eylemi ile gerçekleşen zararın giderimini yine bu kişinin ödeme gücüne bağlı kılmaktadır[33]. Tarihsel süreç içinde iş kazaları ve meslek hastalıkları alanında işçinin zararının tazmini yönünde işverenin sorumluluğu bağlamın-

---

30 Ayrıntı için bkz. *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 191 vd.; *Tunçomağ*, 10 vd.; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 11 vd.; *Yazgan*, 25 vd.; *Arıcı*, 12; *Gerek*, 9 vd.; *Çetin,* E., Ulusal ve Uluslararası Hukuk Boyutuyla Sosyal Güvenlik Hakkı ve Etkileştirilmesi (Sosyal Güvenlik Hakkı), Yetkin, Ankara, 2020, 59-60.

31 *Doublet,* 30; *Jambu-Merlin*, 18*; Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 186; *Kessler*, 31 vd.

32 Ayrıntı için bkz. *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 193; *Tunçomağ*, 11 vd.; *Tuncay*/*Ekmekçi,* 11 vd.; *Chauchard*, 17 vd.; *Arıcı,* 14 vd.; *Alper*, Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 13 vd.

33 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 189vd*; Chauchard*, 17.

da bu tekniğe başvurulmuş ancak klasik sorumluluk hukuku ilkelerinin öne çıkardığı engeller (örn: zararın ispatı, illiyet bağı vb.) nedeniyle, yeterli bir koruma sağlanamamıştır.

Toplu koruma teknikleri ise, yardım sandıkları biçiminde somutlaşmış olup, bu sandıklar tehlikelere karşı kendilerini güvence altına almak isteyen ve aynı koşullar içinde bulunan bir topluluğun oluşturduğu, bu topluluk üyelerinden birinin karşılaştığı riskin yükünü topluluğun öteki üyeleri arasında dağıtan ve üyelerin temsilcileri tarafından yönetilen kurumlardır. Toplu tasarruf ve dayanışma, anılan sandıklara egemen olan iki temel ilkedir. Anılan yardım sandıkları, hemen hemen hiçbir ülkede, sosyal güvence sağlayan tek tekniği olarak varlığını sürdürememektedir. Bununla birlikte, kimi ülkelerde, anılan sandıklar bugün de zorunlu sosyal güvenlik rejimleri yanında, özellikle hastalık (sağlık) ve yaşlılık sigortaları açısından ek yardım kurumları olarak varlıklarını korumaktadır.

XIX. yy'ın ortalarından itibaren yaşlılık, hastalık ve ölüm gibi risklere karşı, ilk kez İngiltere'de başvurulan özel sigorta tekniği, sonradan öteki ülkelere de yayılmıştır. Özel sigorta, ticaret hukuku ilkelerine göre kurulmuş bir sigorta şirketi tarafından kâr amacına dayalı olarak yürütülür. Ne var ki, bu teknikte ödenen primlerin miktarı sigortalanan şeyin değerine ve riskin gerçekleşme olasılığına göre hesaplandığından sosyal korumaya en fazla gereksinimi olanların özel sigortadan yararlanmaları yüksek oranlarda prim ödemek zorunda kalmaları nedeniyle, hemen hemen olanaksızlaşmaktadır[34].

Belirtelim ki, son yıllarda, tüm dünyada olduğu gibi, ülkemizde sigorta şirketleri, hastalık ve özel emeklilik sigortası konusunda yoğun çaba harcamaktadır. Nitekim, 2001 yılında kabul edilen 4632 s.'lı "Bireysel Emeklilik ve Yatırım Sistemi Kanunu" bu gelişmelere örnek oluşturmaktadır[35].

2. Özgün Sosyal Güvenlik Sistemlerinden Bağımsız Sosyal Güvenlik Hukukuna...

Yukarıda açıklanan koruma teknikleri, ifade edildiği gibi, sosyal bir riskle karşılaşan bireye ekonomik bir güvence sağlamak amacıyla oluşturulan özgün teknikler değildir. Ancak, gelişim seyri içinde, sosyal risklere de uyarlanmışlardır. Bireylerin ekonomik güvencelerinin tam anlamıyla sağlanabilmesi, salt bu amaçla oluşturulmuş tekniklerin varlığını kaçınılmaz hale

---

34 *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 191.

35 Bkz.§ 25.

getirmiş, sosyal güvenlik sistemleri de bu özgün tekniklerle birlikte ortaya çıkmıştır. Sosyal güvenlik hukukunun bağımsız bir hukuk dalı olarak kabul edilmesi de anılan sistemler sayesinde olanaklı hale gelmiştir.

Sonuç olarak, sosyal güvenlik kavramının amaç öğesini ön plana çıkardığımızda, sosyal güvenlik politikalarının sınırsız bir kapsama kavuştuğunu saptamaktayız. Bu durum ise, sosyal güvenlik kavramının hukuksal plandaki yararını hemen hemen ortadan kaldırmaktadır. Oysa, sosyal güvenlik sistemlerini karşılaştırmalı bir incelemeye tabi tuttuğumuzda, söz konusu sistemlerin, kapsamına aldığı kişilere bireysel ekonomik güvence sağlama temeline dayalı, ulusal gelirin yeniden dağıtım organizasyonu biçiminde ortak bir tanımına ulaşmaktayız. Bu ortak nokta temel alındığında, sosyal güvenlik hukukunu, özgün tekniklerin oluşturulduğu bir yeniden dağıtım hukuku biçiminde tanımlayabiliriz[36]. Sosyal güvenliğin, hemen hemen her yazarca değişik bir tanımının yapıldığını da belirtmeliyiz. Gerçekten, sosyal güvenlik, "bir ülke halkının bugününü ve yarınını güven altına almayı amaçlayan ve birbiri arasında sıkı bir birlik ve uyum kurulmuş olan bir kurumlar bütünü"[37], "gelirleri ne olursa olsun, kişilere belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama gücüne sahip kurum veya kurumlar topluluğu"[38] biçiminde de tanımlanmıştır.

Dikkat edilirse bu tanımlar, sosyal güvenliğin bireylere ekonomik güvence sağlama amacına ve bu amaca ulaşmak için oluşturulan özgün teknik ya da kurumlara üstünlük tanımak gibi ortak bir özelliğe sahiptirler. Teknik ya da kurumların tümü, "sosyal güvenlik sistemi" biçiminde adlandırıldığında, doğal olarak bu konu üzerinde yoğunlaşmak; sosyal güvenlik hukukunu da sosyal güvenlik sistemlerinden hareketle incelemek gerekecektir.

---

36 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 171 vd.; Ayrıca bkz. *Saint-Jours,* 33; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 11 vd.; *Join-Lambert* (sous la direction), 358 vd.

37 *Talas,* Sosyal Ekonomi, 325.

38 *Tunçomağ,* 5; *Jambu-Merlin*, 9-10; *Centel*, T., Türk Sosyal Güvenlik Hukuku (Sosyal Güvenlik Hukuku), 1. Baskı, On İki Levha, İstanbul, Temmuz 2021, 1.

§ 2. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Sosyal güvenlik, oldukça uzun bir tarihsel evrimin ürünüdür. Bu kavramın ekonomik dayanaklarını ve hukuksal mekanizmalarını kavrayabilmek için, sistemleri tarihsel boyutları içinde değerlendirmek gerekir. Üstelik, sosyal güvenliğin çağdaş eğilim ve sorunlarına ışık tutmada, tarihsel oluşumun küçümsenmeyecek bir katkısı vardır.

Sosyal güvenlik sistemlerinin oluşumunu hazırlayan koşullar ve ilk sistemler, esas olarak liberal kapitalist ekonomik modelini benimseyen Batı Avrupa ve Kuzey Amerika ülkelerinde ortaya çıkmış[1] ve daha sonraki tarihlerde oluşan sosyal güvenlik sistemimizi de etkilemişlerdir.

I. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNİN BATI ÜLKELERİNDEKİ TARİHSEL GELİŞİMİ

A. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNİN OLUŞUMUNU HAZIRLAYAN EKONOMİK VE SOSYAL KOŞULLAR

Ekonomik ve sosyal koşullar, sosyal güvenlik sistemlerinin hazırlayıcı ve yönlendirici faktörleri olmuştur[2]. Batı Avrupa'da sosyal güvenlik sistemlerinin gelişimi, genellikle iki döneme ayrılarak incelenir: Klasik dönem olarak adlandırılan[3] ve Almanya'da Bismarck'ın etkisiyle sosyal sigortaların ilk kez kabul edilmesiyle başlayan dönem ile Birinci Dünya Savaşından sonraki dönem. Özellikle iki dünya savaşı arasında ve savaş sonrası dönemde sosyal güvenlik konusundaki çabalar yoğunlaşmıştır. Modern sosyal güvenlik sistemlerinin temelleri de anılan dönemde atılmıştır. Batı'daki tarihsel gelişimi incelerken dikkatimizi söz konusu iki zaman kesiti üzerinde toplayacağız. Hiç kuşkusuz gelişme seyri, İkinci Dünya Savaşından sonra ve günümüze kadar devam etmektedir. Bu gelişmelere damgasını vuran temel faktörleri ayrı bir bölümde inceleyeceğiz.

Bilindiği gibi, endüstri öncesi toplumlarda aile, korporasyon, karşılıklı yardım sandıkları ve dinsel nitelikli hayır kurumları, yoksul ve hasta insanlara destek olma işlevini üstlenmişlerdir[4]. Özellikle Orta Çağ'da kilisenin oluşturduğu hayırsever kurumlar (hasta evleri, aşev-

---

1 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 113 vd.

2 Bkz. §5.

3 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore,* 18 vd.; *Saint-Jours*, 20; *Tunçomağ*, 17.

4 Ayrıntı için bkz. *Dilik*, 20 vd.

leri, manastırlar vb.), yoksullara yardım elini uzatan başlıca kurumlar olmuştur. XVI. yy.'dan itibaren de kilisenin denetimindeki yardım kurumları yanında Devletin oluşturduğu kurumlar ortaya çıkmaya başlamıştır. XVII. yy.'da yine kilisenin özel yardım (sadaka) kurumları, sosyal koruma aracı olarak etkin bir rol oynamıştır. Bunun yanında, huzursuzluklara neden olan dilencilikle mücadele, Devlet için kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu gelişmelere koşut olarak, XVIII. yy.'da, felsefi düşüncelerde, o güne kadar uygulanmakta olan yardım mekanizmaları konusunda önemli değişiklikler olmuştur. Söz konusu yardımların insanları küçültücü bir etki yarattıkları, bireyin topluma karşı bir hakka sahip olduğu yönünde görüşler savunulmaya başlanmıştı. Montesquieu, Kanunların Ruhu *(Esprit des lois)* adlı eserinde bu hususu şöyle dile getirir: "Sokakta dağıttığımız sadaka ile Devletin yükümlülüğü yerine getirilmiş olmaz; Devlet, tüm vatandaşlara belirli bir güvence sağlamak; yiyecek, elbise vermek ve sağlığına aykırı olmayacak bir yaşam düzeyi hazırlamakla yükümlüdür".

Savunulduğu dönemin koşulları içinde oldukça ileri sayılabilecek bu düşünceler, yine aynı düşünce sahipleri tarafından çürütülmüştü. Örneğin Montesquieu'ye göre zengin uluslaın hastanelere gereksinimi vardır, ancak fakir ulusların bunlara sahip olmaması gerekir. Çünkü, insanların sefaleti genel toplumsal sefaletin bir işaretidir, hastanelerin varlığı bu ülkelerde tembelliğe prim verecektir[5].

1789 Fransız Devrimi, devlet ile birey arasındaki ilişkiye yeni bir bakış açısı kazandırmış, giderek değişik bir yardım anlayışı ortaya çıkmıştır[6]. Tüm dikkatler yoksulluk kavramı üzerinde toplanmış, tam istihdam, tıbbi yardım vb. konularda yeni düşünceler ortaya atılmıştır. Kamu yardımlarından yararlanmanın bir hak olduğu, 1793 tarihli İnsan Hakları Bildirisi'yle de onaylanmıştır. Korporasyonların kaldırılması, laikliğin benimsenmesi, devletle birey arasındaki tüm aracı kurumlara beslenen düşmanlık, devletle bireyi başbaşa bırakmıştır. Ne var ki, söz konusu düşünceler kağıt üzerinde kalmış ve XIX. yy.'ın başlarına kadar somut bir ilerleme sağlanamamış; eskiden mevcut olan kurumlar yavaş yavaş yeniden işlerlik kazanmaya başlamıştır.

1789 Bildirisine açık biçimde yansıyan bireyci felsefe, XVIII. yüzyıl düşüncesinin iki temel simgesini oluşturan eşitlik ve özgürlük esaslarına dayalı irade özgürlüğü ilkesini benimser. İnsanların eşit ve özgür doğup yaşadıklarını temel bir gerçek olarak benimseyen Fransız Devrimi düşünürleri ve onları izleyenler, özgür ve eşit durumda olan insanların, kendi özgür iradeleriyle kurdukları hukuksal ilişkilerin, onların çıkarlarına en uygun ilişkiler olduğu görüşünü savunurlar. Bu düşünceler, özde ekonomik liberalizm felsefesini yansıtmaktaydı. Bireyle devlet arasındaki tüm ara örgütler ortadan kaldırılmış, işçi sınıfı mücadele araçlarından yoksun bırakılmıştı. Eşitlik ve özgürlük perdesi arkasında bir tür sömürü sistemi yürürlüğe konulmuştu[7]. Bu durum, çok kısa bir süre içinde işçileri sefalete sürüklemiştir.

Ekonomik liberalizm öğretisi, "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" ilkesinin uygulanmasıyla bireysel güç ve çabaların, hem bireyin kendisine,

---

5 Bkz. *Jambu-Merlin*, 10; *Chauchard*/*Kerbourc'h*/*Willmann*, 30.

6 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 14 vd.; *Jambu-Marlin*, 11.

7 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 17; *Doublet*, 26.

hem de topluma büyük yarar sağlayacağı görüşünü savunuyordu. Bireyin sahip olduğu doğal yetenekler, ekonomik örgütlenme ve gelişme için yeterlidir. Toplum, ürettikleri maddeleri ve sundukları hizmetleri serbestçe mübadele eden bireylerden oluşmuştur. Devlet, oyunun kurallarına uyulmasını sağlayan bir hakem olmakla yetinmelidir. Özgürlüklerle donatılan birey, kendi iradesiyle elde ettiği haklardan başka bir şey talep edememelidir[8].

Sanayi devrimi, kapitalist üretim ilişkileri içindeki konumları ile değerlendirilen bir işçi sınıfının doğmasına ve gelişmesine yol açmıştır. İşçiler, yaşamlarını sürdürmek için, emek gücünden başka bir olanağa sahip değillerdi: İnsan çalışması (emeği) bir meta gibi değerlendirilmekte, liberal ekonomik sistemin "arz ve talep kuralı" "hizmetin kiralanması" olarak adlandırılan hizmet sözleşmesine de uygulanmaktaydı. Ekonomik koşullar, bir yandan işçilerin büyük kentlerde toplanması, öte yandan ağır çalışma koşulları içinde olmaları sonucunu doğurmuştur. Bu dönemi sosyal güvenlik açısından değerlendirdiğimizde, önümüze "kara bir tablo" çıkmaktadır. Teknik yetersizlikler ve uzun çalışma süreleri nedeniyle, çok sayıda işçi, uğradığı iş kazaları sonucu yaşamlarını yitirmiştir. Ayrıca, ekonomik güvensizlik, işçiler için endişe kaynağı olmuştur. Biricik yaşam kaynağı emek geliri olan işçiler, fizyolojik ya da ekonomik (işsizlik) nedenlerle çalışamadıkları dönemlerde, yaşam olanaklarından da tümüyle yoksun kalmışlardır. Böylece, sosyal bir sınıfa özgü geniş boyutlu bir güvensizlik ortamı oluşmuştu. Üstelik, ücretlerin düşüklüğü (sefalet ücreti), işçilerin ailevi yükümlülüklerini daha da ağırlaştırmıştır.

Liberal ekonomik sistemin egemen olduğu toplumun kuramsal temelleri, belirtilen sorunlara hiçbir çözüm getirememişti. İşte, ana başlıklarıyla değindiğimiz bu ekonomik ve sosyal koşulların etkisiyle, dini esaslara dayalı yardım anlayışı, yerini yavaş yavaş hak kavramına terk etmiş, kişinin çalışma hakkı gibi, ulusal gelirde pay sahibi olması, siyasal eşitlik yanında ekonomik eşitlik ilkesi, kuramsal düzeyde de olsa, benimsenmeye başlanmıştır. İşçi sınıfının güçlenmesi, bu sınıf lehine kimi ödünlerin verilmesini kaçınılmaz kılmıştır.

Belirtilen koşul ve düşüncelerin sonucunda, XIX. yy.'ın sonlarından itibaren Batı ülkelerinin çoğunda, bireylerin ekonomik güvencelerini gerçekleştirmeye yönelik sistemler pozitif hukuklara da yansımaya başlamıştır.

---

8 *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 20; *Jambu-Merlin*, 13.

B. İLK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ VE ÖZELLİKLERİ

Tarihsel gelişim içinde, Bismarck tarafından oluşturulan Sosyal Sigorta Mevzuatı, sosyal güvenlik alanında ilk ve en önemli çabayı simgeler. Ancak genellikle izlenen kronolojik sıraya bağlı kalmak düşüncesiyle, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin sistemleri daha önce incelemek uygun olacaktır. Aile yardımları üzerinde ise daha sonra durulacaktır.

1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Doğurdukları Zararın Tazminine İlişkin İlk Sistemler

Tarihsel süreç içinde ilk kez, XIX. yy. sonları ile XX. yy. başlarında, sanayi kesiminde çalışan işçileri, iş kazaları riskine karşı korumaya yönelik kanunların (1883 tarihli İtalyan, 1884 Alman, 1894 Norveç, 1897 İngiliz, 1898 Fransız ve Danimarka, 1903 Belçika ve Hollanda Kanunları), yürürlüğe konulduğunu görmekteyiz. Söz konusu kanunlar, genellikle hukuki sorumluluk ilkesini mesleki risk alanına uyarlarlar. Örneğin; 1884 yılında Almanya'da kabul edilen, iş kazası sigortasına ilişkin Kanun, sorumluluk ilkesi yanında, kazanın yükünün işverene ait olduğu esasını benimserken, 1898 Fransız Kanunu[9] işverenin şahsi sorumluluğu ilkesini kabul eder.

2. İlk Sosyal Sigorta Sistemleri

a) Almanya'da ilk sosyal sigorta sistemi

Daha sonraki yıllarda, öteki Avrupa ülke mevzuatlarının kendilerine model aldığı Alman Sosyal Sigortalar Sistemi, 1880-1890 tarihleri arasında yürürlüğe konulan kanunlarla oluşturulmuştur. Bu oluşum değişik etkenlerin (ekonomik, politik ve hukuksal) bir ürünüdür. Gerçekten, bu dönemde, Almanya'nın sanayileşme düzeyi, öteki Avrupa ülkelerinin çok üstündedir, bunun sonucu olarak, kentlerde sefalet içinde yaşayan işçi sayısında önemli bir artış olmuştur. 1877 yılındaki ağır ekonomik bunalım, işçilerin yaşam koşullarını daha da zorlaştırır. Ayrıca, XIX. yüzyıl Almanyası güçlü sosyalist düşünce akımlarının merkezi durumundadır. Bismarck, bunlara karşı bir yandan geleneksel baskı politikasını izlerken (sosyalist partilerin kapatılması, toplanma ve dernek kurma hakkının yasaklanması), öte yandan, sosyal

---

[9] İşverenin sorumluluğunun kapsamı açısından 1898 tarihli bu Yasa, "maktu sorumluluk" esasını benimsemiştir. Sözgelimi, maddi zarar kısmen tazmin edilirken, geçici iş göremezlik halinde ücretin yarısına kadar bir ödenek verilmesi gerekiyordu. Manevi tazminatın istenmesi ise olanaklı değildi. Yasa, işverenin ödeme gücüne sahip olmaması olasılığı karşısında, kazaya uğrayan lehine bir imtiyaz hakkı tanımakta ve "garanti fonu" oluşturulmasını öngörmekteydi (*Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 19 vd.; *Laroque*, Quarante ans de Sécurité Sociale, 7 vd., *Chauchard*, 19-20; *Chauchard*/*Kerbourc'h*/*Willmann*, 33).

politika alanında reform hareketlerine girişerek, sosyalistlerin etkisini silmek ve devlete sosyal bir nitelik kazandırarak, işçileri sistemle bütünleştirmek çabası içine girer. Bu çabasında, "kürsü sosyalizmi" ideologları arasında da kendisine destek bulur.

Bismarck'ın hazırladığı reformlar, büyük ölçüde, "Devlet Sosyalizmi" ideologlarının tezlerine dayanmaktaydı: Vergiler aracılığıyla ulusal gelirin vatandaşlar arasında yeniden dağıtımını devlet eliyle gerçekleştirmek. Reform tasarıları, 17 Kasım 1881 tarihinde Bismarck'ın ünlü mesajıyla parlamentoya sunulur: Devlet, yalnızca var olan hakları koruyucu bir işleve değil, aynı zamanda elverişli kurumları oluşturmak ve sahip olduğu toplumsal araçları da kullanarak tüm vatandaşların ve özellikle yoksulların yaşamlarını iyileştirmek yükümlülüğü altındadır[10]. Bu çerçevede, 1883 tarihli hastalık sigortası, 1884 tarihli iş kazaları, 1889 tarihli engellilik ve yaşlılık sigortalar yürürlüğe konulmuştur.

Hastalık sigortasına ilişkin kanun, işverenin 2/3, işçilerin 1/3 oranında zorunlu prim ödemelerini öngörmekteydi. Ayrıca, işçinin hastalanması halinde, ücretsiz tıbbi yardım ve 13 hafta boyunca kendisine yarım ücret tutarında geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi esası benimsenmiştir.

Söz konusu Kanunların öngördüğü sistem, büyük ölçüde özel sigorta tekniğinin uyarlanmasına dayanır. Ancak, sisteme sorumluluk ilkesinin egemen olması, işçi ve işverenin ödeyeceği sigorta primleri yanında Devletinin de ulusal bütçeden katkı sağlaması öngörülmüştür[11].

Bu özellikleriyle Alman sistemi, tüm dünyada olağanüstü bir başarı olarak değerlendirilmekteydi. Nitekim, 1895 yılından itibaren Avrupa'nın başka ülkelerinde (Lüksemburg, Hollanda, Avusturya, Norveç, İsveç, İtalya ve Belçika) yürürlüğe konulan sosyal sigorta kanunlarına Alman sistemi esin kaynağı olmuştur[12].

Ülkemizde de ilk kez 1936 tarihli ve 3008 s.'lı İş Kanunu ile benimsenen sosyal sigortaların temel ilkeleri, anılan sistemle büyük benzerlikler taşımaktaydı. Günümüzde de birçok ülkede ve ülkemizde halen uygulanmakta olan "sosyal sigorta modeli"nin kökenleri, Bismarck'ın oluşturduğu sosyal sigorta ilkelerine kadar uzanmaktadır.

b) İngiltere'de ilk sosyal sigortalar

İngiltere'de, çok eskiden beri özel ve kamu yardımı tekniği, sosyal koruma aracı olarak geniş boyutlar kazanmıştı. Bu nedenle, XIX. yy.'daki endüstri ve şehirleşme olgusunun işçi-

---

10 *Dupeyroux/Borgetto/Lafore,* 23; *Tunçomağ*, 19; *Dilik* 46 vd.; *Igl,* Le Système Allemand de Protection Sociale, 141 vd.; *Sözer,* Sosyal Devlet Uygulamaları, 3 vd.; *Jeansen*, 2.

11 Bkz. *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 23 vd.; *Tunçomağ*, 19-20.; *Chauchard*, 23; *Majnoni d'Intignano*, 24 vd.; *Sözer*, Sosyal Devlet Uygulamaları, 6 vd.; Jeansen, 2-3.

12 *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 23-24; *Igl,* Le Système Allemand de Protection Sociale, 144.

ler için beraberinde getirdiği çok kötü koşullara karşın, döneme damgasını vuran tutucu ve liberal düşünceler, işçileri sosyal risklere karşı korumak için devletin doğrudan karışmasını reddetmekteydi. Oysa, işçi sendikalarının, kooperatiflerin ve karşılıklı yardım derneklerinin (Friendly Societies) gelişmiş olması, işçilerin sosyal güvenliği konusundaki boşluğu ancak kısmen doldurabilmişti.

Birinci Dünya Savaşından önce işçilere sosyal koruma sağlamak amacıyla, İngiltere'de kimi kanuni düzenlemeler yapılmıştı. Uygulama biçimi nedeniyle çok eleştirilen 1601 tarihli "Yoksullar Kanunu" dışında, 1897 tarihli Kanun, iş kazası halinde işverenin sorumluluğunu öngörmekteydi. Ayrıca 1908 yılında yaşlılık yardımı niteliğinde bir kanuni düzenleme mevcuttu, 70 yaşını bitiren ve yoksulluk belgesi olan yaşlılara aylık bağlanmaktaydı[13].

1910 yılındaki siyasal iktidar değişikliği, sosyal alanda kökleşmiş geleneklerde bir yenileşmeye neden oldu. Gerçekten, 1911 tarihinde yürürlüğe giren "Ulusal Sigorta Kanunu" (National Insurance Act) hastalık ve engellilik sigortası yanında işsizlik sigortasını da düzenlemekteydi. Böylece İngiltere, dünyada işsizlik sigortasını benimseyen ilk ülke olmuştur[14].

c) Fransa'da ilk sosyal sigortalar

Tarihsel ve siyasal nedenlerle, kuramsal düzeyde sosyal risklere karşı zorunlu sigorta tekniğini ilk önerenler arasında Fransız düşünürleri bulunmakla birlikte, Fransa'da sosyal sigortalara ilişkin kanuni düzenlemeler, ancak 1928 yılından itibaren oluşturulmaya başlanmıştır[15]. Kuşkusuz, bu tarihten önce de kimi işçi grupları için özel düzenlemeler yürürlüğe konulmuştu: Örneğin, 1893 tarihli tıbbi yardım kanunu, 1893 tarihli iş kazası sigortası, 1894'de maden işçileri, 1909'da demiryolu işçileri için özel düzenlemeler yapılmıştı. Ayrıca 5 Nisan 1910 tarihli kanun "İşçi ve Çiftçiler" için geniş kapsamlı ve zorunlu bir yaşlılık sigortası öngörmekteydi. Fakat uygulanması başarısızlıkla sonuçlanmıştı[16].

Bu açıklamalar, Fransa'da 1928 yılından önceki ilk sosyal sigorta çabalarının dağınık ve tutarsız bir görünüm sunduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle, Birinci Dünya Savaşından sonra, diğer Avrupa ülkelerindeki gibi bir sosyal sigorta mevzuatının oluşturulması zorunluluğu ortaya çıkmıştı. Ayrıca Alsace-Lorraine bölgesinin tekrar Fransa'ya katılması bu bölgede uygulanan Alman sosyal sigorta sisteminin model alınmasına yol açmıştı. İlk kanun 5 Nisan 1928 tarihinde yürürlüğe konuldu. Kanunun sert eleştirilerle karşılaşması üzerine, 30 Nisan 1930 tarihinde, bu eleştiriler de dikkate alınarak, yeni bir yasa kabul edildi. Söz konusu kanun, daha sonraki kimi değişikliklerle tamamlanarak 1945 yılındaki genel düzenlemeye değin, Fransız sosyal sigorta sisteminin temelini oluşturdu[17].

---

13 *Doublet,* 732.

14 Bkz. § 2, C. 3; *Jeansen*, 3.

15 *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 24 vd.; *Saint-Jours*, 25 vd.; *Doublet,* 37 vd.; *Laroque*, Quarante ans de Sécurité Sociale, 11 vd.; *Kessler*, 57 vd.

16 *Saint-Jours*, 25; *Aynı Yazar*, Le Système Français de Protection Sociale, 105 vd.; *Rosanvallon*, La crise de l'État - Providence, 154.

17 Bkz. *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 26 vd.; *Doublet*, 27 vd.; *Cottereau*, 83; *Chauchard*, 28; *Chauchard/Kerbourc'h/Willmann*, 35; *Jeansen*, 3 vd.

Ön ve kapsamlı bir plandan yoksun olan Fransız sistemi, bugünkü sistemin de temelini oluşturan 1945 reformuna[18] kadar, birbirinden kesin çizgilerle ayrılan üç ayrı mevzuat içinde toplanmaktaydı: İş kazaları, sosyal sigortalar ve aile ödenekleri.

3. Aile Yardımlarını Öngören İlk Sistemler

Aile bireylerinin sayısındaki artış, ek giderlerin de kaynağını oluşturur. Bu giderlerin sadece aile reisinin emek geliriyle karşılanması, çoğu kez olanak dışıdır. Nitekim, çok eskiden yapılan bazı anketler, kalabalık ailelerin içinde bulundukları sefaleti tüm boyutlarıyla ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle, XIX. yy.'ın son çeyreğinde, dinsel çevreler ve bazı ekonomistler, bu soruna eğilme gereğini duymuş ve işçi ücretlerinin sadece üretime katkıları açısından değil, ailevi gereksinmeleri de dikkate alınarak saptanmasını önermişlerdir. Ekleyelim ki, izleyen XX. ve içinde bulunduğumuz XXI. yüzyıl, aileye yönelik yardım konusunun güncelliğini koruduğuna tanık olacaklardır.

Kanuni düzeyde ilk aile ödenekleri, 1922 yılında Yeni Zelanda'da, 1930 yılında ise Belçika'da kabul edilmişti[19]. Fransa'da aile ödenekleri konusunda kapsamlı bir düzenleme 29 Temmuz 1939 tarihli "Aile Kodu" ile yapılmıştı[20]. Almanya'da ise, 1933-1945 yılları arasında uygulanan ve Devletçe finanse edilen bir aile ödenekleri sistemi bulunmaktaydı. 1945 yılında yürürlükten kaldırılan sistem, 1954 yılında tekrar benimsenmişti[21].

C. ÇAĞDAŞ SOSYAL GÜVENLİK DÜŞÜNCESİNE ÖNCÜLÜK EDEN SİSTEMLER

Sanayi devriminin işçi sınıfı için yarattığı ekonomik güvensizlik, artık uygar toplumların kolayca benimseyecekleri bir durum değildi. Liberal düşüncelerle toplumun büyük bir kesiminin içinde bulunduğu yaşam koşulları arasındaki mevcut çelişkiye, yukarıda temel esaslarını belirlediğimiz, geleneksel tekniklerle çözüm aranmış ancak başarılı olunamamıştır.

Sosyal güvenliğin sadece işçi değil, toplumun tüm bireylerine yaygınlaştırılması ve buna bağlı olarak, öteki insan hakları yanında, sosyal güvenlik hakkının da temel bir insan hakkı kabul edilmesi, çağdaş sosyal güvenlik politikalarının temel özellikleri arasında yer alır[22].

---

18 *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 254 vd.; *Saint-Jours*, 56 vd.; *Aynı Yazar*, Le Système Français de Protection Sociale, 115; *Jeansen,* 4-5.

19 *Doublet*, 30.

20 *Doublet,* 31; *Steck*, Les Prestations Familiales de 1946 à 1985, 61 vd.

21 *Jambu-Merlin*, 324.

22 *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 38 vd.; *Tuaç*, P., İnsan Hakları Boyutuyla Sosyal Güvenlik Hakkı,

Belirtilen özellikleriyle, A.B.D., Yeni Zelanda ve Beveridge Raporu (İngiltere), çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinin öncüsü olma unvanını kazanmışlardır.

1. 14 Ağustos 1935 Tarihli ABD Sosyal Güvenlik Kanununun Öngördüğü Sistem

14 Ağustos 1935 tarihli Kanun (Social Security Act), çağdaş anlamdaki sosyal güvenliğin ilk ortaya çıkış ve hukuk düzeni tarafından benimsenişinin simgesi olarak değerlendirilir. Bununla birlikte, anılan Kanunu, 1929 yılına kadar ABD'de zafere ulaşan ve hiçbir sınır tanımayan liberal ekonomi öğretisinin "ölüm fermanı" olarak nitelemek belki daha gerçekçi olacaktır[23].

1929 Dünya ekonomik bunalımı, Amerikan ekonomisinin derin sarsıntılar geçirmesine, işsizliğin ürkütücü boyutlar kazanmasına neden olmuş, 1932 yılında Başkan seçilen Roosevelt, devletin ekonomik ve sosyal alana müdahalesini engelleyen ve kutsal sayılan "ekonomik liberalizm" ilkesini bırakmış, böylece "Jandarma Devlet" yerini refah devleti (Welfare State) anlayışına terketmiştir. Roosevelt'in "New Deal" olarak adlandırılan politikasının kapsamında, özellikle ulusal ekonomiyi bunalımdan kurtarmak için hazırlanan 16 Haziran 1933 tarihli Kanun (National Industrial Recovery Act) ve 14 Ağustos 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu (Social Security Act) önemli bir yer tutmaktadır. Bu son Kanun, işçiler için yaşlılık ve ölüm sigortalarını düzenlemekte ve işsizliğe karşı bazı önlemleri içermekteydi[24].

Denebilir ki, kimi eksikliklerine karşın, 1935 tarihli Kanun, dayandığı temel ilkelerle çağdaş sosyal güvenlik politikalarının öncülüğünü de yapmaktadır. Her şeyden önce, yoksulluk sorununa bir bütün içinde bakmakta ve birbiriyle uyumlu çözümler içermektedir. Bununla hiç kuşkusuz, Amerikan ulusunu, 1929 ekonomik bunalımı ile içine düştüğü çöküntüden kurtarmak amaçlanıyordu. Böylece ekonomik yapı ile sosyal güvenlik arasında doğrudan bir bağ kurulmuş olmaktaydı. Öte yandan, sosyal risklerin sonuçlarını giderme (tazmin etme) bu riskleri önleyici tedbirlerle tamamlanmıştı. Tüm bu yönleriyle, 1935 tarihli Kanunun, sosyal güvenlik alanında yepyeni bir çığır açacak olan Lord Beveridge üzerindeki etkisi büyük olacaktır.

Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İHSGHD, Özel sayı, 2016, 653 vd. Bkz. *Kırmızı*, Evran/*Hüseyinli,* Namık, "Sosyal Güvenlik Hakkının Geleceği Üzerine Bir Değerlendirme", Çalışma ve Toplum, 2019/2, 1203 vd.

23 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 30.

24 Bkz. *Tuncay*/*Ekmekçi*, 47 vd.; *Gerek*, 20-21.

2. Yeni Zelanda'nın Sosyal Güvenlik Sistemi

1938 yılında oluşturulan Yeni Zelanda'nın sosyal güvenlik sistemi, belki de ilk kez yoksulluk sorununa köklü bir çözüm getirme özelliğiyle sosyal güvenlik tarihindeki saygın yerini almıştır. Sistem, her bireyin toplumun bir vatandaşı olması sıfatıyla, toplumdan "nafaka alacağı" biçiminde adlandırılabilecek bir hak talep edebilmesi temel düşüncesi üzerine oturtulmuştur. Başka anlatımla, geliri belli bir düzeyin altına düşen her vatandaş devletten yardım isteme hakkına sahiptir. Yardımlara hak kazanmanın tek koşulu, yoksul durumda olmaktır.

Sistem, yoksulluğa düşen herkese asgari bir güvenceyi hedefler. Bu nedenle, önceki kazançlar ne olursa olsun yardım yapılacaktır. Toplum, yoksul duruma düşen tüm vatandaşlara yardım yapmakla yükümlü kılındığından, sosyal güvenliğin finansmanı, gelirden alınan vergilerle sağlanmaktadır[25].

3. Yeni Bir Sosyal Güvenlik Kuramı: Beveridge Raporu

Dağınık bir görünüm sunan İngiliz sosyal güvenlik sistemini yeniden oluşturmak amacıyla 1941 yılında İngiliz Hükümeti tarafından Sir William Beveridge başkanlığında görevlendirilen komisyon, bizzat Beveridge tarafından "sosyal devrim" olarak nitelendirilen ve tüm dünyada geniş yankı uyandıran, sosyal güvenlik alanında yepyeni bir anlayışın habercisi olan ve başka ülkelerdeki sosyal güvenlik sistemlerine model oluşturan ünlü raporu 20 Kasım 1942'de açıklamıştır.

Beveridge raporunda öngörülen sosyal güvenlik sistemi, şu temel düşünceye yaslanmaktaydı: Yoksulluk çağdaş bir toplumun yüz karasıdır; geniş kapsamlı ve sistematik bir sosyal güvenlik modeliyle toplum yoksulluk sorununu çözebilir[26]. Anılan Raporda, sosyal güvenlik sisteminin ana ilkeleri; genellik ve sigorta yardımlarında teklik ilkesi, yönetimde birlik ilkesi, primlerde teklik ve vergilerle katkı sağlama ilkesi başlıkları altında toplanabilir.

Genellik ve sigorta yardımlarında teklik ilkesi, tüm İngiliz halkının sistemin kapsamına alınması ve yardımların asgari bir yaşam düzeyi ölçü alınarak belirlenmesi anlamına gelir. Tüm sosyal sigorta kurumlarının Sosyal Güvenlik Bakanlığının altında tek bir kamu hizmeti

---

25 Bkz. *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 32vd.; *Tunçomağ*, 25; *Gerek*, 21-22.

26 Ayrıntı için bkz. *Keithley*, a.g.m., 315; *Lynes*, Le Système Anglais de Protection Sociale, 92 vd.; *Arıcı*, Beveridge Planı, 17 vd.; *Rosanvallon,* La crise de L'État - Providence, 147 vd.; *Majnoni d'Intignano*, 27 vd.; *Sözer*, Sosyal Devlet Uygulamaları, 50 vd.; *Merrien*, 13 vd.; *Gerek*, 22 vd.; *Kessler*, 66 vd.; *Jeansen*, 3; *Savaş Kutsal*, F.B., Türk Sosyal Sigortalar Hukukunun Temel İlkeleri, Beta, İstanbul, 2016, 7-8.

içinde birleştirilmesi yönetimde birlik ilkesini ve nihayet, kişisel sorumluluk esasına uygun olarak, kapsamda yer alanların prim ödeyerek finansmana katkıda bulunmaları ve ulusal dayanışma gereği olarak finansmanın bir bölümünün vergilerle karşılanmasıdır[27].

Bu ilkelere dayalı sosyal güvenlik sisteminin etkin bir koruma sağlayabilmesi için ekonomik planda tam istihdam politikalarıyla desteklenmesi, ulusal sağlık hizmetinin finansmanının vergilerle sağlanarak tüm halkın tıbbi yardımlardan ücretsiz olarak yararlanabilmesi gerekmektedir[28]. Bu raporda, ortaya konulan ilkeler ışığında 1946 tarihli Ulusal Sağlık Kanunu; 1897 tarihli Kanunun yerini alan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Kanunu; 1948 tarihli Sosyal Yardım Kanunu; iki çocuklu tüm aileleri kapsamına alan 1945 tarihli Aile Yardımları Kanunu ve 1946 tarihli Ulusal Sigorta Kanunu yürürlüğe konmuştur[29].

Açıklanan ilkeleriyle Beveridge raporu, dünya kamuoyunu ve İkinci Dünya Savaşından sonra öteki birçok Batı Avrupa ülkelerinin pozitif hukuklarını geniş ölçüde etkilemiştir.

II. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Sosyal güvenlik politika ve sistemleri, ekonomik, sosyal ve siyasal yapı ve koşulların bir ürünüdür. Sosyal içerikli kanunlar, ekonomik ve sosyal yapıdaki koşulları izler; ekonomik gelişme ile sosyal yapı arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusu olduğu gibi, siyasal yapı ve koşullar da alınacak sosyal politika önlemleri üzerinde büyük bir etkiye sahiptirler. Avrupa'da, bugünkü anlamıyla sosyal güvenlik sistemlerinin oluşabilmesi için sanayi devriminin ve buna bağlı olarak, kapitalist ekonomik sistem içinde sosyal koruma gereksinimi içinde olan bir işçi sınıfının ortaya çıkmasını beklemek gerekmiştir. Türkiye'de ise anılan ekonomik ve siyasal koşullar, çok farklı bir gelişim seyri izlemiştir. Osmanlı İmparatorluğunun sanayileşme sürecine girememiş olması gerçek anlamda bir sosyal politikanın oluşumunu engelle-

---

27 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 33 vd.; *Doublet*, 35; *Tunçomağ*, 27 vd.; *Rosanvallon,* La crise de L'État - Providence, 148; *Sözer*, Sosyal Devlet Uygulamaları, 55 vd.

28 *Bertrand*, 31; *Keithley*, a.g.m., 314; *Lynes*, Le Système Anglais de Protection Sociale, 92 vd.; *Majnoni d'Intignano*, 27 vd.; *Gökçeoğlu*, Ş., Sosyal Güvenlik Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, 1994,13 vd.; *Aynı Yazar*, İnsan Hakları Perspektifinden Sosyal Güvenlik Hakkının Anlamı ve Kapsamı (İnsan Hakları Perspektifi), VII. Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu, Denizli, 2015, 137-139.

29 IRES: La Protection Sociale dans le Monde, 10 vd.; *Keithley*, a.g.m., 317 vd.; *Lynes*, 103.

miştir. Sınırlı ve dağınık sosyal koruma önlemleri, gerçek bir sosyal güvenlik sistemine dönüşememiştir.

Türkiye, sanayileşme sürecine Cumhuriyet döneminde, 1930'lu yıllarda girmiştir. Ancak sosyal güvenlik sisteminin hazırlayıcı koşulları çok yavaş bir gelişim seyri izlemiş, modern anlamdaki sosyal sigortaların ilk temelleri ancak 1936 tarihli İş Kanunu ile atılabilmiştir. Bu kanunda yer alan ilkelerin yaşama geçirilmesi ise İkinci Dünya Savaşından sonra olanaklı hale gelmiştir. İzleyen yıllar, sosyal güvenlik alanında yoğun çabalara tanık olmuş, bütünlükten yoksun olmakla birlikte, bugün bir sosyal güvenlik sistemi ortaya çıkmıştır. Sistemin gelişim seyrini, Osmanlı İmparatorluğu dönemi, Kurtuluş Savaşı dönemi ve Cumhuriyet dönemi olarak üçlü bir ayırım çerçevesinde inceleyebiliriz.

1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Osmanlı İmparatorluğunda sanayileşme sürecine girilemediği için bir sosyal politika ve sosyal güvenlik sistemi de gerçekleşememiştir; fakat bireyin sosyal koruma gereksinimi her zaman varolmuştur. Aile içi yardımlaşma, meslek örgütleri ve dinsel temele dayalı[30] öteki hayır kurumları, bu korumanın belli başlı araçları olmuşlardır. Kanuni düzeydeki önlemlerin etkinliği ise çok sınırlı kalmıştır[31].

Aile içi dayanışma dışında bir meslek örgütü olarak loncalar ve bunlara ait yardımlaşma sandıkları, tümüyle dinsel nedenlerden, esnafın karşılıklı yardımlaşma ve dayanışma anlayışından doğmuşlardır. Devletin bir katkısı söz konusu değildir. Loncaların oluşturdukları bu sandıklara "orta sandığı" ya da "teavün sandığı" denilmekteydi. Bu sandıkların gelir kaynaklarını, usta ve kalfaların, ödeme gücü ve geleneklere göre haftada ya da ayda bir ödedikleri aidat, sandığa yapılan bağışlar, çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa geçenler için ustaların sandığa ödedikleri harçlar oluşturmaktaydı[32]. Sandıklarca, yoksulluk koşuluna bağlı olarak, hastalanan üyelere tedavi için gerekli yardım yapılmakta, yaşlananların veya tedavisi olanaklı olmayan kalfa, usta ve çırakların geçimleri sağlanmaktaydı. Ayrıca, yoksul duruma düşmüş esnaf ve bunların aile bireylerine de sandıklarca yardım yapılırdı[33].

---

30 Ayrıntı için bkz. *Gülmez*, 14 vd.; *Dilik,* Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi, Kamu-İş Nisan 1989, 12 vd.; *Alper*, Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 26 vd.; *Gerek*, 69 vd.; *Alper,* Y./ *Kılkış*, İ., İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 6. Baskı, Dora, Bursa, 2021, 208-209; *Çetin*, Sosyal Güvenlik Hakkı, 167 vd.; *Alper*, Y. Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 11. Baskı, Dora, Bursa, 2021, 13 vd.

31 *Dilik*, 27 vd.; *Yazgan*, 34 vd.; Ayrıca Ahilik Sistemi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Gülerman/Taştekil*, 58 vd.*; Sözer*, Sosyal Devlet Uygulamaları, 123 vd.

32 *Dilik*, 30 vd.; *Talas*, İşçi Sigortaları, 69 vd.; *Yazgan,* 35 vd.; *Sözer*, Sosyal Devlet Uygulamaları, 124; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 14 vd.

33 *Ağaoğlu*, 71 vd.; *Talas*, İşçi Sigortaları, 70. *Dilik*, 30; *Aynı Yazar*, Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi, 14 vd.

Osmanlı İmparatorluğunda, İslam dininin gerektirdiği zekat, fitre ve öteki bağış ve sadakalar aracılığıyla, varlıklı kişiler tarafından yoksullara yardım yapılmaktaydı. Bireysel nitelikli bu sosyal dayanışma dışında, İmparatorlukta yaygın bulunan vakıflar, özellikle "Avarız" ve "Müessesatı Hayriye" adını taşıyan vakıflar, bir tür sosyal yardım kurumları işlevini üstlenmişlerdi. İmparatorluğun son zamanlarında kurulan "Darülacaze", "Darüleytam" ve "Kızılay" gibi kurumlar, dolaylı da olsa sosyal yardım açısından önem kazanmışlardır[34].

Osmanlı İmparatorluğunda, işçilerin korunması ve sosyal güvenliklerinin sağlanması açısından kanuni planda kapsamlı bir önlem düşünülmemiştir. Ancak maden sektöründe çalışan işçilerle, asker ve memurların belirli risklere karşı korunması yönünde, sınırlı da olsa, kimi çabalar dikkati çekmektedir[35]. 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi, Ereğli Kömür Bölgesi ile sınırlı olmak üzere, temelde kömür üretimini artırmak amacıyla çıkarılmıştır. Bununla birlikte, işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen hükümlere de yer verilmişti[36].

1869 tarihli Maadin Nizamnamesi ise, iş güvenliği ile ilgili kimi hükümler içeriyordu. Böylece, Dilaver Paşa Nizamnamesinin boşluğu doldurulmuş olmaktaydı[37], Nizamname ile maden ocaklarındaki zorla çalıştırma sistemine son verilmiş; iş kazalarına karşı önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınması, madenlerde bir doktor ve gerekli ilaçların bulundurulması zorunlu kılınmıştı. Bir kazanın meydana gelmesi halinde durumun hemen o yerdeki memura ya da maden mühendisine bildirilmesi esası öngörülmüştü. Maden işleticileri, iş sırasında kazaya uğrayan işçilere bunların ölümü halinde ailelerine, mahkemece kararlaştırılacak bir tazminat ve yardım parası ödemek zorundaydı. Tazminatla ilgili maddede, kazanın doğuşunda işçinin kusur durumu ve buna bağlı olarak işverenin sorumluluğunun azalması gibi konulara yer verilmemişti.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde, yukarıda anılan mevzuat hükümleri dışında, sosyal korumaya yönelik başka önlemlere rastlanmamaktadır. Ancak asker ve memurlarla sınırlı olarak kimi işyerlerinde çalışanların özellikle yaşlılık ve hastalık durumunda korunmalarını öngören resmi ve özel bir takım emeklilik ve yardımlaşma sandıkları kurulmuştu[38].

---

34 *Dilik*, 34 ve orada belirtilen kaynaklar.

35 Ayrıntı için bkz. *Üçışık*, 39 vd.

36 *Gülmez*, 279; *Talas,* İşçi Sigortaları, 72-73; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 16; *Çetin*, Sosyal Güvenlik Hakkı, 175.

37 *Gülmez*, 279-280.

38 Bunlardan ilki 1866 yılında kurulmuş olan Askeri Tekaüt Sandığı idi. Bunu 1881'de sivil memurlar için kurulan bir emekli sandığı izlemiştir. 1890'da Seyrisefain Tekaüt sandığı, 1909'da askeri ve mülki sandıklarla Tersane-i Amirenin işçi ve memurları için emeklilik ve malullük sandığı, 1910'da Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemlerine hastalık, kaza halleri için yardım sandığı, 1917'de Şirketi Hayriye Tekaüt Sandığı kurulmuştur. Bütün bu önlemler "sınırlı, dar alanlı ve dağınık niteliktedir. Bir başlangıcın kökeni olmak düşüncesinden doğmamışlardır." *(Talas*, Sosyal Ekonomi, 374).

2. Cumhuriyetin İlanından Önceki Büyük Millet Meclisi Hükümeti Dönemi

Cumhuriyetin ilanından önceki Büyük Millet Meclisi Hükümeti döneminde (1921-1923), daha Kurtuluş Savaşı devam ederken kalabalık bir işçi kitlesinin çok ağır çalışma koşulları içinde bulunduğu Zonguldak ve Ereğli Kömür bölgesinde uygulanmak üzere iki kanun çıkarılmıştır.

Önce 28 Nisan 1921 tarih ve 114 s.'lı "Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesine Olarak Füruhtuna Dair Kanun" çıkarılmıştır. Bu kanunla, Zonguldak ve Ereğli Kömür bölgesinde üretim sırasında ortaya çıkan ve işletmece terkedilmiş kömür tozlarının açık arttırma yoluyla satılarak elde edilen paraların işçiler lehine kullanılması sağlanmıştı. Bu kanundan hemen sonra Ereğli kömür bölgesi maden işçileri hakkında uygulanmak üzere 10.9.1921 tarih ve 151 s.'lı "Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun" çıkarılmıştır. Bu kanun uygulanma alanı ve işçilere tanıdığı haklar yönünden, sınırlı da olsa, dönemin koşullarına göre, sosyal politika açısından önemli bir adımın başlangıcı olmuştur. Sadece bireysel iş ilişkileri konusunda değil, sosyal sigortalarla ilgili bazı önemli kurallara da yer vermiştir. Bu nedenle anılan kanun "ilk mahdut porteli iş kanunumuz" biçiminde nitelendirilmiştir[39].

1921 Kanunu, Ereğli Kömür bölgesinde işçi-işveren ilişkilerini düzenlemiş ve işçileri koruyucu hükümlere yer vermiştir. Zorla çalıştırma yasaklanmış, 18 yaşından küçük olanların maden ocaklarında çalıştırılmaları engellenmiş, günlük iş süresi 8 saat olarak belirlenmiştir[40]. Bireysel iş ilişkileri dışında, sosyal güvenlikle ilgili önemli hükümler de kanunda yer almıştır. Sözkonusu hükümlere göre, işverenler, hastalanan, kazaya uğrayan işçileri, ücretsiz olarak tedavi ettirmek ve bu amaçla maden ocağı yakınında hastane açmak ve doktor bulundurmak zorundaydılar. İşveren iş kazasına uğrayan işçiye, kazanın ölümle sonuçlanması durumunda ise işçinin ailesine, mahkeme kararıyla belirlenecek miktarda tazminat ödemekle yükümlü tutulmuştur[41]. Kanun ayrıca, işçiler için "ihtiyat ve teavün sandıkları" kurulmasını öngörmüştü. Bu hükme dayanılarak 1923'te bir yönetmelik çıkarılmıştır. Madenlerde "ihtiyat ve teavün sandıkları" kurulmuş ve bu sandıklar "Amele Birliği" adı altında birleştirilmiştir. Böylece sınırlı ve ilkel biçimde de olsa, Türkiye'de sosyal sigortaların ilk uygulaması gerçekleştirilmiş, sosyal sigortalara doğru ilk adım atılmış olmaktaydı[42].

151 s.'lı Kanun sosyal sigortaların kuruluşundan sonra zamanla önemini yitirmiştir. Çünkü bu kanunun kapsamına giren risklerden hastalık dışında kalanlar artık sosyal sigortalarca karşılanmaya başlanmıştır. Gerçekten, 506 s.'lı Kanunun Geçici 16. maddesine göre, 151 s.'lı Kanunun uygulandığı yerlerde hastalık sigortası hükümleri, Bakanlar Kurulunun saptayacağı tarihten itibaren uygulanacaktır. Bakanlar Kurulu 15.10.1975 tarihinde, 506 s.'lı Kanunun hastalık sigortasına ilişkin hükümlerinin, Ereğli Kömür Bölgesinde de uygulanacağını

---

39 *Talas*, İşçi Sigortaları, 74.

40 Ayrıntı için bkz. *Gülmez*, 272 vd.*; Üçışık*, 40.

41 Bkz. *Üçışık*, 40.

42 *Talas*, İşçi Sigortaları, 75; *Aynı Yazar*, Sosyal Ekonomi, 375.

kararlaştırmıştır. Şu halde anılan tarihe kadar, Ereğli Kömür Bölgesindeki maden işçileriyle bunların eş ve çocuklarının hastalıkları halinde 151 s.'lı kanun çerçevesinde gerekli yardımlar yapılmaktaydı. Bu tarihten sonra ise Amele Birliği, Ereğli kömür işçilerine ek haklar sağlayan bir kurum olarak varlığını sürdürmektedir[43].

3. Cumhuriyet Dönemi

a) 3008 sayılı İş Kanunundan önce

Cumhuriyetin ilanından 3008 s.'lı İş Kanununun çıkarıldığı 1936 tarihine kadar, Sosyal Güvenlikle ilgili kapsamlı bir düzenleme yapılmamıştır. Bu devrede çıkarılan kimi kanunlar ancak dolaylı ve sınırlı olarak sosyal güvenlikle ilgili hükümler içermekteydi. 3008 s.'lı İş Kanunu ile ilk kez Türkiye'de sosyal sigortaların kuruluşu ve sosyal sigortalara ilişkin temel ilkeler öngörülmüştür. Ancak Cumhuriyetin ilanından 1945 yılına gelinceye kadar bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulamamıştır[44].

1936 yılından önce çıkarılan ve dolaylı da olsa, işçiler için kimi risklere karşı koruma önlemleri içeren kanunların başında 1926 tarihli Borçlar Kanunu gelmektedir. Bu Kanun, Mecelle'de izlerine hiç rastlanmayan işçiyi koruma düşüncesine bir ölçüde yer vermişti. İşverenin, işçinin yaşam ve sağlığının korunması için gerekli önlemleri alması; önlemlerin alınmaması nedeniyle işçinin ölümü halinde ailesine tazminat ödenmesi (m. 332), uzun süreli hizmet sözleşmesine göre çalışan işçinin hastalık ve askerlik gibi kendi kusuru dışında bir nedenle işini yapamaması halinde kendisine ücret ödenmesi (m. 328), bu çerçevede değerlendirilebilir[45].

Cumhuriyet döneminde çıkarılan 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanununda çocuk ve kadın işçiler için ilk kez koruyucu hükümlere yer verilmiştir[46]. Kanun, hastalık, kaza ve analık halleri nedeniyle iş göremezlik durumuna düşen işçilere, uğrayacakları gelir kayıplarına karşı, sözgelimi, işverenlerce ücretlerinin ödenmesi konusunda herhangi bir hükme yer vermemiştir. Ayrıca, gerekli bir denetleme örgütü kurulamadığı için kanunun sosyal alanda getirdiği hükümler uygulamada işlerlik kazanamamıştır[47].

---

43 *Tunçomağ*, 44; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 92-93; *Akpınar*, T., Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Ekonomi Politiği: Kuruluş Süreci, Çalışma ve Toplum, 2014/3, 137 vd.; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 17.

44 *Talas*, Sosyal Ekonomi, 376; ayrıca bkz. *Gerek*, 75 vd.; *Yaşar*, Samet, "İşçi Sigortaları Kurumunun Kuruluşu", Sosyal Güvenlik Dergisi, C.7, S.2, Aralık 2017, 211 vd.; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 18.

45 Ayrıntı için bkz. *Üçışık*, 50-52.

46 *Centel*, İş Güvenliği, 136 vd.; *Aynı Yazar*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 18; *Üçışık*, 52 vd.; *Gülmez*, 286.

47 *Gülmez*, 287.

1930-1942 yılları arasında, sosyal sigortalara benzeyen fakat kişiler ve riskler açısından çok dar kapsamlı olan birtakım emeklilik ve yardımlaşma sandıklarının kuruluşunu öngören kanunlar çıkarılmıştır[48].

b) 3008 sayılı İş Kanunu: Sosyal sigortaların ilk temel ilkeleri

1936 tarihli ve 3008 s.'lı İş Kanunuyla Türkiye'de ilk kez sosyal sigortaların kurulması öngörülmüş ve sosyal güvenliğin, bugün de geçerli kimi temel ilkeleri belirlenmiştir. Hatta ülkemizde, sosyal sigortaların kuruluş ve gelişimi, anılan kanundaki esaslara göre yönlenmiştir, denebilir.

İş Kanunu, kurulacak sigorta kollarını, bunların öncelik sırasını, sosyal sigortalarda zorunluluk ilkesini, sosyal sigortaların kişiler açısından kapsamını, yedinci fasılda (m. 100-107), "Sosyal Yardımlar" başlığı altında düzenlemiştir. Kanun, "sosyal yardım" deyimini kullanmakla birlikte, bununla sosyal sigortayı amaçladığı kuşkusuzdur[49].

Kanun, kendilerine karşı sosyal koruma sağlanacak riskleri 100. maddesinde, "iş kazaları ve meslek hastalıkları, analık, yaşlılık, işten çıkma, hastalık ve ölüm" olarak belirlemiştir. Dikkat edilirse, kapsama alınan riskler açısından, bugün yürürlükte olan 5510 s.'lı Kanun ve bu Kanunla kısmen yürürlükte bırakılan 506 s.'lı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 3008 s.'lı Kanun arasında özdeşlik bulunmaktadır.

Sosyal sigortaları özel sigortalardan ayıran en belirgin özellik zorunluluk ilkesinde kendisini gösterir. Sigortalı olma ve sigorta yardımlarından yararlanma, özel sigortaların aksine, kişinin iradesine terkedilmemiştir. Sosyal Güvenliğin bu evrensel ilkesi, 1936 tarihli İş Kanununun 101. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Buna göre "İşçiler işyerlerine alınmalarıyla beraber kendiliğinden sigortalı olmuş olurlar." Aynı ilke, aşağıda ayrıntılı olarak inceleneceği gibi, önce 506 s.'lı Kanunun 6. ve günümüzde ise yürürlükteki 5510 s.'lı Kanunun 7. maddesinde de ifadesini bulmuştur. Sosyal risklere karşı güvencenin sağlanması görevi de devlete verilmiştir (m. 100). Bu görevin yerine getirilmesi için bir devlet kurumu olarak, "İşçi Sigortaları İdaresi"nin kurulması emredilmişti.

c) 1945'ten sonraki dönem: Sosyal güvenlikle ilgili ilk kanunlar

İkinci Dünya Savaşının sona ermesiyle birlikte, birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de

---

48 Memurların emeklilik ve maluliyet durumlarına ilişkin olmak üzere çıkarılan 30.6.1930 tarih ve 1683 s.'lı Askeri ve Mülki Tekaüt Kanunu, bunların en önemlisidir. Ayrıca, 1933 tarih ve 2097 s.'lı Kanunla Vilayet Hususi İdareleri Tekaüt Sandığı, aynı yıl 2264 s.'lı Kanunla İstanbul Mahalli İdaresiyle Ankara Belediyesi Memurları Tekaüt Sandığı, 1934'de 2454 s.'lı kanunla DDY ve Limanlar İdaresinin Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Sandığı, 1935'de Telgraf ve Telefon İdaresi Biriktirme ve Yardım Sandığı, 1937'de 3137 s.'lı Kanunla Deniz Yolları ve Akay İşletmeleriyle Fabrika ve Havzalar İdaresi Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Kanunu çıkarılmıştır (*Tuncay*/*Ekmekçi*, 93-94*; Güzel*, 3008 sayılı İş Yasası, 215 vd.).

49 *Talas*, İşçi Sigortaları, 90 vd.; *Aynı Yazar*, Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi, 119; *Güzel*, 3008 Sayılı İş Yasası, 215.

de yeni ve yoğun bir sosyal atılıma tanık olunmuştur[50]. Çünkü bu savaş, öbür ülkeler gibi Türkiye'nin de ekonomisini sarsmış, savaş süresince büyük kitlelerin yaşam düzeylerinde gerilemeler olmuştur. Bu nedenle, yepyeni bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması zorunlu hale gelmiştir. Savaştan sonraki sosyal politika akımları, Türkiye'ye de yansımış, 1936 İş Kanununun öngördüğü iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortaları kurulurken, Çalışma Bakanlığının kuruluş Kanununda, bu Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlik de yer almıştır. Sosyal güvenlik deyiminin mevzuatımıza ilk kez bu kanunla girdiği söylenebilir[51].

1945 - 1960 yılları arasında çok sayıda kanun yürürlüğe konmuş ve bu kanunlarla, iş kazaları ve meslek hastalıkları, analık, maluliyet, ihtiyarlık, ölüm sigortaları oluşturulmuştur[52].

d) 1961 Anayasası ve sosyal güvenlik hakkının temel bir insan hakkı olarak kabulü

1961 Anayasası ile sosyal haklara ve bu arada sosyal güvenlik hakkına anayasal bir nitelik kazandırılmıştır[53]. Gerçekten, 1961 Anayasasının 48. maddesine göre, "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindendir." Bu maddenin gerekçesi ise şöyledir: "Sosyal güvenlikle ilgili hükümler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde olduğu gibi yeni anayasalarda da yer almaktadır.

---

50 *Talas*, Sosyal Ekonomi, 379; *Aynı Yazar,* Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi, 119; *Güzel*, 3008 Sayılı İş Yasası, 217.

51 *Talas*, Sosyal Ekonomi, 379-380.

52 Sosyal sigorta kolları ile ilgili ilk kanun, 27.6.1945 tarih ve 4772 s.'lı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunudur. Bu Kanunun 1945 yılında yürürlüğe girmesiyle iş kazalarıyla meslek hastalıkları ve analık sigortası uygulanmaya başlanmıştır. Anılan Kanuna paralel olarak, 16 Temmuz 1945 tarihinde 4792 s.'lı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkarılmıştır. Bu Kanunun 1 Ocak 1946 günü yürürlüğe girişi ile İşçi Sigortaları Kurumu (Sosyal Sigortalar Kurumu) doğmuştur.
Öte yandan, 3008 s.'lı Kanunda öngörülen öteki sigorta kollarının kurulması çabaları, ikinci aşama olarak, 2.6.1949 tarihinde 5417 s.'lı Kanunla kurulan İhtiyarlık Sigortası ile somut ifadesini bulmuştur. 1.4.1950 tarihinde yürürlüğe giren bu Kanun, 1957 yılına kadar, çeşitli değişikliklerle (5752, 5937, 6391 ve 6708 s.'lı kanunlar) yürürlükte kalmıştır. Daha sonra ihtiyarlık sigortasını malullük ve ölüm sigortalarıyla birlikte düzenlemek üzere bir tasarı hazırlanmış, bu tasarı 4 Şubat 1957 günlü 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu adıyla kabul edilmiş ve 1 Haziran 1957'de yürürlüğe girmiştir. 4.1.1950 tarih ve 5502 s.'lı Kanunla da Hastalık ve Analık Sigortaları birlikte düzenlenmiştir. Böylece 4472 s.'lı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanununun analık sigortası ile ilgili hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır. 1952 yılında çıkarılan 5953 s.'lı Basın İş Kanunu ile gazeteciler, 1954 yılında çıkarılan 6379 s.'lı Deniz İş Kanunu ile de deniz ulaştırma işçileri (gemi adamları) sosyal sigortaların kapsamına alınmışlardır. Belirtilen kanunlarla işçilere sosyal güvenlik hakkı tanınırken, 8.6.1949 tarihinde çıkartılan 5434 s.'lı T.C. Emekli Sandığı Kanunuyla da o güne kadar dağınık halde bulunan ve memurlara sosyal güvence sağlayan tüm kanun ve sandıklar birleştirilmiştir. (Ayrıntı için bkz. *Üçışık*, 66 vd.; *Çetin*, Sosyal Güvenlik Hakkı, s. 180 vd.)

53 Ayrıntı için bkz. *Akad,* 34 vd.; *Çetin*, Sosyal Güvenlik Hakkı, 184 vd.

1961 Anayasanın 48. maddesi, sosyal güvenlik hakkı açısından çağdaş bir yaklaşımı yansıtmakta ve gerekçeden de anlaşıldığı gibi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. maddesinde yer alan: "her insan sosyal güvenlik hakkına sahiptir" biçimindeki ilkeyi aynen tekrarlamaktadır. Böylece Anayasanın 48. maddesi de sosyal güvenliği, toplumun tüm bireyleri için temel bir hak olarak benimsemiş olmaktadır. Bu hak, bireyin elinden alınamayacağı gibi, bundan vazgeçmek de mümkün değildir. Bu durumda, sosyal güvenlik hakkı da bir insan hakkı olma niteliğine kavuşmaktadır. Anayasa, bu hakkın hangi araçlarla gerçekleştirileceğini de belirtmiştir. Gerçekten, 48. madde uyarınca, sosyal güvenlik hakkı, sosyal sigorta ve sosyal yardım teknikleriyle sağlanacaktır[54].

Anayasa, anılan hükmüyle, sosyal güvenlik hakkını sağlamayı devlete bir görev olarak vermiştir. Devlet bu amaçla gerekli önlemleri almak ve örgütleri kurmak zorundadır. Gerçek hukuk devletinin ancak sosyal devlet anlayışı içinde bir anlam kazanacağının altını çizen Anayasa Mahkemesi[55], devletin sosyal güvenlik hakkını sağlama ödevini de sosyal hukuk devletinin gerçekleştirilmesine bağlamıştır: "Anayasanın 2. maddesi uyarınca Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir. Toplumsal devlet güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği ve dolayısıyla toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir. Genellikle toplum yaşamında ve özellikle sanayi toplumu olmuş ya da olma yoluna girmiş toplumların yaşamında işverenler güçlü, işçiler ise güçsüz sayılır. Anayasanın 2. maddesindeki sosyal devlet ilkesinin gerçekleştirilmesi ereği ile konulmuş bulunan 42. ve 48. maddeler böyle bir koruma düşüncesine dayanmaktadır"[56].

Böylece, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 22. maddesinde ifadesini bulan ve çağdaş anayasaların birçoğunda yer alan sosyal güvenlik hakkı, özgün anlam ve boyutlarıyla gerek 1961 Anayasasına, gerekse Anayasa Mahkemesi içtihatlarına yansımıştır. Daha sonra kabul edilen 1982 Anayasası da aynı esasları benimsemiştir.

Anayasanın öngördüğü ilkeler ve kalkınma planlarında belirtilen politika ve hedefler doğrultusunda, 1961 ve izleyen yıllar, sosyal güvenlik alanındaki yoğun yasal düzenlemelere tanık olmuştur. Sistem, bir yandan primli rejim, öte yandan sosyal yardım ve hizmetlerden oluşan primsiz rejim[57] ayırımına dayalı bir çerçeve içinde gelişmiştir[58].

---

54 *Talas*, Sosyal Ekonomi, 381; *Tanö*r, Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, 377-378; *Gökçeoğlu*, Sosyal Güvenlik Hakkı, 32 vd.

55 AYM., 17.10.1972, E.1972/16, K.1972/49, AYMKD, 10, 539.

56 AYM., 23.5.1972, E.1972/2, K.1972/28, AYMKD, 10, 412.

57 Bkz. V. Kısım.

58 Primli rejim açısından ilk reform 506 s.'lı Sosyal Sigortalar Kanunu ile gerçekleştirilmiştir. 17.7.1964 tarihinde kabul edilen ve 1.3.1965 tarihinde yürürlüğe giren 506 s.'lı Kanun, o güne kadar değişik tarihlerde kurulan ve dağınık bir görünüm sunan sosyal sigorta kollarını, kapsamlarını genişleterek bünyesinde toplamıştır. Sosyal güvenlik alanında diğer önemli bir adım, 1971 yılında esnaf ve sanatkârlarla, tarımsal işler dışında faaliyet gösteren öteki bağımsız çalışanların sosyal güvenliğe kavuşturulmaları ile atılmıştır. Ancak, bunların mevcut sosyal sigortaların kapsamına alınmaları yoluna gidilmemiş, ayrı bir sosyal sigorta örgütü kurulması yeğlenmiştir. Bu amaçla, 2.9.1971 tarihinde Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu, "Bağ-Kur" adıyla bir örgütün kurulması için 1479 s.'lı Kanun çıkarılmıştır. Öte yandan, 5510 s.'lı Kanunun da yürürlükte bıraktığı, 506 s.'lı Kanunun geçici

e) 1982 Anayasasından günümüze

1982 Anayasası da tıpkı 1961 Anayasası gibi, sosyal güvenlik hakkını anayasal bir hak olarak nitelendirmiş ve ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir[59]. Gerçekten, Anayasanın 60. maddesine göre; "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar".

1982 Anayasası, bu genel hüküm dışında, bir adım daha ileri giderek, "sosyal yardım" ve "sosyal hizmetlere" özel ve geniş bir yer vermiştir[60]. Böylece, sosyal güvenlik açısından özel olarak korunması gerekenlerin durumu ayrıca düzenlenmiş olmaktadır. AY. m. 61, devleti, "harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimlerini", "malul ve gazileri", "sakatlar", "yaşlılar" ve "korunmaya muhtaç çocukları" korumak ve onların topluma kazandırılması için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılmıştır. Anayasadaki bu düzenlemenin yerindeliği tartışma dışıdır. Çünkü, "uygar bir toplum bu beş küme içinde yer alan insanları kendi yazgıları ile, kuşkusuz, başbaşa bırakmamaktadır. Türk toplumunda bu beş kategori ya da küme içinde yer alan insanlarımız, özellikle, engelliler, yaşlılar ve çocuklar sayısal bakımdan da önemli bir yer tutmaktadır"[61].

Anayasa, belirtilen düzenlemelerle yetinmeyerek 62. maddesinde "yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliklerinin sağlan-

---

20. maddesi hükmüne dayanılarak, 1964 yılından itibaren bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret ve sanayi odaları, borsalar ve bunların teşkil ettikleri birlikler, personeline malullük, yaşlılık ve ölümlerinde yardım yapmak üzere, vakıf ve dernek biçiminde özel sandıklar kurmaya başlamışlardır. Belirtilen işletmelerde çalışan personelin sosyal güvenliği, 506 s.'lı Kanun paralelinde, bu sandıklarca yerine getirilmektedir. Primli rejim dışında, özellikle sosyal yardımlar alanında da üzerinde durduğumuz dönemde kimi kanunlar çıkarılmıştır. Bunların en önemlisini 1.7.1976 tarih ve 2022 s.'lı "65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkındaki Kanun" oluşturmaktadır. Ayrıca, İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında 24.2.1986 tarih ve 1005 sayılı Kanun ile Görevleri Nedeniyle Yaralanan yahut Ölen Bazı Kamu Görevlilerine Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında 3.11.1980 tarih ve 2330 s.'lı Kanun, primsiz sosyal güvenlik rejimi bağlamındaki gelişmelerin somut örnekleridir (Bkz. II. Kısım, I. Bölüm, § 9. § 27 ve 28.).

59 Ayrıntı için bkz**.** *Akad*, 49 vd.; *Üçışık*, F., 1982 Anayasasının Sosyal Güvenlikle İlgili Düzenlemelerinde Değişiklik Gereği, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Legal İHSGHD, 2016, 499 vd.

60 *Tunçomağ*, 58 vd.; *Talas*, Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi, 244-245; *Gökçeoğlu Balcı*, Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetler, 120 vd; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 20.

61 *Talas*, Sosyal Ekonomi, 382; Ayrıca bkz. *Kaboğlu*, 257; *Korkusuz*, M. R., Temel Hak ve Özgürlükler, 289 vd.

ması için gerekli tedbirleri alma" görevini de devlete vermiştir. Tüm bu hükümler, 1982 Anayasasının sosyal güvenlik sorununa özel bir önem verdiğini ortaya koymaktadır.

Yeni Anayasanın kabulünden sonra 1983 yılından itibaren, sosyal güvenlik alanında, bir yandan yeni yasalar çıkartılmış; öte yandan, mevcut yasalarda önemli değişiklikler yapılmıştır[62]. Sosyal Güvenlik Mevzuatı kadar sık değişen ve yenilenen bir mevzuat alanı yoktur denebilir. Öyle ki sosyal güvenlik, "inşaatı tamamlanamayan bir şantiye" biçiminde nitelendirilmiştir[63].

En son olarak, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin «tek çatı» altında toplanması yönünde, «Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform» kapsamında, kurumsal yapıda teklik esasını gerçekleştirmek amacıyla, 16.3. 2006 t. ve 5502 s.'lı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu yürürlüğe konulmuş ve bu Kanunla Sosyal Sigortalar Kurumu, T.C. Emekli Sandığı ve Bağ-Kur'un tüzel kişilikleri sona erdirilerek (m. 43), tek kurum olarak, "Sosyal Güvenlik Kurumu" adı altında toplanılmıştır. Sosyal güvenlik haklarının tek yasa içinde düzenlenmesi amacıyla da, 31.5.2006 t. ve 5510 s.'lı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu" çıkarılmıştır[64].

---

62 Ayrıntı için bkz. II. Kısım.

63 *Dumont*, La sécurité sociale toujours en chantier, 20; *Aynı Yazar*, La sécurité sociale plus que jamais en chantier, 153 vd.

64 Ayrıntı için bkz. §8.

§ 3. ULUSLARARASI HUKUKTA VE AVRUPA HUKUKUNDA SOSYAL GÜVENLİK

I. ULUSLARARASI HUKUK BELGELERİNDE SOSYAL GÜVENLİK ANLAYIŞI

Sosyal güvenlik, çağdaş uygarlığın ortak sorunu ve ulaşılması gereken bir hedeftir. Bu alandaki politikaların hızlı gelişimi, anılan kavrama evrensel bir boyut kazandırmıştır. Tüm ülkelerin pozitif hukuklarında yer alan ve gelişen sosyal güvenlik kavramı, genel ilkeler düzeyinde, İkinci Dünya Savaşından sonra kabul edilen birçok Anayasada yerini aldıktan sonra, uluslararası düzeyde de ilk defa 10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde, temel bir hak olarak düzenlenmiştir (m. 22). Bu ve aşağıda üzerinde duracağımız diğer uluslararası bildiri ve sözleşmelerde ifadesini bulan temel ilkeler[1], bir yandan sosyal güvenlik düşüncesindeki yenileşme olgusunu, öte yandan, pozitif hukuklardaki gelişmeyi yönlendirmiştir. Türk sosyal güvenlik hukuku ve uygulamasında da, iç hukuk normları yanında, anılan bu uluslararası normların doğrudan (özellikle AY. m. 90/5) veya dolaylı etkisi büyük önem taşımaktadır.

Kavramın evrensel niteliği, sadece inceleyeceğimiz uluslararası hukuksal düzenlemelerde yer almış olmasından kaynaklanmamakta, bunun yanında, sosyal güvenlik düşüncesinin doğup yaygınlaşmasına neden olan ekonomik ve sosyal gelişmelere de önemli katkısı bulunmaktadır. Gerçekten Birinci Dünya Savaşından sonra, ekonomik ve sosyal güvensizliğin savaşlardan daha fazla acı sonuçlar doğurduğu, ekonomik ve sosyal adaleti gerçekleştirmeden, sürekli bir barışa ulaşmanın olanaklı olmadığı, gerek savaşa katılan ve gerekse katılmayan tüm uluslarca anlaşılmıştır. Bu yöndeki düşünceler, uluslararası düzeydeki sosyal güvenlik çalışmalarının temelini oluşturmuş; yapılan düzenlemelerle de ürünlerini vermeye başlamıştır.

Nitekim, İkinci Dünya Savaşı sırasında, devletlerin ekonomik ve sosyal alandaki sorumluluklarını vurgulayan kimi uluslararası bildiriler yayınlanmış ve bunlar ulusal pozitif hukukların yenilenmesini büyük ölçüde özendirmiştir. Burada özellikle, "Herkese daha iyi çalışma koşulları, daha fazla ekonomik ve sosyal güvenlik sağlamak için tüm uluslararasında tam bir işbirliği kurulması" gerektiğini açıklayan 12 Ağustos 1941 tarihli Atlantik

---

[1] Ayrıntılı bilgi için bkz. *Nagel/Thalamy*, Le Droit International de la Sécurité Sociale, 7 vd.*; Kessler*, 163 vd.

Paktı; sosyal güvenlik kavramının Uluslararası Çalışma Örgütünün resmi belgelerinde ilk kez yer almasını sağlayan 28. Uluslararası Çalışma Konferansının tüm hükümetlere en az geçim olanaklarını güvence altına alacak bir sosyal güvenlik sisteminin benimsenmesini öneren ve aşağıda üzerinde duracağımız 102 sayılı Sözleşmenin kaynağını oluşturan 10 Mayıs 1944 tarihli Filadelfiya Bildirisi anılmalıdır[2].

Uluslararası düzeydeki bu çalışmalar, İkinci Dünya Savaşının bitimini izleyen yıllarda daha da yoğunluk kazanacaktır. Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Konseyi vb. örgütlerin içinde toplanan devletler, sosyal güvenlik sorunları üzerinde daha açık ve somut tavırlar alma gereğini duymuşlar ve ulusal hukuklarını bu çerçevede geliştirmeye başlamışlardır. AET'nin (şimdi AB) kurulmasıyla birlikte, sosyal güvenlik alanındaki çalışmalar ve düzenlemeler bu düzeyde de önem kazanmış, sınırlı da olsa bir Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku oluşmuştur[3].

Tüm bu çabaların somutlaştığı, çağdaş sosyal güvenlik kavram ve sistemlerinin ifadesini bulduğu bu bildiri ve sözleşmeler, daha kapsamlı araştırmalara konu olabilecek genişliktedir. Ancak bir ders kitabı kapsamında burada sadece kısa bilgi vermekle yetinilmiştir.

II. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER TARAFINDAN KABUL EDİLEN NORMLAR

1. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin 22. maddesi; "Her kişinin, toplumun üyesi olarak, sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu" ilkesini koyduktan sonra, bu hakkın, insan onuru ve kişiliğinin özgün gelişimi için gerekli ekonomik, sosyal ve kültürel hakların, her ülkenin kaynakları gözönünde tutularak, ulusal çaba ve uluslararası işbirliği sayesinde, tatminini sağlamak

---

2 Bkz. *Dupeyroux*, Le Droit à la Sécurité Sociale dans les Déclarations et Pactes Internationaux, 365 vd.; *Perrin*, Les Fondements du Droit International de la Sécurité Sociale et Droits de l'Homme, 37 vd.; *Bonnet,* Sécurité Sociale et Relations Internationales, 197 vd.; *Nagel*/*Thalamy,* 11 vd.*; Tuncay*/*Ekmekçi*, 59 vd.; *Korkusuz*, Temel Hak ve Özgürlükler, 41 vd.*; Gökçeoğlu Balcı*, Ş., Sosyal Hakları Yeniden Düşünmek ve Savaş, Hukuk ve Adalet Dergisi, Ocak-Mart 2004,158 vd.; *Supiot*, 18 vd.; *Çavuş*, Ö. Hakan, "Sosyal Güvenlik Hakkı", Legal İHSGH, C.13, S.51, 2016, 1490 vd.

3 Bkz. *Catala*/*Bonnet* 243 vd.; *G. Lyon-Caen*/*A. Lyon-Cean*, 206 vd.; *Nagel*/*Thalamy*, 44 vd.; *Arıcı*, K., Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku; *Rodiére*, P., Droit Social de L'Union Européenne, 431 vd.

için benimsendiği ayrıca vurgulanmıştır. Bu hüküm çok geniş kapsamlıdır. Bildirinin, insanın sahip olduğu ekonomik, sosyal ve kültürel hakların neler olduğunu belirten 23 ve onu izleyen maddeleri de dikkate alındığında, Sosyal Güvenlik kavramının en geniş boyutları içinde düşünüldüğü söylenebilir. Böylece, Sosyal Güvenlik, kişiye yalnızca ekonomik güvence sağlamakla yetinmeyip, onun kişiliğini geliştirme işlevini de üstlenmiş bulunmaktadır[4].

Bildirinin 25. maddesi bu konuda ayrıntılar da içermektedir. Bu maddeye göre, "Her kişinin gerek kendisi gerekse ailesi için yiyecek, mesken, tıbbi yardım ve gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere, sağlık ve refahını sağlayacak bir yaşama düzeyine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık hallerinde veya geçim olanaklarından iradesi dışında yoksunluk yaratacak diğer bütün durumlarda sosyal güvenliğe hakkı vardır... Doğum yapan kadın ve çocuklarının özel bakım ve yardım görmek hakları vardır. Bütün çocuklar, her türlü sosyal yardımlardan yararlanmak hakkına sahiptirler". Dikkat edilirse, Bildirinin bu maddesi, kişiye, hem yeterli bir yaşam düzeyine sahip olma hakkını, hem de bazı risklere karşı özel bir koruma isteme hakkını tanımaktadır[5].

2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu, yukarıda açıklanan İnsan Hakarı Evrensel Bildirgesi'nden sonra ikiz sözleşmeler diye adlandırılan "Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi" ile "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi"'ni hazırlamış, BM Genel Kurulu'nca bu iki sözleşme 1966 yılında kabul edilmiş ve 1976 yılında yürürlüğe girmiştir.

Sosyal güvenlik hakkına da yer veren Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin[6] 9. maddesinde "herkes, sosyal sigortalar dahil, sos-

---

4 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 370-371; *Dupeyroux,* le Droit à la Sécurité Sociale dans les Déclarations et Pactes Internationaux, 367*; Perrin*, Les Fondements du Droit International de la Sécurité Sociale, 480; *Demirbilek,* İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde Sosyal Güvenlik Hakkı, Kamu-İş, Nisan 1991, 4 vd.; *Akad,* 26; *Arıcı*, Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku, 14 vd.; *Korkusuz,* Temel Hak ve Özgürlükler, 47 vd.; *Hennion*, S./*Le Barbier-Le Bris*, M./*Del Sol*, M., Droit Social Européen et International, 2e édition, PUF, 2013, 22 vd.; *Gökçeoğlu*, İnsan Hakları Perspektifi, 131 vd.

5 *Rivero*, Sécurité Sociale et Droits de I'Homme, 39 vd.; *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 371; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 37. Bildirinin Türkçe metni için bkz. *Sencer*, İnsan Hakları, 60 vd.

6 Türkiye, bu sözleşmeyi onaylamayı 4.6.2003 t. ve 4867 s.'lı Kanun ile uygun bulmuş; Bakanlar Kurulu da 10.7.2003 t. ve 2003/5923 s.'lı Karar ile onaylamıştır (RG, 18.6.2003, 25142; 11.8.2003, 25196).

yal güvenlik hakkına sahiptir." hükmü ile sosyal güvenlik hakkının sosyal sigortaları aşan bir anlama geldiği açıkça ortaya konulmuştur[7].

III. SOSYAL GÜVENLİĞİN ASGARİ NORMLARINA İLİŞKİN ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN 102 SAYILI SÖZLEŞMESİ

Sosyal güvenlikle ilgili en önemli belgelerden biri, hiç kuşkusuz, 1952 yılında 35. Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilmiş olan "Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 Sayılı Sözleşme"dir[8]. Bu sözleşme ile 1944 tarihli Filadelfiya Bildirgesinde yer alan öneriler gerçekleşmiştir.

Sözleşmede dokuz risk sayılmıştır. Bunlar; Hastalık, (Sağlık yardımı), Hastalık (gelir kaybını karşılayan ödenekler), İşsizlik, Yaşlılık, İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Analık, Sakatlık, Ölüm ve Aile yükleridir. Sözleşmeyi onaylamak isteyen bir devlet, bu risklerden en az üçüne karşı bir koruma sağlamak zorundadır. Ancak kabul edilecek üç riskten birinin, işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, engellilik veya ölüm risklerinden biri olması gerekir. Şu halde, sözleşmeyi onaylayacak ülkelerin ulusal sosyal güvenlik sistemi, sözleşmede sayılan tüm risklere karşı bir korumayı düzenlemek zorunda değildir. Sözleşmenin özgün niteliği de bu noktada toplanmaktadır[9].

Sözleşme, belirtilen risklerin her birine karşı sosyal güvenceden yararlanacak kişilerin sayısını da belirtmiştir. Ne var ki, bu konuda da üye devletlere büyük bir serbestlik bırakmış, olasılıklara göre değişen formüller öngürmüştür. Bununla birlikte, korumanın genel olarak işçilerin %50'sini veya aktif nüfusun %20'sini veya bazı normlara göre tanımlanmış yabancı kişileri kapsaması zorunlu görülmüştür[10].

Sözleşmede, yapılacak yardımların kapsamı konusunda da değişik seçenekler öngörülüyor: Eğer koruma, çalışan sosyal gruba ilişkin ise, belirli sürelerle yenilenen ödenekler, ilgilinin önceki kazançlarıyla orantılı olacak veya örnek bir ücretten hareketle saptanacaktır. Eğer koruma yabancıları ilgilendiriyorsa, onlara yaşamlarını sürdürebilecek asgari bir güvence sağlanmalıdır. Anılan sözleşme, devletlere, ülkelerinde uygulayacakları sosyal güvenlik

---

7 *Gökçeoğlu,* Sosyal Güvenlik Hakkı, 42; *Aynı Yazar*, İnsan Hakları Perspektifi, 141; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 37.

8 Türkiye, bu sözleşmeyi onaylamayı 29.7.1971 tarih ve 1451 s.'lı Kanun ile uygun bulmuş; Bakanlar Kurulu da 1.4.1974 tarih ve 7/7964 sayılı Kararname ile onaylamıştır (RG, 10.8.1971, 13922; 15.10.1974, 15037).

9 *G. Lyon-Caen*/*A. Lyon-Caen*, 131-132; *Perrin*, les fondements du Droit International de la Sécurité Sociale, 482; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 38.

10 *Tunçomağ*, 36; *Alper*/*Kılkış*, 205; *Çetin*, Sosyal Güvenlik Hakkı, 244 vd.

sisteminin idari ve mali örgütü konusunda geniş bir serbestlik tanımıştır. Bir değerlendirme yapılırsa, sözleşmenin öngördüğü en az normlar, henüz bir sosyal güvenlik sisteminden yoksun kalkınmakta olan ülkeleri bu yolda ilk adımlarını atmada cesaretlendirmek amacıyla, çok düşük olarak saptanmıştır. Sosyal Güvenlik Sistemleri bu normların çok üstünde olan gelişmiş ülkeler için, sözleşmenin fazla bir yararı olmayacaktır[11].

Uluslararası Çalışma Örgütünün Sosyal Güvenlikle ilgili başka önemli bir sözleşmesi, Sosyal Güvenlikte Vatandaşlarla Vatandaş Olmayanlara Eşit Davranma konusundaki 118 sayılı Sözleşmedir[12]. UÇÖ'nun işsizlik sigortası konusundaki Sözleşmesi[13] ve İstihdamı Geliştirme ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi[14] de bulunmaktadır.

Ekleyelim ki, belirtilen sözleşmeler dışında, çok sayıda tavsiye kararları da bulunmaktadır. Bunlara; 1944 tarihli ve 64 s.'lı Gelir Güvencesi Tavsiye Kararı ile yine aynı tarihli sağlık yardımlarına ilişkin 69 s.'lı Tavsiye kararı ve 2012 yılında kabul edilen Sosyal Koruma Temellerine ilişkin 202 s.'lı Tavsiye kararı örnek olarak gösterilebilir[15]. Bu son Tavsiye Kararı, sosyal güvenlik hakkı ve sosyal korumanın günümüze uzanan süreçteki anlam ve boyutlarını içermekte olup, Kararda sosyal güvenlik hakkının dayandığı temel ilkeler, üye devletlerinin öngörmeleri gereken güvenceler, sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması için üye devletlerin ulusal stratejilerinde gözetmeleri gereken esaslar toplu bir biçimde düzenlenmiştir.

IV. AVRUPA KONSEYİ ÇERÇEVESİNDE OLUŞTURULAN SOSYAL GÜVENLİK NORMLARI

1949 yılında kurulan Avrupa Konseyi[16] özellikle bu örgütün Bakanlar Komitesi, UÇÖ'nün de teknik yardımıyla, daha başlangıçta sosyal güvenlik sorunlarına büyük önem vermiştir. Dikkatimizi sadece Konseyin oluşturduğu üç önemli sosyal güvenlik belgesi üzerinde toplayacağız. Birincisi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, ikincisi Avrupa Sosyal Şartı, üçüncü ise Avrupa Kodu ve Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesidir. Belirtelim ki, anılan belgeler diğer uluslararası hukuksal belgelerden pek farklı değildir; özellikle

---

11 *Doublet*, 759; *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 374-375*; Valticos*, 389.

12 6.6.1962 tarihinde kabul edilen ve 25.4.1964 tarihinde yürürlüğe giren bu sözleşme, üye devletler için, ülkelerindeki yabancılara sosyal güvenliğe tabi olma ve sağlanacak yardımlardan yararlanmaya hak kazanma açısından kendi vatandaşlarıyla eşit işlem yapma yükümlülüğü getirmektedir. 29.7.1971 tarih ve 1453 s.'lı Kanun ile TBMM'nce onayı uygun görülen sözleşme, Bakanlar Kurulunca 5.7.1973 tarih ve 7/6217 s.'lı Kararname ile onaylanmıştır (RG, 10.8.1971,13922; 9.6.1973,14559).

13 Bu Sözleşme, 4.6.1934'te kabul edilmiş ve 10.6.1938'de yürürlüğe girmiştir.

14 Sözleşme, 1.6.1988'de kabul edilmiştir.

15 Sosyal Güvenlik alanındaki diğer sözleşme ve tavsiye kararları için bkz. Conventions et Recommandations International du Travail, 1918-1984, Vol. II, 593-808; Ayrıca: *Valticos*, 390 vd.; www.ilo.org.

16 Bkz. *Civelek*, Devletlerarası Teşkilatlar, 303 vd.; *Aynı Yazar*, Uluslararası İnsan Hakları Hukuku, 273 vd.; *Dupeyroux/Borgetto/Lafore,* 375 vd.

UÇÖ'nün sözleşme ve tavsiyelerinden büyük ölçüde etkilenmişlerdir. İçerikleri açısından, Uluslararası İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku normlarını Avrupa'nın özgün koşullarına uyarlamakla yetinmektedirler[17].

1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Konseyi tarafından 4 Kasım 1950 yılında kabul edilmiş[18] ve daha sonra da gelişmelere paralel olarak, birçok Protokol ile değiştirilip yürürlükteki güncel biçimini almıştır. Söz konusu Sözleşme metninde açıkça sosyal güvenlik hakkına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Sözleşmeye ilişkin aykırılıkları denetleme yetkisine haiz Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Sözleşmenin şu anki metninde sosyal güvenlikle ilgili hak tanınmadığını kabul etmekle birlikte, söz konusu hakka ilişkin uyuşmazlıkları, malvarlığı ile bağlantılı olması halinde Sözleşmeye ek Protokol 1 kapsamındaki mülkiyet hakkı çerçevesinde incelemektedir. AİHM, ayrıca bu incelemenin yanında, Devletin mevzuatında kurduğu sosyal güvenlik sisteminden yararlanılması konusunda, objektif ve makul gerekçe olmaksızın benzer durumdaki kişilere farklı muamele yapılıp yapılmadığını da ayrımcılık yasağını düzenleyen AİHS m. 14 kapsamında değerlendirmektedir. Yine sosyal güvenlik hakkına ilişkin AİHS m. 6 kapsamında adil yargılanma hakkına ilişkin de inceleme yapmaktadır[19].

---

17 La Charte Sociale Européenne et les normes internationales du travail I, Rev. Int. Trav., 1961, 388 vd.; *Servais*, Avrupa Sosyal Şartı ve ILO Normları (Çev. *S. Ünen*), 1 vd.; Conseil de l'Europe, la Charte Sociale Européenne, 1991, sh. 9 vd.; La protection sociale dans la Charte Sociale européenne, 1999, 19 vd.*; Nagel*/*Thalamy*, 17 vd.

18 Türkiye bu Sözleşmeyi ve 1 numaralı Ek Protokolü, 10.03.1954 tarih ve 6366 sayılı Kanun ile onaylamıştır (RG, 19.03.1954, 8662). Türkiye, 28 Ocak 1987 tarihinde, Avrupa İnsan Hakları Komisyon'un bireysel başvuruları inceleme yetkisini tanımıştır (87/11439 sayılı Bakanlar Kurulu kararı, RG, 21.4.1987,18438). Bunun yanında, Mahkeme'nin zorunlu yargı yetkisi için de ayrı bir tanıma beyanı gerekmektedir. Türkiye, Mahkeme'nin zorunlu yargı yetkisini 25 Eylül 1989 tarihinde tanımıştır (89/14563 sayılı Bakanlar Kurulu kararı, RG, 27.9.1989, 20295). Belirtmek gerekir ki, 11 Numaralı Protokol'ün yürürlüğe girmesiyle, bireysel başvuru ve zorunlu yargı yetkisi açısından, özel tanıma beyanlarına gerek kalmamıştır. Bireysel başvuru usulü, Sözleşme'ye taraf devletler bakımından zorunlu hale gelmiştir. Türkiye 11 no'lu Protokolü 14.5.1997 t. ve 4255 sayılı Kanun ile onaya uygun bulmuş ve Bakanlar Kurulu tarafından 30.5.1997 t. ve 9506 s.'lı karar ile onaylanmıştır (RG, 22.5.1997, 22996; 20.06.1997, 23025).

19 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 377 vd.; *Köksal,* D., AİHM'nin Sosyal Haklara Bakışı ve Uyguladığı Yorum Metodu, Kadir Has Üniversitesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar 5 Semineri, 2015, 58 vd.*; Çetin*, E., Çalışanların Özel ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı, Düşünce ve İfade Özgürlükleri, Kadir Has Üniversitesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar 5 Semineri, 2015,75 vd.*; Aynı Yazar,* İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları, İstanbul, 2015, 153 vd.

AİHM'in bu alana ilişkin kararları ve bu kararların üye devletlerin iç hukukuna etkisi Anayasa m. 90/5 hükmü[20] uyarınca, ülkemiz açısından da büyük öneme sahip bulunmaktadır. AİHM, belirtilen esaslar çerçevesinde, iç hukukta verilmiş kararları denetleme yetkisine sahip olduğundan, ulusal yargı organları tarafından somut uyuşmazlıkların AİHM içtihadı dikkate alınarak çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi tarafından 18 Ekim 1961 tarihinde kabul edilen ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı[21] (La Charte Sociale Européenne - European Social Charter) öbür temel sosyal haklar (çalışma hakkı, işçi sağlığı ve güvenliği, örgütlenme hakkı, grev dahil toplu pazarlık hakkı, adil çalışma koşulları hakkı, mesleki eğitim vb.) yanında sağlık, sosyal güvenlik ve sosyal yardım konularında da önemli ilkelere yer vermiştir[22]. Gerçekten, Şartın, "Sosyal Güvenlik Hakkı" başlığını taşıyan 12. maddesine göre, taraf devletler, sosyal güvenliğin tam anlamıyla sağlanması için bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmak veya mevcut sistemi korumak; en azından UÇÖ'nün 102 sayılı Sözleşmesindeki normlara eşit bir sosyal güvenlik sistemini devam ettirmek ve aşamalı olarak sosyal güvenlik sistemlerini daha da üst düzeye çıkarmak yönünde çaba göstermek yükümlülüğü altındadırlar. Şart'ın 13. maddesi, "sosyal ve tıbbi yardım hakkı"na ilişkindir. Buna göre, taraf devletler, yeterli kazanç ve kaynaktan yoksun herkesin sosyal ve tıbbi yardım hakkından yararlanabilmesini sağlamakla yükümlüdürler[23]. 14. madde ise sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkına ilişkindir. 12. madde

---

20 Ayrıntı için bkz. *Akbulut*, O., AİHS ile AİHM Kararlarının İç Hukuka Etkisi, Kadir Has Üniversitesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar 5 Semineri, 2015, 21 vd.

21 Türkiye 1961 Şartı'nı 1964 yılında imzalamış; 16.6.1989 tarih ve 3581 s.'lı Kanunla onaylanması uygun bulunmuş, 7.8.1989 tarih ve 89/14434 s.'lı Bakanlar Kurulu Kararıyla da onaylanmıştır. Şart'ın Başlangıç, I, III, IV, V. bölümleri ve Eki tümüyle, II. bölümü ise bazı çekincelerle kabul edilmiştir. Ancak bu bölümde yer alan ve sosyal güvenliğe ilişkin 12, 13 ve 14. maddeler aynen kabul edilmiştir (RG, 4.7.1989, 202; 14.10.1989, 20312).

22 Ayrıntı için bkz. La Protection Sociale dans la Charte, C.E., 1999, 19 vd.; *Van Asbeck*, la Charte Sociale Européenne, 427; *Wiebringhaus*, la Charte Sociale Européenne, 943 vd.; *Civelek*, Uluslararası Hukuk ve Avrupa Sosyal Şartı, 72 vd.; *Gülmez*, "Avrupa Sosyal Şartı'na Genel Bir Bakış ve Türkiye", 90 vd.*; Eyrenci*, Avrupa Sosyal Şartı Karşısında Türk Mevzuatı, 15 vd.; *Kutal*, Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Onayı, 493 vd.*; Centel*, "Avrupa Sosyal Şartı ve Türk Sosyal Hukuk Düzeni", 93 vd.; *Nagel*/*Thalamy*, 20 vd.; Gözden Geçirilen Avrupa Sosyal Şartı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Gülmez,* Yeni Avrupa Sosyal Şartı, 327 vd.*; Korkusuz*, Temel Hak ve Özgürlükler, 131 vd.; *Hennion*/*Le Barbier-Le Bris*/*Del Sol,* 34 vd.; *Çetin*, Sosyal Güvenlik Hakkı, 254 vd.

23 *Talas,* Toplumsal Politikaya Giriş, 170; *Laroque*, La Charte Sociale Européenne, 100 vd.

ile 13. ve 14. maddeler arasındaki temel farklılık, ilk hükmün sadece çalışanlara yönelik olması, diğer iki hükmün ise herkesi kapsamasıdır[24].

1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartından tümüyle bağımsız ve zaman içinde onun yerini almak üzere 1996 yılında "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı" (La Charte Sociale Européenne-Revisée - Revised European Social Charter) kabul edilmiştir[25]. Bu Şart, bir anlamda Avrupa sosyal hakların güncellenmiş bir sentezi niteliğinde olup, diğerleri yanında yoksulluğa ve dışlanmaya karşı koruma hakları gibi önemli sosyal hakları düzenlemektedir[26].

Söz konusu bu Şart, program niteliğindeki Birinci Bölümünde 31 sosyal hak ve ilkeye yer vermektedir. Onaylayan devletler için hukuksal yükümlülük doğuran İkinci Bölümde ise, sosyal haklar 31 madde içinde düzenlenmiştir. "Sosyal Güvenlik Hakkı" başlığını taşıyan 12. madde, sosyal güvenlik hakkını gerçek kılmak için UÇÖ'nün 102 sayılı Sözleşmesi yerine, daha ileri düzeyde kurallar içeren Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu'na yollama yapmaktadır. Öngörülen yeni sosyal haklar bağlamında 30. madde, "yoksulluğa ve sosyal dışlanmaya karşı koruma hakkı"nı düzenlemektedir[27].

3. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu ve Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi

UÇÖ'nün 102 sayılı Sözleşmesi esas alınarak hazırlanan 16 Nisan 1964 tarihli Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu[28], kendilerine karşı güvence sağlanacak sosyal risklerin sayısını, 102 sayılı Sözleşmede olduğu gibi 9 olarak belirlemiştir. Üye devletlerin anılan Kodu onaylayabilmeleri, bu 9 riskten en az 6'sı için bir sosyal koruma mekanizması oluşturmaları koşuluna bağlanmıştır. Böylece Avrupa ülkeleri açısından sosyal güvenliğin kapsamının daha da genişletilmesi amaçlanmıştır[29]. Sosyal güvenlikle sağlanan korumayı ve

---

24 *Laroque*, La Charte Sociale Européenne, 102*; Valticos*, 420.

25 Şart, 1.7.1999 tarihi itibariyle yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Türkiye ise, Şart'ın 27.9.2006 t. 5547 s.'lı Kanunla onaylanmasını uygun bulmuş ve Şart Bakanlar Kurulu'nca da 2007/11907 s.'lı kararla onaylanmıştır (RG, 3.10.2006, 26308; 9.4.2007, 26488).

26 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 375 vd.; *Çetin*, Sosyal Güvenlik Hakkı, 256 vd.

27 Ayrıntı için bkz. *Gülmez*, Yeni Avrupa Sosyal Şartı, 329 vd.; *Vandamme*, La révision de la Charte sociale européenne, 697 vd.

28 17 Mart 1968 tarihinde yürürlüğe giren bu Kodu Türkiye, 21 Eylül 1978 tarihli ve 2170 s.'lı Kanunla onaylanmasını uygun bulmuş, 28 Şubat 1979 tarihli ve 7/17346 s.'lı Bakanlar Kurulu Kararıyla da onaylamıştır (RG, 29.09.1978, 16419; RG, 23.07.1979, 16705).

29 Bkz. *G. Lyon-Caen*/*A. Lyon-Caen*, 147; *Catala*/*Bonnet*, 20 vd.*; Nagel*/*Thalamy*, 24 vd.; *Çetin*, Sosyal Güvenlik Hakkı, 274-275.

bu alandaki yükümlülüklerini uyumlu kılmak, gelişen koşullara uygun yeni haklar öngörmek amacıyla 6 Kasım 1990 tarihinde imzaya açılan "Gözden Geçirilen Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu" (Code Européen de la Sécurité Sociale-Révisée)[30] başlıklı, ilkinden bağımsız bir belge de kabul edilmiş olup, şu ana kadar sadece bir ülke onayladığından Sözleşme yürürlüğe girememiştir.

14 Aralık 1972 tarihinde kabul edilen Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ve bu Sözleşmenin uygulanmasına ilişkin Ek Anlaşma[31] ise, göçmenlerin, vatansızların ve mültecilerin sosyal güvenlik haklarını düzenlerken esas olarak "eşit muamele, uygulanacak kuralların yeknesaklığı, yardımların yurtdışında ödenmesi (taraf devletler arasında yer değiştirilse de sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan haklardan yararlanmaya devam etme) ve kazanılmış veya beklenen hakların korunması" ilkelerine dayanmaktadır[32].

Göçmen işçilerin ve ailelerinin hukuki statülerini, çalışma şartlarını düzenleyen ve 24.11.1977 tarihinde kabul edilen Göçmen İşçinin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi[33] ile de, taraf devletler kendi vatandaşları ile göçmen işçiler arasında sosyal güvenlik hakları açısından eşit işlem yapma yükümlülüğü altına girmektedirler.

V. AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Tarihsel süreç içinde, uluslararası düzeydeki normlar yanında, Avrupa Birliği düzeyinde de kapsamlı sosyal güvenlik hukuku normları oluşmuştur[34]. Gerçekten, önce AKÇT, daha sonra da AET ve nihayet AB sürecinde, değişik hukuksal belgelerde, özellikle serbest dolaşım hakkından yararlanan-

---

30 Türkiye, 6.11.1990 tarihinde Sözleşmeyi imzalamış olup, henüz onaylamamıştır.

31 1.3.1977 tarihinde yürürlüğe giren Sözleşmeyi, Türkiye, 13.7.1976 tarihli ve 2023 s.'lı Kanunla onaylanmasına uygun bulmuş, Bakanlar Kurulu tarafından 31.8.1976 tarihinde 7/12537 s.'lı Bakanlar Kurulu Kararıyla onaylamıştır (RG, 23.7.1976, 15655; RG, 21.02.1977, 15857).

32 *Villars,* C., Avrupa Konseyi Çerçevesinde Göçmen İşçilerin Sosyal Güvenliği, (Çev. Müjdat Şakar, Yargıtay Dergisi, C.9, S.3, 1983, 242 vd.); *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 42; *Çetin*, Sosyal Güvenlik Hakkı, 276.

33 Türkiye Sözleşmeyi, 24.11.1977 tarihinde imzalamış, 25.12.1979 tarihli ve 2257 s.'lı Kanunla onaylanmasına uygun bulmuş, 25.11.1980 tarihli ve 8/2006 s.'lı Bakanlar Kurulu Kararıyla da onaylamıştır (RG, 06.01.1980, 16861; RG, 27.01.1981, 17233).

34 Bkz. *Arıcı*, Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku, 57 vd.; *Güzel*, Avrupa Topluluğu Sosyal Güvenlik Hukuk, 215 vd.; *Rodière*, 431 vd.; *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 379 vd.; *Kessler*, 173 vd.; *Çayıroğlu*, Tahsin, Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye, Legal, Kasım 2019, 67 vd.

ların sosyal güvenlik hakları ayrıntılı düzenlemelere konu olmuştur[35]. Bakanlar Konseyi, 1992 tarihli Tavsiye Kararında, sosyal güvenlik politika ve hedeflerinin ortak ilkelerini belirlemiştir[36]:

Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukukunun genel çizgileriyle incelenmesi, özellikle ülkemizin tam üyelik süreci dikkate alındığında[37] ayrı bir önem kazanmaktadır.

1. Kurucu Antlaşmalarda Sosyal Güvenlik

Avrupa Kömür ve Çelik Birliğini kuran 1951 tarihli Paris Antlaşması, daha sonra Avrupa Ekonomik Topluluğunu kuran 1957 tarihli Roma Antlaşması, işçilerin serbest dolaşımı ilkesine sosyal güvenlik sorununun engel oluşturmaması amacıyla, gerekli hukuksal düzenlemelerin yapılmasını öngörmekte ve sistemlerin koordinasyonuna ilişkin temel esasları ayrıntılı olarak düzenlemekteydi. Bu esasları yönlendiren temel düşünce açıktır: Serbest dolaşımdan yararlanan işçilere özgü bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmak ve böylece onların dolaşımını kolaylaştırmak[38].1986 yılında kabul edilen Tek Avrupa Senedi, Roma Antlaşmasına yaptığı eklemelerle, ekonomik ve sosyal bütünleşmeyi sağlayacak politikaların koordinasyonuna ayrı bir önem vermiştir. Nitekim, daha sonra kabul edilen ve Avrupa Birliği'ni kuran 1992 tarihli Maastricht Anlaşmasına "eksiksiz bir sosyal koruma" sağlanmasını gerekli gören "Sosyal Politika" başlıklı bir protokol eklenmiştir. 1997 yılında kabul edilen Amsterdam Antlaşması ile "Sosyal Politika" başlıklı bu protokol, Roma Antlaşmasının metnine dahil edilerek, İngiltere dahil tüm üye devletler için bağlayıcı kılınmıştı. Ayrıca, Roma Antlaşmasının Amsterdam Antlaşması ile değişik metninin, "ilkeler" başlığını taşıyan I. bölümünün 2. maddesinde (eski 2. madde), Topluluğun, "yüksek bir sosyal koruma düzeyi"

---

35 *Kessler*, F, L'impact de l'Europe sur les normes nationales de protection sociale, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, 1019 vd.; *Hennion*/*Le Barbier-Le Bris*/*Del Sol,* 41 vd.

36 Kişiye, insan onuruna yaraşır bir gelir düzeyi sağlamak; - gelir kaynakları ne olursa olsun, üye ülkelerde kanuni oturma hakkına sahip herkese sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkını vermek- ekonomik ve sosyal bütünleşmeyi kolaylaştırmak. 24 Haziran 1992 tarihli Tavsiye'de ise sosyal güvenlik sistemlerinde finansman kaynakları ve yeterli sigorta yardımları konusunda ortak ölçütler belirlenmektedir (Bkz. Europe Sociale, 2/93, 32 ve 185; Ayrıca, *Chassard*, Y., "Pour une convergence des politiques des Etats membres de la CE dans le domaine de la protection sociale", Droit Social, 1991, 157 vd.; *Güzel,* Topluluk Sosyal Güvenlik Hukuku, 217).

37 *Güzel,* A., Avrupa Birliği'ne Tüm Üyelik Sürecinde Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, İktisat Dergisi, Ocak 2001, 36 vd.

38 Ayrıntı için bkz. *Ribas*/*Jonczy*/*Séché*, 285 vd.; *Valticos*, 162-163; *Nagel*/*Thalamy*, 44 vd.; *Arıcı,* 63 vd.

oluşturmak misyonuna sahip olduğu vurgulanmakta; 3. madde ise "sağlığın yüksek düzeyde korunmasına katkıda bulunma görevine işaret edilmiştir.

13.12.2007 tarihinde imzalanan ve 1.12.2009 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş bulunan Lizbon Antlaşması ile yapılan düzenlemede; önceki ismini aynen koruyan Avrupa Birliği Antlaşması ile bundan sonra "Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma" olarak anılacak olan Avrupa Topluluğu Antlaşmasında değişiklik yapılmıştır[39]. Söz konusu Antlaşmaların sosyal güvenlik hakkına ilişkin hükümlerinin kısaca açıklanması, Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukukunun sistematik bütünlüğünün anlaşılması açısından yararlı olacaktır.

Lizbon Antlaşması ile değişikliğe uğrayan Avrupa Birliği Antlaşmasının "Başlangıç" metninde, 1961 tarihli Avrupa Konseyi Sosyal Şartı ile 1989 tarihli Topluluk Sosyal Haklar Şartı'nda tanımlanan temel sosyal haklara, üye devletlerin bağlılıklarını teyit ettikleri vurgulanmış, 6. maddede ise, AB'nin, 7 Aralık 2000 tarihinde kabul edilen ve 12 Aralık 2007 tarihinde Strazburg Zirvesinde uyarlanan biçimiyle, Avrupa Birliği Temel Haklar Şart'ında öngörülen hakları, özgürlükleri ve ilkeleri tanıdığı ve söz konusu bu Şart'ın kurucu antlaşmalarla aynı hukuki değere sahip olduğu, ifade edilmiştir[40].

Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın 48. maddesinde, Parlamento ve Konsey'in, olağan yasama prosedürüne uygun olarak, işçilerin serbest dolaşımını sağlamak amacıyla, göçmen çalışanlar (işçi veya bağımsız) ve bunların hak sahiplerinin, sosyal sigorta haklarına sahip olmaları açısından sigortalı hizmetlerinin birleştirilmesi ve üye devletlerde ikamet edenlere sosyal sigorta haklarının verilmeye devam edilmesine ilişkin sosyal güvenlik alanındaki gerekli düzenlemeleri yapacakları belirtilmiştir. Antlaşmanın sosyal politikaya ilişkin 10. başlığının 151. maddesinde, Birliğin ve üye Devletlerin, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ile 1989 tarihli Topluluk Temel Sosyal Haklar Şartı'nda[41] öngörülen temel sosyal hakların bilincinde olarak, yeterli bir sosyal korumanın sağlanması ve sosyal dışlanma ile

---

39 Bkz. *Ziller,* J., Le traité de Lisbonne du 13 décembre 2007, L'Union européenne, Edition Traité de Lisbonne, La documentation Française, Paris, 2008, 14 vd.

40 *Ziller*, J., Les Nouveaux traités européens: Lisbonne et après, Paris, 2008, 23; *Ugan*, D., Les Droits Sociaux Fondamentaux au Niveau Européen (Une reconnaissance progressive et la phase finale: le traité de Lisbonne), Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, 769 vd.

41 Ayrıntı için bkz. *Güzel*, Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı, 17 vd.; Ayrıca bkz. Europe Sociale, 1/90, 82 vd.; Şart'ın Türkçe metni için bkz. *Güzel/Gökçeoğlu*, "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı", Çimento İşveren, Eylül 1992, 3 vd.; *Arıcı,* Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku, 106.

mücadele edilmesi hedeflerini gözettikleri ifade edilmiştir. Antlaşmanın 153. maddesinde, 151. maddede belirtilen hedeflerin gerçekleştirilmesi için, AB'nin; çalışanların sosyal güvenlik ve sosyal korunması, sosyal dışlanma ile mücadele, sosyal koruma sistemlerinin modernleştirilmesi konularında, üye Devletlerin çabalarını destekleyeceği ve tamamlayacağı hükme bağlanmaktadır. 156. maddede de, 151. maddede öngörülen hedeflere ulaşılabilmesi için, Komisyon'un sosyal güvenlik, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruma, iş sağlığı konularında, üye devletler arasında işbirliğini teşvik etmek ve üye devletlerin sosyal politika alanındaki çalışmalarının koordinasyonunu kolaylaştırmak görevi vurgulanmıştır[42]. 160. maddede, Konsey'in, Parlamento'nun istişari görüşünü aldıktan sonra, basit çoğunlukla alacağı kararla, üye Devletler ve Komisyon arasında sosyal koruma alanındaki işbirliğini geliştirmek amacıyla istişari nitelikte bir sosyal koruma komitesi oluşturacağı ve bu komitenin üye Devletlerde ve AB'de, sosyal durumu ve sosyal politikaların gelişimini izleyeceği; üye devletler ve Komisyon arasında bilgi, deneyim ve olumlu yöndeki uygulamalara ilişkin aktarımları kolaylaştıracağı düzenlenmiştir.

2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Daha önce açıklandığı gibi, 7 Aralık 2000 tarihinde Nice Zirvesinde kabul edilen ve 12 Aralık 2007 tarihinde de Strazburg Zirvesinde uyarlanan biçimiyle, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, Lizbon Antlaşmasının yürürlüğe girmesiyle, kurucu antlaşmalarla aynı düzeyde hukuki bağlayıcılığa sahip olmuştur. Anılan Şartın, "Sosyal güvenlik ve sosyal yardım" başlığını taşıyan 34. maddesi şu hükmü içermektedir: Avrupa Birliği, Birlik hukuku ve ulusal yasalar ve uygulamaların öngördüğü esaslar çerçevesinde analık, hastalık, iş kazaları, bağımlılık veya yaşlılık ile işin yitirilmesi nedenleriyle sosyal güvenlik yardımlarından ve sosyal hizmetlerden yararlanma hakkına saygı duyar. Avrupa Birliği içerisinde yasal olarak ikamet eden ve dolaşan herkes, Birlik hukuku ile ulusal yasalar ve uygulamalar çerçevesinde sosyal güvenlik yardımlarından ve sosyal avantajlardan yararlanma hakkına sahiptir. Toplumsal dışlanma ve yoksullukla mücadele amacıyla Avrupa Birliği, yeterli gelir kaynaklarına sahip olmayan herkes için, Birlik hukuku ile ulusal yasalar ve uygulamaların öngördüğü esaslar çerçevesinde, sosyal yardım ve konut yardımı hakkını tanır ve buna saygı duyar. Şartın 35. maddesi ise, "sağlığın korunması" başlığını taşımaktadır. Bu hükme göre, herkes, ulusal

---

42 *Kessler*, a.g.m., 1041 vd.

yasalar ve uygulamaların belirlediği koşullar çerçevesinde, koruyucu sağlık hizmetlerinden ve tıbbi yardımlardan yararlanma hakkına sahiptir. İnsan sağlığının en iyi düzeyde korunması, Birliğin tüm etkinlik ve politikalarının tanımlanması ve uygulanmaya konulmasıyla tanınma güvencesine sahiptir[43].

Belirtilen birincil hukuk kaynakları dışında, 1958 yılından itibaren AB Sosyal Güvenlik Hukukunun uygulanma esaslarını düzenleyen Tüzükler de yürürlüğe konulmuştur.

3. Sosyal Güvenlik Alanındaki Tüzükler

Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu çerçevesinde oluşturulan "Göçmen İşçilerin Sosyal Güvenliğine İlişkin Avrupa Sözleşmesi", 25 Eylül 1958 tarihinde "Göçmen İşçilerin Sosyal Güvenliklerine İlişkin AET Tüzüğü" (3 No. lu Tüzük) ile 4 No.lu Uygulama Tüzüğüne dönüşmüş ve 1 Ocak 1959'dan itibaren yürürlüğe girmiştir. Oldukça karmaşık hükümler içeren ve birçok uyuşmazlığın konusu olan bu Tüzük döneminde Avrupa Adalet Divanı'nın verdiği önemli kararlar, oluşmakta olan AB Sosyal Güvenlik Hukukuna yeni boyutlar kazandırmıştır. 14 Haziran 1971 tarihinde ise, 3 No.lu Tüzüğün yerini "Ortak Pazar İçinde Dolaşan İşçilerin ve Aile Bireylerinin Sosyal Güvenliği" başlığıyla 1408-71 sayılı Tüzük ile 21 Mart 1972 tarih ve 574/72 sayılı Tüzük almıştır.

Son olarak, 20.5.2004 tarihinde kabul edilen ve sosyal güvenlik sistemlerinin koordinasyonunda daha da modernleşmeyi hedefleyen ve 988/2009 sayılı Tüzük[44] ile değişikliğe uğrayan, 1 Mayıs 2010 tarihi itibariyle yürürlüğe girmiş bulunan 883/2004 sayılı Tüzük[45], 1408/71 tarihli Tüzükteki esas-

---

43 Söz konusu Tüzük ile değişikliğe uğrayan, 1 Mayıs 2010 tarihi itibariyle yürürlüğe girmiş bulunan 883/2004 s.'lı Tüzük, 1408-71 s.'lı Tüzüğü, atıf yapılan diğer tüzük ve yönergelerle (859/2003, 1661/85 s.'lı Tüzükler ve 98/49 s.'lı Yönerge ile diğer anlaşmalar) bağlantı içinde olan hükümleri dışında, yürürlükten kaldırmaktadır. *Braibant*, G., La Charte des droits fondamentaux, Dr. Soc. Janvier 2001, 69 vd.; Burgorgue-Larsen, L., La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, L'Union européenne, Edition Traité de Lisbonne, La documentation Française, Paris, 2008, 51 vd.; *Ugan*, a.g.m., 779 vd.; *Çetin*, Sosyal Güvenlik Hakkı, 277-278.

44 JO., L 284, 30.10.2009.

45 Söz konusu Tüzük, 1408-71 s.'lı Tüzüğü, atıf yapılan diğer tüzük ve yönergelerle (859/2003, 1661/85 s.'lı Tüzükler ve 98/49 s.'lı Yönerge ile diğer anlaşmalar) bağlantı içinde olan hükümleri dışında, yürürlükten kaldırmaktadır, (JO., L 200, 7.6. 2004). Ayrıca bkz. *Catala*/*Bonnet,* 243 vd.; G. *Lyon-Caen*/A. *Lyon-Caen*, 206 vd.; *Sözer*, 83 vd.; *Nagel*/*Thalamy*, 45 vd.; *Arıcı*, 98 vd.; *Güzel*, Topluluk Sosyal Güvenlik Hukuku, 221 vd.; *Rodière*, 435.

ları korumakla birlikte, bazı konularda önemli yenilikler de içermektedir[46]. Gerçekten, Bu Tüzük hükümleri, öncekinden farklı olarak, bir üye devletin sosyal güvenlik mevzuatına tabi olan her üye devlet vatandaşı ve bunların aile bireyleri ile hak sahiplerine uygulanacaktır. Böylece, yalnızca bağımlı (işçi) ve bağımsız çalışanlar, memurlar, öğrenciler, aylık alanlar değil, aynı zamanda çalışmayan vatandaşlar da koordinasyon hükümlerinden yararlanacaklardır. Öte yandan, Tüzük, bilinen klasik tüm sosyal riskler (hastalık, analık, iş kazası ve meslek hastalığı, malullük, işsizlik, aile yardımları, yaşlılık ve ölüm) yanında, yasal erken emeklilik rejimlerini de kapsamaktadır. Bunun sonucu olarak, erken emeklilik rejimi kapsamındakiler, diğer bir üye devlette de, parasal, sağlık ve aile yardımlarından yararlanmaya devam edeceklerdir.

Tüzük, daha önce olduğu gibi, sigortalı hizmetlerin bütünlüğü ilkesini benimsemekte ve bir üye devlet mevzuatı uyarınca kazanılmış olunan sigortalılık, çalışma ve ikamet gibi koşullar diğer tüm üye devletler tarafından da dikkate alınmasını öngörmektedir. Bunun anlamı, bir üye devletin, sosyal sigorta yardımlarına hak kazanma açısından aranan sigortalılık, çalışma, bağımsız çalışılmış dönem veya ikamet gibi başka bir üye devlette gerçekleşmiş koşulları da bir bütün olarak göz önünde bulundurmasıdır.

Ayrıca, bu Tüzük, koordinasyon sisteminin daha iyi işlemesi için bazı yeni esasları da öngörmektedir. Buna göre, üye devletlerin sosyal güvenlik kurumları, kendilerine yöneltilen tüm talepleri makul bir süre içinde yanıtlamak ve kişilere bu Tüzükten doğan haklarını elde edebilmeleri için gerekli bilgileri vermekle yükümlüdürler. Tüzük hükümlerinin yorumlanmasında ve uygulanmasında ortaya çıkabilecek sorunların çözümü için kurumlar arasında sağlıklı bir iletişimin sağlanmasını gerekli görmüştür. Bunun yanında, sosyal güvenlik alanında, üye devletler ve AB kurumları arasındaki işbirliği ve işleyişin sağlanması için öngörülen mekanizmalar, bu Tüzük ile görevleri pekiştirilerek korunmuştur. Bu kapsamda kurulan idari komisyon, Tüzük ve buna bağlı olarak hazırlanan tüm anlaşma hükümlerinin yorumlanmasına ilişkin sorunları çözmede yetkili kılınmış; idari komisyon bünyesinde yer alan teknik komisyon, teknik belgeler ile yapılan çalışma ve araştırmaları bir araya getirmekle görevlendirilmiş; hesap komisyonu, üye devletlerde yapılan sağlık yardımlarının ortalama değerlerinin hesabından sorumlu kılınmış; danışma komitesi ise idari komisyona görüş ve öneriler sunma görevini üstlenmiştir. Avrupa Komisyonu ve üye devletler arasındaki işbirliği ve koordinasyonun gelişmesi amacıyla, söz konusu idari komisyonun, her üye devletin

---

46 Ayrıntı için bkz. *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 385 vd.

bir hükümet temsilcisi ile yalnızca danışma niteliğinde oy hakkı bulunan bir Avrupa Komisyonu temsilcisinden oluşması öngörülmüştür.

Sosyal güvenlikle ilgili AB Tüzükleri, kimi istisnalar dışında, üye devletler arasında daha önce varolan ikili ya da çok taraflı sözleşmelerin yerini almaktadır. Buna karşılık, Avrupa Konseyi ile UÇÖ çerçevesinde üye devletler tarafından onaylanmış sözleşmeler, AB Tüzüklerinden etkilenmemektedir[47].

VI. İKİ TARAFLI SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMELERİ

Emek göçünün yoğunlaşması nedeniyle, devletler başka ülkelerde çalışan vatandaşlarının sosyal güvenlik sorunlarını, şimdiye kadar açıkladığımız uluslararası bildiri ve sözleşmelerdeki genel ilkeler ışığında, ayrıntılı bir biçimde iki taraflı sözleşmelerle çözümlemeye çalışmaktadırlar. Bu sözleşmeler, yabancı bir ülkede çalışan işçilere uygulanacak mevzuatın belirlenmesi, işçi çalıştıran ülke vatandaşlarıyla işçi gönderen ülke vatandaşları arasında eşit işlem yapılması, kazanılmış hakların korunması ve sigortalı hizmet sürelerinin birleştirilmesi esaslarını düzenlerler.

İkili sözleşmeler, çok eskiden beri, hemen hemen tüm dünya ülkeleri arasında yapılagelmektedir. Yabancı ülkelere çok sayıda işçi gönderen Türkiye de işçi gönderdiği ülkelerle ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri yapmıştır. Türkiye'nin taraf olduğu ikili sözleşmelerin sayısı oldukça kabarıktır. Bugüne kadar Türkiye ile İngiltere, F. Almanya, Arnavutluk, Azerbaycan, Çek Cumhuriyeti, Gürcistan, Kanada, Kebek, Makedonya, Romanya, Lüksemburg, Bulgaristan, Hollanda, Belçika, Avusturya, İsviçre, Fransa, Danimarka, Libya, Norveç, İsveç[48] ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti arasında sosyal güvenlik sözleşmeleri imzalanmıştır[49].

---

47 G. *Lyon-Caen*/A. *Lyon-Caen*, 218; *Catala*/*Bonnet*, 245; *Sözer*, 66 vd.

48 Bkz. *Sözer*, Ali Nazım, "Türkiye – İsveç Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Hakkında Bir Değerlendirme", Prof. Dr. Savaş Taşkent, On iki Levha, 1. Baskı, İstanbul, Kasım 2019, 91 vd.

49 Bkz. *Tüba* SSK Mevzuatı, 1/1*; Kıral*, Çalışma Hayatıyla ilgili Sözleşmeler, 243 vd.; *Ergin*, H., Türkiye'nin İmzaladığı İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri, İstanbul, 2008, 13 vd.; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 43 vd. Bu sözleşmeler için ayrıca bkz. www.sgk.gov.tr.

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİĞİN ÇAĞDAŞ EĞİLİMLERİ VE BOYUTLARI

§ 4. SOSYAL GÜVENLİĞİN ÇAĞDAŞ İLKE VE EĞİLİMLERİ

I. İLKE VE EĞİLİMLERİ YÖNLENDİREN ETKENLER

Özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra, hemen hemen tüm ülkeler, birbiriyle ortak ilkeler etrafında toplanan ve oldukça kapsamlı ulusal bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmaya başlamışlardır. Sosyal güvenlik, daha önce işaret edildiği üzere, uluslararası hukuk belgelerinde[1] ve çağdaş anayasalarda, temel bir hak niteliğinde görülerek, "*ekonomik ve sosyal haklar*" kategorisi içinde düzenlenmiştir. Toplumun tüm bireylerini kapsamına alma çabalarının bir sonucu olarak, sosyal güvenlik, temel bir insanlık hakkı niteliğini kazanmıştır[2]. Bu olgu, çağdaş uygarlığın tartışılmaz değer ve hedefleri arasında yer alır.

Bu yöndeki bir değerlendirme, hiç kuşkusuz, sosyal güvenlik hakkının somut uygulanış biçimlerinde, ülkeden ülkeye değişen ayrımları ortadan kaldırmaz. Aşağıda daha ayrıntılı olarak üzerinde durulacağı gibi, ülkenin ekonomik düzeyi ile doğrudan bağlantısı nedeniyle, gelişmiş ülkelerdeki sosyal güvenlik, gelişmekte olan ülkelere oranla, gerek kapsam, gerekse içerik açısından daha ileridedir. Bununla birlikte, kimi ilke ve eğilimlerde önemli benzerlikler de dikkati çekmektedir. Bunların belirlenmesi, günümüzde, sosyal güvenlik sistemlerinin ve bu arada Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin içinde bulunduğu ciddi sorunlara[3] ilişkin çözüm arayışlarına da ışık tutacaktır. Eğilimleri yönlendiren temel etkenler üzerinde öncelikle durmakta yarar vardır.

---

1 Bkz. §3.

2 *Rivero*, 37.

3 Bkz. *Alper*, Yusuf, Yirminci Yüzyılın Son On Yılına Girerken Sosyal Güvenlikle İlgili Tartışmalar, Çimento İşveren, Mayıs 1990, 3 vd.; *Aynı Yazar*: Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yeniden Yapılanma İhtiyacı, 607 vd.; *Centel*, Sosyal Güvenlikte Yapısal Değişim, 21 vd.

Gelişmiş birkaç ülke dışında ve özellikle azgelişmiş ülkelerde, yoksulluk sorunu henüz çözümlenememiştir[4]. Yaşanan ekonomik kriz ve küreselleşme, anılan soruna daha da güncellik ve ivedilik kazandırmıştır. Bu çerçevede, kapsamlı ve etkin sosyal güvenlik politikalarına her zamankinden daha fazla görev düşmektedir[5]. Şu halde, çağdaş sosyal güvenlik politikalarına yön veren etkenlerin başında yine yoksulluk sorunu gelmektedir. Toplumlar, bireylere asgari bir yaşam düzeyi sağlayacak geliri, sosyal güvenlik teknikleri aracılığıyla sunmak durumundadır. Bununla bağlantılı olarak, sosyal güvenlik, artık ekonomik sistemin dışında ve ona bir yük biçiminde değerlendirilmemelidir. Genel eğilim, sosyal güvenliği, ekonomik büyüme içinde kabul etme yönündedir. Hedef, daha geniş sosyal katmanları ekonomik güvenceye kavuşturmaktır. Sosyal risk kavramına bağlı kalmaksızın, gerçek ihtiyaçları karşılamak zorunlu hale gelmiştir. Karşılaşılan risk ne olursa olsun, bireye asgari bir sosyal gelir temin etme düşüncesi ön plana çıkmıştır[6].

Teknolojik ve bu arada tıp alanındaki gelişmeler, sağlık hizmetlerinin giderek daha pahalı olmasına yol açmaktadır. Bireylerin emek gelirleriyle, çok pahalı olan bu sağlık hizmetlerinden tam olarak yararlanmaları olanaksızlaşmıştır.

Çağdaş bir toplum, hiçbir geliri bulunmayan yaşlıları, işsizleri, tedavi giderlerini karşılayamayacak durumdaki yoksul insanları kendi yazgılarına terkedemez. Tüm bu sorunlara çözüm getirmek için kapsamlı bir sosyal güvenlik sistemine gereksinim vardır. Kapsamlı bir sosyal güvence için de ekonomik ve sosyal gelişmeler ışığında yeni teknikler ve bu tekniklerin yaslandığı yeni ilkeler oluşturmak gerekir. Ekonomik kriz ve küreselleşme, kamu hizmeti niteliğindeki sosyal güvenlik sistemlerini asla dışlamamalıdır. Dahası, son yıllarda sosyal güvenliğin tümüyle özelleştirilmesi yönünde, özellikle Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi uluslararası finans kuruluşlarının öncülüğünü yaptığı neo-liberal görüşlere de üstünlük tanınamaz.

II. SOSYAL GÜVENLİĞİN YAYGINLAŞTIRILMASI

Sosyal Güvenliğin kapsamı, hem kişiler, hem de sosyal riskler açısından genişleme eğilimi içindedir[7].

---

4 Ayrıntı için bkz. ILO: La Sécurité Sociale à l'horizon 2000, 56.

5 ILO: Nouvelles reponses politiques à la crise asiatique, 15 avril 1998.

6 Bkz. *Milano*, Le Revenu Minimum Garanti dans la C.E.E., 5 vd.; *Euzéby,* Le Revenu Minimum Garanti, 8 vd.; *Güzel,* Revenu minimum pour chacun, 381 vd. *Mathieu,* 85 vd.

7 Ayrıntı için bkz. *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 211 vd.

1. Kişiler Açısından Kapsamın Genişletilmesi

Tarihsel gelişim içinde, sadece ücret geliri belirli bir düzeyin altında kalan işçiler sosyal sigorta yardımlarından yararlanmaktaydı. Özellikle sosyal sigorta tekniğine dayalı sosyal güvenlik, mesleki bir faaliyetin yürütümü koşuluna bağlanmış ve işçinin karşılaştığı sosyal risk nedeniyle çalışamadığı dönemler için, ona ücretinin yerine geçecek bir gelir sağlamak hedeflenmiştir[8].

Düşünsel temelini büyük ölçüde Beveridge raporundan alan, kimi ülkelerde yaşama geçirilen ve çağdaş anayasalarda desteklenen ikinci bir ilke, sosyal güvenlik sistemlerinin belirleyici öğesi durumuna gelmiş bulunmaktadır. Bu ilke, genellik ya da sosyal güvenliğin toplumun tüm bireylerine yaygınlaştırılması ilkesidir.

Bu ilke, çağımızın sosyal gerçekleriyle de uyumludur. Korunmaya en çok gereksinimi olan insanları, kendi yazgılarına terk etmek, hem sosyal hem de insancıl açıdan olanaklı değildir artık. İşte, toplumun tüm bireylerini kapsamına alma, sosyal güvenliğin ulaşması gereken en son hedefidir. Bu hedef, ülkemiz açısından Beş Yıllık Kalkınma Planlarında yinelenmektedir. Önceki planlarda olduğu gibi, XI. Kalkınma Planında (2019-2023) da sosyal güvenlik sisteminin, "nüfusun tamamını kapsayan, adil, kaliteli ve mali açıdan sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulmasının temel amaç…"[9] olduğu, ifade edilmektedir.

Sosyal güvenliğin toplumun tüm bireylerine yaygınlaştırılması ilkesi kimi ülkelerde, bir yandan doğrudan devlet bütçesinden ayrılan fonlarla finanse edilen sosyal yardım ve sosyal hizmetler, öte yandan da primli sosyal güvenlik rejimleri çerçevesinde gerçekleştirilmektedir[10]. Ülkemizde de benzeri bir gelişmeye tanık olmaktayız. Örneğin; 5510 s.'lı Kanun ile genel sağlık sigortası kabul edilmiş olup, bu düzenleme toplumun tüm bireylerini sağlık hizmetleri açısından kapsamına alma amacını taşımaktadır.

Sosyal Güvenlik sistemlerinin oluşum ve gelişimi, XX. yüzyıl boyunca küçümsenmeyecek bir ilerleme kaydetmiş ve bu yüzyıl "*Sosyal Güvenlik Çağı"* olarak nitelendirilmiştir. Bununla birlikte, küresel bir salgına dönüşen, Dünya Sağlık Örgütü tarafından "*pandemi*" olarak nitelendirilen Covid-19, beraberinde getirdiği ekonomik kriz yanında, gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerin, sosyal güvenlik sistemlerinin ve bu kapsamda sağlık

---

8 Türk Sistemi için bkz. II. Kısım.

9 XI. Kalkınma Planı, 52.

10 Bkz. *Perrin*, Sécurité Sociale au Passé, 90 vd.

sistemlerinin yetersizliklerini de bir kez daha gözler önüne sermiştir. ILO tarafından hazırlanan bir rapora[11] göre, 2020 yılında, sadece dünya nüfusunun %46,9'u gerçek anlamda sağlık hizmetlerinden yararlanabiliyorken, geri kalan %53,1'i, yaklaşık 4,1 milyar insan hiçbir sosyal korumadan yararlanamamaktadır. Covid-19 salgını, sosyal koruma sistemlerinin önemini, bir kez daha ve dramatik bir biçimde de olsa anımsatmış; toplumların sistemik şoklara, öbür yandan yaşamın covid-19 benzeri risklere karşı daha hazırlıklı olabilmeleri için anılan sistemlerin geliştirilmesi ve güçlendirilmesinin yaşamsal önemini bir kez daha ön plana çıkarmış bulunmaktadır.

2. Sosyal Riskler Açısından Kapsamın Genişletilmesi

Sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması eğiliminin başka bir yansıması, sosyal riskler alanında görülmektedir. İşçinin, çalışma gücünü etkileyen olaylara karşı sosyal sigorta tekniği ile korunması biçimindeki ilk sosyal güvenlik anlayışı; yerini, toplumun tüm bireylerine ekonomik güvence sağlamak düşüncesine terk etmiştir. Bunun sonucu olarak, bireyin ekonomik durumunu olumsuz yönde etkileyen olayların türü ve kaynağı ne olursa olsun, primli ya da primsiz sosyal güvenlik rejimleriyle ona ekonomik güvence sağlamak, modern sosyal güvenlik sistemlerinin temel hedefi haline gelmiştir: "beşikten mezara" deyimi, sosyal güvenlik hakkının günümüzdeki boyutlarını öz bir biçimde ortaya koymaktadır[12].

Sosyal güvenliğin açıkladığımız eğiliminin pozitif hukuklara tam olarak yansıdığı söylenemez. Ekonomik koşullara bağlı olarak, aşamalı bir biçimde de olsa, anılan hedef doğrultusundaki çabaların yoğunlaştığı söylenebilir. Örneğin Batı ülkelerinin bazılarında yaşlılar için "bakım sigortası", dul kalanlar için ise "dulluk sigortası" adlarıyla yeni sigorta dalları benimsenmiştir[13].

---

11 ILO, Rapport mondial sur la protection sociale, 2020-2022 (ilo.org).

12 *Perrin*, La Sécurité Sociale au Passé, 91.

13 Bkz. *Dilik*, Bakım Sigortası, 1 vd.; *Arıcı*, 18 vd.; *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 210 vd.; Hukukumuz açısından da bakım sigortasının kurulması gerekliliğine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, N./*Ünal*, C., Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk Hukukunda Bakım Sigortasının Kurulmasının Gerekliliği, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt III, İstanbul 2011, 2267 vd.; *Chauchard/Kerbourc'h/Willmann*, 371 vd.

§ 5. SOSYAL GÜVENLİĞİN BOYUTLARI

I. TOPLU BAKIŞ

Sosyal güvenlik sistemlerinin doğuşu ve günümüze kadar uzanan süreçteki gelişimi, çözümü kaçınılmaz kimi karmaşık sorunları beraberinde getirmiştir. Bu sorunların bilinmesi, çözüm arayışlarına da ışık tutacaktır. Sorunları iki ana grupta toplayabiliriz. Birinci grupta yer alanlar, daha çok teknik özellikler taşır. Kişiler ve sosyal riskler açısından kapsamın belirlenmesi, örgütsel yapıların oluşturulması, finansman konusu, teknik sorunların belli başlıcalarıdır[1]. İkinci grupta yer alan sorunlar, teknik nitelikleri olanları geri plana itecek ölçüde çok daha geniş boyutludur.

Bilindiği gibi, sosyal güvenlik, büyük ölçüde sanayileşme ve kapitalist ekonomiye bağlı bir olgudur. Temel amacı, sanayileşmenin ortaya çıkardığı ekonomik, sosyolojik, siyasal, demografik ve hukuksal sorunların bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini yok etmek veya en azından hafifletmektir. Böyle olunca, sosyal güvenlik kavramının boyutları da, ister istemez genişleyecek, hukuksal boyut yanında; ekonomik, demografik ve sosyolojik boyutlar belirginlik kazanacaktır. Bu nedenle, sosyal bilimlerin anılan dalları çerçevesinde de sosyal güvenlik konusunda ayrıntılı araştırmaların yapılması zorunludur. Çünkü sosyal güvenlik özü itibariyle, insanlığın evrensel boyutlu bir sorunudur. Tüm ulusların sosyal ve siyasal yaşamlarının odak noktasını oluşturmakta ve bu toplumların insanlarını "beşikten mezara kadar" yakından ilgilendirmektedir.

Sosyal güvenlik kavramının tüm yönleriyle burada incelenmesi olanaksızdır. Belirtilen bilim dalları çerçevesinde daha kapsamlı araştırmaların yapılmasını dileyerek, konuyu sadece genel çizgileriyle değerlendirmekle yetiniyoruz.

II. SOSYAL GÜVENLİK VE EKONOMİ

Daha önce de vurgulandığı gibi, bir ülkede uygulanan ekonomik sistem ile sosyal yapı arasında çok yakın bir bağ vardır. Sosyal güvenliği liberal ekonomik sistemin bir ürünü olması toplumun yararı açısından bunlardan birine öncelik ya da üstünlük tanınması, bir siyasal tercih sorunudur. Günümüzde özellikle gelişmiş ülkelerde ulusal gelirin önemli bir bölümünün sosyal gü-

---

[1] Bkz. §4.

venlik harcamalarına ayrıldığı dikkate alındığında, söz konusu tercihin yönü de belirlenmiş olmaktadır. Ekonomik sistemle sosyal güvenlik arasındaki karşılıklı etkileşim sorunu[2], oldukça karmaşık ve ekonomistlerin bilimsel analizlerini gerektirecek kapsamdadır. Biz, iki sistem arasındaki ilişkiyi, sadece ana başlıklarıyla irdeleyeceğiz.

1. Ülkelerin Ekonomik Gelişmişlik Düzeylerinin Sosyal Güvenlik Sistemlerine Etkisi

Ulusların ekonomik gelişme düzeyleri ile sosyal güvenlik politikaları arasında yakın bir ilişkinin varlığı tartışma dışıdır. Ekonomik gelişme, belirli ölçüde, sosyal güvenlik sistemlerinin oluşumuna damgasını vurmaktadır[3].

Sosyal güvenceye en fazla gereksinim duyan azgelişmiş ülkelerde sosyal güvenliğin henüz yetersiz olması, bir rastlantı değildir. Sosyal güvenlik sistemlerinin ortaya çıkışı, işçi sınıfının varlığına bağlıdır; bu ise sanayileşmeyi gerektirir. Sosyal güvenlik sistemlerinin anılan ülkelerde çok geç ortaya çıkmasının en önemli nedeni budur[4]. Gerçekten, tarıma dayalı bu ülkelerde uzun süre aile ya da kabile bağları çerçevesinde kısmi bir güvence sağlanmıştır. Bu geleneksel yapının kabuk değiştirmesiyle birlikte, yoksul bir kitle, gerçek bir sosyal sınıf oluşturmaksızın büyük kentlerde gecekondu mahallelerinde toplanmak durumunda kalmıştır[5]. Bu gibi ülkelerde teknik anlamıyla sosyal güvenlik sorunlarından çok, toprak reformu ya da sanayileşme gibi ekonomik ve siyasal sorun ve tercihler ön plana geçer. Gelişmekte olan ülkelerde, ilk sosyal güvenlik sistemleri genellikle sanayi işçilerini kapsamıştır. Çünkü ekonomik zorunluluklar ile sosyal gereksinmeler arasında her zaman bir uyum sözkonusu değildir[6].

Özet olarak, azgelişmiş ekonomik yapılar, sosyal güvenlik sistemlerine, gelişmiş ülkelerdekinden tümüyle farklı bir görünüm kazandırmaktadır[7]. Kişi başına düşen ulusal gelir oranının düşüklüğü, doğum ve ölüm oranlarının yüksekliği, yeterli sağlık tesislerinin bulunmayışı, nüfus göçünün yo-

---

2 Bkz. *Servais*, J. M., Emploi et protection sociale: une complexe interface, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, 1159 vd.; *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore,* 106 vd.

3 *Tuncay*/*Ekmekçi,* 75 vd.; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, Yenilenmiş 12. Baskı, Beta, İstanbul, 2017, 58; *Perrin,* Sécurité Sociale et Pays Sous-Développés, 1 vd.; *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 106 vd.; *Mills*, 51 vd.; *Dumont*, Systèmes Etrangers, 7 vd.; *Falise*, M., L'avenir de la Protection Sociale en Europe, 20; ILO: Dünya Çalışma Raporu 1, 235 vd.; *Majnoni d'Intignano*, 45 vd.; *Rosanvallon*, La crise de L'État-Providence, 13 vd.; *Aynı Yazar*, Repenser L'État-Providence, 17 vd.; *Merrien*, 104 vd.; *Çetin*, Sosyal Güvenlik Hakkı, 116.

4 *Doublet,* 35; *Falise*, 25; *Mills*, 45.

5 Örneğin, Türkiye İstatistik Kurumu Göç İstatistikleri verilerine göre, İstanbul İlinin aldığı göç, 2018-2019 döneminde 498 bin 676 kişi; 2019-2020 döneminde 328 bin 632 kişi olmuştur (www.tuik.gov.tr).

6 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 107 vd.; *Perrin*, Sécurité Sociale et Pays Sous-Développés, 7.

7 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore,*113.

ğunluğu, çalışanların yeterli bir mesleki formasyona sahip olmamaları, sosyal güvenlik sorununun kökten çözümünü güçleştiren öteki etkenlerdir. Bu ülkelerde, sosyal güvenlik sistemleri bir ikilemle karşı karşıyadır: Bir yandan, ekonomik eşitsizlikleri ortadan kaldırmak ve sosyal adaleti sağlamak için sosyal güvenliğin varlığı kaçınılmaz hale gelirken; öte yandan, sosyal güvenlik harcamalarının artırılması, ekonomik yatırımlara ayrılacak ulusal geliri olumsuz yönde etkileyecektir. Çözüm arayışları, ekonomik büyüme ile sosyal koruma politikaları arasında uyumlu bir bağ kurma temeline dayanmalıdır[8].

2. Ekonomik Konjonktürün Sosyal Güvenlik Sistemlerine Etkisi

Küresel bir nitelik kazanan dünya ekonomisinin içinde bulunduğu kriz, hiç kuşkusuz, sosyal güvenlik sistemlerini de olumsuz yönde etkileyecektir[9]. Kalkınmakta olan ülkelerde ekonomik krizin yarattığı olumsuzluklar, yeni yeni oluşmakta olan sosyal güvenlik sistemlerini daha fazla etkiler. Sözgelimi, bu ülkelerin iç ve dış borçlarının gittikçe ağırlaşması, ekonomik gelişmeyi ve buna bağlı olarak sosyal korumayı geriletecektir. Sürekli nüfus artışı ve şehirleşme olgusuna, ekonomik kriz de eklenince, sosyal koruma yönündeki çabalar büyük engellerle karşılaşacaktır[10].

Gelişmekte olan ülkeler gibi, gelişmiş ülkelerde de ekonomik kriz, sosyal güvenlik sistemlerini çeşitli yönleriyle etkiler[11]. Bilindiği gibi, primli sosyal güvenlik rejimlerinin başlıca finansman kaynağı, işçi ve işverenlerden alınan primlere dayanmaktadır. İşte, olumsuz ekonomik konjonktür ve buna bağlı geniş boyutlu işsizlik, sosyal güvenliğin bu finansman kaynağını olumsuz etkiler. Prim oranlarının artırılması yanında, ücret gelirinden yoksun işsizlerden prim alınamaması, sosyal sigorta rejimlerinin gelir kaynaklarının azalmasına neden olur. Bunun yanında, işsizlik sigortasının kabul edildiği ülkelerde, işsiz sigortalılar, prim ödemedikleri halde, prim ödeyen işçiler gibi, hastalık, yaşlılık ve aile yardımları vb. sigorta kollarından parasal ya da ayni

---

8 *Richardson*, 215; *Doublet*, 38; *Mills*, 51; *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore,*114vd.

9 Bkz. *Servais*, Emploi et protection sociale, 1169 vd.

10 Bkz. AISS: Développements et Tendances de la Sécurité Sociale, 425; *Güzel,* Yaşlılık Sigortasının Finansmanına İlişkin Sorunlar, 6 vd.; *Aynı Yazar*, Türk Perspektifi, 8-9; ILO: Dünya Çalışma Raporu 1, 235 vd.

11 Sosyal güvenlik sistemlerinin içinde bulunduğu kriz konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. AISS; La Sécurité Sociale Demain: Permanence et Changements, 9 vd.; *Rosanvallon*, La crise de l'État-Providence, 13 vd.; *Aynı yazar*, Repenser L'État-Providence, 17 vd.; *Majnoni d'Intignano*, 223 vd.

yardım alabilmektedirler. Ekonomik bunalımın kurbanlarını bu tür haklardan yoksun bırakmak olanaklı değildir. Ayrıca, işsizlik sigortasından yapılan parasal yardımlar, sosyal güvenlik harcamalarını büyük ölçüde artıracaktır.

Kuşkusuz, gelirler ve giderler arasındaki açık, çalışanların ödeyecekleri prim miktarının artırılması ile ya da vergilerle kapatılabilir. Bu ise, aktif nüfusun satın alma gücünü düşürür. Belirli bir yaşam düzeyine alışmış insanların bu duruma katlanmaları kolay değildir. Sosyal güvenlik harcamalarının azaltılması doğru bir çözüm olabilir. Ancak, sosyal korumaya en fazla gereksinimi bulunanlar yine daha fazla mağdur olacaklardır. Görülüyor ki, ekonomik kriz, gelişmekte olan ülkeler gibi gelişmiş ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerini de bir ikilemle karşı karşıya bırakmaktadır[12].

Ekonomik konjonktürün etkisi, kendisini hem sosyal güvenlik sisteminin kapsamı, hem de sosyal güvenlik fonlarının kullanım teknikleri üzerinde gösterir. Para değerindeki düşüş, isteğe bağlı ve özellikle tasarrufa dayalı sosyal koruma mekanizmalarının etkinliğini ortadan kaldırır. Bunun sonucu olarak, zorunlu sigorta sisteminin işçiler dışındaki kimseleri kapsamına alması ivedi bir sorun olarak gündeme gelir. Para değerindeki düşüşün sürekli veya kronik bir seyir izlediği ülkelerde, kapitalizasyon yöntemi yerine dağıtım tekniğine[13] başvurma zorunlu hale gelir. Çünkü, sosyal sigorta yardımlarının ekonomik koşullara uyumlu hale getirilmesi zorunluluğu vardır. Hatta sadece finansman tekniklerinin değil, sosyal güvenlik sistemlerinin tümüyle ekonomik konjonktüre uydurulması kaçınılmaz hale gelebilecektir. Örneğin, işsizlere yardım sisteminde yeni düzenlemeler yapma gereği vardır. Yoksulluk sorununun geniş boyutlar kazanması, sosyal yardım tekniklerinin oluşturulmasına neden olacaktır[14].

3. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Ekonomik Yapı Üzerindeki Etkileri

Kavramı açıklarken[15], sosyal güvenliğin ekonomik işlevini vurgulamıştık. Bu işlev, ekonomik yapı ile sosyal güvenlik arasındaki etkileşimin bir başka boyutunu gündeme getirir. Bu çerçevede sosyal güvenlik sistemlerinin ekonomik yapı üzerindeki etkileri değişik düzeylerde ortaya çıkar. Bunları; bireyler, işletmeler, meslek grupları ve genel olarak ulusal ekonomi üzerindeki etkileri açısından değerlendirebiliriz[16]. Sosyal güvenlik, sigorta yardımları aracılığıyla bireylerin gelir kaynaklarının bir tür düzenleyicisidir. Gerçekten, ücret gelirinin yerini almak

---

12 Bkz. *Milles*, 52; AISS: Développements et Tendances de la sécurité sociale, 422; ILO: Dünya Çalışma Raporu 1, 236*; Netter*, Sécurité Sociale, Economie et Finances Publiques, 99 vd.; *Rosanvallon*, la Crise de L'État - Providence, 13 vd.; *Join-Lambert* (Sous la direction), 423 vd.

13 Bkz. § 6.

14 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 164 vd.; *Schmähl* W., Le Financement de la Protection Sociale, 53; ILO, Quelle Méthode de Financement?, 11 vd.; La Sécurité Sociale à l'horizon 2000, 186; *Dilik*, 211 vd.

15 Bkz. §1.

16 Ayrıntı için bkz. *Richardson* (çev. *Yazgan*), 216; *Dilik,* 263; *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore,* 106 vd.; *Mills*, 29 vd.; *Saint-Jours,* 50 vd.; *Tuncay*/*Ekmekçi,* 77 vd.; *Ceyhan*, M., "Sosyal Güvenliğin Çarpan Örneği", Mercek, Temmuz 1998, 90 vd.

için sigorta kollarından geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri verme ve yaşlılık aylığı bağlama gibi parasal yardımlar yapılmaktadır. Bununla izlenen amaç, hastalık, kaza, engellilik ve yaşlılık nedeniyle çalışamayacak durumda olanların gelir ve giderek satınalma güç kaybını kısmen de olsa, önlemektir. Tıbbi yardımlar (ilaç, doktor ve hastane giderleri) ile aile ödenekleri aynı amaca yöneliktir. Prim oranlarının ve sigorta yardımlarının azaltılıp çoğaltılması, bireylerin satın alma güçlerini olumlu ya da olumsuz yönde etkiler. Bu durumun ekonomik yansıması da kaçınılmaz olacaktır[17].

Sosyal güvenliğin bireysel düzeydeki etkileri yanında, işletmeler üzerinde de etkileri söz konusudur. İşverenlerin ödedikleri sigorta primleri, ücretler gibi işletmelerin üretim maliyetlerini etkiler. Böyle olunca, emek yoğun işletmelerde anılan yük daha fazla olur. İşverenlerin şöyle bir savları vardır: Sigorta primleri, işletmelerin dinamizmini, giderek yatırımları ve rekabeti olumsuz yönde etkilemektedir; bu nedenle, primlerin işletmeler üzerindeki yükü hafifletilmelidir. İşçi sendikaları ise, sigorta primlerinin ücretlerin belirli bir parçasını oluşturduğunu, dolayısıyla kaynaktan kesilen bir tasarruf niteliğinde kabul edilmeleri gerektiğini savunmaktadır. Eğer sigorta yardımları azaltılır veya işçilerin ödeyecekleri primlerin oranı arttırılırsa, bunların satın alma gücünde de gerileme olur. Böyle bir durumda da ücretlerin arttırılması talebi ortaya çıkar[18].

Öte yandan, işletmeler üzerinde sosyal sigorta primlerinden kaynaklanan mali yük, kimi zaman dengesiz bir dağılıma da yol açabilmektedir. Teknoloji yoğun işletmelerde, emek-yoğun işletmelere oranla sigorta primlerinin yükü daha azdır. Sigorta primlerinin matrahında işçi ücretlerinin esas alınması şu sonuçları doğurur: emek-yoğun işletmeler cezalandırılmış, işletmelerin merkezileşmesi ve otomasyona gitmeleri özendirilmiş olur. Bu ise istihdamı olumsuz yönde etkiler. Ayrıca, sigortasız işçi çalıştırma eğilimi artar[19].

Sosyal güvenliğin ekonomik sistem üzerindeki olumsuz sayılabilecek bu etkileri yanında, kimi olumlu etkileri de vardır. Çalışanların sağlık ve öteki ekonomik sorunlarını iyileştiren sosyal güvenlik, emek gücünün üretimdeki kapasitesini de artırmıştır. Kuşkusuz, bu olguyu rakamlarla ölçmek olanaksızdır; ancak kimi yansımaları, özellikle iş kazalarının ortaya çıkmasında etkili olmaktadır[20]. Rakamların dili ne olursa olsun, kendi yazgılarıyla başbaşa bırakılmış insanlarla modern bir toplumu inşa etmenin güçlüğünü kimse yadsıyamaz. Bu açıdan, sosyal güvenlik, sigortalılara tıbbi yardımları (doktor, hastane, ilaç) yaparken, hem sağlıklı bir toplumun oluşturulmasına hem de tıptaki teknik ilerlemelere katkıda bulunmaktadır[21].

---

17 *Dilik*, 204; *Yazgan*, 303 vd.; ILO: Dünya Çalışma Raporu 1, 232.

18 *Saint-Jours*, 37; *Netter*, a.g.m. 102.

19 *Yazgan,* 281; *Saint-Jours*, 37; *Mills*, 30; *Okur,* Sigortadan Kaçış Var, Milliyet, 11.10.1985.

20 Bkz. §12.

21 *Saint-Jours*, 39.

III. SOSYAL GÜVENLİK VE DEMOGRAFİ

Nüfusun oluşum ve gelişiminin istatistiksel olarak incelenmesi, demografi ile sosyal güvenlik arasındaki sıkı bağı ortaya koyar. Demografik veriler, sosyal güvenliğin çeşitli sorunlarına ışık tuttuğu gibi, ikisi arasında karşılıklı bir etkileşim de söz konusu olabilmektedir. Kanun koyucu, sosyal güvenlik alanında yeni düzenlemeler yaparken, sosyal korumaya kavuşturmak istediği nüfusun yapısı ve özellikleri konusunda demografik verileri dikkate almak zorundadır. Bunun gibi, belirli bir sosyal güvenlik sisteminin işleyişi, demografların analizlerine ışık tutar[22].

1. Demografik Verilerin Sosyal Güvenlik Sistemlerine Etkisi

Demografik yapının sosyal güvenlik sistemlerine etkisi, oldukça karmaşık görünümde ve demografların kapsamlı araştırmalarını gerekli kılabilecek boyuttadır. Biz sadece konunun ana başlıklarını vermekle yetineceğiz.

Sosyal güvenlik alanındaki her düzenleme, hiç kuşkusuz, doğrudan ya da dolaylı olarak, nüfusun değişik kesimlerini hedefler; işte, bu önlemler alınır ve düzenlemeler yapılırken, ister istemez, demografik verilerden hareket edilecektir. Örneğin, yaşlıların korunmasına ilişkin düzenleme yapılırken bu yaş grubunun özellikleri dikkate alınır. Ortalama yaşam süresinin uzun olduğu ülkelerde, emeklilik yaşının da yükseltilmesi gerekir. Aksi halde, yaşlılık aylığının ödenme süresi, beklenen ortalama yaşam süresine koşut olarak artacaktır. Bu ise, sosyal güvenliğin finansmanını güçleştirir[23].

Demografik veriler, hastalık (sağlık) sigortası, çocuk ve kadın işçilerin korunması açısından da geçerlidir. Geleneksel aile yapısının değişmesi, hatta evlilik kurumunun değişik boyutlar alması (evlilik oranlarının azalması, boşanmaların çoğalması, evlilik dışında doğan çocukların artması vb.) aile yardımları konusundaki düzenlemeleri şu veya bu yönde etkileyecektir. Hastalık sigortasının kapsamının genişletilmesi, evlilik bağı bulunmadan birlikte yaşayanların sosyal güvenlik yardımlarından yararlandırılmaları, boşanan ve çocuklarıyla yalnız başına yaşayan kadın işçilerin korunması, sosyal güvenlik alanında yeni düzenlemeleri zorunlu kılar[24]. Demografik verilere bir tepki niteliğinde olmak üzere, kimi sosyal güvenlik önlemleri kaçınılmaz hale gelebilir. Doğum oranlarının az olduğu ülkelerde, doğumların

---

22 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore,* 96 vd.; *Okur*, Ders Notları, 6; özellikle, AISS, "Analyse Quantitative et Planification de la Protection Sociale", 1 vd.; ILO, Dünya Çalışma Raporu 1, 237 vd.; ILO, Emploi et questions sociale dans le monde, Tendances 2018; *Chesnais*, Sécurité Sociale et Population, 45 vd.; *Tuncay*/*Ekmekçi,* 79 vd.; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 58 vd.

23 Türkiye açısından Bkz. XI. Beş Yıllık Kalkınma Planı; 2021 Yılı Programı, 67 vd.

24 Bkz. ILO: La Sécurité Sociale à l'horizon 2000, 65; *Chesnais*, 47; ILO, Emploi et questions sociale dans le monde, Tendances 2018.

özendirilmesi, öteki ülkelerde bunun frenlenmesi yine sosyal güvenlik alanındaki düzenlemelerle gerçekleştirilebilir[25].

Demografik gelişmeler, alınacak yeni sosyal güvenlik önlemlerinin maliyeti açısından da önem taşır. Herhangi bir sosyal koruma önlemi alınırken, bunun yaklaşık maliyetinin de ortaya konulması gerekir. Bu ise demografik verilere göre belirlenir: Ya kapsam dar tutulur ya da yardımların miktarı asgari düzeyde belirlenir. Açıklananların dışında, sosyal güvenliğin finansmanı sorunu da demografik verilerden etkilenir. Eğer finansman yükü daha çok çalışanların üzerindeyse ve bunların sayısı çalışmayanlara (çocuk ve yaşlılar) oranla daha fazlaysa, sosyal güvenliğin finansmanı daha az sorun yaratır. Tersi durumda kimi finansman güçlükleri kaçınılmazdır. Örneğin, yaşlı nüfus oranındaki artışlar, bu yaş grubuna bağlanacak yaşlılık aylıklarının finansman kaynağını olumsuz yönde etkiler[26].

2. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Demografik Yapıya Etkisi

Sosyal güvenlik sistemleri de doğum, ortalama yaşam süresi, göç, yaş piramidi gibi demografik veriler üzerinde olumlu ya da olumsuz yönde etkili olabilmektedir.

Her şeyden önce, sağlık politikası yaş piramidini etkiler. Gerçekten, sosyal güvenlik çerçevesinde, tıp alanındaki gelişmelerden halkın yararlandırılması ve önleyici tedbirlerin arttırılması, bebek ölüm hızı üzerinde önemli bir etki yapmakta, giderek toplum bireylerinin ortalama yaşam süresini uzatmaktadır. Bu bağlamda, özellikle aile yardımları, özendirici veya frenleyici bir işlev de üstlenmektedir. Nüfus artış hızının düşük olduğu ülke ve dönemlerde, doğumları özendirici aile ödenekleri geniş boyutlar kazanır. Buna karşılık nüfusun hızlı artış gösterdiği ülkelerde, kalabalık ailelerin sayısını azaltmak için aile ödeneklerinin kapsamı sınırlı tutulur[27].

Aynı doğrultuda, yaşlı nüfusa yeterli gelir kaynaklarının sağlanması, sağlık sorunlarının çözümlenmesi, bu yaş grubundakilerin ortalama yaşam sürelerinin uzamasına olumlu katkıda bulunur. Bu durum, çalışan/çalışmayan nüfus piramidini de etkiler ve "üçüncü yaş" grubu denilen kuşağın karmaşık sorunlarını gündeme getirir[28].

---

25 *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 122 vd.*; Saint-Jours*, 43.

26 *Dupeyroux/Borgetto/Lafore,* 124 vd.; *Okur*, Ders Notları, 6; ILO: Dünya Çalışma Raporu 1, 238; *Chesnais*, 47; ILO, Extension de la sécurité sociale, 2019. Ayrıca bkz. *Gökçeoğlu Balcı*, Şebnem, Sosyal Güvenlik Hakkı Açısından Yaşlı Bakımı, On İki Levha, 1. baskı, İstanbul, Temmuz 2017, 89 vd.

27 *Saint-Jours*, 43; AISS: La Sécurité Sociale face à la transformation des structures familiales, 7 vd.

28 Bkz. *Gökçeoğlu Balcı*, Yaşlı Bakımı, 95 vd.

Sosyal güvenlik sistemlerinin sağladığı parasal ve ayni (tıbbi) yardımlar, çalışan / çalışmayan nüfus dengesini de etkiler. Gerçekten, tıbbi yardımlar; hastalık, engellilik gibi nedenlerle çalışamayacak durumda olan sigortalıların bir an önce eski sağlıklarına kavuşturulmasını, dolayısıyla eski işinde veya benzeri bir işte çalışabilmelerini hedefler. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, engellilerin işe alıştırılmaları da aynı amaca yöneliktir. Buna karşılık, koruyucu önlemlerin kapsamının genişletilmesi, çalışan / çalışmayan nüfus dengesini bu sonuncular lehine çevirebilir. Söz gelimi, emeklilik yaşının düşürülmesi, genç yaştaki insanların çalışmayan nüfus grubuna katılmaları, aile ödeneklerinin geniş tutulması, kadınların istihdam alanından çekilmeleri sonucunu doğurabilir[29].

Çalışan (Ç), çalışmayan (c) nüfus oranının toplanacak primlere ve yapılacak yardımlara etkisi de açıktır. Zira çalışanlardan toplanan primler (P), çalışamayanlara yapılacak yardımlara (Y) kaynaklık edecektir. Durumu şu formülle ifade edebiliriz: ÇxP=cxY. Bir ülkede çalışan nüfus arttıkça toplanan primler de artacağından (çalışan kişi için hem kendisi hem de işvereni prim ödeyecektir)[30], çalışamayanlara yapılacak yardım da çoğalacak veya azalacaktır.

IV. SOSYAL GÜVENLİK VE SOSYOLOJİ

Sosyoloji, toplumda yaşayan bireyler arasındaki ilişkileri inceleyen bir bilim dalı olduğu ölçüde, sosyal güvenlik sistemlerinin, toplumun tüm bireylerine sosyal bir güvence sağlama hedefine, öteki bilim dalları (ekonomi, demografi, hukuk) ile birlikte önemli katkılarda bulunur. Çünkü sosyolojinin kapsamına giren; sağlık, yaşlılık, aile ve yoksulluk gibi toplumsal konular, aynı zamanda sosyal güvenliğin temel uğraş alanı içinde yer alır. Bu nedenle, sosyal güvenliğin sosyolojik verilerle uyum içinde bulunması kaçınılmazdır; aksi durumda, yani sosyal güvenliğin toplumsal yapıyla bütünleşmemesi, bu yapının isteklerine yanıt verememesi, onun başarısızlığını simgeleyecektir.

Öte yandan, Sosyal Güvenlik de belirli bir toplum yapısı ve bu toplumda yaşayan bireyler hakkında, sözgelimi meslek, aile, sağlık ve yaşam koşulları gibi konularda sosyolojik araştırmalar açısından önem taşıyan bazı verileri içerir. Böylece, iki bilim dalı arasındaki karşılıklı bir etkileşim söz konusu olmaktadır. Öyle ki "Sosyal Güvenlik Sosyolojisi" adında yeni bir bilim dalı bile ortaya çıkmıştır[31].

---

29 *Cantillon*, Mutation Socio-démographique et Sécurité Sociale, Revue Internationale de la Sécurité Sociale 4/90, 420 vd.

30 Bkz. ve karş. *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore,* 811 vd.

31 Bkz. *Perrin*, Pour une théorie sociologique, 125 vd.; *Sigg*, Sociologie et Sécurité Sociale, 3 vd.; *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 124 vd.; *Castel*, Les métamorphoses de la question sociale, 29 vd.; *Donzelot,* L'invention du social, 17 vd.; *Rosanvallon*, la crise de l'État-Providence, 97 vd.; *Mathieu*, 84 vd.; *Şakar*, Sosyal Sigorta Uygulaması, 58; *Çetin*, Sosyal Güvenlik Hakkı, 131-132.

1. Sosyolojik Verilerin Sosyal Güvenlik Sistemlerine Etkisi

Bilindiği gibi, sosyal politika, genellikle bir toplumun kendisiyle sosyolojik bütünleşme olanağından yoksun birey ya da bu bireylerin yer aldıkları gruplara belirli bir bakış açısını yansıtır. Söz konusu olgu, her toplum için gizli ya da açık bir tehlike, en azından bir sosyal huzursuzluk kaynağı oluşturur. Endüstri öncesi toplumlarda, bireylerin toplumla bütünleştirilmesinde, bunların sosyal güvenceye kavuşturulmasından çok, cezalandırma ve baskı stratejisi uygulanmaktaydı: toplumla bütünleşmeyen, toplumun huzurunu bozan birey ya da gruplara karşı cezalandırma yöntemi bir savunma aracı olarak kullanılmaktaydı. Oysa, endüstri devriminden sonra, anılan sorunları değişik bir açıdan değerlendirme zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Yoksul bir işçi sınıfının oluşmasıyla XIX. yy.'ın sonlarına doğru, işçilerin sorunları ilk kez, sosyal sigortalar, aile ödenekleri, iş kazası halinde işverenin sorumluluğu gibi tekniklerle çözümlenmeye başlanmıştır. Ancak yine de yoksul kesimin toplumla bütünleşmesi sorunu tümüyle çözüme kavuşturulamamıştır. Bu nedenle, çağdaş toplumlarda, ulusal dayanışma ilkesi çerçevesinde yoksulluk sorununa köklü bir çözüm arayışı egemen olmuş ve özellikle Beveridge'in öncülüğünü yaptığı düşünceler, sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması çabalarını yoğunlaştırmıştır. Bu gelişmenin bir sonucu olarak da farklı sosyal güvenlik rejimleri aracılığıyla, kısmen de olsa, toplum dışı kalmış bireylerin topluma yeniden kazandırılması yönündeki çalışmalar ürünlerini vermeye başlamıştır. Görülüyor ki, Sosyal Güvenlik Sistemleri, anılan genel nitelikli sosyolojik faktörlerden hareketle oluşturulmuştur. Temel amaç, toplum bireylerini ilgilendiren sosyolojik sorunlara[32] çözüm aramaktır.

Öte yandan, sosyolojinin temel konuları içinde yer alan kimi özel nitelikli faktörler de sosyal güvenlik sistemlerinin oluşum ve işleyişini, olumlu ya da olumsuz yönde etkiler. Siyasi baskı grupları, mesleki örgütler olarak sendikalar, sosyal güvenlik tekniklerinin kurulmasında, bunların işleyişinde ve sosyal sigorta yardımlarının kapsamının belirlenmesinde önemli rol oynamışlardır. Aynı durum dinsel, kültürel ve hatta psikolojik faktörler için de söz konusudur[33].

Sosyolojinin sosyal güvenlik sistemlerine etkisi, günümüz toplumlarında daha da belirginlik kazanmıştır. Sağlık, yaşlılık, aile ve yoksulluk gibi sosyolojik araştırmaların odak noktasını oluşturan toplumsal sorunlar, doğal olarak, sosyal güvenlik sistemlerinin kapsam ve amacını da etkiler. Bağımlı çalışanların sayısının her geçen gün artması, feminist hareketlerin geniş boyutlar kazanması, yaşlı kuşağın karmaşık sorunları, sosyal güvenliği, ister istemez yeni çözüm arayışlarına itecektir[34].

2. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Sosyolojik Verilere Etkisi

Sosyal güvenlik, toplumsal dönüşümün önemli bir faktörüdür. Toplumun tüm bireylerinin güvenliğini sağlamakla yükümlü kılınması, çağdaş sosyal güvenlik kavramının dayandığı temel bir ilkedir[35]. Bu temel düşüncenin kimi sosyal ilişkilere de yansıması doğaldır. Bu yansımayı; toplumun bireyleri, aile üyeleri ve nihayet meslek grupları arasındaki ilişkilerde görmekteyiz.

---

32 *Cantillon*, a.g.m., 425; *Brocas*/*Oget*, L'incidence des Changements de Société, 195 vd.

33 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 125 vd.*; Brocas*/*Oget*, 196.

34 *Sigg,* 7 vd.; *Perrin,* Pour une théorie sociologique., 127.

35 Bkz. ILO: La Sécurité Sociale à I'horizon 2000, 85 vd.

İşçi-işveren arasındaki ilişkilerde hizmet (iş) sözleşmesi, işvereni, sosyal güvenlik hukuku çerçevesinde kimi yükümlülüklerle (prim ödeme, belge sunma, kazaya uğrayan işçilere ilk tedaviyi yaptırma) bağlı kılmaktadır. Bunun yanında, sosyal sigorta kurumları, sigorta yardımları adı altında işçilere dolaylı bir ücret ödemek zorunda bırakılmıştır. Böylece, sosyal güvenlik kavramı, hizmet sözleşmesine yepyeni bir anlam ve görünüm kazandırmıştır[36]. Öte yandan, sağlık kurumları ve doktorlar, kimi idari, kimi de ek mesleki yükümlülükler altına girmiştir. Doktora veya hastaneye başvuran kişi, artık sadece belirli bir ücret karşılığında hizmet talep etmemekte, anayasal sağlık hakkını kullanmaktadır. Görülüyor ki, önceleri tamamen bireysel nitelikteki bu ilişkiler, sosyal güvenlik aracılığıyla daha "sosyal" bir görünüm kazanmıştır[37].

Aile bireyleri arasındaki dayanışma bağı da sosyal güvenliğin yaygınlaşmasıyla yepyeni bir anlam kazanmıştır. Geleneksel aile yapısı içinde, sosyal koruma aile üyeleri arasındaki dayanışma ile sağlanmıştır. Hatta bu durum, "nafaka alacağı" biçiminde hukuk normlarına da yansımıştır. Sosyal güvenlik bu olguyu tersine çevirmiştir: Sigortalılık bağı, giderek ailenin dayanağı haline gelmiştir. Eş ve çocuklar, bazı koşulların varlığı halinde ana-baba, "hak sahibi" olarak sosyal güvenlik yardımlarından yararlanmaktadırlar. Aile ilişkilerindeki bu köklü değişiklik, sanayileşmenin neden olduğu sosyolojik değişimlerin bir ürünüdür. Ekonomik koşullar, ailenin sosyal güvence işlevini ortadan kaldırmıştır. Sosyal güvenliğin yaygınlaşmasıyla aile içi dayanışma önemini büyük ölçüde yitirmiş; aile bireylerinin ekonomik bağımsızlığı, sosyal güvenlik sistemleriyle sağlanır hale gelmiştir. Bunun sonucu olarak, genç kuşaklar, yaşlıların (anne ve babalarının) sorunlarıyla daha az ilgilenmektedirler. Çünkü, aile bireyleri yerine, sosyal güvenlik, giderek toplum, bunların sorunlarını çözme yükümlülüğünü üstlenmiştir. Belirtelim ki, sosyal güvenliğin tam olarak yaygınlaşamadığı ülkelerde, ailenin sosyal koruma işlevi, günümüzde de devam etmektedir.

Sosyal güvenlik, toplumun öteki sosyal grupları arasındaki ilişkileri de etkiler. Daha başlangıçta, ulusal bütünlüğü sağlama, sosyal güvenliğin hedefleri arasında yer almıştır. Başka bir ifadeyle sosyal ve ekonomik durumları nedeniyle, toplum dışına itilmiş insanları (sosyal dışlanma) yeniden topluma kazandırmak, bunların yaşam koşullarını iyileştirmek, sosyal güvenliğin en başta gelen amacı olmuştur[38].

Sağlanan toplumsal değişim, sosyal güvenliğin hemen hemen herkes tarafından yararlı ve hatta kaçınılmaz bir kurum olarak benimsenmesi sonucunu doğurmuştur. Bu noktada toplumsal bir uzlaşmanın varlığından rahatlıkla söz edilebilir[39].

---

36 *Saint-Jours*, 47.

37 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 127 vd.; *Saint-Jours*, aynı yer.

38 Ayrıntı için bkz. AISS: La Sécurité Sociale face à la transformation des Structures Familiales, 1 vd.; ILO: La Sécurité Sociale à l'horizon 2000, 33 vd.; Karş. *Kıray*, Üçüncü Beş Yıllık Planda Sosyal Politikalar, 256-258.

39 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 129 vd.; *Sigg*, 18.

§ 6. SOSYAL GÜVENLİĞİN FİNANSMANI

Sosyal güvenliğin finansmanı, özellikle günümüz ekonomik koşullarında, oldukça karmaşık sorunları içeren bir konu haline dönüşmüş; çözüm arayışları, gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerin tartışma gündeminin ağırlık noktasını oluşturmuştur. Sorunların büyük bir bölümü, hiç kuşkusuz gelir kaynaklarına ilişkin bulunmaktadır. Çünkü, sistemin kişiler ve riskler açısından kapsamı genişledikçe, sağlanan yardımların düzeyi yükseldikçe, yeni finansman kaynakları yaratma, sistemin işlerliği açısından kaçınılmaz hale gelecektir.

Sosyal güvenliğin finansmanı için birçok ülkede her yıl ulusal gelirin %15-20'si oranında bir harcamanın yapılması gerekmektedir. Hatta, OECD ülkelerinde, ulusal gelirden sosyal güvenlik harcamalarına ayrılan pay, günümüzde %25-30'lara, Avrupa Birliği ülkelerinde ortalama %27,9'a ulaşmıştır[1].

Bu açıklamalar, sosyal güvenliğin finansmanı sorununun sadece bir boyutunu ortaya koymaktadır. Başka bir boyutu ise, gelir kaynaklarının kullanım yöntemlerine ilişkindir. Bunlara bağlı öteki sorunlar bir kenara bırakılarak, sadece bu iki konu üzerinde durulacaktır.

I. FİNANSMAN KAYNAKLARI

Sosyal güvenliğin gelir kaynakları, genel olarak birbirinden kesin çizgilerle ayrılan iki temel düşünceden hareketle belirlenir. Bunlardan ilki, sosyal güvenliği, toplumun bir sorunu olarak görmekte ve bireyin sosyal güvenliğini sağlama sorumluluğunu devlete yüklemektedir. Kişinin sosyal güvenliği, toplumun bir yurttaşı olmaktan doğan bir hak niteliğini taşır. Bu bağlamda, sosyal güvenliğin tüm giderleri devlet tarafından karşılanacak, giderek ulusal bütçeden yapılacak katkılar ile vergiler, sosyal güvenliğin finansman kaynağını oluşturacaktır. İkinci düşünce ise, sosyal güvenliği, her şeyden önce kişiye ve kişisel sorumluluk bilincine dayandırır. Kişisel sorumluluk ön plana çıkınca, kişi kendisinin ve ailesinin ekonomik güvencesini devletten önce düşünmek zorundadır. Bunun doğal sonucu ise, sosyal güvenliğin finansman kaynağının işçi ve işverenlerden alınan primlerle karşılanmasıdır[2]. Belirtilen düşüncelerin somut uygulanış biçimlerini incelemek, sosyal güvenliğin finansman kaynağı konusunda ortaya çıkan sorunlara da ışık tutacaktır.

---

1 Bkz. ILO: Sécurité Sociale à l'horizon 2000, 3 vd.; Dünya Çalışma Raporu 1, 242 vd., Ayrıca bkz. *Gollier*, Le financement des pensions vieillesses, 85 vd: TÜSİAD Raporu, 32 vd.

2 *Talas*, Sosyal Ekonomi, 356; *Yazgan,* 135 vd.; *Dilik*, 209 vd.*; Gerek*, 54 vd.; *Tuncay/Ekmekçi,* 168 vd.; *Arıcı*, 205 vd.; ayrıca bkz. *Savaş Kutsal*, 145 vd.

1. İşçi ve İşverenlerin Sosyal Güvenliğin Finansmanına Katılmaları

Özellikle sosyal sigorta modelinde sosyal güvenliğin finansmanı, işçi ve işverenlerden alınan primlerle karşılanır. Bunlara ek olarak, kimi ülkelerde, devletin ulusal bütçeden yaptığı katkı, anılan sistemin yetersizliklerini giderme amacına yöneliktir. Sosyal güvenliğin içinde bulunduğu finansman kriz, devleti ulusal bütçeden yaptığı katkıyı artırmaya zorlamakla birlikte, söz konusu katkı yine de ikinci planda kalmaktadır[3].

Şu halde, kimi istisnalar dışında, sosyal sigorta modelinin uygulandığı ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin başlıca gelir kaynağı, işçi ve işverenlerden alınan ve genellikle "prim" olarak adlandırılan paralardan oluşmaktadır. Bu yönetimin benimsenmiş olması değişik gerekçelere dayanır. İşçi yönünden bakıldığında, kişisel sorumluluk ilkesinin temel alındığı görülür. İşçiler, sosyal güvenlik sistemleri mevcut olmasaydı, kendilerinin ve öteki aile bireylerinin sosyal risklere karşı güvencelerini kişisel tasarruflarıyla sağlamak zorunda kalacaklardı; sosyal güvenlik bu işlevi üstlendiğine göre, anılan tasarrufların bir bölümünü, zorunlu olarak sosyal sigortalara devretmeleri doğal karşılanmalıdır[4].

İşverenlerin sosyal güvenliğin finansmanına katılma nedenleri ise, daha değişik gerekçelere dayanır. Her şeyden önce, sosyal güvenliğin tüm harcamalarının işçilerden alınacak primlerle sağlanması olanaklı değildir. İşverenlerin, çalıştırdıkları işçilerin sosyal risklere karşı korunmalarında belirli bir yararı da vardır. İşverenin ekonomik faaliyeti ile işçinin emeği arasında doğrudan bir bağlantı söz konusudur. İşverenler işçilerin emeği sayesinde gelir elde etmekte, kâr sağlamaktadırlar. Sosyal güvenlik emeğin verimliliğine ve işçinin düzenli olarak mesleki faaliyetini yürütmesine katkıda bulunmaktadır. Bu ise, son çözümlemede işverenin yararına bir sonuç doğuracaktır. O halde, işverenin elde edeceği tüm bu yararlara karşı, belirli bir fedakârlığa da katlanması gerekmektedir[5].

Aşağıda ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere[6], işçi ve işverenlerin ödeyecekleri primler, işçinin (sigortalının) emek geliri esas alınarak, belirli oranlar dahilinde saptanır.

---

3 Nitekim son yıllarda ülkemizde de işçi ve işveren yanında devletin de bazı sigorta dallarının finansmanı açısından düzenli prim ödeme ve prim teşviki adıyla istihdamı kolaylaştıran politikalara önem verdiği görülmektedir (Bkz. §11, §20).

4 *Talas*, Sosyal Ekonomi, 356-357*; Dilik*, 211 vd.; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 169 vd.

5 *Talas*, Sosyal Ekonomi, 357; *Dilik,* 219; *Tunçomağ,* 85 vd.

6 Bkz. §11.

2. Devletin Ulusal Bütçeden Sosyal Güvenliğin Finansmanına Katkısı

İşçi ve işverenler yanında, devletin de sosyal güvenliğin finansmanına katkısı genel bir kural haline gelmiş, hatta devlet katkısı gittikçe artma eğilimi göstermiştir. Devletin, sosyal güvenliğin finansmanına katkısı; primlere benzer biçimde ödemelerde bulunarak; sağlanan sosyal gelirlerle ilgili ödemelere katılarak, sosyal güvenlik kurumlarının yönetim giderlerini karşılayarak, anılan kurumların bilanço açığını kapatarak, vergi indirimi ve başka kolaylıklar tanıma gibi yöntemlerle söz konusu olabilmektedir[7].

Sosyal güvenlik sistemlerinin mevcut gelir kaynaklarının yetersizliği, başka finansman kaynağı arayışlarını zorunlu hale getirmiştir. Vergi yoluyla finansman kaynağı yaratma, üzerinde durulan başka bir yöntemdir.

3. Finansman Kaynağı Olarak Vergiler

Vergi tekniği de, sosyal güvenliğin finansman kaynağı olarak, tarihsel gelişim içinde, kimi ülkelerde önemli bir yer tutmuştur. Sözgelimi, Yeni Zelanda'da sosyal güvenlik sisteminin oluşturulduğu 1938 yılından itibaren ve son yıllara kadar gelirler üzerinden alınan vergiler, sistemin tek finansman kaynağı olmuştur. İngiltere'de Beveridge Raporu, kimi riskler açısından aynı ilkeyi benimsemiştir. Günümüzde de Danimarka, ulusal bütçeden (toplanan vergilerden) sosyal güvenliğin finansmanı ilkesine bağlı kalmıştır. Hollanda'da ise, meslek gelirleri üzerinden alınan dolaysız vergiler, sosyal güvenliğin finansman kaynağını oluşturmaktadır. Öteki AB ülkelerinde, vergi tekniğine, istisnaen ve daha çok dolaylı vergiler çerçevesinde başvurulmaktadır. Oysa, Norveç'de sosyal güvenliğin finansmanı açısından vergiler önemli bir yer tutar[8].

II. FİNANSMAN YÖNTEMLERİ

Sosyal güvenlik kurumlarının, yukarıda açıkladığımız kaynaklardan elde ettikleri gelirler, büyük meblağlara ulaşmaktadır. Bu fonların, sosyal riskin ortaya çıkması halinde, sosyal sigorta yardımları adı altında sigortalılara ve bunların hak sahiplerine yeniden dağıtımı söz konusu olur. Ancak, gelirlerle giderler arasında bir dengenin kurulması da zorunludur. Bu konu-

---

7 Sosyal güvenlik sisteminin finansman sorunları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Dilik*, 235 vd., *Talas*, Sosyal Ekonomi, 358 vd. *Yazgan*, 142 vd.; ILO: La Sécurité Sociale à l'horizon 2000, 183 vd.; La Protection Sociale en Europe à l'horizon 1992, 53 vd.; *Chauchard*/*Kerbourc'h*/*Willmann*, 195 vd.; 2020 Yılı Programı, 94 vd.; 2021 Yılı Programı, 67 vd.

8 *Laurent,* 78; *Dumont*, Les Systèmes de Protection Sociale en Europe, 273 vd.; *Aynı yazar*, Les Systèmes Etrangers, 15 vd.; ILO, La Sécurité Sociale à l'horizon 2000, 101 vd.

da genellikle birbirinden ayrımlı iki yönteme başvurulmaktadır. Bunlardan biri kapitalizasyon öbürü ise dağıtım yöntemidir[9]. Bunlardan birinin ötekine yeğlenmesi söz konusu olabileceği gibi karma bir yönteme de başvurulabilir.

1. Kapitalizasyon (Fon Biriktirme) Yöntemi

Kapitalizasyon ya da fon biriktirme yöntemi, sosyal risklerin ileride doğuracağı ödemeleri karşılayabilmek için bir fon oluşturulması esasına dayanır. Fonun kurulması, bireysel olabileceği gibi toplu da olabilir. Bireysel kapitalizasyon yönteminde, her sigortalı adına, sigortalının kendisinin ve işverenin ödediği primler, sigortalının Kurumdaki kişisel hesabına geçilir. Bu hesapta biriken paralar, ileride aynı şahsa yapılacak ödemelerin karşılığını oluşturur. Bu yöntem, dayanışma ve sosyal risk yükünün bireyler arasında dağıtımı ilkesine ters düştüğü için, sosyal güvenlik sistemlerince terkedilmiştir. Toplu kapitalizasyon yönetiminde ise, sosyal güvenlik kurumuna ödenen primler, ortak bir fonda toplanır ve sigortalılarla öteki hak sahiplerine yapılacak yardımların karşılığını oluşturur[10].

2. Dağıtım Yöntemi

Para değerindeki düşüşlerin zararlı sonuçlarından korunmak için, pozitif hukukların çoğu, özellikle yaşlılık aylıkları açısından dağıtım yöntemini benimsemişlerdir[11]. Bu yöntemde, belirli bir yılın gelirleri, yine o yılın giderlerine tahsis edilmektedir. Başka bir ifadeyle belirli bir dönemin prim gelirleri, aynı dönemdeki sigorta yardımları ile öteki giderlerin karşılığını oluşturur. Yöntem, belirli dönemdeki gelirlerle, aynı dönemdeki giderler arasında bir dengenin kurulması esasına dayanır. Kural olarak, ihtiyat fonları oluşturulmaz; ancak yaşlılık ve engellilik sigortaları söz konusu olduğunda, dönem içinde kimi yedek fonlar ayırmayı kabul eden dağıtım yöntemleri de bulunmaktadır. Bu fonların amacı, beklenilmeyen giderleri karşılamaktır[12].

---

9 Ayrıntı için bkz. ILO, Sécurité Sociale: Quelle méthode de financement?, 53 vd. ; *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore,* 577 vd.

10 Bkz. *Talas*, Sosyal Ekonomi, 364-365; *Dilik,* 246 vd.*; Aynı Yazar*, Fonlar ve İşletilmesi, Kamu-İş, Nisan 1988, 3 vd.; *Tunçomağ,* 89; *Arıcı,* 121 vd.; *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 578 vd.; ILO, La Sécurité Sociale à l'horizon 2000, 97-98.

11 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore,* 578vd.

12 *Talas*, Sosyal Ekonomi, 362; *Talas*, Sosyal Ekonomi, 363*; Tunçomağ,* 90-91.; *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 579 vd.

§ 7. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNUN KAYNAKLARI VE HUKUK SİSTEMİ İÇİNDEKİ YERİ

Sosyal güvenlik kavramının hukuksal boyutu, bundan sonraki tüm açıklamalarımızın (II. ve III. Kısımlar) odak noktasını oluşturacaktır. "Giriş" niteliğinde olmak üzere, buraya kadar yaptığımız açıklamalar, sosyal güvenlik konusundaki hukuk normlarının daha iyi kavranılması ve sosyo-ekonomik boyutunun ışığında, uygulamanın değerlendirilmesi amacına yöneliktir. Burada ise, bağımsız bir hukuk dalı olarak sosyal güvenliğin hukuk kaynakları ve hukuk sistemi içindeki yeri üzerinde durulacaktır.

I. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNUN KAYNAKLARI

Hukukta, "kaynak" teriminin çeşitli anlamları bulunmaktadır. Konumuz açısından bu terim, sosyal güvenlik hukuku kurallarının ortaya çıkıp yürürlüğe girdiği sırada büründükleri biçimi ifade eder. Kaynak terimi ile aynı zamanda hukuk normunun çıktığı, hukuku yaratan ve yapan, kurum ya da organlar da anlaşılır. Belirtilen ayırımlardan hareketle, Sosyal Güvenlik Hukukunun kaynaklarını; yasama, yürütme ve yargı kaynakları biçiminde bir ayırıma tabi tutarak inceleyebiliriz. Ulusal nitelikli bu kaynaklara, uluslararası hukuk[1] kaynaklarını da eklemek gerekir.

1. Yasama Kaynakları

Yasama kaynaklarının başında Anayasa gelir. Öteki hukuk dallarında olduğu gibi, sosyal güvenlik hukukunda da Anayasanın diğer kaynaklardan öncelik ve üstünlüğü söz konusudur. "Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır. Kanunlar Anayasaya aykırı olamaz" (AY. m. 11). Anayasa, bu özellikleriyle hukukun öteki kaynaklarına yön veren temel esasları içerir. Bu anlamda, Anayasanın 2. maddesindeki Türkiye Cumhuriyetinin sosyal bir hukuk devleti olduğunu belirten ilke ile, yine Anayasanın 41-65. maddelerindeki temel "sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler" arasında yer alan sosyal güvenlikle ilgili düzenlemeler (m. 60-62), sosyal güvenlik hukukuna yön veren başlıca esaslar olmaktadır. Anayasanın 60. maddesi, sosyal güvenliği herkes için temel bir hak olarak belirlemiş; sosyal güvenliği sağlamak üzere devletin gerekli önlemleri almasını ve örgütü kurmasını emretmiştir. Böylece, sosyal güvenlik, anayasal bir hak konumuna getirilmiş olmaktadır. İşte, sosyal güvenlik hakkı, Anayasanın bu ilkeleri ışığında kanunlarla düzenlenmiş ve düzenlenecektir.

Anayasadan sonra sosyal güvenlik hukukunun kaynağını oluşturan kanunlar, devletin yetkili organı (AY. m. 7) tarafından yöntemine uygun olarak çıkarılan objektif hukuk kural-

---

[1] Bkz. §3.

larıdır. Sosyal güvenlik hukukunun temelini oluşturan ve yürürlükte olan kanun sayısı oldukça fazladır. Bunların başında 5510 s.'lı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve bu Kanun uygulanmasını sağlamak üzere oluşturulan kurumsal yapıyı (Sosyal Güvenlik Kurumu) düzenleyen 5502 s.'lı Kanun yer almaktadır. Bu Kanun ile Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığı'nın tüzel kişilikleri sona erdirilmiş ve tüm bu kurumlar Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında toplanmıştır. Sosyal güvenlik haklarında da tek kanun esası benimsenerek, 5510 s.'lı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Ne var ki, 5510 s.'lı Kanun, 506, 1479 ve 5434 s.'lı Kanunların çok sayıdaki hükmünü yürürlükte bırakmış bulunmaktadır. Bunların dışında sosyal güvenlik hukukunda uygulanma olanağı bulunan genel kanunlar da mevcuttur; bunların başında Medeni Kanun ve Türk Borçlar Kanunu gelmektedir. Bunun sonucu olarak, sosyal güvenlik veya sosyal sigorta hakları açısından aynı anda çok sayıdaki kanun hükmünün uygulanması söz konusu olacaktır.

2. Yürütme Kaynakları

Belirli bir konunun tüm ayrıntılarıyla kanun tarafından düzenlenmesi oldukça güçtür; bu nedenle kanunlar, düzenledikleri konuya ilişkin temel esasları belirlerler; bunların ayrıntıları, uygulanma biçimleri ve teknik yönleri ise, Anayasada 2017 yılında 6771 s.'lı Kanun ile yapılan değişiklikten[2] önce, yürütme organı olan Bakanlar Kurulu veya ilgili bakanlık ve kamu kurumları tarafından çıkarılan tüzük, kararname ve yönetmeliklerle düzenlenmekteydi. Ne var ki, belirtilen Anayasa değişikliği sonucu, yürütme organı, yürütme kaynakları, dahası Türk Hukuk Sistemi ile normlar hiyerarşisinde köklü değişiklikler meydana gelmiştir.

Gerçekten, sözü edilen değişiklik ile Bakanlar Kurulu kaldırılmış, yürütme yetkisi tek başına Cumhurbaşkanına verilmiştir (AY.m.104/1). Yürütme yetkisine ilişkin konularda Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (CBK) ve kanunların uygulanmasını sağlamak üzere yönetmelikler çıkarma yetkisi Cumhurbaşkanına ait (AY.m.104/17-18) olup, tüzüklere ilişkin 115. madde ise yürürlükten kaldırılmıştır. Şu halde, yürütme kaynaklarının başında CBK yer almaktadır. Bu konudaki Anayasa hükmüne (m.104/17) göre, Anayasanın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleriyle dördüncü bölümde yer alan siyasi haklar ve ödevler CBK ile düzenlenemez. Bunun gibi, Anayasada münhasıran (sadece) kanunla düzenlenmesi öngörülen konularda da CBK çıkarılamaz. Aynı doğrultuda, kanunda açıkça düzenlenen konularda CBK ile düzenleme yapılamaz. CBK ile kanunlarda farklı hükümler bulunması halinde kanun hükümleri uygulanır; TBMM'nin aynı konuda kanun çıkarması durumunda CBK hükümsüz hale gelir. AY.m.148/ 1 hükmüne göre, Anayasa Mahkemesi, Cumhurbaşkanı Kararnamelerini, şekil ve esas yönünden Anayasaya uygunluğunu denetler.

Yukarıda belirtildiği üzere tüzüklerin kaldırılması ile birlikte, en önemli yürütme kaynaklarından biri yönetmelikler olmuştur. Anayasa m.124 hükmü uyarınca Cumhurbaşkanı, bakanlıklar ve kamu tüzelkişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve CBK'ların

---

2 RG, 27.4.2017, 30050 M.

uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak kaydıyla yönetmelikleri çıkarabileceklerdir. Nitekim 5510 s.'lı Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerin sayısı oldukça fazla olup, uygulama açısından önem taşımaktadırlar[3].

3. Yargı Kararları

Uyuşmazlıkların çözümü için yargı organlarınca verilen kararlar, öteki alanlarda olduğu gibi Sosyal Güvenlik Hukukunda da yardımcı kaynak olarak önem taşır. Ancak, yargı kararlarının yukarıda andığımız yasama ve yürütme kaynakları gibi uygulanma zorunluluğu yoktur. Sadece Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları, benzer olaylarda tüm mahkemeleri bağladığından, asli hukuk kaynağı gücüne sahiptir. İlk derece mahkemeleri olan iş mahkemeleri ile sosyal güvenlik mahkemeleri ve istinaf mahkemelerinde[4] yargıç, sosyal güvenlikle ilgili uyuşmazlıkların çözümünde daha önce verilmiş yüksek mahkeme kararlarından geniş ölçüde yararlandığından (MK. 1), İçtihadı Birleştirme Kararları dışındaki yüksek mahkeme kararları da ikinci derecede bir kaynak işlevini görür. Sosyal güvenlik hukukuna ilişkin yargı kaynakları; Anayasa Mahkemesi, Uyuşmazlık Mahkemesi, Yargıtay ve Danıştay tarafından verilen kararlardan oluşur. Yargıtayda sosyal sigortalar konusundaki uyuşmazlıklara Yarg. 10. Dairesi ile 21. Hukuk Dairesi bakmaktadır. Anılan bu Dairelerin, Hukuk Genel Kurulunun ve İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun kararları, gerek sayı gerekse nitelik açısından sosyal güvenlik hukukunun oluşum ve gelişiminde önemli bir yer tutmaktadır.

II. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNUN HUKUK SİSTEMİ İÇİNDEKİ YERİ

Hukuk sistemi, kamu hukuku ve özel hukuk olmak üzere iki ana bölüme ayrılır. Sosyal güvenlik hukukunun bunlardan hangisi içinde yer aldığı soru-

---

3 Sosyal Güvenlik Kurumu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği, Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması Hakkında Yönetmelik, Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliği örnek niteliğinde sayılabilir.

4 Belirtelim ki, yargı sistemine 6100 s.'lı HMK'nın m. 341-360 hükümleri arasında istinaf mahkemeleri de düzenlemiştir. İstinaf mahkemelerinin görevi 20.7.2016 tarihi itibariyle başlamıştır. İlk derece mahkemeleri olan iş mahkemeleri ile sosyal güvenlik mahkemelerinin nihai kararına karşı -kararın HMK m. 341'de düzenlenen koşulları sağlaması durumunda- istinaf mahkemelerine; istinaf mahkemelerinin nihai kararlarına karşı ise Yargıtay'a, HMK m. 361'de düzenlenen koşulların varlığı halinde başvurulabilecektir. Ayrıntı için bkz. *Arslan*, R./ *Yılmaz*, E./*Taşpınar Ayvaz*, S./ *Hanağası,* E., Medeni Usul Hukuku, 5. baskı, Yetkin, Ankara, 2019, 593 vd.

su, birçok yönden önem taşır. Ayrıca, bu hukuk dalının İş Hukuku ile olan ilişkisi üzerinde de durulmalıdır.

1. Sosyal Güvenliğin Kamu Hukuku İçinde Yer Alması

Sosyal güvenlik hukukunun bugünkü anlamda bağımsız bir hukuk dalı niteliğini kazanmadığı dönemde, işçileri korumak düşüncesiyle kanunların kullandığı teknikler, özel hukukun teknikleri olarak kabul edilmekteydi. Günümüzde ise bu olgu önemini yitirmiş bulunmaktadır. Çünkü sosyal güvenlik, devletin yerine getirmesi gerekli önemli bir kamu hizmeti niteliğini kazanmıştır[5]. Gerçekten, Anayasanın 60. maddesine göre, devlet, herkese sosyal güvenlik sağlayacak gerekli önlemleri almak ve örgütü kurmak zorundadır. Bu düzenleme sosyal güvenliğin kamu hizmeti niteliğini belirgin kılmaktadır. Bunun sonucu olarak, kamu otoriteleri, sosyal güvenlik sistemlerinin oluşum ve gelişiminde etkin bir rol oynamaktadırlar. Öte yandan, sosyal sigortaların yönetimini üstlenen örgütler, normal olarak kamu otoritelerine özgü birçok yetki ve ayrıcalıklarla donatılmışlardır. Bu yöndeki ayrıcalık ve yetkiler, sosyal güvenlik alanındaki özel hukuk tekniklerinin önemini büyük ölçüde azaltmıştır. Anılan örgütlerin tüzel kişiliğe sahip birer devlet kurumu oldukları, kuruluş kanunlarıyla da açıkça belirtilmiştir[6].

Sosyal güvenlik hukuku çerçevesinde oluşan sigortalılık ilişkisi de bir kamu hukuku ilişkisidir. Gerçekten bu ilişki, kanun gereği kendiliğinden meydana gelir: sigortalı olma yükümü, sigortalının iradesinden bağımsız olarak, kanunun emredici kuralı doğrultusunda ortaya çıkar. Sigortalı olmak hak ve yükümünden kaçınılamaz, hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için konulan hükümler geçersizdir (SSGSSK m. 92/1). Şu halde, sigortalı-işveren-sigorta kurumu arasında üçlü bir kamu hukuku ilişkisi söz konusudur[7]. Öte yandan, SSGSSK m. 98, özel sigortalara ilişkin kanunlardaki hükümlerin, sosyal sigortalar hakkında uygulanmayacağını belirtmekle; sosyal güvenlik hukukunun kamu hukuku niteliğini vurgulamış bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik hukukunun özel hukukla da bağlarını tam olarak koparmadığı gerçeği de vurgulanmalıdır. Özellikle Medeni Hukuk ve Borçlar Hukukunun kimi genel ilkeleri sosyal güvenlik alanında da uygulanır. Örneğin,

---

5 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 3.

6 Bkz. SSKurumu Kanunu, m. 1; Bağ-Kur Kanunu, m. 1.

7 *Tunçomağ*, 176 vd.; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 106-108; *Sözer*, Sosyal Sigorta İlişkisi, 15 vd.; *Doğan*, Sosyal Sigortalar İlişkisinin Hukuki Niteliği, 428 vd.; *Arıcı*, 60.

Medeni Hukukun doğruluk (objektif hüsnüniyet) kuralı ile hakkın kötüye kullanılmaması ilkesi[8], sosyal güvenlik hukukunda da geçerlidir.

2. Sosyal Güvenlik Hukuku ile İş Hukuku Arasındaki İlişki

Başlangıçta, iş kazaları ve sosyal sigortalara ilişkin mevzuat, İş Hukuku içinde incelenmekteydi. Örneğin, Ülkemizde, sosyal sigortalara ilişkin ilk temel esaslar, 1936 tarihli İş Kanunu içerisinde yer almıştı.

Sosyal Güvenlik Hukuku gelişim seyrini tamamladığı ölçüde İş Hukukundan kopmaya başlamış ve günümüzde bağımsız bir hukuk dalı olarak ortaya çıkmıştır. Çünkü, iş (hizmet) sözleşmesi ile sosyal koruma hakkı arasındaki bağ büyük ölçüde kopmuştur; günümüzde sosyal güvencenin kapsamına sadece bağımlı çalışanlar değil, bağımsız çalışanlar da girmektedir. Her iki hukuk dalında kullanılan teknikler arasında da önemli ayrımlar bulunmaktadır. İşte belirtilen bu nedenlerle, sosyal korumaya yönelik kuralların tümünü içeren Sosyal Güvenlik Hukukunu bağımsız bir disiplin ve hukukun yeni bir dalı biçiminde değerlendirmek gerekir[9].

---

8 *Tunçomağ*, 177; *Saint-Jours*, 49.

9 *Saint-Jours*, 49; *Tunçomağ*, 177 vd.; *Tuncay/Ekmekçi*, 108-110; *Arıcı,* 62-63 vd.

§ 8. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE REFORM

I. GENEL BİLGİ

Tüm dünyada olduğu gibi, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi de, çok karmaşık ve ciddi sorunlarla karşı karşıyadır. Bu sorunların başında, hiç kuşkusuz, finansman sorunu gelmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumlarının açıkları her yıl çığ gibi büyümekte ve zorunlu olarak Kurumların açıkları genel bütçeden yapılan transferlerle kapatılmaya çalışılmaktadır. Bu sorunlara çözüm olarak, 2004 yılından itibaren "Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform" önerileri kapsamında, "tek çatı" modeli tartışılmış, çok farklı içerikte kanun taslak ve tasarıları hazırlanmıştır [1].

Bu süreçte, ilk olarak kurumsal yapıda tek çatı esasını öngören 5502 s.'lı, "Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu"[2] ile mevcut sosyal güvenlik kurumları olan Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığı'nın tüzel kişilikleri sona erdirilmiş ve tümünün malvarlığı Sosyal Güvenlik Kurumu'na devredilmiştir. Primli rejim kapsamında sosyal güvenlik hakları açısından ise, tek Kanun olarak, 31.5.2006 tarihinde, bugün yürürlükte olan

---

1 Reformun gerekçe ve süreçleri hakkında ayrıntı için bkz. Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma, Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, T.C. Başbakanlık, Ankara, Nisan 2005, 27 vd.; 29 Temmuz 2004 Tarihli "Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Önerisi" Metni üzerine TÜRK-İŞ'in Görüşü ve aynı Rapor içinde Prof. Dr. Ali Nazım *Sözer*'in kapsamlı ve isabetli değerlendirmesi, yayımlanmamış, 10 vd.; Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform, Nisan 2005, 5 vd.; Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Reformu, 1 vd.; IX. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 44; 2007 Yılı Programı, 67; X. Kalkınma Planı, 52; *Kılıçdaroğlu*, K., Sosyal Güvenlik Sisteminin "Yeniden Yapılanması", Türk-İş Dergisi, Temmuz – Ağustos 2004, 26 vd.; aynı dergi içinde: *Alper*, Y., Sosyal Güvenlik Sistemimizde Reform Arayışları, 33 vd.; *Işıklı,* A., Sosyal Güvenliğin Sonu mu ?, 46 vd.; Reform önerisine ilişkin kapsamlı ve çok isabetli değerlendirmeler için bkz. *Kapar*, R., Taslak Metine İlişkin Eleştiriler: Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Önerisi, Petrol-İş, Sendikal Notlar, S:23, Ağustos 2004, 28 vd; *Okur*, A.R., Çok Çatı, Tek Çatı, Yok Çatı, Türk-İş Dergisi, Temmuz – Ağustos 2004, 53 vd.; *Aynı yazar,* Sorunlarıyla Gelen Reform, Mercek, Temmuz 2006, 17-30; *Güzel,* A., Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Sorunlara Çözüm mü ?, Çalışma ve Toplum, 2005/4, 61 vd.; *Aynı Yazar,* Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılandırma: Neden ve Amaçlar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi-TİSK Semineri, Ankara, 7-8 Aralık 2006, Ankara 2008, 23 vd.; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 36 vd.; yabancı ülkelerde yapılan reformlara ilişkin bkz. *Strobel*, Modéle Sociale Européen, 85 vd.; Elaine *Fultz*, sous-direction, la réforme des pensions en Europe centrale et orientale, Vol.1: Restructuration avec privatisation: le cas de la Hongrie et de la Pologne, BIT-CEET, 2002.

2 RG, 20.5.2006, 26173.

5510 s.'lı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu" kabul edilmiştir[3]. Ancak, bu Kanunun bazı önemli maddeleri, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş ve birçok hükmünün yürürlüğü durdurulmuştur[4]. Anayasa Mahkemesi kararı doğrultusunda, 5510 s.'lı Kanunda bazı değişiklikler yapma gereği ortaya çıkmış ve yapılan düzenlemeler sonucu -bazı hükümler farklı tarihlerde yürürlüğe girmiş olsa da- Kanunun, 2008 yılı Ekim ayı başında yürürlüğe gireceği kabul edilmiştir (SSGSSK m. 108).

II. REFORM KAPSAMINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN KANUNİ DÜZENLEMELERİN TEMEL ESASLARI

1. Kurumsal Yapıda Tek Çatı Esası: Sosyal Güvenlik Kurumu

Yukarıda da belirtildiği gibi, Reform kapsamında sosyal sigorta ilişkisi kurabilen herkesi kapsamak üzere tek bir sosyal sigorta kanunu (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu), sosyal sigorta ilişkisi kuramayan ve muhtaç durumda olan herkes için tek bir primsiz ödemeler kanunu (ancak bu kanun hala çıkarılamamıştır) ve bu kanunların uygulanmasıyla görevli tek bir kurum oluşturma amaçlanmış, bu amaç doğrultusundaki kurumsal yapı için de 5502 s.lı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu çıkarılmıştır[5]. 5502 s.'lı Kanunla, mevcut sosyal güvenlik kuruluşları olan Sosyal Güvenlik Kurumu, Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ile Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığının tüzel kişilikleri sona erdirilerek, tüm malvarlıkları, kadroları, mevcut sözleşmeleri, hiçbir işleme gerek kalmaksızın Kanunun yürürlük tarihi itibarıyla görevleri ile birlikte Kuruma devredilmiştir (geç. m. 1/1).

---

3 RG, 16.6.2006, 26200.

4 AYM, 15.12. 2006 t. ve E. 2006/111, K. 2006/112 (RG, 30.12.2006, 26392/5 M.)

5 Bu Kanunun adı, 2.7.2018 tarihli ve 703 s.'lı KHK (RG, 9.7.2018, 30473) m.88 ile "Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun" biçiminde değiştirilmiştir.

2. Sosyal Sigorta Hakları Açısından Tek Kanun Esası: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu[6]

a) Kanunun kişiler açısından kapsamı

5510 s.'lı SSGSSK, değişik sosyal sigorta kanunlarının kapsamında olanları tek bir kanun içinde toplamaktadır[7]. Kanunun "Sigortalı Sayılanlar" başlığını taşıyan 4. maddesi, bu amaca uygun olarak, 506, 1479, 5434 ve 2926 s.'lı kanunların sigortalı sayılanların düzenlendiği maddelerini adeta bir araya getirmiştir. Gerçekten, söz konusu madde incelendiğinde, ilk fıkranın (a) bendinin, 506 s.'lı Kanunun 2. maddesi ile yine 506 s.'lı Kanuna çeşitli tarihlerde yapılan eklerin toplamı niteliğinde olduğu görülmektedir. Buna göre, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılırlar (SSGSSK m. 4/1, a).

5510 s.'lı Kanunun m. 4/1, b bendi ise, bağımsız çalışanların sigortalılığını düzenlemektedir. Dolayısıyla, daha önce 1479 ve 2926 s.'lı Kanunlara göre sigortalı sayılanlar da 5510 s.'lı Kanun kapsamında sigortalı sayılacaklardır.

Daha önce, 5434 s.'lı T.C. Emekli Sandığı'na tabi devlet memurları ve kamu görevlileri de esas itibariyle Kanunun 4/1, c bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Ancak devlet memurları, kısa vadeli sigorta kolları açısından 5510 s.'lı Kanunun kapsamı dışına çıkarılmış; uzun vadeli sigorta kolları açısından da genel olarak Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra ilk

---

6 Kanunun hazırlanma sürecine ilişkin ayrıntı için bkz. *Tuncay*, C., Türk Emeklilik Sisteminde Reform Projesinin Değerlendirilmesi, Çimento İşv. D., Mart 2005, 4-5; *Okur*, A.R., İstanbul Barosu Sağlık Sigortası Çalışma Grubu Raporu (26.7.2003), 101-109; *Centel*, T., aynı rapor, 109-117; *Okur,* A. Rıza, "Sorunlarıyla Gelen Reform", Mercek, Temmuz 2006, 17-30; *Okur,* A.R./*Ergin,* H., "5510 Sayılı Kanunda Değişiklik Öngören 25.10.2007 Tarihli Taslağın Değerlendirilmesi", Legal İHSGD, S. 16, 2007, 1443-1470; *Okur,* A. R./*Ergin*, H., Türkiye'de Sağlık Reformunun Geçmişi ve Geleceği, Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008, 599 vd. Kanuna ilişkin Anayasa Mahkemesi tarafından verilen iptal kararı ve buna dair eleştiriler için bkz. AYM, 15.12.2006, 111/112, RG, 30.12.2006, 26392; *Kaplan*, E. T., Anayasa Mahkemesinin 5510 s.'lı Kanunun Bazı Maddelerinin Yürütülmesinin Durdurulmasına İlişkin Kararı Üzerine Düşünceler, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Kasım-Aralık 2006, 86-88; *Arıcı*, K., Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri Yönünden Anayasaya Aykırılığı Sorunu, TİSK Akademi, 2007/I, 7-25; *Ergin*, H., İptalle Gelen Sorun: Reformdan Geriye Ne Kaldı? Anayasa Mahkemesi'nin 15.12.2006 Tarihli Kararına İlişkin Bir Değerlendirme, TİSK Akademi, 2007/I, 26-63; *Yorgun*, S., 5510 Sayılı Kanun, Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı ve Çatırdayan Norm ve Standart Birliği, TİSK Akademi, 2007/II, 127-145.

7 Bkz. §8; ayrıca: *Akın*, L., Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler, Çalışma ve Toplum, 2006/I, 8, 26 vd.

defa devlet memuru ya da kamu görevlisi olanlar kapsama alınmıştır. Böylece, Kanunun hazırlanış gerekçesi arasında yer alan tüm sigortalılar için "tek kanun" düşüncesi geçerliliğini yitirmiştir.

b) Kısa vadeli sigorta hükümleri

5510 s.'lı Kanun, 506 s.'lı Kanunu model almış olsa da bazı temel noktalarda önemli farklılıkları bulunmaktadır. Kanun, 506 s.'lı Kanundan farklı olarak, sosyal sigorta tekniğine uygun olarak yapılan parasal yardımlar ile sağlık hizmet sunumunu birbirinden ayırmakta; parasal yardımları da kendi içinde ikiye ayırarak isabetli olmayan bir ifadeyle, kısa vadeli sigorta hükümleri ve uzun vadeli sigorta hükümleri başlığı altında düzenlemektedir[8].

5510 s.'lı Kanunda, kısa vadeli sigorta hükümleri başlığı altında düzenlenen sigorta kolları iş kazası ve meslek hastalığı, analık ve hastalık sigortalarıdır. Ancak, kısa vadeli sigorta hükümleri, sadece hizmet sözleşmesiyle veya bağımsız çalışan sigortalılara ilişkin olup, Kanunun m. 4/1,c hükmü kapsamında sigortalı sayılan devlet memurları ve diğer kamu görevlilerini kapsamına almamaktadır[9].

c) Uzun vadeli sigorta hükümleri

SSGSSK'na ilişkin eleştiriler özellikle Kanunun sosyal devlet ilkesini göz ardı eden, ekonomik kaygıyı ön plana çıkaran yaklaşımında yoğunlaşmıştır. Bu yaklaşım özellikle uzun vadeli sigorta kolları açısından yadsınamayacak kadar açıktır. Zira, Kanun daha çok prim alma, daha az aylık verme amacı gütmüştür[10]. Özellikle de uzun vadeli sigorta hükümlerine ilişkin düzenlemelerde bu amaç çok daha belirgindir.

---

8 Önemle belirtelim ki, sosyal güvenlik sistemlerinde kısa vadeli sigorta kolu diye bir sigorta kolu bulunmamakta; sadece yapılan yardımların uzun süreli ya da kısa süreli olmasına göre, sigorta kolları kısa veya uzun vadeli olarak gruplandırılmaktadır. Sosyal sigorta kolları ise, güvence altına alınması gereken sosyal risklere göre oluşturulmaktadır. Bu bağlamda, sosyal sigorta kolu, sosyal risklerin sigortalılar üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin giderilmesi amacıyla, belirli bir bütünsellik içinde oluşturulan yapıyı ifade etmektedir. Bu nedenle, 5510 s.'lı Kanunun bu ifadesini sosyal güvenlik sistemlerinin genel ilke ve terminolojisiyle uyumlu bulma olanağı bulunmamaktadır.

9 Bkz. §12, 13, 14.

10 *Caniklioğlu*, N., Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Çalışma ve Toplum, 2006/I, 8, 51.

Kanunun uzun vadeli sigorta hükümleri başlıklı dördüncü bölümünde, sırasıyla; malullük (m. 25-27), yaşlılık (m. 28-31) ve ölüm (m. 32-37) sigortaları düzenlenmiştir[11].

d) Genel sağlık sigortasına ilişkin hükümler

Sosyal Güvenlik Reformunun en önemli ayağını kuşkusuz genel sağlık sigortası oluşturmaktadır. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, başlangıçta ayrı bir kanun ile düzenlenmesi düşünülen genel sağlık sigortası, son olarak 5510 sayılı Kanunun üçüncü kısmı olarak düzenlenmiştir (SSGSSK m. 60 vd.). Kanunda genel sağlık sigortası kapsamında sağlanacak hizmetler, genel olarak, koruyucu sağlık hizmetleri, tıbbi bakım ve tedavi hizmetleri, ağız ve diş tedavisi, yardımcı üreme yöntemi tedavileri, teşhis ve tedavileri için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbî araç ve gereç, sarf malzemeleri sağlanması olarak sayılabilir (SSGSSK m. 63)[12]. Ancak, genel sağlık sigortasına ilişkin maddelerdeki, özellikle kapsam yönünden tekrardan kaçınmak amacıyla kullanılan yoğun iç atıflar, maddeleri son derece ağırlaştırmış, anlaşılmaz, izlenemez hale getirmiştir. Buna, Anayasa Mahkemesinin iptal kararından sonra, Kanunun iptal kararının ışığında yeniden düzenlenmesi çabaları da eklenince[13] Genel Sağlık Sigortası hükümleri daha da karmaşık hale gelmiştir. Temelde zaten titiz ve özenli bir araştırma ve çalışmaya dayanmayan, ek ve geçici maddelerle sayısı elliyi bulan bu eklemelerle, Kanun, Cumhuriyet tarihimizin en zor anlaşılan kanununa dönüşmüştür.

---

11 Bkz. §15, 16, 17.

12 Bkz. §24.

13 Bkz. 27.11.2007 tarihli Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı; Tasarı taslağı hakkında değerlendirme için bkz., *Okur*, A.R./*Ergin*, H., 25.10.2007 tarihli taslağın değerlendirilmesi, 1443-1470.

İkinci Kısım

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA SOSYAL SİGORTALAR

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL SİGORTALARIN UYGULANMA ALANI - YÖNETİMİ - FİNANSMANI (PRİMLER)

§ 9. SOSYAL SİGORTALARIN UYGULANMA ALANI

Bir sosyal sigorta kanununun uygulanma alanı ya da kapsamı, neye, kime ve nereye sorularının ışığında üçlü bir ayırıma tabi tutularak incelenebilir. İlk soru, kanunun *konu yönünden uygulanma alanını* belirleme amacına yöneliktir. Bu ise, kapsama alınan sosyal riskleri ve bunlara karşı öngörülmüş ekonomik güvenceyi, bir başka deyişle sosyal sigorta yardımlarını ifade eder. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun, "Amaç" kenar başlıklı 1. maddesi, bu konuyu düzenlemekte ve Kanunun konu itibariyle uygulanma alanını belirlemektedir. İkinci soruya verilecek yanıt ise, sosyal risklere karşı kendilerine ekonomik güvence sağlanan kişilerin kimler olduğunu, yani Kanunun "*kişiler açısından uygulanma alanını*" ortaya koyar. 5510 sayılı Kanun bu konudaki temel ilkeyi 4. ve 5. maddeleriyle, genel sağlık sigortası açısından ise 60. maddesi ile belirlemiş, sözü edilen maddeleri izleyen maddelerde ise kimi istisnaları düzenlemiştir. Üçüncü soru ise, Kanunun nerede uygulanacağını belirlemeye yönelik olup, Kanunda bunun yanıtı 11. maddede "*işyeri*" olarak verilmiş bulunmaktadır.

Bu paragrafta, 5510 sayılı Kanunun yalnızca kişiler ve yer açısından uygulanma alanı üzerinde durulacak, sosyal riskler ve sağlanan yardımlar ise, yönetim ve finansman kaynakları incelendikten sonra ele alınacaktır.

I. KİŞİLER AÇISINDAN UYGULANMA ALANI

A. TOPLU BAKIŞ

5510 sayılı Kanun ülkemizde temel bir değişiklik gerçekleştirmiş, bir yandan sosyal sigortada "çok yasa"dan "tek yasa"ya geçişi düzenlemiş diğer yandan da "sosyal sigorta yardımı" olarak adlandırabileceğimiz parasal yardımlarla, genel sağlık sigortası kapsamında sağlık hizmet sunumunu birbirinden ayırmıştır. Bu ayırıma uygun olarak da iki farklı sigortalı kavramı belirlemiştir. Gerçekten Kanunda 4. (kısmen sigortalı olanlarla ilgili olarak ise 5. maddede) ve 60. maddede *sigortalı kavramı* düzenlenmektedir. Kanunun 4. ve 5. maddesi, geçici işgöremezlik ödeneği, sürekli işgöremezlik geliri, ölüm geliri, malullük, yaşlılık ve ölüm aylığı gibi parasal yardımlara hak kazanma bakımından "sosyal sigortalı" diyebileceğimiz bir "sigortalı" kavramı öngörürken; 60. madde sadece sağlık hizmet sunumuna ilişkin yardımlardan yararlanacak "genel sağlık sigortalısı" kavramını düzenlemektedir. Bu başlık altında sadece "sosyal sigortalı"[1] kavramı incelenecek, "genel sağlık sigortalısı" kavramı daha sonra genel sağlık sigortası kısmında ele alınacaktır[2].

5510 sayılı Kanun bu temel farklılığın dışında, daha önce başka başka kanunların kapsamına giren sigortalıları tek bir kanunun kapsamına almıştır (m. 4)[3]. Bu bağlamda, daha önce 506 sayılı Kanunun kapsamına girenler, Kanunun m. 4/1, (a) bendinde; 1479 sayılı Kanunun kapsamına girenler m. 4/1, (b) bendinde; 5434 sayılı Kanunun kapsamına girenler ise m. 4/1, (c) bendinde sigortalı olarak sayılmışlardır (geç. m. 7/1)[4]. Tarım kesiminde bir iş sözleşmesine göre çalışanlar da 2925 sayılı Kanunun bazı hükümleri yürürlükte bırakılarak ve 6111 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanuna eklenen ek 5. madde ile 5510 sayılı Kanunun kapsamına alınmışlardır. Biz de bu ayırıma uygun olarak sigortalıları 4. maddenin içindeki düzenleniş biçimine uygun olarak ayrı ayrı inceleyeceğiz.

---

1 2019 yılı verilerine göre, Türkiye'deki aktif sigortalı sayısı 22.000.964 olup, bunlardan 20.172.891'i zorunlu sigortalıdır (4/a, 4/b ve 4/c). Tarım zorunlu sigortalı sayısı 600.787, muhtar sigortalısı 29.444'dür, http://www.sgk.gov.tr (erişim tarihi: 20.08.2021).

2 Bkz. § 24.

3 5510 sayılı Kanundan önceki dönem için bkz. *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 11. bası, 101 vd., 581 vd., 634 vd.

4 Yine Kanuna konulan bir hükümle söz konusu kanunlara göre geçen sürelerin nasıl değerlendirileceği de açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre, 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihine kadar 506, 1479, 2925, 2926, 5434 sayılı kanunlar ile 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesine göre kurulan sandıklara tabi sigortalılık başlangıçları ile hizmet süreleri, fiili hizmet süresi zammı, itibari hizmet süreleri, borçlandırılan ve ihya edilen süreler ve sigortalılık süreleri tabi oldukları kanun hükümlerine göre değerlendirilir (geç. m. 7/1).

Öte yandan, sigortalı kavramı sadece 4. ve 5. maddede düzenlenen zorunlu sigortalılıkla sınırlı değildir. Bunun yanında, "isteğe bağlı sigorta" tekniği ile sosyal güvenceye kavuşturulanlar da bulunmaktadır. Bu nedenle isteğe bağlı sigortalılık da sigortalı başlığı altında ele alınacaktır.

Nihayet sigortalının aile bireylerini de sigortalı kavramı içinde incelemek gerekir. Gerçekten bu kişiler kendi çalışmaları nedeniyle değilse de sigortalının bağımlıları olarak sosyal sigortalar kanunundan yararlanırlar.

Son olarak ekleyelim ki, sigortalı kavramı yalnızca sosyal sigorta yardımlarından kimlerin yararlanacağı yönünden değil, işveren, işveren vekili, alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işveren gibi kavramların anlamını belirleme açısından da önem taşır. Bu son gruptakiler, sosyal sigortalardan yararlananlar içinde yer almadıkları halde, sigortalı çalıştırdıklarından ve bunlar için öngörülen yükümlülükler nedeniyle Kanunda yer almışlardır. Bu kişilerin kimler olduğunun da açıklığa kavuşturulması zorunludur.

Bu açıklamalar, aynı zamanda bu kitapta Kanunun uygulama alanı açısından izlenecek planın çerçevesini de çizmektedir. Gerçekten konu açıklanırken önce sigortalı kavramı üzerinde durulacak, bununla bağlantılı olarak kimlerin istisna kapsamında düzenlendiği ve sigortalı sayılmadığı anlatılacak; ardından sigortalıya bağlı olarak 5510 sayılı Kanunun kapsamına giren aile bireylerinin kimler olduğu belirlenecektir. Daha sonra sigortalı kavramı ile bağlantılı olan diğer kavramlar açıklığa kavuşturulacak, son olarak da Kanunun yer açısından uygulanma alanı üzerinde durulacaktır.

B. SİGORTALI SAYILANLAR

Yukarıda da belirtildiği gibi, 5510 sayılı Kanunda sigortalı sayılanlar aynı madde içinde üç farklı kategoride düzenlenmiştir. Bu nedenle aşağıda bu üç kategori üç ayrı başlık altında incelenecektir.

1. İş Sözleşmesine Göre Çalışan Sigortalılar (m. 4/1, a)

a) Genel olarak

5510 sayılı Kanunun m. 4/1, (a) bendi kural olarak, iş sözleşmesi (hizmet akdi/hizmet sözleşmesi)[5] ölçütü çerçevesinde bağımlı çalışanları kapsamına

---

[5] 5510 sayılı Kanunda "hizmet akdi"nden söz edilirken, İş Kanununda "iş sözleşmesi", Türk Borçlar Kanununda ise "hizmet akdi" kavramı kullanılmaktadır. Ancak belirtelim ki, üç terim de aynı sözleşmeyi ifade etmektedir.

almaktadır. Ancak m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalılık belirlenirken bu ilke ya da ölçüte mutlak bir biçimde bağlı kalınmamış, bunun yanında örneğin koruma bekçileri, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular ile çırak, stajyerler gibi başka bazı kişiler de kapsama alınmıştır. Böylece anılan kişiler için iş sözleşmesi ölçütü terk edilmiş; diğer bentler kapsamında da sigortalı sayılması mümkün olmayan bu kişiler için sosyal korumanın alanı, dolaylı bir biçimde genişletilmiştir.

Kanuna göre, "*Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar*" sigortalı sayılırlar (m. 4/1, a). 5510 sayılı Kanunun yaptığı bu tanım, 4857 sayılı İş Kanununun "işçi" tanımına benzemektedir (İşK. m. 2/1). Bu nedenle, İş Kanunu anlamında işçi sayılanlar, genellikle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu açısından m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı niteliğine sahiptirler. Bununla birlikte, iki kavram arasında mutlak bir özdeşlikten söz edilemez. Başka bir ifadeyle, İş Kanununa göre işçi kabul edilen bir kişinin bu kapsamda sigortalı sayılmaması; işçi sayılmayan kimsenin ise sigortalı sayılması olanağı vardır. Bunun gibi, sigortalı sayılmak için ücretle çalışmak da zorunlu değildir (m. 82/2)[6]. Oysa İş Hukukunda ücret iş sözleşmesinin zorunlu bir unsurudur. Dolayısıyla sigortalılık niteliği belirlenirken kişinin işçi olup olmadığına göre değil 5510 sayılı Kanundaki hükümlere göre sonuca ulaşılmalıdır. Buna karşılık, m.4/1, (a) bendine göre sigortalılık ilişkisi yaratan iş sözleşmesinin var olup olmadığı belirlenirken İş Hukukundaki görüş ve ilkelerden de yararlanılmalıdır.

b) İş sözleşmesine göre çalışanların (m. 4/1, a) sigortalı niteliğini kazanma koşulları

Çalışma ilişkilerinin dinamik ve karmaşık görünümleri dikkate alındığında, bu ilişkinin dayandığı hukuksal kalıbı (hizmet, vekalet, istisna sözleşmesi) açıklıkla ortaya koyabilmek her zaman kolay olmamaktadır. Yargıtay, istikrar kazanmış kararlarıyla, 506 sayılı Kanun döneminde Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında sigortalı niteliğini kazanmanın koşullarını üç başlık altında toplamıştı: 1. Çalışma ya da iş ilişkisinin, kural olarak, hizmet sözleşmesine dayanması, 2. İşin işverene ait işyerinde veya işyerinden sayılan

---

[6] *Çenberci*, 26; *Sözer*, Sigorta İlişkisi, 36 vd.; *Gönencan*, Sigortalılık, İş ve Hukuk, Aralık 1991, 4 vd.; *Güven*, Sosyal Sigortalar, 343; *Demircioğlu/Güzel*, 21 vd.; *Araslı*, 212 vd.; *Aslanköylü*, 2009 Bası, 170, 202-203; *Doğan*, a.g.m. 430 vd.; Yarg. İBK., 8.4.1972, 4/6; Yarg. 9. HD., 18.3.1966, 1140/2335; YHGK, 02.02.2005, E. 2004/10-737, K. 2005/26, www.legalbank.net; Yarg. 10. HD., 27.3.2007, E. 2006/16493, K. 2007/4738, (www.kazanci.com).

yerlerde yapılması, 3. Çalışanın SSK. m. 3'te (şimdi m. 6) sayılanlar arasında bulunmaması[7].

5510 sayılı Kanun da 506 sayılı Kanundaki tanımı aynen tekrarladığı için, kural olarak, bu görüşün hala geçerliliğini koruduğu kabul edilmelidir. Fakat yeni çalışma ilişkileri karşısında işin işverene ait işyerinde yapılmasına ilişkin koşulun işin işverene ait organizasyon kapsamında yerine getirilmesi olarak değerlendirilmesi gerekir. Nitekim Yargıtay da artık daha yeni kararlarında sigortalı sayılmanın koşullarını "a) Çalışma ilişkisinin kural olarak hizmet sözleşmesine dayanması, b) işin işverene ait iş yerinde ya da iş yerinden sayılan yerlerde iş organizasyonu içerisinde yapılması, c) çalışanın 506 Sayılı Kanun'un 3. maddesinde (5510 Sayılı Kanun'un 6. maddesi) belirtilen istisnalardan olmaması" şeklinde sıralamakta ve sigortalı olabilmek için bu koşulların bir arada bulunmasının zorunlu olduğunu belirtmektedir[8].

Şu halde, sigortalı sayılmak için bu üç koşulun tümünün aynı anda gerçekleşmesi zorunludur, birinin eksik olması, 5510 sayılı Kanunun m. 4/1, (a) bendi anlamında sigortalı sayılmaya engeldir. Hiç kuşkusuz, özel yasaların öngördüğü istisnalar açısından durum farklılık gösterir. Bu tür bir istisna hükmünün varlığı halinde, anılan koşulları taşımayanlar da sigortalı sayılacaklardır.

aa) İş ilişkisinin kural olarak iş sözleşmesine dayanması

Sigortalı sayılmak için, çalıştırılan ile işvereni arasındaki iş ilişkisinin kural olarak iş (hizmet) sözleşmesine dayanması gerekir[9]. 5510 sayılı Kanuna göre, "Hizmet akdi: 22/4/1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanununda tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini" ifade eder (m. 3/11). Belirtelim ki, 5510 sayılı Kanunun atıf yaptığı 818 sayılı Kanun 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bu nedenle maddede 818 sayılı Kanuna yapılan atfı 6098 sayılı Kanuna ve bu Kanunun ilgili maddesine yapılmış saymak gerekir[10].

---

7 Yarg. 10. HD., 27.3.2007, E. 2006/16493, K. 2007/473, www.legalbank.net.

8 YHGK, 4.3.2021, E. 2016/21-1856, K. 2021/206; aynı yönde YHGK, 11.2.2021, E. 2017/21-2115, K. 2021/70; Yarg. 21. HD., 18.6.2020, E. 2020/1168, K. 2020/2450, (www.kazanci.com).

9 Ayrıntı için bkz. *Saraç*, Hizmet Sözleşmesine Dayanarak Çalışma Koşulu, 19 vd.; YHGK, 11.2.2021, E. 2017/21-2115, K. 2021/70; Yarg. 21. HD., 18.6.2020, E. 2020/1168, K. 2020/2450; Yarg. 21 HD., 28.11.2002, 9506/10252; Yarg. 21 HD., 4.1.2002, 8404/9155; Yarg. 21 HD., 20.1.2003, 8195/9.

10 6101 sayılı Türk Borçlar Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanununda (RG., 04.02.2011, 27836), bu Kanun ve başka kanunlarda Türk Borçlar Kanunu ile yürürlük-

818 sayılı Kanundan farklı olarak "hizmet akdi" yerine "hizmet sözleşmesi" kavramını tercih eden 6098 sayılı Kanun yapmış olduğu tanımda iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en önemli unsur olan "bağımlılık" unsuruna[11] da yer vermiştir. Türk Borçlar Kanununa 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"* (m. 393/1). Anayasa Mahkemesinin bir kararında[12] açıklandığı gibi, hizmet sözleşmesi, *iş*, *ücret* ve *bağımlılık* olmak üzere üç unsurdan oluşmakta ve bu sonuncusu, hizmet sözleşmesini, iş görmeye ilişkin öteki sözleşmelerden ayıran en önemli unsur olarak kendisini göstermektedir. Türk Borçlar Kanunu, hizmet sözleşmesine ilişkin olarak yapmış olduğu bu tanımla hem 4857 sayılı Kanundaki tanımla (m. 8/1)[13], hem öğretideki görüşlerle hem de yargı kararları ile uyumlu hale gelmiştir.

Tüm bu açıklamaların ortaya koyduğu gibi, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu açısından bir hizmet sözleşmesinin varlığı için, bir başka deyişle işçi kavramı için, *işgörme*, *ücret* ve *bağımlılık* unsurlarının üçünün birlikte gerçekleşmiş olması şarttır. Sigortalılık kavramı açısından ise ücret unsuru mutlak şart değildir. Buna karşılık, işgörme edimini bağımlı bir şekilde yerine getirme hem işçi hem de m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı kavramı açısından belirleyici unsurdur. Bu nedenle, m. 4/1, (a) bendine göre kimlerin sigortalı olduğunun saptanması bakımından bağımlılık unsurunun özel olarak araştırılması gerekmektedir.

---

ten kaldırılan kanunların maddelerine yapılan atıfların o maddeleri karşılayan yeni hükümlere yapılmış sayılacağı belirtilmektedir (m. 8).

11 Bağımlılık unsuruna ilişkin olarak bkz. *Güzel*, Ali: Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, 97; *Sümer*, Haluk Hadi: İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 5, S. 19, Eylül 2010, 63-73; *Esener*, İş Hukuku, 25 vd.; *Ekonomi*, İş Hukuku I, 73 vd.; *Elbir*, İş Hukuku, 61 vd.; *Çelik*, Nuri/*Caniklioğlu*, Nurşen/*Canbolat*/Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 33. bası, İstanbul 2020, § 15, III; *Süzek*, Sarper: İş Hukuku, 19. Bası, İstanbul 2020, 225 vd.; *Narmanlıoğlu*, İş Hukuku I, 133; *Centel*, 79 vd.; *Eyrenci*, Öner/*Taşkent*, Savaş/*Ulucan*, Devrim/*Baskan*, Esra, Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020, 63; *Aktay*, A. Nizamettin/*Arıcı*, Kadir/*Senyen Kaplan*, E. *Tuncay*: İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara 2013, 51; *Senyen-Kaplan*, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, Ankara 2020, 81; *Mollamahmutoğlu*, Hamdi/*Astarlı*, Muhittin/ *Baysal*, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı - Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara 2020, 87; *Güven*, Ercan/ *Aydın*, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Eskişehir/İstanbul 2020, 96-98.

12 AYM, 27.9.1967, 336/29, RG., 19.10.1968, 13031.

13 İş Kanunundaki bu tanımla ilgili ayrıntılı açıklamalar için bkz. *Çelik*/*Caniklioğlu*/*Canbolat*, § 14, § 15; *Tunçomağ*/*Centel*, 65 vd.; *Ulucan (Eyrenci*/*Taşkent*/*Ulucan*/*Baskan)*, 61 vd.; *Demir,* 34 vd.; *Mollamahmutoğlu*/*Astarlı*/*Baysal*, 341 vd.; *Güven*/*Aydın,* 93 vd.; *Aktay*/*Arıcı*/*Kaplan Senyen*, 51 vd.; *Mollamahmutoğlu*/*Astarlı*/*Baysal*, Ders Kitabı, 83 vd.; *Senyen-Kaplan*, 81 vd.

Yargıtay da verdiği kararlarda sosyal sigortalar açısından hizmet sözleşmesinin varlığını, "zaman" ve "bağımlılık" unsurlarından hareketle belirlemektedir. Yüksek Mahkemeye göre bu unsurlar, hizmet sözleşmesinin ayırıcı ve belirleyici özelliklerini oluşturur[14].

Uygulamada sıklıkla kişinin iş sözleşmesi ile mi yoksa eser (istisna) sözleşmesiyle mi çalıştığı noktasında duraksama yaşanmakta, Yargıtay da ortaya koyduğu ölçütlerle sorunu çözmeye çalışmaktadır. Yargıtaya göre, iş sözleşmesinin unsurları, hizmetin belirli veya belirli olmayan bir zaman içinde görülmesi, edimin ifasında işverenin denetim ve gözetimi altında bulunulması, edimin ücret karşılığında yapılması ve ücretin zaman esası üzerinden saptanmasıdır. İstisna sözleşmesinde ise bir eserin ücret karşılığında yaratılması söz konusudur. İstisna sözleşmesinde ücretin saptanmasında eser göz önünde tutulur. İş sahibinin talimat verme yetkisi ise elde edilecek sonuç içindir[15]. Oysa iş sözleşmesinde emir ve talimat yetkisi işçinin çalışma yerinin, işe başlayış ve sona eriş saatinin işverence saptanması biçimindedir. Giderek, istisna sözleşmesinde işin işyerinde görülmesi zorunlu değildir. TRT Genel Müdürlüğüne bağlı işyerlerinde, prodüksiyon amir yardımcısı, yönetmen, yönetmen yardımcısı olarak çalışan kişinin sigortalı sayılabilmesi açısından, hizmet sözleşmesi ile istisna sözleşmesi ayırımının, bizzat yargıç tarafından, sözleşme asılları, tüm ödeme makbuzları, müfettiş raporlarında belirtilen işyeri kayıtları getirtilerek, belgelerin aksi, eşdeğer delillerle kanıtlatılarak, işyeri yetkilileri ve çalışma arkadaşları dinlenmek suretiyle belirlenmesi gerekir[16]. Belirtelim ki,

---

14 Yarg. 10. HD., 23/02/2021, E. 2020/7087, K. 2021/2010, Çalışma ve Toplum, 2021/3, (70) 2473-2476; Bu yöndeki daha eski tarihli kararlar ve isabetli değerlendirmeleri için bkz. *Çenberci,* 5 vd.; *Ozanoğlu*/*Yalnızoğlu*/*Tümer*, 17 vd.; *Cuhruk*/*Çolakoğlu*/*Bükey*, 42 vd.; *Sözer*, Sigorta İlişkisi, 30 vd.; *Saraç*, Hizmet Sözleşmesine Dayanarak Çalışma Koşulu, 20-21; Yarg. 21. HD., 4.2.1997, 544/573, YKD, Haziran 1997, 971-972. Yarg. 21. HD., 8.6.2000, 4584/4611, YKD, Ocak 2001, 89-90).

15 Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararda kuyu açma işinin istisna akdine dayandığını, dolayısıyla kişinin sigortalı sayılamayacağı, giderek uğranılan kazanın iş kazası olmadığına karar vermiştir, Yarg. 21. HD., 04.06.2015, E. 2015/417, K. 2015/12700, Karar ve değerlendirmesi için bkz. *Aydın,* Ufuk: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015, İstanbul, 2017, 560-561.

16 Yarg. 10. HD., 14.3.1995, 2008/2571, YKD, Haziran 1995, 899 vd. Karara ilişkin inceleme: *Özdemir*, B., Çimento İşveren D. Mayıs 1998, 17 vd.; ayrıca: *Sözer*, 1995 Yılı Kararları, 184 vd.; bağımlılık unsurunun değerlendirildiği diğer kararlar için bkz., Yarg. 10. HD., 13.4.2021, E. 2020/792, K. 2021/5138; Yarg. 10. HD., 31.3.2021, E. 2019/5785, K. 2021/4358; Yarg. 10. HD., 27.3.2007, E. 2006/16493, K. 2007/4738, Yarg. 21. HD.,13.5.2008, E. 2008/4586, K. 2008/7667; Yarg. 21. HD., 6.5.2010, E. 2009/6024, K. 2010/5412, kararlar için bkz. (kazanci.com); Yüksek Mahkemenin kararlarında, "ücretin zaman esası üzerinden hesaplanması", "işin işverene ait işyerinde görülmesi" gibi ölçütlere de yer vermesi isabetli değildir. Ayrıca, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin hizmet sözleşmesi ve özellikle bu sözleşmenin bağımlılık unsuruna olan etkilerinin kararlara yansıtılmamış olması da önemli bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır (Gelişmeler konusunda ayrıntı için bkz. *Ekonomi*, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, 182 vd.; *Güzel,* Fabrikadan Internet'e İşçi Kavramı, 83 vd.; *aynı yazar*, Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı, 27 vd.*; Kuban*, A., Yeni İstihdam Türleri Açısından İşçi Kavramı, 55 vd.; *Özdemir,* B., a.g. karar incelemesi, 20 vd.; *Aslanköylü,* 2009 Bası, 206 vd.

Yargıtayın bu kararları ve saptamaları bağımlılık unsuru açısından yerinde ise de, işin yapılma "zamanı"nı bir unsur gibi ele alması bakımından isabetli değildir. Zira, işin yapılma zamanı ayrı bir unsur olmayıp, bağımlılık unsurunun içinde yer almaktadır[17].

Yargıtay, verdiği birçok kararda, anılan ölçütleri somut olaylara uygulayarak, kimi duraksamalı konularda, sigortalı sayılanları açıklığa kavuşturmuştur[18]. Varılan sonuçlar, m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılanları belirlerken bugün için de aynı anlam ve önemini koruyacaktır. Söz konusu kararlara göre, profesyonel futbolcular[19], antrenör ve menajerler[20], belirli bir ücret karşılığında çalışan sendikanın büro ve mali sekreteri[21], takım sözleşmesine dayanarak tarım işlerinde çalışanlar[22], part-time çalışanlar[23], tercüman rehberler[24], turist rehberleri[25], köy katibi, köy bekçisi ve imamı[26], ücret

---

17 Bkz. *Güzel,* Fabrikadan Internet'e İşçi Kavramı, 96 vd.; *aynı yazar,* Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı, 29 vd.; Yarg. 21. HD., 15.3.2001, 1767/1917, *Araslı*, 227; *Güzel*, Ali: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, 296; TRT'ye 1994-2011 yılları arasında götürü bedelle hizmet alımı çerçevesinde sunulan hizmetin eser değil iş sözleşmesine dayandığına ilişkin bir başka karar için bkz. Yarg. 10. HD., 3.11.2014, E. 2014/20273, K. 2014/21977, (www.kazanci.com).

18 Uygulamada, iş mahkemeleri sigortalılık niteliğini belirleyebilmek için bilirkişi incelemesine başvurmaktadır. Yargıtay isabetli olarak hâkimlik mesleğinin gerektirdiği genel ve hukuki bilgi ile çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişi düşüncesine başvurulmayacağına hükmetmektedir, Yarg. 10. HD., 20.3.1990, 2547/2749, İş ve Hukuk, Ekim 1990, 33-35; Ayrıca bkz. *Centel*, 1990 Yılı Kararları, 159 vd.; Yarg. 10. HD., 14.3.1995, 2008/2571, YKD, Haziran 1995, 899 vd.; ayrıca bkz. Yarg. 10. HD., 18.10.2010, E. 2010/10075, K. 2010/13851, (www.kazanci.com).

19 Yarg. 10. HD., 9.2.2021, E. 2020/3627, K. 2021/1333; Yarg. 21. HD., 28.5.2015, E. 2014/17443, K. 2015/12198, kararlar için bkz. (www.kazanci.com); Kurumun 2013/11 sayılı Genelgesinde de profesyonel sporcular sigortalı sayılmaktadır, 7.

20 Yarg. 10. HD., 3.3.1984, 6455/1486, *Çenberci*, 32; Yarg. 10. HD., 29.3.2001, 891/2295 sayılı kararında üniversite öğrencisi lisanslı koşucuyu sigortalı saymamıştır: Karar ve değerlendirmesi için bkz. *Okur*, 2001 Yılı Kararları, 214; *Aslanköylü,* 2009 Bası, 216; voleybol antrenörü ile ilgili bir karar için bkz. Yarg. 21. HD., 3.12.2018, E. 2017/4264, K. 2018/8930, (www.kazanci.com).

21 Yarg. HGK, 22.5.1985, 10-288/494.

22 Yarg. 10. HD., 24.12.1985, 6406/7244, *Güzel,* 1985 Yılı Kararları, 183 vd.; Aynı Karara ilişkin bir inceleme için bkz. *Çenberci*, İHU, SSK. 3, No. 5; 1.2.1988, 121/242*, Şakar*, 1988 Yılı Kararları, 208-209.

23 Yargıtaya göre, günün tüm iş saatinde sürekli çalışmanın gerçekleşmemesi de hizmet akdinin varlığını engellemez, Yarg. 10. HD., 8.6.1995, 5048/5358, YKD, Ekim 1995, 1563 vd. *Sözer*, 1995 Yılı Kararları, 187-188; 10.5.1999, 8704/3066, TÜBA/İİÇB:1232. Ayrıca bkz. Yarg. 21. HD., 13.10.1997, 6660/6343, YKD, Eylül 1998, 1363 vd.; Ayrıca bkz. YHGK, 1.11.2017, E. 2015/10-215, K. 2017/1255, (www.kazanci.com).

24 Yarg. HGK, 14.4.1982, 1643/359; Yarg. 10. HD., 5.4.1983, 867/1758, *Çenberci*, 33-34.

25 Yarg. 21. HD., 2.7.2012, E. 2011/78, K. 2012/12526, (www.kazanci.com).

26 Yarg. HGK, 23.2.1983, 1249/172; 29.1.1981, 7094/402; YHGK, 28.11.1990, 10-458/601, *Centel*, 1990 Yılı Kararları, 160 vd.

karşılığı kooperatif başkanlığı yapanlar[27], esnaf kredi kooperatifi müdürü[28], akademi öğrencilerine çıplak modellik yapan mankenler[29], dizilerde figüranlık yapanlar[30], işverenin işyerinde sürekli çalışan müşavirler[31], koşulların varlığı halinde hukuk müşavirleriyle avukatlar[32], özel bir poliklinikte çalışan doktorlar[33], merdiven temizleyen, çöp toplayan kapıcı[34] sigortalı sayılırlar. Bunun gibi, elçiliklerde çalışanlar da m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılırlar[35]. Askerlik hizmetinden izinli olunan dönemlerde hizmet akdine dayalı olarak çalışma sigortalılığı engellemez[36].

Belirtelim ki, 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu[37] hükümlerine göre meslek icrasına hak kazanan "serbest muhasebeciler," "serbest muhasebeci mali müşavirler" bu ünvanlarla; "yeminli mali müşavirler" ise bu ünvan ve tasdik yetkisiyle, muhasebecilik ve mali müşavirlik mesleğinin konusuna giren (m. 2) işlerin yürütülmesi amacıyla gerçek ve tüzel kişilere tabi ve onların işyerlerine bağlı olarak hizmet akdi ile çalışamazlar (m. 45). Dolayısıyla, anılan kimseler m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmayacaklardır[38]. Ayrıca, jokeyler ve 6132 sayılı Kanun kapsamındaki antrenörler[39], belediye meclisi üyeleri arasından seçilerek atanan başkan yardım-

---

27 Yarg. 10. HD., 22.5.1984, 1600/2835, *Çenberci*, 34.

28 Yarg. 10. HD., 12.11.1981, 5267/5581; Aynı yönde; 5.2.1988, 222/365, *Şakar,* 1988 Yılı Kararları, 211.

29 Yarg. 9. HD., 13.11.1980, 10890/11676.

30 YHGK, 21.2.2018, E. 2015/21-139, K. 2018/316, (www.kazanci.com).

31 Yarg. HGK, 27.9.1978, 196/772.

32 Yarg. 10. HD., 10.11.1977, 2531/7041; Yarg. HGK, 22.2.1976, 545/2549; Yarg. 10. HD., 22.3.1988, 1319/1768, *Şakar*, 1988 Yılı Kararları, 208.

33 Yarg. 10. HD., 17.12.1974, 5734/7231; Yargıtay hastanede fahri asistan olarak çalışan doktorları da sigortalı saymıştır (Yarg. 10. HD., 22.1.2001, 3613/37, 22.1.2001, 8477/39, Tüba, no: 1329, 23.4.2001, 13; Kararlara ilişkin değerlendirmeler için bkz. *Okur,* 2001 Yılı Kararları, 215 vd.

34 Yargıtaya göre, kalorifer tesisatı olmayan apartmanda, merdiven temizliği yapan, çöp toplayan, ekmek-gazete dağıtan ancak bu işlerden artan zamanlarda evlere temizliğe giden davacının çalışmalarının 4857 sayılı Kanunun 13. maddesine göre tam süreli (ayda 30 gün) veya kısmi süreli (part time) olup olmadığının araştırılması ve bunun sonucuna göre karar verilmesi gerekir, Yarg. 21. HD., 12.07.2011, E. 2010/5709, K. 2011/6261, www.legalbank.net.

35 Bu konudaki açıklamalar için bkz. 2013/11 sayılı Kurum Genelgesi, 111.

36 Yarg. 10. HD., 11.5.2009, E. 2008/2182, K. 2009/8588, (www.kazanci.com).

37 RG., 13.6.1989, 20194.

38 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak farklı anlamda: Yarg. 10. HD., 31.10.1995, 8571/9042, *Sözer*, 1995 Yılı Kararları, 182 vd.; *Aslanköylü*, 2009 Bası, 216.

39 Yarg. 10. HD., 13.4.1984, 654/794; 18.2.1985, 29/879. Buna karşılık Yarg. 10. HD., 2016 yılında verdiği bir kararda At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokeylerin 1.10.2008 tarihinden önceki dönem için m.4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılabileceği sonucuna ulaşmıştır, (Yarg. 10. HD., 11.2.2016, E.2015/17939, K. 2016/1655, (www.kazanci.com). Yargıtaya göre, 5510 sayılı Kanun m. 4/3 uyarınca At Yarışları Hakkında Kanun kapsamındaki jokey ve antrenörler m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı sayıldıkları için sözü edilen kişilerin 1.10.2008 tarihinden

cıları[40], geçici köy koruculuları[41] da, hizmet sözleşmesine göre çalışmadıkları için m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılamazlar. Buna karşılık, işçi sendikası yönetimi kurulu üyeleri artık m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacaklardır (m. 4/2, a)[42].

Yargıtay bir başka kararında da, vakıf üniversitesinde yüksek lisans ve doktora yaparken üstlendiği taahhütname karşılığı tüm akademik faaliyetlere de katılan kişinin sigortalı sayılması gerektiği sonucuna ulaşmıştır[43].

Bu noktada esnek çalışma biçimlerinden biri olan geçici iş ilişkisinde işçiye emir ve talimat verme hak ve yetkisi geçici bir süre için geçici işverene geçtiği için bu konunun sosyal sigortalılığa etkisi üzerinde de kısaca durulması ve geçici işçinin kimin sigortalısı sayılması gerektiğinin belirlenmesi faydalı olacaktır.

Bilindiği gibi, 4857 sayılı Kanunun 7. maddesinin ilk fıkrasında "Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir." denildikten sonra 2. ve devamı fıkralarında özel istihdam bürosu ile kurulan geçici iş ilişkisinin hangi hallerde ve nasıl kurulacağı, bunun hüküm ve sonuçlarını düzenlenmiş, ardından 15. fıkrasında "İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur." denilerek holding ve aynı şirketler topluluğuna bağlı işverenler arasındaki geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir. Hemen belirtelim ki, İş Kanunu m. 7/15'de işçinin/sigortalının devrinden söz edilse de buradaki devir teknik anlamda işçinin ya da iş sözleşmesinin devrini ifade etmemektedir[44]. İş sözleşmesinin devrin-

---

önceki dönem için -bağımlılık ilişkisinin var olduğu durumda- m. 4/1, (a) bendine göre, anılan tarihten sonrası için ise m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı sayılmaları gerekir.

40 Yarg. 10. HD., 10.5.1999, 8704/3066, Tüba/İİÇB: 14.6.1999.

41 Yargıtay 10. HD'ne göre, 1985 yılında kabul edilip yürürlüğe giren 3175 sayılı Kanunla ihdas edilen geçici köy koruculuğu sisteminin asli unsuru niteliğindeki geçici köy korucularının valinin önerisi ve İçişleri Bakanı'nın onayı ile görevlendirilerek, bir anlamda ataması yapılması karşısında istihdam edildikleri İçişleri Bakanlığı ile aralarında hizmet akdi ilişkisi bulunmaz, 18.12.2008, E. 2007/14922, K. 2008/16270, (www.kazanci.com).

42 506 sayılı Kanun döneminde bu kişiler bir iş sözleşmesine göre çalışmadıkları için haklı olarak sigortalı sayılmıyorlardı. Bu yönde, bkz. Yarg. HGK, 5.6.1985, 10-826/564, İKİD, Şubat 1986, 3940; Ayrıca bkz. *Çelik/Güzel*, 637 vd. Ancak artık Kanunun açık hükmü karşısında söz konusu kimseler de m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılırlar.

43 Yarg. 21. HD., 11.02.2008, E. 2008/240, K. 2008/1842, *Yılmaz/Kalemci*, 699-703; Burs karşılığı doktora yapan öğrencinin sigortalı sayılacağı konusunda bkz. *Yılmaz*, Halil: Yargıtay'ın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Seçilmiş Kararları (2014-2015), Ankara 2016, 696.

44 *Şahlanan*, Fevzi: Genel Hükümler ve Temel Kavramlar, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı: 2, İstanbul 2003, 38; *Şahlanan*, Fevzi: Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri, Yeni İş Yasası, Seminer Notları ve İş Kanunu, 25-29 Haziran 2003, Çeşme, 34; *Caniklioğlu*, Nurşen: Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları, İş Hukukunda Üçlü İş

de, devreden işveren iş sözleşmesinden doğan tüm haklarını kaybetmektedir. Oysa geçici iş ilişkisinin kurulması sözleşme taraflarında herhangi bir değişikliğe yol açmamakta[45], geçici işçi ile işvereni arasındaki iş sözleşmesi devam etmektedir[46]. Buna bağlı olarak, işverenin iş sözleşmesinden doğan hak ve yükümlülükleri, geçici iş ilişkisinin özellikleri göz ardı edilmeden, bu dönemde de varlığını sürdürmektedir. Maddede sözü geçen devir ise, işverenin iş sözleşmesinden doğan işi talep hakkının temlikine dayanan bir devri ifade etmektedir[47].

Yukarıda da belirtildiği gibi, geçerli bir geçici iş ilişkisinde geçici işçi ile kendi işvereni arasında iş sözleşmesi devam ettiği için sosyal sigorta hukuku açısından da işverenlik sıfatı işçiye emir ve talimat veren işverene değil iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverene aittir[48]. Buna karşılık geçersiz bir geçici iş ilişkisinde sosyal sigorta hukuku açısından işverenlik sıfatı çalıştıran işverene aittir[49].

Geçerli olmayan bir hizmet sözleşmesine dayanarak çalışanlar ise, geçersizliğin saptandığı tarihe kadar sigortalı sayılırlar[50]. Yarg. 10. HD.'nin bir kararına göre, hizmet sözleşmesinin salt 5953 sayılı Kanunun 4. maddesinde öngörüldüğü biçimde yazılı olarak yapılmamış bulunması, basın işyerinde gazeteci olarak çalıştığı saptanmış kişinin sigortalı sayılmasını engellemez[51]. Yargıtay aynı doğrultudaki başka bir kararda da, "*Bir kimsenin çalıştırılması*

İlişkileri, Legal Prof. Dr. Nuri Çelik'e Vefa Toplantısı, İstanbul 2008, 125-126; *Canikliođlu*, Nurşen: Atipik İstihdam Biçimi İle Çalışanların –Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların– Sosyal Güvenliği, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.1, İstanbul 2016, İKÜ HFD, Özel Sayı, C.15, S.1, Ocak 2016, 50. Ekmekçi, Ömer: Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul 2008, 102.

45 *Ulucan, (Eyrenci/Taşkent/Ulucan//Baskan):* 124; *Canikliođlu*, Atipik İstihdam, 50.

46 *Süzek*, İş Hukuku, 281; *Mollamahmutoğlu,* Hamdi/*Astarlı,* Muhittin/*Baysal,* Ulaş: İş Hukuku, Ankara 2014, 366; *Ulucan*, (Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/Baskan), 124; *Canikliođlu*, Geçici İş İlişkisi, 126; *Canikliođlu*, Atipik İstihdam, 50.

47 Bu konudaki tartışmalar için bkz. *Akyiğit*, Ercan: İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995, 125. Nitekim 7. Maddenin ilk halini oluşturan Bilim Kurulunun hazırlamış olduğu Tasarı Gerekçesinde de, "İşçinin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenle (ödünç veren) arasındaki sözleşme sona ermemekte, ödünç veren işveren işçiden olan işin görülmesini talep hakkını geçici bir süre için diğer işverene (ödünç alan) devretmektedir" denilmektedir, Tasarı ve Gerekçesi, 74; ayrıca bkz. *Canikliođlu*, Geçici İş İlişkisi, 126.

48 *Canikliođlu*, Atipik İstihdam, 54; *Odaman*, Serkan/*Çavuş*, Ö. Hakan: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.1, İstanbul 2016, İKÜ HFD, Özel Sayı, C.15, S.1, Ocak 2016, 271; *Sarıkaya*, Ecenur: Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Geçici İş İlişkisi, Legal İHSGHD, C.18, S. 69, Y. 2021, 268.

49 *Canikliođlu*, Atipik İstihdam, 50.

50 *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 96; *Alper*, Sosyal Sigortalar, 63; *Uşan*, Fatih: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Genel Esasları, Ankara 2009, 80; ayrıca bkz. Yarg. İBK., 18.6.1958, 20/9, (RG., 30.9.1958).

51 Yarg. 10. HD., 15.5.1984, 2597/2680.

yasak olan bir işte çalıştırılmış bulunması, bir başka anlatımla, aradaki sözleşmenin geçersiz olması, o kimsenin çalıştığı sürece sigortalı sayılmasına engel değildir" diyerek hizmet sözleşmesinin geçersiz olduğu dönemde de sigortalılık ilişkisinin gerçekleştiğini kabul etmiştir[52].

Buna karşılık Yargıtay, yabancıların çalışmasını yasaklayan hükümlerin "kamu düzeni hükmü" niteliği taşımaları sebebiyle bunlara aykırılık durumunda bu sözleşmelerin kesin olarak hükümsüz olacağını ve kesin hükümsüz olan bir sözleşmeye dayanılarak çalışılmış olmasının sözleşmeyi geçerli hale getirmeyeceğini; yabancıların çalışmasında engel bulunmayan işlerde izinsiz çalışma veya çalışma izni bittikten sonra çalışmaya devam edilmesi halinde bu sözleşmelerin kesin hükümsüz olmayacaklarını, dolayısıyla izinsiz çalışan işçinin sigortalılık hakkından yararlandırılması gerektiğini kabul etmektedir[53].

aaa) Fiilen (eylemli) çalışma: sigortalılığın "sahte" ya da "hayali sigortalılık" olmaması

Prime dayalı sosyal sigorta tekniğinin benimsendiği sosyal güvenlik sistemlerinde, sosyal güvenlik kapsamına girme ve sosyal sigorta haklarından yararlanma, çalışma ya da mesleki faaliyet (bağımlı-bağımsız) ölçütüne göre belirlenir. Sigortalılık niteliği, kural olarak, hizmet sözleşmesinin yapıldığı tarihte değil, fiilen işe başlama tarihinde kazanılır[54]. Yargıtayın yerleşik içtihadı da bu yöndedir.

Yüksek Mahkemeye göre, sigortalılığın başlangıcı açısından önemli olan çalışma olgusudur; yoksa işe giriş bildirgesinin Kuruma veriliş ya da gönderiliş tarihi değildir[55]. Buna karşılık, eylemli olarak çalışmaya başlamamakla birlikte çalışmak üzere işverenin emrinde hazır bulunmak, bazı koşullarla, sigortalılığın başlangıç anı olarak yeterli görülebilir[56].

---

52 27.9.1979, 6134/7682, *Çenberci*, 39; 10. HD., 20.5.1997, 3965/3791, YKD, Eylül 1997, 1429-1430: Karar, sonucu itibariyle doğru, fakat gerekçeleri açısından duraksamalara yol açabilecek niteliktedir (*Aydınlı,* İ., Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Mart 1998, 19 vd.; Yargıtaya göre, memur koca ile hizmet sözleşmesinin yapılmasına rağmen, kapıcılık hizmetlerini bizzat yürüten karısı sigortalı sayılır (21. HD., 7.4.1997, 2387/2444, *Arıcı*, 1997 Yılı Kararları, 282); Yargıtaya göre, hizmet sözleşmesinin kanuna aykırılığının saptanması halinde sigortalılık geçmişe değil, geleceğe etkili olarak sona erer (10. HD., 20.5.1997, 3965/3791, *Arıcı*, 1997 Yılı Kararları, 283).

53 Yarg. 10. HD., 16.1.2014, E. 2013/14038, K. 2014/327, (www.kazanci.com).

54 *Saymen*/*Ekonomi*, 56; *Çenberci*, 90; *Sözer*, Sigorta İlişkisi, 30 vd.; *Tunçomağ*, 165; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 151; *Güzel*, 1999 Yılı Kararları, 290 vd.; *Sümer*, Haluk Hadi: Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2020, 42.

55 Yarg. 10. HD., 27.10.2015, E. 2015/18398, K. 2015/17889; YHGK, 27.01.2010, E.2009/10-578, K.2010/37; Yarg. 21. HD., 3.2.2009, E. 2008/2351, K. 2009/1304, kararlar için bkz. (www.kazanci.com); Ayrıca bkz. Yarg. 10. HD., 21.6.1984, 3455/3579, *Çenberci*, 91; Yarg. 10. HD., 2.4.1987, 1902/1944.

56 *Akyiğit,* E., İşverenin İşi Kabulde Temerrüdünün 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, Çimento İşv. D., Mayıs 1995, 18 vd.

Sigortalılık niteliğini kazanma açısından, "işverene ait bir işte çalışma" olgusu, pozitif dayanağını, 5510 sayılı Kanunun 7. maddesinde bulmaktadır. Bunun yanında, primleri düzenleyen maddeler (özellikle m. 80, 82) ile sigortalı hizmetlerin hükmen tespitini öngören 86. madde de aynı şekilde fiili çalışma olgusunu esas almaktadır. Ne var ki, hukuki gerçek bu denli açık olmasına karşın, ülkemizde sigortasız (kayıtdışı) işçi çalıştırmanın yanında, "sahte sigortalılık" veya "hayali sigortalılık" olgusu da yaygınlık kazanmış bulunmaktadır. Salt Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalılara sağladığı yardımlardan yararlanabilmek için, bir işyerinde fiilen çalışmadığı halde, ya işveren tarafından çalışıyormuş gibi işe giriş bildirgesi verilmekte ya da sigortalının kendisi tarafından "hayali tespit davası" açılmaktadır. Yargıtay da verdiği kararlarda, bir kimsenin sigortalı sayılabilmesi için işe giriş bildirgesinin varlığının yeterli olmadığını, aynı zamanda o kimsenin 506 sayılı Kanunun (şimdi 5510 sayılı Kanunun) belirlediği biçimde eylemli olarak çalışmış olmasının da koşul olduğunu belirtmektedir.

Yargıtaya göre, işyerinde gerçek çalışma olgusu, işe giriş bildirgesinin dayanağı olan bilgi ve belgeler ile ücret ödemelerine ilişkin işyeri kayıtlarınca doğrulanmalıdır[57]. Belirtelim ki, aynı esaslar Yarg. HGK'ca da tekrarlanmaktadır. Çalışmayı ortaya koyan belgeler ise, işe giriş bildirgesi ile birlikte, 86. maddede öngörülen ve sigortalının çalışma gün ve sayısını, kazanç durumunu, çalışma tarihleri ile birlikte ortaya koyan ve Kuruma verilmesi zorunlu kanıtlardır. Yargıtaya göre yönteminde düzenlenen işe giriş bildirgesi, işe alınmayı göstermekle birlikte çalışmanın mevcudiyeti yönünden yalnız başına yeterli kabul edilemez[58].

Sahte sigortalılığın yaptırımı sigortalı tescil kaydının iptalidir. Bu husus Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde[59] açıkça belirtildiği gibi (m. 19)

---

57 Yarg. 21. HD., 5.11.1998, 8605/8783; 8.2.1999, 244/407; 8.3.1999, 1473/1403; 10.6.1999, 3863/4163; 8.2.1999, 243/406; 4.2.1999, 179/362 (*Güzel*, 1999 Yılı Kararları, 292-293); Benzer kararlar için bkz. *Araslı,* 248 vd.; 21. HD., 28.11.2002, 9506/10252; YHGK, 27.01.2010, E. 2009/10-578, K. 2010/37, (www.legalbank.net); YHGK, 24.06.2009, E. 2009/21-249, K. 2009/291, (www.legalbank.net); Yarg. 21. HD., 18.04.2011, E. 2010/2865, K. 2011/3625, (www.legalbank.net); YHGK, 23.11.2011, E. 2011/21-575, K. 2011/697, (www.legalbank.net); Gerçek anlamda bir çalışma olmadığı belirlenen durumlarda salt işe giriş bildirgesine geçerlilik tanınamaz, Yarg. 21. HD., 10.6.2002, 3862/5501; 21.11.2002, 7260/9956; Aynı yönde Yarg. 21. HD., 27.1.2004, E. 2003/11267, K. 2004/826, (kararlar için bkz. www.kazanci.com).

58 YHGK, 16.6.1999, 21-508/525, YKD, Nisan 2000, 509, 511; Yarg. HGK, 6.7.2005, E. 2005/21-437, K. 2005/448; (kazanci.com); Yarg. 10. HD., 22.06.2009, E. 2008/19645, K. 2009/11164, www.legalbank.net.

59 RG., 12.05.2010, 27579.

Yargıtay da bu yönde karar vermektedir[60, 61].

Bazı durumlarda sigortalı gerçekte eylemli olarak işveren yetkilerini kullanan kişi tarafından değil, sadece kâğıt üzerinde işveren olarak görünen kişi tarafından Kuruma bildirilebilmektedir. Böyle bir durumda da sahte sigortalılık olduğu açıktır. Nitekim Yargıtay da, isabetli olarak, bu gibi durumlarda sigortalının bordro şirketi olarak hizmet veren işverenin değil, onu eylemli olarak çalıştıran işverenin sigortalısı sayılacağını kabul etmektedir[62].

bbb) İşverene ait işyerinde çalışma

Yargıtay 506 sayılı Kanun döneminde istikrar kazanmış kararlarıyla, sigortalı sayılma açısından "işverene ait işyerinde çalışma" koşulunun varlığını zorunlu görmektedir. Yüksek Mahkemenin bu konudaki kararlarına göre, hizmet sözleşmesinin öngördüğü iş görme edimini, işveren olduğu iddia olunan kişinin işyerinde yerine getirmeyen kimse sigortalı sayılamaz[63].

---

60 Yargıtaya göre, Kurumun sigortalılık tescilini iptal etme yetkisi vardır ve davacıların çocuğunun, "bir hizmet akdine dayanarak işveren tarafından çalıştırılan kişi" konumunda yer alıp almadığı ve giderek 506 sayılı Kanun kapsamında zorunlu sigortalı kabul edilip edilmeyeceği, özellikle çalışmanın gerçekleştiği ileri sürülen tarih itibarıyla (10) aylık olması da dikkate alınarak irdelenmelidir, (Yarg. 10. HD., 08.07.2010, E. 2010/6609, K. 2010/10574, www.legalbank.net); aynı yönde bir başka karar için bkz. Yarg. 10. HD., 08.07.2010, E. 2010/6613, K. 2010/10578, (www.legalbank.net). Yargıtayın son kararına konu olayda sigortalı üç yaşındadır. Katalog çekimi amacıyla yapılan sözleşmeye ve sigortalı adına Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgesine rağmen Kurumca yapılan denetimde eylemli olarak çalışmayı ortaya koyan kanıtların sunulamaması halinde sigortalılığın iptali gerekir, Yarg. 10. HD., 23.03.2015, E. 2014/10674, K. 2015/5411, karar ve kararı yerinde bulan değerlendirme için bkz. *Aydın,* 2015 Yılı Kararları, 567.

61 Kurum sahte sigortalı bildirimi yapan işverenler hakkında nitelikli dolandırıcılık sebebiyle suç duyurusunda bulunmaktadır. Konuya ilişkin bazı Yargıtay kararları için bkz.: 13 yaşındaki çocuğun apartman görevlisi olarak gösterilmesi hakkında, Yarg. 15. CD., 2.2.2015, E. 2013/15316, K. 2015/1661; Doğum ve sağlık yardımları alması için bir lokantada çalışılıyormuş gibi gösterme hakkında, Yarg. 15. CD., 25.2.2015, E. 2013/8237, K. 2015/21463; Asgari işçilik uygulaması sebebiyle yapılan bildirim hakkında, Yarg. 15. CD., 31.3.2015, E. 2013/10091, K. 2015/22708, (kazanci.com).

62 Yarg. 10. HD., 25.2.2010, 2008–6100, 2010–2517, Karar ve değerlendirilmesi için bkz. *Akın*, 2010 Yılı Kararları, 405 vd.

63 Yarg. 10. HD., 25.5.1984, 2729/2927, *Çenberci*, 44; *Araslı*, 217 vd.; Yarg. 10. HD., 9.6.1983, 2938/3119, *Çenberci*, 44; 18.6.1990, 2951/6089, İş ve Hukuk, Aralık 1990, 36-37; 20.3.1990, 2547/2749, İş ve Hukuk, Ekim 1990, 33-35. Yarg. 10. HD., 27.3.2007, E. 2006/16493, K. 2007/4738, kazanci.com. Aksi yöndeki bir karar için bkz. Yarg. 21. HD., 08.06.2000, E. 2000/4584, K. 2000/4611, (www.legalbank.net); Yargıtay, bu esaslardan hareketle, işverene ait bir işi, kendilerine ait bürolarda yerine getiren muhasebeci ve mali müşavirleri sigortalı saymamıştır YHGK, 14.3.1973, 9-502/203; Yarg. 9. HD., 26.4.1973, 40599/12981; Yarg. 10. HD., 19.10.1973, 654/888, Tüba SSK. Mevzuatı, 5/1, 9-10; Ayrıca bkz. B,l,aa.

Yargıtayın bu görüşünün özde doğru olduğu söylenebilirse de teknolojik ve ekonomik gelişmeler sonucu, işin niteliği gereği işyeri dışında çalışmak zorunda kalanları da, "işverene ait işyerinde çalışanlar" kapsamı içinde düşünmek gerekir[64]. Atipik istihdam biçimlerinde iş, işin niteliği gereği olmaksızın da işyeri dışında gerçekleştirilebilir. Bu konuda önemli olan işin işverene ait işyerinde yapılması değil, işverene ait iş organizasyonu kapsamında yapılmasıdır. Gerçekten, ekonomik ve teknolojik gelişmeler, klasik anlamdaki işyeri kavramından çok, "iş ya da hizmet organizasyonu" kavramını ön plana çıkarmıştır. Bu nedenle başkasının iş ya da hizmet organizasyonu çerçevesinde[65] çalışan bir kimse, diğer koşulları da varsa, sigortalı sayılmalıdır[66]. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu, bu gelişmeleri de dikkate alarak, işyeri kavramını geniş anlamı içinde ve "*işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün"* (m. 2/3) biçiminde tanımlamıştır. Özellikle, *"iş organizasyonu"* deyimi; belirli bir coğrafi mekânda kurulu dar anlamdaki işyerinin (büro, fabrika vb.) dışında çalışanların da, diğer koşullarla birlikte, işyerinin işçisi ya da sigortalısı sayılması konusunda önemli bir ölçüt oluşturacaktır.

Belirtelim ki, Yargıtay son yıllardaki kararlarında bağımlılık unsurunu tanımlarken iş organizasyonu kavramına da vurgu yapmaktadır. Gerçekten Yargıtayın 2009 yılında verdiği bir kararında, bazı durumlarda, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da, işverenin iş organizasyonu içinde yer alınmaktaysa bağımlılık unsurunun varlığının kabulü gerektiği ifade edilmektedir[67]. Denilebilir ki, Yargıtay bu konuda görüş değiştirmekte, durum ve koşullara göre işverenin işyerinde yapılmayan ama bağımlılık ilişkisi yaratacak nitelikteki çalışmalarda sigortalılık ilişkisinin kurulduğu sonucuna ulaşmaktadır[68].

---

64 Bkz. *Ekonomi*, Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Yeni Arayışlar, 11 vd.; *Saraç,* a.g.m., 22-23. *Aslanköylü*, 2009 Bası, 206 vd.

65 Ayrıntı için bkz. *Ekonomi*, Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, 182 vd.; *Güzel,* Fabrikadan Internet'e İşçi Kavramı, 109 vd.; *Kuban*, Yeni İstihdam Türleri Açısından İşçi Kavramı, 60 vd.; *Çelik*/*Caniklioğlu*/*Canbolat*, 171 vd.

66 *Tuncay*/*Ekmekçi*, 304-305; *Aslanköylü*, 2009 Bası, 206 vd.; *Uşan*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 82. Bu konuda ayrıca bkz. *Turan*, Ercan/*Akın Pakin*, Ebru: Ev Eksenli Çalışanların Sosyal Güvenliği Üzerine Değerlendirmeler, Sicil, S.12, Aralık 2008, 187 vd.

67 YHGK, 24.06.2009, E. 2009/21-249, K. 2009/291, www.legalbank.net.

68 Nitekim Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 2000 yılında verdiği bir kararda, yerel mahkemenin, davacının davalı işverene ait işyeri ile ilgili parça başına ücret almak suretiyle çalıştığı, satılan giysilerin düzeltim işlerini evinde yerine getirdiği, sürekli bir iş karşılığı ve belirli ücretle çalışma olmadığından sigortalılık talebinin reddine ilişkin kararını, düzeltim işinin işyeri ve davacının evinde yapılması giderek parça başına ücret ödenmesi işin hizmet akdi niteliğini

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2018 yılında verdiği bir kararda ise, estetik partner olarak kapıdan satış yapan kişinin sigortalı sayılmayacağına, taraflar arasında bağımlılık ilişkisi olmadığına karar vermiştir[69].

ccc) Şirket ortaklarının ortak oldukları işyerlerinde m. 4/1, (a) bendi çerçevesinde sigortalı sayılıp sayılmayacağı

İlke olarak, şirket organları ile şirket arasındaki ilişkinin hukuki dayanağı hizmet (iş) sözleşmesi biçiminde değerlendirilemez, dolayısıyla bunlar m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı kabul edilemezler. Örneğin anonim şirketin temsil ve idare yetkisi, yönetim kurulu üyesi ve şirket ortağı olan kimselere verildiği takdirde, şirketle bunlar arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayanmadığı için m. 4/1, (a) anlamında sigortalı kabul edilemeyeceklerdir. Bu esaslar, komandit ve limited şirketler için de aynı şekilde geçerlidir. Kollektif şirketlerde de idare ve temsil yetkisi bir hissedarda toplansa ve bu kişi belirli bir ücret dahi alsa m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalılık ilişkisi düşünülemeyecektir[70]. Buna karşılık, şirketlerin temsil ve idare yetkisi, şirket ortağı olmayan kimselere verilmişse, kural olarak, aradaki ilişki hizmet sözleşmesi biçiminde nitelendirilecek ve bunlar m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılacaklardır[71].

---

etkilemediği gerekçesi ile bozmuştur, Yarg. 21. HD., 08.06.2000, E. 2000/4584, K. 2000/4611, www.legalbank.net .

69 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında, "… Dolayısıyla söz konusu pazarlama faaliyeti karşılığında davacıya komisyon ödenmesi, zaman zaman teşvik amaçlı ödüllerle bir rekabet ortamı içinde set birinciliği verilmesi gibi hususlardan davaya konu ilişkinin iş sözleşmesi olduğu sonucuna varılamaz. Aksine, davacının çalışma koşul ve süresini kendisinin belirlediği; davalı işverenin emir, talimat, denetimi ve gözetimi altında çalışmasının söz konusu olmadığı, işin niteliği ve serbestinin de bir gereği olarak, gelir elde edip etmeme ya da bunun miktarının tamamen davacının kişisel ve sosyal ilişkilerinin yoğunluğuna, satış becerisine, ikna kabiliyetine ve tercihlerine bağlı olduğu anlaşılmaktadır. Yine davacının da içinde yer aldığı sistem bir pazarlama ağı şeklinde olup gruplardan oluşmaktadır. Organizasyon yapısından anlaşıldığı üzere bir üst kademede bulunan partner, sisteme kattığı gruptaki kişilerin satışlarından ilgili koşullar gerçekleşmişse pay alabileceğinden o dönemde satış yapmasa da gruptaki kişiler yapmış ise kazanç sağlayabilecektir. Bu türde bir işleyişin iş ilişkisine yabancı olduğu açıktır" diyerek uyuşmazlık konusu olayda bağımlılık olmadığını kabul etmiştir. YHGK., 16.11.2016, E. 2014/10-1173, K. 2016/1070, (www.kazanci.com).

70 Bkz. *Atabek*, İHU, SSK. 2. No. 1'deki inceleme; ayrıca bkz. *Tuncay*/*Ekmekçi*, 320-321; *Tuncay*, 1986 Yılı Kararları, 165-166; *Güzel*, 1987 Yılı Kararları, 176-177 vd.; *Centel,* 1984 Yılı Kararları, 221-222; *Güzel,* Zorunlu Bağ-Kur Sigortalılığı, 210 vd.; *Aydemir*, M., Türk Hukukunda Ticari Şirket Müdürlerinin İşçi ve Sigortalı Nitelikleri, 48 vd.; *Demircioğlu*/*Güzel*, 35 vd.; Karş. *Aslanköylü*, 2009 Bası, 219; Yarg. 10. HD., 15.7.2008, E. 2008/4013, K. 2008/10550, (www.kazanci.com).

71 *Atabek*, İHU, SSK. 2. No. 1'deki inceleme, SSK; *Güzel*, Zorunlu Bağ-Kur Sigortalılığı 207 vd.; *Aydemir,* a.g.m., 52 vd.

Öte yandan 506 sayılı Kanun döneminde ticaret şirketlerinin ortak, müdür, denetçi ve yönetim kurulu üyelerinin SSK m. 2 anlamında sigortalı sayılıp sayılmayacakları, uygulamada duraksamalara ve çok sayıda yargı kararına konu olmuştur. Belirtilen konulardaki uyuşmazlıkların yoğunluğu ve somut olayların özelliği nedeniyle Yargıtay kararlarında farklı çözümler benimsenmiştir[72].

5510 sayılı Kanunda ise, anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortaklarının m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılacakları belirtilmiştir. Ayrıca, Kanuna konulan bir hükümle, m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanların kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı bildirilemeyecekleri öngörülmüştür (m.53/2). Böylece 5510 sayılı Kanundan önceki dönemde çok tartışmalı olan bu konu da sonlandırılmıştır. Buna karşılık önce "5510 Sayılı Kanun Gereğince Sigortalı Sayılanlar, Sayılmayanlar, Sigortalılığın Başlangıcı, Kuruma Bildirilmesi ve Sona Ermesi Hakkında Tebliğ"ine (V-9)[73, 74] ardından da 2013/11 sayılı Kurum genelgesine bir hüküm konularak 1.10.2008 tarihinden önce m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı olanların bu sigortalılıklarının kesintiye uğrayıncaya kadar aynen devam ettirileceği belirtilmiştir[75].

bb) İş sözleşmesine göre çalışmayanların ve yabancıların sigortalılığı

5510 sayılı Kanuna konulan bazı hükümlerle, iş sözleşmesine göre çalışıp çalışmadıkları duraksama yaratan ya da bir iş sözleşmesine göre çalışmadıkları açık olan bazı kişiler de m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılmışlardır (m. 4/2)[76]. Bunar aşağıdaki başlıklar altında toplanabilir:

-Sendika başkan ve yönetim kurulu üyeleri: Bilindiği gibi, sendika yönetim kurulu üyeleri ile sendika arasındaki ilişki iş sözleşmesine değil, vekalet akdine dayanmaktadır[77]. Bu nedenle söz konusu kişiler, bu faaliyetleri itiba-

---

72 Bu kararlar için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 15. bası, 118 vd.

73 Kanunla düzenlenmesi gereken bir konunun Tebliğ ile düzenlenmesinin isabetli olmadığı açıktır. Bu konuda bkz. *Sözer/Saraç*, Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk, 155.

74 RG., 28.9.2008, 27011.

75 Bu konudaki açıklamalar için bkz. aşağıda § 9, I, E, 1, b.

76 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılacaklar hakkında ayrıca bkz. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 9 ve 2013/11 sayılı Kurum Genelgesi, 2 vd.

77 Yarg. 9. HD., 03.11.2015, E. 2015/25708, K. 2015/31010, Çalışma ve Toplum, 2016/2, 919-922.

riyle iş sözleşmesi ile çalışmazlar. Dolayısıyla da m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılmamaları gerekir. Ancak 5510 sayılı Kanunla bu kişiler de m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmışlardır (m. 4/2, a)[78, 79].

- *Sanatçılar:* 5510 sayılı Kanunda m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan bir diğer çalışan grubu da, "Bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları, müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşıları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar, düşünür ve yazarlar"dır (m. 4/2, b)[80]. Belirtelim ki, bu maddeyle sosyal sigortaların kapsamına alınanların bir bölümü, zaten hizmet sözleşmesine göre çalışanlardır. Öteki bir bölüm ise, hizmet sözleşmesine göre çalışmamaktadırlar[81, 82].

5510 sayılı Kanununun ek 6. maddesinde sanatçıların sigortalılığı ile ilgili önemli bazı düzenlemeler yapılmıştır. Aşağıda ayrıca üzerinde durulacağı üzere[83], anılan düzenlemeyle kısmi süreli çalışan ve çalışması ayda on gün ya da daha az olan sanatçıların sadece belirli bazı sigorta kollarından yararlanması esası benimsenmiştir.

- *Yabancılar:* Yabancılar 2003 yılından önce sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolları bakımından zorunlu sigortalı sayılmakta; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası bakımından ise istekleri halinde sigorta kapsamına alınmaktaydılar. Söz konusu bu düzenleme

---

78 Bu kişiler 506 sayılı Kanun döneminde isteğe bağlı sigorta kapsamında sosyal güvenceye kavuşturulmuşlardı. Bu konuda bilgi için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 161.

79 Söz konusu sigortalılara ilişkin olarak işveren yükümlülükleri ise ilgili sendika ya da konfederasyonca yerine getirilecektir, 2013/11 sayılı Genelge, 3.

80 Bunlar 11.7.1978 tarihinden itibaren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun kapsamına alınmışlardı (2167 s. K.'la eklenen ek madde 10). 5510 sayılı Kanun da bu sosyal korumayı yine aynı kapsam ve koşullarla devam ettirmiştir.

81 Yarg. 10. HD., sanatçıların borçlanabilmesi için hizmet sözleşmesine dayanarak çalışma koşulunu zorunlu görürken (11.6.1996, 10263/5474; 28.4.1997, 2786-3026; 3.2.1998, 191/395; karş. B. *Özdemir*, Sanatçıların Sosyal Güvenlikleri, Çimento İşv. D., Mayıs 1999, 41 vd.), Yarg. 21. HD., istisna sayılabilecek kararları dışında, isabetli olarak hizmet sözleşmesi koşulunu aramamıştır (21.1.1998, 8781/279; 5.3.1998, 617/1542; 16.3.1998, 1475/1825; 19.2.1998, 616/1094). Yarg. HGK'nun içtihadı da bu yönde istikrar kazanmıştır (30.9.1998, 21-644/633, YKD, Aralık 1998, 1763 vd.). Yarg. 10. HD., 27.6.2001 gün ve 3653/5041 sayılı ilke kararında, sanatçıların sigortalı sayılabilmeleri için hizmet sözleşmesine göre çalışmalarının zorunlu olmadığı sonucuna varmış böylece iki özel daire arasındaki içtihat aykırılığı ortadan kalkmıştır (Ayrıntı için bkz. *Kılıçoğlu*, M., Sosyal Güvenlik Hukukunda Borçlanma, Ankara 2002, 1-80, *Güzel*, 1999 Yılı Kararları, 293 vd.); 5510 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak sanatçı ve işveren arasındaki ilişki hizmet akdine dayanmıyorsa bu madde kapsamında sigortalılığın söz konusu olmayacağı görüşü için bkz. *Aslanköylü*, 2009 Bası, 191.

82 Bu konuda ayrıca Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin sanatçılara ilişkin uğraşı alanı ve çalışanları gösterir listeye (Ek 1) bakınız.

83 Bkz. § 9, I, D, 11.

Avrupa Birliği normlarına ve Türkiye'nin 29.7.1971 tarihinde onayladığı ILO'nun 1962 tarih ve 118 sayılı "Vatandaşlarla Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda Eşit İşlem Yapılması Hakkında Sözleşme" hükümlerine aykırı düşmekteydi[84]. Bunun üzerine, bizce de isabetli olarak, 4958 sayılı Kanunla bu ayırım kaldırılmış ve yabancılar, işsizlik sigortası konusundaki düzenleme hariç, tüm sigorta kolları bakımından kapsama alınmışlardı[85]. 5510 sayılı Kanun bu konuda daha farklı bir düzenleme yapmıştır.

5510 sayılı Kanuna göre "Mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar" m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar (m. 4/2, c)[86]. Bendin lafzı dikkate alındığında, mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülkeden gelen yabancıların kapsam dışında tutulduğu gibi bir anlam çıkmaktadır. Ancak, bize göre hükmü, mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi kapsamında olan, özellikle de ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan bir ülke uyruğundaki yabancılar için öncelikle ilgili sosyal güvenlik sözleşmesinin uygulanacağı, bu sözleşmede konuya ilişkin hüküm bulunmaması ya da Türk Sosyal Güvenlik Kanununa atıf yapılması halinde de, 5510 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı biçiminde anlamak gerekir [87, 88].

Öte yandan, yabancıların zorunlu sigortalılığı, iş sözleşmesine göre çalışmalarına bağlı olduğundan, bu kimselerin Türkiye'de çalışma iznine de sahip olmaları gerekir[89]. Yabancıların çalışma izinlerine ilişkin kurallar 28.7.2016 tarihinde kabul edilen 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununda[90] düzenlenmiş bulunmaktadır. Kanuna göre, yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışmaları veya çalıştırılmaları yasaktır (m. 6/2). Diğer kanunlarda ya da Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde

---

84 *Tunçomağ*, 117; *Sözer,* Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun AT Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, 89 vd.; yabancıların sigortalılığının vatandaşlık temeline dayanan ayırımcılık bakımından değerlendirilmesi için bkz. *Caniklioğlu*, Nurşen: Sosyal Hukukun Bir Görevi Olarak Ayrımcılıktan Kaçınma ve Mağduriyetin Giderilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, 685-691.

85 Bu konudaki gelişme için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 121.

86 Yabancıların sosyal güvenliği hakkında geniş bilgi için bkz. *Aydoğdu,* Gamze: Sosyal Güvenlik Hakkı Bağlamında Türkiye'de Yabancıların Sosyal Güvenliği, Legal İSGHD, C. 15, S. 58, Y. 2018, 493-528.

87 Nitekim 506 sayılı Kanun döneminde de, Türkiye ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi yapmış olan bir devlet uyruğunda bulunanlar hakkında öncelikle ilgili sözleşme hükümlerinin uygulanması gerektiği ileri sürülmekteydi, bkz. *Sözer*, Türkiye - F. Almanya Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, 17 vd.

88 Aynı yönde görüş için bkz. *Tuncay/Ekmekçi, 309; Aydoğdu,* 516; *Sümer*, Sosyal Güvenlik, 42.

89 Bkz. *Güzel/Ocak*, 4958 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler, 123 vd.; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 72.

90 RG., 13.08.2016, 29800.

çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancılar, bu Kanuna göre çalışma izni almadan çalışabilir veya çalıştırılabilirler (m. 6/3)[91].

Mülteciler ve vatansızlar da yabancı uyruklular gibi zorunlu sigortalı sayılırlar[92, 93]. Gerçekten, 29.8.1961 tarih ve 359 sayılı Kanunla onanmış bulunan "Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme"nin 24. maddesine göre, sosyal sigortalar açısından mültecilerin durumu, Türk vatandaşlarından ayrımsızdır.

Sosyal güvenlik sicil numarası olarak T.C. Kimlik numarası kullanıldığı için yabancılar aylık prim hizmet belgelerinde İçişleri Bakanlığınca verilecek olan kimlik numarası ile gösterilirler[94].

Ekleyelim ki, 2527 sayılı Kanunla Türk soylu yabancılara, Türkiye'de çalışma hakkı tanınmıştır (m. 5). Bu nedenle, sözü edilen kimseler, Türk vatandaşları gibi sosyal sigortalardan yararlanabileceklerdir[95]. Örneğin Bulgaristan'dan zorunlu olarak göçe tabi tutulanlar, bir hizmet sözleşmesine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırıldıkları takdirde, 506 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi, 5510 sayılı Kanun döneminde de m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı kabul edileceklerdir[96].

- *Koruma bekçileri:* 10.7.1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkındaki Kanuna göre çalıştırılan koruma bekçileri de m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. Esasında bu kişiler hizmet sözleşmesiyle değil, bir atama işlemine istinaden çalışırlar. Gerçekten 4081 sayılı Kanunun 7/2. maddesine göre, koruma bekçileri, köy ihtiyar meclislerince seçildikten sonra, *atanmaları vali ve kaymakamlarca onanan* kimselerdir. Dolayısıyla bunların sosyal sigortaların kapsamına alınmalarıyla hizmet sözleşmesine göre çalışma ölçütüne bir istisna getirilmiş olmaktadır[97].

---

91 6735 sayılı Kanundan önce yabancıların çalışma izinleri 4817 sayılı Kanunla düzenlenmişti. Bu Kanunla ilgili olarak bkz. *Çiçekli*, Bülent: Yabancıların Çalışma İzinleri, Ankara 2004, 35 vd.

92 *Çenberci*, 72; *Tunçomağ*, 117; *Şanlı*, Yabancıların Sosyal Güvenliği, 24 vd.; Yarg. 10. HD., 7.2.1995, 969/1042*, Çakmak*, 107.

93 5510 sayılı Kanuna göre 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 (m. 3/27).

94 Bu konuda ayrıca bkz. İşveren Uygulama Tebliği, 2.1.2.1.

95 Aynı yönde, *Üçışık*, Fehim: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2015, 167.

96 *Tunçomağ*, 118; *Tuncay*/*Ekmekçi,* 310; SSKurumu, 7.7.1989 t. ve 12-33. Ek Genelge.

97 Yargıtay, Çiftçi Mallarını Koruma Başkanlığı işyerinde, su taksimcisi ve bekçisi olarak çalışan bir kimsenin 4081 sayılı Kanun kapsamında olduğunu, dolayısıyla sigortalı sayılması gerektiğini kabul etmiştir (Yarg. 10. HD., 13.2.1986, 270/645), *Tuncay,* 1986 Yılı Kararları, 163.

- *Genelev kadınları:* 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda belirtilen umumi kadınlar m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar (m. 4/2, e)[98].

- *Usta öğreticiler, ders ücreti karşılığında çalışanlar ile geçici personel*:

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar (m. 4/2, f). Maddede Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda çalıştırılanlardan söz edildiği için başka kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen kurslarda görev alanlar için bu hüküm uygulanmaz[99].

5510 sayılı Kanun m. 4/2, (f) bendinde, her ne kadar 657 sayılı Kanunun 4. maddesinin C bendinde sözü geçen kişilerin m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı olacakları belirtilse de bendin atıf yaptığı 657 sayılı Kanun m. 4/C bendi 01.02.2018 tarihli ve 7079 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmıştır. 657 sayılı Kanun m. 4/C bendi ise geçici personele ilişkin olup, anılan bende göre bu kişiler, "*Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Dairesinin ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimse*"lerdi. 657 sayılı Kanun geç. m. 43/1 uyarınca, geçici personel olarak çalışanlar halen yürütmekte oldukları hizmetleri aynı şekilde yerine getirmeye devam etmek üzere 657 sayılı Kanun m. 4/B fıkrası kapsamında ihdas edilecek sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirileceklerdir. Dolayısıyla bu kişiler sözleşmeli personel statüsünde sayılmaktadırlar[100]. Kurumun Genelgesine göre, *Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuatı çerçevesinde uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanların prim ödeme gün sayısı 30 günü aşmamak kaydıyla, bir takvim ayı içerisinde hak kazandıkları brüt ek ders ücreti toplam tutarının, prime esas günlük kazanç alt sınırına bölünmesi sonucu bulunur. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda tam sayıdan sonraki küsuratlar dikkate alınmaz. (*2013/11 s.lı Genelge, 4)[101].

Uygulamada özellikle usta öğreticilerle ilgili pek çok uyuşmazlık çıkmaktadır. Yargıtay vermiş olduğu kararlarda, bu şekilde görevlendirilenlerin iş sözleşmesi ile çalıştıklarını; hafta içi günde 6-7 saat derse girilen günlerde mesainin tam gün olarak işveren nezdinde geçirildiğini ve bu günlerin tam

---

98 Genelev kadınlarının sosyal güvenliğine ilişkin bkz. *Eser*, Dilek: Genel Kadınların Sosyal Güvenliği, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İHD, Özel Sayı, 2016, 595-613.

99 *Korkusuz,* Refik/*Uğur*, Suat: Sosyal Güvenlik Hukuku, 5. Baskı, Bursa 2016, 220.

100 Sözleşmeli personelle ilgili olarak bkz. 2013/11 sayılı Genelge.

101 Bu hüküm 15.10.2008 tarihi itibariyle yürürlüğe girmiştir.

gün olarak, bu saatlerden daha az saatte derse girilen günlerde ise bu çalışma saatleri için 7,5 saatlik çalışma bir (1) gün kabul edilmek ve ayrıca resmi işyeri olan davalıya ait işyerlerinde okulların kapalı olduğu dönemlerde çalışma olmadığı dikkate alınmak suretiyle hesap yapılması gerektiğini kabul etmektedir[102].

- Toplum yararına çalışanlar

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar da m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar (m. 4/2, g). Bunlar için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte, Kurum bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz (665 s.'lı KHK ile ek m. 4/2, g).

Toplum yararına çalışma programları, ekonomik kriz, özelleştirme, ekonomik yapılanma, doğal afetler ve işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin, çalışma hayatından uzun süre ayrı kalarak maddi sıkıntıya düşmelerini önlemek, çalışma alışkanlık ve disiplinlerini yitirmemelerini, kısa süreli istihdam ve eğitimlerini sağlamak üzere doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş veya hizmetin gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla İŞKUR tarafından yürütülen programlardır (Bkz. 2013/11 s.lı Genelge, 5).

- Güvenlik Korucuları

442 sayılı Köy Kanunu m. 74/2 gereğince güvenlik korucusu olarak görevlendirilenler de m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar (Ek m. 15/1) [103].

- Ev hizmetlerinde ay içinde bir işveren yanında on gün ve daha fazla çalışanlar ile konut kapıcılığı işyerlerinde çalışanların sigortalılığı

Ev hizmetlerinde çalışanlar ile konut kapıcıları esasında bir iş (hizmet) sözleşmesine göre çalışırlar, dolayısıyla da zaten m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olması gereken kişilerdir. Ancak söz konusu kişilerin Kanunun ek 9. maddesinde özel olarak düzenlenmeleri ve bu kişilerin Kuruma bildirimleri, primlerinin ödenmesi normal sigortalılara göre daha basit düzenlendiği

---

102 Bu yöndeki kararlar için bkz. YHGK, 23.11.2011, E. 2011/21-542, K. 2011/694, www.legalbank.net; Yarg. 21. HD., 10.05.2010, E. 2009/7144, K. 2010/5510, www.legalbank.net . Ayrıca bu konuda değerlendirmeler için bkz. *Akın*, 2010 Yılı Kararları, 462 vd.; *Uşan*, 2011 Yılı Kararları, 345 vd.; *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 380 vd.

103 Bu konuda açıklamalar için bkz. 2019/9 s.lı Genelge, 4.

için bu sigortalılara ilişkin kolaylıklara da dikkat çekmek amacıyla bu başlık altında anlatılmaları uygun görülmüştür.

Bilindiği gibi, ev hizmetlerinde özellikle kısmi süreli olarak, örneğin haftanın bir günü ya da onbeş günde bir, aynı işveren yanında çalışma oldukça yaygındır. Öte yandan Türkiye'de kişilerin alım gücü yükseldikçe ve kadınların çalışma yaşamına katılımı arttıkça ev hizmetlerinde tam süreli çalışma da yaygınlaşmaktadır[104]. Ev hizmetlerinde çalışanların sayısının çokluğuna rağmen bu alandaki kayıt dışılık olgusu ise oldukça yüksektir. İşte bu nedenle kanun koyucu Ek m. 9'da konuyu özel olarak düzenlemiştir.

2018 yılında 7103 sayılı Kanunla ev hizmetlerinde çalışanların yanında konut kapıcıları[105] da bu özel düzenlemenin kapsamına alınmıştır. Uygulamada "kapıcı", günümüzde daha yaygın bir biçimde "apartman görevlisi" olarak adlandırılan bu çalışan kategorisi ile ev hizmetlerinde çalışanların ortak özelliği her iki grubun da bir mal ya da hizmet üretmek amacıyla kurulan bir işyerinde çalışmamaları, ev ya da apartmanın ihtiyaçlarına yönelik olarak hizmet sunmalarıdır.

Kanunun Ek 9. maddesine göre, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanındaki çalışma süresi ay içinde 10 gün ya da daha fazla olanlar ile konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılanlar hakkında m. 4/1, (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır (f.1) ve bunlar tüm sigorta kollarına tabi olurlar[106]. Buna karşılık ev hizmetlerinde ay içinde bir işveren yanında 10 günden daha az çalışanlar hakkında ise sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır (f.2).

Ek 9. maddenin kimler hakkında uygulanacağının tespiti için öncelikle "ev hizmeti" ve konut kapıcısı kavramlarından ne anlaşılması gerektiği açıklığa kavuşturulmalıdır. Açıklamalara geçmeden önce bir hususu da eleştirmek gerekmektedir. Kanunda "konut kapıcısı" yerine "konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan" ibaresini kullanılmıştır. Türkçemizde ve hukuk terminolojimizde "konut kapıcılığı işyeri" diye bir kavram bulunmamaktadır. Son dönemde kanunlarımızda Türkçe açısından dikkat çeken bir özensizlik söz konusudur, bu düzenleme de bunun bir örneğidir. Aşağıda önce "ev hizmeti"

---

104 *Caniklioğlu*, Nurşen/*Özkaraca*, Ercüment: Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, İÜHFM, C. 74, Özel Sayı, 1131; Ev hizmetlerinde kayıt dışılık konusundaki açıklamalar için bkz. *Ünlütürk Ulutaş*, Çağla/*Durusoy Öztepe*, Nagihan: Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu, Çalışma İlişkileri Dergisi, Temmuz 2013, C. 4, S. 2, 47.

105 Konut kapıcıları ile ilgili olarak yapılacak işlemler hakkında bkz. 2019/6 sayılı Kurum Genelgesi.

106 Bu konudaki açıklamalar için *Caniklioğlu*/*Özkaraca,* Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, 1137 vd.

ve "konut kapıcısı" kavramları üzerinde durulacak, ardından bu sigortalılara ilişkin özel hükümlere yer verilecektir.

Kanunda ev hizmeti kavramı tanımlanmamıştır. Buna karşılık, "Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ"de[107] bir tanım bulunmaktadır. Söz konusu tanıma 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 etmektedir. Görüldüğü gibi tanım ev hizmetini evin gündelik ihtiyaçlarına özgülememiş, ev halkının ihtiyaçlarına yönelik işler de bu kapsamda sayılmıştır.

Mevzuatımızda bu yönde bir tanım yokken öğreti ve yargı kararlarında konu tartışılmış ve farklı tanımlar yapılmıştır. Öğretide ev hizmetini bir evin günlük işlerini yürütmek amacıyla yerine getirilen işlere özgüleyen görüşler olduğu gibi[108] ev hizmetini sayılanlarla sınırlı kabul etmeyen, örneğin özel ders verme, çocuk bakıcılığı ve hastabakıcılık gibi işleri de ev hizmeti olarak kabul eden görüşler bulunmaktaydı[109]. Ancak sosyal güvenlik mevzuatımızda yapılan değişiklikten sonra ev hizmetini, evde, ev halkına yönelik olarak evin gündelik işleyişine ya da ev halkının ihtiyaçlarının giderilmesi amacına yönelik işler olarak tanımlamak isabetli olacaktır[110].

---

107 RG., 01.02.2015, 29313.

108 *Okur*, Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı, 12; *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, (15. bası), 141; *Caniklioğlu*, Kadınların Sosyal Güvenliği, 378; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 107; *Arslan Ertürk*, Arzu: 6552 Sayılı Kanunun 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Getirdiği Bazı Önemli Değişikliklerin Değerlendirilmesi, MÜHF Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S. 3, Y.2014, 251, dn.7; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 155; *Süzek*, İş Hukuku, 222; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 312; *Manav*, Eda: Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, TBB Dergisi, 2015 (120), 511; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, Ders Kitabı, 74.

109 Öğretide *Tunçomağ/Centel*'e göre bu gibi ev işlerinde ağır basan yan düşünsel çalışma, yönetim ve denetimdir, İş Hukukunun Esasları, (2013), 42; Başka tanımlar için bkz. *Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe*, 45; *Fidan*, Fatma/*Özdemir*, M. Çağlar: Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları, Çalışma İlişkileri Dergisi, Temmuz 2011, Cilt 2, Sayı 1, 80-91; *Yıldırımalp,* Sinem: Türkiye'de Ev Hizmetinde Çalışanların Sorunları, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 4 (1), 2014, 46 vd.; *Çavuş*, Ö. Hakan: Sosyal Koruma Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İHD, Özel Sayı, 2016, 546-547; *Demir*, Müslim: Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Yönelik Yeni Bir Sosyal Güvenlik Hakkı: Ek 9 Sigortalılığı, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İHD, Özel Sayı, 2016, 584.

110 *Caniklioğlu/Özkaraca*, Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, 1136.

Ev hizmetlerinde çalışanların yaptıkları işler; genellikle hizmetçilik, aşçılık, şoförlük, bahçıvanlık gibi işlerdir[111]. Konuya ilişkin Tebliğ ekinde yer alan bildirgede bunların dışında, çocuk bakıcılığı, hasta bakımı, yaşlı bakımı, engelli bakımı, hasta ve yaşlı refakatçiliği, bahçıvanlık, ütücülük gibi işler de ev hizmeti olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla bu sayılan işlerde çalışanların sigortalılığı Ek m. 9 hükümlerine göre gerçekleştirilecektir.

Hangi işlerin ev hizmetinden sayılacağı konusunda ise Yargıtay daireleri arasında farklı görüşler vardır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararda evde çocuk bakımını ev hizmeti kapsamında saymıştır[112]. Yargıtay 10. ve 21. Hukuk Dairelerinin de benzer kararları bulunmaktadır[113]. Buna karşılık Yargıtayın iş davalarına bakan daireleri evde hasta bakan hemşirenin[114] ve çocuk bakıcısının ev hizmeti yapmadığını kabul etmişlerdir[115]. Dolayısıyla Yargıtayın sosyal güvenlik hukukuna ilişkin uyuşmazlıklara bakan dairelerinin konuya ilişkin kararlarında varılan sonuçlar Tebliğ ekinde sayılan işlerle uyum taşımaktadır. Kuşkusuz Ek m. 9 kapsamında sigortalılık açısından da bu kararları esas almak isabetli olacaktır.

Ekleyelim ki, ev hizmetindeki günlük çalışmanın kısmi nitelikte olması sonucu değiştirmez[116]. Bir başka deyişle haftanın iki günü sadece öğleden önce bir işverenin yanında ev hizmetinde çalışan biri de Ek m. 9/2 kapsamında sigortalı sayılacaktır.

Ev hizmeti kavramı Kanunda tanımlanmadığı gibi konut kapıcısı[117] kavramından ne anlaşılması gerektiği konusunda da Kanunda bir hüküm bulunmamaktadır. Buna karşılık hukukumuzda konut kapıcısının tanımı, 4857

---

111 *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 107; *Alper*, Sosyal Sigortalar, 85, dn.88; *Caniklioğlu*, Kadınların Sosyal Güvenliği, 378.

112 YHGK., 05.02.2014, E. 2013/10-228, K. 2014/65, (www.kazanci.com).

113 Bkz. Yarg. 10. HD, 24.10.2014, E. 2014/20762 K. 2014/20621; Yarg. 10. HD, 05.11.2015, E. 2015/15879 K. 2015/18735; Yarg. 10. HD, 30.01.2015, E. 2014/26544 K. 2015/18659, (www.kazanci.com). Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, bir kararında da HGK kararına atıfta bulunulmasa da aynı doğrultuda açıklamalar yapılmıştır, Yarg. 21. HD, 22.04.2014, E. 2013/7776 K. 2014/8613, (www.kazanci.com).

114 Yarg. 22. HD., 02.09.2014, 2014/17890, K.2014/22670, (www.kazanci.com). Aynı yönde görüş için bkz. *Mollamahmutoğlu*/*Astarlı*/*Baysal*, 312; *Mollamahmutoğlu*/*Astarlı*/*Baysal*, Ders Kitabı, 74; *Senyen-Kaplan*, 77.

115 Yüksek Mahkeme'ye göre, "… çocuk eğiticisi İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir" Yarg. 9. HD, 05.06.2014, E. 2014/15697 K. 2014/18318, (www.kazanci.com).

116 Yarg. 10. HD., 24.12.1987, 7430/7462; 6.6.1988, 3641/3690, *Şakar*, 1988 Yılı Kararları, 209-201.

117 Kanunun madde gerekçesine göre, "Madde ile, konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalılarla ilgili Kanunun işverenlere getirdiği bildirge ve belge verme yükümlülüklerinin azaltılması, iş ve işlemlerin sadeleştirilerek bürokratik süreçlerin asgariye indirilmesi, her bir işverenimizin kendi işverenliğine ilişkin işlemlerini kendilerinin takip edebilmesi, söz konusu işyeri işverenlerinin yasal yükümlülüklerinden kaynaklı süreleri geçirmeleri nedeniyle maruz kaldıkları idari para cezalarının minimum düzeye indirilmesi ve buna bağlı mağduriyetlerin önüne geçilmesi ve bu işyerlerinde kayıtlı istihdamın artırılması amaçlanmaktadır", https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss533.pdf.

sayılı İş Kanununun 110. maddesi uyarınca çıkarılan "Konut Kapıcıları Yönetmeliği"nde[118] yer almaktadır. Buna göre, *"Konut Kapıcısı: Anataşınmazın bakımı, korunması, küçük çaptaki onarımı, ortak yerlerin ve döşemelerin bakımı, temizliği, bağımsız bölümlerde oturanların çarşı işlerinin görülmesi, güvenliklerinin sağlanması, kaloriferin yakılması ve bahçenin düzenlenmesi ve bakımı ve benzeri hizmetleri gören kişiyi"* ifade eder.

Görüldüğü gibi Yönetmelikteki tanım konut kapıcısının görevlerine odaklanmıştır. Oysa 5510 sayılı Kanun açısından önem taşıyan husus kapıcının "konut" niteliğindeki bir taşınmazın kapıcılık hizmetlerini üstlenmiş olmasıdır. Bir diğer deyişle konut niteliği taşımayan, örneğin bir iş hanının kapıcısı olarak çalışanlar ek m. 9 kapsamında değerlendirilemeyecektir.

Ek m. 9'daki düzenlemeye dikkat edildiğinde ev hizmetinde çalışanlar ile konut kapıcılarının sigortalılığı konusunda çok temel bir farklılık bulunmaktadır. Gerçekten, ev hizmetinde çalışanın tüm sigorta kollarına tabi olabilmesi için farklı işverenler yanındaki toplam çalışma süresinin değil tek bir işveren yanındaki çalışma süresinin 10 gün ya da daha fazla olması gerekmektedir[119]. Günlük çalışmanın kısmi nitelikte olması halinde sigortalının ay içinde çalıştığı saatlerin toplanıp 7,5'a bölünmesi suretiyle o ay içinde 10 gün ya da daha fazla çalışıp çalışmadığı tespit edilmelidir[120]. Nitekim Tebliğ de bu yönde düzenleme yapmıştır (m. 4/1). Buna karşılık konut kapıcıları için kanun koyucu böyle bir ayırım yapmamıştır. Dolayısıyla konut kapıcısı olarak çalışan birisi ay içinde kaç gün, kaç saat çalıştığına bakılmaksızın m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacak, onu çalıştıran işverenler sadece ek m. 9'daki bildirim ve prim ödeme kolaylıklarından yararlanacaklardır.

Ev hizmetinde çalışanlar ile konut kapıcılarının Kuruma bildirimi, işverenleri tarafından örneği Kurumca hazırlanan belgeyle en geç *çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar* yapılır (Ek m. 9/1). Böylece kanun koyucu ev hizmetlerinde çalışanların Kuruma bildirilmesine ilişkin genel kuraldan ayrılmıştır[121]. Zira m. 4/1, (a) bendi kapsamındaki bir sigortalının kural olarak çalışmaya başlamadan önce Kuruma bildirilmesi gerekir (m. 8/1). Bu düzen-

---

118 R.G., 03.03.2004, 25391.

119 *Caniklioğlu/Özkaraca*, Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, 1137.

120 *Tuncay/Ekmekçi*, 343; *Alper*, Sosyal Sigortalar, 85; *Caniklioğlu/Özkaraca*, Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, 1138; *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, 96; *Savaş Kutsal*, Ev Hizmetleri, 662; *Çavuş*, Ev Hizmetleri, 561.

121 *Caniklioğlu/Özkaraca*, Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, 1138-1139.

lemenin kayıtdışı çalışmayı artırma olasılığı gözden uzak tutulmamalıdır[122]. Süresinde yapılmayan bildirim için ise işverene m. 102/1, (a) bendinin (1) numaralı alt bendi uyarınca idari para cezası uygulanır.

Ek m. 9/1'e göre sigortalı olanların prime esas kazançları konusunda ise bir farklılık bulunmamaktadır. İşverence sigortalıya ödenen ücret, prim, ikramiye ya da bu nitelikteki tüm kazançlar ile mahkeme ya da idari mercilerce sonradan ödenmesine karar verilen bu nitelikteki kazançlar (m. 80/1) üzerinden prim kesilip Kuruma ödenmesi gerekmektedir. Buna karşılık ev hizmetlerinde çalışanlar ile konut kapıcıları için Kuruma her ay aylık prim ve hizmet belgesi verilmesi gerekmemekte, sigortalının bildirimi sırasında belirtilen prime esas kazanç üzerinden işverenin TC kimlik numarası ile anlaşmalı bankalara prim borcu bildirilmekte, işveren de kolaylıkla primi ödeyebilmektedir[123]. Böylece ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıranlar ile konut kapıcısı çalıştıranlar için Kurumca oldukça basit ve kolay uygulanabilir bir yöntem oluşturulmuştur.

6745 sayılı Kanunla[124] değiştirilmeden önce Ek m. 9/1 uyarınca sigortalı olup da ay içinde otuz günden eksik çalışanlar, eksik günlerin genel sağlık sigortası primlerini ödemek zorundaydılar[125]. Bu ise zaten çok fazla gelir elde edemeyen bu çalışanlar için sorun oluşturmaktaydı. 6745 sayılı Kanunla bu sorun çözülmüştür. Bizce de isabetli olarak, bu kişiler, sigortalı çalışmama şartı hariç m. 3/1, (10) numaralı bendinde yer verilen diğer şartları haiz olmaları kaydıyla, -yani sigortalının eşi ya da 18 yaşından küçük oğlu veya evli olmayan kızı olma gibi-, otuz günden eksik günleri için genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişisi sayılmışlardır (m. 3/3) [126].

c) Banka ve sigorta sandıkları mensubu sigortalıların özel durumu

Ülkemizin ilk İş Kanunu olan 1936 tarih ve 3008 sayılı Kanun sadece işçi ve işveren ilişkilerini düzenlememiş Yedinci Faslında, "Sosyal Güvenlik" başlığı altında, ülkemizde kurulacak sosyal sigorta kollarını, bunların hangi sırayla kurulacağını da hüküm altına almış, Kanunda kapsama alınan sosyal sigorta risklerine yer verilmiş ve bunlara karşı getirilecek güvencele-

---

122 Aynı yönde, *Çavuş*, Ev Hizmetleri, 566.

123 Bu konuda açıklamalar için bkz. *Caniklioğlu*/*Özkaraca*, Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, 1145 vd.

124 RG., 07.09.2016, 29824.

125 Bkz. *Caniklioğlu*, Atipik İstihdam, 75; *Özdamar*, Murat/*Çakar*, Erden: Part-Time İş Sözleşmeleriyle Çalışanların Sosyal Güvenliği, Mali Çözüm Dergisi, Eylül-Ekim 2011, 202-203.

126 Düzenleme 6745 s.lı K. m. 81 uyarınca 1.10.2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

rin devlet tarafından sağlanması ve bunun için de bir devlet kuruluşu olarak "İşçi Sigortası İdaresi"nin kurulması öngörülmüştür (m. 101-108). Ancak 3008 sayılı İş Kanununun ilk biçiminde fikri çalışanlar Kanunun kapsamı dışında bırakıldıkları için (m.1)[127] bu kapsamdaki işçiler, yani fikren çalışanlar sadece İş Kanunundan değil aynı zamanda yukarıda saydığımız zorunlu sosyal sigorta haklarından da mahrum kalmışlardır. Hatta sosyal güvenliğin sadece çalışanı yani sigortalıyı değil, onların bağımlılarını bir diğer deyişle aile bireylerini de sosyal güvenceye kavuşturduğu dikkate alındığında bu yasal düzenlemeler fikir işçileri yanında onların aile bireylerini de sosyal korumasız bırakmıştır. Bunun üzerine banka ve sigorta şirketlerinin de dahil olduğu bazı işverenler, çalışanlarının ve aile bireylerinin sosyal güvenliklerini karşılamak amacıyla, yürürlükte bulunan Medeni Kanunun hükümlerine göre birer dernek veya tesis şeklinde faaliyet gösteren özel yardım ve emekli sandıklarını kurmuşlardır[128].

Zaman içinde 3008 sayılı İş Kanununun kapsamı genişletilince bu sandıkların kapsamındaki kişiler de zorunlu sosyal sigortalara tabi hale gelmiş, bunun sonucunda sandık mensupları hem sandıklara hem de Kanunla kurulu sosyal sigortalara prim ödemek zorunda kalmışlardır. Bunun üzerine ortaya çıkan sorun Bakanlar Kurulunun, aldığı bir kararla sandık personelini sosyal sigortalar uygulaması dışında bırakmasıyla, çözülmüştür[129].

17.7.1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu çıkarılırken Bakanlar Kurulunca kabul edilen bu sistem Kanun hükmü haline getirilmiş ve 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi ile söz konusu sandıkların, altı ay içinde Kanunda öngörülen koşulları yerine getirmeleri şartıyla birer sosyal güvenlik kurumu olarak varlıklarını sürdürmelerine olanak tanınmış, söz konusu koşulları sağlamaları kaydıyla bu sandıklar 506 sayılı Kanunun kapsamı dışında tutulmuşlardır[130].

Bu açıdan en önemli koşullar söz konusu sandıkların birer vakıf olarak kurulmaları, tüm çalışanlarını kapsamına alması, sandık mensuplarının iş kazalarıyla meslek hastalıkları, hasta-

---

127 3008 sayılı Kanunun 1. maddesinde işçi kavramı tanımlanmış olup *"Bir iş akdi dolayısı ile, başka bir şahsın işyerinde* ***bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimseye*** *'işçi', denir"* denilmek suretiyle Kanunda işçinin kural olarak bedenen çalışan kişi olduğu kabul edilmiş, en azından fikri çalışmasının bedeni çalışmasına üstün olmaması gerektiği öngörülmüştür.

128 *Akın*, Levent: 4784 Sayılı Yasa ile Getirilen Sosyal Destek Ödemesi Karşısında Banka Zorunlu Sandıklarının Durumu, AÜHFD, Yıl 2005, 102

129 *Akın*, Banka Zorunlu Sandıkları, 102.

130 Bu konuda geniş bilgi için bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 137 vd.; *Ocak*, Saim: Banka ve Sigorta Şirketi Sandıklarının Sosyal Sigortalar Kurumuna Devri Sorunu, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, II. Cilt, İstanbul 2001, 1863 vd.

lık, analık, malûllük, yaşlılık ve ölüm, eşlerinin analık, eş ve çocuklarının hastalıkları halinde, en az 506 sayılı Kanunda (şimdi: 5510 sayılı Kanunda) belirtilen yardımları sağlaması ve nihayet sandık personelinin sandık sistemine tabi bir başka işveren yanında çalışması halinde kazanılmış haklarını koruyacak bir sistem oluşturmalarıdır (506 sayılı K., Geç. m.20/1, a, b, c).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çıkarılırken 506 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış, ancak diğer birkaç madde ile birlikte geç. 20. madde de yürürlükte bırakılmıştır (m.106/1, 1). Buna karşılık yine 5510 sayılı Kanunda yer verilen bir hükümle (m.106/son fıkra), 5510 sayılı Kanunun geçici 20. maddesinde belirtilen devir işlemlerinin tamamlanmasından sonra 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesinin yürürlükten kalkacağı hüküm altına alınmıştır.

506 sayılı Kanunda banka sigorta sandıkları ile ilgili hüküm sadece yukarıda sözü edilen geç. m.20'den ibaret değildir. Uygulamada bazı sandıkların çeşitli sebeplerle mensuplarına 506 sayılı Kanunda öngörülen hakları sağlayamaz hale gelmeleri üzerine söz konusu sandıkların Sosyal Güvenlik Kurumuna (eski SSK) devri zorunluluğu ortaya çıkmış ve 1.6.1994 tarih ve 2995 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanuna ek 36. madde eklenmiştir. Bu madde de halen yürürlükte olup (m.106/1,1) banka ve sigorta sandıkları açısından önemini ve varlığını sürdürmektedir.

Öte yandan söz konusu sandıkların Kuruma devri halen gerçekleşemediği için banka sigorta sandıkları hakkında 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi uygulanmaya devam etmektedir. Ülkemizde halen önemli bir kesimin sosyal güvencesi bu sandıklar tarafından sağlanmaktadır[131].

Bu tür sosyal sigorta sandıkları, vakıf şeklinde kurulma zorunluluğu nedeniyle, aynı zamanda Eski Medeni Kanun m. 77/A ve Türk Medeni Kanunu m. 110 anlamında, klasik "çalıştırılanlara ve işçilere yardım vakfı" kategorisi içerisinde yer alırlar. Ancak Medeni Kanun hükümleri uyarınca işçilere yardım vakıflarının kurulması ihtiyari olduğu halde, 506 sayılı Kanunun Geç. 20 maddesine dayalı vakıfların kurulması zorunludur[132]. Bu durum da Geç. m. 20 uyarınca kurulan sandıklara sosyal sigorta açısından özel bir işlev yüklemektedir.

Önemle ekleyelim ki, yukarıda belirttiğimiz gerekçe ile bu sandıklar da sosyal güvenlik kuruluşu niteliği taşımaktadırlar. Yargıtay İçtihatları Birleş-

---

131 Bir sendika tarafından 2012 yılında hazırlanan Rapora göre, aralarında Yapı ve Kredi Bankası, İş Bankası, Garanti Bankası, Akbank gibi bankaların da bulunduğu bankalar tarafından kurulmuş olan 18 sandık bulunmakta olup, bu sandıkların kapsamında 360 bin kişinin olduğu tahmin edilmektedir. Söz konusu Rapor için bkz. http://www.banksen.org.tr/UserFiles/Documents/FILE6_16912691banka_sandiklari_raporu.pdf (erişim tarihi: 10.08.2016).

132 Bu konuda bkz. *Oğuzman*, M. Kemal/*Seliçi*, Özer/*Oktay Özdemir*, Saibe: Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), 17. Bası, İstanbul 2018, 396; *Dural,* Mustafa/*Öğüz*, Tufan: Türk Özel Hukuku, Cilt II, Kişiler Hukuku, 20. Baskı, İstanbul 2019, 345-348; *Akünal*, Teoman: Türk Medeni Hukukunda Tüzel Kişiler, İstanbul 1995, 123-124.

tirme Genel Kurulu da vermiş olduğu bir kararla bunların kanunla kurulu sosyal güvenlik kurumu niteliği taşıdığını kabul etmiştir[133].

Sandıkları olan bazı bankaların zaman içinde iflas etmesi ya da bankanın örneğin satışı sırasındaki ekonomik değerine sandıkların varlığının olumsuz etkide bulunması gibi bazı gerekçelerle bu sandıkların Sosyal Güvenlik Kurumuna devri sık sık gündeme getirilmiş, nihayet 5510 sayılı Kanun çıkarılırken söz konusu bankaların Kuruma devri öngörülmüştür.

5510 sayılı Kanunda da sandıkların Kuruma devrine ilişkin usul ve esaslar ile sigortalıların hakları geç. m. 20'de düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre, 506 sayılı Kanunun geçici 20. 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[134] yetkilidir. Devir tarihi itibarıyla sandık iştirakçileri bu Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar (5510 s.lı K. geç. m. 20/1)[135].

Devir işlemi tamamlanıncaya kadar, sandık iştirakçileri, sandıktan aylık ve gelir alanlar ile bunların hak sahiplerinin sağlık ve sosyal sigorta yardımlarının sağlanması ile primlerinin tahsil edilmesine, ilgili sandık mevzuat hükümlerine göre sandıklarca ve sandık iştirakçilerini istihdam eden kuruluşlarca devam edilir (geç. m. 20/4).

Devir gerçekleşinceye kadar sandık mensuplarının hakları, devre ilişkin esaslar ve devir işlemi tamamlandıktan sonra sandıklarca ödenen aylık ve gelirlerin nasıl hesaplanacağı gibi birçok konu 5510 sayılı Kanunun geçici 20. maddesinde açıklığa kavuşturulmuştur.

---

133 Yarg. İBGK, 9.3.1983, E. 1983/1, K. 1983/1, (www.kazanci.com); ayrıca bkz. Yarg.10. HD, 29.06.2001, E. 2001/3248, K. 2001/5114, (www.kazanci.com).

134 6645 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce devrin üç yıl içinde gerçekleştirileceği, üç yıllık sürenin Bakanlar Kurulu kararı ile en fazla dört yıl daha uzatılabileceği belirtilmekteydi. Söz konusu süre önce Bakanlar Kurulunun 14.03.2011 tarihli ve 2011/1559 sayılı Kararı ile iki yıl uzatılmış (RG., 09.04.2011, 27900), ardından iki yıllık süre 1.3.2012 tarihli ve 6283 sayılı Kanunun 4. maddesiyle dört yıl olarak değiştirilmişti. Bu uzatmalara rağmen devrin kısa zamanda gerçekleştiremeyeceğinin görülmesi üzerine 6645 sayılı Kanunla devir tarihini belirleme yetkisi Bakanlar Kuruluna, ardından 2018 yılında 703 sayılı KHK ile Cumhurbaşkanına verilmiştir.

135 Vakıf ve sandık iştirakçilerinin sağlık ve sosyal sigorta haklarının korunmadığı, devir nedeniyle gelir kaynakları kesilen sandık ve vakıfların iştirakçilerine Kanun'un öngördüğü sosyal hakların ve ödemelerin üzerinde sağlamış oldukları sosyal sigorta haklarını ve ödemelerini gerçekleştirebilmeleri ve devam ettirebilmelerinin mümkün olmadığı gibi gerekçelerle geçici 20. maddenin birinci fıkrasının Anayasaya aykırılığı iddiası ile dava açılmış, ancak Yüksek Mahkeme fıkrayı Anayasaya aykırı bulmamıştır, (AYM., 30.03.2011, E. 2008/56, K. 2011/58, RG., 28.12.2011, 28156).

Ekleyelim ki, uygulamada banka ve sigorta şirketleri sıklıkla iki farklı türde sandık kurmaktadırlar: İlki 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi uyarınca, kanunla kurulu sosyal sigorta kuruluşu niteliğinde ve mensuplarına (sigortalılarına) sadece 506 sayılı Kanundaki haklar kadar hak sağlayan sandıklar; ikincisi ise uygulamada munzam (ek) sandık olarak adlandırılan ve Borçlar Kanunu ile Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulan sandıklardır. İkinci tür sandıklar mensuplarına 506 sayılı Kanundaki (şimdi: 5510 sayılı Kanun) hakların daha üzerinde hak sağlama amacı taşımaktadırlar.

Geçici 20. maddeye göre kurulan sandıklara ilişkin uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülürken munzam sandıklara ilişkin uyuşmazlıklar ise genel mahkemelerde görülmektedir[136]. Ayrıca munzam sandıklarla ilgili uyuşmazlıkların çözümünde, kural olarak, sandık senedi (vakıf tüzüğü) esas alınmaktadır.

Uygulamada banka ve sigorta sandıklarının mensuplarına bağladığı aylıklara ilişkin çok sayıda uyuşmazlık söz konusu olmaktadır. Bu konuya ilişkin olarak 2011 yılında 506 sayılı Kanun geç. m. 20'ye bir fıkra eklenmiş ve "Birinci fıkranın (b) bendinin uygulanmasında, yardımların sağlanması ve bağlanması yönünden alt sınırın belirlenmesinde muadil miktar karşılaştırması esas alınır. Ancak, gelir ve aylıkların artırılmasında 506 sayılı Kanuna göre bağlanan gelir ve aylıkların artırımına ilişkin hükümler devir tarihine kadar uygulanmaz. 5510 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesinin onikinci fıkrasında yer alan sınırlama dâhilinde sandıkların kuruluş senetlerinde yer alan hükümler ve sandıkların uygulamaları saklıdır. Bu hüküm, yürürlüğe girdiği tarihten önceki artışlarda ve görülmekte olan davalar hakkında da uygulanır" hükmü öngörülmüştür[137].

Yukarıda belirtilen hüküm uyarınca geç. m. 20 kapsamındaki sandıkların mensuplarına yapacağı yardımların sağlanması ve bağlanması yönünden alt sınırın belirlenmesinde Sosyal Güvenlik Kurumunun aynı durumdaki muadili bir sigortalısına yaptığı yardım ve aylıklar esas alınacaktır.

Yargıtay da konuya ilişkin verdiği kararlarda, söz konusu ek fıkranın uygulanmasında, vakıf mensubunun tahsis talep tarihi itibariyle yaşı, prim ödeme gün sayısı ve prime esas kazançları (vakıf mensubunun prime esas kazançlarının SSK tavan kazançlarını geçtiği yıllarda ise SSK tavan kazançları) esas alınmak suretiyle muadil aylığın belirlenmesi gerekir" diyerek muadil aylığın belirlenmesinde uyulacak ilke ve kriterleri açıklığa kavuşturmuştur[138].

---

136 Yarg. 10. HD., 24.3.2016, E. 2015/23382, K. 2016/4137; aynı yönde Yarg. 10. HD., 6.10.2015, E. 2015/13622, K. 2015/15835, kararlar için bkz. (www.kazanci.com).

137 Bu hükmün anayasaya aykırılığı iddiası ile dava açılmış, ancak AYM hükmü anayasaya aykırı bulmamıştır, AYM, 09.05.2013, E.2011/42, K.2013/60, (RG., 25.07.2014, 29071). Hatta AYM hükmün halen görülmekte olan davalara uygulanmasına ilişkin kısmını da anayasaya aykırı bulmamış, ancak daha sonra bireysel başvuru olarak önüne gelen davalarda hüküm sebebiyle başvurucuların adil yargılanma hakkının ihlal edildiği sonucuna varmış ve başvurucuların tazminat taleplerini kabul etmiştir, bkz. Yasemin Mutlu, B. No: 2013/1426, 25/3/2014, § 85, 86; aynı yönde Ülkü Tunca ve diğerleri, B. No: 2012/928, 11/12/2014. Belirtelim ki, Ülkü Tunca ve diğerleri davasında 136 başvuru daha karara bağlanmış ve başvuruculara kararda liste halinde belirtilen tutarda tazminat ödenmesine karar verilmiştir.

138 Yarg. 10. HD., 12.2.2020, E. 2018/1409, K. 2020/1018; aynı yönde Yarg. 10. HD., 16.10.2019, E. 2018/5503, K. 2019/7505, (www.kazanci.com).

2. Bağımsız Çalışanlar (m. 4/1, b)

a) Genel olarak

Bu konudaki temel kural 5510 sayılı Kanunun m. 4/1, (b) bendinde belirtilmiştir. Anılan bent kapsamında sigortalı olanlar köy ve mahalle muhtarları, esnaf ve sanatkârlar, gelir vergisi mükellefleri, şirket ortakları ve tarımsal faaliyette bulunanlardır. Bunların dışında At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler de m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. Aşağıda bunlar üzerinde durulacaktır.

b) m. 4/1, (b) bendinde belirtilen faaliyetlerde bulunanlar

aa) Köy ve mahalle muhtarları

Köy ve mahalle muhtarlarının sigortalılığı hem 5510 sayılı Kanunda hem de 2108 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Kanununun 4. maddesine göre, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesi kapsamında sigortalı sayılmayı gerektirecek bir çalışması bulunmayan veya bu kapsamda aylık[139] almayan köy ve mahalle muhtarları, 5510 sayılı Kanun m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar[140], [141]. 5510 sayılı Kanuna göre de, köy ve mahalle muhtarları m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.

Görüldüğü gibi, 2108 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanundan farklı olarak köy ve mahalle muhtarlarının m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılmalarını, Kanunun 4. maddesinin diğer bentlerine göre bir çalışmasının bu-

---

[139] 2018 tarihli ve 7077 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce maddede "aylık ve gelir almayan" ibaresi yer almakta iken, anılan Kanunla "gelir" ibaresi metinden çıkarılmıştır.

[140] Muhtar seçildikleri tarih itibarıyla 1479 sayılı Kanuna göre kayıt ve tescilleri yapılan köy muhtarlarından; 5510 sayılı Kanunun m. 4/1, (b) bendinin (1) numaralı alt bendi hükümlerine göre sigortalılıklarını devam ettirmek isteyenlerin bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren altı ay içinde yazılı talepte bulunmaları halinde sigortalılıklarının aynen devam ettirilmesine olanak tanınmıştı (5510 s.lı K. geç. m. 21). Bu süre içerisinde talepte bulunmayanlar hakkında ise 5510 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı öngörülmüştü (geç. m. 21/son cümle). 2018 yılında 7077 sayılı Kanunla geçici 21. madde yürürlükten kaldırılmıştır. Yine 7077 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanunun 80. maddesinin ikinci fıkrasına (d) bendi eklenmiş ve m. 4/1, (b) bendi kapsamındaki muhtar sigortalıların aylık prime esas kazançları, günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katı olarak belirlenmiştir. 2018 sayılı Kanuna konulan bir hükümler söz konusu primlerin il özel idareleri veya yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıkları tarafından doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeneceği öngörülmüştür (m.4/2).

[141] Bu kişilerin bağımsız çalışan sayılmalarının yaptıkları görevin özelliklerine uymadığı görüşü için bkz. *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 80; *Makas*, Recep: Köy ve Mahalle Muhtarlarının Sosyal Güvenliği, Legal İSGHD, C.18, S.69, Y. 2021, 191.

lunmaması koşuluna bağlamıştır. Bu durumda, 2108 sayılı Kanun doğrudan muhtarların sosyal güvenliğine yönelik hüküm içerdiği için öncelikli yasa hükmü olup, bunun sonucunda, muhtarın, örneğin aynı zamanda hizmet sözleşmesine göre çalışması halinde, m. 4/1, (b) bendine göre değil, m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılması gerekecektir[142].

2108 sayılı Kanuna göre, m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılan bir muhtar yeniden bu göreve seçilmez ya da muhtarlıktan ayrılırsa, bu kapsamdaki sigortalılığını devam ettirme olanağına sahiptir (m. 4/2). Zira, anılan maddeye göre, söz konusu durumdakilerin Bağ-Kur'la ilişkileri, kanuni primlerini ödedikleri sürece devam eder. Belirtelim ki, anılan maddenin birinci fıkrası 2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanunla değiştirilerek 5510 sayılı Kanuna atıf yapmış, fakat ikinci fıkrada gerekli değişiklik yapılması unutulmuş ve söz konusu sigortalıların "Bağ-Kur'la ilişkilerinin" devam edeceği hükmü aynen korunmuştur. Oysa bu fıkrada da değişiklik yapılarak, "Bunlardan yeniden bu görevlere seçilmeyenler veya ayrılanların m. 4/1, (b) bendine göre sigortalılıkları, kanuni primlerini ödedikleri sürece devam eder" biçiminde düzenlenmesi gerekirdi.

Yargıtay 10. HD., 29.03.2004-24.08.2011 tarihleri arasında muhtar olarak görev yapan kişinin anılan tarihler arasında Bağ Kur sigortalılığının (5510 s.lı Kanun m. 4/1, b) tespiti için açtığı davada, davacının 1479 sayılı Kanun kapsamında sigortalılık tescili bulunmadığını belirterek davacının 01.10.2008 tarihinden önceki süre için Bağ Kur sigortalısı sayılmasının mümkün olmadığına, buna karşılık 1.10.2008 tarihinden sonrasının tespitine karar vermiştir[143].

bb) Gelir vergisi mükellefi olanlar ya da gelir vergisinden muaf olup da esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı bulunanlar

Kanuna göre, m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılmak için öncelikle bağımsız bir faaliyetin varlığı şarttır. Bağ-Kur Kanunu döneminde verilmiş olan bu yöndeki kararlar bugün için de geçerliliklerini korumaktadır[144]. Bağımsız çalışanın sigortalı sayılması için aynı zamanda gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olması da gerekmektedir (m. 4/1, b, 1)[145]. Vergi mükellefiyetinin serbest meslek kazancı ya da ticari kazanç sebebiyle olması ise önemli değildir. Bağımsız çalışanlar gelir vergisinden muaf ol-

---

142 Aynı yönde Makas, 193.

143 Yarg. 10. HD., 18.02.2016, E.2015/801, K.2016/2335. Karar ve değerlendirmesi için bkz. *Ertürk,* Şükran: Yargıtay'ın Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türlerine İlişkin 2016 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016, İstanbul 2018, 752-754.

144 Yarg. 21. HD., 23.5.2002, 3262/4843, karar ve değerlendirme için bkz. *Güzel,* 2002 Yılı Kararları, 44-45; Ayrıca bkz. *Yalçınkaya,* 32 (no.22), 47 (no. 43), 62 (no. 66).

145 Gelir vergisi mükellefi olmakla birlikte vergi dairesine tescili yapılmamış olanlar da sigortalı sayılmalıdır, *Aslanköylü*, 10. bası, 193-196.

makla birlikte esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı iseler yine zorunlu olarak m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar (m. 4/1, b, 2).

5510 sayılı Kanun, bu konuda Bağ-Kur Kanununda 4956 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucunda getirilen, esnaf ve sanatkârlar sicili ile birlikte kanunla kurulu meslek kuruluşlarına usulüne uygun olarak kayıtlı olma koşulunu terk etmiş, sadece esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olmayı yeterli saymıştır[146].

Öte yandan, Kanuna oldukça önemli bir başka istisna hükmü daha getirilmiş ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup[147], esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenlerin sigortalı sayılmayacakları belirtilmiştir (m. 6/1, k)[148].

Bu konuda son olarak avukat ve noterlerin sigortalılıklarına da değinmek gerekir. Daha önce Sosyal Sigortalar Kurumunun yapmış olduğu topluluk sigortası çerçevesinde sosyal güvenceye kavuşturulmuş[149] olan serbest çalışan avukatlar ile noterler artık m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı sayılmaktadırlar[150].

cc) Şirket ortağı olanlar

Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar (m. 4/1, b, 3)[151]. Bu kapsamda sigortalı sayılanları Kanun iki grupta

---

146 Bağ-Kur Kanunu döneminde Yargıtay, sicil kaydı olmaksızın yapılan oda kayıtlarının geçersiz olduğunu ve ilgilinin zorunlu Bağ-Kur'lu sayılamayacağını, belli bir dönem prim ödenmiş olmasının da sonucu değiştirmeyeceğini kabul etmekteydi. Bu kararlar için bkz. Yarg. 21. HD., 20.1.2003, 10765/37, İBD, C. 77, 3, Yıl 2003, 828-830; Yarg. 21. HD., 18.2.2003, 488/1088, İBD, C. 77, 3, Yıl 2003, 817-818; Yarg. HGK, 25.6.2003, 21-398/423, İzmir BD, Ocak 2004, 95-102; Yarg. 21. HD., 14.11.2002, 9151/9662, *Güzel,* 2002 Yılı Kararları, 45. Ancak 5510 sayılı Kanun döneminde bu kararların bir geçerliliği kalmamıştır.

147 Kimlerin gelir vergisinden muaf olduğu ve esnaf ve sanatkâr sayılma koşullarına ilişkin olarak bkz. *Uşan*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 90-91.

148 Bu konudaki açıklama ve eleştiri için bkz. aşağıda § 9, I, C, 10.

149 *Caniklioğlu*, Nurşen: 5510 Sayılı Kanuna Göre Bağımsız Çalışan Avukatların Sosyal Güvenliği, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, II. Cilt, İstanbul 2010, 958-961. Böylece bu kapsamdaki sigortalılar daha önce m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı iken şimdi m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olmaktadırlar. 5510 sayılı Kanunda konuya ilişkin olarak geçiş hükümleri öngörülmemiş olması ise bir eksikliktir, *Caniklioğlu*, Avukatların Sosyal Güvenliği, 972 vd.

150 *Caniklioğlu*, Avukatların Sosyal Güvenliği, 962 vd. Ayrıca bkz. 2013/11 sayılı Genelge, 1.12.

151 Yargıtaya göre, davacının tespitini istediği dönemde limited şirket ortağı, yani zorunlu Bağ-Kur sigortalısı ise 506 sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılamaz (21. HD., 2.3.1998, 948/1389, YKD, Mart 1999, 388-389); Yarg. 21. HD., 24.10.2002, 7856/9004, *Güzel,* 2002 Yılı Kararları, 46-47.

toplamış, kollektif şirket, limited şirket ve adi komandit şirketle donatma iştirakinin tüm ortaklarını sigortalı saymıştır. Buna karşılık anonim şirket ile sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketin ortaklarının tamamını kapsamına almamış, anonim şirketin ortaklarının aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olmasını aramış, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketin ise sadece komandite ortaklarını kapsamına almıştır.

5510 sayılı Kanun anonim şirketin ortaklarının zorunlu sigortalılığı açısından 1479 sayılı Kanundan daha farklı bir esas benimsemiştir[152]. Gerçekten, Bağ-Kur Kanununda anonim şirketin kurucu ortakları ile yönetim kurulu üyesi ortakları zorunlu sigortalı sayılırken, 5510 sayılı Kanun "kurucu" ortakları zorunlu sigortalı saymamış, sadece anonim şirketin yönetim kurulu üyesi ortaklarını m. 4/1, (b) bendi kapsamında zorunlu sigortalı saymıştır. Daha önce kurucu ortak olduğu için sigortalı sayılanlar açısından da Kanunda geçici 22. maddeye yer verilmiştir.

dd) Tarımsal faaliyette bulunanlar

Tarımsal faaliyet, 5510 sayılı Kanunda, 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; muhafazası, taşınması veya pazarlanması olarak ifade edilmektedir (m. 3/19). Bu kapsamda faaliyette bulunanlar da m. 4/1, (b) bendi kapsamında zorunlu sigortalı sayılırlar (m. 4/1, b, 4)[153].

Önemle belirtelim ki, 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 sigortalı sayılmazlar (m. 6/1, ı). Dolayısıyla, bu kapsamda zorunlu sigortalı sayılmak için tarımsal faaliyette bulunmak yetmemekte, aynı zamanda bu faaliyetten elde ettiği gelirinin 6. maddede belirtilen tutardan daha fazla olması da gerekmektedir. Daha önce bağımsız çalışanlara ilişkin olarak yaptığımız eleştiri bu hüküm açısından da geçerlidir. Yani kayıt dışı gelirin çok yüksek olduğu ülkemizde zorunlu sigortalılığı böyle bir koşula bağlamak sosyal sigortaların zorunluluğu ilkesi ile bağdaşmamakta, isteyenlere zorunlu sigortanın dışında kalma olanağı sunmaktadır.

---

152 5510 sayılı Kanuna göre anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin sigortalılığı konusunda bkz. *Ayan*, Zehra: Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Sosyal Güvenliği, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 9, Mart 2008, 144 vd.

153 Daha önce söz konusu faaliyette bulunanlar 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun (RG., 20.10.1983, 18197) kapsamına girmekteydiler. 5510 sayılı Kanunla 2926 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış (m. 106/4), anılan Kanunun kapsamına girenler de 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmışlardır.

ee) Jokeyler ve antrenörler

Kanuna göre, m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı sayılanlara ilişkin hükümler 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler hakkında da uygulanır. Bir diğer deyişle bu kişiler de m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı sayılırlar.

ff) Özel sağlık kurum ve kuruluşları ile vakıf üniversitelerine ait sağlık kurum ve kuruluşlarında hekim olarak çalışanlar

5510 sayılı Kanunun ek 10. maddesine göre, 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[154], m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. Yine aynı maddeye göre, maddenin yayımı tarihinden önce m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışılan sürelere ilişkin haklar saklıdır (ek m.10/2).

Hükümdeki, uzman hekimlerin *"özel hukuk kişileri ve/veya vakıf üniversitelerine ait sağlık kurum ve kuruluşları bünyesinde hizmet vermeleri"* nin sıklıkla bir iş sözleşmesine dayanacağı açıktır[155]. Maddedeki "bu maddenin yayımı tarihinden önce m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışılan sürelere ilişkin haklar saklıdır" hükmü de bu görüşü desteklemektedir. Dolayısıyla hükmün amacının bu hekimlerin iş sözleşmesine göre çalışmalarına rağmen m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılmalarıdır ki, bunu isabetli bulmak mümkün değildir kanaatindeyiz. Gerçekten hükümle bir özel hastanede çalışan uzman hekimin kendi sosyal sigortasını kendisinin sağlaması zorunluluğu öngörülmüş olmaktadır. Bu ise sosyal sigorta hukukunun genel ilkeleri ile uyuşmamakta, bağımlı çalışanların sosyal sigortasına işverenin de katılması ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.

---

154 Kamusal bir ilişki niteliği taşıyan sigortalılık ilişkisinde, sosyal sigorta statüsünün tarafların tercihine bırakılmasının isabetsizliğine ilişkin bkz. *Karabacak*, Ebru: Özel 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, Adalet, 2019, 520.

155 Aynı yönde *Karabacak*, Hekimlerin Hizmet Alımı Yoluyla Çalıştırılmaları, 516 vd.

3. Devlet Memurları ve Diğer Kamu Görevlileri (m. 4/1, c)

5510 sayılı Kanuna göre, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa göreve başlayıp da[156], kamu idarelerinde, m. 4/1, (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olması öngörülmemiş olanlarla m. 4/1, (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ve ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86. maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar m. 4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.

Görüldüğü gibi, m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı sayılmak için kamu idarelerinde yukarıda anılan biçimde çalışmak gerekmektedir. Bu Kanun anlamında kamu idareleri ise, 2003 tarih ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun m. 3/1, (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 (m. 3/21).

Yukarıda anılan kişiler dışında;

a) Kuruluş ve personel kanunları veya diğer kanunlar gereğince seçimle veya atama yoluyla kamu idarelerinde göreve gelenlerden; bu görevleri sebebiyle kendilerine ilgili kanunlarında Devlet memurları gibi emeklilik hakkı tanınmış olanlardan hizmet akdi ile çalışmayanlar,

b) Başbakan, cumhurbaşkanı yardımcıları[157], bakanlar, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, bakan yardımcıları, belediye başkanları, il encümeninin seçimle gelen üyeleri,

c) Birinci fıkranın (c) bendi kapsamında iken, bu kapsamdaki kişilerin kurduğu sendikalar ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenlerden aylıksız izne ayrılanlar,

d) Harp okulları ile fakülte ve yüksek okullarda, Milli Savunma Bakanlığı[158] hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askeri öğrenci

---

156 Önemle vurgulayalım ki, bu koşul maddede yazmamakta, ancak Kanunun geç. 4. maddesi hükümlerinden bu sonuç çıkmaktadır. Öte yandan bu düzenlemenin Devlet memurları arasında sosyal güvenlikleri bakımından farklılık yarattığı, bunun da Anayasaya aykırı olduğu iddiası Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir. Bkz. AYM., 30.03.2011, E. 2008/56, K.2011/58, RG., 28.12.2011, 28156.

157 Cumhurbaşkanı yardımcıları ibaresi maddeye 703 sayılı KHK ile 2018 yılında eklenmiştir.

158 Daha önce bu ibare "Türk Silâhlı Kuvvetleri" iken 2017 tarih ve 680 sayılı KHK ile Milli Savunma Bakanlığı olarak değiştirilmiş, ardından bu değişiklik 2018 tarih ve 7072 sayılı Kanunla aynen kabul edilerek kanunlaşmıştır.

olanlar ile astsubay meslek yüksek okulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tabi tutulan adaylar,

e) Polis Akademisi ile fakülte ve yüksek okullarda, 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[159] ile

f) 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[160], hakkında da, m. 4/1, (c) bendi hükümleri uygulanır. Ancak bu şekilde m. 4/4, (d), (e) ve (f) bentlerinde belirtilen okulları tamamlamadan ayrılanlar ile bu okulları tamamlamalarına rağmen görevlerine başlamadan ayrılanların, bu okullarda geçen eğitim süreleri sigortalılıklarından sayılmaz (m. 4/5).

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte kamu idarelerinde hizmet akdi ile veya sözleşmeli olarak çalışanlardan; ilgili kanunları gereği 5434 sayılı Kanun ile ilgilendirilenler de aynı statüde çalışmaya devam ettikleri sürece, m. 4/1 (c) bendine göre sigortalı sayılırlar[161]. Bunun gibi, sosyal güvenlik bakımından T.C. Emekli Sandığına tabi bir görevde bulunmakta iken, özelleştirme programına alınan kuruluşların bu Kanuna göre emeklilik hakkı tanınan kadro ve pozisyonlarına atananlarla, bu kuruluşların özelleştirilmeleri sonucu sermayelerindeki kamu payı %50'nin altına düşenler ile bunlardan anonim şirkete dönüştürülüp dönüştürülmediğine bakılmaksızın satılan veya devredilenlerde T.C. Emekli Sandığına tabi olarak çalışan personelden isteyenlerin Sandıkla ilgileri devam eder, yani m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı sayılırlar (5434 s. K. m. 71/1).

Son olarak ekleyelim ki, 6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanununa[162] göre, sözleşmeli er adayları ile sözleşmeli erbaş ve erler; ön sözleşme yapılması ile birlikte 5510 sayılı Kanun m. 4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar (m. 7/1).

---

159 Adaylarla ilgili hüküm bende 2013 yılında 6495 sayılı Kanunla eklenmiştir.

160 Bu bent Kanuna 2017 tarih ve 680 sayılı KHK ile eklenmiş, ardından bu değişiklik 2018 tarih ve 7072 sayılı Kanunla aynen kanunlaşmıştır.

161 Kanun bunun sonucunda bunlar hakkında geç. m. 4 hükümlerinin uygulanacağını belirtmektedir.

162 RG., 22.03.2011, 27882.

C. SİGORTALI SAYILMAYANLAR

5510 sayılı Kanun, 4. maddede belirtilen nitelikte bir çalışma ilişkisi içinde olmayı ya da faaliyette bulunmayı sigortalılık niteliğini kazanmanın temel koşulu kabul eden kurala 6. madde ile birçok istisna getirmiştir. Söz konusu maddede belirtilenlerin bir kesimi, hizmet sözleşmesiyle çalışmalarına karşın, yaptıkları işin türü, şahsına bağlı kimi özellikler gibi nedenlerle kapsam dışı bırakılmışlardır. Başka bir bölümü ise (örn. rehabilite edilenler), zaten 4. maddede sayılan nitelikte bir çalışma ya da faaliyete dayanarak çalışmayanlardır. Kanun, bu gibi kimselerin sigortalı sayılmayacaklarını, duraksamalara yer vermemek düşüncesiyle, bir kez daha vurgulamıştır[163]. Şu halde, m. 6'nın kapsamına girenler, örneğin, hizmet sözleşmesine göre çalışmış ve iş görme edimlerini işverene ait işyerinde yerine getirmiş bulunsalar bile, bu Kanun anlamında sigortalı sayılmayacaklardır.

Öte yandan, yine aynı maddede kural olarak Kanunun kapsamı dışında bırakılanlardan bazıları da sadece bazı koşulların varlığı halinde tekrar kapsama alınmışlardır. Gerçekten, Kanun kural olarak 18 yaşından küçük olanları m. 4/1, (b) ve (c) bendi kapsamında sigortalı saymazken, bir meslek ve sanat okulunu bitirip de öğrenimleri ile ilgili görevde çalışanları tekrar kapsama almıştır (m. 6/1, h; m. 6/2).

Belirtelim ki, 5510 sayılı Kanunun 5754 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki metninde, niteliği itibarıyla bir kişinin bir gün içinde yapabileceği işlerde, yevmiyeli olarak çalışanlar Kanunun kapsamı dışında bırakılmışken (m. 6/1, j), 5754 sayılı Kanunla bu istisna hükmü yürürlükten kaldırılmıştır. Dolayısıyla hizmet sözleşmesinin unsurları bulunduğu sürece bu gibi işlerde çalışanlar da sigortalı sayılırlar.

Kanunda, sigortalı sayılmayanları düzenleyen 6. maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esasların, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir[164].

1. İşverenin Ücretsiz Çalışan Eşi

Ücretsiz çalışan eş, aile hukukunun öngördüğü karşılıklı yardım ödevini yerine getirdiği (MK. m. 151) ve aile birliğinin yaşam düzeyini yükseltmek amacını izlediği için sigortalı sayılmamıştır (m. 6/1, a)[165]. Belirtelim ki, mad-

---

163 *Elbir,* 33.

164 Bu konuda bkz. 2013/11 sayılı Genelge, 11 vd.

165 *Çenberci,* 57; *Tuncay/Ekmekçi*, 347; *Tunçomağ*, 109-110; *Alper,* Sosyal Sigortalar, 106; *Canikliođlu*, Nurşen: Sosyal Sigorta İlişkisi Kuran Kanunlar Çerçevesinde Kadınların Sosyal Gü-

dede sözü geçen "eş" Medeni Kanunun karı koca olarak deyimlendirdiği kişilerden her biridir. Bu nedenle, evlilik dışında karı koca gibi birlikte yaşayanlar, SSGSSK m. 6/1, a hükmünün kapsamı dışında kalırlar.

Eşin ücret alması durumunda ise, hizmet sözleşmesine göre çalıştırılması söz konusudur ve bu takdirde sigortalı sayılması gerekecektir. Yargıtaya göre, bu durumda ücrete ek olarak fiili çalışma koşulu da aranacaktır[166].

Eşin ücretli çalışıp çalışmadığı hususunun uyuşmazlık konusu yapıldığı durumlarda, ilke olarak, bu çalışmanın yasal yardım ödevinin bir gereği olduğu ve dolayısıyla emeğinin karşılığında bir ücret almadığı kabul edilmelidir. Ancak, eşin çalışması, kimi özelliklerinden dolayı, günlük yaşam deneyimlerine göre, çalışmanın gerçekliği ile ücret karşılığında yapılacak bir nitelik taşıyorsa, özellikle çalışan eşin koca olması durumunda, taraflar arasında bir hizmet sözleşmesinin varlığını kabul etmek ve eşi sigortalı saymak daha uygun olacaktır[167].

Yargıtay, eşin sigortalılığı konusunda çok duyarlı davranmakta ve özellikle çalışmanın gerçekliği ile ücret unsuru üzerinde durmaktadır. Yüksek Mahkemeye göre ücret olgusu, işyeri kayıtları, ticari defterler, ödeme pusulaları esas alınarak kanıtlanmalıdır.

Örneğin, eşinin ve baldızının işyerinde 1.7.1978-31.1.1984 tarihleri arasında çalışan kocanın sigortalılığına hükmeden yerel mahkeme kararını Yargıtay, eşin ücret alıp almadığı hususunun yeterince saptanmadığı gerekçesiyle bozmuştur[168]. Sonradan düzenlendiği anlaşılan bordrolar yeterli değildir[169]. Başka bir olayda Yargıtay, kocasının otelinde muhasebecilik yaptığı iddia edilen kadının sigortalı sayılması için, öğrenim durumu itibariyle muhasebecilik yapabilip yapamayacağı, işverenin muhasebe defter ve kayıtlarında yazıları ile hesapları bulunup bulunmadığı, ücret alıp almadığı hususlarının yerel mahkemece araştırılmasını, karara bağlamıştır[170].

2. Konut İçinde Yapılan İşlerde Çalışanlar

Konut içinde yapılan işlerde çalışanlar, belirli koşulların varlığı halinde sigortalı sayılmamışlardır (m. 6/1, b). Bu kimselerin sigortalı sayılmamaları

---

venliği, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın, Ankara Barosu Hukuk Kurultayı 2006, C. 3*, 380; Korkusuz/Uğur,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 264.

166 Yarg. 21. HD., 5.6.2002, 4887/5396.

167 *Çenberci*, 58; *Tunçomağ,* 109-110; *Tuncay/Ekmekçi*, 347-348; *Aslanköylü*, 2009 Bası, 269; *Caniklioğlu*, Kadınların Sosyal Güvenliği, 127; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 103.

168 Yarg. 10. HD., 24.9.1985, 4344/4778, *Güzel,* 1985 Yılı Kararları, 188-189.

169 Yarg. 21. HD., 6.5.1999, 2794/3129; Yarg. 21. HD., 24.5.2001, 3777/4080 kararında ücret yanında gerçek bir çalışmanın varlığını da aramaktadır.

170 Yarg. 10. HD., 26.11.1982, 5150/5269; Aynı anlamda: Yarg. 10. HD., 20.10.1981, 4668/5372, *Çenberci,* 58.

için, aynı konutta birlikte yaşamaları ve üçüncü dereceye kadar (bu derece dahil) hısım olmaları gerekir. Çalışanlar, hısımlık koşuluna uygun düşmekle beraber, aynı konutta birlikte yaşamıyorlarsa ya da tersine, aynı konutta birlikte yaşamalarına karşın, bu derecede hısım değillerse, sigortalı sayılmalarına herhangi bir engel yoktur. Belirtilen koşula ek olarak, maddede anılan kimselerin arasına dışarıdan başka bir kimsenin katılmaması da gerekir. Sözü edilen hısımlar kapsamına girmeyen herkes, örneğin başka konutta ve ayrı yaşayan çocuk bile, "başka kimse" durumundadır[171]. Konut kavramı, ev, kat, daire gibi mesken olarak kullanılan yer anlamına gelmektedir.

Kanun, işin niteliği açısından herhangi bir koşul öngörmemiştir. Oysa, İş K. m. 4/d "evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerden" söz etmiştir. 506 sayılı Kanun döneminde aynı yöndeki kapsam dışı bırakmaya ilişkin hükümde geçen "konut içinde yapılan işler" deyiminin, İş Kanunundaki gibi, "konut içinde yapılan el sanatları" biçiminde değerlendirilmesi gerektiği ileri sürülmüş ve el sanatları işlerinden de, sepetçilik, süs eşyaları imali, dokumacılık gibi sanatların anlaşılması gerektiği belirtilmişti[172]. Başka bir görüşe göre ise, kanun hiçbir ayrım gözetmediğine göre, el sanatı niteliğini taşımayan işlerin de, konut içinde yapılması halinde, bu işleri yapanlar kanun kapsamına girmeyeceklerdir[173]. Bu görüşler 5510 sayılı Kanun döneminde de önemini korumakta olup, doğası gereği, konut içinde yapılan işlerin kapsamı fazla geniş olmadığından ve istisna hükümlerinin daha dar yorumlanması gerektiğinden, birinci görüş taraftarlarının benimsediği ölçüt, bize de isabetli gelmektedir.

3. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar

Kanunun 6. maddesinde ev hizmetlerinde çalışanlar zorunlu sigortalılığın kapsamı dışında bırakılmışlardır. Kanuna göre, ek 9. maddenin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlarla ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç olmak üzere ev hizmetlerinde çalışanlar sigortalı sayılmazlar (6552 s.'lı K.la değ. m. 6/1, c)[174, 175]. Bentte her ne kadar istisna tutulanlar hariç ev hizmetlerinde çalışanların *sigortalı sayılmayacakları* belirtilse de, getirilen düzenleme dikkate alındığında kapsam

---

171 *Çenberci,* 59; Yargıtay'ın bizce de isabetli bir kararına göre, işverenin konut dışındaki işyerinde çalışan çocukları sigortalı sayılır (Yarg. 10. HD., 21.6.1983, 3237/3370; 8.10.1985, 4994/5176, *Güzel*, 1985 Yılı Kararları, 187-188).

172 *Tunçomağ*, 111; *Tuncay*/*Ekmekçi,* 348.

173 *Çenberci*, 60; Bu konuda ayrıca bkz. *Okur,* Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı, 4 vd.

174 Bu değişiklik hükmünün yürürlüğe giriş tarihi 1.4.2015'dir (6552 s.'lı K. m. 145/1,c).

175 506 sayılı Kanunda başlangıçta ev hizmetleri tamamen kapsam dışında bırakılmışken, 11.8.1977 tarih ve 2100 sayılı Kanun ile (RG., 24.8.1977, 16037) ücretle ve sürekli çalışanlar kapsama alınmışlardı.

dışında kalan kimse kalmamaktadır[176]. Gerçekten ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığını düzenleyen Ek 9. maddede ev hizmetlerinde çalışanlar ya tüm sigorta kollarının ya da sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamına alınmışlardır. Söz konusu düzenlemeye göre, ev hizmetinde çalışan kişinin bir işveren yanındaki çalışması ay içinde 10 gün ya da daha fazla ise tüm sigorta kollarından, 10 günden daha az ise sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanması, bir diğer deyişle sigortalı olması öngörülmüştür. Dolayısıyla maddedeki ev hizmetlerinde çalışanların sigortalı sayılmayacaklarına ilişkin düzenleme yanıltıcı ve isabetsizdir.

Bu hüküm 6552 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce ise ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli olarak çalışanlar Kanunun kapsamına alınmışlar, diğerleri kapsam dışında bırakılmışlardı[177]. Ancak sürekli olarak çalışma ibaresinden ne anlaşılması gerektiği konusu tartışmalıydı[178].

4. Askerlik Hizmetlerini Er ve Erbaş Olarak Yapmakta Olanlar ile Yedek Subay Okulu Öğrencileri

Askerlik hizmeti, kamu hukuku çerçevesinde gerçekleşen bir yükümlülüktür; bu nedenle, anılan hizmeti yapanların hizmet sözleşmesine göre çalışmaları ya da diğer sigortalılık ilişkisi kuran bir faaliyette bulunduklarından söz edilemez. SSGSSK. m. 6/1, d hükmü bu esası bir kez daha vurgulayarak, askerlik hizmetini er ve erbaş olarak yapanlarla yedek subay okulu öğrencilerini sigortalı kabul etmemiştir.

Buna karşılık Yargıtayın çeşitli kararlarında da[179] benimsendiği gibi, izinli iken bir işverenin yanında hizmet sözleşmesi ile çalışanlar sigortalı sayılacaklardır[180]. Ayrıca 506 sayılı Kanunda olduğu gibi, 5510 sayılı Kanuna göre de askerlik hizmetini tamamlayanlar, isterlerse askerlikte geçen süreleri borçlanabilirler[181].

---

176 *Caniklioğlu/Özkaraca*, Ev Hizmetleri, 1136.

177 Yargıtay vermiş olduğu kararlarında süreklilik olgusunun gerçekleşmiş sayılabilmesi için kişinin haftanın hiç olmazsa yarısından fazlasının düzenli olarak aynı işveren yanında geçmiş olması gerekir, Yarg. 21. HD., 1.10.2013, E. 2012/10829, K. 2013/17754, *Yılmaz/Kalemci*, 668-671; Yarg. 10. HD., 30.1.2015, E. 2014/26544, K. 2015/1659, (www.kazanci.com).

178 Sürekli çalışma konusunda Kurum uygulamasına ilişkin olarak bkz. *Ünlütürk Ulutaş,/Durusoy Öztepe*, 48-49; *Manav*, Ev Hizmetleri, 520 vd.; *Savaş Kutsal*, Ev Hizmetleri, 654 vd.

179 Yarg. 9. HD., 3.5.1979, 1479/3970, İHU, SSK. 3; No. 4 ve Ş. *Kartal*'ın incelemesi. Aynı anlamda: Yarg. 10. HD., 17.11.1983, 4296/5380; 10.6.1983, 2859/3124, *Çenberci*, 65-66.

180 Aynı görüş: *Çenberci*, 64-65; *Kartal*, a.g. karar incelemesi.

181 Bkz. § 16, II, B, 3, a.

5. Yabancı Ülkede Sosyal Sigortaya Tabi Olduğunu Belgeleyenler

Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerinin 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 ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılmazlar (m. 6/1, e).

Bentte iki ayrı sigortalılık türüne göre istisna hükmü öngörülmüştür. Bunlardan ilki m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlar, ikincisi ise bağımsız çalışanlar, bir diğer deyişle m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olanlardır. Kanun m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanları sadece ilk üç ay için Türkiye'de sigortalı saymazken[182], m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olanlar için böyle bir sınırlama öngörmemiştir. Öte yandan m. 4/1, (a) bendi kapsamındaki kişinin Türkiye'de sigortalı sayılmaması için iki koşul birlikte bulunmalı; kişinin yurt dışındaki bir firma tarafından onun adına ve hesabına Türkiye'ye gönderilmesi ve ayrıca geldiği ülkede sigortalı olduğunu belgelemesi şarttır. Bu durumda kişi, kural olarak, üç ay boyunca, eğer uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesinde özel bir süre varsa o süre boyunca Türkiye'de sigortalı sayılmayacaktır.

6552 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce bentte üç aylık süre sınırlaması bulunmuyor, dolayısıyla bent kapsamına giren kişiler süresiz bir şekilde Kanun kapsamı dışında tutuluyordu. Ancak 2011 yılında Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine konulan bir hükümle (m. 10/1, d)[183] üç aylık bir süre öngörüldü; fakat normlar hiyerarşisine aykırı olan[184] bu düzenleme 2013 yılında yapılan değişiklikle Yönetmelikten çıkarıldı, nihayet 2014 yılında bu defa Kanuna konulan hükümle tekrar sigortalı sayılınmayacak süre üç ay olarak belirlendi.

Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi çok taraflı olabileceği gibi iki taraflı da olabilir. Nitekim Türkiye'nin imzaladığı pek çok sayıda ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmaktadır. Bent kapsamına giren kişiyi Türkiye'de görevlendiren kuruluşun bulunduğu ülke ile Türkiye'nin ikili sosyal güvenlik sözleşmesi varsa ve sözleşmede geçici görevle Türkiye'ye gönderilen kişinin gönderen ülkedeki sigortalılığının bu görevlendirme sırasında belirli bir süre daha devam edeceği öngörülmüşse bu durumda kişi bentte yer alan

---

182 Öğretide bu hükmün yabancı işgücü göçünün Türk vatandaşlarının istihdam imkanlarını sınırlandırmaması için alınmış bir tedbir olarak değerlendirmek gerektiği ifade edilmektedir, *Alper*, Sosyal Sigortalar, 111.

183 RG., 02.03.2011, 27862.

184 Bu yöndeki eleştiri için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 14. bası, 140.

üç aylık süre kadar değil, sözleşmede yer alan süre kadar Türkiye'de sigortalı sayılmayacaktır[185].

6. Yapım ve Üretim İşlerinde Çalışan Öğrenciler

Yüksek okullarda[186] fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbikî mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler sigortalı sayılmazlar (m. 6/1, f)[187], [188].

Öğrencilerin sigortalı sayılmamaları, Kanunun deyimiyle "tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işleri"nin, gördükleri öğrenimin doğal bir sonucu olmasından kaynaklanmaktadır. Bu gibi durumlarda, esasen bir hizmet sözleşmesi ya da diğer sigortalılık ilişkisi doğuran herhangi bir faaliyetin varlığından söz edilemeyeceği için, sigortalılık niteliğini edinme durumu da söz konusu değildir[189]. Bununla birlikte, öğrencilerin yaptıkları iş dikkate alındığında, iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık riskiyle karşılaşmaları olasılığı fazladır. Bunların sosyal güvenceden tümüyle yoksun bırakılmaları olumlu bir yaklaşım değildir[190]. Nitekim mesleki ve teknik orta öğretim kurumu öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitimi görmeleri halinde bu eğitimleri sırasında kendileri hakkında iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortaları hükümleri uygulanacak (3308 s.'lı K. m. 25; 5510 s.lı K. m. 5/1,b), ancak bu dönem uzun vadeli sigorta kollarına tabi bir çalışma niteliği taşımayacaktır[191].

Bu konuda öğretide haklı olarak ileri sürülen bir görüşe göre, öğrenimin doğal sonucu sayılmasına olanak bulunmayan ve açıkça öğrencinin işgücünden yararlanmayı amaçlayan üretim ve yapım işleri, okulda dahi yapılmış olsa, bunları yapan öğrencilerin sigortalı sayılması gerekir[192].

---

185 Konunun ayrıntıları için bkz. 2013/11 sayılı Genelge, 5. Kısım.

186 Öğretide haklı olarak bentte sadece "yüksek okul"dan söz edilmesinin çok anlamlı olmadığı ifade edilmektedir, *Sözer*, A. Nazım: Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul, 2011, 2187. Öte yandan, yazar, bu öğrenciler de iş kazası ve meslek hastalığı riskine maruz kalabilecekleri için bunların sosyal güvenceden yoksun bırakılmalarını da, haklı olarak, isabetli bulmamaktadır, aynı yer.

187 Bu konuda açıklamalar için bkz *Sözer*, Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, 2184 vd.

188 6764 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce "Resmî meslek ve sanat okulları ile yetkili resmî makamların izniyle kurulan meslek veya sanat okullarında" yapılan tatbiki mahiyetteki üretim ve yapım işlerinde çalışan öğrenciler de sigortalı sayılmamaktaydı.

189 *Çenberci,* 69. Yarg. 21. HD.'nin 3.11.2008 tarihli kararında bu öğrencilerin sigortalılığı tartışılmış, (Yarg. 21. HD., 3.11.2008, E.2007/22085, K.2008/16972; www.legalbank.net) Yargıtay bizce de isabetli olarak, somut olayda okulun açık olduğu dönemlerde yapılan stajı sigortalılık kapsamında değerlendirmemiş, buna karşılık okulun tatil olduğu dönemde yapılan çalışmayı sigortalı süre olarak kabul etmiştir. Karar ve değerlendirmesi için bkz. *Güzel*, 2008 Yılı Kararları, 301-302.

190 Aynı görüş: *Tunçomağ*, 114.

191 Yarg. 21 HD., 29.6.2015, E. 2015/8956, K. 2015/14976, (www.kazanci.com).

192 *Çenberci,* 69; *Duygulu,* 10-11; Yarg. 21. Hukuk Dairesinin yukarıda belirtilen kararında da bu hususa vurgu yapılmıştır, Yarg. 21. HD., 29.6.2015, E. 2015/8956, K. 2015/14976, (www.kazanci.com).

7. Sağlık Kurumlarında İşe Alıştırılmakta Olan Hasta veya Engelliler

Hastalık ve engelleri nedeniyle çalışamayacak durumda olanların, eski işlerinde veya bu işlere uygun başka bir işte yeniden çalışmalarını sağlamak, sosyal güvenliğin amaçları arasında yer alır[193]. İşte, bu gibi kimselerden, sağlık kurumlarında veya rehabilitasyon merkezlerinde tedaviye alınanlar, m. 6/1, (g) bendi uyarınca sigortalı sayılamazlar. Zaten bu durumdakilerin iş sözleşmesine göre ya da diğer bir mesleki faaliyet anlamında çalışmaları söz konusu değildir; işe alıştırma, bir çalışma ilişkisi doğurmaz.

Öte yandan belirtelim ki, hasta veya engelli olma, yalnız başına sigortalı sayılmayı engellemez. Örneğin bir kimse engelli olmasına karşın çalıştırılmışsa, Kanunun aradığı koşulların varlığı halinde sigortalı sayılabilecektir. İşe alıştırma süresini tamamlayanların çalıştırılmaları durumunda, sigortalı sayılmaya engel olan neden ortadan kalkar[194]. Şu halde, SSGSSK. m. 6/1, (g) hükmü, sadece sağlık kurumlarındaki işe alıştırma dönemini kapsar.

8. Bağımsız Çalışanlar ve Devlet Memurlarından 18 Yaşından Küçük Olanlar

5510 sayılı Kanunun m. 4/1, (b) ve (c) bendi uyarınca sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar anılan bentler gereğince sigortalı sayılmazlar (m. 6/1, h)[195]. Öte yandan, 6. maddenin 2. fıkrasında bu hükmün istisnasına da yer verilmiştir. Buna göre, bir meslek veya sanat okulunu bitirenlerden, 2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre mahkemece ergin kılınmak suretiyle, öğrenimleriyle ilgili görevlerde çalışanlar hakkında 18 yaşın bitirilmiş olması şartı aranmaz.

On sekiz yaşından küçük olanların sigortalı sayılmamaları sadece m. 4/1, (b) ve (c) bendi uyarınca sigortalılık bakımından geçerlidir. Bir hizmet sözleşmesine göre çalışanlar on sekiz yaşından küçük olsalar da sigortalı sayılırlar. Bu yaklaşım İş Kanununun çalıştırma yaşına ilişkin hükümleri ile de uyumludur. Zira İş Kanununun 71. maddesinde çalıştırma yaşı kural olarak on beş olup, bazı koşulların varlığı halinde on dört yaşını tamamlayanların, sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde ise yaş sınırı aranmaksızın işçi olarak çalışma hakları bulunmaktadır (f. I). Bu nedenle, m. 4/1 (a) bendi uyarınca sigortalı olanlar bakımından böyle bir sınırlama öngörülmemesi isabetli olmuştur[196].

---

193 Bkz. §1, II.

194 *Çenberci*, 71.

195 Hükmün Anayasaya aykırılığı iddiası ile açılan dava Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir, AYM., 30.03.2011, E. 2008/56, K.2011/58, RG., 28.12.2011, 28156.

196 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Tasarı Taslağında m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı olanlar da on sekiz yaşından küçük olmaları halinde Kanunun kapsamı dışında bırakılmışlardı. Hükmün haklı eleştirisi için bkz. *Canikliоğlu*, Kısa ve Uzun Vadeli Sigorta Hükümleri, 187.

9. Tarım İşlerinde Süreksiz Çalışanlarla Tarımsal Faaliyette Bulunup Aylık Geliri Düşük Olanlar

Kamu idareleri 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 masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılmazlar (6111 s.'lı K.la değ. m. 6/1, ı). Görüldüğü gibi bu bentte kapsam dışı bırakılanlar iki ayrı grupta toplanacak niteliktedir. İlk grupta yer alanlar bir iş sözleşmesine göre çalışanlardır. Bentte düzenlenen ikinci grupta ise kendi adına ve hesabına tarımsal faaliyette bulunanlar, bir başka deyişle tarım ve orman işlerinde bağımsız çalışanlar yer almaktadır. Aşağıda bu iki grup ayrı ayrı ele alınacaktır.

a) Tarım işlerinde süreksiz işlerde iş sözleşmesi ile çalışanlar

Yukarıda belirttiğimiz bentte, kamu idarelerinde ve Kanunun ek 5. maddesi kapsamında çalışanlar hariç olmak üzere tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar kapsam dışı bırakılmış, ancak tarım ve orman işinden ne anlaşılması gerektiği belirtilmemiştir. 506 sayılı Kanun dönemine[197] ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Bakanlığının bir genelgesi[198] bu konuda şu tanımı içermektedir: "Orman ve tarım işleri deyimi arazide, deniz, göl ve nehirlerde ekim, dikim, bakım ve yetiştirme yolu ile bitki, orman, hayvan, balık ve bunların mahsullerinin istihsalini ifade eder"[199]. Yargıtaya göre de, toprağa dayalı (hayvancılık dahil) üretme, bakım ve yetiştirme, tarım işinin belirgin özelliklerini oluşturur[200]. Buna karşılık, üretme ve yetiştirme sürecinin tamamlanmasından sonra yapılan işler tarım

---

197 506 sayılı Kanun döneminde de tarım ve orman işleri anılan Kanunun kapsamı dışında bırakılmış, fakat pek çok istisna hükmü ile anılan işlerde çalışanlar tekrar 506 sayılı Kanunun kapsamına alınmışlar, kapsama alınmayan süreksiz çalışanlara da 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ile isteğe bağlı olarak sigortalı olma hakkı tanınmıştı. Bu konuda ayrıntılı açıklamalar için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 118-120, 128-129, 161-162. Belirtelim ki, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra da birçok hükmü ile 2925 sayılı Kanun hala yürürlükte bırakılmıştır.

198 RG., 28.10.1977, 16098.

199 Ayrıca bkz. İş K. m. 111.

200 Yarg. HGK, 11.10.1972, 783/827; Yarg. 10. HD., 30.6.1983, 3431/3575 *Çenberci,* 52; Ayrıca Bkz. *Centel,* Orman İşlerinde Geçen Hizmetlerin Tespiti, 291.

işi sayılmaz[201]. Örneğin, "orman alanından çıkarılmış tomrukların bir depoda, o depoda çalışan kişiler aracılığıyla istiflenme işi... tarım işi olarak nitelendirilemez"[202]. Bunun gibi, açık denizde balık avlama işi, üretme ve yetiştirmeye ilişkin bulunmadığından tarım işi sayılmaz[203].

Tarım sanatlarına ait işler de[204] tarım işi olarak kabul edilmemelidir. Tarım sanatları, tarım yoluyla elde edilmiş ürünlerin işlenmesine yönelik faaliyetleri ifade eder. Örneğin pastörize süt ve peynir imali, meyve ve sebze konserveciliği, tütün, pamuk ve üzüm ürünlerinin işlenmesi, tarım sanatlarına ait işler olarak kabul edilmektedir[205]. Dolayısıyla bu gibi işlerde çalışanlar da 5510 sayılı Kanunun kapsamına girerler. Bizce, bu işlerin tarım işyerinde veya onun dışında yapılmış olmaları, bu işlerde çalışanların sigortalılık niteliğini etkilemez.

Yine, tarım işyerinde yapılan, fakat tarım işi sayılmayan tüm işlerin de[206] 5510 sayılı Kanunun kapsamına girdiğini kabul etmek gerekir. Sözgelimi, tarım alet, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda çalışanlar sigortalı sayılacağı gibi, tarım işyerinde aşçı, sekreter, muhasebeci, puantör ve ambülâns şoförü gibi işleri yürütenler de sigortalı kabul edileceklerdir[207].

Buna karşılık, tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık ve benzeri işlerinde çalışanların 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılıp sayılmayacakları tartışılır hale gelmiştir. Bilindiği gibi, SSK. m. 3/1, A, (e) bendi uyarınca, tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık ve benzeri işlerinde çalışanlar 506 sayılı Kanunun kapsamı içinde kabul edilmekteydi[208]. Bu konuda yapılan işin sürekli ya da süreksiz olmasının bir

---

201 Yarg. 10. HD., 13.1.1975, 6239/164.

202 Yarg. 10. HD., 29.4.1974, 2452/3428, *Çenberci*, 52; 19.1.1984, 30/107, Yarg. HGK, 14.10.1987, 10-6/716, İKİD, Nisan 1988, 5602; Ayrıca bkz. *Güzel,* 1987 Yılı Kararları, 244; Yargıtaya göre, orman deposunda, tasnif ve istif işinde, vahidi fiyat şeklinde ücret ödemesi yapılarak çalışan kişi, hizmet sözleşmesine dayanarak çalıştığından sigortalı sayılacaktır, (21. HD., 4.2.1997, 544/573, YKD, Haziran 1997, 971 vd.); ayrıca bkz. *Arıcı,* 1997 Yılı Kararları, 284; Yarg. 21. HD., 20.4.1999, 2523/2609; ayrıca bkz. Yarg. 10. HD., 02.06.2015, E. 2014/19617, K. 2015/10697; Yarg. 10. HD., 18.06.2015, E. 2014/26583, K. 2015/12108, kararlar için bkz. *Aydın,* 2015 Yılı Kararları, 561-562.

203 Bkz. *Çenberci*, 52 ve orada belirtilen yargı kararları.

204 Bu konuda 506 sayılı Kanundaki düzenleme için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu,* 11. bası, 119-120.

205 *Tunçomağ*, 108; *Tuncay/Ekmekçi,* 1. Bası, 227.

206 *Çenberci*, 55.

207 Orman İdaresinin inşaat işleri SSK kapsamındadır (Yarg. HGK, 24.2.1993, 10-768/78, TÜBA İİÇB, 18 Nisan 1994).

208 Bilgi için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu,* 11. bası, 120-121.

önemi bulunmamaktaydı. Bu işlerde çalışanların sigortalı sayılabilmelerinin önkoşulu, asıl işyerinin tarım işyeri olmamasıydı[209]. Başka bir deyişle, tarım işyeri sayılan yerlerdeki park, bahçe, fidanlık ve benzeri işlerde çalıştırılanlar, kural olarak sigortalı sayılmamakta, ancak asıl işyeri tarım işyeri değilse sigortalı sayılmaktaydılar. 5510 sayılı Kanunda bu yönde bir istisna hükmü yer almamaktadır. Bu durumda, yukarıda belirtilen işlerin tarım işi olarak kabul edilip edilmeyeceği, söz konusu işlerde çalışanların 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılıp sayılmayacağının belirlenmesi açısından önem taşıyacaktır[210]. Oysa bizce böyle bir istisna hükmüne 5510 sayılı Kanunda da yer verilmesi isabetli olurdu.

Kamu idareleri dışında tarım işinde çalışan kişinin kapsam dışında kalması için süreksiz bir işte çalışması gerekmektedir. Süreksiz iş, 5510 sayılı Kanunda değil, fakat 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanmaktadır. İş Kanununun 10. maddesine göre, süreksiz iş, nitelikleri bakımından en fazla otuz gün süren işlerdir[211]. İncelediğimiz bent bakımından da aynı hükmün esas alınması yerinde olacaktır. Şu halde, niteliği itibariyle otuz gün veya daha az süren tarım işlerinde çalışanlar, SSGSSK. m. 6/1, (ı) bendi uyarınca sigortalı sayılmayacaklardır.

Anılan bentte, kamu idareleri hariç bırakıldığı için, kamu idarelerinde yukarıda belirtilen işlerde çalışanlar çalışmanın sürekli ya da süreksiz olup olmadığına bakılmaksızın Kanunun kapsamı içinde sayılmalıdırlar.

Kamu idarelerinden ne anlaşılması gerektiği ise, Kanunun 3. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre, "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

---

209 Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğüne ait işyeri tarım işyeridir. Dolayısıyla bu işyerine ait park, bahçe ve fidanlık işlerinde çalışanlar SSK. 3/I, A, e kapsamına girmez (Yarg. 10. HD., 14.5.1991, 1489/4617, İş ve Hukuk, Aralık 1991, 37-38). Ayrıca bkz. Yarg. 10. HD., 8.2.1994, 7090/1765 YKD, Mayıs 1994, 753 vd.

210 Bir işyerinin tarım işyeri olup olmadığını saptarken, orada yürütülen ana faaliyet dikkate alınacak ve bu faaliyetin tarıma yönelik olup olmadığı araştırılacaktır. Öteki faaliyetler (park, bahçe, fidanlık vb. işler) ana faaliyete yardımcı nitelikte ve ikinci plandadırlar. Bu konuda İş Kanunu m. 111 bir ölçüt olabilir. Sözü edilen madde gereğince belirlenen ve "sanayi ve ticaret işleri"nden sayılan işlerin yapıldığı yerler tarım işyeri olarak nitelendirilemez. Asıl işyerinin mutlaka sanayi ya da ticaret işyeri olması da gerekmez. Başka nitelikte, örneğin belediyeye ait bir işyeri olması da olanaklıdır (1475 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak, *Çenberci,* 56). Dolayısıyla bu konuda da asıl işin yapıldığı işyeri tarım işyeri olmadıkça park, bahçe gibi yerlerde çalışanlar tarım işinde çalışıyor sayılmamalıdır.

211 Bu tanım 2925 sayılı Kanunun 5510 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılan 3. maddesinde de bulunmaktaydı.

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. Dolayısıyla bunların sigortalı sayılabilmeleri için hizmet sözleşmesine bağlı olarak ücretle[212] çalışmaları gerekli ve yeterlidir. Bu koşulun varlığı halinde, yapılan işin türü sigortalı sayılma açısından önem taşımayacaktır[213],[214]. Buna karşılık, çalışma ilişkisi hizmet sözleşmesine dayanmıyorsa, belirtilen türdeki işlerde çalışanların bu kapsamda sigortalı sayılmaları olanaksızdır.

Nihayet bentte Ek 5. madde kapsamında sigortalı sayılanlar da bu bent kapsamı dışında bırakılmışlardır. Bu konuya aşağıda[215] yer verileceği için burada sadece bu istisnaya dikkat çekmekle yetinilecektir.

b) Tarımsal faaliyette bulunup aylık geliri düşük olanlar

Tarımsal faaliyet, daha önce de belirtildiği gibi[216], 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; muhafazası, taşınması veya pazarlanmasıdır (m. 3/19).

Belirtilen nitelikte faaliyette bulunanlar esas itibariyle m. 4/1, (b) bendi uyarınca sigortalı sayılmaktadırlar[217]. Ancak, tarımsal faaliyette bulunan kişi, bu faaliyetten elde ettiği yıllık gelirinin, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan aylık ortalaması, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az ise ve bu durumu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar sigortalı sayılmazlar. Bu bendin uygulanmasında, Türkiye Ziraat Odaları Birliğinin görüşü alınır (m. 6/1, ı) [218].

---

212 Her ne kadar anılan bentte, söz konusu bendin 506 sayılı Kanundaki karşılığında olduğu gibi, "ücret" karşılığı çalışmadan söz edilmiyorsa da, ücret, iş (hizmet) sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olduğu için bu çalışmanın ücret karşılığı olması gerekecektir.

213 *Çenberci*, 54; Ayrıca bkz. *Arıcı*, Tarım İşçilerinin Sosyal Güvenliği, 38 vd.

214 Kamu sektöründe çalışan tarım işçilerine ilişkin bu düzenleme, 2100 sayılı Kanunla getirilmiştir. Bu nedenle, Bu Kanunun yürürlük tarihi olan 24.11.1977 gününden itibaren anılan kişiler sigortalı niteliğini kazanmışlardır. Yarg. 10. HD., 7.2.1991, 9897/1043, İş ve Hukuk, Nisan 1991, 38-39; 13.6.1991, 4282/6244, YKD Ekim 1991, 1511-1512: 2100 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce kamu sektörüne ait tarım işyerinde çalışanlar sigortalı sayılamaz; Aynı anlamda: Yarg. 10. HD., 12.6.1990, 2452/5935, İş ve Hukuk, Kasım 1990, 36-37; 19.11.1990, 9225/9637, *Centel'in* incelemesi, İş Hukuku, Nisan-Haziran 1991, 291 vd.; Yarg. 10. HD., 28.6.1993, 1283/7830, İş ve Hukuk, Şubat-Mart 1994, 35-36; 7.4.1993, 1370/3353, YKD, Temmuz 1993, 1020 vd.

215 Bkz. § 9, I, D, 12.

216 Bkz. yukarıda, § 9, I, B, 2, b, dd.

217 Bkz. § 9, I, B, 2.

218 Kuruma prim borcu olanların sigortalılığının durdurulması ve yeniden başlatılmasına ilişkin düzenleme için bkz. geç. m. 63.

Belirtelim ki, bu hükmün sigortalılıktan kaçış yöntemi haline gelmemesi için bu konuda denetim sisteminin çok iyi kurulması gerekir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre, Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendine tabi olanlardan ziraat odalarından, ziraat odalarının bulunmadığı yerlerde ise tarım il/ilçe müdürlüklerinden alacakları (Ek-2) muafiyet belgesi ile belgeleyerek on gün içinde Kuruma intikal ettirilenlerin sigortalılıkları belgenin *düzenlendiği* tarihten, bu süreyi geçirenlerin sigortalılıkları ise belgenin Kurum kayıtlarına *intikal ettiği* tarihten itibaren, Kurumca ziraat odalarından veya ziraat odalarının bulunmadığı yerlerde tarım il/ilçe müdürlüklerinden alınan kayıtlardan resen tescili yapılanların Kurumca sigortalılık tescillerinin tebliğ edildiği tarihten itibaren 10 gün içerisinde ziraat odalarından veya ziraat odalarının bulunmadığı yerlerde tarım il/ilçe müdürlüklerinden alacakları ve resen tescil tarihinden geriye doğru en fazla 1 yıla ilişkin olmak üzere (Ek-2/A) muafiyet belgesi ile belgelemeleri ve belgenin düzenlenme tarihinden itibaren 1 ay içerisinde Kuruma ibraz etmeleri halinde muafiyetin başlangıç tarihi itibariyle sona erer, bu tarih sigortalılarca on gün içinde Kuruma bildirilir (m. 14/2, k).

Son olarak ekleyelim ki, 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, kendi adına ve hesabına tarımsal faaliyette bulunanlara, 65 yaşını geçtiklerinde, gelir durumunu belgelemeye gerek kalmaksızın istedikleri takdirde sigortalılıklarını sona erdirme hakkı tanınmıştır.

10. Bağımsız Çalışanlardan Aylık Geliri Düşük Olanlar

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler de sigortalı sayılmamaktadır (m. 6/1, k)[219].

Bu hükümle bağımsız çalışanlar bakımından adeta sigortalı sayılmamanın yolu açılmış olmaktadır. Zira ülkemizde kayıt dışılığın çok yüksek olduğu bilinen bir gerçektir. Eğer, iyi bir denetim sistemi getirilmez ve kişilerin gerçek gelirleri tespit edilemezse, gerçekte sigortalı olması gereken, fakat bu istisna hükmü nedeniyle zorunlu sigorta kapsamına girmeyen pek çok kimse söz konusu olacaktır[220].

11. Kamu İdarelerinin Dış Temsilciliklerinde İstihdam Edilenler

Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz

---

219 Hükmün Anayasaya aykırılığı iddiası ile açılan dava Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir, AYM., 30.03.2011, E. 2008/56, K. 2011/58, RG., 28.12.2011, 28156.

220 Kuruma prim borcu olanların sigortalılığının durdurulması ve yeniden başlatılmasına ilişkin düzenleme için bkz. geç. m. 63.

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 da 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılmazlar (m. 6/1, l)[221].

12. Gençlik ve Spor Faaliyetlerinde Süreklilik Arz Etmeyecek Şekilde Görevlendirilenler

5510 sayılı Kanuna 6353 sayılı Kanunla eklenen bende göre, 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 sigortalı sayılmazlar (m. 6/1, m).

13. Aylık Almakta İken Faaliyetlerine Devam Eden Bağımsız Çalışanlar

Kanuna 2016 yılında eklenen bent ile yaşlılık aylığı almaktayken bu aylıkları kesilmeksizin m. 4/1, (b) bendi kapsamında çalışanların sigortalı sayılmayacakları öngörülmüştür (m. 6663 s.lı K.la değ. m. 6/1, n).

Bu kişiler yapılan değişiklikten önce sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmalarına devam etme hakkına sahiplerdi. Böylece hem yaşlılık aylıklarını alabiliyor hem de sigortalı sayılıyor ancak sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanabiliyorlardı (m. 30/1, b). Değişiklikle bu kişilerin sosyal güvenlik destek primi ödeme yükümlülükleri kaldırılmış[222], ancak bunun karşılığında sigortalı sayılmamışlardır. Dolayısıyla bu kişilerin artık iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yapılan yardımlardan yararlanma hakları kalmamıştır.

---

221 Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte dış temsilciliklerde görevli sigortalı veya genel sağlık sigortalısı personelden, temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet iznini veya bu devletin vatandaşlığını da haiz olanlar, uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerindeki hükümler saklı kalmak üzere ve Dışişleri Bakanlığının olumlu görüşünün alınması şartıyla bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumları ile irtibatlandırılabilirler (geç. m. 11/5).

222 Sosyal güvenlik destek primi hakkında bkz. § 16, II, F, 2.

D. KISMEN SİGORTALI SAYILANLAR

Bazı kişiler vardır ki, esas itibariyle Kanunun kapsamına girmesini gerektirecek bir faaliyette bulunmamasına rağmen yaptıkları işler nedeniyle Kanunda öngörülen sosyal tehlikelerle karşılaşabilmektedirler. Sosyal koruma düşüncesiyle bu gibi faaliyetlerde bulunan kişiler de Kanunun kapsamına alınmaktadırlar. Ancak, bu kişiler tüm sigorta kolları açısından değil, yaptıkları işin niteliğine göre karşılaşabilecekleri sosyal risklere karşı sosyal güvenceye kavuşturulmaktadırlar.

5510 sayılı Kanun da bu genel ilkeye uygun olarak özel hükümler öngörmüştür. Kanun, 506 sayılı Kanunda da yer verilen bazı kişileri kısmen kapsama aldığı gibi, gerek genelde kapsamına aldığı kişilerin farklılaşmasına bağlı olarak gerekse sosyal korumanın kapsamını daha da genişletmek amacıyla daha önce kapsamda olmayan bazı kişilere de sosyal güvence sağlamıştır. Bu bağlamda, yüksek öğrenimde staj yapanlarla, Türkiye İş Kurumunda kursiyer olarak bulunanları sayabiliriz.

1. Hükümlü ve Tutuklular

5510 sayılı Kanuna göre, hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, 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, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar (m. 5/a)[223]. Bu şekilde çalıştırılanların işvereni, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu, işveren vekilleri ise Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunun sorumlu müdür ve amirleridir (m. 12/5).

Ceza infaz hukukunun amaçları doğrultusunda tutuklu ve hükümlülere mesleki eğitim verilerek bu sürede çalıştırılmalarına yönelik uygulamalar yapılmaktadır[224]. Buradaki amaç

---

223 Hükümlü ve tutuklular, ilk olarak 2003 tarih ve 4958 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanunun 2. maddesine eklenen bir fıkra ile kısa dönemli sigorta kolları açısından, 1.1.2004 tarihinden itibaren zorunlu sigortalı sayılmışlar, uzun dönemli sigorta kolları yönünden ise, m. 85 kapsamında isteğe bağlı sigortalı olabilmeleri olanağı sağlanmıştı, (Bkz. *Güzel,* Ali/*Ocak*, Saim: 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda 4958 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2004, 125; *Alper*, Y., 4958 sayılı "Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu" ve Getirdikleri, Mercek Dergisi, Ekim 2003, 9).

224 Bu konuda bkz. *Özer*, Hatice Duygu/*Dulay Yangın*, Dilek; "Ceza İnfaz Mevzuatı Kapsamında Çalışan Tutuklu ve Hükümlülerin Sosyal Güvenliği", MÜHF Hukuki Araştırmalar Dergisi, C.25, S.2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık 2019, 728; *Akbıyık*, Taliye: Tutuklu ve Hükümlülerin Çalışmasının Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, AÜHFD, 69 (4) 2020, 1571.

söz konusu kişilerin tahliye olduktan sonra toplumsal yaşamla uyumlarının sağlanmasıdır. Bu amaç sebebiyle tutuklu ve hükümlülerin çalıştırılması uluslararası sözleşmelerde ve Anayasa'da (m. 18) angarya ve zorla çalıştırma yasağının istisnası olarak düzenlenmiştir[225].

Hükümlü ve tutukluların kısmen zorunlu sigortalı sayılmaları, iş sözleşmesi ile çalışmalarından değil, SSGSSK. m. 5/1, a hükmünden kaynaklanmaktadır. Bu hükümle, sigortalılık açısından iş sözleşmesine göre çalışma koşulunu öngören temel kurala (m. 4/1, a) bir istisna daha getirilmiş olmaktadır[226].

Kanundaki söz konusu düzenleme, belirtilen kişilerin, sınırlı sigortalılık biçiminde de olsa, sosyal güvenlik haklarının korunması ve sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması ilkesi anlamında isabetli olmuştur[227]. Ancak bu konuda 506 sayılı Kanundaki düzenlemeden farklı olarak, sağlanan güvencenin kapsamı daraltılmıştır. 506 sayılı Kanunda söz konusu kişiler iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasının kapsamına alınırken, 5510 sayılı Kanunda sadece iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası yardımlarından yararlandırılmaktadırlar.

2. Çıraklar ve İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler

1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak[228],[229] ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası uygulanır ve bu bentte sayılanlar 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. 2011 tarih ve 6111 sayılı Kanunla bende eklenen hükme göre, bu sigortalılardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri de uygulanır (m. 5/1, b).

Kuşkusuz bu hükmün uygulanması için söz konusu kişinin çırak ya da işletmelerde mesleki eğitim gören stajyer niteliğinde olması gerekir. Bu nitelendirme taraflar arasındaki hukuki ilişki dikkate alınarak yapılacaktır. Yargıtay da verdiği kararlarda bu hususa işaret etmektedir.

---

225 *Özer/Dulay*, 728; *Akbıyık*, 1571.

226 506 sayılı Kanun dönemindeki aynı yöndeki hükümler bakımından değerlendirme için bkz. *Güzel/Ocak*, 4958 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler, 126; *Akbıyık*, 1577.

227 *Güzel/Ocak*, 4958 sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler, 126; *Alper*, 4958 sayılı "Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu", 9; *Özer/Dulay*, 733.

228 Çırakların hukuki durumu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Arslan*, Ali: Çıraklık Hukuku ve Mevzuatı, İzmir 1988, 20 vd.; *Uşan*, Fatih: Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994, 46 vd.

229 Çırak adı altında işçi çalıştırma ülkemizde yaygındır. Yargıtay, 506 sayılı Kanun döneminde, hizmet sözleşmesinin temel öğeleri olan hizmet ve ücret öğelerinin bulunduğu hallerde çalışanın SSK m. 2 anlamında sigortalı sayılacağına hükmetmekteydi (Yarg. 10. HD., 22.4.1985, 2374/2493, Yasa, Ağustos 1985; Ayrıca bkz. *Güzel,* 1985 Yılı Kararları, 185-186; Aynı anlamda, Yarg. 10. HD., 21.1.1991, 12308/13, İş ve Hukuk, Mart 1991, 35-36. Bu yaklaşım 5510 sayılı Kanun döneminde de devam edecektir.

Yargıtaya göre, "taraflar arasındaki ilişkinin niteliği belirlenirken, başka bir ifade ile davacının belirtilen devrede çırak olup-olmadığına karar verilirken, çalışma ilişkisine bakılarak karar verilmelidir. Gerçekten de çıraklık sözleşmesinde, akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma olgusu değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Çırak, işyerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıraklık ilişkisinden söz edilemeyecektir"[230], [231]. Bir diğer deyişle bu durumdaki kişinin 5510 sayılı Kanun m.5/1, (b) bendi kapsamında değil, m.4/1, a kapsamında sigortalı olduğunu kabul etmek gerekecektir.

Çırakların sosyal sigortaların kapsamına alınmaları ilk olarak 506 sayılı Kanun döneminde olmuştur. SSK. m. 3/2, B bendinde, "*özel kanunda tarifi ve nitelikleri belirtilen çıraklar hakkında, çıraklık devresi sayılan süre içinde analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile bu kanunun 35 inci maddesi hükümleri uygulanmaz*" denilmek suretiyle bunlar hakkında iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası ile eş ve çocuklara yardım yapılması hariç, hastalık sigortasının diğer hükümlerinin uygulanacağı belirtilmişti.

5510 sayılı Kanun ise, 506 sayılı Kanundan farklı olarak sadece çırakları değil, 3308 sayılı Kanunda olduğu gibi aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencileri de kapsamına almış ve bu kişiler hakkında *iş kazası ve meslek hastalığı sigortası* ile *hastalık sigortası* hükümlerinin uygulanacağını belirtmişti. Bu düzenlemeyle 5510 sayılı Kanun yararlanacak kişiler açısından kapsamını genişletirken, yararlanılacak sigorta kolları bakımından kapsamını daraltmıştı. Zira 5510 sayılı Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortasından sadece parasal yardımlar yapılmakta, bu sigorta kolları 506 sayılı Kanundan farklı olarak sağlık hizmet sunumunu kapsamamaktadır. Bunun sonucunda daha önce bulundukları statü gereğince gerek iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gerekse hastalık sigortasından hem parasal yardımlara hem de sağlık yardımlarına hak kazanan bu kişiler, 5510 sayılı Kanun döneminde sadece parasal yardımlara hak kazanmakta, bir başka deyişle sağlık yardımlarının kapsamı dışında kalmaktaydılar.

---

230 Yarg. 10. HD., 03.11.2020, E. 2020/6434, K. 2020/6249, Çalışma ve Toplum, 2021/2, 1609-1611. Belirtelim ki, Yargıtay kararına konu uyuşmazlık 1977 tarihli ve 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu dönemine ilişkin olduğu için Yargıtay çırak kavramının bu Kanun hükümlerine göre belirlenmesi gerektiğini belirtmiştir.

231 Yargıtayın bir başka kararına göre, sigortalı ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin niteliği ve sigortalının çırak olup olmadığı belirlenirken çalışma ilişkisi irdelenmeli, hizmet akdiyle uzun vadeli sigorta kollarına tabi çalışma olgusunun varlığı durumunda bu kez 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesinde yer alan tahsis koşulları irdelendikten sonra elde edilecek sonuca göre hüküm kurulmalıdır, Yarg. 10. HD., 20.06.2019, E. 2018/5228, K. 2019/5312, Çalışma ve Toplum 2020/2, (65), https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/sigortali-ile-isveren-arasindaki-iliskinin-ciraklik-iliskisi-olup-olmadiginin-tespitinde-arastirilmasi-gereken-unsurlar

İşte 6111 sayılı Kanunla bu konuda bir değişiklik yapılmış ve bu kişiler de genel sağlık sigortasının kapsamına alınmışlardır. Böylece çıraklar, isabetli bir şekilde, daha önce sahip oldukları haklarla aynı nitelikte haklara sahip olmuşlardır. Fakat şunu da eklemek gerekir ki, bu kişiler doğrudan genel sağlık sigortalısı sayılmamakta, eğer birinin bakmakla yükümlü olduğu kişi değillerse ancak o zaman m. 5/1, (b) bendi uyarınca genel sağlık sigortalısı olarak sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedirler[232]. Gerçekten, bu bent kapsamındaki kişilerin genel sağlık sigortası kapsamına alınmaları bir başkasının *bakmakla yükümlü kişisi olmamaları* koşuluna bağlanmıştır (Konuya ilişkin açıklamalar için bkz. 2011/36 sayılı Genelge, 2.1).

3308 sayılı Kanunun ücret ve sosyal güvenlik başlıklı 25. maddesine göre, çırakların sigorta primleri, asgari ücretin %50'si üzerinden Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekle karşılanır[233], [234]. Ne var ki, bunların aile bireylerine (eş, çocuk, ana ve baba) hastalık sigortası yardımlarından yararlanma hakkı tanınmamıştır. Gerçekten, 3308 sayılı Kanunun m. 25/son hükmüne göre, aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 23, 24, 35 ve 42. maddeleri hükümleri uygulanmaz. Sözü edilen maddeler, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm halinde, eş ve çocuklara, ana-babaya gelir bağlanması; hastalık halinde belirtilen aile bireylerine sağlık yardımı yapılması ile ilgili maddelerdir.

Bu konuda son olarak 5510 sayılı Kanun ile 3308 sayılı Kanundaki bir başka düzenleme farklılığına da değinmek gerekir. Yukarıda da belirtildiği gibi, 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[235], ancak 5510 sayılı Kanunda aynı yönde bir hükme yer verilmemiştir[236]. 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

---

232 Çırakların sosyal güvenliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz, *Alper*, Yusuf: 5510 Sayılı Kanun'da Primlerin Karşılık Olma Özelliği ve Çıraklar ve Mesleki Eğitim Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, SİCİL, S. 18, Haziran 2010, 179 vd.

233 Belirtelim ki, 3351 Sayılı Kanunla 506 sayılı Kanuna eklenen ek geçici m. 1, kamu kurum ve kuruluşları ile askeri işyerlerinde kurulmuş olan resmi nitelikteki çıraklık okullarına giren ve bu okulları bitiren çıraklara 5.7.1977'den önceki eğitim ve öğretim sürelerini borçlanma imkanı vermişti, Yarg. 10. HD., 22.2.1987, 3361/4543, YKD, Kasım 1987, 1666-1667.

234 Karş. Yarg. 10. HD., 15.5.1990, 3404/4587, İş ve Hukuk, Ağustos 1990, 38-39; Ayrıca; *Güzel,* 1990 Yılı Kararları, 176.

235 Bu düzenleme biçimi daha önce tarafımızca da eleştirilmişti. Bkz. *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 11. bası, 125.

236 *Alper*, Primlerin Karşılık Olma Özelliği, 179 vd.

eğitim gören öğrencilerin hak sahiplerine de ölüm geliri bağlanması gerektiği kanaatindeyiz.

Yargıtaya göre, çıraklar, çıraklık devresi sayılan süre içerisinde malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları hükümlerine tabi olmadıklarından, bu süre, anılan sigorta kolları açısından SSK. m. 108'da öngörülen sigortalılık süresi ve bu sürenin başlangıcı olarak kabul edilemez [237]. Buna karşılık, Yargıtay, 2007 yılında vermiş olduğu bir kararda, çırak olarak Kuruma bildirilen sigortalılığa esas olan faaliyette baskın karakter bir mesleğin öğrenilmesi değil de bir hizmetin görülmesi ise bu sigortalılığı malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası bakımından sigortalılık süresinin başlangıcı olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir[238].

3. Stajyerler

5510 sayılı Kanun daha önce sosyal sigortaların kapsamına girmeyen stajyerleri de iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu bakımından kapsama almıştır. Kanuna göre, meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır (m. 5/b). Bu kişiler de m. 4/1, (a) bendi uyarınca sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.

Bilindiği gibi, stajyer, okulda aldığı teorik bilgiyi işyeri ortamında geliştiren kişidir[239]. İşyeri ortamına katılması nedeniyle bu kişilerin de iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına yakalanmaları mümkündür. Bu nedenle anılan kişilerin sosyal güvenceye kavuşturulması bizce de isabetli olmuştur.

Öte yandan, 5510 sayılı Kanun, 6111 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce, sadece "zorunlu stajını" yapan öğrencileri kapsamına almıştı. 6111 sa-

---

237 Yarg. 21. HD., 16.3.1999, 1715/1761; 12.4.1999, 2212/2306, *Araslı*, 323; 26.2.2001, 1434/1527; 20.5.2002, 1228/4664; karş. 10. HD., 24.11.1983, 5863/5983, *Aslanköylü*, 2003 Bası, 116.

238 Yarg. 21. HD., 27.6.2007, 2006/16841, K. 2007/10423, LEGAL İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku D., 17/2008, 270-271. Karar ve değerlendirmesi için bkz. *Caniklioğlu*, 2007 Yılı Kararları, 300-301; Yine Yargıtayın 2008 yılında verdiği bir başka karara göre, kişi işyerinde üretimle ilgili çalışmalara bir fiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıraklık ilişkisinden söz edilemeyecektir, Yarg. 10. HD., 18.12.2008, E. 2007/17954, K. 2008/16326, İBD, C. 83, S. 4, Yıl 2009, 2107-2108. Karar ve kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Güzel*, 2008 Yılı Kararları, 299-301; aynı yönde, 10. HD., 17.01.2013, E.2012/22477, K. 2013/337, *Yılmaz/Kalemci*, 663-664; Çalışmanın üretime yönelik olup olmadığının araştırılması gerektiğine ilişkin olarak bkz. Yarg. 21. HD., 14.4.2016, E. 2015/13113, K. 2016/6633, (Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası, www.kazanci.com).

239 Stajyer hakkında bilgi için bkz., *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 92; *Süzek*, İş Hukuku, 149; *Koç Tangün*, Sedef: Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı, Sicil İş Hukuku, D., S. 40, Y. 2018, 132.

yılı Kanunla bentte geçen "zorunlu" ibaresi yürürlükten kaldırılmış, böylece ister isteğe bağlı ister zorunlu olsun tüm stajyerler bu bent kapsamında sigortalı sayılmışlardır. Ancak önemle belirtilmelidir ki stajyerin sigortalı işe giriş bildirgesinin "19 stajyer" kodu ile ve bir eğitim ve öğretim kurumu tarafından verilmesi gerekir[240]. Dolayısıyla işverenlerin isteğe bağlı sigortalı olduğu iddiası ile bir eğitim kurumundan bağımsız olarak stajyer çalıştırması mümkün değildir[241]. Ayrıca öğretide de ifade edildiği gibi, bu kapsamda bir sigortalılıktan söz edebilmek için, stajyere eğitim programının bir parçası olan işlerin yaptırılması gerekir[242].

4. Kamu Kurum ve Kuruluşları Tarafından Desteklenen Projelerde Görevli Bursiyerler

Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler de 2016 yılında 6676 sayılı Kanunla sosyal güvencenin kapsamına alınmışlardır. Bunlar m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı sayılırlar ve haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır. Bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri de uygulanır (m. 5/1, b).

5. Üniversitede Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrenciler

Üniversitelere personel alımında ciddi güçlükler olduğu[243] göz önünde tutularak 1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun "Cari Hizmet Maliyeti" başlıklı m. 46/1, (k) bendinde üniversitelerde kısmi zamanlı öğrenci çalıştırılmasına ilişkin esaslara yer verilmiştir. 2547 sayılı Kanuna 17.9.2004 tarih ve 5234 sayılı Kanunla eklenen bu fıkra en son 25.06.2009 tarihli ve 5917 sayılı Kanunla tekrar değiştirilmiştir.

Anılan düzenlemeye göre, Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu tarafından burs verilmekte olan veya burs alma şartlarını taşıyanlara öncelik verilmek suretiyle hizmetlerine ihtiyaç duyulan öğrenciler, öğrenim gördükleri yükseköğretim kurumlarında kısmi zamanlı olarak geçici işlerde çalıştırılabilirler. Bu şekilde kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrenciler, bu ça-

---

240 2016/20 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi.

241 Stajyerin sigortalılığı konusunda geniş açıklamalar için bkz., *Koç Tangün*, Stajyer, 140 vd.

242 *Sözer*, Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, 2192.

243 *Gerek*, Nüvit: Üniversitelerde Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrencilerin Sosyal Güvenlik Sorunları, Sicil, S.14, Haziran 2009, 234; *Tuncay/Ekmekçi,* 16. bası, 285.

lışmalarından dolayı işçi olarak kabul edilmezler[244]. Kısmi zamanlı olarak çalıştırılan bu öğrencilere bir saatlik çalışma karşılığı ödenecek ücret günlük brüt asgari ücretin dörtte birini geçmemek üzere, üniversite yönetim kurulu tarafından belirlenir.

Ayrıca bu ücret Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu tarafından verilmekte olan burs veya öğrenim kredisini kesmez veya aynı Kuruma ait yurtlardan yararlanma hakkını ortadan kaldırmaz. Kısmi zamanlı olarak öğrenci çalıştırılmasına ilişkin haftalık çalışma süreleri ile diğer usul ve esaslar Maliye Bakanlığının görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenir.

Bu hükümle bağlantılı olarak 5510 sayılı Kanunun 5. maddesinin (b) bendine 2009 yılında 5838 sayılı Kanunla bir ibare eklenmiştir. Buna göre, bu öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır ve bu öğrenciler de bentte yer alan diğer kısmi sigortalılar gibi m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.

Görüldüğü gibi, madde hükmünde üniversitede kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler kısmi-tam sigortalılık bakımından ücret düzeylerine göre ayırıma tabi tutulmuşlar ve kazançları günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayan öğrenciler kısmi sigortalı kabul edilirken fazla olan öğrenciler tüm sigorta kolları ile ilişkilendirilmişlerdir[245].

Belirtelim ki, 5838 sayılı Kanun ile eklenen ibarenin 1.10.2008 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere uygulanacağı hüküm altına alınmıştır (m. 38). Başka bir ifadeyle, bu ibare Kanunun yayımı tarihi olan 28.02.2009 tarihinden itibaren geriye yönelik olarak yürürlüğe girmiştir. Bunun sonucunda da, günlük prime esas kazancı alt sınırının otuz katından fazla olmayan öğrenciler bakımından yaklaşık beş aya yakın bir zaman için iş kazası ve meslek hastalığı sigorta prim tutarları dışında kalan tüm sigorta kolları için ödenen prim tutarlarının geri alınması söz konusu olacaktır[246].

Üniversitelerde kısmi süreli çalışan sigortalılarla ilgili son değişiklik 6111 sayılı Kanunla yapılmış ve ilgili bentte, bu kişilerin bir başkasının bakmakla yükümlü olduğu kişi olmaması halinde bunlar hakkında da ayrıca genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir (m. 5/1, b).

---

244 *Gerek,* bu kişilerin Borçlar Kanunu kapsamında iş sözleşmesi ile çalıştığını savunmaktadır. Görüş için bkz. *Gerek,* 237. İş Kanunu veya Borçlar Kanunu kapsamında işçi-işveren ilişkisinin mevcut olmadığı yönünde görüş için bkz. *Tuncay*/*Ekmekçi,* 334.

245 *Gerek*, 236.

246 *Gerek,* 236.

6. Harp Malulleri ile Vazife Malulü Olanlar

5510 sayılı Kanuna göre, 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 malullerden, 4/1, (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez (m.5/1, c).

Aylıkları kesilmeksizin m. 4/1, (c) bendi kapsamında çalışanlar hakkında uzun vadeli sigorta kolları, köy ve mahalle muhtarları hariç olmak üzere[247] m. 4/1, (a) ve (b) bentleri 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 fıkra kapsamına girenlerden ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz, (m.5/1, c) [248].

Yine Kanuna göre, 3713 sayılı Kanuna göre aylık bağlanmış maluller ile aynı Kanun kapsamına giren olaylar sebebiyle vazife malullüğü aylığı alan er ve erbaşların, m. 4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı olmaları halinde de aylıkları kesilmez. Aylıkları kesilmeksizin m. 4/1, (c) bendi kapsamında çalışanlar hakkında uzun vadeli sigorta kolları, m. 4/1, (a) ve (b) bentleri 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 aybaşından itibaren, haklarında uzun vadeli sigorta kolları da uygulanır. Bu fıkra kapsamına girenlerden ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.

7. Kursiyerler

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile

---

247 Bu ibare SSİY'nde yer almakta olup, söz konusu ibare Yönetmeliğe 18.8.2021 tarihli değişiklikle eklenmiştir.

248 Bu konuda bkz. *Aydınlı*, İbrahim: Terör Mağdurlarının Sosyal Güvenliği ve 5510 Sayılı Kanunla Getirilen Konuya İlişkin Değişiklikler, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, II. Cilt, İstanbul 2010, 952-954; ayrıca bkz. SSİY, m. 9, 3, (c).

genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır (6111 s.'lı K.la değ. m. 5/1, e) [249]. Bunlar için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz (KHK/665[250] ile değ. m. 5/1, e). Belirtelim ki, madde sadece Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen kurslara katılan kursiyerler için sigortalılık olanağı sağladığından diğer kurslarda eğitim görenlerin sigortalı sayılması mümkün değildir[251].

8. Yurt Dışına Çalışmak Üzere Gönderilenler

Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalamamış yabancı ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalışmak üzere gönderilen Türk işçilerinin sosyal güvencesi başlangıçta topluluk sigortası yoluyla sağlanmıştır. Bu kapsamda 1996 yılında Topluluk Sigortası Genel Şartları'nda değişiklik yapılmış ve söz konusu kişiler malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası hükümlerinden yararlandırılmışlardı (SSK m. 86). Ancak 2003 yılında 4958 sayılı Yasayla 86. maddeye bir fıkra eklenerek, *sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelerde* iş üstlenen işverenlerin yurt dışındaki işyerlerinde çalışmak üzere giden Türk işçilerine istekleri halinde 85. maddeye göre isteğe bağlı sigorta hükümlerinin uygulanacağı belirtilmişti (m. 86/3). Yine 4958 sayılı Yasayla 85. maddeye de bir fıkra eklenmiş ve isteğe bağlı sigortalılık için aranan (m. 85/A, a) en az 1080 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olma koşulunun, bu yönde tercih yapan sigortalılar için aranmayacağı hükmüne yer verilmişti. Bu değişiklikler sonucu, yurt dışındaki işyerinde çalıştırılmak üzere gönderilen işçilerin tümünün m. 85 kapsamında isteğe bağlı sigortalı olmaları halinde topluluk sigortası sözleşmesinin yapılmasına gerek kalmamakta, işçilerin Kuruma verecekleri talep dilekçelerine; işverence yurt dışına götürüldüklerine dair yazı ile işin alındığına dair bir belgeyi eklemeleri yeterli olmaktaydı[252]. Yurt dışına çalıştırılmak üzere götürülen işçilere sosyal güvenliğin sağlanmasına ilişkin uygulama bu yönde iken, 5510 sayılı Kanunla önemli değişiklikler öngörülmüş[253], ancak 5510

---

249 Bu kişilerin genel sağlık sigortasından yararlanabilmeleri için bakmakla yükümlü olunan kişi olmaması gerekirken, 6645 sayılı Kanunla bu koşul madde metninden çıkarılmıştır.

250 RG., 02.11.2011, 28103 Mük.

251 *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 10.Bası, 99.

252 Bu konuda geniş bilgi ve uygulama için bkz. *Ocak*, Saim: Sosyal Güvenlik Sözleşmesi İmzalanmamış Ülkelere Götürülen İşçilerin Sosyal Güvenliği, LEGAL İSGHD., S.19, 2008, 1069 vd.

253 5510 sayılı Kanunda topluluk sigortası hükümlerine yer verilmediği için anılan kişilerin sosyal güvenliklerinin sağlanması konusunda farklı bir yöntem benimsenmiş ve 5754 sayılı kanunla değiştirilmeden önce, sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce çalıştırılmak üzere bu ülkelere götürülen Türk işçilerinin bu Kanunun uygulanmasında geçici

sayılı Kanundaki bu hüküm hiç uygulama alanı bulamadan 5754 sayılı Kanunla tekrar değiştirilmiştir.

Kanuna göre, "ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi 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, 50. maddenin ikinci fıkrasındaki Türkiye'de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır. Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz" (m. 5/1, g)[254]. Böylece daha önce uzun vadeli sigorta kolları açısından kapsama alınan söz konusu kişiler artık sadece kısa vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası bakımından zorunlu olarak kapsama alınmış olmaktadırlar[255]. Bu uygulamanın sonucunda ise uzun yıllar yurt dışında çalışan bir sigortalı malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından sağlanan haklara, örneğin yaşlılık aylığına hak kazanamayacak, dolayısıyla da malullük-yaşlılık ve ölüm tehlikelerine karşı sosyal güvenceden yoksun olacaktır. Bunun isabetli olmadığı ise açıktır[256]. Nitekim bu sakınca göz önünde tutularak anılan kişilerin yurt dışında çalışırken isteğe bağlı sigortalı olabilmelerini sağlamak[257] amacıyla, 50. maddenin ikinci fıkrasındaki Türkiye'de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartların aranmayacağı belirtilmiştir.

---

görevle yurt dışına gönderilmiş sayılacağı belirtilmişti (m. 10/2). Geçici görevle yurt dışına gönderilme ise Kanunun 10. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre, geçici görevle yurt dışında gönderilenlerin bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder (m. 10/1). Yani sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce çalıştırılmak üzere bu ülkelere götürülen sigortalılar tüm sigorta kollarından yararlanma olanağına kavuşturulmak istenmişlerdi.

254 Bu konuda ayrıca bkz. geç. m. 6/8.

255 Bu konuda geniş bilgi için bkz. *Yıldırımoğlu,* Hakan: Yurtdışında Çalışan Türk İşçilerinin Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Durumu, Sicil, S. 14, Haziran 2009, 255.

256 Aynı yönde, *Alper*, Sosyal Sigortalar, 97. Yazara göre, yurt dışında iş alan işverenlerin rekabet gücünü artırmak için teşvikler yoluyla prim yükü azaltılmalıdır.

257 Öğretide bu kişilerin aynı anda hem m. 4/1, (a) bendine hem de m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı sayıldıkları, bu durumda 5510 sayılı Kanunun sigortalılıkların çakışmasına ilişkin 53. maddesinin uygulanması gerektiği ileri sürülmektedir (*Ertürk*, Şükran: Ülkemiz İle Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Bulunmayan Ülkelerde Çalıştırılmak Üzere Götürülen Türk İşçilerinin Sigortalılığı, İnşaat Sanayi, Y. 17. S. 110, Kasım-Aralık 2008, 46, http://www.intes.org.tr/edergi.asp?eid=242 (Erişim tarihi: 18.09.2010). Bizce burada sigortalılıkların çakışması durumu yoktur, aynı yönde bkz. *Uşan*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 105.

Bu düzenlemenin de yeterli olduğundan söz etmek mümkün değildir. Zira, isteğe bağlı sigortalılıkta sigortalı malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminin tamamını kendisi ödemek zorundadır[258]. Bunun dışında, bu kişilerin isteğe bağlı sigortalı oldukları dönemler m. 4/1, (b) bendi hükmüne göre sigortalı gibi değerlendirilmekteydi. Oysa bu kişiler işçi, yani m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılması gereken kişilerdi. Buna rağmen söz konusu kişilerin m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı sayılmaları yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli prim ödeme gün sayısının m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlardan daha fazla prim ödemek zorunda kalmaları gibi bir olumsuzluk da yaratmaktaydı. İşte bu olumsuzluğu ortadan kaldırmak için 6111 sayılı Kanunla m. 5/1, (g) bendine bir cümle eklenmiş ve bizce de isabetli olarak, bu kişilerin isteğe bağlı sigortalı olarak geçirdiklerin sürelerin m. 4/1, (a) bendine göre geçmiş sayılacağı belirtilmiştir.

Öte yandan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin "Ülkemiz ile Uluslararası Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Bulunmayan Ülkelerde İşverenlerce Üstlenilen İşlere İlişkin İşlemler" başlıklı m. 87 hükmünde bu konuya ilişkin olarak bir şart öngörülmüştür. Buna göre, sigortalının yurt dışında çalıştırılacak işyerinin Türk kanunlarına göre kurulu ve tescilli olması gerekir. Yönetmelikte yabancı ülke mevzuatına göre kurulan firmalarca yurtdışında gerçekleştirilen işlerde çalıştırılan Türk vatandaşları hakkında bu madde hükümlerinin uygulanmayacağı açıkça ifade edilmiştir (m. 87/2)[259].

Yönetmeliğe göre, işverenler, yurt dışında yapacakları işi, yeni tescil edecekleri işyeri dosyasından bildirilecek sigortalılarca gerçekleştireceklerse; işletme merkezlerinin bağlı olduğu üniteye işyeri dosyası tescil ettirerek, sosyal sigorta yükümlülüklerini bu dosyadan yerine getirirler. İşyeri bildirgesi ekine, Yönetmeliğin 29. maddesinde sayılan belgelerden ayrı olarak işin alındığını belgeleyen sözleşme örneği ile ilgili ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti Dış Temsilciliği yazısı veya Dış Ticaret Müsteşarlığınca düzenlenecek belge eklenir. Aynı ülkede kısa vadeli sigorta kolu prim oranı aynı olan başka bir iş üstlenilmesi halinde, bu işyerinde çalışan sigortalılarla ilgili sosyal sigorta yükümlülükleri de, daha önce tescil edilmiş olan işyeri dosyası üzerinden yerine getirilebilir (m. 87/3).

Önemle belirtelim ki, yurt dışına geçici görevle[260] gönderilenler 5510 sayılı Kanunun m. 5/1, (g) bendi kapsamına girmemektedirler. Gerçekten, m.

---

258 Belirtelim ki, 5754 sayılı Kanunla değişik 5510 sayılı Kanunun bazı hükümlerinin Anayasaya aykırılığı nedeniyle iptali için Anayasa Mahkemesinde dava açılmıştır. Bu hükme ilişkin iptal talebi Anayasaya aykırı olmadığı gerekçesiyle red edilmiştir (AYM., 30.03.2011, E. 2008/56, K. 2011/58, RG., 28.12.2011, 28156).

259 Bu konuda geniş bilgi için bkz. *Yıldırımoğlu,* 255-256.

260 Öğretide, Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliğinin 44/II maddesindeki, genel sağlık sigortalısı sayılanların daimi olarak altı aydan fazla süreyle yurt dışında görevlendirilmeleri halinde, bu görevlendirmenin sürekli görevlendirme sayılacağına ilişkin hükme dayanılarak artık altı aydan uzun süren görevlendirmelerin geçici görevlendirme sayılmayacağı ifade edilmektedir, *Yıldırımoğlu,* 255-256.

4/1, (a) bendinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri, (c) bendinde sayılan sigortalıların mevzuatlarında belirtilen usule uygun olarak yurt dışına gönderilmeleri veya (b) bendinde sayılanların sigortalılığa esas çalışması nedeniyle yurt dışında bulunmaları halinde, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder (m. 10).

9. 4046 Sayılı Kanun Gereğince İş Kaybı Tazminatı Alanlar

5510 sayılı Kanunun geçici 13. maddesi uyarınca 4046 sayılı Kanunun 21. maddesi kapsamında iş kaybı tazminatı alanlar m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmışlardır. Bu sigortalılar hakkında uzun vadeli sigorta hükümleri ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacaktır. Dolayısıyla bu kişiler kısa vadeli sigorta hükümlerinden yararlanmazlar (geç. m. 13/1).

Türkiye İş Kurumu tarafından ilk iş kaybı tazminatının ödendiği tarihi takip eden ay sonu itibarıyla, iş kaybı tazminatı alanlara ilişkin primlerin aktarıldığı anda sigortalı bildirimi ve tescili yapılmış sayılır (geç. m. 13/3). Ayrıca bu kişilerin sigortalı olduklarını Kuruma bildirme sorumlulukları yoktur (geç. m. 13/2). Kurumun 2013/11 sayılı Genelgesine göre, iş kaybı tazminatı alanların Kuruma bildirimi Türkiye İş Kurumu ile Kurum arasında imzalanan protokol çerçevesinde yapılır (s. 48). İş kaybı tazminatı alanların sigortalılıkları iş kaybı tazminatı ödeme süresinin bittiği tarihte sona erer. Ancak Kanuna göre, iş kaybı tazminatı sona erenler için Kanunun 9. maddesindeki sigortalıların işten ayrılışlarının Kuruma bildirilmesi ile ilgili hükümleri uygulanmaz (geç. m. 13/4).

İş kaybı tazminatından yararlananlar için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz (geç. m. 13/5).

10. Sosyal Güvenlik Kurumlarından Yaşlılık veya Emekli Aylığı Almakta Olanlar

1986 yılında 3279 sayılı Kanunla 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 3. ve 63. maddelerine birer bent eklenerek, kanunla kurulu diğer sosyal güvenlik kurumlarından, yani Emekli Sandığı, Bağ-Kur veya Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesine göre kurulmuş banka ve sigorta sandıklarından malullük veya yaşlılık aylığı almakta olanlara hem yaşlılık aylığını alma hem de sosyal güvenlik destek primi ödeyerek 506 sayılı Kanunun kapsamına giren bir işte çalışma hakkı tanınmıştı. 506 sayılı Kanunun m. 3/II, C bendine göre, kanunla kurulu sosyal güvenlik kurumlarından malullük veya emekli aylığı almakta iken, bu Kanuna tabi sigortalı bir işte çalışanların prime esas kazançları üzerinden, 63. maddeye göre Sosyal Güvenlik Destek Primi kesileceği hükmüne yer verilmiş, yine SSK. m. 63/B bendine göre

de, anılan kişilerin yazılı talepte bulunmaları halinde, bu aylıkları kendilerine ödenmeye devam olunacağı belirtilmişti[261]. Bu durumdakilere ise, SSK. m. 12 çerçevesinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası (SSK. m. 3/2, C) ile analık sigortası yardımlarından yararlanma hakkı tanınmıştı. Hastalık sigortası hükümlerinin bunlar hakkında uygulanması ise söz konusu değildi. Dolayısıyla bu kişilerin, örneğin hastalık sigortasından geçici işgöremezlik ödeneği almaları mümkün değildi.

5510 sayılı Kanun, pek çok konuda olduğu gibi sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma konusunda da önemli değişiklikler öngörmüş[262] ve m. 4/1,(a)'lılar açısından sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma olanağını uzun bir uygulamanın ardından kaldırmıştır[263]. Ancak Kanunda, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce sigortalı olanlar bakımından geçici bir maddeye yer verilmiş, bu kişilerin sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma olanakları korunmuştur.

Kanuna göre, "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 sosyal güvenlik destek primine tabi olma bakımından bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerinin uygulanmasına devam edilir" (Geç. m. 14/1).

Kanunda ayrıca m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanların prime esas kazançları üzerinden sosyal güvenlik destek primi olarak %30 oranına ilaveten ayrıca kısa vadeli sigorta kolu primi kesilmesi öngörülmüştür. Bu yüksek prim oranlarına karşın bunlar hakkında sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanacaktır (geç. m. 14/1, a). Oysa bizce, sosyal sigortada gözetilmesi gereken nimet-külfet dengesi göz önünde tutulduğunda

---

261 Sosyal Güvenlik destek primi ödenen süre sigortalılık süresinden sayılmaz (Yarg. 10. HD., 16.6.1994, 1132/12080, TÜBA, İİÇB, 1018, 8.5.1995).

262 Her ne kadar hiç uygulama alanı bulamasa da, 5510 sayılı Kanunun ilk biçiminde, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma kural olarak kabul edilmiş, fakat ödenmesi gereken prim konusunda köklü değişiklikler yapılmıştı. Gerçekten, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmak isteyenler, herhangi bir sigortalıdan farksız olarak prim ödemek zorunda bırakılmışlar, buna karşılık sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmaları öngörülmüştü. Bu konudaki düzenleme, Anayasa Mahkemesi tarafından bağımsız çalışanlar bakımından iptal edilmiştir. Bu konuya ilişkin gelişme ve değerlendirmeler için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 126-127.

263 *Caniklioğlu*, Nurşen: 5510 Sayılı Kanun ve İş Sözleşmesine Göre Çalışanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışmaları, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 10, Haziran 2008, 164 vd.

bu kişiler hakkında analık ve hastalık halinde de geçici işgöremezlik ödeneği verilmesi gerekirdi.

Belirtelim ki, bu kişiler kısa vadeli sigorta kolundan yapılan emzirme ödeneğinden yararlanabilirler. Zira 5510 sayılı Kanunun 16. maddesine göre, bu Kanunun 4. maddesinin birinci 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 şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir (f. 3). Görüldüğü gibi bu hak sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya bağlı olarak değil, Kurumdan gelir veya aylık almakta olan kişi sıfatıyla alınmaktadır. Sonuç olarak, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışanlar oldukça yüksek prim ödemelerine karşın sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanırlar.

11. Taksiciler, Dolmuşçular ve Benzeri Nitelikteki Şehir İçi Toplu Taşıma Araçlarında Kısmi Süreli Çalışanlarla Kısmi Süreli Çalışan Sanatçılar

Ticari taksi, dolmuş, minibüs ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma araçlarında bir veya birden fazla kişi yanında *kısmi süreli iş sözleşmesiyle* ay içerisinde *10 günden az çalışanlar* primlerini kendileri 30 gün üzerinden ödemeleri halinde m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar (Ayrıca bkz. 2011/36 sayılı Genelge). Belirtelim ki, bu araçlarda ücret karşılığında tam süreli çalışanlar m. 4/1, (a) bendi kapsamındadır. Bu araçların sahibi olanlar ile bu araçları sahibinden kiralamak suretiyle kendi adlarına işletenler ise m. 4/1, (b) bendi kapsamındadırlar. Öğretide, bu düzenleme ile sosyal güvencesiz çalışan taksi, dolmuş, özel halk otobüsü şoför ve muavinlerinin güvencesiz yaşamlarının bir nebze güvenceli hale getirilmeye çalışıldığı belirtilmektedir[264].

Yine Ek 6. maddeye göre, *m. 4/2, (b) bendinde belirtilen* ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda[265] *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 10

---

264 *Tuncay/Ekmekçi,* 340.

265 Bu konuda bkz. Kültür ve Turizm Bakanlığı Telif Hakları Genel Müdürlüğünün 24.05.2012 tarihli, 2012/I sayılı, "Sanatçı Olarak Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi Onayına İlişkin Usul ve Esaslar"a dair Genelgesi.

günden az olan kişilerin sigortalılıkları bu madde kapsamında *kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle* sağlanır (Ek m. 6/1).

Konuya ilişkin 2011/36 sayılı Genelgeye göre, Kanunun ek 6. maddesi kapsamında *sigortalı olmak isteyenler* ek 4'de yer alan "Sanatçı Olarak Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi" ve sanatçı ile işvereni arasında imzalanan kısmi süreli iş sözleşmesi ile ikamet edilen ilde bulunan sosyal güvenlik il müdürlüğüne/sosyal güvenlik merkezine müracaat edeceklerdir. İşveren ile çalışanın bağlı olduğu meslek birliği veya sendika ya da Kültür ve Turizm Bakanlığının merkez veya taşra birimleri tarafından onaylanmamış "Sanatçı Olarak Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi" işleme alınmayacaktır. Ayrıca bu kişiler her bir işverenle yapmış olduğu sözleşmeyi ayrı ayrı Kuruma bildirmek zorundadırlar (Genelge 2.4.2.1).

Bu madde kapsamındaki sigortalılar hakkında; *malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası ve istekleri halinde işsizlik sigortası hükümleri uygulanır* (Ek m. 6/3).

Bizce Kanundaki bu düzenlemeye anlam vermek oldukça zordur. Zira bir kişi kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışıyorsa, aylık çalışma süresi on günden az dahi olsa, bu kişinin işvereni onu çalışmaya başlamadan önce Kuruma bildirmelidir. Ayrıca bu kişi çalışmaya başlamakla kendiliğinden ve zorunlu olarak sigortalı olmalıdır. Yani söz konusu kişinin sigortalı olmak isteyip istememesi önem taşımaz. Oysa Genelgede açıkça Ek 6. madde kapsamında sigortalı olmak *isteyenlerden* söz edilmektedir. Eğer bu hükümle ay içinde otuz günden daha az çalışma günü olanlara bir olanak sağlanmak isteniyorsa, söz konusu sigortalılar eksik günleri için zaten isteğe bağlı sigortalı olabilir ya da eksik günleri daha sonra borçlanabilirler[266]. Dolayısıyla bu hükmün söz konusu sigortalılara ne gibi bir hak sağladığını anlamak mümkün değildir. Gerçi 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici m. 29/1 uyarınca, bu sigortalılardan 2011 yılında prime esas günlük kazanç alt sınırının on sekiz katı üzerinden, takip eden her yıl için bir puan artırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere prim alınacağı belirtilmektedir. Bir başka deyişle bu durumdaki kişilere prim avantajı sağlanmış olmaktadır. Buna karşılık diğer yandan da zaten m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı olması ve bu bağlamda ödenmesi gereken primlerin bir kısmının işverence karşılanması gereken kişi konumunda olmalarına rağmen primin tamamını ödemek zorunda bırakılmaktadırlar. Sonuç olarak, bizce, Ek 6. madde pek çok açıdan tartışmaya açıktır.

Kanunun 102. maddesine göre, Ek 6. maddeye göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır (m. 102/1,l).

12. Tarım veya Orman İşlerinde Hizmet Akdiyle Süreksiz Olarak Çalışanların Sigortalılığı

Sigortalı olmayan ya da kendi sigortalılığından dolayı gelir veya aylık almayanlardan 18 yaşını doldurmuş olup tarım veya orman işlerinde hizmet

---

266 Ayrıntılı bilgi ve düzenlemenin eleştirisi için bkz. *Caniklioğlu,* Nurşen/*Özkaraca,* Ercüment: Sanatçıların Sosyal Güvenliği, Prof. Dr. Berin ERGİN'e Armağan, İÜHFM, C. 72, S. 2, 637 vd.

akdiyle süreksiz olarak çalışanlar, örneği Kurumca hazırlanan ve Kurumca belirlenen ilgili muhtarlık, birlik, kuruluş, il veya ilçe tarım müdürlükleri tarafından usulüne uygun olarak düzenlenip onaylanmış belgeleri ile talepte bulundukları tarihten itibaren sigortalı sayılırlar (6111 s.lı K.la Ek m. 5). Kamu idarelerinin tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalıştırılanlar hakkında bu madde hükümleri uygulanmaz (Ek m. 5/10).

Konu 2011/36 sayılı Genelgede de düzenlenmiş olup, buna göre, Kanunun ek 5. maddesine göre tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz çalışıp 1.3.2011 tarihinden itibaren sigortalı olmak için müracaat edenlerin bu kapsamda sigortalı sayılabilmesi için; Kanunun m. 4/1, (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında çalışmaması, isteğe bağlı sigortalı veya isteğe bağlı iştirakçi olmaması, 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamında sigortalı olmaması, kendi sigortalılıklarından dolayı Kanun ile 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesine göre gelir veya aylık almaması, 2925 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılmaması ve nihayet 18 yaşını doldurmuş olması şartları aranacaktır (2.3.1).

Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar, m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. Bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları bakımından yalnızca *iş kazası ve meslek hastalığı sigortası*, uzun vadeli sigorta kolları yönünden *malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası* ile *genel sağlık sigortası* hükümleri uygulanır (ek m. 5/4). Dolayısıyla bu sigortalılar hakkında kısa vadeli sigorta kollarından hastalık sigortası ve analık sigortası hükümleri uygulanmayacaktır.

Ek 5. madde kapsamındaki sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmeleri için iş kazasının olduğu tarihten *en az on gün önce tescil edilmiş olmaları* ve sigortalılıklarının sona ermemiş olması şarttır[267]. Öte yandan, bu 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 şartı da aranır (ek m. 5/5). Ayrıca bu madde kapsamındaki sigortalılar hakkında, Ek 5. maddede aksine hüküm bulunmaması kaydıyla, 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümleri uygulanır.

Son olarak ekleyelim ki, 6111 sayılı Kanunun 52. maddesiyle Kanuna eklenen geçici 29. maddesi gereğince, 1.5.2008 ila 30.9.2008 tarihleri arasında ilk defa 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalı olanlardan 1.3.2011 tarihi itibariyle sigortalılığı devam edenler hakkında 1.3.2011 tarihinden itibaren Kanunun ek 5. maddesi hükümleri uygulanır. 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalılığı 1.5.2008 tarihinden önce başlayıp 1.3.2011 tarihinden sonra da devam edenler hakkında 2925 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasına devam edilecektir. Bu nedenle, bu

---

267 Belirtelim ki, bu süre 2925 sayılı Kanunda üç ay olarak belirlenmiştir (2925 s.'lı K. m. 7/2).

kapsamdaki sigortalılığı sona ermeyenlerin ek 5. maddesine göre sigortalılıkları başlatılmayacaktır (2011/36 sayılı Genelge, 2.3.1.1).

13. İntörn Öğrenciler

2547 sayılı Kanuna eklenen ek 29. maddeye göre[268], üniversitelerin (Gülhane Askeri Tıp Akademisi dahil) tıp fakültelerinin beşinci yılını tamamlayıp altıncı yıla geçen öğrencilerine[269] intörn eğitimi döneminde öğretim üyesi rehberliğinde yaptıkları uygulama çalışmaları karşılığında ilgili kurumların bütçesinden oniki ay süreyle 4.350 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık ücret ödenir[270]. Ayrıca bu öğrenciler hakkında Kanunun m. 5/1, (b) bendi kapsamındaki sigortalılar gibi *iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası hükümleri* uygulanır (2013/11 sayılı Genelge, 2. Bölüm, 5).

14. Ev Hizmetlerinde Ay İçinde Bir veya Birden Fazla İşveren Yanında On Günden Daha Az Çalışanlar

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az[271] olanlar için Kanunda özel bir sigortalılık öngörülmüştür (Ek m. 9/2)[272]. Buna göre, söz konusu çalışanlar için, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak, *çalıştıranlarca* prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir.

Bu hükmün de gösterdiği gibi, bu kişiler sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanacaklardır. Daha açık deyişle, söz konusu kişiler hakkında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasına ilişkin hükümler uygulanmayacağı gibi, hastalık, analık ve genel sağlık sigortası hükümleri de uygulanmayacaktır[273].

---

268 Madde Kanuna 6353 sayılı Kanunun 35. maddesiyle eklenmiştir, (RG., 12.07.2012, 28351).

269 Ek 29. maddede yer alan "Türk vatandaşı olup" ibaresi 6514 sayılı Kanunla kaldırılmış olup, 18.01.2014 tarihinden itibaren tıp fakültelerinde okuyan yabancı uyruklu öğrenciler de iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık yönünden sigortalı sayılacaktır (2016/20 Sayılı Genelge, 2.1).

270 Kanunda bu şekilde ücret ödenmiş olmasının bu kişiler hakkında 4857 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasını gerektirmeyeceği de ayrıca belirtilmektedir.

271 On günlük sürenin eleştirisi için bkz. *Çavuş*, Ev Hizmetleri, 568; bu konuda ayrıca bkz. *Manav*, Ev Hizmetleri, 519.

272 *Savaş Kutsal*, Ev Hizmetleri, 662; Düzenlemenin haklı eleştirisi için bkz. *Caniklioğlu*/*Özkaraca*, Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, 1147; *Çavuş*, Ev Hizmetleri, 571.

273 Aynı yönde, *Tuncay*/*Ekmekçi*, 342; *Caniklioğlu*/*Özkaraca*, Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, 1151; *Arslan Ertürk*, Ev Hizmetleri 100. *Arslan Ertürk*, çalıştırandan, kısa vadeli

Ancak belirtilmelidir ki, madde metninde, duraksama yaratacak şekilde, bu sigortalılar hakkında hastalık sigortası hükümlerinin uygulanmayacağından söz edilmesi, akla sadece hastalık sigortasının uygulanmayacağı, diğer kısa vadeli sigorta kollarının uygulanacağını getirebilmektedir. Fakat kanaatimizce maddede kısa vadeli sigorta kolu primi değil de *iş kazası ve meslek hastalığı primi* ödeneceğinden söz edilmesi, bu sigortalılar hakkında sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının uygulanacağını göstermektedir. Nitekim konuya ilişkin Tebliğde de bu yönde düzenleme yapılmıştır. Kuşkusuz konunun Kanun metninde açıkça düzenlenmesi çok daha isabetli olurdu. Konunun düzenleniş biçimi kanun yapma tekniği açısından isabetli değildir.

Öte yandan bu sigortalılar için ödenmesi gereken %2 oranındaki prim prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacaktır. Bir başka deyişle bu kişilere ne kadar ücret ödendiğinin ya da diğer prime esas kazançların bir önemi bulunmamaktadır.

Bu şekilde çalışanların sigortalılık tescili ise, çalışan ve çalıştıran imzalarını da içeren ve örneği Kurumca hazırlanacak bir belgenin, en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar Kuruma verilmesi ile yapılacaktır. Bu kişiler için birden fazla kişi Kuruma bildirimde bulunabileceği için böyle bir durumda sigortalılığın başlangıcı bu belgeler üzerindeki en eski tarih esas alınarak belirlenecektir.

Ev hizmetlerinde çalışıp da ek m. 9/2 fıkrası kapsamına girenler hakkında sadece iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeneceği için Kanunda bu kişilere tüm sigorta kollarına tabi olmaları için bir olanak sağlanmıştır. Söz konusu kişiler isterlerse adlarına ödenen primin 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. Ancak bu süre içinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşer. Ödenen primler ise m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır.

Bu düzenlemedeki %32,5 oranını anlamak zordur. Bunun yerine, isteğe bağlı sigortalılıkta olduğu gibi %32 oranının esas alınması daha isabetli olurdu. Bu şekilde sigortalıdan hem %0,5 daha fazla prim alınmakta hem prime esas kazanç miktarına sınırlama getirilmekte ve ayrıca süresinde ödenmeyen primin ödenme hakkı da düşmektedir. Tüm bu düzenlemelerin sigortalının aleyhine olduğunda şüphe bulunmamaktadır.

Ev hizmetlerinde on günden az çalışanın iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanması için, iş kazasının olduğu tarihten en az *on gün*

---

sigorta kolu primi olan % 2 primin tamamının alınmasına rağmen ev hizmetinde çalıştırılan sigortalının analık ve hastalık sigortasından yararlandırılmamasını, bizce de isabetli olarak, adil bulmamaktadır, 101.

önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması gerekmektedir. Nihayet, 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 ev hizmetinde on günden az çalışanın prim ve prime ilişkin her türlü borcunun ödenmiş olması da şarttır (ek. m. 9/3).

Kanuna konulan hükümle, bu durumdaki kişilerin genel sağlık sigortasından yararlanmaları, sağlık hizmet sunucusuna başvurduğu tarihten önceki yıl içinde en az otuz gün prim ödeme koşulunu gerçekleştirmiş olmalarının yanında sağlık hizmet sunucusuna başvurdukları tarihte altmış günden fazla prim borcunun olmamasına da bağlanmıştır (ek. m. 9/4).

Ay içinde sigortalıyı on günden az çalıştıranlar bu Kanun uygulamasında işveren sayılmazlar (ek. m. 9/3) ve ayrıca bu sigortalılarla ilgili meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle Kanunun m. 21/1 hükmü uygulanmaz. Bunun sonucunda, Kurum ev hizmetinde çalışan sigortalıya gerekli sosyal sigorta yardımlarını sağlayacak, ancak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alıp almadığına bakmaksızın söz konusu sigortalıyı çalıştırana rücu edemeyecektir[274]. Kanaatimizce hüküm isabetli değildir[275].

Bu madde kapsamındaki sigortalılarla ilgili olarak prim oranları ve uygulanacak sigorta kolları hariç olmak üzere, Kanundaki işveren yükümlülüklerini yeniden belirlemeye, Kuruma verilmesi gereken bildirge ve belgeleri birleştirmeye, yapılacak bildirimlerin ve primlerin ödenmesine ilişkin usul ve esasları tespite Kurum yetkilidir. Ayrıca bu madde kapsamındaki sigortalılarla ilgili olarak bu maddede aksine hüküm bulunmaması kaydıyla bu Kanunun ilgili hükümleri uygulanır.

Ekleyelim ki, Tebliğe göre, yabancıların ev hizmetlerinde on günden daha fazla çalıştırılmaları mümkün iken, on günden az çalıştırılmaları mümkün değildir. Bu durumun tespit halinde yabancılar ve onları çalıştıran işverenler hakkında on günden fazla çalışmaya ilişkin hükümler uygulanır[276].

---

274 *Şakar*, Sosyal Sigortalar, 115; *Özdamar*, Murat/*Çakar*, Erden: Yeni Dönemde Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Sigortalılığı, Yaklaşım, Eylül 2014, 175.

275 Bkz. Karş. *Manav*, Ev Hizmetleri, 533-534, 537; hükmü isabetli bulan görüş için bkz. *Arslan Ertürk*, Ev Hizmetleri, 103-104; *Savaş Kutsal*, Ev Hizmetleri, 666.

276 Kanunda yabancılar için kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma yasağı olmamasına rağmen Tebliğ ile bu şekilde düzenleme yapılmasının isabetsizliği konusunda bkz. *Arslan Ertürk*, Ev Hizmetleri, 119; *Savaş Kutsal*, Ev Hizmetleri, 662. Konu yabancıların çalışma izinleri ile ilgili olup, kanaatimizce bu konuda yabancıya verilen çalışma izninin içeriğine ve uygulamaya bakılması gerekir. Bilindiği gibi, Bakanlık işgücü piyasasının birçok koşulunu dikkate alarak

15. Güvenlik korucusu olarak görevlendirilenler

Kanuna göre, 442 sayılı Kanun m. 74/2 gereğince güvenlik korucusu olarak görevlendirilenler, m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve haklarında uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır (Ek m. 15/1)[277]. Dolayısıyla söz konusu sigortalılar için kısa vadeli sigorta kolları uygulanmaz.

Güvenlik korucusu olarak göreve başlayanlar ile görevleri sona erenlerin *sigortalı işe giriş* ve *sigortalı işten ayrılış bildirgeleri*, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde ilgili valiliklerce verilir (ek m. 15/2). Sigortalı işe giriş bildirgesinin çalışmaya başladıktan itibaren bir ay içinde verileceği açıksa da işten ayrılış bildirgesinin hangi tarihten itibaren verileceği madde metninden anlaşılamamaktadır. Kanun koyucu hem sigortalı işe giriş bildirgesini hem de işten ayrılış bildirgesini aynı cümle içinde düzenlemek isterken hatalı bir biçimde işten ayrılış bildirgesinin hangi tarihten itibaren verilmesi gerektiğini düzenlemeyi unutmuştur. Bu süreyi görevlendirmenin sona ermesi ya da güvenlik korucusunun görevden ayrılması tarihinden itibaren başlatmak gerekir.

Bunların prime esas günlük kazançları prime esas günlük kazancın alt sınırı üzerinden hesaplanır ve primlerin sigortalı ve işveren hissesinin tamamı valiliklerce ödenir.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih olan 29.4.2017 tarihi itibarıyla güvenlik korucusu olarak görevde bulunanların valiliklerin talebi üzerine güvenlik korucusu olarak geçen ve 29.4.2017 tarihinden önce uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmadığı süreleri için müracaat tarihinde geçerli olan prime esas kazanç alt sınırı ve % 32,5 oranı üzerinden hesaplanacak prim tutarları, tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde valiliklerce ödenir. Bu süre içinde sigorta primlerinin ödenmemesi halinde bu Kanunun 89. maddesi hükümleri uygulanarak primler tahsil olunur.

Ancak Kanuna eklenen bir geçici maddeyle, 24.12.2019 tarihine kadar ek 15. maddenin ikinci ve beşinci fıkraları uyarınca yapılacak ödemelerde 89. maddeye göre gecikme zammı ve cezası ile 102. maddeye göre idari para cezasının uygulanmayacağı, 24.12.2019 tarihine kadar ödenmiş olan gecikme cezaları, gecikme zamları ve idari para cezalarının ise iade ve mahsup edilmeyeceği hüküm altına alınmıştır (geç. m. 79).

Öte yandan ek 15. maddenin yürürlük tarihi olan 29.4.2017 tarihinden önce görevi sona erenler ile 29.4.2017 tarihi itibarıyla bu Kanun kapsamında emekli, yaşlılık veya malûllük

---

çalışma izni vermekte, uygulamada bu izinler tam süreli olarak verilmektedir. Dolayısıyla Tebliğ hükmünü uygulama ve Kanunun Bakanlığa verdiği takdir hakkı ile uyumlu bulmak gerekir.

277 Bu madde Kanuna 7077 sayılı Kanunla eklenmiştir. Konuya ilişkin açıklamalar için bkz. 2019/9 s.lı Genelge, 4.

aylığı ya da 442 sayılı Kanunun mülga ek 16. maddesi veya 2330 sayılı Kanun kapsamında aylık bağlanmış olanlar hakkında bu madde hükümleri uygulanmaz.

E. SİGORTALILIK HALLERİNİN ÇAKIŞMASI

1. Zorunlu Sigortalılık Hallerinin Çakışması

a) Genel kural

Bir kişi aynı anda hem iş sözleşmesine göre çalışabilir (m. 4/1, a'lı) hem de herhangi bir bağımsız faaliyeti nedeniyle gelir vergisi mükellefi (m. 4/1, b'li) olabilir. Bu özellikle kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar bakımından sıklıkla karşılaşılabilecek bir durumdur. Böyle bir durumda her iki faaliyet nedeniyle ayrı ayrı sigortalılık ilişkisinin kurulup kurulmayacağı ya da bu faaliyetlerden sadece birine üstünlük tanınarak bu faaliyete göre sigortalılığın belirlenmesi bu konuda izlenen politikaya göre şekillenir.

Türk kanun koyucusu 2014 yılında 6111 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce "sosyal sigortada teklik ilkesi"ni benimsemiş iken[278] anılan Kanunla yapılan değişiklikten sonra sigortalıların birden fazla sigortalılık türüne göre sigortalı olmalarına olanak tanımıştır. Ancak yapılan düzenleme sosyal sigortada teklik ilkesinden sapma niteliğinde de değildir. Zira aşağıda ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere bu olasılıkta sigortalılar iki ayrı sigortalılık nedeniyle iki ayrı güvenceye kavuşturulmamakta, aksine iki sigortalılıktan dolayı birbirini tamamlayacak şekilde tek bir güvenceye kavuşturulmaktadırlar[279], [280]. Bu konudaki esaslar da 53. maddede belirlenmiştir.

---

278 5510 sayılı Kanundan önceki dönemde birden fazla kanun ve sosyal güvenlik kurumu bulunmakta ve farklı kanunların kapsamına girmeyi gerektirecek şekilde faaliyette bulunulması halinde sigortalılık ilişkisi bunlardan sadece biri ile kurulmaktaydı. Nitekim bu bağlamda olmak üzere 506 sayılı Kanunun 3. maddesinde, Kanunla Kurulu Emekli Sandıklarına tabi olanlar Sosyal Sigortalar Kanununun kapsamı dışında bırakılmışlardı. Kanunla Kurulu Emekli Sandıklarına tabi olanların Sosyal Sigortalar Kanununun kapsamı dışında tutulmalarının nedeni ise, prim ve kesenek ödemekte oldukları Kurumca sosyal güvenliklerinin sağlanmış olmasıydı. Bu durum, Sosyal Sigortalar Kanununa ilişkin Hükümet gerekçesinde şöyle ifade edilmişti: "Kanunla kurulu emekli sandıkları ile ilgili olduklarından hal ve istikballeri başka kanunlarla teminat altına alınmış" olanlar kapsam dışı bırakılmışlardır. Böylece, bir kimsenin aynı anda yalnız bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olması ilkesi (sosyal güvenlikte teklik ilkesi) benimsenmiş olmaktadır".

279 Aynı yönde, *Karaman*, Çakışan Sigortalılık, 886; aksi yönde *Sümer*, Sosyal Güvenlik, 76.

280 YHGK da bir kararında teklik ilkesinin bir sonucu olarak çifte sigortalılık üzerinden iki farklı yerden aylığa hak kazanılamayacağına dikkat çekmekte ve "… sosyal güvenlik sisteminin yapısı itibariyle, çifte sigortalılık üzerinden birden fazla yaşlılık aylığına hak kazanmaya olanak vermediğinin kabulü gerekir" demektedir, YHGK, 15.1.2014, E. 2013/10-235, K. 2014/9, (www.kazanci.com).

Kanuna göre, bir sigortalı, m. 4/1, (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık hallerinin birden fazlasına aynı anda tabi olmayı gerektirecek şekilde çalışırsa, m. 4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı sayılır (m. 53/1). Bu konuda yasa koyucu m. 4/1, (c) bendi uyarınca kurulan sigortalılığa kesin bir üstünlük tanımıştır[281]. Bu durumda m. 4/1, (c) bendi kapsamında çalışmanın önce başlayıp başlamadığına ya da baskın olup olmadığına bakılmaz[282]. Daha önce mevcut başka bir sigortalılık olsa dahi, m. 4/1, (c) bendi kapsamında çalışmayla bu sigortalılık türüne göre Kuruma bildirim yapılır, prim ödenir; önceki sigortalılık ise sona erer.

Sigortalının aynı anda hem bir iş sözleşmesine göre hem de bağımsız olarak çalışması halinde ise m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalılık esas alınır (m. 53/1)[283]. Örneğin kendi bürosu olan ve serbest çalışan bir avukat aynı zamanda bir şirkette kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başladığında m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılır. Bu m. 4/1, (a) bendi kapsamındaki çalışmanın baskın olup olmadığına bakılmaz. Haftada bir gün iş sözleşmesiyle, diğer günlerde bağımsız olarak çalışsa dahi bu sigortalı m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olur. Kanun koyucu bu olasılıkta m. 4/1, (a) bendine göre sigortalılığa kesin üstünlük tanımış bulunmaktadır.

Belirtelim ki, Kanunun geç. m. 33 hükmüne göre, m.53/1'de 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikler, bu değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten öncesi için uygulanmaz[284].

---

281 Öğretiye göre bu tercihin nedeni, devlet memurunun esas itibariyle başka bir işte çalışma yasağının olması ve bu kişilerin aynı zamanda başka bir zorunlu sigortalılığının kural olarak mümkün bulunmamasıdır, *Akın*, Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, 131-132; Bu konuda ayrıca bkz. *Gerçek*, Muhammed: Baskın Sigortalılık, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, 2008/51, 59; *Sözer*, A. Nazım/*Saraç*, Coşkun: Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk; Sigortalılık Hallerinin, Tiplerinin ve Sürelerinin Birleşmesi, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S.12, Aralık 2008, 153; *Karaman*, Çakışan Sigortalılık, 888.

282 *Akın*, Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, 131.

283 6111 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce m. 4/1, (a) bendi ile m. 4/1, (b) bendine göre sigortalılık türlerinden herhangi birine üstünlük tanınmaksızın, hangisi önce başlamışsa o faaliyete göre sigortalılık ilişkisinin kurulması esası kabul edilmekteydi. Önce başlayan sigortalılık kesintiye uğradığında sonraki sigortalılığın devreye girmesi gerekmekteydi. Fakat yukarıda da açıklandığı gibi, 01.03.2011 tarihinden itibaren bu esastan vazgeçilmiştir. Ancak Kanunun geçici 33. maddesine göre, 53. maddenin birinci fıkrasında 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklik, bu değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarih olan 01.03.2011 tarihinden öncesi için uygulanmaz. Bu hükmün uygulanmasına ilişkin kararlar ve değerlendirme için bkz. *Aydın,* 2015 Yılı Kararları, 569-570; 01.03.2011 tarihinden önceki dönem için önce başlayan sigortalılığa göre işlem yapılması gerektiği hakkında bkz. Yarg. 21 HD., 03.02.2020, E. 2019/255, K. 2020/467, Çalışma ve Toplum, 2020/4 (67), 2679-2683.

284 Bu konuda değerlendirmeler için bkz. *Kayırgan*, Hasan, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Sigortası, Ankara 2021, 257-259.

Bu düzenleme biçiminin kural olarak sigortalıların lehine olduğunu belirtmek gerekir. Zira Sosyal Güvenlik Hukukumuzda m. 4/1, (a) bendine göre sigortalılık daha avantajlıdır. Fakat bazı durumlarda kanun koyucunun bu tercihi sigortalının zararına olabilir. Gerçekten özellikle yukarıda verdiğimiz örnekte olduğu gibi, sigortalının haftanın bir günü iş sözleşmesine göre çalışması diğer günlerde m. 4/1, (b) bendi kapsamında faaliyette bulunması halinde kendisinin m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılması kendisine yaşlılık aylığı bağlanması için gereken prim ödeme gün sayısını tamamlamasını neredeyse imkânsızlaştırır.

İşte bu gibi olumsuz ihtimalleri göz önünde tutan kanun koyucu sigortalıya aynı anda her iki sigortalılık türüne göre sigortalı olma hakkı tanımıştır. Kanuna göre, hem m. 4/1, (a) hem de m. 4/1, (b) bendine göre çalışıp da 53. madde uyarınca m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılanlar, yazılı talepte bulunmak kaydıyla, talep tarihinden itibaren m. 4/1, (b) kapsamında da prim ödeyebilirler[285]. Bu şekilde ödenen primler; iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar yönünden, m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalılık statüsünde, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan diğer yardımlar ile uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlar yönünden ise m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalılık statüsünde değerlendirilir. Bu fıkra hükümlerine göre ödeme talebinde bulunulduğu halde ait olduğu ayı izleyen ayın sonuna kadar ödenmeyen primlerin ödenme hakkı düşer (m. 53/1)[286], [287].

5510 sayılı Kanunda "farklı sigortalılık hallerinin birleşmesi"[288] olarak öngörülen durum daha önceki dönemde uygulamada özellikle de SSK ve Bağ-Kur sigortalılığı açısından sıkça karşılaşılan bir sorun olmuştur. Yargıtay konuyu pek çok kez ele almış ve kural olarak hangi sigortalılık önce başlamışsa o sigortalılık ilişkisinin devam ettirilmesini genel bir ilke olarak benimsemiş, önceki faaliyet sonlandırılmadığı sürece sonra başlayan faaliyet nedeniyle bir sigortalılık ilişkisi kurulmasını kabul etmemiştir[289]. Yargıtay

---

285 Bu konuda açıklamalar için bkz. *Şakar*, Müjdat: 4/b'liliğe Veda! (ya da İsteyene Hem 4/a Hem 4/b!…), SİCİL İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, 215 vd.; *Karaman*, Çakışan Sigortalılık, 885-886.

286 Bu konuda geniş açıklamalar için bkz. 2011/36 sayılı Genelge.

287 Belirtelim ki, Kanunun bu maddesinde yapılan değişiklikler, bu değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten öncesi için uygulanmaz (geç. m. 33).

288 Bu konuda "sigortalılık hallerinin birleşmesi" ifadesi yerine, "sigortalılık hallerinin çakışması" ifadesinin daha isabetli olduğu konusunda bkz. *Sözer/Saraç*, Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk, 153-154.

289 Yarg. 21. HD., 21.1.2002, 8440/56; Yarg. 21. HD., 3.6.2002, 3904/5212; Yarg. 21. HD., 9.5.2002, 2942/4201; 20.3.2003, 1603/2273; Kararlar ve değerlendirmeleri için bkz. *Güzel,*

olayların özelliğine göre farklı ölçütlere de başvurmuştur. Gerçekten, Yargıtay kural olarak önce başlayan sigortalılığı esas alırken[290], sonraları buna ek olarak "temeldeki çalışma" ya da "mali açıdan ağır basan çalışma" kıstaslarını da kullanmaya başlamıştır[291].

Konu öğretide de ele alınmış, çatışma halinde sigortalıya seçim hakkı veren görüş yanında[292] çatışmayı tümüyle reddeden görüşler de ileri sürülmüştü[293]. Bu son görüşe göre çatışma Sosyal Sigorta mevzuatına uygun değildi. Nitekim bu görüşe göre, 5510 sayılı Kanundan önce yürürlükte olan kanunlar (506, 1479, 2925, 2926) esasen çatışan sigortalılığı önleyici düzenlemeler içermekteydi. Gerçekten, belli bir kanunun koşullarını gerçekleştirerek o kanunun kapsamına giren, diğer kanunun kapsamından çıkmaktaydı[294].

5510 sayılı Kanundaki düzenleme karşısında artık Yargıtayın eski dönemdeki arayışları ve bazen adaleti sağlama amacıyla vardığı sonuçlar 5510 sayılı Kanun döneminde söz konusu olmayacaktır. Böylece örneğin, limited şirkette %1 oranında ortak olan bir kişinin daha sonra başka bir işyerinde iş sözleşmesine göre çalışmaya başlamasına rağmen m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılmaması olasılığı ortadan kalkmış olacaktır. Bunun gibi, sadece haftanın bir günü bir işyerinde çalışan, ancak asıl kazancı bağımsız faaliyeti olan bir kişinin sadece m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılması, dolayısıyla da prim ödeme gün sayısını çok düşük olması gibi sonuçlar gerçekleşmeyecektir.

Belirtelim ki, Yargıtay, 5510 sayılı Kanundan önceki dönemde muvazaalı Kurum değiştirme olaylarında çatışmayı kabul etmemekte, göstermelik-hayali sigortalılığı gerçek sigortalılık saymamaktaydı. Yargıtay bir kararında uzun yıllar Bağ-Kur sigortalısı olan kişinin, kanu-

---

2002 Yılı Kararları, 51 vd. 11.12.2006, 3778/15066, Legal, Mayıs 2007, 1627-1629; Yarg. 21. HD., 27.12.2006, 14839/17128, 1151-1154; YHGK, 2005 yılında verdiği bazı kararlarda "sadece önceden başlayıp devam ede gelen sigortalılığı" geçerli saymakta, "baskın çalışma" ölçütüne yer vermemektedir; YHGK, 22.6.2005, 21-370/402, ABD, 2006, 2.224-229; YHGK, 29.6.2005, 21-389/430, Legal İHSGHD., 2005, 8, 1640-1643. Kararlar ve eleştirileri için bkz. *Centel*, 2005 Yılı Kararları, 273.

290 *Sözer,* 1991 Yılı Kararları, 173; *Akın*, Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, 116 vd.

291 *Arasl*ı, 1992 Yılı Kararları, 189, tartışmalar; Yarg. 10. HD., 3.4.2003, 1987/3106, YKD, Ocak 2004, 70-72; Yarg. 21. HD., 20.2.2003, 604/1127, İBD, C.77, S. 3, Yıl 2003, 821-824; Yarg. 10. HD., 22.12.2009, E. 2009/12649, K. 2009/19074, İBD, C.84, S.3, 2010, 1835-1836. Yargıtayın bu kararına göre, sigortalı emek ve mesaisini hangi sigortalılık ilişkisinde daha fazla harcıyorsa o sigortalılığa göre karar verilmelidir; Bu konuda ayrıca bkz. *Günay*, Serdar: SSK ve Bağ-Kur Sigortalılığının Çakışması, Yaklaşım, Aralık 2005, 160-164; *Akın*, Maluliyet, 120 vd.

292 *Centel,* 1991 Yılı Kararları, 170.

293 *Karaman,* 84; *Centel,* 1996 Yılı Kararları, 272-273.

294 Yarg. 10. HD., 3.4.2003, 1897/3108, İBD, Cilt, 77, sy.3, Yıl 2003, 775-777; TÜBA, İİÇB, 1483, Nisan 2004, 16; Yarg. 21. HD., 20.2.2003, 604/1127, İBD, C.77, S. 3, Yıl 2003, 821-824. Çatışma konusundaki gelişim ve ayrıntı için bkz., *Okur,* 2001 Yılı Kararları, 272-276.

nun aradığı SSK sigortalılığı koşullarını gerçekleştirmeden, fiili çalışma olmaksızın, SSK'da isteğe bağlı sigortalılığını sürdürüp yaşlılık aylığı talep etmesini geçerli saymamıştır[295]. Bu gibi durumlara ilişkin olarak Yargıtayın kararları 5510 sayılı Kanun döneminde de geçerliliğini ve önemini koruyacaktır[296].

b) Genel kuralın istisnası: Şirket ortaklarının kendi ortağı olduğu işyerinden 4/1 (a)'lı olamaması

Genel kural yukarıda belirtildiği şekilde olmakla birlikte m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olanlar, kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı bildirilemezler (m. 53/2). Bu durumda, örneğin iş sözleşmesine göre çalıştığı bir işyerinde daha sonra ortak olan, ancak iş sözleşmesiyle çalışmasına devam eden kişi m. 4/1, (a) bendi kapsamındaki sigortalılığını devam ettiremeyecek, önceki sigortalılık sona ererek m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılacaktır. Böylece 5510 sayılı Kanundan önceki dönemde çok tartışmalı olan bir konu da sonlandırılmıştır. Zira o dönemde bazı sigortalılar sırf Bağ-Kur Kanunu kapsamında sigortalı olmamak için ortak olduğu işyerinde iş sözleşmesine göre çalıştığını belirterek 506 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olarak tescillerini yaptırmaktaydılar. Yukarıda belirtilen hükümle bu şekildeki uygulamalara son verilmiş olmaktadır.

Kanundaki hüküm açık olmasına rağmen 5510 Sayılı Kanun Gereğince Sigortalı Sayılanlar, Sayılmayanlar, Sigortalılığın Başlangıcı, Kuruma Bildirilmesi ve Sona Ermesi Hakkında Tebliğ[297] ile bu kurala bir istisna tanınmış ve 1.10.2008 tarihinden önce m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı olanların bu sigortalılıkları kesintiye uğrayıncaya kadar aynen devam ettirilmiştir (V, 9)[298]. Ardından konu 2013/11 sayılı Genelgede düzenlenmiş, benzer düzenlemeye bu Genelgede de yer verilmiştir. Ancak şunu da önemle ekleyelim ki, bu kuralın uygulanabilmesi için hem 4/1 (a)'lılığın hem de şirket ortaklığının 01.10.2008'den önce söz konusu olması gerekir.

2013/11 sayılı Genelgeye göre, 2008/Ekim öncesinde m.4/1, (a) bendi kapsamında hizmet akdiyle çalışırken, çalıştıkları işyerine veya başka bir şirkete ortak, anonim şirkette ise

---

295 Yarg. 21. HD., 24.3.2003, 1773/2393, TÜBA, İİÇB, 1460, 27.10.2003, 17.

296 Öte yandan, diğer bir sosyal güvenlik kurumundan aylık veya gelir alıyor olmak bir çatışma olarak algılanamaz. Ölüm aylığı açısından bir değerlendirme için bkz. *Akcan,* Derda: Ölüm Aylığı Almanın Bağ-Kur Sigortalılığı ile İlgisi, Yaklaşım, Haziran 2005, 148-151.

297 RG., 28.9.2008, 27011.

298 Kanunla düzenlenmesi gereken bir konunun Tebliğ ile düzenlenmesinin isabetli olmadığı açıktır. Bu konuda bkz. *Sözer/Saraç*, Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk, 155.

kurucu ortak veya yönetim kurulu üyesi olanlar, m. 4/1, (a) kapsamındaki sigortalılıkları kesintiye uğrayıncaya kadar m. 4/1, (b) kapsamına alınmamaktadır. Ancak, 1.10.2008 tarihinden önce 1479 sayılı Kanun kapsamında tescili yapılması gerektiği halde 506 sayılı Kanun kapsamında tescil yapıldığı söz konusu tarihten sonra tespit edilen sigortalılar, Kanunun geç. m. 8 kapsamında değerlendirilmeyip (4/a) kapsamında yapılan tescil kaydı beyan kabul edilerek, (4/b) kapsamında sigortalı olması gereken tarih itibariyle (4/b) kapsamında sigortalılığı başlatılmakta ve (4/a) kapsamındaki hizmetler (4/b) kapsamında hizmet olarak değerlendirilmektedir. Yine aynı Genelgeye göre (4/a) kapsamındaki hizmetlerin (4/b) kapsamında hizmet olarak değerlendirilmesine ilişkin iş ve işlemler cari usullere göre sonuçlandırılacaktır. Bu durum, (4/a) kapsamında çalışmaya başladığı tarih ile şirket ortağı olduğu tarih aynı olan sigortalılar için de uygulanacaktır (2013/11 sayılı Genelge, 325).

Belirtelim ki, Kuruma 4/1, (a)'lı olarak bildirilen ve primleri de bu kapsamda ödenen ancak Kanun ve Genelge uyarınca bu sürelerde 4/1 (b)'li olması gerektiği anlaşılanların prime esas kazançlarının tespiti de üzerinde durulması gereken bir sorunu oluşturmaktadır. Zira 4/1 (b)'lilerin prime esas kazançları alt ve üst kazanç sınırları içinde olmak kaydıyla kendileri tarafından belirlenir. Bu durumda da Kurumca geçmişe yönelik işlem yapılması gerektiğinde prime esas kazanç olarak hangi tutarın esas alınması gerektiği sorunu ortaya çıkar.

Konuya ilişkin olarak Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde hüküm bulunmaktadır. Buna göre, 4/1 (b) bendi kapsamında sigortalı olduğu sonradan anlaşılan ve sigortalılık işlemleri sonradan geriye yönelik olarak yapılan sigortalıların geçerli sigortalılık statüsüne prim aktarılması işlemlerinde, aktarılacak tutar kadar 1/10/2008 ve sonraki sürelere re'sen beyan girişi yapılır (m. 98/1, a, son cümle).

Belirtelim ki, Yönetmeliğin bu hükmü 2021 yılında değiştirilmiştir. Daha önce sigortalının bir ay içinde Kurumdan talepte bulunması gerekmekteydi. Sigortalı bu hükümden yararlanarak geçmişte 4/1, (a)'lı olarak ödediği primlerin 4/1, (b) kapsamında sayılmasını talep ettiğinde Kurum söz konusu primleri 4/1, (b) kapsamında ödenmiş saymaktaydı. Bir aylık süre içinde sigortalı böyle bir talepte bulunmadığında ise 4/1, (a) kapsamında ödenen primler sigortalıya iade edilmekte, 4/1, (b)'li sigortalılık için de prime esas kazancın alt sınırı üzerinden borç çıkarılmaktaydı. Bu işlem sigortalılar açısından daha az aylık bağlanması sonucunu doğurmaktaydı. Bize göre de böyle bir durumda aşağıda üzerinde duracağımız m. 53/5 hükmünün uygulanması, başvuruya bakılmaksızın Kurumca doğrudan hatalı sigortalılık için ödenen primin doğru sigortalılık hali için ödenmiş sayılması daha doğru bir çözüm olacaktı. Yapılan değişiklikle bu aleyhe durum düzeltilmiştir.

c) Bağımsız olarak tarımsal faaliyette bulunanın aynı zamanda şirket ortağı olması

Sigortalılık hallerinin çakışması bakımından Kanunda düzenlenen bir başka ihtimal ise, bağımsız olarak tarımsal faaliyette bulunan birinin aynı zamanda örneğin kollektif şirketin ortağı olması halidir. Bu ihtimalde sigortalı m. 4/1, (b), (4) numaralı bent *dışındaki* diğer bentler dikkate alınarak sigortalı sayılacaktır (m. 53/1). Gerçekten Kanuna göre m. 4/1, (b) bendinin (4) numaralı alt bendi ile aynı maddenin birinci fıkrasının (b) bendindeki diğer sigortalılık hallerine aynı anda tabi olacak şekilde çalışılması durumunda, (b) bendinin (4) numaralı alt bendi dışındaki diğer sigortalılık hali esas alınır (m. 53/1). Buna karşılık, m. 4/1, (b) bendi kapsamında muhtar sigortalılığı ile m. 4/1, (b) bendindeki diğer sigortalılık hallerine aynı anda tabi olacak şekilde çalışılması durumunda muhtar sigortalılığı dikkate alınır (m. 53/1, son cümle)[299].

Kanun koyucu yukarıda belirtilen her iki ihtimali de sigortalılık hallerinin çakışmasına ilişkin madde içinde düzenlemiştir. Oysa burada farklı sigortalılık hallerine tabi çalışma bulunmamakta, dolayısıyla da sigortalılık hallerinin çakışması söz konusu olmamaktadır. Ancak kanun koyucu bu düzenlemeyle sigortalının hangi faaliyeti dolayısıyla sigortalı sayılacağını açıklığa kavuşturarak olası tereddütleri gidermek istemiştir kanaatindeyiz.

2. Zorunlu Sigortalılık ile İsteğe Bağlı Sigortalılığın Çakışması

5510 sayılı Kanunda sadece zorunlu sigortalılıkların çatışması halinde uygulanacak kural belirlenmemiş, zorunlu sigortalılık ile isteğe bağlı sigortalılığın çakışması halinde nasıl bir işlem yapılması gerektiği de açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre, isteğe bağlı sigortalı olanların 4. maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamına tabi olacak şekilde çalışmaya başlamaları halinde, isteğe bağlı sigortalılık hali sona erer (m. 53/3). Böylece zorunlu sigortalılığın asıl olduğu yasa metni olarak ifadesini bulmuştur. Kanunda bu kuralın da bir istisnası bulunmaktadır. Aşağıda isteğe bağlı sigortalılık kısmında daha geniş inceleneceği üzere, kısmi süreli çalışanlar, zorunlu sigortalılığın dışında kalan süreler için isteğe bağlı sigortalı olabilirler (m. 51/3). Bu düzenleme sonucunda bir kişinin aynı anda hem zorunlu hem de isteğe bağlı sigortalı olabilmesi mümkün hale gelmiştir[300].

---

299 Hüküm önce 07.04.2017 tarihli ve 690 sayılı KHK'nin 40. maddesiyle yukarıdaki gibi değişmiş, ardından söz konusu değişiklik 7077 sayılı Kanunla aynen kabul edilmiştir.

300 Bu konuda ayrıntılı açıklamalar için bkz. § 9, I.

Kanunda sigortalılık hallerinin çakışması bağlamında düzenlenen bir diğer olasılık da, sigortalının, m. 4/1, (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık halleri ile kısmen sigortalılığın düzenlendiği 5. maddenin (a) ve (e) bentlerine tabi sigortalılık hallerinin çakışmasıdır. Bu durumda, kişi tüm sigorta kollarına tabi tutulacak, yani 4. madde kapsamında sigortalı sayılacaktır (m. 53/4).

3. Yasal Düzenlemeye Uygun Olmayan Sigortalılık Hali ve Türü İçin Prim Ödenmesi

Yukarıda belirttiğimiz karmaşık yapı içinde kişinin hangi sigortalılık halinin asıl olduğunu bilmeksizin farklı bir sigortalılık hali için prim ödemesi mümkündür. Kanunun m. 53/5 fıkrası bu olasılığı düzenlemektedir.

Kanuna göre, ilk fıkra hükmü saklı olmak üzere, sigortalının, 53. madde hükmüne göre sigortalı sayılması gereken sigortalılık halinden başka bir sigortalılık hali için prim ödemiş olması durumunda, ödenen primler birinci fıkraya göre esas alınan sigortalılık hali için ödenmiş ve esas alınan sigortalılık halinde geçmiş kabul edilir (m. 53/5). Böylece Kanunda, yersiz olarak alınmış primlerin geri verilmesine ilişkin m. 89/3 hükmünün bir istisnasına yer verilmiş olmaktadır[301].

F. SİGORTALILIĞIN BAŞLANGICI: ZORUNLULUK İLKESİ

1. Zorunluluk İlkesi

SSGSSK. m. 92/1 sosyal güvenlik hukukunun önemli bir ilkesini ve sistemin özelliklerini vurgulayan kimi temel esasları içermektedir. Bilindiği gibi, sosyal sigortaları özel sigortalardan ayıran en önemli fark, sigortalılığın zorunlu oluşudur. Zorunluluk ilkesi çerçevesinde, işveren, sigortalı ve Kurum arasında emredici hükümlerle düzenlenmiş bir hukuksal ilişki ortaya çıkmaktadır[302].

Sigortalı olmak, kişi açısından yalnızca bir hak değil, aynı zamanda bir yükümlülüktür[303]. Başka bir ifadeyle, sigortalı olup olmama konusun-

---

301 Bu konuda değerlendirmeler için bkz. *Sözer*/*Saraç*, Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk, 155-156.

302 Ayrıntı için bkz. *Sözer,* Sigorta İlişkisi, 30 vd.

303 YHGK, 9.5.2018, E. 2016/21-439, K. 2018/1041; Yarg. 10. HD., 8.5.2018, E. 2018/697, K. 2018/4448, Yarg. 21 HD., 26.4.2018, E. 2016/19917, K. 2018/4386 (www.kazanci.com); YHGK, 02.02.2005, E. 2004/10-737, K. 2005/26, www.legalbank.net

da kişinin iradesi rol oynamaz; kişi istese de istemese de, belirli koşulların varlığı halinde sigortalı olmak zorundadır. Sigortalı niteliği elde edildikten sonra, bu niteliğin sağladığı haklardan ve yükümlülüklerden kaçınılamaz ve vazgeçilemez. Kanunda bu şöyle ifade edilmektedir: "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" (m. 92).

Sigortalılık Kanunda öngörülen biçimde çalışmaya başlama ya da statüye geçmekle kendiliğinden başlar (m. 7). Sigortalı olmak için olumlu ya da olumsuz herhangi bir irade açıklamasında bulunmak gerekli değildir[304]. Bunun gibi; sigortalı olmak için yargıç kararına veya Kurum işlemine de gerek yoktur. Kanunun 4., 5. ve 7. maddelerinde belirtilen koşulları yerine getirenler, kendiliğinden sigortalı sayılırlar[305].

İşveren tarafından Kuruma bildirilme ve Kurumca tescil işleminin yapılması, sigortalılık niteliğini kazanma açısından bir önem taşımaz; işveren, çalıştırdığı kişileri Kuruma bildirmemiş olsa bile, SSGSSK m. 23/1 uyarınca, bu kimseler sosyal sigortalardan yararlanırlar[306]. Sigortalı niteliğinin kazanıldığı andan itibaren de Kurum, sigortalıya Kanunun öngördüğü koşullarla sigorta yardımlarını yapmakla yükümlü olur.

Sigortalılığın zorunlu oluşu, sigortalı açısından da kimi yükümlülükler doğurur. Bu ilke, kişiyi kendisine karşı dahi koruyan[307] bir etki yaratır: Sigortalı olmak bir hak olduğu kadar, aynı zamanda bir yükümlüktür ve yukarıda da belirtildiği gibi, bu yükümlülükten kaçınılamaz ve vazgeçilemez (m. 92/1). Yargıtay da bir kararında, sigortalı olarak çalışmadığını içeren ve noterden düzenlenmiş bir feragatname ile ibranameyi, SSK m. 6 hükmü (şimdi m. 92/1) karşısında geçersiz saymıştır[308]. Bunun gibi, başkasının kimliği ile

---

304 *Ermumcu*, Senem: Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Hizmet Tespitinde Prime Esas Kazançların İspatı, Çalışma ve Toplum, 2021/2, (69), 903.

305 *Tuncay*/*Ekmekçi*, 155; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 96; *Alper*, Sosyal Sigortalar, 60; *Uşan*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 74; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 14; *Korkusuz*/*Uğur*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 78.

306 Yargıtayın 5510 sayılı Kanundan önceki döneme ilişkin aynı anlamda verdiği kararlar için bkz. Yarg. 10. HD., 1.10.1987, 4657/4782, Yasa Temmuz 1988, 1038; Yarg. 9. HD., 27.5.1987, 4912/5332, YKD, Mart 1988, 354-355; 1.12.1988, 11883/11410; 10. HD., 18.9.1989, 6374/6203; *Aslanköylü,* 2003 Bası, 133; *Araslı,* 352 vd.

307 Yarg. 10. HD., 5.10.1981, 4459/5049, *Çenberci*, 92.

308 Yarg. 10. HD., 1.2.1985, 223/418, YKD, Haziran 1985, 831-833; Ayrıca: *Güzel,* 1985 Yılı

çalışma, sigortalılık hak ve yükümlerini ortadan kaldırmaz[309]. Ayrıca, işveren ve sigortalı arasında yapılacak sözleşmelere, sosyal sigorta yardım ve yükümlerini azaltmak veya başkasına devretmek yolunda hükümler konulamaz (m. 92/1). Bu esaslara aykırı düşen sözleşmeler geçersizdir.

Yargıtaya göre de sigortalı olmak, kamu düzenine ilişkindir. Bunun sonucu olarak da sigortalı olmak kişiye bağlı, vazgeçilmez ve kaçınılmaz hak ve yükümlülük doğuran bir hukuksal statü meydana getirmektedir. Kişilerin ve sosyal güvenlik kuruluşlarının bu statünün oluşumundaki rolü ise, yenilik doğurucu ve iradi bir durum değil, kanun gereği kendiliğinden oluşan statüyü belirlemekten ibarettir[310].

Belirtelim ki, zorunluluk ilkesine, "isteğe bağlı sigorta" teknikleriyle önemli bir istisna da getirilmiştir. Dolayısıyla, sosyal sigortalardan yararlanma, bu çerçevede de söz konusu olabilir. Aşağıda bu konu üzerinde ayrıca durulacaktır.

Belirtilen esasların uygulanabilmesi, sigortalılık niteliğinin kazanıldığı anın, başka bir deyişle, sigortalılığın başlangıç tarihinin bilinmesine bağlıdır. Sigortalılık sıfatının ne zaman elde edileceği Kanunun 7. maddesinde her bir sigortalılık türü için ayrı ayrı belirlenmiştir.

2. Sigortalılığın Başlangıcı

a) İş sözleşmesine göre çalışan sigortalılar (m. 4/1, a) açısından

Kanuna göre, m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için sigortalılık çalışmaya, meslekî ve teknik eğitime, meslekî ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimine, staja veya bursiyer olarak göreve başladıkları tarihten itibaren başlar (6764 s.lı K. değ. m. 7/1, a)[311]. Şu halde, bu kapsamdaki kişiler için sigortalılığın başlangıcı, işe alındıkları andır. Öyleyse, sigorta hak ve yükümlerinin başlama tarihi, yani işe alınma tarihi, hizmet sözleşmesinin yapıldığı tarih değil, fiilen işe başlama tarihidir[312]. Bu husus, Yargıtayın istikrar kazanmış kararlarında da vurgu-

---

Kararları, 192; S. *Kartal,* İHU, SSK. 6, No.1'deki inceleme. Başka bir kararda da borçlanmadan vazgeçilemeyeceği vurgulanmıştır (Yarg. 10. HD., 16.12.1986 5699/6927, YKD, Mayıs 1987, 728); Aynı anlamda: Yarg. 10. HD., 1.6.1992, 301/6164, Ş. *Gökçeoğlu*, İHD., Ocak-Mart 1993, s. 103-107'deki inceleme; 21. HD., 16.10.2000, 5015/6907, YKD, Kasım 2001, 1735 vd.

309 Yarg. HGK, 14.11.1979, 38/1366; Yarg. 10., 26.10.1979, 5544/8635, *Çenberci*, 92.

310 Yarg. 10. HD., 16.10.2019, E. 2017/5321, K. 2019/7553, (www.kazanci.com).

311 Belirtelim ki, bentte staj kelimesinden önce yer alan "zorunlu" ibaresi 6111 sayılı Kanunla madde metninden çıkarılmıştır.

312 *Saymen/Ekonomi*, 56; *Çenberci*, 96; *Sözer*, Sigorta İlişkisi, 33-34; *Tunçomağ,* 165; *Şakar,* Sos-

lanmıştır. Gerçekten, Yüksek Mahkemeye göre, sigortalılığın başlangıcı açısından önemli olan çalışma olgusudur; yoksa işe giriş bildirgesinin Kuruma veriliş ya da gönderiliş tarihi değildir[313]. Bu yönden bir kimse işe alınmış bulunmakla beraber, şayet işyerine dahil olarak eylemli veya varsayımlı (farazi) biçimde çalışmamışsa, sigortalı sayılmasına yasaca olanak yoktur[314].

Öte yandan bazı durumlarda, sigortalılığın başlangıcını eylemli olarak çalışmaya başlama anı olarak kabul etmek adil olmayabilir. Gerçekten, çalışmaya başlama anı gibi, çalışmak üzere işverenin emrinde hazır bulunmak da sigortalılığın başlangıç anı sayılabilecektir. Yargıtay kararlarındaki "varsayımlı (farazi) çalışma" deyimi bu olguyu ifade eder. Fiilen çalışmadığı halde, işverenin emrinde hazır bulunma da, sigortalılığın başlangıcı için yeterli olacaktır[315]. Bunun gibi borçlanma halinde de bazen eylemli çalışma başlamadan önceki bir tarih sigortalılık başlangıç tarihi olabilir. Örneğin askerlik borçlanması ve yurt dışında geçen sürelerin borçlanılması durumlarında, sigortalılığın başlangıç tarihi, borcun tamamının ödendiği tarihten geriye gidilerek bulunacak tarihtir[316].

b) Bağımsız çalışan sigortalılar (m. 4/1 b) açısından

Kanunun m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olanların sigortalılık ilişkisini kuran faaliyetleri farklılık arz ettiği için, sigortalılığın başlangıcı da her bir faaliyete göre Kanunda ayrı ayrı sayılmıştır. Kanuna göre, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan,

- gelir vergisi mükellefi olanlar ile şahıs şirketlerinden kolektif, adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları ve donatma iştiraki ortaklarının *vergi mükellefiyetlerinin başladıkları;*

---

yal Sigortalar Uygulaması, 92; Yarg. 10. HD., 2.11.1992, 658/9978, *Çakmak*, 140; Yarg. HGK, 15.10.2003, 21-634/572, Tüba/İİÇB:15.4.2004.

313 Yarg. 10. HD., 21.6.1984, 3455/3579, *Çenberci*, 91; 2.4.1987, 1902/1944; Yarg. HGK, 16.6.1999, 21-508/523, Tüba/İİÇB, 1.9.2000.

314 Yarg. 10. HD., 16.09.2020, E. 2019/6177, K. 2020/4489, Çalışma ve Toplum, 2021/1, 766-768; Yarg. 10. HD., 25.1.1983, 37/231; 19.6.1984, 3162/3499; 16.5.1980, 2608/2713, *Çenberci,* 91-92; Yarg. HGK, 29.3.2000, 21-702/226, Tüba/İİÇB, 5.2.2001.

315 İşverenin temerrüdü halinde sigortalılığın başlangıç anı konusunda bkz. *Akyiğit*, İşverenin İşi Kabulde Temerrüdünün 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, Çimento İşv. D., Mayıs 1995, 18 vd.

316 Yarg. 10. HD., 13.6.1991, 3846/3846, Ö. *Ekmekçi*'nin İncelemesi, İHD., C: II, 1992, 132 vd.; *Sözer,* 1991 Yılı Kararları, 163; İlk defa çalışmaya yurtdışında başlanmışsa bunun dikkate alınıp alınamayacağı tartışmalıdır. Yarg. 10. HD., 2.7.2001, 5184 kararında, sigortalılığın ancak Türkiye'deki çalışma ile başlayacağını kabul etmektedir (*Okur*, 2001 Yılı Kararları, 11).

- sermaye şirketlerinden limited şirket ortakları ile sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortaklarının, *şirketin ticaret sicil memurluklarınca tescil edildikleri*;

- anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortaklarının *yönetim kuruluna seçildikleri*;

- gelir vergisinden muaf olanların ise *esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı oldukları*;

- tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için tarımsal faaliyetlerinin kanunla kurulu ilgili meslek kuruluşlarınca veya kendilerince, *bir yıl içinde bildirilmesi halinde kaydedildiği tarihten, bu süre içinde bildirilmemesi halinde ise bildirimin Kuruma yapıldığı*[317];

- köy ve mahalle muhtarları için bu *göreve seçildikleri*;

- At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler için ise *lisans belgesine istinaden fiilen çalışmaya başladıkları*,

tarihten itibaren başlar. Dolayısıyla, anılan kişiler, yukarıda belirtilen statüye geçtikleri andan itibaren SSGSSK açısından m. 4/1, (b) bendine göre sigortalıdırlar. Ancak bu konuda sözü edilen bu sigortalıların 18 yaşından önce sigortalı sayılmadıkları da gözden uzak tutulmamalıdır.

Bu kişiler bakımından da, tarımda bağımsız çalışanlarla ilgili düzenleme hariç olmak üzere, ilgili kurum ya da kuruluşların yaptıkları bildirimler kurucu değil, açıklayıcı niteliktedir.

Öte yandan, Kanuna göre, gelir vergisinden muaf olanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların kayıt ve tescil işlemleri ile ilgili olarak kanunla kurulmuş ilgili meslek kuruluşlarının görüşleri alınır (m. 7/2).

Belirtelim ki, ülkemizde bağımsız çalışanlar açısından da kayıtdışılık yüksek orandadır. Zorunlu sigortalı olmasına rağmen bu kişiler Kuruma bildirilmemekte, primleri ödenmemek-

---

317 Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre, tarımda kendi adına bağımsız çalışanlarla ilgili sigorta primlerinin; ürün bedellerinden tevkifat yoluyla kesilerek ilgili kişi adına Bağ-Kur hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi halinde, kayıt ve tescil için Kuruma başvuru olmasa dahi belirtilen şekildeki prim ödeme olgusunun, tarımda kendi adına bağımsız çalışan kişinin kayıt ve tescil konusundaki iradesini ortaya koyduğunun delili olarak kabulü ile Bağ-Kur'un iş bu primleri tahsil etmesine rağmen, sigortalıyı tevkifat tarihi itibariyle resen kayıt ve tescil etmemesi Medeni Kanunun 2. maddesinde ifadesini bulan evrensel nitelikleri objektif iyiniyet kuralıyla bağdaşmaz, (YHGK, 27.2.2008, E.2008/10-151, K. 2008/206, İBD, C. 83, S. 2009/2, 933-936).

tedir. Bu nedenle Kanuna konulan geçici maddelerle bazen uzun süre bildirim yapılmamış olmasına bu sürelerin sigortalılık süresinden sayılmaması sonucu bağlanırken bazen de yine Kanuna konulan geçici maddelerle, Kanunda öngörülen süre içinde Kuruma başvurulması ve primleri ödenmesi koşuluyla daha önce bildirilmemiş sürelerin sigortalılık süresi olarak sayılması kabul edilmektedir[318, 319].

c) Devlet memurları (m. 4/1, c) açısından

Kanuna göre, (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için, sigortalılıkları göreve başladıkları veya m. 4/4, (d), (e) ve (f) bentleri kapsamındaki kişiler için anılan bentlerde sayılan okullarda öğrenime başladıkları tarihten itibaren başlar (7077 s.lı K.la değ. m. 7/1, c).

3. Sigortalıların Kuruma Bildirilmesi

a) Bildirimin süresi ve biçimi

aa) Bildirimin süresi

Yukarıdaki açıklamalarımız, sigortalılık niteliğinin kazanılması için herhangi bir işlemin yapılmasının zorunlu olmadığını ortaya koymuştur[320]. Ancak, Kurumun sigorta yardımlarını yapabilmesi ve kanunun öngördüğü öteki yükümlülüklerini yerine getirmesi, örneğin primlerin ödenip ödenmediğini denetleyebilmesi, her şeyden önce sigortalıların varlığından haberdar olmasına bağlıdır. İşverenin çalıştırdığı sigortalıları SGK'na bildirme yükümlülüğü bu amaçla düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanunda, kapsama alınan sigortalıların niteliklerinin farklılığı nedeniyle sigortalıların Kuruma bildirilmesi de yine farklı esaslara bağlanmıştır. Kanun koyucu her bir sigortalılık hali açısından gerek Kuruma bildirim yapılması gereken merci gerekse bildirim süresi bakımından farklı hükümlere yer vermiştir.

---

318 Bu konudaki bir düzenleme için bkz. geç. m. 8.

319 Esnaf ve sanatkâr siciline veya odasına ya da her ikisine birden kayıtları bulunmakla birlikte üye kayıtlarının mevzuata uygun olarak yapılmadığının tespit edilmesi üzerine, Kuruma kayıt ve tescili yapılmakla birlikte, m. 4/1, (b) bendi kapsamındaki sigortalılık süreleri geçersiz sayılarak iptal edilen sigortalılara 2014 tarih ve 6552 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici 54. madde ile bazı koşullarla eski sigortalılıklarını, başlangıç tarihinden itibaren geçerli saydırma olanağı tanınmıştır.

320 Yargıtay'a göre bir kimsenin sigortalı sayılabilmesi için işe giriş bildirgesinin varlığı yeterli olmayıp, eylemli çalışmasının da bulunması gerekir, Yarg. 10. HD., 21.10.2019, E. 2017/2738, K. 2019/7690; aynı yönde Yarg. 21 HD., 3.3.2014, E. 2013/6696, K. 2014/3748 (kararlar için bkz. www.kazanci.com).

aaa) İş sözleşmesine göre çalışan sigortalılar (m. 4/1, a) açısından

SSK. m. 9'da 1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce, işverenin çalıştırdığı sigortalıları *en geç bir ay içinde* Kuruma bildirme yükümlülüğü söz konusuydu. Bu düzenleme, işyerlerinde fiilen çalıştıkları halde, bir aylık bildirim süresinin henüz dolmadığı gerekçesiyle, kayıtdışı işçi çalıştırma yolunu açık tutmakta ve idari para cezasını uygulamaya engel oluşturmaktaydı. Bu soruna çözüm olarak, 4447 sayılı Kanunla 9. maddenin birinci fıkrasında değişiklik yapılmış ve işveren için çalıştıracağı kimseleri *işe başlatmadan önce* Kuruma bildirme yükümlülüğü getirilmişti.

5510 sayılı Kanun, m. 4/1, (a) bendi uyarınca sigortalı olanların Kuruma bildirilmesi konusunda 506 sayılı Kanundaki genel kuralı aynen benimsemiştir. Buna göre, işverenler, m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, *sigortalılık başlangıç tarihinden önce*[321], sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdürler (m. 8/1).

Kanunda bu kuralın çeşitli istisnalarına da yer verilmiştir:

- İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar, *en geç çalışmaya başlatıldığı gün* Kuruma bildirilebilir (m. 8/1, a)[322], [323].

- Sigortalıların Kuruma bildirilmesi konusundaki genel kurala getirilen bir diğer istisna da, yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınanlarla[324], Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde işe alınıp çalıştırılanlardır. Bu sigortalılar *bir ay içinde* Kuruma bildirilebilirler. Ulaştırma araçlarına alınanlar, işe alındıkları tarihten itibaren bir ay içinde; ilk defa işyeri bildirgesi verilen işyerlerinde işe başlatılanlar ise, işyerinde ilk defa sigortalı çalıştırılan tarihi takip eden bir ayı geçmemek üzere *bir aylık sürenin dolduğu tarihe kadar* Kuruma bildirilebilirler (m. 8/1, b). Bunun gibi, güvenlik korucuları da ilgili valilik tarafından bir ay içinde Kuruma bildirilirler (Ek m.15/2; SSİY, m.11/3, f).

İlk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerleri ile ilgili hüküm 1999 tarihinde 4447 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanuna eklenmişti. Fakat 5510 sayılı Kanundaki hüküm eskisine göre

---

321 Sigortalılar bazen Kuruma bildirilmelerine rağmen işe başlamamaktadır. Bu nedenle, 2016 yılında yapılan bir değişiklikle işverenlere, e-sigorta yoluyla yaptıkları bildirimleri bildirgede belirtilen işe giriş tarihini takip eden ilk iş günü saat 23.59'a kadar e-sigorta yoluyla iptal etme olanağı tanınmıştır (SSİY. 11/7).

322 5754 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önceki düzenleme hakkında bkz. *Danacı*, G. G.: 5510 Sayılı Kanun Uygulamasında Sigortalılığın Bildirimi ve Tescili, Yaklaşım, 171-173.

323 506 sayılı Kanunda sadece inşaat sektöründe çalışanlar için öngörülen işe başlatıldığı gün Kuruma bildirilme olanağı, 5754 sayılı Kanunla tarım ve balıkçılık işinde çalışanlar için de kabul edilmiştir.

324 Sefer esnasında ulaştırma araçlarında işe alınanlarla ilgili hüküm daha önce Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde düzenlenmişti. Şimdi anılan hüküm Kanuna alınmıştır.

farklılık taşımaktadır. Bu hükümdeki ibareler dikkate alındığında, ilk defa işyeri bildirgesi verilen işyerlerinde, bu tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlayanlar için sigortalı işe giriş bildirgesi, söz konusu bir aylık sürenin bitimine kadar verilebilecektir. Oysa, Sosyal Sigortalar Kurumu ilk işyeri bildirgesi verilirken, bildirgede çalıştırılacağı bildirilen sigortalıların bir aylık sürede Kuruma bildirilmesini kabul etmekte, ancak işe giriş bildirgesinde çalıştırılacağı bildirilen sayıdan daha fazla sigortalının çalıştırılmaya başlaması halinde bu kişiler için genel kuralı uygulamaktaydı. Yani, bu kişilerin çalışmaya başlamadan önce Kuruma bildirilmesi gerekmekteydi. Aksi halde idari para cezası uygulamaktaydı.

Bu kuralı bir örnekle açıklamak gerekirse, örneğin, Kuruma verilen işyeri bildirgesinde 10 sigortalı çalıştırılacağı bildirilmişse, on kişinin, işyeri bildirgesinin verildiği tarihten itibaren bir aylık süre içinde Kuruma bildirilmesi mümkündü. Buna karşılık, bir hafta sonra üç sigortalının daha işe alınması söz konusu olmuşsa bu üç kişinin çalışmaya başlamadan önce Kuruma bildirilmesi gerekliydi. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra ise, maddedeki ibareler göz önünde tutulduğunda, işyeri bildirgesi verildikten sonra bir aylık süre içinde çalışmaya başlayanların bildirimi, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren değil, ama *işyeri bildirgesinin verildiği tarihten itibaren bir aylık süreyi geçmemek koşuluyla*, her zaman mümkün olabilecektir[325].

- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre 11.4.2014 tarihinden itibaren, yabancı uyruklu sigortalıların çalışma izin belgesindeki izin başlangıç tarihinden itibaren *30 gün içinde*[326] ya da çalışma izin belgesinin işverene tebliğ tarihi ile çalışma izin tarihinin farklı olması halinde çalışma izin belgesinin işverene tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içinde Kuruma yapılan bildirimler de süresinde yapılmış sayılır (SSİY m. 11/3, e).

- Kamu idarelerince istihdam edilen ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların, sigortalı işe giriş bildirgesinin çalışmaya başladıkları tarihten itibaren *bir ay içinde* Kuruma verilmesi halinde, bu kişiler de sigortalılık başlangıcından önce Kuruma bildirilmiş sayılır (m. 8/1, c).

Belirtelim ki, bu hüküm daha önce daha farklı düzenlenmişti. 506 sayılı Kanunda Dışişleri Bakanlığının sigortalı olarak yurt dışı göreve atanan personeli için işe giriş bildirgelerinin, *en geç üç ay içinde* Kuruma gönderileceği hükmü yer almaktaydı[327]. Şimdi konu tüm kamu idarelerini kapsar biçimde düzenlenmiştir. Ayrıca Kuruma bildirim süresi de bir aya indirilmiştir[328].

---

325 Ayrıca bkz. *Özdamar*/*Çakar*, 902.

326 11.04.2014 tarihinden önce bu süre 45 gün idi (SSİY m. 11/3, e).

327 Ayrıntı için bkz. *Güzel,* Ali: 4447 Sayılı Kanun ile 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda Yapılan Değişiklikler, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul, 2000, II, 1833 vd. Ayrıca: 13.9.1999 t. ve 16-195. Ek Genelge, 10.9.1999 t. ve 12-99 Ek. sayılı Genelge.

328 Bu arada, Kanunun geçici 11. maddesine de bir hüküm konulmuştur. Buna göre, "Bu Kanunun

- Geçici 20. maddede belirtilen *sandıklar*, Kuruma devir tarihine kadar iştirakçilerinin sandıkla ilgilerinin *başlama* ve *sona ermesine* ilişkin bildirimlerini *en geç on gün içinde* Kuruma yaparlar (ek m. 1/3). Kanaatimizce on günlük sürenin başlangıcı m. 7, 8 ve 9. maddeler dikkate alınarak saptanmalıdır. On gün içinde bildirim yapılmazsa, işverene bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla, her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için, asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası verilir (m. 102/1, j). Fakat Sandık mensubu işveren, Kurumca bir tespit yapılmadan önce 30 gün içinde bu bildirimi kendiliğinden yaparsa uygulanacak idari para cezası dörtte bir oranında indirilir (m. 102/2).

Daha sonra üzerinde durulacağı üzere[329] işveren işe iadesine karar verilen sigortalılara ödediği dört aya kadar olan boşta geçen süre ücreti üzerinden sosyal sigorta primlerini kesmek, bunlara ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerini düzenleyip Kuruma göndermek zorundadır. Öte yandan işverence yapılan ve mahkemece geçersiz sayılan fesih sırasında sigortalı adına işten ayrılış bildirgesi düzenlenip Kuruma verilmektedir. İşte bu nedenle uygulamada Kurum kayıtlarında işten çıkarılmış görünen sigortalı adına aylık prim ve hizmet belgesinin gönderilebilmesi için öncesinde Kuruma sigortalı işe giriş bildirgesi verilmesi gerekip gerekmediği duraksama yaratmıştır. Ancak belirtelim ki, Kurum uygulamasına göre eğer işveren sigortalıyı işe başlatmayacaksa sigortalı işe giriş bildirgesi verilmesine gerek bulunmamaktadır[330]. Buna karşılık sigortalı işe başlatılacaksa Kuruma yeniden sigortalı işe giriş bildirgesi verilmesi gerekmektedir[331].

---

yürürlüğe girdiği tarihte dış temsilciliklerde görevli sigortalı veya genel sağlık sigortalısı personelden, temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet iznini veya bu devletin vatandaşlığını da haiz olanlar, uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerindeki hükümler saklı kalmak üzere ve Dışişleri Bakanlığının olumlu görüşünün alınması şartıyla bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumları ile irtibatlandırılabilirler" (f. 5).

329 Bkz. Aşağıda § 11, IV, 1, a, cc.

330 Kurumun 16-330 Ek Sayılı Genelgesi de bu yöndedir. Ayrıca Yargıtay 10. Hukuk Dairesi de 2009 yılında vermiş olduğu bir kararda işe iadesine karar verilen sigortalı için yeniden işe giriş bildirgesi verilmesine gerek olmadığını kabul etmiştir, Yarg. 10. HD., 12.5.2009, 2008/20624, 2009/8646. Konuya ilişkin olarak ayrıca bkz. *Turan*, Ercan: Yargıtay Kararları Işığında Geçerli Nedene Dayanmayan Feshin Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Etkileri, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.III, İstanbul 2011, 2427-2428; Karardaki görüşü isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Ekmekçi*, Ömer: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Ankara 2011, 336-338.

331 Bu konudaki değerlendirme ve eleştiri için bkz. *Caniklioğlu*, Nurşen: Geçersiz Feshin ve İşe İade Davasının Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sonuçları, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul 2019, 549 vd.

Bu konuda son olarak şunu da ekleyelim ki, 5838 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanuna eklenen Ek 1. maddede, işverenler tarafından 8. maddeye göre Kuruma yapılan sigortalı işe giriş bildirimi 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 62. maddesi uyarınca Bakanlığa yapılması gereken bildirimlerin yerine geçer. Ancak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yürürlükten kaldırılmış ve yeni Kanuna konuya ilişkin doğrudan bir hüküm eklenerek Bakanlıkça, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerinin esas alınacağı belirtilmiştir (m. 41/7).

bbb) Bağımsız çalışan sigortalılar (m. 4/1, b) açısından

Tarımsal faaliyette bulunanlar hariç olmak üzere, m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı sayılan kişilerden;

- Köy ve mahalle muhtarları için seçildiklerine ilişkin mazbatalarını ilgili seçim kurulundan aldıkları tarihten,

- Sigortalılıkları vergi mükellefiyetlerinin başladığı tarihten başlayanlar için ise vergi mükellefiyeti işleminin tesis tarihinden itibaren iki ayı geçmemek üzere ilgili vergi dairesince vergi mükellefinin işe başlama işlemlerinin tekemmül ettirildiği tarihten[332],

- Diğerleri için ise m. 7/1, (b) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıcından

itibaren *onbeş gün içinde* sigortalı işe giriş bildirgelerinin düzenlenerek Kuruma gönderilmesi gerekir (m. 8/3),[333].

Tarımsal faaliyette bulunanlar için ise, kanunla kurulu meslek kuruluşlarına kayıt tarihinden itibaren *bir ay içinde* Kuruma bildirim yapılması gerekmektedir.

---

332 Kurumun 2013/11 sayılı Genelgesine göre, örn. doktorluk mesleğinden dolayı 20/5/2011 tarihinde gerçek usulde vergi mükellefiyeti başlayan sigortalının sigortalılığı 20/5/2011 tarihi itibariyle başlatılacaktır. Bu sigortalının mükellefiyeti vergi dairesince tesis edilip, 20/7/2011 tarihinde tekemmül ettirilerek 1/8/2011 tarihinde Kurum kayıtlarına ilgili vergi dairesince elektronik ortamda aktarılması halinde, tekemmül tarihinden itibaren 15 gün içerisinde (3/8/2011'e kadar) bildirim yapılması yükümlülüğüne uyulduğundan bildirim süresinde yapılmış kabul edilecektir, s. 113. Ancak belirtelim ki, bu yükümlülüklerini zamanında yerine getirmeyen kurumlar 6552 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden itibaren üç ay içinde Kuruma bildirim yaparlarsa süresinde bildirim yapmış sayılacaklar ve haklarında idari para cezası uygulanmayacaktır (geç. m. 57).

333 Köy ve mahalle muhtarlarının sigortalılıkları seçildikleri tarihten itibaren başlatılacaktır. Bunlar, muhtar seçildiklerine ilişkin mazbatalarını ilgili seçim kurulundan aldıkları tarihten itibaren il veya ilçe mülki amirliklerince onbeş gün içinde Kuruma bildirilecektir, 2013/11 sayılı Genelge, 116.

Görüldüğü gibi, bu kişilerin sigortalı işe giriş bildirgelerini kendileri değil, kendi mevzuatına göre kayıt veya tescili yapan ilgili kurum, kuruluş ve birlikler, vergi daireleri, şirket yetkilileri veya esnaf ve sanatkâr sicil memurluğu Kuruma vermekle yükümlüdürler. Örneğin limited şirket ortaklarının Kuruma bildirimi ticaret sicil memurunca yapılacaktır[334]. Buna karşılık, tarımsal faaliyette bulunan sigortalılar için Kanunda istisnai bir hükme yer verilmiş ve anılan kişilerin bildirimlerinin kendileri tarafından da yapılabileceği belirtilmiştir (m. 8/3).

6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörlerin ise çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç *bir ay içinde* tescil eden kuruluş tarafından Kuruma bildirilmesi zorunludur (m. 8/3).

Kurum bu bildirimlerden itibaren bir ay içinde tescili yapılan kişilere (m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olanlara), sigortalılık hak ve yükümlülüklerinin başladığını bildirir.

ccc) Devlet memurları (m. 4/1, c) açısından

m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanlarda kayıt dışılık olmadığı için anılan kişilerin Kuruma bildirilmesi konusunda Kanunda daha farklı bir ilke benimsenmiştir. Anılan kişileri çalıştıracak işverenler, bu kapsamda ilk defa veya tekrar çalıştırmaya başlattıkları kişileri, m. 7/1, (c) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıcından itibaren, *onbeş gün içinde* sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdürler. Aynı kamu idaresinin farklı birimleri arasındaki naklen tayin ve görevlendirmelerde ise bildirim yapılmaz (m. 8/5).

Kanuna göre, 8. maddenin ikinci ve beşinci fıkraları hariç olmak üzere, diğer fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen ilgililer hakkında, 102. madde hükümlerine göre idarî para cezası uygulanır (m. 8/8). Bir başka anlatımla m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanları Kuruma bildirmeyen kamu kurumu hakkında idari para cezası uygulanmaz[335].

bb) Bildirimin biçimi

Sigortalı bildirim yükümlülüğü, sigortalı işe giriş bildirgelerinin[336] Ku-

---

334 2013/11sayılı Genelge, 114-115.

335 *Keskin*, Mustafa: Sosyal Güvenlik Mevzuatında İşveren Yükümlülükleri, SİCİL, S. 18, Haziran 2010, 193-194.

336 Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin ekinde yer alan EK-4-m. 4/1, (a) ve (b) bendine tabi,

ruma *e-sigorta yoluyla*[337] gönderilmesi suretiyle yerine getirilir[338]. Sigortalı işe giriş bildirgesi dışında, başka biçimlerde yapılan bildirimler geçerli sayılmaz[339].

Yargıtayın içtihadına göre, prime ilişkin bildirgelerin verilmiş olması, sigortalı işe giriş bildirgesi vermeyen işverenin sorumluluğunu kaldırmaz[340]. İşveren hakkında idari para cezasının uygulanmış olması da, sigortalı işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmesi yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz (m. 102/3).

Yaşlılık aylığı almakta iken m. 4/1, (a) bendi kapsamında çalışmaya başlayanlar için de *Sigortalı İşe Giriş Bildirgesinin* düzenlenip *e-sigorta yoluyla* Kuruma verilmesi gerekmektedir.

"*Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi*" örneğinde, sosyal güvenlik destek primine tabi sigortalıların[341] bildirim ve tercihlerine ilişkin esaslara da yer verilmiş bulunmaktadır. Buna göre, sigortalı, tercihini sosyal güvenlik destek primine tabi tutulma yönünde kullandığında, işe girdiği tarihten itibaren geç. m. 14'e göre sosyal güvenlik destek primi ödeyerek yaşlılık aylığını almaya devam edecektir. Buna karşılık, söz konusu bildirgede tercihlerini tüm sigorta kollarına tabi olma yönünde belirtenlerin ise yaşlılık aylıkları, çalışmaya başladıkları tarih itibariyle kesilecek ve bunlar hakkında işe girdikleri tarihten başlamak üzere tüm sigorta kollarına ait hükümler uygulanacaktır.

Şirket kuruluş aşamasında işyerinde çalıştırılacak sigortalılara ilişkin bilgiler ticaret sicil memurluklarına verilmişse bu bilgiler Kuruma on-line

---

EK-4 A ise m. 4/1, (c) bendine tabi sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesini düzenlemektedir.

337 Kurumun 2009-92 sayılı Genelgesine göre, 2009/Ekim ayına ilişkin düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgesinden başlanılarak, tüm resmi ve özel sektör işverenleri, cari aylara ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerini, çalıştırılan sigortalı sayısı üzerinde durulmaksızın e-Sigorta kanalıyla göndermekle zorunlu tutulduğundan, özel nitelikteki işyerlerinde 1.10.2009 ve sonraki tarihlerde, resmi nitelikteki işyerlerinde ise 15.10.2009 ve sonraki tarihlerde işe alınan sigortalılara ilişkin ilk ve tekrar sigortalı işe giriş bildirgelerinin, çalıştırılan sigortalı sayısı üzerinde durulmaksızın yine e-Sigorta kanalıyla Kuruma gönderilmesi gerekmektedir. Bu yükümlülüğe uymayan işverenler hakkında idari para cezası uygulanacaktır. Konuya ilişkin olarak ayrıca bkz. 2013/11 sayılı Genelge, Beşinci Bölüm, 1.1.

338 Ülkemize çalışmaya gelen yabancı uyruklulardan yabancı uyruk numarası henüz almamış olanlar ile ülkemizde 6 aydan az süreyle çalışan sigortalıların işe giriş bildirgesi de kağıt ortamında alınacaktır, 2013/11 sayılı Genelge, Beşinci Bölüm, 1.2.

339 Aynı yönde *Sümer*, Sosyal Güvenlik, 95.

340 Yarg. 10. HD., 9.12.1988, 7391/7456, İş ve Hukuk, Mayıs-Haziran 1989, 29; Karş, *Şakar*, 1988 Yılı Kararları, 213.

341 5510 sayılı Kanuna göre, kural olarak, m. 4/1, (a) ve (c) bendine tabi sigortalıların sosyal güvenlik destek primi ödeyip hem yaşlılık aylıklarını almaları hem de çalışmaları mümkün değildir. Ancak geç. m. 14 uyarınca, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce sigortalı olanlar sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma hakkına sahiptirler. Bu konuda bkz. § 16, II, F.

olarak aktarılmakta ve sigortalıların tescil işlemleri otomatik olarak yapılmaktadır. Dolayısıyla bu sigortalılar için ayrıca sigortalı işe giriş bildirgesi verilmesi gerekmemektedir (2019/10 s.lı Genelge).

İlk kez veya yeniden işe alınan sigortalılar için süresi içinde Kuruma bildirge verilmemiş olması, sosyal riskle karşılaşan sigortalıya Kanunun öngördüğü yardımların yapılmasına engel oluşturmaz. Gerçekten, 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 (m. 23/1). Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21. maddenin birinci fıkrasında yazılı[342] sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir (m. 23/2).

Kurum uygulamasına göre, 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun yürürlüğe girdiği 11.04.2014 tarihinden sonra 4817 sayılı Kanuna göre çalışma izni aynı zamanda ikamet izni olarak da değerlendirileceğinden, işverenlerin çalışma izin belgesindeki izin başlangıç tarihinden itibaren 30 gün içinde, çalışma izin belgesinin işverene gönderildiği tarih/tebliğ tarihi ile çalışma izin tarihinin farklı olması halinde çalışma izin belgesinin işverene gönderildiği tarihten/tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içinde, sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeleri gerekmekte olup bu durumda işe giriş bildirgesi yasal sürede verilmiş sayılacaktır (2013/11 s.lı Genelge, s.216) [343].

Türk vatandaşlığını kaybeden kişilerden Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalı olanların Kuruma bildirimleri kağıt ortamında yapılacak olup, "Mavi Kart"lı olanlar ile vukuatlı nüfus kayıt örneğinde 5901 sayılı Kanunun 27 nci ve 28 inci maddesine tabi (5901 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılan 403 sayılı Kanunun 29 uncu maddesine tabi) olduğuna ilişkin şerh düşülenler, sosyal güvenlik bakımından Türk vatandaşlarına tanınan haklara tabi olduklarından bunlardan ayrıca çalışma belgesi istenmeyecektir (2013/11 s.lı Genelge, s.221).

Öte yandan, kayıt dışı (kaçak) çalıştırmanın önüne geçmek ve sigortalıların hak kaybını önlemek amacıyla, sigortalılara da, sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını Kuruma bildirme olanağı tanınmıştır. Sigortalılar, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde, sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını Kuruma bildirirler. Ancak, sigortalının kendini bildirmemesi, sigortalı aleyhine delil teşkil etmez (m. 8/2). Belirtelim ki, Ka-

---

342 Bkz. § 12, IV, A.

343 2013/11 sayılı Genelgeye göre işyeri bildirgesi ile aylık prim ve hizmet belgesi hakkında da aynı şekilde işlem yapılacaktır, s. 216.

nunda bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde bunlar için herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir.

Bunun dışında 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 (m. 8/7)[344]. Bu yükümlülükleri yerine getirmeyen ilgililer hakkında, 102. madde hükümlerine göre idari para cezası uygulanır (m. 8/8). Fakat söz konusu kurum ve kuruluşlarla, bankalar bu bildirim yükümlülüğünü yasal süresi geçtikten sonra kendiliklerinden 30 gün içinde yerine getirirlerse ve tebliğ edilen cezayı 15 gün içinde öderlerse idari para cezası dörtte bir oranında uygulanır (m. 102/2).

Sigortalıların tescili konusunda, Kanun ve Yönetmeliğin açıklanan tüm bu emredici hükümlerine karşın, ülkemizde kayıt dışı işçi çalıştırma uygulaması, ne yazık ki yaygınlık kazanmış bulunmaktadır[345]. Kurumun 2018 verilerine göre % 33,42 oranında kayıt dışı sigortalı bulunmaktadır[346]. Bu durumu önlemek amacıyla, 5510 sayılı Kanunda da bir yandan "Resen Tescil" esası, öte yandan, idari para cezası gibi yaptırımlar öngörülmüştür.

---

344 Bu konuda bkz. 5510 Sayılı Kanunun 8 inci Maddesinin Yedinci Fıkrasının Uygulanması Hakkında Tebliğ, (RG., 28.09.2008, 27011). Danıştay 10. Dairesine göre, "Bir kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşu olan Türkiye Noterler Birliği'nin Kanunun 100. maddesi kapsamında olmasının, bu Birliğin tabii üyeleri durumundaki gerçek kişi olan noterlerin de anılan madde kapsamında değerlendirilerek, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol etmek ve sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri sürekli olarak Kuruma bildirmekle yükümlü kılınması sonucunu doğurmayacağı açıktır. Ayrıca, 5510 sayılı Kanunun 8. ve 100. maddelerinde, bu maddelerin uygulanmasıyla ilgili usûl ve esasların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtildiğinden, yönetmelik yerine tebliğle düzenleme yapılması da hukuka aykırıdır". Danıştay bu gerekçelerle "5510 sayılı Kanunun 8 nci Maddesinin Yedinci Fıkrasının Uygulanması Hakkında Tebliğ'in 23. maddesinin yürütülmesinin durdurulmasına karar vermiştir (2.2.2009, E. 2008/9707). Karar için bkz. www.kazanci.com. Bu Tebliğe ilişkin değerlendirmeler için ayrıca bkz. *Caniklioğlu*, Nurşen: 5510 Sayılı Kanunla Bankalara Getirilen Yükümlülükler ve Banka Sandıklarının Kuruma Devri, Bankacılar Dergisi, Eylül 2009, Dergi No: 70, 53 vd. Anılan Tebliğ Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 2014 yılında çıkarılan Bankalar Ve Kamu İdareleri Tarafından Yapılacak Olan Sigortalılık Kontrolü İle Kurum ve Kuruluşlardan Alınacak Bilgi Ve Belgelere Dair Tebliğ ile yürürlükten kaldırılmıştır, (R.G., 10.06.2014, 29026).

345 *Okur*, A. Rıza: Sigortadan Kaçış!, Milliyet 11.10.1985; *Alper*, Sosyal Güvenlik Sistemimizde Kriz, 16 vd.; *Gerek*, Nüvit: Sosyal Sigortalar Kurumunun Sorunları, İş ve Hukuk, Nisan-Mayıs 1995, 5; *Arıcı*, Yapılan Değişiklikler, 19.

346 http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani

b) Sigortalı işe giriş bildirgesinin Kurumca re'sen düzenlenmesi

aa) Kuruma bildirilmemiş sigortalıların re'sen tescili

Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca, *fiilen yapılan denetimler sonucunda* veya *işyeri kayıtlarından yapılan tespitlerden* ya da kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları *soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde* veya kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden 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 re'sen düzenlenir* ve muhteviyatı sigorta primleri Kurumca tespit edilerek işverene tebliğ edilir (m. 86/7).

Kanunda, bu tebligatın usulüne ilişkin bir hüküm de öngörülmüştür. Buna göre, Bu Kanun gereğince yapılacak bildirimler hakkında 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uygulanır. Buna karşılık Kanunun 88. maddesinin 23. fıkrasında konuya ilişkin bir başka özel düzenleme daha yapılmış ve Kurumun görev alanı kapsamındaki tebliğlerin, bu Kanunun 99. maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, tebliğe elverişli elektronik bir adres vasıtasıyla elektronik ortamda yapılabileceği belirtilmiştir. Ayrıca elektronik ortamda yapılan tebligatın, muhatabın elektronik adresine ulaştığı tarihi izleyen beşinci günün sonunda yapılmış sayılacağı da açıklığa kavuşturulmuştur. Ardından yine aynı fıkrada Kurumun tebliğe elverişli elektronik adres kullanma zorunluluğu getirmeye, kendisine elektronik ortamda tebliğ yapılacakları ve elektronik tebliğe ilişkin diğer usul ve esasları belirlemeye yetkili olduğu da hüküm altına alınmış, bu şekilde yapılan bildirimlerin m. 99/2 uyarınca yapılan bildirim yerine geçeceği belirtilerek iki hüküm arasında uyum da sağlanmıştır (m. 88/23). Kurum 24.09.2021 tarihinde bu hükme istinaden Elektronik Ortamda Yapılacak Tebligata İlişkin Yönetmeliği çıkarmış[347] ve konuya ilişkin ayrıntıları Yönetmelikte düzenlemiş, elektronik tebligat adresi almak için üç aylık bir süre öngörmüştür. Dolayısıyla 24.12.2021 tarihinden itibaren işverenlere 5510 sayılı Kanun uyarınca yapılacak tebligatlar elektronik ortamda gerçekleştirilecektir.

5510 sayılı Kanun, önceki düzenlemeden farklı olarak, bankalar tarafından düzenlenen belge veya bilgilerden çalıştığı saptanan sigortalılara ait belgelerin de Kurumca resen düzenlenmesi esasını öngörmüştür. Belirtelim ki, hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının Kuruma bildirilmediği anlaşılan veya eksik bildirildiği tespit edilen sigortalıların geriye yönelik hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının, en fazla tespitin yapıldığı tarihten geriye yönelik bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınır (m. 86/8).

Sigortalı işe ilk veya tekrar giriş bildirgesinin Kanunda (m. 8) belirtilen süre içinde verilmediği Kurum tarafından yapılacak denetimler sonucunda

347 RG., 24.09.2021, 31608.

veya işyerine ait diğer kayıtlar ile kamu kuruluşları tarafından ya da bankalar tarafından düzenlenen belge ve bilgilerden saptanırsa, işverene yapılacak tebligatla, anılan belgenin bir ay içinde Kuruma verilmesi talep edilecektir. Tebligata karşın işverenin yine bildirgeyi vermemesi veya noksan vermesi halinde Kurum, bunu resen düzenleme yetkisine sahip olacaktır (m. 86/7).

Maddede sözü edilen *fiili tespit*, Kurum elemanlarınca işyerinde yapılan denetim sırasında gerçekleştirilecektir. İşyeri kayıtlarından yapılan tespitler ise, işverenlerin yasal olarak tutmak zorunda oldukları defter ve dayanağı belgelere dayanarak yapılan tespitlerdir[348].

Belirtilen işyeri kayıtlarından elde edilecek her türlü bilgiye dayanılarak sigortalılığın tespiti yapılırken, öncelikle, işverenlerin anılan kanunlarda öngörülen defter tutma ve belge hazırlama yükümlülüğüne uygun olarak düzenledikleri defter ve diğer belgeler esas alınacaktır. Ancak, SSGSSK. m. 86/7'de yer alan "işyeri kayıtları" ve "her türlü bilgi" ifadeleri, bir sınırlama içermediğinden, işyerine ait olan her türlü belge ve kayıtlarda yer alan bilgiler esas alınarak sigortalılığın tespiti yoluna gidilebilecektir.

Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, Kurum, tüm kamu kuruluşları ile bankalar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden hareketle sigortalılık tespiti yapabilecektir. Bu amaçla Kuruma, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar ile her türlü gerçek ve tüzel kişiler ve ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarından bilgi isteme hakkı tanınmıştır (m. 100)[349]. Ancak hüküm, özel hayatın gizliliğine müdahale teşkil edecek kadar geniş bir içerikle düzenlenmiştir[350].

Kurumca istenen belge ve bilgileri Kuruma göndermeyenler hakkında idari para cezası uygulanır. Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın bu yükümlülüğünü yerine getirmeyenler, aylık asgari ücretin beş katı, geç verenler ise iki katı tutarında idari para cezası öderler (m. 102/1, i).

---

348 Söz konusu defter ve belgelerin neler olduğu, Türk Ticaret Kanunu, Vergi Usul Kanunu ve ilgili diğer kanunlarda yer almaktadır. Örneğin, Vergi Usul Kanununun 227-252. maddeleri hangi türdeki belgelerin delil niteliğinde sayılacağını ve bunların düzenlenmesine ilişkin esasları belirlemektedir. Bu kapsamda; fatura, sevk irsaliyesi, perakende satış fişleri, makinalı kasaların kayıt ruloları, giriş bileti, taşıma biletleri, gider pusulası, serbest meslek makbuzu, ücret bordrosu, taşıma irsaliyesi, yolcu listeleri, günlük müşteri listeleri, muhabere evrakı, işyeri kayıtlarına örnek oluşturmaktadır. Benzeri nitelikteki diğer işyeri kayıtları da bu kapsamda yer alacaktır, bkz. *Süngü*, Y., 4958 Sayılı Kanun İle Genişletilen Kayden Tespit Yetkisi, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Temmuz-Ağustos 2003, 14-16; *Güzel/Ocak,* 4958 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler, 142.

349 Konu hakkında ayrıntı için bkz. Bankalar ve Kamu İdareleri Tarafından Yapılacak Olan Sigortalılık Kontrolü İle Kurum ve Kuruluşlardan Alınacak Bilgi ve Belgelere Dair Tebliğ.

350 Bu konuda geniş açıklamalar için bkz. *Caniklioğlu*, 5510 Sayılı Kanunla Bankalara Getirilen Yükümlülükler ve Banka Sandıklarının Kuruma Devri, 55 vd.

m. 4/1, (c) bendi kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişi yapması gereken işyerlerince, Kurumca istenen bilgilerin, belirlenen süre içinde elektronik ortamda Kuruma gönderilmemesi halinde sigortalı başına aylık brüt asgari ücretin beşte biri, geç gönderilmesi halinde ise onda biri tutarında idari para cezası uygulanır. Ancak, idari para cezası ilgili yılın aralık ayında geçerli olan brüt asgari ücretin yirmi dört katını geçemez (6645 s.lı K.la değ. m. 102/1, i).

bb) Yönetmelikte öngörülen re'sen tescil halleri

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, yukarıda açıklanan ve m. 86/7 hükmüne dayanan resen tescil dışında, hizmet borçlanması, isteğe bağlı sigortalılık v.b. nedenlerle Kurumla sigortalılık ilişkisi kurulanların re'sen tescilini öngörmektedir. Yönetmeliğe göre; 100. madde uyarınca alınan bilgilere ya da hizmet tespitine ilişkin kesinleşen yargı kararlarına göre Kuruma bildirilmediği tespit edilenler ile yurtdışında geçen hizmetleri kendileri veya hak sahiplerince borçlananlardan Türkiye'de hizmeti bulunmayanların tescil işlemleri Kurumca re'sen sonuçlandırılır (m. 18).

c) Bildirim ya da resen tescil üzerine sigortalı tescil kütüğü oluşturulması

Sigortalılar, Kuruma verilen ilk veya tekrar sigortalı işe giriş bildirgelerine göre Türkiye Cumhuriyeti kimlik numaraları ile bilgisayar ortamında tutulan tescil kütüğüne kayıt edilir. Kanuna göre, sigortalılar ile hak sahipleri ya da bakmakla yükümlü olunan kişilerin tescil ve diğer tüm işlemlerinde sosyal güvenlik sicil numarası olarak Türk vatandaşları için T.C. kimlik numarası, yabancı uyruklu kişiler için ise İçişleri Bakanlığınca verilen kimlik numarası kullanılır (m. 92/son).

Yönetmeliğe göre de, 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 (SSİY m. 16/1). Ayrıca sigortalılar hakkında hizmet kayıtları tutulur (SSİY m. 21-25). Sigortalılık niteliği taşımadığı halde, gerçeğe aykırı olarak bildirim yapıldığı tespit edilen tescil kayıtları ise iptal edilir (SSİY m. 19). Yersiz tescil yapılan sigortalılara ilişkin Kurumca yapılan her türlü masraf ve ödemeler, ilgili mevzuat hükümlerine göre tahsil olunur (m. 96).

d) Sigortalı işe giriş bildirgesi vermemenin cezai yaptırımı: idari para cezası

aa) Genel olarak

Sigortalı için işe giriş bildirgesi verilmemesi 102. maddede idari para

cezasına bağlanmıştır[351]. Öğretide de isabetle belirtildiği gibi, "SSK'nun sağlıklı bir biçimde uygulanması ve boş sözcüklerin bir yığın olarak kalmaması için, Devlet'in uygulamayı izlemesi, gözetimi ve denetimi yetmez; belirgin olarak uygulamada saptanacak aykırılık hakkında cezalandırma hakkını kullanması gerekir. Madde 140 (şimdi m. 102), bu amaca hizmet eder"[352].

İdari para cezaları daha önce maktu para cezası olarak belirlenmiş iken ilk defa 1993 yılında asgari ücret miktarına bağlanmış[353], 5510 sayılı Kanun da bu esası benimsemiştir. Ceza miktarı belirlenirken, fiilin oluştuğu tarihte uygulanan, asgari ücret miktarı dikkate alınacaktır (m. 102/3). Fiilin oluştuğu tarih ise, her bir sigortalı için bildirge verme süresinin son günüdür[354].

İdari para cezasının uygulanması, sigortalı işe giriş bildirgesini Kuruma verilme yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz (m. 102/3)[355]. Ekleyelim ki, belgeler yapılacak tebligat üzerine verilse bile, m. 8 ve 86'daki yasal süre geçirilmiş ise, 102. maddeye göre yine idari para cezası tahakkuk ettirilecektir.

Öte yandan m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanların Kuruma bildirilmemesi halinde idari para cezası öngörülmediğinden aşağıda sadece m. 4/1, (a) ve m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olanlara ilişkin bilgi verilecektir.

Öğretide bir görüşe göre, sigortalı için işe giriş bildirgesi verilmemesine rağmen Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgesinde sigortalının adının olup, primlerinin ödenmesi halinde artık Kurumun bu sigortalıyı kayıt dışı çalıştırma varmış gibi yaptırım uygulaması isabetli olmaz[356].

aaa) İş sözleşmesine göre çalışan sigortalılar (m. 4/1, a) açısından

m. 4/1, (a) bendi uyarınca sigortalı olanlar için sigortalı işe giriş bildirgesini Kanunda belirtilen süre içinde Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda

---

351 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı olanlar için öngörülen idari para cezaları hakkında bilgi için bkz. *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 11. bası, 149-152.

352 *Çenberci,* 711.

353 1993 tarih ve 3910 sayılı Kanun (RG., 12.05.1993, 21579).

354 Bu konuda açıklamalar için bkz. *Özdamar*, Murat/*Çakar*, Erden: SGK'na Yasal Süresi Dışında Verilmesine Rağmen İdari Para Cezasına Konu Edilmeyecek Bildirimler, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHFAD, C.20, S.1, Y.2014, Özel Sayı, 897.

355 Yarg. 10. HD., 9.12.1988, 7391/7456, İş ve Hukuk, Mayıs-Haziran 1989, 29; Bildirgelerin yasal süresi içinde PTT'ye verilmiş olması, işvereni sorumluluktan kurtarır (Kocaeli 2. Sulh Ceza Mahkemesi, 31.5.1990, 682/574, İş ve Hukuk, Ekim 1990; ayrıca bkz. *Duygulu*, 140).

356 *Üçışık*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 178.

göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında *her bir sigortalı için asgari ücret tutarında* idari para cezası uygulanır (m. 102/1, a, 1).

Ancak bu 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 (m. 102/1, a, 2).

Kanunda bu hususa ilişkin olarak bir başka hüküm daha öngörülmüştür. Buna göre, işyeri 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 (m. 102/1, a, 2).

bbb) Bağımsız çalışan sigortalılar (m. 4/1, b) açısından

Kanunun m. 4/1, (b) bendi uyarınca sigortalı olanlar için sigortalı işe giriş bildirgesini verme yükümlülüklerini yerine getirmeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere, aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır (m. 102/1, g).

ccc) Bildirgenin yasal süresi dışında ancak otuz gün geçmeden ve işverence kendiliğinden verilmesi halinde uygulanacak idari para cezası

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 istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresi geçtikten

sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların ilgililerce, yapılacak tebligat tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde gerek m. 4/1, (a) bendine gerekse m. 4/1, (b) bendine tabi sigortalının bildirilmemesine ilişkin idari para cezası dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır (6270 s.'lı K.la değ. m. 102/2).

bb) İdari para cezalarına itiraz ve ödeme

İdari 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. İtiraz takibi durdurur[357]. Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren *otuz gün içinde* yetkili *idare mahkemesine*[358] başvurabilirler. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde, idari para cezası kesinleşir (m. 102/6).

İdari para cezalarının, Kuruma itiraz edilmeden veya yargı yoluna başvurulmadan önce tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde peşin ödenmesi halinde, bunun dörtte üçü tahsil edilir. Peşin ödeme idari para cezasına karşı yargı yoluna başvurma hakkını etkilemez[359]. Mahkemeye başvurulması idari

---

357 Yargıtay 10. HD.'nin 506 sayılı Kanun döneminde verdiği bir karara göre, idari para cezasına karşı süresi içinde Kuruma itiraz edilmemesi, itirazın reddi üzerine süresi içinde mahkemede dava açılmaması halinde para cezası kesinleşir ve artık buna karşı iş mahkemesinde menfi tespit, itiraz ve istirdat davası açılamaz, 8.01.2008, E. 2007/5330, K. 2008/465, İBD, C. 83, S. 2009/6, 3319-3321).

358 506 sayılı Kanun döneminde idari para cezalarına itiraz sulh ceza mahkemesine yapılmaktaydı (SSK m. 140). Ancak Anayasa Mahkemesi, isabetli bulmadığımız bir kararıyla (AYM, 4.10.2006, E. 2006/75, K. 2006/99, RG., 6.4.2007, 26485) bu itirazların idari yargı yerine yapılması gerektiğini belirterek 140. maddedeki hükmü iptal etmişti. Bunun üzerine madde önce 2003 tarih ve 4958 sayılı Kanunla değiştirilerek itirazın idare mahkemesine yapılması esası benimsenmiş; ardından madde, 2006 tarih ve 5454 sayılı Kanunla (RG., 15.2.2006, 26081) tekrar değiştirilmiş ve sulh ceza mahkemesine dava açılması kabul edilmiş; kısa bir süre sonra madde 9.5.2007 tarih ve 5655 sayılı Kanunla (RG., 20.5.2007, 26527) tekrar değiştirilerek, idari para cezalarına karşı yine idare mahkemesine başvurulması esası benimsenmişti. Ancak bizce, Anayasa Mahkemesi kararı ve bu doğrultuda yapılan yasal düzenleme isabetli olmamıştır. Bu tür davalara, SSK'dan (şimdi SSGSSK'ndan) kaynaklanan diğer uyuşmazlıklar gibi, özel uzmanlık mahkemesi olan iş mahkemelerinde bakılması en uygun çözüm olacaktır (*Güzel/Ocak*, 4958 sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler, 156; *Çolak*, SSK İdari Para Cezalarının Ödenmesi ve İtirazı, 243). Aynı eleştiri şimdi 5510 sayılı Kanundaki düzenleme için de geçerlidir. Ancak Anayasa Mahkemesi'nin son olarak yine itirazın idare mahkemesine yapılmasına ilişkin hükmün Anayasaya aykırı olmadığına karar verdiğini de belirtelim, AYM, 20.10.2011, E. 2010/55, K., 2011/140, RG., 14.02.2012, 28204.

359 Fıkrada yer alan, mahkemece Kurum lehine karar verilmesi halinde, daha önce tahsil edilmemiş olan erken ödeme indiriminin, m. 89/2 de dikkate alınarak, tahsil edileceği hükmü (m. 102/5) Anayasa Mahkemesi tarafından, hak arama özgürlüğüne aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilmiştir, (AYM, 28.11.2013, E. 2013/40, K. 2013/139, RG., 09.05.2014, 28995).

para cezasının takip ve tahsilini durdurmaz. Tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde ödenmeyen idari para cezaları, 89. madde uyarınca hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir (m. 102/6).

Para cezalarının yargı organları yerine Kurumca verilmesi tartışmalara neden olabilecektir. Bir görüşe göre "cezalandırma yetkisi yargısal bir tasarruftur. 140. maddede (şimdi 102. maddede) belirtilen ölçüde ağır para cezalarının uygulanmasının mahkemelerden alınarak idareye bırakılması ve hiçbir yargılama yapılmadan bu cezaların idarece tatbiki Anayasayla bağdaşmaz. Bu görüşe göre, idarenin uygulamalarına karşı mahkemede itiraz yolunun açılması bu aykırılığı gidermez ve yeterli teminatı sağlamaz"[360].

Daha önce de ifade edildiği gibi[361] 24.12.2021 tarihinden itibaren Kurumca yapılan tebligatlar elektronik ortamda gerçekleştirilecektir. Bu bağlamda da idari para cezasına ilişkin elektronik imzalı evrak işverenin elektronik ortamdaki adresine ulaştığı tarihi izleyen beşinci günün sonunda tebliğ edilmiş sayılacaktır (m. 88/23; Elektronik Teb. Yön. m.8/2).

İdari para cezaları on yıllık zamanaşımı süresine tabidir ve zamanaşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren başlar (m. 102/7).

İdari para cezaları hakkında, bu Kanun ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununda hüküm bulunmayan hallerde 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır (m. 102/8)[362].

G. SİGORTALILIK SÜRESİ VE SİGORTALILIK NİTELİĞİNİN SONA ERMESİ

1. Sigortalılık Süresi

a) Genel olarak

Sigortalılık süresi, özellikle uzun dönemli sigorta kolları yönünden önem taşımaktadır. Gerçekten, sigortalıların malullük veya yaşlılık sigortasından, hak sahiplerinin de ölüm sigortası yardımlarından yararlanabilmeleri için, m. 26/2, (b); m. 28/4 ve m. 32/2, (a)'da öngörülen koşullardan birisi de, belirli bir süre sigortalı olmaktır. Kanunun 38. maddesi uzun vadeli sigorta kolları açısından, sigortalılık süresinin nasıl hesaplanacağını düzenlemekte-

---

360 *Ozanoğlu*, a.g.m., 4.

361 Bu konudaki açıklamalar için bkz. § 11, IV, 2, b, aa.

362 Fiilin işlendiği tarihteki idari para cezasının daha sonra yapılan bir değişiklikle azaltılması halinde, bunun "sanığın lehine olan hükmün uygulanması kuralı" uyarınca sosyal sigorta alanındaki idari para cezalarına da uygulanması gerekir, (Yarg. 11. CD., 3.5.2007, E. 2006/7730, K. 2007/3055, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası). Belirtelim ki, bu durum Kabahatler Kanununun 5. maddesinin de gereğidir. Karar ve değerlendirmesi için bkz. *Canikliođlu*, 2007 Yılı Kararları, 322-323.

dir. Dolayısıyla bu maddede belirlenen esaslar, yalnızca malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının uygulanmasında dikkate alınacak olup diğer sigorta kolları açısından geçerlilikleri yoktur[363].

Kanunun 38. maddesi uyarınca; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının uygulanmasında dikkate alınacak sigortalılık süresinin başlangıcı; sigortalının, mülga 5417, mülga 6900, 506, 1479, 2925, bu Kanunla mülga 2926 ve 5434 sayılı kanunlar ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıklara veya bu Kanuna tabi olarak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olarak ilk defa kapsama girdiği tarih olarak kabul edilir. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklıdır" (m. 38). Şu halde, sigortalıların, yukarıda sayılan kanunlara bağlı olarak ilk kez çalışmaya başladıkları tarih, aynı zamanda sigortalılık süresinin de başlangıcı kabul edilecektir.

Öte yandan sadece kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmak sigortalılık süresini başlatmaz[364]. Zira bu durumdaki kişiler adına malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödenmez, dolayısıyla da sigortalı olunan süre uzun vadeli sigorta kolları açısından dikkate alınmaz.

b) 18 yaşından önceki sürelerin sigortalılık süresinden sayılmaması

Sigortalılık süresinin başlangıcı açısından yaş küçüklüğü dikkate alınması gereken bir unsurdur. Gerçekten Kanunun m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlar için yaş küçüklüğü sigortalı olmayı önleyici[365] nitelikte olmamakla[366] beraber sigortalılığın başlangıcını etkileyici niteliktedir.

Kanuna göre, "Bu Kanunun uygulanmasında 18 yaşından önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi 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". Böylece, yukarıda belirtilen sigortalılık süresinin başlangıcına ilişkin temel kurala bir istisna getirilmiştir[367], [368].

---

363 *Çenberci*, 650-651; *Sözer*, Sigorta İlişkisi, 112 vd.

364 Bu konuda açıklamalar için bkz. *Kuruca/Özdamar*, 56-57.

365 Bilindiği gibi, Kanunun m. 4/1, (b) ve (c) bendine göre sigortalı olanlar, kural olarak, ancak 18 yaşın tamamlanması ile birlikte sigortalı sayılırlar (m. 6/1, h). İstisnası için bkz. (m. 6/2).

366 Yarg. 10. HD., 2.4.1987, 1902/1944.

367 Yarg. 10. HD., 10.2.1994, 8509/2139, YKD, Temmuz 1994, 1089-1091; Yarg. 21. HD., 7.10.1999, 6855/6723, Tüba/İİÇB, 28.2.2000.

368 Yarg. 10. HD., 21.01.2010, E. 2009/17256, K. 2010/534, İBD, C.84, S.3, Yıl 2010, 1837.

Ancak belirtelim ki, hüküm, 1.4.1981 tarihinden öncesine uygulanmaz. Başka bir anlatımla, 1 Nisan 1981 tarihinden önce sigortalı olanların 18 yaşından önceki hizmetleri sigortalılık süresinin başlangıcında dikkate alınır (geç. m. 6/1)[369].

Bu düzenleme büyük ölçüde 506 sayılı Kanundaki hükme benzemekteyse de, önemli bir farkı bulunmaktadır. Gerçekten, daha önce konu yaşlılık sigortasına ilişkin 60. maddede düzenlenmişken, 5510 sayılı Kanun bunu genel olarak uzun vadeli sigorta kollarının tümüne ilişkin olarak düzenlemiştir. Bunun sonucunda, 18 yaşından önceki süreler sadece yaşlılık sigortası bakımından değil, malullük ve ölüm sigortası bakımından da önemli hale gelmiştir. Bu ise adaletsiz sonuçlara yol açacak niteliktedir. Bu hüküm nedeniyle, örneğin 15 yaşında çalışmaya başlayıp, 25 yaşında geçirdiği bir kaza sonucunda malul kalan sigortalıya malullük aylığı bağlanması mümkün olmayacaktır[370]. Zira, sigortalı on yıldan beri çalışmasına rağmen, bunun sadece yedi yıllık kısmı 18 yaşından sonrasına ilişkin olduğu için 26. maddede öngörülen on yıllık sigortalılık süresini tamamlamış kabul edilemeyecektir. Oysa sigortalılık süresinin 18 yaşından sonra başlatılmasının temelinde, çok erken yaşta emekli olmayı engelleme amacı bulunmaktadır. Bu nedenle, hükmün ölüm ve malullük aylığı ile ilişkilendirilmemesi gerekirdi[371].

Sigortalılık süresi ve başlangıcı hizmetlerin birleştirilmesi, canlandırılması (ihya edilmesi) halinde de önem taşır. Birleştirilmiş veya ihya edilmiş hizmetlerin başlangıç tarihi, sigortalılık süresinin de başlangıç tarihi sayılacaktır[372]. Bunun gibi, borçlanılan ve sigortaya tescil tarihinden önceye uzanan hizmetler, sigortalılık süresinin başlangıç tarihini geriye götürür[373].

Aylık bağlama işlemlerinde dikkate alınan sigortalılık süreleri, sigortalılığın başlangıç tarihi ile sigortalının aylık bağlanması için yazılı istekte bu-

---

369 Yarg. HGK, 1.3.2000, 21.128/157, Tüba/İİÇB, 12.6.2000.

370 Bu durumun eleştirisi için bkz. *Canikliođlu*, Nurşen: 5510 Sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı, Sicil, S.3, Eylül 2006, 152; *Tuncay*, A. Can: 5510 Sayılı Kanun Açısından Uzun Vadeli Sigorta Kolları, Yeni Sosyal güvenlik Sistemi, Değerlendirmeler, KHÜ Üniversitesi ile İstanbul Barosunun birlikte Düzenledikleri Seminer Yayını, İstanbul 2010, 50; *Uşan*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 210; *Ünal,* Canan: Özürlülerin Sosyal Güvenlik Hakları, Dünyadaki Yeni Yaklaşımlar Işığında Öneriler, İstanbul 2012, 121-122; Sosyal sigorta yardımlarında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ile bu ilkeye aykırılığın olup olmadığının tespiti için geliştirilen ölçütler hakkında geniş bilgi için bkz. *Mutlay,* Faruk Barış: Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi, İstanbul 2014. 5 vd., konuya ilişkin olarak bkz. 365 vd.

371 Aynı yönde, *Güzel*, 2008 Yılı Kararları, 307; Ayrıca söz konusu hükmün eşitlik ilkesine aykırılığı yönündeki görüş için bkz. *Ünal,* 122.

372 *Başaran*, 28.

373 Yarg. 10. HD., 13.6.1991, 3846/3846, *Ekmekçi*'nin İncelemesi, İş Hukuku D., Ocak-Mart 1992, 130 vd.

lunduğu, aylık bağlanması için istekte bulunmayan sigortalılar için ise ölüm tarihi arasında geçen süredir[374]. Devlet memurları ile kamu görevlileri açısından sigortalılık süresi; sigortalılığın başlangıç tarihi ile yetkili makamdan emekliye sevk onayının alınarak görevi ile ilişiğinin kesildiği ayın son günü arasında geçen süredir (m. 38/3).

Kanunun m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlar bakımından, sigortalılık süresi içinde aralıksız çalışmış olma zorunlu değildir; hatta sigortalının bu sürenin tamamında bilfiil çalışmış olması da gerekmez.

Yargıtayın bu konudaki bir kararına göre, "sosyal sigorta yasalarına bağlı olarak ilk defa çalışma tarihi ile aylık bağlanmak üzere yazılı istekte bulunma tarihi arasında geçen süre tamamen çalışılarak geçirilsin, geçirilmesin, somut olayda olduğu gibi, 11 sene boşta geçirilmiş olsun, tüm sürenin sigortalılık süresinden sayılması gerekir"[375].

Öğretide savunulan bir görüşe göre sigortalılık niteliğinin yitirildiği dönemde geçen süreyi sigortalılık süresi olarak kabul etmeye olanak yoktur[376]. Ancak, SSK. m. 108 (şimdi m. 38/3) hükmünün açık ifadesi karşısında bu görüş benimsenemez. Zaten Yargıtay içtihadı ve Kurum uygulaması, andığımız görüşün aksi yönünde istikrar kazanmış bulunmaktadır. Şu halde, sigortalının fiilen çalışmadığı günler de, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları uygulamasında sigortalılık süresine dahil edilecektir[377].

Sigortalılık süresinin hesaplanmasına ilişkin olarak Kanunda yukarıda belirtilen genel kuralın dışında bazı özel düzenlemelere de yer verilmiştir. Bu bağlamda Kanunun 38. maddenin son fıkrasında vazife malullüğü aylığı alırken aylıkları kesilmeksizin çalışmaya başlayanlara ilişkin özel bir hüküm yer almaktadır[378].

Bunun gibi, Türk Silahlı Kuvvetleri veya Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askeri öğrenci olan ya da Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrenciler belirtilen okulları tamamlamadan ayrılır ya da bu okulları tamamlamalarına rağmen görevlerine başlamadan ayrılırlarsa bu okullarda geçen eğitim süreleri sigortalılıklarından sayılmaz (m. 4/5).

---

374 Bu konuda ayrıca bkz. *Kuruca*, Mustafa/*Özdamar*, Murat: Tüm Yönleriyle Emeklilik, İstanbul 2013, 53.

375 Yarg. 10. HD., 17.11.1983, 4296/5380, YKD, Şubat 1984, 250-253.

376 *Çenberci,* 652.

377 Yabancı hukuk sistemlerinde sigortalılık süresi, ilke olarak, prim ödenmiş süreyi ifade eder. Prime dayalı sosyal sigorta sisteminin finansmanı açısından anılan ilkenin önemi büyüktür (*Dumont*, Les Systèmes de Protection Sociale en Europe, 203 vd.).

378 Anılan maddeye göre, vazife malullüğü aylığı almakta iken, çalışmaya başlamaları nedeniyle haklarında uzun vadeli sigorta hükümleri uygulananlar için malullük, yaşlılık ve ölüm aylığı bağlanmasında veya toptan ödeme yapılmasında esas alınacak sigortalılık süresinin, prim ödeme gün sayısı ve prime esas kazancın hesaplanmasında, *vazife malullüğü aylığı bağlandığı tarihten önceki süreler* dikkate alınmaz (m. 38/son).

Nihayet, görevine son verilenlerden yargı kararı ile görevlerine iade edilenlerin primlerine ait sigortalı ve işveren hisselerinin gecikme cezası ve gecikme zamları kurumlarınca ödenir ve bu süreler sigortalılık süresinden sayılır (m. 45/2).

c) Sigortalılık süresinin tespitinde 4/1 (b)'liler için özel bir durum: sigortalılığın durdurulması

Sigortalılık süresi konusunda değinilmesi gereken bir diğer özel hüküm de Kanunun geçici 8. ve 17. maddelerinde yer almaktadır[379]. Kanunun Geç. m. 8 hükmüne göre, tarımsal faaliyette bulunanlar hariç m. 4/1/ (b) bendine göre sigortalılık niteliği taşıdıkları halde 1.10.2008 tarihine kadar kayıt ve tescillerini yaptırmayanların sigortalılık hak ve yükümlülüğü 1.10.2008 tarihinden itibaren başlar[380]. Tarımsal faaliyette bulunanların hak ve yükümlülükleri ise m. 7/1, (b) bendine göre başlar[381].

Kanunun geç. m. 17 hükmü ise bağımsız çalışanlardan Kuruma sigortalı tescilleri yapılmasına rağmen uzunca bir süre (5 yıl boyunca) prim ödemeyenlerin sigortalılık sürelerinin durdurulması ve bunun yeniden başlamasına ilişkin koşulları düzenlemektedir (Geç. m. 17)[382]. Dolayısıyla sigortalılık süreleri hesaplanırken bu özel düzenlemeler de dikkate alınacaktır.

Konuya ilişkin olarak Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre, m. 4/1, (a) bendi kapsamındaki sigortalılar için aylık prim ve hizmet belgesi verilmemesi veya tutukluluk ve gözaltı hali, yol izni ve diğer ücretsiz izinler, devamsızlık, puantaj, kısmi istihdam, yarım çalışma, fesih tarihinde çalışmama ve diğer nedenlerle aylık prim ve hizmet belgesinde gün

---

379 Bu konuda ayrıca bkz. 1479 sayılı Kanun Ek geç. m. 13, Geç. m. 18, Ek m. 19 ve geç. m. 26.

380 Maddede 4.10.2000 tarihi ile 1.10.2008 tarihleri arasında vergi mükellefiyeti bulunanlara 1.10.2008 tarihinden itibaren 6 ay içinde talepte bulunmaları kaydıyla önceki süreleri sosyal sigorta açısından değerlendirme imkânı da tanınmıştır (Bkz. geç. m. 8/2). Sigortalılık açısından bu hükümlerin de dikkate alınması gerekir. Ekleyelim ki, bu hükmün Anayasaya aykırılığı ileri sürülerek açılan bir davada AYM "… bu kapsamdaki kişiler kendilerine yüklenmiş olan kayıt ve tescil yükümlülüğünü yerine getirmedikleri için kendileri yönünden kesinleşmiş ve kişisel niteliğe dönüşmüş bir kazanılmış hak bulunmamaktadır. Kaldı ki itiraz konusu kural, belirtilen tarihe kadar kayıt ve tescilini yaptırmayanları da sosyal sigorta sistemine dahil etmiştir. Belirli bir hakkın kullanılabilmesi için bir sürenin belirlenmesi hukuk devleti ilkesine aykırılık oluşturmaz." Gerekçesiyle oy çokluğu ile hükmün Anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir, AYM., 29.3.2017, E. 2017/47, K. 2017/84, (RG., 4 Mayıs 2017, 30056).

381 Kanun m. 7/1, (b) bendine göre, tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için sigortalılık süresi tarımsal 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 başlar.

382 Bu konuya ilişkin olarak bkz. 5510 Sayılı Kanun Gereğince Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanlardan 5 Yılı Aşan Süreye İlişkin Prim Borcu Bulunanlar İçin Yapılacak İşlemler Hakkında Tebliğ, RG., 14.01.2009, 27110. Ayrıca bkz. Geçici 17 nci Madde Uygulaması Hakkında 31.08.2010 tarih ve 2010/100 sayılı Kurum Genelgesi.

ve kazanç bildiriminde bulunulmaması halinde en son primin ilişkin olduğu tarih itibariyle *sigortalılığı durdurulur.* Buna karşılık ilgili kanununda belirtilen ücretsiz izin halinde iznin sona erdiği tarih itibarıyla sigortalılığı durdurulur (m. 14/4).

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların sigortalılık sürelerinin durdurulmasına ilişkin bir başka hüküm de Kanunun geç. 83. maddesinde yer almaktadır[383]. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, Kuruma kayıt ve tescilleri yapıldığı hâlde, 31.10.2020 tarihi itibarıyla prim borcu bulunanların, bu tarihten önceki sürelere ilişkin prim borçlarını, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih olan 17.11.2020 tarihini takip eden ikinci ayın sonuna kadar ödememeleri veya ilgili Kanunları uyarınca yapılandırmamaları halinde, prim ödemesi bulunan sigortalıların daha önce ödedikleri primlerin tam olarak karşıladığı ayın sonu itibarıyla, prim ödemesi bulunmayan sigortalıların ise tescil tarihi itibarıyla sigortalılığı durdurulur (geç. m. 83).

Durdurulan süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilmez ve bu sürelere ilişkin Kurum alacakları takip edilmeyerek bunlara Kurum alacakları arasında yer verilmez. Sigortalılıkları durdurulanlardan 5510 sayılı Kanun m. 4/1, (b) bendi kapsamında çalışmaya devam edenlerin sigortalılıkları 1.11.2020 tarihi itibarıyla yeniden başlatılır.

Görüldüğü üzere kanun koyucu 31.12.2020 tarihi itibariyle Kuruma prim borcu olan bağımsız çalışanlarla tarımda bağımsız çalışanların söz konusu prim borçlarını belirlenen sürede ödememeleri ya da yapılandırmamaları halinde primi ödenmemiş bu süreleri sigortalılık süresi olarak kabul etmemektedir. Oysa sosyal sigortada zorunluluk ilkesi bu sürelerin primlerinin Kurumca tahsilini ve söz konusu sürelerin de sigortalılık süresi olarak kabulünü gerektirir. Kanun koyucu bu hükümle söz konusu ilkeden ayrılmıştır. Bunu sosyal sigorta ile bağdaştırma olanağı ise bulunmamaktadır kanaatindeyiz. Şunu da ekleyelim ki, kanun koyucu bu nedenlerle geç. m. 83/2'de sigortalı ya da hak sahipleri tarafından talep edilmesi hâlinde durdurulan sigortalılık sürelerinin tamamının ihya edilmesine olanak da tanımıştır.

Kanuna göre sigortalı ya da hak sahipleri hesaplanan borç tutarının tamamını, borcun tebliğ tarihinden itibaren üç ay içinde ödedikleri takdirde, bu süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilir. Tebliğ edilen borç tutarının bu süre içinde tamamen ödenmemesi hâlinde bu süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilmez ve bu madde kapsamında ödenmiş olan tutarlar ilgilinin prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması kaydıyla faizsiz olarak iade edilir.

---

383 Bu hükmün uygulanmasına ilişkin olarak ayrıca bkz. 2020/46 s.lı Genelge.

İhya edilerek kazanılan hizmet süreleri borcun ödendiği tarihten itibaren geçerli sayılır (geç. m. 83/2). Geçici m. 83/1'e göre sigortalılıkları durdurulanlar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler hakkında 1.1.2012 tarihinden bu maddenin yürürlük tarihine kadar durdurulan süreler için genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaz (geç. m. 83/3).

Sigortalılıkları önceki kanunlara göre durdurulanlar için de bu maddenin ikinci fıkrası hükmü uygulanır (geç. m. 83/4).

Kanun geç. m. 84'de de konu ile ilgili bir hüküm yer almaktadır. Buna göre 30.04.2021 tarihi itibariyle Kuruma prim borcu olan bağımsız çalışanlar ile tarımda bağımsız çalışanların sigortalılıklarının durdurulmasına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır[384].

2. Sigortalılık Niteliğinin Sona Ermesi

Sigortalılık niteliğinin hangi hallerde sona ereceği Kanunun 9. maddesinde gösterilmiş ve sigortalılığın türüne bağlı olarak sigortalılık niteliğinin yitirilmesi de farklı esaslara bağlanmıştır. Bunun dışında, maddede, analık ve hastalık sigortası bakımından sigortalılık niteliğinin yitirilişine ilişkin olarak özel hükümlere yer verilmiştir.

a) İş sözleşmesine göre çalışan sigortalılar (m. 4/1, a) açısından

Kanunun m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılanların sigortalılıkları, hizmet akitlerinin sona erdiği tarihten itibaren sona erer (m. 9/1, a). Şu halde, çalışma ilişkisinin ortadan kalkmasıyla, sosyal sigorta hak ve yükümlülükleri, giderek sigortalı niteliği de, m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlar bakımından kural olarak sona erer.

Çalışma ilişkisinin sona ermesi değişik görünümlerde ortaya çıkabilir. Örneğin, bir veya birkaç işveren yanında çalışan sigortalının hizmet sözleşmesinin, İş Kanunu hükümlerine göre sona erdirilmesi ve başka bir işyerinde hizmet sözleşmesine göre çalışmama durumunda sigortalılık niteliği ortadan kalkar. Bunun gibi, m. 4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı olmayı gerektirir bir işte, örneğin memur olarak çalışmaya başlama halinde de söz konusu olabilecektir. Kısaca, sigortalılık niteliğini kazandıran koşullardan birinin dahi yitirilmesi, sigortalılık sıfatının sona ermesi sonucunu doğuracaktır.

2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, söz konusu Kanunun kapsamına giren sigortalıların, sigortalılıklarının sona ermesi bakımından özel bir hüküm öngörmüştür. Buna göre, primlerini gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte ait olduğu yılı takip eden yılın Şubat ayı sonuna kadar

---

384 Bu hükmün uygulanmasına ilişkin olarak ayrıca bkz. 2021/21 s.lı Genelge.

ödemeyenlerin o yılın 1 Ocak gününden; sigortalılıklarına devam etmek istemediklerini Kuruma yazılı olarak bildirenlerin, bu bildiriminin Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi izleyen yılbaşından; sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olarak çalışmaya başlamaları nedeniyle prim veya kesenek kesilmeye başladığı tarihten itibaren, sigortalılıkları sona erer (m. 6/1, a, b, c)[385].

b) Bağımsız çalışan sigortalılar (m. 4/1, b) açısından

Kanunun m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olanların sigortalılıkları ise, gelir vergisi mükellefi olanlar için, mükellefiyetlerini gerektiren faaliyetlerine son verdikleri; gelir vergisinden muaf olanlar için ise, esnaf ve sanatkar sicili kaydının silindiği veya 6. maddenin birinci fıkrasının (k) bendi kapsamına girdiği tarihten itibaren sona erer (m. 9/1, b, 1, 2). Ancak Kanunda bu son hal ile ilgili bir başka esasa daha yer verilmiştir. Buna göre, gelir vergisinden muaf olan, ancak esnaf ve sanatkârlar sicili kaydına istinaden m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan, bu sigortalılıklarının devamı sırasında, hizmet akdi ile çalışanlar çalışmaya başladığı tarihten bir gün öncesinden itibaren m. 4/1, (b) bendi kapsamındaki sigortalılık niteliğini yitirirler (m. 9/1, b, 10). Bir başka deyişle, bu kişiler açısından m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalılık ilişkisi başlamış olur.

Kanunun m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olan şirket ortaklarının sigortalılıklarının sona ermesi ise şirketin türüne ve şirketin iflas edip etmemesi haline göre ayrı ayrı düzenlenmiştir. Buna göre;

- şahıs şirketlerinden kolektif, adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları ve donatma iştiraki ortaklarının vergi mükellefiyetlerinin sona erdiği tarihten,

- sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortaklarının, şirketin ticaret sicil memurluğundan kaydının silindiği tarihten,

- limited şirket ortaklarından hisselerinin tamamını devreden sigortalıların, hisse devrinin yapılmasına ortaklar kurulunca karar verildiği tarihten,

- anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortaklarının yönetim kurulu üyeliklerinin sona erdiği tarihten,

itibaren sona erer (m. 9/1, b, 3).

İflas veya tasfiye durumu ile münfesih duruma düşen şirketler için ortaklardan birinin talep etmesi halinde, mahkeme kararı ile iflasın, tasfiyenin açılmasına, ortaklar kurulu kararı

---

385 Bu konuda ayrıca bkz. 06.08.2010 tarih ve 2010-93 sayılı Kurum Genelgesi.

ile tasfiyenin başlamasına veya şirketin münfesih duruma düşmesine karar verildiği; ortakların talepte bulunmaması halinde, mahkemece iflasın kapatılmasına karar verildiği, tasfiyesi sonuçlanan şirketlerin ortaklıklarının ise tasfiye kurulu kararının ticaret sicili memurluğunca tescil edildiği tarihten itibaren sigortalılık niteliği de sona ermiş olur (m. 9/1, b, 3). Ancak iflas veya tasfiye durumu ile münfesih duruma düşen şirketlerin ortakları, m. 4/1, (a) bendi kapsamında çalışmaya başlarlarsa çalışmaya başladıkları tarihten *bir gün öncesinden* itibaren m. 4/1, (b) bendine göre olan sigortalılıkları sona erer (m. 9/1, b, 8).

Tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların sigortalılıkları ise, tarımsal faaliyetlerinin sona erdiği ya da m. 6/1, (ı) bendi kapsamına girdiği veyahut 65 yaşını doldurması nedeniyle talepte bulunması halinde sona erer (m. 9/1, b, 5).

Kanunda sigortalılık niteliğinin sona ermesine ilişkin olarak yer verilen bir başka düzenleme ise, yabancı ülkede ikamet edenlere ilişkindir. Buna göre, herhangi bir yabancı ülkede ikamet eden ve o ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başladığı veya ikamet esasına bağlı olarak, o ülke sosyal güvenlik sistemine dahil olduğu tarihten *bir gün öncesinden* itibaren artık sigortalı sayılmazlar (m. 9/1, b, 7).

Köy ve mahalle muhtarlarının sigortalılıkları da, muhtarlık görevlerinin sona erdiği tarihten itibaren sona erer (m. 9/1, b, 6)[386].

Nihayet 6132 sayılı Kanuna tabi jokey ve antrenörlerden lisansları yenilenmeyenlerin lisanslı oldukları yılın sonundan itibaren sigortalılık niteliği ortadan kalkacaktır (m. 9/1, b, 11).

c) Devlet memurları (m. 4/1, c) açısından

Devlet memuru ya da kamu görevlilerinin sigortalılık nitelikleri, ölüm veya aylık bağlanmasını gerektiren hallerde görev aylıklarının kesildiği tarihi; Emekli Sandığı Kanununun 40. maddesinde[387] belirtilen yaş hadleri ile sıhhi izin sürelerinin doldurulması halinde, bu süre ve hadlerin doldurulduğu tarihleri takip eden aybaşından (m. 9/1, c, 1); diğer hallerde ise görevden ayrıldıkları tarihten itibaren sigortalılık niteliği sona erer (m. 9/1, c, 2).

---

386 Kanunda bu konuya ilişkin olarak da bir istisna hükmüne yer verilmiştir. Buna göre, köy ve mahalle muhtarlarından; kendi adına ve hesabına bağımsız çalışmasından dolayı gelir vergisi mükellefiyeti bulunanlar hariç, aynı zamanda hizmet akdi ile çalışmaya başlayanların, bu çalışmanın başladığı tarihten *bir gün öncesinden* itibaren m. 4/1, (b) bendi kapsamındaki sigortalılıkları sona erer (6111 s.'lı K.la değ. m. 9/1, b, 9).

387 5510 sayılı Kanunla 5434 sayılı Kanunun pek çok hükmü yürürlükten kaldırılmış, fakat istisnai nitelikte olmak üzere bazı hükümleri yürürlükte bırakılmıştır. İşte 5434 sayılı Kanunun halen yürürlükte olan hükümlerinden biri de 40. madde olup, emeklilik aylığı için yaş haddini düzenlemektedir.

d) Kısmen sigorta kapsamına girenler ile kamu idarelerince dış temsilciliklerde istihdam edilenler açısından

Kısmen sigortalı olanlar, yani sadece bazı sigorta kollarına tabi olanların ise sigortalı sayılmalarını gerektiren hal sona erdiğinde, bu tarihten itibaren sigortalılıkları da sona erecektir (m. 9/1, d). Örneğin ceza infaz kurumları ile tutukevlerinin atölyelerinde çalışanların tahliye edilmesi, yüksek öğrenimleri sırasında staj yapanların staj sürelerinin tamamlanması halinde sigortalılık niteliği de sona erecektir.

m. 6/1, (l) bendi kapsamında olanlardan, çalışmakta iken bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumu ile irtibatlandırılanlar ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde, seçimini bu yönde kullananlar, sigortalandıkları tarihten itibaren sigortalı sayılmazlar (m. 9/1, e).

3. Özel Düzenleme: Hastalık ve Analık Hükümlerinde Sigortalılık Niteliğinin Yitirilmesi

Yukarıda yapılan açıklamalardan, sigortalılık niteliğinin, kural olarak, fiili çalışma olgusuna ya da sigortalılık ilişkisi doğuran faaliyetin devam süresine bağlandığı ortaya çıkmaktadır. Bu kuralın mutlak anlamda uygulanması, sigortalı açısından önemli sakıncalar doğuracaktır. İşte, yasa koyucu, sigortalıyı koruma düşüncesiyle, kimi sigorta kolları açısından sigortalılık niteliğini fiili çalışma olgusuna bağlı kılmamış; sigortalılık ilişkisi doğuran faaliyetin sona ermesine karşın sigortalılık niteliğinin devam etmesini öngörmüştür[388].

Gerçekten, m. 9/2 uyarınca, hastalık ve analık hükümlerinin uygulanmasında, sigortalılık niteliği, ilgili kanunlar gereği sigortalının ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde, bu hallerin sona ermesini; diğer hallerde ise birinci fıkrada belirtilen tarihleri takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılır (m. 9/2, a, b). Bu kural sadece hastalık ve analık hükümlerine ilişkin bulunmaktadır; koşullar varsa, öteki sigorta kolları açısından sigortalılık niteliği devam edecektir.

Şu halde, ücretsiz izin süresinin ya da yasal grevin sona ermesinden yahut lokavt kararının kaldırılmasından itibaren on gün içinde tekrar çalışmaya başlamazsa, sigortalı, hastalık ve

---

388 Ayrıntı için bkz. *Sözer*, Sigorta İlişkisi, 104 vd., *Tunçomağ*, 155 vd.; İşverenin işi kabulde temerrüdü hali için bkz. *Akyiğit*, 20 vd.; Yargıtaya göre, İşK. m. 41 uyarınca hasta ve raporlu sayılan günler çalışmış gibi kabul edilmiş ve ücrete tabi olduğu belirlenmişse, bu tür süreler, fiili prim gününe ilave edilemez ise de sigortalılık süresinin tespitinde dikkate alınır (21. HD., 24.3.1998, 778/2139, Tüba/İİÇB, 8.3.1999).

analık hükümleri açısından sigortalılık niteliğini yitirmiş kabul edilecektir[389]. Buna karşılık, örneğin sigortalının katıldığı grevin sona ermesinden itibaren sekiz gün sonra yeniden çalışmaya başlaması halinde, sigortalılık niteliği de devam edecektir[390]. Grev veya lokavt süresince sigortalılık niteliği devam edecek ve 6356 sayılı Kanunun 66/3. maddesi uyarınca, bu süre içinde 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümlerinden yararlanma hakkı devam edecektir.

Belirtelim ki, sigortalının ücretli izinde bulunduğu süre içinde sigortalılık niteliğini yitirmesi söz konusu değildir; çünkü izin süresinde sigortalı ücret almaya devam etmekte ve dolayısıyla primleri kesilmektedir. Nitekim bu durum, yıllık ücretli izin açısından İşK. m. 61'de açıkça düzenlenmiştir[391].

4. Sigortalılık Niteliğinin Sona Erdiğinin Kuruma Bildirilmesi

Sigortalılığı sona erenlerin durumları işverenleri tarafından, bağımsız çalışma halinde ise kendileri ve m. 9/1, b bendinde sözü edilen kuruluşlar veya vergi daireleri tarafından, "işten ayrılış bildirgesi" ile *en geç on gün içinde* Kuruma bildirilir (m. 9/3)[392].

Güvenlik korucularının işten ayrılış bildirgeleri ise ilgili valilik tarafından bir ay içinde Kuruma verilir (Ek m. 15/2). SSİY'ne göre, bu bildirim güvenlik korucularının görevlerinin sona erdiği tarihten itibaren bir ay içinde e-sigorta yoluyla yapılır (m. 14/13).

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 vergi dairelerince tekemmül ettirildiği tarihten* itibaren başlar (m. 9/3).

İşverenlerin Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verdikleri işyerlerinde ilk defa sigortalı çalıştırmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlamış olan sigortalılardan hizmet akdi sona erenlerin söz konusu bir aylık sürenin dolduğu tarihi takip eden onuncu güne kadar verilen işten ayrılış bildirgeleri yasal sürede verilmiş sayılır (SSİY. m. 25/8).

İşverenler tarafından Kuruma yapılan bu bildirim 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 62.[393] ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48. maddesi hükümleri uyarınca Bakanlık

---

389 *Sözer*, Sigorta İlişkisi, 105 vd.; *Sümer*, Sosyal Güvenlik, 98.

390 *Çenberci*, 649.

391 *Çenberci*, 649*; Sözer*, Sigorta İlişkisi, 106.

392 Köy veya mahalle muhtarlarının işten ayrılış bildirgesi ise il ya da ilçe mülki idare amirliklerince ve sigortalılarca verilecektir (2019/11 s.lı Genelge).

393 2821 sayılı Kanun 6356 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmıştır. 6356 sayılı Kanunda işverenlere işçilerin işten ayrılışlarını bildirim yükümlülüğü öngörülmemiş, aksine Bakanlıkça, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen

ile ilgili bölge müdürlüklerine ve Türkiye İş Kurumuna yapılması gereken bildirimlerin yerine geçer (Ek m. 1/1). Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenmiştir (Ek m. 1/son)[394].

5510 sayılı Kanunun geçici 20. maddesinde belirtilen sandıklar da, Kuruma devir tarihine kadar iştirakçilerinin sandıkla ilgilerinin başlama ve sona ermesine ilişkin bildirimlerini en geç on gün içinde Kuruma yaparlar (5838 s. K.la ek m. 1/3).

Çalışmakta iken bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumu ile irtibatlandırılanlarla uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde, seçimini bu yönde kullananlar (m. 9/1, e) ve yurt dışında kamu idarelerinde çalışanların (m. 8/1, c) sigortalılıklarının sona ermesine ilişkin bildirimler, *üç ay içinde* yapılır (m. 9/4).

Ekleyelim ki, iş mahkemesince işe iadesine karar verilen sigortalının (işçinin) usulüne uygun başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, başvurunun işverence tebliğ alındığı tarihi takip eden ayın sonuna kadar sigortalı adına Kuruma yeniden işten ayrılış bildirgesi verilmesi gerekir (SSİY, m.25/7)[395]. Bu durumda sigortalının yeni işten ayrılış tarihi mahkemece karar verilen boşta geçen sürenin son günü olacaktır[396]. Bu yükümlülüğe uymama halinde işveren hakkında 102. madde uyarınca idari para cezası uygulanır.

5. Bildirim Yükümlülüğünün Yerine Getirilmemesinin Yaptırımı

Sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim[397] ile 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesinde yer alan sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirimi, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar hakkında, *bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla* her bir sigortalı

üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerinin esas alınacağı belirtilmiştir (m. 41/7).

394 Maddede sözü geçen Yönetmelik, "Sosyal Güvenlik Kurumuna Yapılan Sigortalı ve İşyeri Bildirimlerinin Bazı Kurumlara Yapılması Gereken Bildirimler Yerine Geçmesine Dair Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik" (RG., 21.07.2009, 27295) adı ile çıkarılmıştır. Bu Yönetmeliğin uygulanma esasları ise, 12.10.2009 tarih ve 2009-121 sayılı 5838 sayılı Kanun Gereğince Belgelerin Birleştirilmesi hakkında Genelgede gösterilmiştir.

395 Bu konuda açıklamalar için bkz. *Caniklioğlu*, Geçersiz Feshin Sonuçları, 553 vd.

396 *Caniklioğlu*, Geçersiz Feshin Sonuçları, 555.

397 Konuya ilişkin olarak bkz. *Güzel*, 5510 Sayılı Yasa İle İşverenlere Getirilen Önemli Ek Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, 28-29; *Güzel/Ocak*, İşverenlere Getirilen Ek Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, 149.

veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır (6283 s.'lı K.la değ. m. 102/1, j)[398], [399].

Belirtelim ki, m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olanlar için de işten ayrılış bildirgesi vermemek idari para cezası yaptırımına bağlanmıştır. Bu durumda ödenmesi gereken idari para cezası ise aylık asgari ücret tutarındadır (m. 102/1, g). Buna karşılık, m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanlar için işten ayrılış bildirgesi verilmemesi Kanunda idari para cezası yaptırımına tabi tutulmamıştır.

İşten ayrılış bildirgesini Kurumca tespit yapılmadan önce işveren ya da diğer ilgililerce yasal süresi geçtikten sonra kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi halinde ve söz konusu cezayı yapılacak tebligattan itibaren 15 gün içinde ödemeleri halinde idari para cezası dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır (6270 s.'lı K.la değ. m. 102/2).

H. SİGORTALILIK SÜRELERİNİN BİRLEŞTİRİLMESİ

1. 5510 Sayılı Kanundan Önceki Dönem

5510 sayılı Kanundan önce sigortalının çalışmasını, zaman içinde değişik sosyal güvenlik kurumlarına bağlı olarak gerçekleştirmesi, farklı kanun ve kurumlar kapsamında geçirilen sigortalı hizmet sürelerinin nasıl değerlendirileceği sorununu gündeme getirmiştir. Farklı kanunlar kapsamında geçen süreler nedeniyle sigortalıların mağdur olmalarını önlemek için[400] de bu sürelerin birleştirilmesi ve sigortalıların haklarının güvence altına alınması bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır.

Ülkemizde bu konudaki ilk adım, 228 sayılı Kanunla[401] atılmıştır. Sigortalıya son ayrıldığı kurum veya sandık tarafından aylık bağlanmasını öngören 228 sayılı Kanun uygulamada sigortalıların son aylarını, en yüksek aylığı bağlayacak kurumda geçirmek için iş değiştirmelerine, bu da hem sigortalılar arasında haksız yarışmalara, dolayısıyla adaletsiz durumlara hem de aylık bağlayan kurumların zararına neden olduğu için 22 yıllık uygulamadan sonra yerini 2829 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun"a[402] bırakmıştı.

---

398 İşten ayrılış bildirgesi verilmemesi halinde idari para cezası uygulaması maddenin ilk şeklinde olmayıp, daha sonra 5838 sayılı Kanunla öngörülmüş ve söz konusu hüküm 01.08.2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir (5838 s. K. m. 33/ç).

399 5510 sayılı Kanunun m. 102/1, (j) bendinde yapılan değişiklik, değişikliği yapan 6283 sayılı Kanunun yayımı tarihinden önce tahakkuk ettirildiği halde ödenmemiş olan cezalar için de uygulanır, ancak tahsil edilmiş tutarlar red ve iade veya mahsup edilmez (6283 s.'lı K. geç. m. 1).

400 *Ayhan,* 45; Ayrıca bkz. *Can,* Mehmet*:* Hizmetlerin Birleştirilmesi UMD, Eylül 1990, 35-38; *Bulut*, 68; *Araslı*, 1686 vd.

401 RG., 12.1.1961, 10705.

402 RG., 27.5.1983, 19059.

Önemle ekleyelim ki, 5510 sayılı 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 (geç. m. 2/son)[403]. Dolayısıyla 2829 sayılı Kanun her ne kadar mülga olsa da esasında şu an itibariyle pek çok sigortalı açısından hizmet birleştirmesinde uygulanması gereken kanundur. Bu nedenle 2829 sayılı Kanun hükümleri üzerinde aşağıda ayrıntılı bir şekilde durulacaktır.

2829 sayılı Kanun, 228 sayılı Kanundan farklı olarak sigortalının "son ayrıldığı kurum" ölçütü yerine, "son yedi yıllık fiili hizmet süresi içinde fiili hizmet süresi fazla olan kurum" esasını getirmiştir. Buna göre, aylığı bağlayıp ödeyecek kurumun belirlenmesinde, sigortalıların emeklilik tarihinden geriye doğru prim veya kesenek ödeyerek geçirdiği son yedi yıllık hizmet süresi, yani gün olarak 360x7=2520 günlük sürenin fazlasının geçirildiği kurum, aylığı bağlayacak ve ödeyecektir[404]. Bu noktada şuna dikkat çekelim ki, burada dikkat edilecek husus sigortalılık süresi değil, fiili hizmet süresidir. Yani eylemli olarak çalışılarak geçirilen süre esas alınacaktır[405].

---

403 Kanuna göre, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce iştirakçi olanlardan bu Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamına girmeyenlere 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaz. 5510 sayılı Kanunla mülga 2829 sayılı Kanuna göre 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanması gerekenlerden, bu Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamına girmeyenler için, bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri esas alınır. Yine 5510 sayılı Kanuna göre, geç. m.2/1, (a) bendi hükümlerinin uygulamasına esas alınacak kanun, 4/c'li geçen süreler hariç, bu Kanunla mülga 2829 sayılı Kanun hükümlerine göre belirlenir. Bu Kanuna tabi hizmetlerle 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesine tabi sandıklarda geçen hizmetlerin birleştirilmesinde de bu fıkra hükümleri esas alınmak suretiyle bu Kanunla mülga 2829 sayılı Kanun hükümleri uygulanır (geç. m.2/son fıkra).

404 Yargıtaya göre, sigortalının yaptığı askerlik borçlanması son yedi yıllık döneme eklenmez, sadece sigortalılık süresinin başlangıcını borçlanılan süre kadar geriye götürür. (Yarg. 10. HD., 29.12.1989, 6344/9650, İş ve Hukuk, Haziran 1990, 32-33; aynı yönde; Yarg. 10. HD.'nin 22.10.1991, 5716/8230, YKD, Şubat 1992, 219). Bu görüş 10. HD.'nin 19.4.1993, 9156/3876 kararında da tekrarlanmıştır. Karar ve değerlendirmesi için bkz. *Şakar,* 1993 Yılı Kararları, 201-202.

405 Yarg. 10. HD., 25.9.1990, 4127/7836, YKD, Aralık 1990, 1792-1793. Ayrıntı için bkz. *Tuncay,* Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Temmuz 1991, 18, 20; *Güzel,* 1990 Yılı Kararları, 197; Yargıtaya göre, hem 2925 hem 2926 hem de 506 sayılı Kanuna tabi olarak geçen sigortalılık sürelerinin hesaplanmasında 2925 ve 506 sayılı Kanun kapsamında geçen sürelerin tek bir süre gibi hesaplanması mümkün değildir, (Yarg. 10. HD., 15.10.2009, E. 2008/8397, K. 2009/15602, LEGAL İSGHD., 2010/26, 827-828).

2829 sayılı Kanunda ayrıca, hizmet sürelerinin eşit olması halinde, eşit hizmet sürelerinden sonuncusunun geçirildiği kurumca aylık bağlanacağı ve ödeneceği de hüküm altına alınmıştı.

Malullük[406], ölüm, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununa göre yaş haddi nedeniyle resen emekliye ayırma, süresi kanunla belirlenen vazifelere atanma veya seçilme, sigortalıların bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumlarının kanunla değiştirilmesi hallerinde, sigortalılara veya hak sahiplerine son yedi yıllık hizmet süresi dikkate alınmadan, hizmet sürelerinin sonuncusunun bağlı olduğu kurumca aylık bağlanmaktaydı[407].

Belirtelim ki, sigortalı hizmetlerin birleştirilmesine gerek kalmaksızın herhangi bir kurumdan aylığa hak kazanabiliyorsa, hizmet birleştirmesi uygulanmadan aylık koşulların gerçekleştirildiği Kurum tarafından bağlanmalıdır[408], [409]. Ancak sadece bir Kuruma ödenen primlerle sigortalıya aylık

---

406 Yarg. 10. HD., 13.11.2000, 6553/7075, Tüba /İİÇB, 1335, 4.6.2001; Karara göre, 2829 sayılı Kanun m. 8/2 uyarınca, malullük halinde aylığı son Kurum bağlayacağı için, burada ilk fıkradaki 7 yıllık sürenin çoğu kuralı uygulanmaz.

407 Ancak YHGK 5.11.1997 t., 10-698/895 sayılı kararında aylık tutarı daha fazla oluyorsa son yedi yıl esası yerine son kurum esasını uygulamıştır. Gerekçe olarak da Anayasanın sosyal güvenliğin bir insan hakkı olduğu ilkesine dayanmıştır (Tüba 16 Mart 1998). karş. *Arıcı,* 1997 Yılı Kararları, 298 vd.; *Laçiner,* Hizmetlerin Birleştirilmesi, 63. Yarg. 10. HD.'nin 15.1.2001, 5976/4 sayılı kararına konu uyuşmazlıkta (YKD. Eylül 2001, 1349-1352) davacı SSK sigortalısı iken Kanunla sözleşmeli statüye geçirilmiş ve TC. Emekli Sandığına bağlanmış, davacı 7 yıl bu statüde çalıştıktan sonra buradan ayrılarak tekrar SSK'ya bağlı bir işe girmiş, daha sonra da SSK'dan yaşlılık aylığı bağlanmasını istemiştir. 10. HD., burada istisna hükmünün değil, 8/1 deki temel kuralın uygulanacağı sonucuna ulaşmıştır. Karara ekli karşı oy yazısı sigortalının iradesine üstünlük tanınarak SSK'dan yaşlılık aylığı bağlanmasını ileri sürmüş ise de, öğretide 10. HD., kararı isabetli bulunmuştur (bkz. *Okur*, Yargıtayın 2001 Kararları, 60 vd.; *Başterzi,* 2001 Yılı Kararları, 45 vd.).

408 Bu yöndeki kararlar için bkz., Yarg. 10. HD., 23.9.2020, E. 2019/4332, K. 2020/4808, (www.kazanci.com); 21. HD., 10.2.1999, 661/536, *Güzel,* 1999 Kararları, 366; Yarg. 10. HD., 17.12.1998; 8952/8879, Tüba, 21.6.1999; 10. HD., 20.10.1997, 7310/7083, kararın değerlendirmesi için bkz. *Arıcı,* 1997 Yılı Kararları, 302; Arıcı'ya göre, burada mutlak biçimde 2829'un uygulanması gerekmekte olup hizmet birleşmesinin isteğe bağlı seçimlik bir hak olarak görülemez. Oysa sosyal sigortalarda talep, yardımların temel unsurudur. Talep olmadan Kurum herhangi bir işlem yapamaz. Burada da herhangi bir kurumdaki sigortalılık süresi yardımın yapılması için yeterli ise ve sigortalının talebi kabul edilmelidir. Burada Yargıtay bir adım daha ileri giderek 2829 s. K. m. 8/2'deki durumlarda da (malullük, ölüm, yaş haddi...) sigortalının talebine öncelik vermiş, son Kurum yerine, sigortalının veya hak sahibinin yararı ve talebi varsa, koşullar gerçekleşmiş ise, ilgilinin seçtiği kuruma öncelik tanımıştır.

409 Yarg. 10. HD., 22.3.2001, 1039/2081, (YKD, Ocak 2002, 46-50) kararında, ölen sigortalının SSK'daki çalışmasının aylık bağlanması için yeterli olduğu bir olayda sigortalı Bağ-Kur'lu olarak ölmüş, hak sahibi SSK'dan ölüm aylığı bağlanmasını talep etmiş, Kurumun talebini reddetmesi üzerine ölüm aylığını Bağ-Kur'dan bağlatmış, 5 yıl sonra da bunun iptal edilerek SSK'dan aylık bağlanması için dava açmıştır. Yargıtay aradan 5 yıl geçtiği için, talebi kabul etmemiştir. Oysa bizce, SSK'nın hak sahibini yanıltması vardır ve ayrıca aradan beş yıl geçmiş

bağlanması diğer Kuruma ödenen primlerin iade sebebi olamaz. Yargıtay da isabetli olarak bu yönde karar vermiştir[410].

Yargıtay daha önce isteğe bağlı sigortalılık çerçevesinde ödenen primlerin son yedi yılın hesabında dikkate alınmaması yönünde karar verirken[411] artık, bu sigortalılık esasına göre ödenen primleri de son yedi yılın hesabında dikkate almaktadır[412].

Ekleyelim ki SSİY'ne göre 1479 ve 2926 sayılı kanunlara tabi geçen hizmetlerin diğer sosyal güvenlik kanunlarına tabi geçen hizmetlerle birleştirilmesi suretiyle aylık bağlanacağı durumlarda bu hizmetler, prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödendiği tarih itibarıyla geçerli sayılır ve bu hizmetlere istinaden bağlanacak aylıklar, "ölüm aylıkları hariç olmak üzere," prim ve prime ilişkin her türlü borcun ödendiği tarihi takip eden aybaşında başlar (geç. m. 7/3).

Hizmet birleştirmesinde son yedi yılın esas alınması 228 sayılı Kanunun çözümünden daha adil olmakla birlikte yine de doyurucu değildi. Öğretide haklı olarak, bu konuda en adil çözümün, son yedi yıl yerine tüm hizmet süresinin dikkate alınması, sigortalı aylığa hak kazanana kadar, en fazla hangi kurumla ilişki kurmuşsa, aylığı o kurumun bağlaması gerektiği ileri sürülmüştü[413]. Aşağıda üzerinde duracağımız üzere 5510 sayılı Kanun son yedi yıl esasını terk etmiştir.

---

olsa da, bu süre SSK m. 99'a göre bir zamanaşımı süresi olduğu için talebi izleyen aybaşından itibaren hak sahibine aylık bağlanması gerekirdi. Zira eskiden malullük, yaşlılık, ölüm aylıkları için de hak düşürücü olarak düzenlenen beş yıllık süre (m. 99) 3279 sayılı Kanunla (RG., 6.5.1986, 19099) zamanaşımı süresine dönüştürülmüştür. Nitekim karara ekli karşı oy yazılarında da (Coşkun Erbaş, Neslihan Sever), hak sahibine, 2829 sayılı Kanun uygulanmaksızın, 506 sayılı Kanuna göre aylık bağlanması ve 2926 sayılı Kanuna göre bağlanmış olan aylığın iptal edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür.

410 Yarg. 10. HD., 6.6.2017, E. 2016/9010, K. 2017/4811, (www.kazanci.com).

411 Yarg.10. HD., 15.1.2001, 5976/4, kararında ise isteğe bağlı sigortalılık süresini dikkate almayarak son 7 yıl esasını uygulamıştır (YKD Eylül, 2001, 1349, 1352); Karş. *Aslanköylü*, 1094; *Araslı*, 1688 vd.; Yarg. 21. HD., 21.12.2009, E. 2009/15477, K. 2009/16702; 14.06.2010, E. 2009/10396, K. 2010/6715, son karar ve kararı isabetsiz bulan değerlendirme için bkz. bkz. *Akın*, 2010 yılı Kararları, 538 vd.

412 YHGK, 30.03.2012, E. 2010/21-211 ve K. 2012/269, karar ve kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 489 vd.

413 *Okur,* Karşılaştırma, 542. Yargıtaya göre, SSK'ya tabi sigortalılık süresi 25 yılı geçen ve 5000 günden fazla prim ödemiş sigortalının yaşlılık aylığı, Bağ-Kur'daki hizmet dikkate alınmadan, SSK'ca bağlanmalıdır (10. HD., 17.12.1998, 8952/8879, TÜBA/İİÇB, 21.6.1999).

2. 5510 Sayılı Kanun Dönemi

5510 sayılı Kanunun ilk biçiminde hizmet birleştirmesine ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamaktaydı. 5510 sayılı Kanunla 2829 sayılı Kanun da yürürlükten kaldırılmıştı (m. 106/5). Bunun sonucunda da, aylık bağlanması için başvuran kişinin son sigortalılık haline üstünlük tanınması gerekecekti ki, bu durum 228 sayılı Kanun dönemindeki sakıncaları beraberinde getirecekti. Örneğin, kuruma prim borcu olan m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olana, diğer koşulları tamamlasa dahi aylık bağlanmazken, bu kişi m. 4/1, (b) bendi kapsamındaki sigortalılığını sona erdirerek, m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olup aylık talep ettiğinde kendisine aylık bağlanabilecekti. Bu ise öğretide haklı olarak eleştirilmiş ve konunun Kanunda düzenlenmesi gereğine dikkat çekilmişti[414]. Bunun üzerine konu m. 53/6'da düzenlenmiştir.

Esasında konunun 5510 sayılı Kanunda düzenlenmemesinin temelinde 5510 sayılı Kanunla artık tek yasa, tek çatı esasına geçildiği için farklı kanun ve kurum kapsamında geçen sigortalılık sürelerinin birleştirilmesinin bir ihtiyaç olmaktan çıktığı düşüncesinin yattığı söylenebilir. Nitekim 5510 sayılı Kanunla 2829 sayılı Kanunun yürürlükten kaldırılması da bunu göstermektedir. Ancak bu isabetli bir yaklaşım değildir. Zira halen 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesine göre kurulan sandıklar mevcudiyetlerini muhafaza ettikleri gibi 2925 sayılı Kanun da hala yürürlüktedir[415]. Dolayısıyla ülkemizde, 5510 sayılı Kanun kapsamında farklı sigortalılık türleri sebebiyle hizmet birleştirmesi ihtiyacı olduğu gibi farklı kanun ve kurum kapsamında geçen sigortalılık süreleri nedeniyle de bu sürelerin birleştirilmesi ihtiyacı vardır.

Öte yandan 5510 sayılı Kanunla tek kanun esasına geçilmiş olsa da, Kanunda üç farklı sigortalılık hali ve her sigortalılık haline ilişkin farklı koşullar mevcuttur. Aylığa hak kazanma koşulları da, sigortalılık haline göre farklılık arz etmektedir. Şu halde, sigortalının aylığa hak kazanıp kazanmadığı belirlenirken 4. maddenin hangi bendine göre sigortalı olduğu büyük önem taşımaktadır. Bu durumda, yanıtlanması gereken önemli soru ise, aylık bağlanması için başvuran kişinin hangi bende göre sigortalı olduğu saptanırken, esas alınacak ölçütün ne olacağıdır. İşte m. 53/6 bunun yanıtını vermektedir.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ilk defa sigortalı sayılanlardan m. 4/1, (a), (b) ve (c) bentlerinden birden fazlasına tabi olarak çalışmış olanların *yaşlılık aylığı bağlanma taleplerinde*, en fazla sigortalılığın geçtiği, hizmet sürelerinin eşit olması halinde ise son sigortalılık hali esas alınır. Malullük ve ölüm halleri ile yaş haddinden re'sen emekli olma,

---

414 *Caniklioğlu*, Yaşlılık Aylığının Yapılandırılmasının Esasları, 218-219.

415 Bu madde ile ilgili olarak ayrıca 5510 sayılı Kanun, Ek 5. maddeye de bakınız.

süresi kanunla belirlenen vazifelere atanma veya seçilme ve bağlı oldukları sigortalılık halinin kanunla değiştirilmesi durumunda ise son sigortalılık haline göre aylık bağlanır (m. 53/6).

5510 sayılı Kanunda da konu 2829 sayılı Kanunda olduğu gibi yine ikiye ayırarak düzenlenmiş, ancak son yedi yıl esas alınarak aylık bağlanması ilkesinden vazgeçilmiş ve öğretide de önerildiği gibi[416] tüm sigortalılık süresi esas alınarak aylık bağlanması benimsenmiştir. Ayrıca şunu da ekleyelim ki, maddede sigortalılık süresinden söz edilse de, bunu, 2829 sayılı Kanunda olduğu gibi, eylemli olarak, yani primi ödenerek geçirilen süre olarak kabul etmek gerekmektedir[417].

5510 sayılı 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, 5510 sayılı Kanunla mülga 2829 sayılı Kanun hükümlerine göre tespit olunur ve bunlar hakkında, 5510 sayılı Kanunun geçici maddelerindeki hükümler uygulanır (geç. m. 2/son).

Ancak, bunlardan 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamına girmeyenlere 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaz. Bu Kanunla mülga 2829 sayılı Kanuna göre 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanması gerekenlerden, bu Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamına girmeyenler için, bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri esas alınır. (a) bendi hükümlerinin uygulamasına esas alınacak kanun, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında geçen süreler hariç, bu Kanunla mülga 2829 sayılı Kanun hükümlerine göre belirlenir. Bu Kanuna tabi hizmetlerle 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesine tabi sandıklarda geçen hizmetlerin birleştirilmesinde de bu fıkra hükümleri esas alınmak suretiyle bu Kanunla mülga 2829 sayılı Kanun hükümleri uygulanır (geç. m. 2/son).

I. İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILIK

1. Genel Olarak

Zorunluluk ilkesi, sosyal sigortaların ayırıcı ve belirleyici özelliğini oluşturur. Sigortalı olup olmamak, kişinin iradesine terkedilmemiştir. Kanunun aradığı koşulları (m. 4 ve 5) yerine getirenler, istemeseler dahi, kendiliğinden sigortalı olurlar (m. 92). Sözü edilen ilke mutlak anlamıyla uygulandığında, sigortalılık niteliğini kazanma koşullarını yerine getirmeyenlerin

---

416 *Okur,* Karşılaştırma, 542.

417 Aynı yönde *Sümer, Sosyal Güvenlik, 255.*

ya da bu koşulları yitirenlerin sigortalı olamamaları gerekir. Ne var ki, 5510 sayılı Kanun, "isteğe bağlı sigorta" tekniğiyle temel kurala istisna getirmiş bulunmaktadır. Bu sayede sosyal korumanın, kişiler açısından kapsamı da genişlemiş bulunmaktadır.

İsteğe bağlı sigortalılık, hiç sigortalı olmamış veya zorunlu sigortalılık niteliğini yitirmiş ve bu niteliğin yitirilmesinden sonra zorunlu sigortalı olarak çalışmayan ayrıca bu çalışmalarından dolayı aylık almayan kimselere[418], belirli koşullarla, sosyal sigorta ilişkisini devam ettirme olanağını sağlayan bir yoldur.

Kural olarak, bu tür sigortalılık, uzun dönemli sigorta kolları (malullük, yaşlılık ve ölüm) için kabul edilir. Böylece, sigortalılık niteliğini yitirmiş kimseler veya bunların ölümleri halinde hak sahipleri, zorunlu sosyal sigortanın uzun dönemli sigorta kollarından sağladığı tüm sigorta yardımlarından yararlanma hakkını elde ederler[419]. Ancak 5510 sayılı Kanun bu ilkeden ayrılmış ve isteğe bağlı sigortalıları genel sağlık sigortasının da kapsamına almıştır.

Belirtelim ki, isteğe bağlı sigortanın en belirgin özelliği, zorunlu sigortalılık ilkesinin aksine, bu sigortalılık ilişkisinin kurulup kurulmamasını sigortalının iradesine bırakılmış olmasıdır. İsteğe bağlı sigortadan yararlanıp yararlanmama ya da her zaman bu sigortadan vazgeçebilme, kişinin iradesine tabidir.

İsteğe bağlı sigortalılık 5510 sayılı Kanundan önce hem 506 sayılı Kanunda hem de 1479 ve 5434 sayılı kanunlarda düzenlenmiştir. Ancak her üç kanunda da isteğe bağlı sigortalılık farklı esaslara bağlanmıştır. Gerçekten, 506 sayılı Kanun bu sigortalılık türünden yararlanabilmek için sigortalının daha önce anılan kanun kapsamında zorunlu sigortalı olması ve belirli süre prim ödemiş olmasını öngörürken, 1479 sayılı Kanun isteğe bağlı sigortalılığı en geniş biçimiyle düzenlemiş, bu sigortalılıktan yararlanmak için herhangi bir koşul aramamıştı. 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunda isteğe bağlı sigortalılık ancak 2004 yılında öngörülmüş, bu tarihe kadar Emekli Sandığına tabi sigortalılara isteğe bağlı sigortalı olma olanağı sunulmamıştı[420].

---

418 Yargıtaya göre, 2925 sayılı Kanuna göre sigortalı olan bir kimsenin daha sonra 506 sayılı Kanuna göre isteğe bağlı sigortalı olmasına yasal bir engel yoktur (10. HD., 19.3.1998, 1290/2406, YKD, Ağustos 1998, 1169 vd.).

419 *Çenberci*, 581; *Sözer*, Sigorta İlişkisi, 40 vd.; *Tunçomağ*, 165 vd.; Ayrıntı için bkz. N. *Ul*, Sosyal Sigortada İsteğe Bağlı Sigortalılık Hükümleri, İş ve Hukuk, Yıl 27, Sayı 228, Temmuz 1992, 4-6; *Belverenli*, Demet: 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İsteğe Bağlı Sigortalılık, Ankara, 2017, 72.

420 5510 sayılı Kanundan önceki dönemde isteğe bağlı sigortalılığın kapsam ve koşullarına ilişkin açıklamalar için bkz. *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 216-217.

İsteğe bağlı sigortanın özel bir türü de topluluk sigortasıdır[421]. Ancak, topluluk sigortasında, kişilerin Kuruma bireysel başvuruları olmaz. Topluluğu oluşturan bir dernek, meslek örgütü gibi kuruluşlar Kuruma başvurur. Bir başka deyişle, topluluk sigortası ilişkisi bir sözleşmeye dayanır ve taraflardan biri Kurum, öteki ise genellikle, dernek, meslek örgütü, sendika gibi bir tüzel kişidir.

Topluluk sigortası, ülkemizde daha önce avukatlar ve noterler ile sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmayan ülkelere çalıştırılmak üzere götürülen işçilere ilişkin olarak yaygın bir uygulama alanı bulmaktaydı. Hatta avukat ve noterler için topluluk sigortasına katılma malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası açısından zorunluydu (Av. K. m. 186; NK. m. 201). Fakat 1136 sayılı Avukatlık Kanununun 186 ila 188. ve 191. maddeleri ile 1512 sayılı Noterlik Kanununun 201 ila 203. maddeleri yürürlükten kaldırılmış (m. 106/12, 13), ayrıca 5510 sayılı Kanunda topluluk sigortasına ilişkin herhangi bir hükme de yer verilmemiştir. Bir başka deyişle, artık topluluk sigortası çerçevesinde sigortalılık söz konusu değildir[422].

Daha önce topluluk sigortası kapsamına girenlerden, çalıştırılmak üzere sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelere götürülenlerin durumu m. 5/1, (g) bendinde özel olarak düzenlenmiştir. Avukat ve noterlerin hangi kapsamda sigortalı olacaklarına ilişkin olarak Kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Bunun sonucunda söz konusu kişiler bundan sonra sosyal sigorta ilişkisi kuran faaliyetleri hangi sigortalılık türünü gerektiriyorsa, o sigortalılık türüne göre sigortalı sayılacaklardır[423].

Kanunda topluluk sigortasına ilişkin olarak da bazı geçiş hükümlerine yer verilmiştir (geç. m. 6/5).

2. İsteğe Bağlı Sigortadan Yararlanma Koşulları

a) Genel olarak

5510 sayılı Kanunda isteğe bağlı sigortalılık tüm sigortalılık halleri için aynı koşullara bağlanmıştır[424]. Ayrıca sigortalıların isteğe bağlı sigortalı olabilmeleri için daha önce sigortalı olarak tescilli olmaları ya da belirli süre prim ödeme koşulu aranmamıştır. Denilebilir ki, Kanun bu bakımdan 1479

---

421 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. Bası, 162-164.

422 *Caniklioğlu*, Avukatların Sosyal Güvenliği, 961.

423 Bu konuda geniş açıklamalar ve değerlendirmeler için bkz. *Caniklioğlu*, Avukatların Sosyal Güvenliği, 962 vd.

424 Bu konuda geniş bilgi için bkz. *Akın*, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler, 40 vd.; *Başterzi*, Fatma: Yaşlılık Sigortası, Ankara 2006, 55; Ayrıca bkz. 2013/11 Sayılı Genelge, Yedinci Kısım, 237 vd.

sayılı Kanunu esas almış ve zorunlu sigortalı olarak kapsamına almadığı kişilere, isteğe bağlı sigorta yoluyla sosyal güvence sunmuştur. İsteğe bağlı sigortalılık süresinin m. 4/1, (b) bendi kapsamında geçmiş sayılması da bu yorumu desteklemektedir[425].

b) Türkiye'de ikamet etmek veya Türkiye'de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelere çalışmak üzere götürülen Türk vatandaşı olmak

İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için Türkiye'de ikamet etmek gerekir[426]. Kanun koyucu bu konuda, kanunların ülkeselliği ilkesine bağlı kalmış, Türk vatandaşı olup da yurt dışında yaşayanların isteğe bağlı sigortalı olmalarına, kural olarak, olanak tanımamıştır. Kişinin Türkiye'de ikamet edip etmediğinin Medeni Kanun hükümlerine göre belirlenmesi gerekir. Medeni Kanuna göre, bir kişinin sürekli kalma niyetiyle oturduğu yer yerleşim yeri (MK. m. 19/1), yani ikametgâhıdır. Dolayısıyla Türkiye'de ancak sürekli oturma amacıyla oturanlar isteğe bağlı sigortalı olabilirler[427].

Buna karşılık, eğer uluslararası sözleşmeler uyarınca istisnai bir düzenleme söz konusu ise bu durumda Türkiye'de ikamet etmeyen kişiler de isteğe bağlı sigortalı olabilecektir[428]. Nitekim, Türkiye Cumhuriyeti İle İsveç Krallığı Arasındaki Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde bu konuda bir istisna hükmü bulunmaktadır (m. 11). Benzer bir hüküm de Fransa ile yapılan Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde yer almaktadır (m. 3).

---

425 Aynı yönde bkz. *Balcı*, Mesut: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Döneminde İsteğe Bağlı Sigortalılık Uygulaması Hakkında İnceleme, Sicil, S.14, Haziran 2009, 250.

426 Yarg. 21 HD., 13.11.2017, E. 2017/3782, K. 2017/9128. Karara konu olayda sigortalı Avusturya'da çalışırken Türkiye'de de isteğe bağlı sigortalı olmuş, aylığa hak kazanma koşullarını gerçekleştirince tahsis talebinde bulunmuş, ancak Kurum sigortalının yurtdışında çalıştığını tespit edince isteğe bağlı sigortalılığı iptal etmiş ve talebi reddetmiştir. Bunun üzerine açılan davada yerel mahkeme davacının isteğini kabul etmiş, ancak Yargıtay, bizce de isabetli olarak Kurum işlemini yerinde bulmuştur. Kararı isabetli bulan görüş için bkz. *Arıcı*, 2017 Yılı Kararları, 533. Yazar konuyu zorunlu sigortalı olmama açısından ele almıştır, ancak kanaatimizce olaydaki asıl sorun Türkiye'de ikamet etme koşuluna aykırılık olup, isteğe bağlı sigortalılığın bu nedenle iptali gerekmektedir; *Kayırgan*, sigortalının yurt dışında sigortalı olarak çalışmakta iken Türkiye'de isteğe bağlı sigortalı olabilmesine bir engel bulunmadığını belirtmektedir (Yaşlılık Sigortası, 161). Yurt dışındaki çalışmanın geçici olmadığı ihtimalde, bir diğer deyişle sigortalının yerleşim yerinin (ikametgâhının) Türkiye olmaması halinde 5510 sayılı Kanun m. 50/2 hükmü uyarınca bu mümkün değildir. Yazarın görüşünü açıklarken atıf yaptığı Yargıtay kararının 1479 sayılı Kanun dönemine ilişkin olduğunu gözden kaçırmamak gerekir, bkz. (Yarg. 10. HD., 15.01.2013, E. 2011/17404, K. 2013/127, *Kayırgan*, Yaşlılık Sigortası, 261).

427 Aynı yönde: *Karaman*, Çakışan Sigortalılık, 882.

428 *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 119.

Bu istisnai düzenlemeler dışında, Kanunda, Türkiye'de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarına da isteğe bağlı sigortalı olma olanağı tanınmıştır (m. 50/2). Bu hüküm esas itibariyle 5510 sayılı Kanunun m. 5/1, (g) bendindeki hükümle bağlantılıdır. Gerçekten, anılan bentte, söz konusu kişiler m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılarak kısa vadeli sigorta ile genel sağlık sigortası kapsamına alınmışlar; uzun vadeli sigorta hükümleri bakımından ise, istekleri halinde Türkiye'de yasal olarak ikamet etme şartı ile zorunlu sigorta kapsamında çalışmama şartları aranmaksızın isteğe bağlı sigorta hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir[429]. Dolayısıyla, söz konusu kişilerin uzun vadeli sigorta kapsamına alınmamaları bu şekilde telafi edilmeye çalışılmıştır.

Belirtelim ki, yasal olarak Türkiye'de ikamet eden yabancılar da isteğe bağlı sigortalı olabilirler[430]. Zira, çalıştırılmak üzere yurt dışına götürülenler hariç olmak üzere isteğe bağlı sigortalı olmak Türk vatandaşı olma koşuluna bağlanmamıştır. Gerçekten, Kanuna göre çalıştırılmak üzere yurt dışına götürülen işçilerin bu kapsamda isteğe bağlı sigortalı olabilmesi için Türk vatandaşı olmaları şarttır.

c) Zorunlu sigortalı olmamak veya ay içinde otuz günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak

İsteğe bağlı sigortalı olmak için öngörülen bir diğer koşul da 5510 sayılı Kanuna tabi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamaktır (m. 50/2, a). Zorunlu sigortalı olan kişinin sigortalılık türünün bir önemi yoktur. Yani m. 4/1, (a), (b) veya (c) bendine tabi olarak çalışan bir kişi aynı zamanda isteğe bağlı sigortalı olamaz. Bu kural, zorunlu sigortalılığın asıl, isteğe bağlı sigortalılığın ikincil olmasının bir sonucudur.

Kanuna göre, her ne kadar isteğe bağlı sigortalı olmak için zorunlu sigortalı olmamak gerekmekteyse de, bu kurala bir istisna öngörülmüştür. Yukarıda da belirtildiği gibi, tam süreli çalışmayan sigortalılar isterlerse isteğe bağlı sigortalı olabilirler. Kuşkusuz bu kuralın temelinde, tam süreli çalışmayan, daha isabetli bir deyişle, kısmi süreli çalışanların, yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli prim ödeme gün sayısını tamamlamalarının zorluğu

---

429 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. yukarıda, § 9, I, D, 8.

430 Aynı yönde, *Tuncay/Ekmekçi*, 373; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 16; *Korkusuz/Uğur*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 247; *Baskan*, Esra: İsteğe Bağlı Sigortalılık, Legal İSGHD, C.15, S.57, Y.2018, 132; *Aydoğdu*, 517; *Belverenli*, 87.

yatmaktadır. Zira, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların prim ödeme gün sayıları, kısmi süreli iş sözleşmesinin yazılı olması halinde, çalıştıkları saatlerin toplanması ve 7,5 saate bölünmesi suretiyle belirlenmektedir (m. 80/1, h). Bu durumda da örneğin bir ayda 60 saat çalışan bir sigortalı için Kuruma bildirilecek prim ödeme gün sayısı sadece sekiz gün olacaktır. Her ay sekiz gün prim ödeyen bir sigortalı ise 7200 günü 75 yılda tamamlayabilecektir. İşte kanun koyucu, sigortalının otuz günden eksik kalan 22 günün isteğe bağlı sigortalılık çerçevesinde değerlendirilmesine olanak sağlayarak bu olumsuz durumu önlemek istemiştir[431].

d) Kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak

Sigortalının isteğe bağlı sigortalı olabilmesi için Kurumdan kendi çalışmalarından dolayı aylık almaması da gerekir (m. 50/2, b). Bu hüküm de özde isabetli ve isteğe bağlı sigortanın amacı ile uyum içindedir. Zira, isteğe bağlı sigorta temelde uzun vadeli sigorta risklerine karşı güvence sağlama amacı taşır. Zaten bu riske karşı güvenceye kavuşmuş bir kişinin de isteğe bağlı sigortalı olması düşünülemez.

Kanunda, sadece "aylık" almadan söz edildiği için, Kurumdan gelir alan kişinin isteğe bağlı sigortalı olup olamayacağı akla gelebilir. Bilindiği gibi, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sigortalının kendisine tam ya da kısmi sürekli işgöremezlik geliri ya da hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmaktadır. Kanunda açıkça "kendi sigortalılığı nedeniyle aylık" bağlanmasından söz edildiği için, ölüm geliri almakta olan bir kişi isteğe bağlı sigortalı olabilecektir. Aynı şekilde, sözü edilen kurumlardan kendi sigortalılıklarından dolayı ya da başka nedenlerle gelir almakta olanlar da isteğe bağlı sigortadan yararlanabileceklerdir[432]. Özellikle kısmi sürekli işgöremezlik gelirinin, sigortalının iyileşmesi halinde yapılan kontrol muayenesi sonucu her zaman kesilebileceği göz önünde tutulduğunda, Kurumdan gelir almakta olanların isteğe bağlı sigortadan yararlanabilmesinin önemi ayrıca anlaşılır. Kaldı ki, Kanunda açıkça aylıktan söz edildiği için Kurumdan gelir alıyor olmak isteğe bağlı sigortalı olmayı engellemez[433].

---

431 Bu konuda geniş açıklamalar için bkz. *Caniklioğlu*, Nurşen: Atipik İstihdam Biçimi İle Çalışanların –Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların– Sosyal Güvenliği, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.1, İstanbul 2016, İKÜ HFD, Özel Sayı, C.15, S.1, Ocak 2016, 63 vd., 68-69.

432 *Güzel*/*Ocak*, 4958 sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler, 128 vd.; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 375; *Baskan*, 136.

433 *Balcı*, 250.

e) 18 yaşını doldurmuş bulunmak

Kanuna göre ancak 18 yaşını dolduranlar isteğe bağlı sigortalı olabilirler (m. 50/2, c). Kanun açıkça 18 yaşın tamamlanmasını aradığı için, bu yaşı tamamlamamakla birlikte evlilik ya da mahkeme kararı ile ergin sayılanların bu haktan yararlanması mümkün değildir[434].

f) Kuruma başvuruda bulunmak

İsteğe bağlı sigortadan yararlanmak için örneği Kurumca hazırlanacak isteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle Kuruma müracaatta bulunulması da gerekmektedir (m. 50/2, d). SSİY m. 92 hükmüne göre, ilk defa isteğe bağlı sigortaya bildirim işlemi, Kurumca hazırlanan Ek-8'de bulunan isteğe bağlı sigortalılık giriş bildirgesinin, başvuru sahibinin ikametini görev bölgesi içine alan Kurum ünitesine verilmesi ile gerçekleşir. Türkiye'de ikamet etmekteyken sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde bulunan Türk vatandaşlarından isteğe bağlı sigortalı olmak için talepte bulunanların isteğe bağlı sigortalılık giriş bildirgesinde beyan etmiş oldukları Türkiye'deki adresi ikamet adresi olarak esas alınır. (SSİY m. 92/1).

Yurt dışına çalıştırılmak üzere götürülen sigortalılardan (m. 5/1, g) isteğe bağlı sigorta yaptırmak isteyenlerin başvuruları işyerinin bulunduğu sosyal güvenlik il müdürlükleri/sosyal güvenlik merkezlerine yapılır (2013/11 sayılı Genelge).

Tekrar isteğe bağlı sigortalılık talebinde bulunacaklar talep dilekçesi ile tekrar Kuruma başvururlar. Ancak ay içinde 30 günden az veya kısmi çalışanlardan yeniden talep şartı aranmaz (SSİY m. 95/3).

İsteğe bağlı sigortalılık talebinin Kurumca kabul edilmesi, ayrı bir koşul olarak aranmamıştır. Öte yandan, uygulamada Yargıtay, Kuruma yazılı başvurmayı, geçerlilik değil, ispat koşulu biçiminde değerlendirmektedir. Yüksek Mahkemeye göre, isteğe bağlı sigortalılık için primler noksansız ödenmiş ve Kurumca da primler tahsil edilmiş ise, icap ve kabul ile isteğe bağlı sigortalılık da gerçekleşmiş olmaktadır[435]. Ancak Yargıtaya göre,

---

434 Aynı yönde, *Tuncay/Ekmekçi*, 374; *Karaman*, Çakışan Sigortalılık, 883; *Baskan*, 134; *Belverenli*, 112.

435 Yarg. 21. HD., 21.12.1998, 8831/8932, Tekstil İşv. D., Eylül 1999, 16-17; 14.6.1999, 4060/4244, Yarg. 10. HD., 31.1.2000, 133/2000, *Güzel*, 1999 Yılı Kararları, 308 vd.; ayrıca bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 375. Ayrıca Yarg. 10. HD., 5.11.2001, E. 2001/7155, K. 2001/7294 (www.kazanci.com) sayılı kararında zorunlu sigortalılık hallerinin son bulmasından sonra herhangi bir şekilde isteğe bağlı sigortalılık priminin ödenmeye devam edilmesini başlangıçtaki

geriye doğru toplu prim ödeyerek isteğe bağlı sigortalılığın oluşturulması mümkün değildir[436].

3. İsteğe Bağlı Sigortalılığın Başlaması ve Sona Ermesi

İsteğe bağlı sigortalılık, müracaatın Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi takip eden günden itibaren başlar (m. 51/1). Şu kadar ki, isteğe bağlı sigortalı olarak prim ödenen tarihlerde, 4. maddeye göre sigortalı olmayı gerektirecek çalışması bulunduğu tespit edilenlerin, zorunlu sigortalılıkla çakışan isteğe bağlı prim ödenen süreleri iptal edilerek, bu süreye ilişkin ödedikleri primler ilgililere iade edilir (m. 51/2).

İsteğe bağlı sigortalılık sadece ileriye yönelik olarak kurulabilir. Yani geçmişteki bir süre için prim ödenerek isteğe bağlı sigortalılık kurulması mümkün değildir[437].

İsteğe bağlı sigortalılık; isteğe bağlı sigortalılığını sona erdirme talebinde bulunanların, primi ödenmiş son günü takip eden günden; aylık talebinde bulunanların, aylığa hak kazanmış olmak şartıyla talep tarihinden; ölen sigortalının ölüm tarihinden itibaren sona erer (m. 51/4)[438].

İsteğe bağlı sigortalı olanların zorunlu sigorta kapsamına tabi olacak şekilde çalışmaya başlamaları halinde, bu Kanunun m. 51/3 fıkrası saklı kalmak kaydıyla, isteğe bağlı sigortalılık hali sona erer (m. 53/3).

Kendi istekleri ile isteğe bağlı sigortalılığı sona ermiş olanların, yeniden isteğe bağlı sigortaya devam edebilmeleri için tekrar Kuruma yazılı başvuruda bulunmaları zorunludur.

---

isteğe bağlı sigortalılık yönündeki irade beyanının devamı olarak görmüş ve tekrar başvuru şartı aramamıştır. Prim ödemeyi "başvuru yerine (kaim) geçerli" olarak nitelendirmiştir. Benzer bir değerlendirme için bkz. *Balcı*, 252.

436 Yarg. 21. HD., 14.11.2005, 7734/11446, İBD, 2006/6, 2785-2786. Yarg. 21. HD., 23.1.2007, E. 2006/4285, K. 2007/453, karar ve incelemesi için bkz., *Caniklioğlu*, 2007 Yılı Kararları, 316-317; YHGK, 16.3.2005, E. 2005/10-104, K. 2005/186, www.kazanci.com; Yarg. 21. HD., 23.1.2007, E. 2006/4285, K. 2007/453, www.kazanci.com; Yarg. 10. HD., 2.3.2010, E. 2008/17483, K. 2010/2893, www.kazanci.com.

437 *Tuncay*/*Ekmekçi,* 371; *Baskan,* 140.

438 506 sayılı Kanundaki, isteğe bağlı sigorta primini art arda üç ay ödemeyenlerin primi ödenmiş son ayın bitiminden itibaren isteğe bağlı sigortalılıklarının sona ereceğine ilişkin hüküm 5510 sayılı Kanuna alınmamıştır. Dolayısıyla prim ödememe sigortalılık süresinin sona ermesini gerektirmez. Bu nedenle, primlerin ödenmemesi, sigortalılığın iptalini değil, gecikme zammının uygulanmasını gerektirir yönündeki Yargıtay içtihadı (21. HD., 3.7.1998, 3460/5080, YKD, Mayıs 1998, 682-683) yeni düzenleme karşısında tekrar önem kazanmıştır. Ancak bu konuda da 5510 sayılı Kanun daha farklı bir düzenleme yapmıştır, bkz., § 9, I, H, 2.

4. Primlerin Ödenmesi

İsteğe bağlı sigortalılığın devamı açısından her ay kesintisiz otuz gün üzerinden prim ödemek zorunludur[439]. Fakat otuz günden az çalışması olan ya da tam süreli çalışmayan sigortalıların ödemesi gereken prim gün sayısı, zorunlu sigortalı olarak Kuruma bildirilen süreyi 30 güne tamamlayan süre kadar olacaktır (m. 51/3).

İsteğe bağlı sigortalılar, ödeyecekleri sigorta primlerini bu Kanunun 82. maddesine göre saptanan prime esas kazanç alt sınırı ile üst sınırı arasında olmak şartıyla kendileri belirlerler. İsteğe bağlı sigorta primi oranı %32 olarak uygulanır[440]. Bunun %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, %12'si genel sağlık sigortası primidir (m. 52/1).

Ait olduğu aydan itibaren en geç 12 ay içinde m. 89/2 hükmüne göre hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte primi ödenmeyen süreler, sigortalılık süresinden sayılmaz. Bu 12 aylık süreden sonra ödenen primler m. 89/3 hükümlerine göre iade edilir (m. 52/3).

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

5. İsteğe Bağlı Sigortalılığın Sonuçları

İsteğe bağlı sigorta primi ödenmiş süreler, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulamasında dikkate alınır (m. 51/5). Dolayısıyla bu primler kısa vadeli sigorta kolları bakımından dikkate alınmaz. Ayrıca isteğe bağlı sigortalının bir başkasının bakmakla yükümlü kişi olmasının bir önemi yoktur (m. 52/2). Yani, isteğe bağlı sigortalı genel sağlık sigortalısı olarak %12 oranındaki genel sağlık sigortası primini ödemek zorundadır. Ancak, çalıştırılmak üzere sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelere gönderilenler, zaten m. 5/1, (g) bendi uyarınca genel sağlık sigortasına tabi oldukları için, isteğe bağlı sigorta hükümleri gereğince ayrıca genel sağlık sigortası primi ödemek zorunda değillerdir (m. 5/1, g).

---

439 Buna karşılık, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun m. 9/1, (6) numaralı bendinde belirtilen işleri, hizmet akdiyle herhangi bir işverene tabi olmaksızın sürekli ve kazanç getirici nitelikte yapmakta olanlar prime esas kazancı konusunda bkz. geç. m. 16/2.

440 İsteğe bağlı sigortalılığın prim oranlarının %32'ye yükseltilmesinin Anayasaya aykırılığı iddiası ile açılan dava Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir, AYM., 30.03.2011, E. 2008/56, K.2011/58, RG., 28.12.2011, 28156.

Öte yandan, yabancı ülke vatandaşı olup da isteğe bağlı sigortalı olanlar, Türkiye'de yerleşik olma hali bir yılı doldurmadıkça genel sağlık sigortası primi ödemezler ve bu kişiler genel sağlık sigortalısı sayılmazlar (m. 52/2).

İsteğe bağlı sigortalılık süresi, 5510 sayılı Kanunun m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir (m. 51/5). Belirtelim ki, bu konuda Kanuna bir geçiş hükmü konulmadığı için daha önce m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlar Kanunun yürürlüğe giriş tarihi itibariyle m. 4/1, (b) bendi kapsamına geçmişlerdir. Bunun sonucunda da söz konusu kişilerin hakları beklenmedik bir biçimde aleyhe değişmiştir. Bunun Anayasaya aykırılığı iddiası ile dava açılmış, ancak Anayasa Mahkemesi söz konusu talebi reddetmiştir[441].

İsteğe bağlı sigortalıların m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılmalarının iki istisnası bulunmaktadır. Ay içerisinde 30 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 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 ve eklenen bu süreler m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir (m. 51/3; 51/5). Böylece aynı ay içinde aynı zamanda zorunlu sigortalılığı bulunanların, zorunlu sigortalı sayıldıkları dönemin m. 4/1, (a), isteğe bağlı sigortalılık süresinin ise m. 4/1, (b) bendi kapsamında geçmiş sayılmasının yaratacağı sorunlara son verilmiştir[442].

Bu konudaki diğer istisna ise m. 5/1, (g) bendi uyarınca sigortalı sayılan kişilere ilişkindir. Söz konusu sigortalıların isteğe bağlı sigorta primi ödedikleri süreler m. 4/1, (a) bendi kapsamında geçmiş sayılır.

6111 sayılı Kanunla m. 5/1, (g) bendinde değişiklik yapılmadan önce bu kişilerin isteğe bağlı sigortalı oldukları dönemler m. 4/1, (b) bendi hükmüne göre sigortalı gibi değerlendirilmekteydi. Oysa bu kişiler işçi, yani m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılması gereken kişilerdi. Buna rağmen söz konusu kişilerin m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı sayılmaları yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli prim ödeme gün sayısının m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlardan daha fazla prim ödemek zorunda kalmaları gibi birçok konuda olumsuzluklara

---

441 AYM, 21.06.2012, E. 2011/10, K. 2012/98, (RG., 13.10.2012, 28440), kararın değerlendirmesi için bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 424 vd.

442 Bu konudaki tartışmalar için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu,* 13. bası, 181-182; *Ertürk*, Şükran: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Değişiklik Öngören 5754 Sayılı Kanun'dan Sonra Uzun Vadeli Sigorta Kollarına Genel Bir Bakış, LEGAL İHSGHD., 2008/19, 1062-1063; *Uşan*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 237-238.

neden olmaktaydı. İşte bu olumsuzlukları ortadan kaldırmak için 6111 sayılı Kanunla m. 5/1, (g) bendine bir cümle eklenmiş ve bizce de isabetli olarak, bu kişilerin isteğe bağlı sigortalı olarak geçirdiklerin sürelerin m. 4/1, (a) bendine göre geçmiş sayılacağı belirtilmiştir.

İ. SİGORTALININ AİLE BİREYLERİ

Yalnızca sigortalı için sosyal koruma sağlamak, sosyal güvenliğin, toplumun tüm bireylerini kapsamına alma hedefine aykırı düşer. Bu nedenle, çağdaş sosyal güvenlik sistemleri, kapsamına aldıkları sigortalılar yanında, onların yakın aile bireylerine de, belirli bir güvence sağlama amacı güderler. Aile bireylerinin sosyal sigortanın kapsamına alınması, sigortalının sağ veya ölmüş olmasına göre farklılık taşımaktadır. Bu farklılığa bağlı olarak sigortalının aile bireyleri Kanunda, "bakmakla yükümlü olunan kişi" ve "hak sahibi" olarak adlandırılmaktadır.

1. Bakmakla Yükümlü Olunan Kimseler

Sigortalı yaşadığı sürece, aile bireyleri, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişi olarak sosyal sigortanın kapsamındadır. Ancak bu kapsamda yapılan yardım genel sağlık sigortası ile sınırlıdır. Bir başka deyişle, sigortalı yaşadığı sürece, aile bireylerine Kurum tarafından parasal bir yardım yapılması söz konusu değildir.

Bakmakla yükümlü olunan kişiler ise, genel sağlık sigortalısının[443],

- Sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan eşini;

- 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim veya aday çıraklık ve çıraklık eğitimi ile işletmelerde mesleki eğitim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın bu Kanuna göre malul olduğu tespit edilen evli olmayan çocuklarını ve

- Geçiminin genel sağlık sigortalısı tarafından sağlandığı Kurumca belirlenen kriterlere göre tespit edilen ana ve babasını ifade eder (6111 s.'lı K. değ. m. 3/1, 10)[444].

---

[443] Ancak 5510 sayılı Kanun m. 5/1, (b) bendi, m. 60/1, (c) bendinin (1), (2) ve (7) numaralı alt bentleri ile m. 60/7. ve 8. fıkraları kapsamındaki sigortalılar ile 12. fıkrasındaki askeri öğrenci adayları ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi öğrenci adayları bu düzenlemenin kapsamı dışında bırakılmışlardır (m. 3/1, 10).

[444] Belirtelim ki, 6111 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce 2925 sayılı Tarım İşçileri Sos-

Görüldüğü gibi, 5510 sayılı Kanuna göre, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişiler eş ve çocuklar ile ana ve babadır. Dolayısıyla anılan kişiler dışında başka birinin (örneğin torun, kardeş v.s.) sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişi olarak sağlık yardımlarından yararlanması mümkün değildir[445].

Öte yandan, bentte kız ve erkek çocuklar arasında ayırım yapılmamıştır. Bir diğer deyişle kız çocukları da bentte belirtilen yaşları tamamlamakla bakmakla yükümlü olunan kişi sıfatını kaybedecektir. Oysa bu durum yanıltıcıdır. Zira Kanunun geç. 12. maddesinin sekizinci fıkrasında kız çocuklarına ilişkin özel bir hüküm bulunmaktadır. Buna göre, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte ilgili kanunları gereği bakmakla yükümlü olunan kız çocukları 5510 sayılı Kanun gereğince bakmakla yükümlü olunan kişi sayılırlar.

Geçici 12. maddede, bu kişilerin durumlarında değişiklik olduğunda sağlık hizmetlerinden yararlanma koşullarının 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre yeniden belirleneceği belirtilmişse de, 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, kız çocuklarının durum değişikliklerinin ortadan kalkması halinde, bu kişilerin tekrar ilgili kanunlarına göre bakmakla yükümlü olunan kişi sayılacakları hükmüne yer verilmiştir (geç. m. 12/8). Dolayısıyla kanun koyucu 5510 sayılı Kanundan önce bakmakla yükümlü olunan kız çocuklarını, çalışmadığı ve evli olmadığı sürece genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi saymaktadır.

Bakmakla yükümlü olunan kişi çalışmaya başlamakla, bir diğer deyişle sigortalılık niteliği kazanmakla, kural olarak, bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamından çıkar. Çalışmanın tam süreli ya da kısmi süreli olmasının bir önemi bulunmaz. Gerçekten, sigortalının, örneğin yüksek öğrenim gören 22 yaşındaki kız çocuğunun haftada bir gün kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başlamasıyla birlikte bakmakla yükümlü olunan kişi sıfatı sona erer. Bu ise uygulamada sorunlara neden olmuş, kısmi süreli istihdamın önünde önemli bir engel oluşturmuştur.

6745 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle bu sorun çözülmüştür. Değişiklikle, 4857 sayılı Kanunun 13. ve 14. maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlardan, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlar ile Ek m. 9/1'e tabi olarak çalışanların bakmakla yükümlü olunan kişi sayılması için gereken "sigortalı olmama" koşulundan vazgeçilmiştir. Böylece kısmi süreli çalışıp da örneğin eşinden

---

yal Sigortalar Kanunu kapsamındaki sigortalıların geçindirmekle yükümlü oldukları kişilere ilişkin düzenleme ayrımcılık oluşturacak nitelikte idi. Düzenleme ve eleştirisi için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 15. bası, 228, dn. 382.

445 Bakmakla yükümlü olunan kişilere ilişkin geniş açıklamalar için bkz. *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 369 vd.

dolayı bakmakla yükümlü olunan kişinin otuz günden eksik olan günleri için genel sağlık sigortası primi ödeme yükümlülüğü kalmamıştır (m. 3/3)[446].

Bu düzenlemede kısmi süreli çalışma ile çağrı üzerine çalışmanın 4857 sayılı Kanuna atıf yapılarak tanımlanmış olması bu düzenlemeden sadece 4857 sayılı Kanuna tabi işçilerin (sigortalıların) yararlanacağı anlamına gelmemektedir. Buradaki amaç söz konusu çalışma biçimlerini yeni bir tanım yapmak yerine anılan Kanundaki tanıma atıf yaparak tanımlamaktır. Dolayısıyla bu düzenlemeyle sağlanan olanaktan sadece 4857 sayılı Kanun kapsamındaki işçi sigortalılar değil, diğer iş kanunlarının kapsamındaki sigortalılar da yararlanacaklardır.

2. Hak Sahipleri

5510 sayılı Kanunda, 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 babası hak sahibi olarak ifade edilmişlerdir (m. 3/1, 7). Bu bağlamda kimlerin hak sahibi sayılacakları 34. maddede açıklığa kavuşturulmuş olmaktadır. Bu kişilerin hangi koşullarla hak sahibi sayılacakları ölüm geliri ve aylığı bağlanması konusunda ayrıntılı bir şekilde incelenecektir. Burada ise kısaca başka bir hususa dikkat çekilmekle yetinilecektir.

Yukarıda da belirtildiği gibi, 5510 sayılı Kanunla kız çocukları Kanunda öngörülen yaşları geçmekle sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişi sıfatını yitirmektedir. Oysa hak sahibi sayılmak için böyle bir sınırlama bulunmamaktadır. Gerçekten, kız çocukları çalışmadıkları ve Kurumdan kendi çalışmalarından dolayı gelir ya da aylık almadıkları sürece hak sahibi olarak sigortalı anne ya da babasının ölümü ile ölüm gelir ya da aylığına hak kazanmaktadır. Bu durumda, sigortalı yaşarken bakmakla yükümlü olmadığı kızı, onun ölümünde aylığa hak kazanmakta ve bunun sonucunda Kurumdan gelir ya da aylık alan kişi sıfatıyla genel sağlık sigortasından yararlanabilmektedir. Bu ise bizce bir tutarsızlıktır. Gerçi, biraz önce de belirtildiği gibi, Kanunun geçici 12. maddesine konulan hükümle kız çocuklarının bakmakla yükümlü olunan kişi sayılması sağlanmıştır. Ancak bize göre, bakmakla yükümlü olunan kişiler ile hak sahibi sayılan kişilerin aynı koşullara bağlanması daha isabetli olacaktır[447].

---

446 Düzenleme 6745 s.lı K. m. 81 uyarınca 1.10.2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

447 Aynı yönde *Üçışık*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 222.

J. İŞVEREN, İŞVEREN VEKİLİ VE ALT İŞVEREN KAVRAMLARI

İşveren, sigortalı çalıştırması nedeniyle dolaylı bir biçimde sosyal sigortaların kapsamına girer. Başka bir ifadeyle, işveren, sigorta yardımlarından yararlanan kişi sıfatıyla değil, yasal ödevleri ve sorumluluğu nedeniyle incelenir. 5510 sayılı Kanun, sigortalı kavramını esas alarak, işveren, işveren vekili ve alt işveren kavramlarını 12. maddede düzenlemiştir.

1. İşveren

5510 sayılı Kanuna göre işveren, m. 4/1, (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır (m. 12/1)[448]. Şu halde, 5510 sayılı Kanun açısından işveren niteliği m. 4/1, (a) ve (c) bendi anlamında sigortalı çalıştırmanın bir sonucudur. Bu nedenle, işveren kavramını belirlerken, her şeyden önce çalıştırdığı kimselerin anılan kapsamda sigortalı olup olmadığı araştırılacaktır[449]. Eğer çalıştırılan, m. 6/1'de belirtilen sigortalı sayılmayanlar içinde yer alıyorsa, çalışma ilişkisi iş sözleşmesine dayansa da, çalıştıranın 5510 sayılı Kanun açısından işveren kabul edilmesine olanak yoktur.

Kısmen sigortalı sayılanları (m. 5) çalıştıranlar da işverendirler. Dolayısıyla 5510 sayılı Kanun anlamında işverenlik sıfatını kazanabilmek için sigortalı çalıştırmak gerekli ve yeterlidir; başka bir koşulun varlığı aranmaz.

4/1, (a) bendine göre sigortalı çalıştıran işverenin mutlaka işyerinin maliki olması zorunlu değildir; malik olmayan bir kişinin de işveren olması olanaklıdır[450]. Bunun gibi, sigortalı çalıştıranın başka nitelikleri, onun işveren sayılmasını engellemez. Bu nedenle, "yalnız fabrikatör, tacir vb. değil, örneğin, mühendis, doktor, mimar ve avukatın da işveren olması mümkündür. Bu bakımdan, sigortalı çalıştıran bir doktor, doktor olduğundan bahisle, kendisinin işveren sayılamayacağını ileri süremez"[451].

İşverenin mutlaka bir gerçek kişi olması da gerekmez; bir özel veya kamu hukuku tüzel kişisi de (örneğin ticaret ortaklığı, dernek, sendika, belediye, devlet vb.) sigortalı çalıştırdığı takdirde işveren sayılacaktır.

---

448 Bu tanım karşısında tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da, örneğin adi ortaklık da işveren sıfatına sahip olacaktır.

449 Yarg. 10. HD., 7.7.1983, 3250/3773; Yarg. HGK, 31.3.1982, 1458/320, *Çenberci*, 81; *Aslanköylü*, 10. bası, 439.

450 Yarg. HGK, 13.6.1975, 1071/755; Yarg. 10. HD., 20.4.1984, 2111/2209, *Çenberci*, 81.

451 *Çenberci*, 79; ayrıca bkz. *Kurt,* 199 vd.; *Öksüzömer*/*Kurt*, 14.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararına göre, tüzel kişiliğe sahip mülhak vakfın mütevelli kurulu, tasfiye edilen şirkette tasfiye kurulu[452] işveren sıfatına sahiptir[453]. Buna karşılık parti ilçe başkanı işveren sayılmaz[454]. 5510 sayılı Kanun 4857 sayılı Kanunda olduğu gibi tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları da işveren olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla tüzel kişiliği olmayan kişi toplulukları da artık işveren sıfatına sahip olacaklardır.

m. 4/2 kapsamında sigortalı sayılanların işverenleri ise 12. maddede ayrıca gösterilmiştir. Bu bağlamda örneğin işçi sendikası başkan ve yönetim kurulu üyelerinin işvereni işçi sendikasıdır (m. 12/3). Bunun gibi, 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlar hakkında, işverenlerin bu Kanunda belirtilen yükümlülükleri, bunları çalıştırmaya yetkili makam tarafından yerine getirilir (f. 4). Çalıştırmaya yetkili makamlar ise Koruma ve İhtiyar Meclisleri olup valilik ve kaymakamlık sadece atamayı onama makamlarıdır[455].

Uygulamada, işverenin kim olduğunu saptamak her zaman kolay değildir. Kural olarak, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun işveren için öngördüğü yükümlülük ve sorumluluğun doğduğu zaman dilimi dikkate alınarak işverenlik sıfatı belirlenecektir. Kanun, ispat konusunda özel bir hüküm içermemektedir. Bu nedenle, her somut uyuşmazlıkta yargıç, ilke olarak, genel hükümler çerçevesinde bir sonuca varmak durumundadır. Bu konuda, resmi makamlara, sözgelimi Sosyal Güvenlik Kurumuna, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerine verilmiş bildirge ve dilekçelerin delil olarak önemleri vardır[456].

2. İşveren Vekili

5510 sayılı Kanun, kendi kapsamı açısından işveren vekilini; "İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse," biçiminde tanımlamıştır (m. 12/2). "İşveren adına ve hesabına hareket etmek" ve "görülen hizmetin bütününü yönetimi görevini yapmak", söz konusu tanımın içerdiği iki unsurdur[457]. İşveren vekilliği sıfatının kazanılması için her iki unsurun birlikte gerçekleşmesi gerekir.

İşyerinde işveren ad ve hesabına işin bütününü yönetme, 5510 sayılı Kanun açısından işveren vekilliğinin ayırıcı özelliğini oluşturur. Bu nedenle, işyerinin tümünü yönetmek yetkisine sahip olmayanlar, 5510 sayılı Kanun

---

452 Yarg. 10. HD., 12.10.1973, 573/744, *Aslanköylü*, 2003 Bası, 126.

453 31.3.1982, 10-1458/320, İşveren, Şubat 1983, 21.

454 Yarg. 21. HD., 24.11.2008, E. 2008/10029, K. 2008/18311, İBD, C. 84, S. 2, Yıl 2010, 1293-1294.

455 *Çenberci*, 79; *Aslanköylü*, 10. bası, 446-447.

456 *Çenberci*, aynı yer; *Aydemir*, 110; *Demircioğlu/Güzel*, 58 vd.

457 *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 43.

anlamında işveren vekili olarak kabul edilemezler[458]. Bunun sonucu olarak, İş Kanunu anlamında işveren vekili olup, işin ve işyerinin bir kesiminde yönetim görevi alanlar (örneğin şef, ustabaşı, personel müdürü, işyeri amiri vb.), işin bütününü yönetmediklerinden 5510 sayılı Kanun açısından işveren vekili sıfatını kazanamazlar. SSGSSK. m. 12/5 hükmüne göre, ceza infaz kurumları ile tutukevleri iş yurtlarının sorumlu müdür ve amirleri işveren vekilidirler. SSGSSK. m. 12'ye göre, Kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar.

İşveren vekili bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur (m. 12/2). Bu düzenleme karşısında, işveren vekili, Sosyal Sigortalar Kanununun işverene yüklediği görevleri yerine getirmediği takdirde, mali yükümlülükler dahil, tüm konularda işverenle birlikte (dayanışmalı) sorumludur[459]. Örneğin sigorta primlerinin ödenmemesi durumunda işveren yanında, işveren vekili de sorumlu tutulacaktır[460].

3. Alt İşveren

a) Genel bilgi

Teknolojik ve ekonomik gelişmeler, bir işverenin kendi işi dolayısıyla bir başka işverenin hizmet, uzmanlık ve becerisinden yararlanmasını zorunlu kılar. Bunun sonucu olarak, bir işverenin, kendi işyeri dışında, başka bir işverene ait bir işyeri veya eklentilerinde yapılan işin bir bölümünü üstlenerek, kendisine iş sözleşmeleriyle bağlı işçilerle yürütmesi söz konusudur. Özellikle her türlü taahhüt, nakliye ve inşaat işlerinde, bu tür bir çalışma ilişkisine sıkça rastlanır[461].

---

458 *Tunçomağ*, 123; *Çenberci,* 80; *Duygulu*, 25; *Aydemir*, 110; *Aslanköylü*, 10. bası, 440.

459 1985 tarih ve 3203 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanunun 4. maddesinin 4. fıkrası değiştirilerek, işveren vekili bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı aynen işveren gibi sorumlu tutulmuştu. Maddenin değişiklikten önceki metninde, işveren vekilinin sorumluluğu, mali olmayan konularla sınırlandırılmıştı. Bu değişiklik karşısında artık işveren vekilinin sorumluluğu mali konuları da kapsayacak şekilde genişlemiştir, Aynı görüş: *Tuncay*, 229; *Duygulu*, 25; *Aydemir*, 111; aksi görüş: *Tunçomağ,* 126.

460 Nitekim Yargıtay 3203 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 1.6.1985 tarihinden önceki dönemde, işveren vekili sıfatını taşıyan kişilerin, işverenin prim borcu ve teferruatından sorumlu olmayacaklarına, anılan tarihten sonraki sigorta prim borcundan ise sorumlu tutulacaklarına hükmetmiştir (Yarg. 10. HD., 28.5.1991, 3730/5299, İş ve Hukuk, Ekim 1991, 35-36). Ayrıca bkz. § 10, IV; *Sözer*, 1991 Yılı Kararları, 180-181.

461 Ayrıntı için bkz. *Canbolat*, Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri, 12 vd.; *Aydemir*, 133 vd.

Bu ilişki sadece iş hukuku boyutu ile değil, sosyal sigorta hukuku boyutu ile de çok önemlidir. Zira kanun koyucu işverenin işyerinde yürüttüğü faaliyetin bir kısmının başka bir işverenin sigortalıları tarafından yerine getirilmesine bazı hukuki sonuçlar bağlamış, onu da işverenle birlikte sorumlu tutmuştur. Bu nedenle aşağıda asıl işveren-alt işveren ilişkisi 5510 sayılı Kanun açısından ele alınacaktır.

b) Asıl işveren - alt işveren arasındaki hukuki ilişki

Alt işveren ile asıl işveren arasındaki hukuki ilişki, genellikle eser (istisna) sözleşmesine dayanır; bununla birlikte, başka bir sözleşme türü, örneğin taşıma[462] ya da kira sözleşmesi de[463] söz konusu olabilir[464], [465]. Buna karşılık taraflar arasında bir hizmet sözleşmesi ilişkisinin var olmadığı ise kesindir[466]. Başka bir deyişle, alt işveren, asıl işverenin işçisi durumunda değildir; aksine, o da ayrı bir işverendir.

---

462 Yargıtay da, taşıma sözleşmesiyle işçilerin işyerine getirilip götürülmesini üstlenen kimseyi alt işveren kabul etmiştir (9. HD., 18.1.1989, 10312/1139). Buna karşılık, Yargıtay 2001 yılında verdiği bir kararda işyerinin temizlenmesi işini alan temizlik şirketinin yaptığı işi bağımsız iş, "anahtar teslimi iş yapma" biçiminde nitelendirilmiş (10. HD., 13.9.2001, 4151/5593, İşv. D., Şubat 2002, 18), ancak daha sonra bu görüşünden dönmüştür.

463 Yargıtay 9. Hukuk Dairesine göre, "Davalı …'ya ait gemi ve iskelelerde kurulacak olan büfe, cafe ve restaurantlar şirket müşterilerinin yolculuğunun daha konforlu hale getirilmesine yönelik bir hizmettir. Bu iş davalı ..'.nin asıl işi değilse de yardımcı işi niteliğinde olup davalılar arasındaki ilişki kira sözleşmesi olmayıp asıl-alt işveren ilişkisidir", (9. HD., 22.3.2016, E. 2014/35686, K. 2016/6801). Aynı şekilde Yargıtaya göre, "… otel işyerinin altında bulunan garaj ve oto yıkama işyerini işletmek üzere kira sözleşmesi" yapılması da asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurar, (Yarg. 9. HD., 19.12.2005, E. 2005/35194, K. 2005/39733). Kararlar için bkz. (www.kazanci.com).

464 *Çelik*/*Caniklioğlu*/*Canbolat*, 99; *Akyiğit*, Ercan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt işverenlik, İstanbul 2013, 24; *Aykaç*, Hande Bahar: İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011, 37 vd. ve orada gösterilen yazarlar; *Güleşçi*, Yusuf: Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması, Ankara 2013, 90.

465 Yargıtay 10. HD bir kararında işverenler arasındaki sözleşmenin farklı olabileceğini şu şekilde ifade etmektedir: "Asıl işverenle, aracı arasındaki sözleşmenin hukuki niteliğinin önemi yoktur. Önemli olan yön, asıl işverene ait işin aracı tarafından yapımının sağlanmasıdır", Yarg. 10. HD., 5.4.2016, E. 2015/24804, K. 2016/4907, (www.kazanci.com).

466 Hangi sözleşmelerin asıl işveren alt işveren ilişkisi oluşturmayacağı konusunda bkz. *Aykaç*, Alt İşverenlik, 34-36. Yazar distribütörlük sözleşmesinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi kuramayacağını belirtmekte ise de, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi aksi yönde karar vermiştir, (Yarg. 22. HD., 02.02.2015, E. 2014/26641, K. 2015/3272, Çalışma ve Toplum, 2016/1, 515-517). Kanaatimizce de bu sözleşme asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurmaz, eğer somut olayda muvazaa söz konusu ise bu durumda da görünürdeki sözleşme geçersiz olur ve işçi/sigortalı baştan itibaren asıl işverenin işçici/sigortalısı sayılır; Acentelik sözleşmesinin asıl işveren alt işveren ilişkisi olup olamayacağı konusunda bkz. (Yarg. 22. HD., 27.9.2011, E. 2011/6292 K. 2011/1212 ve F. *Şahlanan*'ın incelemesi, Tekstil İşv. D., Mayıs 2012 eki, 26).

Buna karşılık, alt işveren ile çalıştırdığı kişiler arasındaki ilişkinin hizmet (iş) sözleşmesine dayandığı ise tartışma dışıdır. Bu ilişkinin bireysel iş hukukundaki sonuçları, 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde, sigorta ilişkisi de 5510 sayılı Kanunun 12. maddesinde düzenlenmiştir. İzlenen amaç, ilkinde işçilik haklarını (ücret, tazminat vb.), ikincisinde ise sosyal sigorta haklarını, genellikle mali yönden zayıf olan alt işverene karşı, asıl işvereni de sorumlu tutarak güvenceye almaktır[467].

Önemle belirtelim ki, işverenlerin kendi aralarındaki sözleşmeyi nitelendirme biçimi veya yazılı sözleşmedeki ibare, yargıç açısından mutlak bağlayıcı bir etki yaratmaz[468].

Gerçekten, taraflar, aralarındaki ilişkinin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku açısından hukuki sonuç doğurmayacağını, sadece Borçlar Hukuku ya da Ticaret Hukuku bakımından hüküm ve sonuç doğuran sözleşme olduğunu düşünebilirler ve bunu sözleşmede belirtebilirler. Ancak bu konuda önemli olan taraflar arasındaki ilişkinin Kanundaki tanımın unsurlarını barındırıp barındırmadığıdır. Bu unsurlar varsa taraflar arasındaki ilişki, tarafların değerlendirmesinden bağımsız bir şekilde, asıl işveren-alt işveren ilişkisidir. Buna karşılık, Kanunun tanımında yer alan unsurlar yoksa o ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. İşte yargıç her somut olayda taraflar arasındaki ilişkiyi nitelendirmek, bunun asıl işveren-alt işveren ilişkisinin unsurlarını taşıyıp taşımadığını değerlendirmek zorundadır. Nitekim Yargıtay da, İş Hukukuna ilişkin bir uyuşmazlıkta, taraflar arasında "hizmet alım sözleşmesi" olarak nitelendirilen ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olduğu sonucuna varmıştır[469]. Aynı anlayışın Sosyal Sigorta Hukuku açısından da geçerli olacağında şüphe yoktur.

Öte yandan uygulamada, gerek iş hukuku, gerekse sosyal sigortalar alanında, iki işveren arasındaki sözleşmenin muvazaa veya kanuna karşı hile nedeniyle yargıç tarafından yapılan hukuki niteleme sonucu geçersiz sayıldığı görülmektedir.

Yargıtaya göre, örneğin müteahhide verilen işte çalışan işçilerin müteahhit değiştiği halde çalışmalarına devam etmesi, işçilerin işe alınmaları ve çıkarılmaları konusunda esas yetkinin ve denetimin asıl işverende olması, her türlü araç ve gerecin asıl işveren tarafından sağlanması, aynı makinanın bir tarafında müteahhidin (alt işverenin) öbür tarafında asıl işverenin işçilerinin çalışması gibi olgular, muvazaayı gösterir[470].

---

467 *Çenberci*, 597 ve dn. 3.

468 Nitekim Yüksek Mahkeme, tarafların işyeri devri olarak adlandırdıkları bir sözleşme ilişkisini, eser sözleşmesi olarak nitelemiş ve SSK. m. 87 (şimdi m. 12) anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığını kabul etmiştir (Yarg. HGK, 1.2.1989, 10-717/43); aynı yönde *Karabacak*, Ebru: Prim Ödeme Yükümlülüğüne Aykırılığın Hukuki Sonuçları, İstanbul 2017, 118; Erdoğan, Nilay: Sosyal Güvenlik Hukukunda Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluk, İstanbul 2019, 18.

469 Yarg., 22. HD., 8.2.2013, E. 2013/1342, K. 2013/2422, (www.kazanci.com).

470 Yarg. 9. HD., 18.11.1997, 16673/19164; İşverenin yönetim yetkisinin olmaması halinde iliş-

Yargıtay başka bir kararında; şeklen ihale yolu ile üçüncü kişiler yanında çalıştırılan işçilerin aynı yerde çalışmalarında bir kesintinin olmadığı, davalı ile taşeronlar (alt işverenler) arasında yapılan kısa süreli sözleşmelerde kaç işçinin işe alınacağı, niteliklerinin neler olacağı, öğle yemeklerinin davalı tarafından verileceği hususlarının yer aldığı bir uyuşmazlıkta da muvazaa sonucuna varmış ve işçilerin gerçekte davalı işverenin işçileri olduğunu kabul etmiştir[471].

Bunun gibi Yargıtay yine İş Hukuku ile ilgili bir uyuşmazlıkta verdiği kararda, tek bir şoför, sekreter vb. personelin temini için hizmet alımının yapıldığı halde yapılan işin İş Kanunu 2. madde anlamında bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi olmayacağını kabul etmiştir[472].

Yargıtay son dönemlerde alt işverenin değişmesine rağmen işçinin değişmediği durumlara ilişkin olarak verdiği kararlarda ise ilişkinin salt bu sebeple muvazaalı kabul edilmeyeceğini, uyuşmazlığın işyeri devri kurallarına göre çözümlenmesi gerektiğini kabul etmektedir[473]. Yargıtayın kararlarında belirtilen sonuç, SSK. m. 82 (şimdi m. 89/1) hükmünün uygulanmasında da, dolaylı olarak, önem taşımaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu, muvazaalı ilişkilere çözüm olarak 2. maddesinde konuyu açıkça düzenlemiş bulunmaktadır. Buna göre, "asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler..." (İşK. m. 2/7). 5510 sayılı Kanunda ise bu konuda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Kuşkusuz konunun 5510 sayılı Kanunda açıkça düzenlenmemesi sosyal sigorta hukukunda muvazaalı ilişkilere bağlanacak bir sonuç olmadığı anlamına gelmez. Sorunun genel hukuk kuralları ve ilkeleri ile çözümü mümkün ve gereklidir.

---

kinin geçersiz sayılacağı konusunda başka kararlar için bkz. Yarg. 9. HD., 26.10.2015, E. 2015/21010, K. 2015/29843, Çalışma ve Toplum, 2016/2, 923-926; Yarg. 9. HD., 23.2.2009, E. 2008/12808 K. 2009/3210, (www.kazanci.com).

471 Yarg. 9. HD., 26.2.1998, 324/2818.

472 Yarg. 9. HD., 23.12.2015, E. 2015/24940, K. 2015/36619, (www.kazanci.com).

473 Yarg. 9. HD., 19.03.2013, E. 2013/5587 K. 2013/9305, Aynı yönde Yarg. 9. HD., 27.11.2012, E. 2011/51419 K. 2012/39553, (www.legalbank.net); Ayrıca bkz. Yarg. 7. HD., 26.05.2014, E. 2014/6956 K. 2014/11222, Çalışma ve Toplum, 2015/3, 244-250. Bu konudaki açıklamalar için bkz. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 122-124.

c) Alt işveren kavramının tanımı ve unsurları

aa) Tanım

5510 sayılı Kanuna 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" (m. 12/6)[474], [475]. Bu tanım, 1475 sayılı İş Kanununun 1. maddesindeki tanımdan pek farklı değildir. Oysa 4857 sayılı yeni İş Kanunu, bazı noktalarda alt işveren kavramını daha dar olarak tanımlamış ve bu ilişkinin kurulmasını sınırlandırmıştır. Gerçekten, İş Kanunu m. 2/6'ya göre, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında konulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir".

Hemen belirtelim ki, bu tanım farklılığı her iki kanundaki düzenlemenin (normun) koruma amacının farklı oluşundan kaynaklanmaktadır. Gerçekten İş Kanunu işçiyi korurken, 5510 sayılı Kanun bu düzenleme ile Kurumu korumayı amaçlamaktadır. Bu durumda da, Kurumun alt işverenin sigortalısına ait ödenmeyen prim ya da rücu alacağı için her iki işverenden de talepte bulunması kuşkusuz Kurum açısından tercih edilen bir hususdur. Ancak bu tanım farklılığı nedeniyle İş Kanunu açısından geçersiz olan bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi (örneğin asıl işin bir bölümünün işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmamasına rağmen alt işverene verilmesi halinde), 5510 sayılı Kanun açısından geçerli olacak ve buna bağlı hukuki sonuçlar doğabilecektir. Bunun ise yerinde olduğunu söylemek güçtür. Bu nedenle, bizce, her iki Kanunda da temel kavramlar açısından aynı tanımın esas alınması daha isabetli olurdu[476].

Alt işverenin (taşeron) asıl işverenden bir iş alması ve bu işte kendi adına işçi (5510 sayılı Kanun anlamında sigortalı) çalıştırması, bu kavramın belirleyici özelliklerini oluşturur. Alt işverenin kendi adına sigortalı çalıştırması onun işverenlik sıfatını; bu sigortalıları, kendisine ait bağımsız işinde değil de, asıl işverene ait işin bölüm veya eklentilerinde çalıştırması da, bu işverenlik sıfatının ikinci planda oluşunu ortaya koyar[477].

---

474 5510 sayılı Kanun anlamında asıl işveren kavramı hakkında geniş açıklamalar için bkz. *Erdoğan*, 16 vd.

475 Alt işveren konusunda açıklamalar için ayrıca bkz. SGK 2020/20 sayılı Genelge, 25 vd.

476 Öğretide *Güzel* de, bu konuda, geçici iş ilişkisinde olduğu gibi tanım bakımından 4857 sayılı Kanuna atıf yapılmasının daha isabetli olacağını belirtmektedir, *Güzel*, 5510 Sayılı Yasa İle İşverenlere Getirilen Önemli Ek Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, 146; *Güzel*/*Ocak*, İşverenlere Getirilen Ek Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, 29.

477 *Çenberci*, 598.

bb) Unsurları

Yukarıdaki açıklamalar, m. 12/6 anlamında alt işveren kavramını oluşturan unsurları da ortaya koymaktadır[478]. Alt işverenden söz edebilmek için, her şeyden önce kendi adına sigortalı çalıştıran asıl işverenin varlığı gereklidir. Ayrıca, alt işverenin asıl işverene ait işi veya onun bir bölümünü üstlenmesi ve orada kendi adına sigortalı çalıştırması zorunludur[479]. Bu unsurlardan sadece birinin yokluğu halinde alt işverenden söz edilemez.

Kuşkusuz, asıl işveren de m. 12/1'e göre belirlenecektir. Bu madde anlamında işveren sayılmayan kişilerden iş alanlar, alt işveren sayılmayacaktır. Bundan dolayıdır ki, ihale makamından iş alınması durumunda, ihale makamı işveren sayılmadığı -o işte sigortalı çalıştırmadığı- için, işi alan da alt işveren değil, asıl işverendir[480]. Bunun gibi, Yargıtayın yerleşmiş içtihadına göre, anahtar teslimi suretiyle bir bina inşaatının müteahhide yaptırılması durumunda, bu sonuncu alt işveren değil, asıl işverendir[481]. Aynı şekilde, işin belirli bir bölümünün değil de tamamının bölümlere ayrılarak başkalarına devredildiği, işten bu yolla tamamen el çekildiği, sigortalı çalıştırılmadığı durumlarda da bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu olmaz[482].

Yargıtayın aynı konudaki başka kararlarına göre de m. 12/6 anlamında alt işverenden söz edebilmek için, alt işverenin aldığı iş, işverenin asıl işinin bölüm veya eklentilerindeki işin bir bölümü olmalıdır[483]. İşverenden alınan iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak değerlendirilebilecek nitelikte ise, işi alan kimse alt işveren değil,

---

478 Bu konuda ayrıca bkz *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 38 vd.

479 Yargıtaya göre de, m. 87 anlamında aracıdan söz edebilmek için, aracının aldığı işin, işverenin asıl işinin veya bölüm ve eklentilerindeki işin bir kesimi olmalıdır. İşverenden alınan iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak değerlendirilebilecek nitelikte ise, işi alan kimse aracı değil, işverendir (Yarg. 21. HD., 14.10.1996, 3281/5643, YKD, Eylül 1997, 1465-1466); 5510 sayılı Kanundaki tanımın unsurları hakkında bkz. Erdoğan, 23 vd.

480 Yarg. HGK, 24.5.1995, 9-273/548.

481 *Çenberci,* 598, *Canbolat,* 13 vd.; *Aydemir*, 134; Yarg. 10. HD., 13.3.1997, 2081/1995, *Arıcı,* 1997 Yılı Kararları, 285; YHGK, 05.05.2004, E.2004/10-233, K. 2004/262; Yarg. 21. HD., 19.02.2009, E. 2008/20070, K. 2009/2340 (www.legalbank.net).

482 Yarg. 21 HD., 24.01.2013, 2011/3927, 1017, *Balcı/Yılmaz*, 146-147.

483 Yargıtaya göre, "Asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı için öncelikle işin başka bir işverenden alınmış olması, bir başka ifade ile asıl işverenin işverenlik sıfatına devredilen iş dolayısıyla sahip olması, asıl işyeri ya da işyerinden sayılan yerlerde kendi adına işçi çalıştırıyor olması gerekir. İşin belirli bir bölümünde değil de tamamının bir bütün halinde ya da bölümlere ayrılarak başkalarına devredildiği, işten bu yolla tamamen el çekildiği, sigortalı çalıştırılmadığı için işveren sıfatına haiz olunmadığı durumda ise, bunları devralan kişiler alt işveren, devredenlerde asıl işveren olarak nitelendirilemeyecektir" Yarg. 10. HD., 14.11.2012, E. 2011/12805, K. 2002/21908, karar ve değerlendirmesi için bkz. *Canikli̇oğlu*, 2012 Yılı Kararları , 436 vd.

işverendir[484]. Bunun gibi, işin bir bölümünün değil de, tümünün bir başkasına devri halinde artık alt işverenlik değil, işyerinin devri söz konusudur. Devreden iş sahibi, sigortalı çalıştırmadığından işveren sayılmayacaktır. İşi devralan ise bağımsız bir işveren sayılacaktır[485].

Kurum uygulamasına göre, bir işin bölüm veya eklentilerinde iş alanın, aldığı işte çalıştırdığı sigortalılar, işe alanın var olan SGK kapsamında bulunan işyerinin sigortalıları ise, bu durumda iş alanın aracı olarak kabulü olanaklı değildir. Uygulamada, özellikle büyük işyerlerinde, işin bölüm ve eklentilerinde yapılan işler, çeşitli adlar altında parçalara bölünmek suretiyle farklı işverenlere yaptırılmakta; bu işverenler ise, kendi adlarına tescilli devamlı işyeri sigortalılarıyla bu işleri yürütmektedirler. Bu halde de asıl işveren -alt işveren ilişkisi söz konusu olmamaktadır. Buna karşılık Kurum uygulamasına göre, iş sahibinin kendisi, işçi çalıştırmaksızın işi belirli kısımlara ayırıp başka başka (birden çok) kişilere yaptırması halinde, işin bu kişilere devri söz konusu değil ise, bu kişiler alt işveren sıfatına sahiptirler[486].

d) Alt işverenin sosyal sigorta yükümlülükleri ve sorumluluğu

Alt işveren, sigortalı çalıştırdığı andan itibaren 5510 sayılı Kanun anlamında işveren sıfatına sahip olacaktır. Alt işverenler, çalıştırdıkları sigortalıların "gerçek işvereni"dirler. Dolayısıyla, çalıştırdıkları sigortalılar yönünden öbür işverenlerden farksızdırlar; 5510 sayılı Kanunun işverenlere yüklediği tüm yükümlülükler, m. 12/6 anlamında alt işverenin ödevlerini oluşturur.

Bu konuda herhangi bir sınırlama söz konusu değildir[487]. Sigortalı işe giriş bildirgesi, işyeri bildirgesi, aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi, gerekli kayıt ve defterlerin tutulması, belirli işlerde sigortalı işe başlatılmadan rapor alınması, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının öngördüğü tüm önlemlerin alınması, alt işverenin de yerine getirmesi gereken ödevlerdir. Kanunun işverene yüklediği tüm ödevlerden dolayı, alt işveren de Kuruma karşı, bağımsız bir işveren olarak sorumludur. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin en belirgin özelliği, alt işverenin sosyal sigorta yükümlülüklerini ihlal etmesi halinde asıl işverenin de birlikte (müteselsil) sorumluluğunun öngörülmüş olmasıdır.

---

484 Yarg. 21. HD., 14.10.1996, 3281/5643; aynı yönde Yarg. 10. HD., 5.4.2016, E. 2015/24804, K. 2016/4907; Yarg. 21. HD., 28.3.2016, E. 2015/11487, K. 2016/5389, kararlar için bkz. (www.kazanci.com).

485 Yarg. 10. HD., 7.7.1983, 3250/3773; 21. HD., 21.4.1998, 1532/2796.

486 SSK., İşveren İşlemleri, 17.

487 *Çenberci*, 600.

e) Alt işverenin çalıştırdığı sigortalılar nedeniyle asıl işverenin yükümlülükleri ve müteselsil sorumluluğu

aa) Genel olarak asıl işverenin müteselsil sorumluluğu

5510 sayılı Kanun m. 12/6 hükmü, alt işverenle birlikte asıl işverenin de sorumluluğunu düzenlemektedir. Bu hükme göre, "Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur". 5510 sayılı Kanun m. 12/6 ile izlenen amaç, sosyal sigorta yükümlülüklerinin etkin bir biçimde uygulanması, Kurumun prim alacağı ile sigortalının haklarını güvence altına almaktır.

Kanunda düzenlenen sorumluluk türü, "müteselsil sorumluluk" (dayanışmalı veya birlikte sorumluluk) olarak nitelendirilecektir (TBK. m. 61)[488], [489]. Müteselsil borçlulukta, borçlulardan her biri borcun tamamından sorumludur ve alacaklının dilediği borçluya müracaat etme hakkı vardır (TBK. m. 163/1). Bunun sonucu olarak, Sosyal Güvenlik Kurumu, örneğin alt işverenin prim borcu için alt işveren veya asıl işverene ayrı ayrı veya her ikisine birlikte başvurabilir; her birinden alacağının tamamını veya bir bölümünü talep edebilir. Ancak belirtelim ki, asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin sorumluluğuna bağlı ve onun sorumluluk alanı ile sınırlıdır[490].

Alt işveren ile asıl işvereni birlikte (müteselsil) sorumlu tutan kanun hükümleri kamu düzenine ilişkin olup, mutlak emredici niteliktedir; sözleşmelerle ortadan kaldırılamaz[491]. Bu nedenle, asıl işverenle alt işveren arasında yapılan sözleşmede, örneğin sosyal sigorta yükümlülükleri nedeniyle tüm sorumluluğun alt işverene ait olduğu belirtilmiş olsa bile, sözleşmenin bu maddesi, taraflar açısından bağlayıcı etki doğurmakla birlikte[492], Kuruma ve

---

488 *Tuncay/Ekmekçi,* 349; *Öztürk*, 267; *Karabacak*, Prim Ödeme Yükümlülüğü, 122 vd.; *Erdoğan*, 97-98.

489 Belirtelim ki, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu konuyu biraz daha farklı düzenlemiş, birden fazla kişinin bir zarardan sorumluluğunu eskisinde olduğu gibi yine iki ayrı maddede düzenlemesine rağmen tam teselsül-eksik teselsül ayrımına yer vermemiştir. Gerçekten, Türk Borçlar Kanununda birlikte haksız fiil işleyerek zarara sebep olanlar ile aynı zarardan farklı sebeplerden dolayı sorumlu olanlar aynı maddede (m. 61) düzenlenmiş ve her iki durum da "müteselsil sorumluluk" sayılarak aynı esaslara tabi tutulmuştur. 6098 sayılı Kanundaki müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümlerin asıl işveren-alt işveren ilişkisi bağlamında değerlendirilmesi için bkz. *Akın*, Levent: Yeni Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Çerçevesinde Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğunun Niteliği, AÜHFD, 60 (4) 2011, 740.

490 *Erdoğan*, 103.

491 *Tuncay/Ekmekçi,* 350; *Erdoğan*, 187; *Sümer*, Sosyal Güvenlik, 81.

492 *Çenberci*, 601; *Tunçomağ*, 127; *Tuncay/Ekmekçi,* 363; Yarg. 10. HD., 27.1.1983, 41/295.

sigortalılara karşı hükümsüz sayılacaktır[493]. Asıl işveren, borcu ödedikten sonra alt işverene rücu edebilecektir.

Yargıtaya göre, işyerinin gerçek sahibi (asıl işveren) ile alt işveren, prim borcuna ilişkin sorumluluğu, sözleşme ile kendi aralarında özgürce kararlaştırabilirler. Ancak böyle bir anlaşma, Kuruma karşı ortak sorumluluklarına etkili olmayıp, sadece taraflar arasındaki rücu kuralının düzenlenmesi açısından kendilerini bağlayan bir koşul niteliğindedir[494].

Yargıtaya göre, alt işverene ait işçilerin (sigortalıların) sigorta primlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur. Ancak, alt işverenin ayrı bir işyeri varsa ve çalıştırdığı işçilere ilişkin primler bu işyerinden ödeniyorsa, Kurum, taşeron ve onunla birlikte asıl işverenden yeniden prim isteminde bulunamaz[495].

bb) Asıl işverenin yükümlüklerinin ve müteselsil sorumluluğunun kapsamı

aaa) Alt işverenin Kuruma karşı olan yükümlülüklerinden dolayı asıl işverenin müteselsil sorumluluğu

5510 sayılı Kanun hiçbir ayırım yapmaksızın, Kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı, alt işveren ile birlikte asıl işvereni de müteselsilen sorumlu tutmuştur (m. 12/6)[496]. Şu halde, müteselsil sorumluluğu gerektiren ödevler kapsamına, örneğin sigortalı işe giriş bildirgesi, aylık prim ve hizmet belgesi, gerekli kayıt ve defterlerin tutulması, belirli işlerde sigortalının işe başlatılmadan rapor alınması, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının öngördüğü önlemlerin alınması, primlerin ödenmesi vb. girer[497]. Asıl işveren, bu ödevlerin alt işveren tarafından kanuna uygun bir biçimde yerine getirilmemesi halinde Kuruma karşı müteselsilen sorumlu olur.

Bunun gibi, rücu alacakları da öngörülen yükümlülükler kapsamına girer[498]. Alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranması nedeniyle sigortalısının iş kazasına uğraması halinde, asıl işveren de Kuruma karşı rücu tazminatından müteselsilen sorumlu olacaktır[499].

---

493 Yarg. 10. HD., 2.5.2016, E. 2014/26300, K. 2016/7171, (www.kazanci.com).

494 Yarg. HGK, 3.4.1974, 4-314/215.

495 Yarg. 10. HD., 13.12.1973, 5171/2643.

496 *Çenberci*, 601; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 362.

497 Yargıtaya göre asıl işverenin tasarrufu teşvik kesintisinden dolayı sorumluluğu yoktur, karar ve kararı haklı olarak isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Uşan*, 2011 Yılı Kararları, 383-385; Erdoğan, 193 vd.

498 Yarg. 10. HD., 17,4.1980, 2480/2975; 28.12.1987, 7139/7547, *Güzel,* 1987 Yılı Kararları, 269 vd.; Erdoğan, 196.

499 Yarg. 9. HD., 26.5.1970, 2960/5422; 10. HD., 29.3.1983, 436/1590, *Çenberci*, 603; 10. HD., 18.5.1999, 3208/3311,YKD, Aralık 1999, 1667-1668.

Önemle belirtelim ki, asıl işverenin sorumluluk alanı, alt işverenin sorumluluk alan ve miktarlarıyla sınırlıdır. Örneğin, alt işverenin Kuruma olan prim borcundan ötürü asıl işverenin sorumluluğu, prim borcunun gerçek miktarıyla sınırlıdır. Bu nedenle, asıl işveren, sözgelimi alt işverenin kasten fazla bildirdiği primler veya kendisine ait olmayan işyerleri dolayısıyla sorumlu tutulamaz[500].

Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu mali ve hukuki açıdan söz konusu olup, cezai sorumlulukta uygulanamaz[501]. Çünkü cezai sorumluluk kişiseldir. Bunun sonucu olarak, asıl işveren, taşeronun fiilinden dolayı idari para cezası yönünden müteselsilen sorumlu tutulamaz[502].

Yargıtaya göre de, Kurumca alt işveren aleyhine verilmiş idari para cezasından asıl işveren sorumlu tutulamaz[503]. Yine Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin haklı olarak belirttiği gibi, alt işverenin cezai yönden sorumluluğu kişisel olup, bu cezadan bu konuda açık bir yasa hükmü bulunmadıkça aracı (taşeron) işverenin suç teşkil eden fiili sonucu tayin edilen idari para cezasından onunla birlikte bir başkasının, örneğin asıl işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir[504].

Yarg. HGK'nun isabetli olmayan eski tarihli bir kararına göre ise, asıl işveren, müteselsil sorumluluk gereğince tali işverenin idari para cezasından da sorumludur. Bunu Kuruma ödemiş ise, Kurumdan geri alamaz, ancak tali işverene rücu edebilir[505].

---

500 Yarg. 10. HD., 13.3.1979, 7020/2299, İHU, SSK. 87, No. 2 ve Ş. *Kartal*'ın incelemesi; Yarg. 9. HD., 28.6.1972, 37264/20857.

501 Buna karşılık Kurum 21.06.2011 tarih ve 2011/53 sayılı Genelgesinde asıl işverenin alt işverenin ödemesi gereken idari para cezasından Kuruma karşı birlikte sorumlu olduğunu kabul etmektedir. Genelgeye göre, alt işverenin Kuruma olan ve yasal süresi içinde ödenmeyen borçlarının tahsilini teminen 6183 sayılı Kanunun 55. maddesine göre düzenlenecek ödeme emirlerinin asıl işverene ve alt işverene aynı anda (birlikte) gönderilerek icra takip işlemlerinin yapılması gerekmektedir.

502 Aynı yönde; *Gerek*, Nüvit: Alt İşverenlerin İdari Para Cezalarından Asıl İşverenin Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.19, Eylül 2010, 183; *Uşan*, 2011 Yılı Kararları, 381; *Sümer*, Sosyal Güvenlik, 80.

503 Yargıtaya göre, "*Somut olayda idari para cezası taşeron ... aleyhine kurulmuş olduğuna ve dosyadaki bilgi ve belgelerden davacı hakkında verilmiş herhangi bir idari para cezası kararının mevcudiyeti anlaşılmadığına göre, taşeronun borcundan dolayı davacı işveren aleyhine icra takibinin yapılması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir*", Yarg. 10. HD., 14.9.1988, 5238/5445, YKD, Şubat 1999, 197-198; aynı yönde:10. HD., 15.5.1990, 8112/4602, YKD, Haziran 1992, 837; 14.9.1998, 5238/5445, YKD, Şubat 1999, 197-198.

504 Yarg. 10. HD., 23.09.2002, E.2002/5424, K.2002/6573, Çimento İşv. D., Ocak 2003, 61-62; Yarg. 10. HD., 13.6.2011, 2009/17563, K. 2011/8689, karar ve kararı isabetli bulan görüş için bkz. *Uşan*, 2011 Yılı Kararları, 380 vd.

505 Yarg. HGK, 12.6.1991, 10-277/359, *Sözer,* 1991 Yılı Kararları, 177.

bbb) Asıl işverenin rücu tazminatından sorumluluğu

Yukarıda açıklandığı gibi, 5510 sayılı Kanunun işverenlere yüklediği tüm yükümlülükler, alt işverenin de ödevlerini oluşturmaktadır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının öngördüğü önlemleri almak da bu ödev deyiminin kapsamına girer. Asıl işveren de, kural olarak tüm bu ödevlerden ötürü alt işveren ile birlikte sorumludur.

Yargıtay, bu esastan yola çıkarak, alt işverenin çalıştırdığı sigortalıya uğramış olduğu iş kazasından dolayı yapmış olduğu giderler ve bağlamış olduğu gelirlerden ötürü SSKurumunun (şimdi SGK) asıl işverene rücu edebileceğine karar vermektedir. Yüksek Mahkemeye göre alt işverenin çalıştırdığı sigortalının uğradığı iş kazasına ilişkin Kurumun SSK. m. 26 kapsamında talep ettiği rücu alacağından asıl işveren dahi müştereken ve müteselsilen sorumludur[506]. İşyerindeki kazalardan sadece alt işverenin sorumlu bulunacağı hususu bir sözleşmeyle hüküm altına alınmış olsa bile, bu sözleşme hükmünün iç ilişkiye yönelik olması (Kanun hükmünü bertaraf edememesi) nedeniyle, asıl işveren alt işveren ile birlikte yine de sorumlu tutulacaktır[507].

Öte yandan, Kurumun işverene rücuu kusurlu sorumluluk esasına dayandığı için, iş kazasının oluşumunda alt işverenin kusurlu olması, asıl işverenin de sorumluluğunun ön koşulu olmaktadır[508]. Bunun sonucunda, yapılacak kusur incelemesinde asıl işverene herhangi bir kusur verilmemiş olsa dahi asıl işveren alt işverenin kusurundan dolayı müteselsilen sorumlu tutulacaktır[509]. İşin anahtar teslimi yoluyla ihale edildiği durumlarda ise asıl işveren-alt işveren ilişkisi ortaya çıkmayacağından, rücu tazminatından sorumluluğa gidilemez[510].

ccc) Asıl işverenin iş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi ve manevi tazminattan sorumluluğu

İş Kanununa göre, alt işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu

---

506 Yarg. 9. HD., 26.5.1970, 2960/5422; 10. HD., 21.6.1974, 3308/4571; 17.4.1980, 2480/2975; 29.3.1983, 436/1590; 21.3.2000, 1548/1679.

507 Yarg. 10. HD., 27.1.1983, 41/295.

508 Yarg. 10. HD., 28.12.1987, 7139/7547, *Güzel,* 1987 Kararları, 269 vd.; Yarg. 10. HD., 8.12.1992, 4976/11798.

509 Yarg. 10. HD., 18.5.1999, 3208/3311.

510 Yarg. 10. HD., 7.5.1990, 193/4275, Çimento İşveren, Mart 1991 ve *Tuncay*'ın incelemesi; *Güzel*, 1990 Yılı Kararları, 176; 13.3.1997; 2082/1995.

toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden asıl işveren de birlikte sorumludur (m. 2/6). Bu hüküm, alt işveren işçisinin iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanması halinde, kendi işvereni aleyhine genel hükümlere göre açacağı maddi ve manevi tazminat davalarında da uygulama alanı bulacaktır. Sigortalının, sigortalının ölümü halinde ise desteğinden yoksun kalanların, SSK'ca sağlanan hak ve menfaatlerle karşılanamayacak zararlarından işveren sorumludur (TBK. m. 61).

Yargıtay uygulamasında, işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına (İşK. m. 77 vd., şimdi: 6331 s.lı K. m. 4, 5) aykırı davranışı yüzünden zarar gören işçi (sigortalı) ya da hak sahiplerinin açtıkları maddi tazminat davaları, "Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine göre[511] sağlanan haklar dışında kalan zararların ödetilmesi ilkesine" dayandırılmaktadır[512]. İşverenin maddi bir tazminatla sorumlu tutulabildiği bazı hallerde sigortalının veya hak sahiplerinin işverenden Borçlar Kanununun 47. maddesine göre (şimdi: TBK m. 56)manevi tazminat isteyebileceği yerleşmiş Yargıtay İçtihadı ile benimsenmiş bulunmaktadır[513].

II. YER AÇISINDAN UYGULANMA ALANI

5510 sayılı Kanunun yer açısından uygulanma alanı, sigortalı kavramının belirlenmesinde olduğu gibi, sigorta yardımlarının yapılması yönünden de önem taşır. 5510 sayılı Kanun, İş Kanunu (m. 2) gibi, uygulama alanı açısından temel ölçüt olarak işyerini esas almış ve 4857 sayılı Kanuna benzer bir tanım yapmıştır.

1. İşyeri Kavramı

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 (m. 11). Böylece, işyeri kavramı, asıl işyerini, işin niteliği ve yürütümü açısından asıl işyerine bağlı bulunan yerler ile eklenti ve araçları da içeren bir bütün olmaktadır.

---

511 Dolayısıyla artık 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre sağlanan haklarla karşılanmayan zararlar işverenden talep edilebilecektir.

512 Örnek olarak: Yarg. 21. HD., 14.10.1997, 5076/6413.

513 Örnek olarak: Yarg. İBK, 22.6.1966, 7/7, RG., 28.7.1966, 12360; Türk Borçlar Kanununda manevi tazminatın belirlenmesine ilişkin esaslar ve Yargıtay kararlarının değerlendirilmesine ilişkin bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 388 vd.

5510 sayılı Kanun, 4857 sayılı Kanunda olduğu gibi[514], "*iş organizasyonu*"nu esas alan bir tanım yapmaya çalışmıştır. Fakat İş Kanunu kadar açık bir biçimde "*iş organizasyonu*" kavramını ifade edememiştir. Bununla birlikte, maddenin ilk fıkrasındaki, "*İşyeri, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir*", ifadesi, bizce bu amaca yöneliktir. Bu nedenle, İş Kanunundaki "*iş organizasyonu*" kavramı, 5510 sayılı Kanun uygulamasında da önemli bir ölçüt olarak değerlendirilebilecektir.

a) Asıl işyeri

Asıl işyeri, sigortalı kavramı temel alınarak, sigortalıların işlerini yaptıkları yerler biçiminde tanımlanmıştır (m. 11). Öyleyse, 5510 sayılı Kanun anlamında, bir yerde sigortalıların çalışmaya başlamasıyla birlikte o yer işyeri niteliğini kazanır. Sigortalı çalıştırılmayan bir yer, niteliği ne olursa olsun, 5510 sayılı Kanun açısından işyeri kabul edilemez[515].

b) Asıl işyerine bağlı yerler

5510 sayılı Kanun, işyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile *nitelik yönünden bağlılığı bulunan* ve *aynı yönetim altında örgütlenen* işyerine bağlı yerleri de işyeri kavramına dahil etmiştir. Ne var ki, işyerine bağlı olan yerlerin nelerden ibaret olduğunu saptamak, her zaman kolay değildir. Özellikle bir işverene ait yerlerin tek bir işyeri sayılıp sayılmayacağı duraksamalara neden olabilecektir. Her somut olayın özellikleri dikkate alınarak çözüme varmak en uygun yöntemdir.

Dikkat edilmesi gereken husus, "işin niteliği" ve "yönetimi" açısından iki yer arasında bir bağımlılık ilişkisinin bulunmasıdır. İşin niteliği yönünden bağlılıktan, belirli bir mal üretmek veya hizmet sunmak amacıyla yürütülen işlerin birbirini tamamlamaları; işin yönetimi açısından bağlılıktan, üretim ya da hizmet sunma işlerinin bir elden yönetilecek biçimde örgütlenmesi, anlaşılmalıdır. Başka bir ifadeyle, "bir işverene ait çeşitli işler görülen yerlerin tek bir işyeri sayılabilmesi için, bu yerlerde görülen işlerin aynı teknik amaca yönelik olmaları (amaçta birlik), ikincisi, aynı yönetim altında örgütlenmiş bulunmaları (yönetimde birlik) gereklidir"[516]. Görülüyor ki, asıl işyerine bağlı yerlerden söz edebilmek için her şeyden önce işverenin aynı olması gerekir. Aksi halde, iki ayrı işyeri söz konusu olur.

---

514 Ayrıntı için bkz. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 133 vd.; *Taşkent (Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan)*, 46 vd.; *Tunçomağ/Centel*, 60; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 249 vd.; *Güven/Aydın*, 93 vd.; *Aktay/Arıcı/ Senyen Kaplan*, 38 vd; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, Ders Kitabı, 56.

515 Bu anlamda: Yarg. 10. HD., 23.9.1999, 6397/6015, TÜBA/İİÇB, 1269; Yarg. 21. HD., 4.10.1999, 6943/6461, YKD, Mayıs, 2000, 747; *Aslanköylü*, 2009 Bası, 361; *Özdamar/Çakar*, 899.

516 Bkz. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 134-137; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 257 vd.

c) İşyerinin eklentileri

Kanun, işyerinden saydığı ve eklenti olarak adlandırdığı yerleri şöyle sıralamaktadır: "dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da" (m. 11/2). Maddenin açık ifadesinden de anlaşılacağı gibi, eklentiler sayılı bir biçimde değil, örnek niteliğinde belirtilmiştir. Dolayısıyla, işyeri ve işin görülmesi ile bağlantıları bulunan öbür yerler de işyerinin eklentisi olarak kabul edilebilir[517]. Bu nedenle Yargıtay, lojmanı, işin görüldüğü yerle aynı binada olsa dahi işyerinden saymamıştır[518].

d) Araçlar

Kanuna göre, araçlar da işyerinden sayılır (m. 11/2). Araç deyimi geniş anlamda kullanılmıştır. Bu nedenle, sadece işyerine ait kamyon, otomobil ve otobüs gibi taşıt araçları değil, aynı zamanda sabit vinç, buldozer, dozer, greyder gibi başka türden makina ve aletler de araç kavramına dahildir. Şu halde, işyerindeki işe ait sonucun gerçekleşmesine katkısı olan tüm taşıt araçları, iş makineleri ve diğer öteki aletler, araç kavramı kapsamında sayılacaktır. Belirtilen anlamdaki bir aracın itici gücünün benzin, mazot, elektrik, hayvan veya insan olmasının, 5510 sayılı Kanun açısından bir önemi yoktur[519].

İşverenin aracın maliki olması da zorunlu değildir. İşverenin kiraladığı veya ariyet olarak aldığı bir araç da işyerinden sayılır. Ayrıca, aracın işyerinin coğrafi sınırları içinde bulunması da gerekmez. Örneğin, yol ve köprü yapımında kullanılan buldozer, işçi taşıyan servis otobüsü, işyeri dışında bulunmalarına karşın yine de işyerinden sayılırlar[520].

2. İşyerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmesi

Çalışanların Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundan doğan haklarından yeterince yararlanabilmeleri, bu Kanunun istenildiği biçimde uygulanmasının sağlanması, işyerleri ile buralarda çalışan sigortalıların Kurumca bilinmesine bağlıdır. Ülkedeki tüm işyerlerinin Kurum tarafından saptanması olanaksızdır; bu nedenle, işverenler işyerini Kuruma

---

517 *Tunçomağ,* 131; Yarg. 9. HD., 29.11.1973, 430/1216.

518 Yarg. 9. HD., 21.10.1969, 7602/10058, *Cuhruk*/*Çolakoğlu*/*Bükey*, 158.

519 *Tunçomağ*, 131.

520 *Tunçomağ*, aynı yer; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 368; *Çakmak*, 134.

bildirmekle yükümlü tutulmuştur. İzlenen amaç, sigortalı çalıştırmaya başlamış işyerlerini ve bu işyerlerinin işveren ve işveren vekillerini saptamak ve işyerinin tescilini sağlamaktır[521].

a) Bildirimin süresi ve biçimi

aa) İşyerinin ilk açılışı sırasında bildirim ve tescil

aaa) Genel kural

İşverenler, örneği Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini[522] en geç sigortalı çalıştırmaya[523] başladığı tarihte, Kuruma vermekle yükümlüdürler (m. 11/3)[524], [525]. Bildirim yapılacağı son gün bir tatil gününe denk geldiğinde takip eden ilk iş günü işyeri bildirgesi verilebileceği gibi, son gün mali tatile denk geldiğinde işyeri bildirgesi verme yükümlülüğü 27 Temmuza uzamaktadır[526]. Dolayısıyla işyeri bildirgesi bu süreler içinde verildiğinde işverene idari para cezası uygulanmamaktadır.

İşverenler tarafından Kuruma yapılan işyeri bildirimi, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine ve ayrıca Türkiye İş Kurumuna yapılması gereken bildirimlerin yerine geçer. Yani bu kurumlara ayrıca bildirim yapılması gerekmez.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre, işyeri bildirgesinin elektronik ortamda Kuruma gönderilmesi gerekmektedir (SSİY. m. 27, 1). 2017 yılında değiştirilmeden önce işyeri bildirgeleri kağıt ortamında elden veya posta yoluyla Kuruma verilebiliyordu. 2017 yılın-

---

521 *Cuhruk*/*Çolakoğlu*/*Bükey*, 164-168.

522 İşyerleri, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde bulunan işyeri bildirgesinin doldurularak Kuruma verilmesi ile bildirilmektedir. Ayrıca bkz. *Keskin*, İşveren Yükümlülükleri, 194-195.

523 Yargıtaya göre, bir işyerinde part-time çalışma olması, o işyerinin kanun kapsamına alınmasını engellemez, Yarg. 10. HD., 15.2.1996, 1315/1274, YHD., Mayıs 1996, 735.

524 506 sayılı Kanun 25.8.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce, işverenler bir aylık bildirim süresi içinde işyerini Kuruma bildirebilmekteydiler. Ancak madde anılan Kanunla değiştirilerek, işverenlere, işyeri bildirgesini *işçi çalıştırmaya başlayacağı tarihten önce* Kuruma doğrudan vermek veya iadeli-taahhütlü olarak gönderme yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak, bu hüküm de 4958 sayılı Kanunla değiştirilerek, en geç sigortalı çalıştırılmaya başlanan tarihte işyerinin Kuruma bildirilmesi zorunluluğu öngörülmüş, 5510 sayılı Kanun da aynı esas benimsemiştir.

525 5510 sayılı Kanunun yürürlüğü sırasında m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı çalıştırmakta olan kamu idarelerinin Kuruma işyeri bildirgesi vermeleri için 24.10.2008 tarihine kadar süre tanınmıştır. Bu konuda bkz. geç. m. 11/6 ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uyarınca İşyerlerinin Tesciline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ, (m. 3.1).

526 Bu konuda açıklamalar için bkz. *Özdamar*/*Çakar*, 900.

da yapılan Yönetmelik[527] değişikliği ile bildirgenin elektronik ortamda gönderilmesi zorunlu hale gelmiştir.

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 (SSİY. değ. m. 27/2). Ancak Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine 2017 yılında eklenen hüküm ile, istihdamı 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 4/a bendi kapsamında sigortalı çalıştıran tüm işyerlerinin, birleştirilmek suretiyle tek dosyada işlem görmesine Kurumca izin verilebileceği; birden fazla ünite bölgesinde işyeri bulunması halinde ise tek dosyanın işlem göreceği ünitenin Kurumca belirleneceği belirtilmişti (SSİY m. 27/10). Ancak bu hüküm 18.8.2021 tarihli değişiklikle yürürlükten kaldırılmıştır.

Yönetmeliğe göre, aynı kamu kurum ve kuruluşunda, Kanunun m. 4/1, (a) ve (c) bentleri kapsamına giren sigortalıların çalıştırılması halinde, (a) bendi kapsamına giren sigortalılar için ayrı, (c) bendi kapsamına giren sigortalılar için ayrı işyeri bildirgesi düzenlenerek ayrı ayrı işyeri dosyası tescil edilecektir (SSİY. m. 27/17; İUT, 8.1.1).

Bunun gibi tescili yapılacak işyerinde, hem ayın 1'i ila 30'u arasında, hem de ayın 15'i ila müteakip ayın 14'ü arasındaki çalışmalarına istinaden ücret alan sigortalıların bulunması halinde, her iki çalışma döneminden dolayı iki ayrı işyeri bildirgesi düzenlenerek ayrı ayrı işyeri tescili yapılır (SSİY. m. 27/13).

Aynı işverenlere ait olup, aynı işkolunda bulunan birden fazla kara veya deniz yahut hava ulaştırma araçlarına tek sicil numarası verilir (SSİY. m. 27/3). Esas işin ayrıntısı veya tamamlayıcısı niteliğinde olan ve sigortalıları birbirine karışmayan işlerin ayrı ve bağımsız olarak yürütüldüğü yerler de bağımsız işyeri sayılır (SSİY. m. 27/6).

İhale yoluyla yapılan işlerin konsorsiyum şeklinde üstlenilmesi halinde, 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 (SSİY. m. 27/4).

Kanunun m. 4/1, (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı çalıştırılan işyerlerinin tescilinde, işyeri bildirgesi yeterli olup elektronik ortamda temin edilebilenler hariç olmak üzere eki belgeler ihtiyaç olması hâlinde ünitece istenir[528].

---

527 RG., 5.12.2017, 30261.

528 4/1 (a) kapsamında sigortalı çalıştırılan işyerlerinin tescilinde ayrıca istenecek belgeler için bkz. SSİY. m.29.

bbb) Kamu kurum ve kuruluşları ile valiliklerin bildirimleri üzerine tescil

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 onbeş gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür (m. 90/1). Bu yükümlülüğe aykırılık halinde ilgili kamu kurumu ve kuruluşu ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında idari para cezası verilir[529].

Bunun dışında 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 (m. 11/6). Bu bildirimlerden hangilerinin işyerinin bildirilmesi yerine geçeceği Kurumca belirlenir, belirlenenlerle ilgili ayrıca işyeri bildirgesi düzenlenmez (m.11/6, 7099 s.lı K. ek cümle)[530].

Bu yükümlülüğe uymayanlar hakkında ise idari para cezası uygulanır (m. 11/7; m. 102/1, b).[531].

Bu bildirim yükümlülüğünün dışında valilikler, belediyeler, il özel idareleri ve ruhsat vermeye yetkili diğer merciler tarafından, geçici iskan veya yapı kullanma izin belgesi verilmeden önce yapılan inşaat dolayısıyla, diğer kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ve bankalar ise, Cumhurbaşkanınca[532] belirlenecek işlemlerinde Kuruma borçlarının bulunmadığına dair ilgililerden Kurumca düzenlenmiş bir belge istemek zorundadırlar (m. 90/4)[533].

Bu bildirimler üzerine, ruhsata konu işin ya da inşaatın Kurumda tescilli olup olmadığının araştırılması, sigortalı çalıştırıldığı halde söz konusu iş ya da inşaatın tescilli olmadığının görülmesi üzerine işyerinin, Kurumca re'sen tescil edilmesi gerekmektedir (SSİY. m. 32; İşveren Uygulama Tebli-

---

529 Fakat ilgili kurum bu bildirimi Kurumca tespit yapılmadan önce 30 gün içinde kendiliğinden yapar ve tebliğ edilen cezayı 15 gün içinde öderse idari para cezası dörtte bir oranı üzerinden tahsil edilir (m. 102/2).

530 Bu cümle 7099 sayılı Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la eklenmiştir, RG.,10.03.2018, 30356. Bu konudaki inşaat işyerlerine ilişkin açıklamalar için bkz. 2018/18 sayılı Kurum Genelgesi.

531 Bu yükümlülüğe aykırı davranmış olan kurum ve kuruluşlar 6552 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden itibaren üç ay içinde Kuruma bildirim yaparlarsa süresinde bildirim yapmış sayılırlar ve haklarında idari para cezası uygulanmaz (Ek. geç. m. 57).

532 Bu yetki daha önce Bakanlar Kuruluna verilmiş iken 2018 yılında 703 sayılı KHK ile Cumhurbaşkanına verilmiştir.

533 Yukarıda belirtilen konulardaki açıklamalar için bkz. İşveren Uygulama Tebliği (8.1.2).

ği, 8.1.2). Bu düzenlemeler, özellikle inşaat sektöründe yoğun olan kayıt dışı sigortalı çalıştırmayı engelleme amacına yönelik bulunmaktadır.

ccc) Alt işverenlerin işyerini bildirimi

Alt işverenler, asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı sigortalıları, işverenle aralarında yaptıkları sözleşmenin ibrazı kaydıyla, Kurumdan alacağı özel bir numara ile asıl işverenin kayıtlı olduğu dosyadan bildirirler (m. 11/8). Yönetmeliğe göre, alt işverenlerin işlemlerinde kullanılmak üzere her bir alt işverene o işyeri için bir "Alt İşveren Numarası" verilir (SSİY. m. 31/1). Bu düzenleme ile izlenen amaç ise, asıl işverenle alt işveren arasındaki ilişkinin Kurum tarafından kolaylıkla tespit edilebilmesidir.

Önemle belirtelim ki, 4857 sayılı İş Kanununda da alt işverenin işyerinin tescili konusu ayrıca düzenlenmiştir (5763 s.lı K.la değ. m. 3/2). Bu hükümle, bir yandan alt işverenin işyerinin tescili, diğer yandan da bu tescil sırasında asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaa açısından denetlenmesi amaçlanmıştır[534].

ddd) Şirket kuruluşu sırasında işyeri bildirimi

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 (7099 s.lı K.la değ. m. 11/3)[535].

Yapılan düzenlemeyle, eskisinden farklı olarak, şirketlerin kuruluş aşamasında sigortalı çalıştırılmasa dahi işyeri tescilinin otomatik olarak gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. Böylece işverenlerin işyeri tescillerinde kolaylık sağlanmak istenmiştir. Gerçekten şirket kuruluşu sırasında artık sigortalı çalıştırılacak tarih belli olmasa dahi işyeri otomatik olarak tescil edilmekte, ancak işyerinin Kurumca kapsama alınması sigortalı çalıştırmaya başlama tarihi ile gerçekleşmektedir. Eğer şirket kuruluşu sırasında sigortalı çalıştırılacak tarih de bildirilmişse bu durumda işyeri bu tarih itibari ile otomatik olarak kapsama alınmaktadır[536].

---

534 Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Centel*, T., Alt İşveren Düzenlemelerine Eleştirel Bir Yaklaşım, Sicil, Aralık 2008, S.12, 39 vd.; *Alpagut*, G., Alt İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği İle İdari Para Cezalarına İlişkin Düzenlemeler, "İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler İşletmelere Ne Getiriyor?" Semineri'ne sunulan tebliğ, TİSK Yayın No: 296, Ekim 2008, 32 vd.

535 Böylece 506 sayılı Kanuna 2003 yılında 4884 sayılı Kanunla eklenen bu hüküm 5510 sayılı Kanunda da aynen düzenlenmiştir.

536 Belirtelim ki, konuya ilişkin olarak 2018/11 sayılı Genelge ile otomatik işyeri tescilinin ay-

Ancak bunun için şirket kuruluşu aşamasında Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 29. maddesinde belirtilen belgelerle birlikte, ıslak imzalı e-sigorta sözleşmesinin ve işveren haricindeki kişilerce e-sigorta sözleşmesinin yapılması halinde özel vekâletname aslının ya da noter onaylı suretinin müdürlüğe verilmesi de gerekmektedir.

Ticaret sicili memurluklarınca işyeri tesciline ilişkin Kuruma yapılan bildirim halinde de ayrıca Bakanlık ilgili bölge müdürlüğüne bildirimde bulunulmaz (Ek m. 1/1, 2)[537].

eee) İşverenlere işyeri numarası verilmesi

Bildirgesi verilen her işyerine Kurumca, "Mahiyet Kodu", "İşkolu Kodu"[538], "Ünite Kodu", "Sıra Numarası", "İl Kodu", "İlçe Kodu," "Kontrol Numarası" ve varsa "Geçici İş İlişkisi Kurulan İşveren Numarası" ile "Alt İşveren Numarası"nı ihtiva eden bir sicil numarası verilir ve bu numara işverene tebliğ edilir (SSİY. 28/1, a).

İşyerine ilişkin tüm işlemler, bu sicil numarasına göre yürütülür. Bu nedenle, Kuruma verilen tüm belgelerde anılan sicil numarasının da yazılması zorunludur[539].

Sosyal Güvenlik Kurumunca Elektronik Ortamda Yapılacak Tebligata İlişkin Yönetmelik uyarınca 34.09.2021 tarihinden sonra sigortalı çalıştırmaya başlayan, bir diğer deyişle işyeri açılışı yapan işverenler sigortalı çalıştırmaya başladığı ayı/dönemi takip eden aydan itibaren üç ay içinde, elektronik tebligat için başvuru yapmakla yükümlüdürler (Elektronik Teb. Yön. m. 8/2).

bb) İşyerinin, başka adrese nakledilmesi, devredilmesi, intikali ve ticaret şirketlerine ilişkin değişikliklerde tescil

İşyerinin faaliyette bulunduğu adresten *başka bir ildeki adrese* nakledilmesi, sigortalı çalıştırılan bir işin veya işyerinin başka bir işverene *devredilmesi* veya *intikal etmesi* halinde de işyeri bildirgesi verilmesi gerekmektedir (m. 11/5). Kanuna göre, *aynı il sınırları içinde adres değişikliklerinde*

---

rıntıları düzenlenmiş, ardından da otomatik tescil edilen inşaat işyerlerinde araştırma işlemi hakkında 2018/18 sayılı Genelge çıkarılmıştır.

537 5510 s.lı Kanuna 5838 s.lı K. m. 5 ile eklenen bu hüküm 01.08.2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

538 Bu Kod daha önce Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesine göre belirlenirken Ağustos 2021 yılında yapılan Yönetmelik değişikliği ile artık İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre belirlenmektedir.

539 Ayrıntı için bkz. *Kurt*, 83 vd.; *Öksüzömer*/*Kurt*, 15 vd.

yeniden işyeri bildirgesi verme yükümlülüğü yoktur[540]. Bu durumda, adres değişikliğinin yazı ile bildirilmesi yeterlidir (m. 11/5).

Yukarıda belirtilen hallerde işyeri bildirgesi, işyerinin *nakledildiği*, yeni işverenin işi veya işyerini *devraldığı* tarihi takip eden *on gün içinde* verilecektir. İşyerinin miras yoluyla *intikali halinde* ise, mirasçılar, ölüm tarihinden itibaren en geç *üç ay içinde*, işyeri bildirgesini Kuruma vermekle yükümlüdürler.

Ş*irketlerin nevilerinin değişmesi*, *birleşmesi* veya diğer bir şirkete *katılması* durumunda da işyeri bildirgesi düzenlenmesi gerekir. Bu durumların ticaret siciline tesciline ilişkin ilan tarihini; adi şirkete yeni ortak alınması durumunda ise en geç yeni ortağın alındığı tarihi takip eden on gün içinde, Kuruma işyeri bildirgesi verilmelidir. Bu bildirimlerin e-sigorta kanalıyla Kuruma bildirilmesi zorunludur (SSİY. m. 33/3).

Ekleyelim ki, işyerlerinde işletme adı değişikliklerinde işyeri bildirgesi verilmez, bu değişiklik bir yazı ile Kuruma bildirilir (SSİY. m. 33/3).

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Ağustos 2021'de yapılan değişikliklerle işyeri devir, intikali ve başka adrese nakline ilişkin birçok ayrıntı açıklığa kavuşturulmuştur. Yönetmeliğe göre, devir veya intikal nedeniyle düzenlenen işyeri bildirgesine istinaden ayrıca işyeri dosyası tescil edilmez ve işlemlerin eski işyeri numarasından devam ettirilebilmesi için, devir veya intikale ilişkin gerekli değişiklikler tescil kütüklerine kaydedilir (SSİY m. 33/4).

Aynı şekilde şirketlerin nevilerinin değişmesi, birleşmesi veya bir şirketin diğer bir şirkete katılması ya da adi şirketlerde yeni ortak alınması durumunda düzenlenen işyeri bildirgesine istinaden yeni işyeri dosyası tescil edilmez ve işlemler eski işyeri dosyası üzerinden devam eder *(SSİY. m. 33/5)*.

İşyerinin, gerek başka bir ildeki adrese nakledilmesi nedeniyle düzenlenen işyeri bildirgesine istinaden, gerekse aynı il içinde olmakla birlikte başka bir ünitenin görev alanındaki adrese nakledilmesi nedeniyle yapılan yazılı bildirim üzerine yeni işyeri dosyası tescil edilir (SSİY. m. 33/6).

İşyerinin başka bir ünitenin görev alanına giren adrese nakledilmesi halinde, durum yeni ünite tarafından bildirimin kendisine yapıldığı tarihten itibaren onbeş gün içinde eski işyeri dosyasının bulunduğu üniteye yazılı olarak bildirilir ve yapılan bildirim üzerine eski işyeri dosyası Kanun kapsamından çıkartılır (SSİY. m. 33/7). İşyerinin aynı ünitenin görev alanına giren başka bir adrese nakledilmesi halinde, yeni adres, işyerinin nakledildiği tarihten itibaren on gün içinde işyerinin işlem gördüğü üniteye yazı ile bildirilir ve bu durumda yeni işyeri dosyası tescil edilmez (SSİY. m. 33/8).

---

[540] Bu konudaki açıklamalar için SSİY m. 33/2 ve İşveren Uygulama Tebliği 8.1.1'e bkz. Uygulamada aynı il sınırı içinde olsa dahi adres değişikliği ile bağlı olunan müdürlük değişiyorsa yeniden işyeri bildirgesi verilmesi istenebilmektedir.

b) Tescil işleminin iptali

İşyerinin yanlış veya yersiz olarak tescil edildiğinin tespiti halinde, ünitece tescil işlemi iptal edilir (SSİY m. 34/1). Aynı iş veya işyerine birden fazla sicil numarası verilmiş olduğunun anlaşılması halinde, sonradan verilen numaralar ünitece re'sen iptal edilir. İptal edilen numaralar başka işyerine verilmez. Ancak işlemler sonradan verilen numaradan yürütülmüşse geriye dönük işlem yapmamak için diğer numaralar, işlem gören işyeri dosyasının numarasında birleştirilir (SSİY m. 34/2).

İnşaat ve ihale konusu işyerleri hariç olmak üzere, kapanma, terk veya tasfiye olmadığı halde, işyerinde en az iki yıllık bir süreden beri sigortalı çalıştırılmadığı, işverenler tarafından bildirilen veya Kurumca tespit edilen işyeri dosyaları, sigortalı çalıştırılmaya son verilen tarih itibarıyla ünitece Kanun kapsamından çıkarılır (SSİY m. 34/3).

c) İşyerinin Kurumca re' sen tescili

İşveren tarafından işyeri bildirgesinin verilmemiş olması halinde, işyeri Kurumca re'sen tescil edilir (m. 86; SSİY. m. 27). Bu tescil, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca fiilen yapılan denetimler sonucunda veya işyeri kayıtlarından yapılan tespitlere göre gerçekleştirilebileceği gibi, kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları denetim neticesinde alınan bilgilere göre de yapılabilir. Nihayet, kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek veya tüzel kişilerden veyahut ruhsat vermeye yetkili mercilerden alınan bilgilere (m. 8/7; m. 100; m. 90/1, 4) ya da mahkeme kararlarına istinaden de Kuruma bildirilmeyen bir işyeri re'sen tescil edilir (SSİY m. 32/1, c)[541].

d) İşyeri bildirgesinin verilmemesinin cezai yaptırımı

İşyeri bildirgesi verilmemesi halinde bu bildirgeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında idari para cezası uygulanır[542]. Kanuna göre, işyeri bildirgesini, Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler veya bu Kanunda belirtilen süre içinde Kuruma vermeyenlere;

-kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında,

-diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin iki katı tutarında,

---

[541] Tescil üzerine tespit edilen prim borcuna itiraz hakkında bkz. § 11, IV, 2.

[542] 506 sayılı kanun dönemine ilişkin olarak bkz. Bkz., *Duygulu*, İdari Para Cezası Uygulamaları, 4 vd.; *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 184-185.

-defter tutmakla yükümlü olmayanlar için bir aylık asgari ücret tutarında, idari para cezası verilir (m. 102/1,b)[543].

Ancak işyeri bildirgesinin Kurumca tespit yapılmadan önce, işveren ya da diğer ilgililerce, yasal süresi geçtikten sonra kendiliklerinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezanın yapılacak tebligattan itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde idari para cezası dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır (6270 s.'lı K.la değ. m. 102/2). İdari para cezası uygulanması 11. maddede belirtilen belgelerin Kuruma verilmesi yükümlülüğünü kaldırmaz (m. 11/7; m. 102/3) [544].

Şirket kuruluşu aşamasında, ticaret siciline yapılan bildirimleri 10 gün içinde Kuruma göndermeyen ticaret sicili memurluğuna idari para cezası verilir (m. 11/7; m. 102/1, h). Bu bildirgeyi Kurumca tespit yapılmadan önce 30 gün içinde verir ve cezayı 15 gün içinde öderse Ticaret sicil memurluğu da 102. maddenin ikinci fıkrasında düzenlenen indirimden yararlanır (6270 s.'lı K.la değ. m. 102/2).

İdari para cezaları ilgiliye tebliğ[545] ile tahakkuk eder. Tebliğ tarihinden itibaren onbeş 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 (m. 102/4).

İdari para cezalarının, Kuruma itiraz edilmeden veya yargı yoluna başvurulmadan önce tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde peşin ödenmesi halinde, bunun dörtte üçü tahsil edilir. Peşin ödeme idari para cezasına karşı yargı yoluna başvurma hakkını etkilemez. (m. 102/5)[546]. Mahkemeye başvurulması idari para cezasının takip ve tahsilini durdurmaz. Tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde ödenmeyen idari para cezaları, 89. madde hükmü gereğince hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir (m. 102/6).

---

543 Bu konuda kamu kurum ve kuruluşları için ayrıca bkz. geç. m. 28.

544 *Keskin*, İşveren Yükümlülükleri, 194.

545 24.12.2021 tarihinden itibaren Kurumca yapılan tebligatlar elektronik ortamda gerçekleştirilecektir. Bu bağlamda da idari para cezasına ilişkin elektronik imzalı evrak işverenin elektronik ortamdaki adresine ulaştığı tarihi izleyen beşinci günün sonunda tebliğ edilmiş sayılacaktır (m. 88/23; Elektronik Teb. Yön. m. 8/2).

546 AYM, maddede yer alan "Ancak Kurumca veya mahkemece Kurum lehine karar verilmesi halinde, daha önce tahsil edilmemiş olan dörtte birlik ceza tutarı, 89 uncu maddenin ikinci fıkrası hükmü de dikkate alınarak tahsil edilir" hükmünü iptal etmiştir. Bkz. AYM, 28/11/2013, E. 2013/40, K. 2013/139, (RG., 09.05.2014, 28995).

İdari para cezaları on yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Zamanaşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren başlar (m. 102/7). Dolayısıyla söz konusu idari para cezası, sigortalı çalıştırılmaya başlandığı tarihte, 4857 sayılı Kanunun 39. maddesine göre sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücret esas alınarak belirlenecektir. İdari para cezaları hakkında, bu Kanun ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununda hüküm bulunmayan hallerde 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır (m. 102/8)[547].

[547] İdari para cezalarındaki lehe değişikliklerden sanık işveren de yararlanır, Yarg. 11. CD., 3.5.2007, E. 2006/7730, K. 2007/3055, (www.kazanci.com). Karar ve değerlendirmesi için bkz. *Canikliođlu*, 2007 Yılı Kararları, 322-323.

§ 10. SOSYAL SİGORTALARIN İDARİ YÖNETİMİ

I. GENEL OLARAK

Sosyal güvenlik, düşünsel planda olduğu gibi, örgütsel planda da belirli bir tarihsel gelişim seyri izlemiştir. XIX yy.'ın sosyal yardım kurumları, esas olarak özel girişimler sonucu ortaya çıkmıştır. Özerk kurumlara, doğrudan üyeleri veya bu amaçla seçilen temsilcileri tarafından yönetilme ilkesi egemendir. Sosyal koruma işlevinin gerçek boyutlarıyla sağlanması, özerklik ilkesi ile devlet müdahalesinin dengeli bir birleşimini kaçınılmaz hale getirmiştir. Devletin müdahalesi, kamu hizmetinin yürütümü niteliğinde bir sosyal güvenlik kurumunun oluşturulması biçiminde somutlaşmaktadır. Her ülkeye özgü tarihsel, sosyolojik ve siyasal koşullara göre, sosyal güvenlik ya kamu hizmeti gören özerk kuruluşlar ya da doğrudan doğruya kamu otoriteleri tarafından idari kamu hizmeti biçiminde yönetilmektedir. Böylece, sosyal güvenliğin kamu hizmeti niteliği günümüzde ağırlık kazanmış olmaktadır. Bu son yönetim biçiminde de özerklik ilkesi önemli bir yer tutar[1].

Ülkemizde ilk kez 3008 sayılı İş Kanunu ile sosyal sigortaların kurulması öngörülmüş ve sosyal güvenliğin kimi temel ilkeleri belirlenmiştir[2]. İzleyen yıllarda, sosyal sigortaların idari yönetimi açısından kurumsal yapıda çokluk esası benimsenerek, "Sosyal Sigortalar Kurumu", "Bağ-Kur" ve "Emekli Sandığı" kurulmuştur. Aşağıda üzerinde duracağımız 5502 sayılı Kanun ile bu kez kurumsal yapıda teklik ilkesine uygun olarak "Sosyal Güvenlik Kurumu" oluşturulmuştur[3].

Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin temel sorunlarının ve çözüm arayışlarının yoğunlaştığı noktalardan biri de kurumsal yapı ve buna bağlı olarak mevzuat açısından bir dağınıklığı sergilemiş olmasıdır. Bu olgu, farklı sosyal güvenlik kurumlarına tabi sigortalılar arasında norm ve standart farklılığını beraberinde getirmekteydi. Ayrıca, sözü edilen kurumların demokratik ve özerk bir yönetim yapısına sahip olmaması, sorunları daha da karmaşık hale getirmiştir.

Sorunların kaynağını oluşturan bu nedenlerin ortadan kaldırılması amacıyla yıllardan beri çeşitli çözüm önerileri ortaya atılmıştır. Bu öneriler, mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin *"tek çatı"* altında toplanması, kurumlara *"idari ve mali özerklik"* tanınması ve nihayet sosyal güvenliğin tümüyle

---

1 Bkz. *Centel*, Kurumların Özerkliği, 21 vd.; *Sözer*, Yeniden Yapılanma, 12 vd.

2 *Talas*, İşçi Sigortaları, 157 vd.; *Güzel*, 3008 Sayılı İş Yasası, 215 vd.; ayrıca bkz. § 2.

3 Bkz. § 3.

"özelleştirilmesi" ana başlıkları altında toplanabilir[4]. Sosyal Güvenlik Sisteminin yeniden yapılandırılması kapsamı ve sürecinde; kurumsal yapıda "tek çatı", sosyal sigorta hakları açısından ise "tek kanun" esası benimsenmiştir[5].

II. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU

1. Genel Olarak

Yukarıda ifade edildiği üzere, *"Sosyal Güvenlikte Yeniden Yapılanma"* çerçevesinde 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu çıkarılmış, bu Kanunla kurumsal yapıda tek çatı esası benimsenerek, Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuştur. Anılan bu Kurum, sadece 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gereğince yerine getirilmesi gereken görevleri değil, mülga 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu ile 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunundaki görevleri de yerine getirecektir. SGKurumu, kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali açıdan özerk, 5502 sayılı Kanunda ve CBK No. 4'te hüküm bulunmayan durumlarda özel hukuk hükümlerine tâbidir. Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşudur (CBK No. 4, m. 403)[6].

2. Kurumun Organları

Sosyal Güvenlik Kurumunun organları, Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Başkanlık biçiminde belirlenmiştir (CBK No. 4, m. 406).

---

4 *Alper*, Yeniden Yapılanma, 169; *Aynı Yazar,* Yeni Bir Yüzyıla Girerken, Çimento İşv. D. Mart 1999, 10 vd. ve Mayıs 1999, 19 vd.; *Andaç*, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile İlgili Sorunlar, 61 vd.; *Okur*, A. R., Karşılaştırma, İktisat ve Maliye, C. XXXI, 12 vd.; *Aynı Yazar*, Sosyal Güvenlikte Özerkleştirme, 100 vd.; *Karaman*, M. H., Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Teklik İlkesi, Yayımlanmamış Y. Lisans Tezi, İstanbul-2000, 40 vd.; *Danacı*, G.G., Sosyal Sigortalar Kurumunun Yapısı-Sorunları ve Bu Sorunlara Çözüm Önerileri, Yayımlanmamış Y. Lisans Tezi, İst. 2001, 46 vd.; *Güzel*, A., Yeni Bir Örgütlenme Modeli, Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, 14-16 Ekim 1998, 275 vd.; *Sözer*, Yeniden Yapılanma, 12 vd.; *Centel*, Kurumların Özerkliği, 31-32; *Arıcı*, 141; *Tuncay/Ekmekçi*, 105 vd.; *Savaş Kutsal*, 8 vd.

5 Bkz. § 8.

6 10.7.2018 tarihinde yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında 1 No.lu CBK ile bakanlıklar yeniden düzenlemiş olup, bu kararnamenin ilk yayımlandığı halinde, "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı" ile "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı" yerine "Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı" kurulmuştur. Belirtelim ki, birbirinden birçok yönden farklı olan çalışma ve sosyal güvenlik alanı ile aile ve kadın politikalarının bir bakanlıkta birleştirilmesi ve sosyal güvenlik ibaresinin Bakanlık isminde yer almaması isabetsiz olmuştu. Nitekim, 21.4.2021 t. ve 31461 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 73 No.lu CBK ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birbirinden ayrılmış bulunmaktadır. 1 No.lu CBK, 73 No.lu CBK ile değişik m. 86 vd. hükümlerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görev, teşkilat, hizmet birimleri gibi konular düzenlenmiştir.

a) Genel Kurul

Genel Kurul, bir karar organı olmayıp, danışma organı niteliğindedir[7]. Genel Kurul olağan olarak üç yılda bir toplanmak zorundadır. Fakat Bakan veya üye tam sayısının üçte biri tarafından olağanüstü toplantıya da çağrılabilir (CBK No. 4, m. 407/3).

Genel Kurulun görevleri CBK No. 4, m. 407 hükmünde sayılmıştır. Buna göre, genel kurul, a) Sosyal güvenlik politikaları ve bunların uygulamaları hakkında görüş ve önerilerde bulunmak; b) Kurumun bütçe ve bilânçolarını, faaliyet raporlarını, performans programlarını, orta ve uzun vadeli gelir gider dengesini, sigorta kolları itibarıyla yapılan en son aktüeryal hesap sonuçlarını değerlendirerek görüş oluşturmak; c) Kurumun performans programlarında yer alan hedefleri ile sonuçlarını değerlendirerek bir sonraki dönemin performans hedeflerine ilişkin görüş oluşturmak; ç) Yönetim Kurulunun seçimle gelen asıl ve yedek üyelerini beşinci fıkrada belirtilen usûle göre seçmekle görevlidir (CBK no. 4, m. 407/2).

Genel Kurul, Bakanın veya görevlendireceği bir yetkilinin başkanlığında; a) Sayıştay Başkanlığı, Millî Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı ile öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulu tarafından görevlendirilecek birer temsilciden, b) İş ve/veya sosyal güvenlik hukuku alanında Bakan tarafından belirlenecek iki öğretim üyesinden, c) Başkan, genel müdürler, Strateji Geliştirme Başkanı, Rehberlik ve Teftiş Başkanı ile Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanından, ç) En fazla üyeye sahip ilk üç işveren sendikası konfederasyonları tarafından üye işveren sendikalarına bağlı işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısıyla orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden, d) En fazla üyeye sahip ilk üç işçi sendikası

---

7 Bu konudaki eleştiriler için bkz. *Arıcı*, K., Sosyal Güvenlik Kurumunun Yeni Yapısı ve İşleyişi, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri, Ankara 2007, 36; *Sözer*, A.N., Sosyal Güvenliğin Organizasyonu, Sosyal Güvenliğin Yeniden Yapılandırılması Semineri, Ankara 2007, 82, 93; ayrıca bkz. *Alper*, Y., Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform: Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu: Değişiklikler, Yenilikler ve Kurumsal Değerlendirme Analizi, Mercek, Temmuz 2006, 44. Son yazar, haklı olarak, Kurum genel kurulunun üç yılda bir toplanacak olması ve sadece yönetim kurulu üyelerinden bazılarını seçme hakkının olması karşısında karar mekanizması içinde çok da işlevsel bir niteliğe sahip olmadığını göstermektedir demektedir, aynı yer. Ayrıca Genel Kurulun oluşumuna ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurulunun Toplanması, Çalışması, Temsilcilerin Görevlendirilmesi ve Yönetim Kurulunun Seçilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (RG, 08.07.2006, 26222).

konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden, e) En fazla üyeye sahip ilk üç kamu görevlileri sendikası konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden, f) Tarımda kendi nam ve hesabına çalışanların üye olduğu kanunla kurulu kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşlarından en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden, tarım dışında kendi nam ve hesabına çalışanların üye olduğu kanunla kurulu kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşlarından en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden, g) Kurumdan aylık veya gelir almakta olanların üye olduğu en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden, ğ) (ç), (d), (e) ve (f) bentleri dışında kalan ve kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşları tarafından görevlendirilecek birer temsilciden oluşur. Bu açıdan bakılınca Genel Kurulun oluşumunda daha demokratik bir yapının esas alındığı düşünülebilir. Fakat yukarıda da belirttiğimiz gibi, Genel Kurul danışma organı niteliğinde olduğu için, bu çoğulcu yapının Kurum politikalarında belirleyici olması mümkün değildir.

b) Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu, karar organı olup, Kurumun en yüksek karar, yetki ve sorumluluğunu taşır. Yönetim Kurulunun görev ve yetkileri Kararnamenin 409. maddesinde ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir. Yönetim Kurulu, bir başkan ve on bir üyeden oluşur (m. 408/1)[8].

Yönetim Kurulunun oluşmasında merkezi idareyi temsilen altı, sigortalılar ile Kurumdan gelir ve aylık alanları temsilen altı üye bulunmaktadır. Dolayısıyla Kanun, Yönetim Kurulunun oluşumunda eşitlikçi bir yapıyı esas almış görünmektedir. Ancak Kararnamede yer alan, kararların toplantıya katılan üyelerin çoğunluğuyla alınacağı, eşitlik halinde Başkanın bulunduğu tarafın çoğunluk sayılacağı hükmü karşısında, bu eşitlik görüntüde kalmaktadır[9]. Belirtilen bu düzenlemeler, Yönetim Kurulunun öteden beri arzulandığı

---

[8] Yönetim Kurulu: a) Başkan, b) İki başkan yardımcısı, c) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını temsilen Cumhurbaşkanınca atanan bir üye, ç) Hazine ve Maliye Bakanlığını temsilen Cumhurbaşkanınca atanan iki üye, d) İşverenleri temsilen seçilecek bir üye, e) İşçileri temsilen seçilecek bir üye, f) Kamu görevlilerini temsilen seçilecek bir üye, g) Tarımda kendi nam ve hesabına çalışanları temsilen seçilecek bir üye, ğ) Kurumdan gelir veya aylık alanları temsilen seçilecek bir üye, h) (g) bendi dışındaki kendi nam ve hesabına çalışanları temsilen seçilecek bir üye, olmak üzere 12 üyeden oluşur.

[9] Bu yöndeki eleştiriler için bkz. *Arıcı*, Sosyal Güvenlik Kurumunun Yeni Yapısı ve İşleyişi, 35; *Sözer*, Sosyal Güvenliğin Organizasyonu, 82; *Centel,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 53.

gibi demokratik ve özerk bir organ olarak düzenlenmesi amacının yine çok uzağında kalmaktadır. Sonuç olarak sosyal tarafların temsilcileri karar alma ve dolayısıyla Kurumu yönetme bakımından azınlıkta kalmaktadır. Bu ise, demokratik ve özerk bir yönetim anlayışına aykırı düşmekte ve bu yönüyle yapılan düzenlemeleri anlamsız kılmaktadır[10].

c) Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Başkanlık teşkilâtı, merkez ve taşra teşkilâtından (m. 410/1); merkez teşkilât ise, hizmet birimlerinden meydana gelir (m.410/2). Belirtelim ki, 4 No.lu CBK ile 5502 sayılı Kanunda ana hizmet birimleri, yardımcı ve danışma hizmet birimleri olarak düzenlenen merkez teşkilât birimleri birleştirilerek "hizmet birimleri" olarak belirtilmiştir.

Başkanlığın hizmet birimleri, a) Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü[11], b) Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü[12], c) Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü, ç) Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü, d) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, e) Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı, f) Strateji Geliştirme Başkanlığı, g) Personel Daire Başkanlığı, ğ) Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı, h) İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı, ı) Eğitim, Araştırma ve Geliştirme Merkezi Başkanlığı, i) Hukuk Müşavirliği ve j) Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği'dir.

Her bir genel müdürlük bünyesinde, Yönetim Kurulu kararı ile en fazla 11 adet daire başkanlığı kurulabilir (CBK No. 4, m. 413/2).

Başkanlığın taşra teşkilâtı ise; her ilde kurulan sosyal güvenlik il müdürlükleri ile sosyal güvenlik il müdürlüklerine bağlı olarak kurulacak sosyal güvenlik merkezlerinden oluşur (CBK No. 4, m. 427/1). İl ve ilçelerde nüfus, sigortalı ve genel sağlık sigortalısı sayısı, işyeri sayısı, işlem yoğunluğu ve belirlenecek diğer kriterler doğrultusunda yeteri kadar sosyal güvenlik

---

10 Daha önceki kanunlardaki benzer düzenlemeler için ayrıca bkz. *Arıcı*, Kadir: Düzenlemeler SSK'da Rasyonel ve Özerk Bir Yönetim Sağlayamayacaktır, İşveren D., Kasım 2000, 21 vd.; *Okur*, İş-Kur'un Hukuki Durumu, 33 vd.; *Alper*, Yusuf: Kanun Hükmünde Kararnamelerle Sosyal Güvenlik Reformu, İşveren D., Kasım 2000, 24 vd.; 5510 sayılı Kanuna ilişkin olarak bkz. *Alper*, Yusuf: Sosyal Güvenlik Sistemimizde Reform: Temel Esaslar ve Tartışmalar, İşveren D., Kasım 2005; *Tozan*, Celal: Sosyal Güvenlik Sistemimizde Reform Adı Altında Yapılan Yasal Düzenlemeler Sistemin Sorunlarını Çözmeyecektir, İşveren D., Aralık 2006.

11 Bu genel müdürlük daha önce "Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü" iken 11.10.2011 tarihli ve 665 sayılı KHK'nin 11 inci maddesiyle, "Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü şeklinde değiştirilmiştir.

12 Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü 665 sayılı KHK ile kurulmuş ve bu genel müdürlüğün görevleri Kanuna eklenen m. 13/A ile belirlenmiştir.

merkezi kurulabilir veya kaldırılabilir (CBK No. 4, m. 427/2). Kararnameye göre, sosyal güvenlik il müdürlükleri ve sosyal güvenlik merkezleri, ikinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun olarak teşkilâtlanma usûl ve esasları yönetmelikle belirlenmek üzere idarî iş ve işlemler açısından dört kategoriye ayrılabilir.

III. SOSYAL SİGORTALARDA DENETİM MEKANİZMASI

Sosyal sigortalarda iki yönlü bir denetim söz konusudur. Bunlardan ilki, Kurumun faaliyet ve hesaplarının denetimine ilişkin olup, "dış denetim" olarak adlandırılır. Öteki ise, 5510 sayılı Kanun ve buna dayanılarak çıkarılan diğer mevzuat hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığı yönündeki denetim olup, bizzat Kurum tarafından yapılır ve "iç denetim" olarak kabul edilir. Bunlara, uyuşmazlıkların çözümü açısından yargı denetimi de eklenmelidir.

1. Dış Denetim

Yukarıda açıklandığı gibi, Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurulu sadece bir danışma organı niteliğinde olup, Kurumun işlemlerini denetleme yetkisi bulunmamaktadır. Bu yetki Kurum dışındaki iki Kurula verilmiştir: Birincisi Sayıştay; ikincisi ise, Devlet Denetleme Kuruludur.

Günümüzde Sosyal Güvenlik Kurumunun denetlenmesi ise artık Sayıştay tarafından gerçekleştirilmektedir. Gerçekten, Sayıştay Kanununun 4. maddesinde, Sayıştayın denetimine tabi kuruluşlar arasında Sosyal Güvenlik Kurumu da sayılmaktadır. Bu kanuni düzenleme dışında 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa göre de, sosyal güvenlik kurumları, idare faaliyet raporlarının birer örneğini Sayıştaya ve Cumhurbaşkanlığına göndermek zorundadırlar (5018 sayılı Kanun m. 41/1)[13].

Öte yandan, 1.4.1981 tarih ve 2443 sayılı Kanunla oluşturulan, daha sonra Devlet Denetleme Kurulu Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi[14] ile yapısı ve görevleri yeniden düzenlenen ve 1982 Anayasasının 108. maddesi ile anayasal bir nitelik kazanmış Cumhurbaşkanlığına bağlı Devlet Denetleme Kurulu da tüm kamu kurum ve kuruluşları gibi sosyal sigorta

---

13 Belirtelim ki, sosyal güvenlik kuruluşlarının denetimi daha önce 24.6.1983 tarih ve 72 sayılı Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Başbakanlığa bağlı Yüksek Denetleme Kurulunca da yapılmaktaydı. Ancak 6085 sayılı Sayıştay Kanununun 82. maddesi ile 72 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, ek ve değişiklikleri ile birlikte yürürlükten kaldırılmıştır (f. I/b).

14 CBK No. 5 (RG 15.7.2018, 30479).

kurumlarını da her türlü idari soruşturma, inceleme, araştırma ve denetleme yetkisine sahiptir. Böylece, sosyal sigortaların denetimi, tümüyle merkezi yönetime bağlı kurullara verilmiş bulunmaktadır. Özerklik ilkesini zedeleyen bu durumun tartışmalara neden olacağı kuşkusuzdur.

2. İç Denetim

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan öteki mevzuat hükümlerinin sağlıklı bir biçimde uygulanması, etkili bir denetimi zorunlu kılar. "Yasanın buyurduğu yasaklara ve zorunluluklara uyulma sağlanmadıkça yasa boş ve anlamsız kelimeler yığınından ileri bir değer taşımaz"[15]. Bu açıdan, sosyal sigorta mevzuatının özellikle işverenler tarafından uygulanıp uygulanmadığının gözetim ve denetimi; sigortalılar kadar, Kurum yönünden de önem taşır. Bu denetimin mevzuatı uygulamakla görevli Sosyal Güvenlik Kurumunca yapılması doğaldır. Bu amaçla da Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı örgütü içinde Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı oluşturulmuştur[16], [17].

Ülkemizde yaygın olan kaçak (sigortasız) işçi istihdamını önlemek oldukça büyük bir önem taşımaktadır. Bu amaçla 5510 sayılı Kanunda da daha etkin denetim sağlanmak istenmiştir. Kanunun 59. maddesine göre, 5510 sayılı Kanunun uygulanmasına ilişkin işlemlerin denetimi, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları eliyle yürütülmektedir[18].

---

15 *Çenberci*, 693.

16 Ayrıca bkz. Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği (RG, 10.08.2007, 26609). Bu yönetmelik son olarak,1.10.2021 t. ve 31616 sayılı RG'de yayımlanan bir yönetmelik ile değiştirilmiştir.

17 Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, sosyal güvenliğe ilişkin hükümlerin uygulanmasını; usulsüzlükleri önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımını ön plana çıkaran bir anlayışla denetlemek (CBK No. 4. m. 418/1,a); görevleriyle ilgili her türlü kayıt ve belgeleri incelemek, ilgililerden bilgi istemek ve toplamak (CBK No. 4. m. 418/1, ç); işin yürütümü açısından gerekli olan asgari işçilik tutarını tespit etmek (CBK No. 4. m. 418/1, d); Kurumun merkez ve taşra teşkilatı ile personelinin idari, malî ve hukuki işlemleri hakkında teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak, sosyal güvenlik mevzuatının verdiği yetkiye dayanılarak Kurumla sözleşme yapmış gerçek ve tüzel kişiler hakkında ise inceleme ve soruşturma yapmak (CBK No. 4. m. 418/1, f) gibi görevlere sahiptir.

18 Bu konuda bkz. Sosyal Güvenlik Denetmenliği ve Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcılığı Sınav, Atama, Yetiştirilme, Görev ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG, 26.05.2011, 27945).

3. Yargısal Denetim

Yargısal denetimin yargı organlarınca yapılacağı kuşkusuzdur. Adli uyuşmazlıklar, iş mahkemeleri veya sosyal güvenlik mahkemeleri, istinaf mahkemeleri (bölge adliye mahkemeleri) ve Yargıtay[19]; idari uyuşmazlıklar ise idare mahkemeleri, bölge idare mahkemeleri ve Danıştay tarafından çözüme bağlanır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunun m. 5/1 (b) hükmüne göre, "idari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4. maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara," iş mahkemeleri ve m.1/3 hükmüne göre de "iş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, söz konusu Kanundaki usul ve esaslara göre" bakılır.

Ekleyelim ki, İMK m. 1/2 hükmü uyarınca birden fazla iş mahkemesi bulunan yerlerde, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan davaların görüleceği iş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından belirlenebilmektedir[20].

İş Mahkemeleri Kanunu m. 4/1 hükmüne göre, 5510 sayılı Kanun ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, iş sözleşmesine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat edilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Aynı hüküm uyarınca, diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla, yapılan müracaata 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.

İş mahkemelerinde veya sosyal güvenlik mahkemelerinde açılacak davalarda *yetkili mahkeme*, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı

---

19 Ayrıntı için bkz. *Köme Akpulat*, Ayşe, İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, 1. Baskı, On İki Levha, İstanbul, Temmuz 2018, 5 vd.; *Kabakcı*, Mahmut, İş Mahkemelerinin Görevi Yetki ve Yapısı Hakkında Değerlendirmeler", Yeni Yasal Düzenlemeler Sonrasında İş Yargılaması Sempozyumu: Av. Cengiz Özbilgin'e Armağan, Beta, İstanbul, 2018, 33 vd.; *Bayraktar*, Ulaş, "İş Yargılamasında Kanun Yollarına Başvuru ve Kanun Yollarına Başvuruya ilişkin Sorunlar", Yeni Yasal Düzenlemeler Sonrasında İş Yargılaması Sempozyumu: Av. Cengiz Özbilgin'e Armağan, Beta, İstanbul, 2018, 71 vd.

20 Bu kapsamda, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Birinci Dairesi'nin 20 Kasım 2012 tarih 2783 numaralı kararıyla sosyal güvenlik mahkemeleri kurulmuştur.

tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir; davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir. İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir. Yetki, kamu düzenine ilişkin bulunduğundan, kanun hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir (İMK m. 6).

İş mahkemeleri ya da sosyal güvenlik mahkemeleri tarafından verilen nihai kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilecektir (m. 8). 6100 sayılı HMK'nın m. 341-360 hükümleri arasında istinaf mahkemeleri düzenlenmiştir. İstinaf mahkemelerinin görevi 20.7.2016 tarihi itibariyle başlamış bulunmaktadır. İlk derece mahkemeleri olan iş mahkemeleri ile sosyal güvenlik mahkemelerinin nihai kararına karşı -kararın HMK m. 341'de düzenlenen koşulları sağlaması durumunda- istinaf mahkemelerine; istinaf mahkemelerinin nihai kararlarına karşı ise Yargıtay'a, HMK m. 361'de düzenlenen koşulların varlığı halinde başvurulabilecektir[21]. Sosyal güvenlik alanındaki uyuşmazlıklarda temyiz mercii olarak, Yargıtay 10. ve 21. Hukuk Daireleri görev yapmaktadırlar.

Yargı organı olmamakla birlikte, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu da belirli konularda bir itiraz mercii olarak görev yapar (SSGSSK m. 58). Bunun gibi, sigorta primine ilişkin itirazlar, yargı yoluna (iş mahkemeleri ya da sosyal güvenlik mahkemeleri) gidilmeden önce Kurum ünitesince incelenerek karara bağlanmaktadır (SSGSSK m. 85, 86/7). Ayrıca, asgari işçilik oranlarının saptanması ve asgari işçilik oranlarına yapılacak itirazların karara bağlanması amacıyla Kurum bünyesinde oluşturulan Asgari İşçilik Tespit Komisyonu (SSGSSK m. 85) bulunmaktadır.

Öte yandan, sosyal güvenlik alanındaki bazı uyuşmazlıklar idari yargının görev alanına bırakılmıştır. Örneğin, SSGSSK m. 102 hükmüne göre, Kurumca verilen idari para cezalarına karşı önce Kuruma itiraz edilebilir. Kurumca itirazı reddedilenler, bu karara karşı yetkili idare mahkemesine başvurabileceklerdir.

4. Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu

Sosyal sigorta uygulamasında, sosyal riskler nedeniyle ortaya çıkan kimi sorunların çözümü ayrı bir uzmanlık gerektirir. Özellikle, tıbbi konularda çıkacak uyuşmazlıkların çözümü önem taşır. İşte, Sosyal Sigorta Yüksek

---

[21] Ayrıntı için bkz. *Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz*, 586 vd.

Sağlık Kurulunun oluşturulması bu amaca yöneliktir. SSGSSK m. 58'de bu Kurulun kimlerden oluşacağı, görevleri ve çalışma biçim ve esaslarının bir yönetmelikle belirleneceği öngörülmüştür[22].

Kurul, sigortalılar hakkında vazife malûllük derecesi iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik derecesi tespiti ile çalışma gücünün malûliyeti gerektirecek derecede kaybına ilişkin Kurumca verilen kararlardan itiraza konu olanları inceleyerek karara bağlar. Kurul, sigortalı veya hak sahiplerinin talebi üzerine görevlendirdiği uzman bir hekimi dinlemek zorundadır Ayrıca Kurul, bu Kanunda yazılı görevlerle sınırlı olmak kaydıyla, mahkemelerden intikal eden ve bilirkişi sıfatıyla rapor düzenlenmesi talep edilen dava dosyaları hakkında, gerekli incelemeleri yaparak görüş bildirir. Mahkemeler, bahse konu dosyalar için belirlediği bilirkişi ücretini kurul üyelerine iletilmek üzere Kuruma gönderir (SSGSSK m. 58/4, 5).

Yüksek Sağlık Kurulu, özellikle meslek hastalıkları listesi dışındaki herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması konularında çıkabilecek uyuşmazlıkları karara bağlar (SSYSK. Yön. m. 7/b). Ayrıca, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılan hastalıkların meslek hastalığı sayılması Kurulun onayı ile kabul edilir (Yön. m. 7/c). Bunun dışında, yurt dışında tedavi için yapılacak sevklere, vazife malûllük derecesini, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu tespit edilen meslekte kazanma gücünün kaybına veya meslekte kazanma gücünün kaybı derecelerine ilişkin usulüne uygun düzenlenmiş sağlık kurulu raporları ve diğer belgelere istinaden Kurumca verilen karara ilgililerin itirazı halinde, durum Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır (SSGSSK m. 95/2). Kurulun verdiği kararlara karşı ise sigortalıların iş mahkemesine dava açma hakkı Yargıtay içtihatlarıyla kabul edilmiştir[23].

IV. SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNUN HUKUKSAL YAPISI

Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun yürürlüğe girmesinden önceki dönemde Sosyal Sigortalar Kurumunun özel veya kamu hukuku tüzel kişilerinden hangisine girdiği tartışma konusu olmaktaydı. Kurumda çalışan personelin statüsü konusunda da benzeri bir tartışma mevcuttu. Bu tartışmalar söz konusu Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra artık Sosyal Güvenlik Kurumu bakımından söz konusu olacaktır.

---

22 Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun Görev, Yetki, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, RG, 2.07.2013, 28695.

23 Yarg. İBK, 28.6.1976, 6/4 (RG, 26.7.1976, 15658); Yarg. 10. HD, 19.3.1996, 792/2228, YHD, Haziran 1996, 950; 30.9.1997, 6118/6391, YKD, Ocak 1998, 52-53.

1. Kurum Tüzel Kişiliğinin Hukuksal Niteliği

Sosyal Güvenlik Kurumu, kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali açıdan özerk, 5502 sayılı Kanunda ve CBK No. 4'te hüküm bulunmayan durumlarda özel hukuk hükümlerine tâbidir. Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşudur (CBK No. 4, m. 403).

Bu nitelemeden hareketle, eskiden olduğu gibi bugün de Kurumun özel veya kamu hukuku tüzel kişilerinden hangisine girdiğini saptamak olanaksızdır. Bu nedenle bu konuda eskiden ileri sürülen görüşler bugün için de varlığını korumaktadır. Bir görüşe göre Kurumun, Ticaret Kanunu m. 18 karşısında tacir ve dolayısıyla özel hukuk hükümlerine tabi özel hukuk tüzel kişisi sayılması gerekir[24]. Başka bir görüş, Kurumun tacir sayılamayacağı, bunun bir devlet kurumu ve kamu hukuku tüzel kişisi olduğu yönündedir[25]; diğer bir görüş ise, Kurumun hukuki niteliğini saptamaya çalışmanın yararsız ve olanaksız olduğunu; Kurumun sanayi ve ticari faaliyetleri hakkında özel hukukun uygulanması, bunun dışındaki faaliyetlerinin kamu hukukuna tabi bulunması gerektiğini savunmaktadır[26].

Uyuşmazlık Mahkemesinin Sosyal Sigortalar Kurumu döneminde vermiş olduğu bir karara göre, "Sosyal Sigortalar Kurumu, bir Kamu kuruluşu olmakla birlikte faaliyetlerinde özel hukuk ve kamu hukukuna tabi ikili bir görünüm taşımaktadır"[27].

2. Kurumun İşlemleri ve Malvarlığı

Sosyal sigortalara, özel sigortalar konusundaki kanun hükümlerinin uygulanmayacağı, SSGSSK m. 98/1'de açıkça ifade edilmiştir. Şu halde, Kurumun yaptığı sosyal sigorta işlemleri hakkında Ticaret Kanunu ve sigorta şirketlerine ilişkin öteki kanun hükümleri uygulanmayacaktır. Kurum Sayıştay denetimine tabidir (Sayıştay Kanunu m. 4).

Önemle ekleyelim ki, 24.10.2021 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan, Sosyal Güvenlik Kurumunca Elektronik Ortamda Yapılacak Tebligata İlişkin Yönetmelik uyarınca, Kurumca, mevzuat gereği tebliği gereken tüm ev-

---

24 *Bozer*, 10, 25.

25 *Talas*, İşçi Sigortaları, 161; Aynı yönde: Yarg. HGK, 30.6.1965, 583/275; 10. HD, 6.2.1984, 404/581, *Çenberci*, 23.

26 *Duran,* 13-14; *Tunçomağ*, 4. Bası, 84, dn. 4'den; ayrıca bkz. *Saymen*/*Ekonomi*, 43, dn. 23.

27 Ayrıntı ve tartışmalar için bkz. *Saymen*/*Ekonomi*, 43 vd.; *Elbir*, 24; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 111; *Tunçomağ*, 4. Bası, 86; *Çenberci*, 23.

rak, muhataplara ilişkin bu Yönetmelikte belirlenen hükümler çerçevesinde elektronik ortamda tebliğ edilecektir. Zorunlu bir sebeple tebligatın elektronik yolla yapılamaması halinde, muhataplara diğer usullerle de tebligat yapılabileceği kabul edilmiştir. Bu nedenle, Yönetmeliğin 6. maddesinde, 5510 sayılı Kanun m. 88/23 hükmüne istinaden, işverenlerin, elektronik tebligat adresi almak ve elektronik sistemi kullanmak zorunda olduğu da öngörülmüştür.

§ 11. SOSYAL SİGORTALARIN FİNANSMAN KAYNAĞI OLARAK PRİMLER

Sosyal sigortaların finansmanı, sosyal güvenliğin finansmanı gibi daha genel bir sorunun kapsamı içinde yer alır. Bu konu ise yukarıda ayrıntılı olarak incelenmişti[1]. Burada sadece sosyal sigortaların başlıca gelir kaynağı olarak prim kavramı ve prim ödeme yükümlülüğü üzerinde durulacaktır.

I. PRİM KAVRAMI VE PRİM ORANLARI

1. Prim Kavramı

Sosyal sigorta primi, Kanunun kendilerine karşı güvence sağladığı sosyal risklerden birinin gerçekleşmesi halinde yapılacak sigorta yardımları ile Kurum yönetim giderlerinin karşılığı olarak[2], m. 4/1 (a) ve (c) bendine göre sigortalı olanlar için sigortalının kazancının belli bir yüzdesi üzerinden; m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olanlar için ise prime esas alt ve üst kazanç sınırları arasından kendilerinin belirleyecekleri bir meblağ üzerinden alınan parayı ifade eder. Bu primler, zorunlu olarak sigortalı adına ve hesabına Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir. Her ne kadar prim sigortalı adına ve hesabına Kuruma ödenmekte ise de, Yargıtayın bir kararında isabetli olarak da belirttiği gibi, prim alacağı Sosyal Sigortalar Kurumuna[3] ait bir hak olup, bunun Kurum tarafından takip ve tahsil edilmesi zorunludur[4].

Kanunun 79. maddesi uyarınca, prim gelirlerinin sadece iki alanda kullanılması gerekmektedir. Bunlar; sigorta kollarının gerektirdiği yardım ve ödemeler ile Kurumun yönetim giderleridir.

Prim gelirlerinin kullanılma alanlarının emredici kurallarla düzenlenmesi, özellikle siyasal baskılar nedeniyle prim gelirlerinin başka alanlarda kullanılmaları sonucu, sigorta yardım ve ödemelerinin yapılamaz duruma gelmesini önleme amacına yöneliktir[5]. 506 sayılı Kanunda yönetim gider-

---

1 Bkz. § 6, II.

2 Primlerin karşılık olma özelliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Alper*, Primlerin Karşılık Olma Özelliği, 175 vd.; Prim hakkında geniş bilgiler için bkz. *Öztürk*, Berna: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler, Ankara 2016, 38 vd.; *Karabacak*, Prim Ödeme Yükümlülüğü, 1 vd.

3 Karardaki Sosyal Sigortalar Kurumu ibaresini, 5502 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra Sosyal Güvenlik Kurumu olarak anlamak gerekir.

4 Yarg. 10. HD., 29.12.1983, 7011/7693, *Çenberci*, 418-419. Bu karar 5510 sayılı Kanun döneminde de aynı anlam ve önemini korumaktadır.

5 *Çenberci*, 417.

leri belirli bir tavanla sınırlandırılmışken[6] 5510 sayılı Kanunda böyle bir üst sınır öngörülmemiştir. Buna karşılık 5502 sayılı Kanunda, genel yönetim giderlerinin, Kurumun yıllık toplam gelirinin %5'ini aşamayacağı belirtilmiştir (m. 37/1).

4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlar için ödenmesi gereken sosyal sigorta primlerinin hukuksal niteliği ise tartışmalıdır[7]. Bir görüşe göre, primler, işveren payı açısından dahi, sigortalının emek gelirinin, yani ücretinin bir bölümüdür. İşveren ücretin tümünü işçiye ödemek yerine, alıkoyduğu belirli bir miktarı, prim adı altında Sosyal Sigortalar Kurumuna yatırmaktadır. Bu nedenle, işçi adına ödenen bu primlere geri bırakılmış ücret, dolaylı ücret ya da sosyal ücret adı verilmektedir. Başka bir görüşe göre ise, sosyal sigorta primleri vergi ya da vergi benzeri bir niteliğe sahiptir[8]. Primlerin zorunlu oluşu ve kamu hizmeti niteliğindeki sosyal güvenliğin finansmanında kullanılmaları, anılan son görüş taraftarlarının dayandıkları gerekçeler arasında yer almaktadır[9]. Bir başka görüşe göre ise, primler Kamu hukukundan doğan kendine özgü bir kurumdur[10].

Öte yandan, primlerin yukarıda belirtilen niteliği m. 4/1, (c) bendine tabi sigortalılar da dahil bağımlı çalışanlar için geçerlilik taşısa da, bağımsız çalışanlar için aynı nitelikten söz etmek mümkün değildir. Gerçekten bağımsız çalışmada prim ödeme yükümlüsü ve sigortalı kavramı aynı şahısta birleşmektedir. Ayrıca bağımsız çalışmada bir ücretten, dolayısıyla geri bırakılmış ücretten söz edilmesi de söz konusu değildir.

2. Prim Oranları

5510 sayılı Kanun, tek bir sosyal sigorta primini değil, kapsamına aldığı sigorta kollarına bağlı olarak birden çok prim türünü öngörmüştür[11], [12]. Bunlar, kısa vadeli sigorta primi, uzun vadeli sigorta kolları olarak, malul-

---

6 Gerçekten, 506 sayılı Kanunda, sağlık yönetim giderleri hariç, genel yönetim giderleri, Kurum gelirlerinin tümünü oluşturan ve SSKK. m. 19'da ifade edilen çeşitli gelirlerinin yıllık toplamının %10'unu geçemeyeceği açıkça düzenlenmişti (m. 72/son).

7 Bu görüşlere ilişkin olarak bkz. *Özkaraca*, Ercüment Sosyal Sigorta Primlerinde Zamanaşımı, İstanbul 2020, 7-8.

8 *Ayan*, Zehra: Sosyal Sigorta Prim Borçlarının Tahsilinde Zamanaşımı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül, 2010, 115.

9 Ayrıntılı bilgi için bkz. *Dilik*, 211 vd.; *Talas*, Sosyal Ekonomi, 359 vd.; *Yazgan,* 135 vd.; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 173-174.

10 *Sözer*, Sosyal Sigorta İlişkisi, 60; *Öztürk*, Primler, 44.

11 Çoklu prim uygulaması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Alper*, Primlerin Karşılık Olma Özelliği, 177 vd.; "Çok prim", "tek prim" uygulaması konusunda açıklama ve değerlendirmeler için bkz. *Öztürk*, Primler, 41-43; Özkaraca, Zamanaşımı, 14-15.

12 Prim oranlarının yüksek olduğu ve düşürülmesi gerekliliği konusunda bkz. *Üçışık*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 283. Yazara göre böylece kayıtdışılık ve sosyal yardım gerekliliği azalacaktır, age., 283.

lük-yaşlılık-ölüm sigortaları primleri ile genel sağlık sigortası primidir (m. 81)[13]. Bunun dışında 4447 sayılı Kanunda düzenlenen işsizlik sigortası priminden de söz etmek gerekir.

Söz konusu primler, aşağıda görüleceği gibi, bağımlı çalışan sigortalılar için sigortalının kazancı esas alınarak, bağımsız çalışanlar için ise kendi belirledikleri bir meblağ üzerinden ödenir. Kurumun prim alacağı da, m. 81'de belirtilen prim oranlarının sigortalının kazancına uygulanması yöntemiyle belirlenir.

Prim oranları, sigorta türlerine göre değişkenlik göstermekte olup, aşağıda ayrıntılı olarak üzerinde durulacağı üzere, sistemimizde kural olarak tek oran üzerinden prim kesilmemektedir. Ancak isteğe bağlı sigorta primi bunun istisnasını oluşturur. İsteğe bağlı sigortada ödenmesi gereken prim %32 olarak sabit bir oran üzerinden belirlenmiştir[14].

2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununda ise daha önce %30 olarak belirlenen tek bir oran üzerinden prim alınırken, şimdi %12,5'i genel sağlık sigortası primi olmak üzere %32,5 oranında prim alınması öngörülmüştür (m. 30).

m. 5/1, (b) bendinde belirtilenler için prim oranı ise, prime esas kazançlarının % 6'sıdır. Bu prim oranının % 1'i[15] kısa vadeli sigorta kolları, % 5'i genel sağlık sigortası primidir[16].

Oysa Kanunda bu kişilerin genel sağlık sigortasından yararlanmaları bir başkasının bakmakla yükümlü kişisi olmamaları koşuluna bağlanmışken, bu sigortalılar için ödenmesi gereken prim oranı bakımından bu koşul dikkate alınmamıştır. Bu düzenlemenin isabetli olmadığı açıktır. Bizce, m. 5/1, (b) bendi ile de uyumlu bir şekilde, "… bakmakla yükümlü olunan kişiler için %1, diğerleri için ise %6 oranında prim ödenir" denilmesi kuşkusuz daha isabetli olurdu.

---

13 *Güzel/Ocak*: 5510 Sayılı Yasa İle İşverenlere Getirilen Ek Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, 152; *Caniklioğlu*, Nurşen: 5510 Sayılı Kanunun Prime İlişkin Öngördüğü Yeni Düzenlemeler ve 5763 Sayılı Kanunun Prim Teşvikine İlişkin Hükümleri, İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler Ne Getiriyor? Semineri, 16 Temmuz 2008, İstanbul, 147.

14 İsteğe bağlı sigorta primi, 506 sayılı Kanun döneminde sadece malullük, yaşlılık ve ölüm riskine karşı güvence sağladığı için sigortalılar %20 oranında MYÖ primi ödemek zorundaydılar.

15 Belirtelim ki, 6385 sayılı Kanunla kısa vadeli sigorta kolları prim oranı %2 olarak belirlendiği için bu oran genel düzenleme ile uyumsuz hale gelmiştir.

16 Aday çırak, çırak ve mesleki eğitim gören öğrencilerin prime esas kazancı 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda (RG., 19.6.1986, 19139) düzenlenmiş olup, buna göre bu sigortalıların primleri yaşlarına uygun asgari ücretin %50'si üzerinden, Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine konulan ödenekle karşılanır (m. 25/5). Ayrıca bkz. Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği m. 38/10 (RG., 03.07.2002, 24804).

Kursiyerler için prim oranı ise, prime esas kazançlarının % 5,5'idir. Bunun % 1'i kısa vadeli sigorta kolları, % 4,5'i genel sağlık sigortası primidir (6645 s.lı K.la değ. m. 81/d)[17]. Bunlar için prime esas günlük kazanç alt sınırı üzerinden prim ödenir.

a) Kısa vadeli sigorta kolları primi

Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2'sidir. Bu primin tamamını işveren öder. Cumhurbaşkanı bu oranı %1,5 oranına düşürmeye ya da %2,5 oranına yükseltmeye yetkilidir (6385 s.'lı. K.'la değ. m. 81/1, c)[18].

6385 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce bu oran %1 en fazla %6,5 arasında değişmekte, işverenin ödemesi gereken prim oranı mülga 83. maddeye göre Kurumca belirlenmekteydi. Prim oranı, işyerinde yürütülen işin, iş kazası ve meslek hastalığı açısından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre saptanmakta[19], iş kolları, tehlikenin ağırlığına göre sınıflara, sınıflar da özel iş şartlarına ve tehlikeyi önlemek için alınmış olan tedbirlere göre derecelere ayrılmaktaydı (mülga m. 83/1)[20]. Hangi işkollarının hangi tehlike sınıfına girdiği ve diğer ayrıntılar Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulacak bir tarife ile saptanması öngörülmüştü (m. 83/1)[21]. 6385 sayılı Kanunla prim oranı tüm işyerleri için % 2 olarak sabitlenince 83. ve bununla bağlantılı olan 84. madde yürürlükten kaldırılmıştır. Artık en fazla iş kazası ya da meslek hastalığı riski olan işyerleri ile bu riskin çok az olduğu işyerleri aynı oranda prim ödeyecektir.

Bu değişikliklerin dışında, 5510 sayılı Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortaları için ayrı ayrı prim oranı öngörülmemiş, tümünü kapsayacak şekilde kısa vadeli sigorta primi adı ile tek bir prim oranı belirlenmiştir. Oysa 506 sayılı Kanunda her bir sigorta kolu için ayrı prim oranı belirlenmişti.

---

17 6645 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce bu bentte yer alan %5,5 oranı %13,5, % 4,5 oranı ise % 12,5'i biçimindeydi.

18 02.07.2018 tarihli ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile, maddede yer alan "Bakanlar Kurulu" ifadesi "Cumhurbaşkanı" olarak değiştirilmiştir.

19 Ayrıntılı açıklamalar için bkz. *Başterzi*, Süleyman: Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliğini Koruyucu Düzenlemeler, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, 14-15 Kasım 2008, İzmir, 84 vd.

20 *Başterzi*, bu düzenlemenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına katkı sağlayıcı nitelikte olabileceğini, ancak oranın düşüklüğü nedeniyle bu katkının sınırlı olduğunu belirtmekteydi, Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Sağlığı, 87. Söz konusu hükümlerin yürürlükten kaldırılması ile birlikte artık sosyal sigorta primlerinin böyle bir işlevi kalmamıştır. Oysa bize göre de bu düzenlemelerin muhafaza edilmesi, hatta oranının artırılması işverenleri iş sağlığı ve güvenliği önlemi alma noktasında teşvik edici olurdu, *Caniklioğlu*, Nurşen: İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Sorunlar ve Gelişmeler Tebliği Yorumu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 15-18 Ekim 2013 Antalya, İstanbul 2014, 541.

21 Bu konudaki geniş açıklamalar için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 14. bası, 271 vd.

Ekleyelim ki, bu prim karşılığında sigortalıya sadece parasal yardım yapılır[22]. Sağlık hizmeti ise, genel sağlık sigortası primi karşılığında sunulmaktadır.

b) Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi

Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, sigortalının prime esas kazancının % 20'sidir. Bunun % 9'u sigortalı, % 11'i işveren payıdır (m. 81/1, a). Ancak, fiili hizmet süresi zammına tabi işlerde[23] çalışan sigortalılar bakımından malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim oranları daha farklı belirlenmiştir.

Fiili hizmet süresi zammına tabi olan m. 4/1, (a) bendi kapsamındaki sigortalılar için uygulanacak MYÖ prim oranı, %20 oranına; 60 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 1, 90 gün eklenecek işlerde 1,5, 180 gün eklenecek işlerde 3 puan eklenmesi suretiyle hesaplanır (m. 81/1, b, 1)[24]. 4/1, (c) bendi kapsamında çalışanlar için ödenmesi gereken MYÖ prim oranı ise, %20 oranına; 60 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 3,33 puan, 90 gün eklenecek işlerde 5 puan, 180 gün eklenecek işlerde 10 puan eklenerek belirlenir (m. 81/1, b, 2). Görüldüğü gibi, bu kapsamda sigortalı olanlar için %20 oranına ilaveten ödenmesi gereken prim oranı çok daha yüksek belirlenmiştir. Bu farklılığı anlama olanağı ise bulunmamaktadır.

Bu şekilde bulunan oran ile %20 oranı arasındaki farka ait primin tamamı işveren tarafından ödenir (m. 81/1, b, 2). Dolayısıyla, bu kapsamdaki işlerde m. 4/1, (a) bendine tabi sigortalıları çalıştıran işverenler, işveren prim payı olarak en az %12, en fazla da %14 oranında[25]; m. 4/1, (c) bendine tabi sigortalıları çalıştıran işverenler ise en az %14,33, en fazla da %21 oranında MYÖ primi ödeyeceklerdir. Belirtelim ki, bu oranlar, özel sektör işverenlerinin yararlanabilecekleri %5 oranındaki Hazine katkı payı dikkate alınmaksızın ifade edilmektedir.

Kanunun m. 4/1, (c) bendi kapsamındaki sigortalılara bağlanan veya bağlanacak vazife malullüğü aylıkları ile bunların hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylıklarının karşılığı olmak üzere, bu kapsamdaki sigortalılar için devlet primi ödeneklerinin %20'si oranında ek karşılık primi alınır (m. 81/1, h).

5510 sayılı Kanunda malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasının finansmanına Devletin de kurumsal olarak katkıda bulunması öngörülmüştür. Buna göre, Devlet, Kurumun ay itibarıyla tahsil ettiği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası priminin dörtte biri oranında Kuruma katkı yapar. Devlet katkısı olarak hesaplanacak tutar talep edilen tarihi takip eden 15 gün içinde Hazinece Kuruma ödenir (m. 81/3). Bu hüküm, bizce

---

22 *Caniklioğlu*, Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, 51-52.

23 Bu konuda ayrıntılı açıklama için bkz. § 16, II, B, 3, c.

24 Bu hüküm 5754 sayılı Kanunla değiştirilerek bu biçimi almıştır. Daha önceki düzenleme konusunda bkz. *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 11. bası, 208.

25 Bu konuda bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, Primler ve Teşvikler, 155.

sosyal devlet olmanın bir gereğidir. Birçok Batı Hukuk sistemlerinde de uygulanan Devlet katkısının bizim hukukumuz için de kabul edilmesi isabetli olmuştur. Zira, öğretide de ifade edildiği gibi, Devlet yardımı, primlerin ölçülü düzeyde kalmalarını ve sosyal sınıflar arasında gelirin daha adilane dağılmasını da sağlamaktadır[26].

Belirtelim ki, Devlet, her bir sigortalı bazında, sigortalının prime esas kazancının be lirli bir oranı üzerinden prim ödemeyecektir. Ay itibariyle *tahsil edilen* primlerin belirli bir oranı üzerinden katkıda bulunacaktır. Dolayısıyla, tahsilatın düşüklüğüne göre, Devletin ödeyeceği katkı payı da az olacaktır. Bu düzenlemeyle, sigortalı ve işveren primini ödemedikçe Devletin de katkısının olmamasının amaçlandığı söylenebilir. Buna karşılık, cari aydan sonra ödenen primler, yani gecikme cezası ve zammı ile birlikte ödenen primler için de Devlet katkıda bulunacaktır. Bu durumda, Devletin ödemesi gereken primin, işverenlerce ödenen gecikme cezası ve zamlarının da dikkate alınarak hesaplanıp hesaplanmayacağı üzerinde durulması gerekir. Bizce, Devletçe ödenen prim katkısının ödeme döneminde bir gecikme söz konusu olmadığı, Kanundaki hükme uygun olarak "tahsilattan sonra" ödeme yapılması gerektiği için, Devletin ödeyeceği prim miktarı hesaplanırken gecikme cezası ve gecikme faizlerinin dikkate alınmaması gerekir[27].

Devlet tarafından ödenmesi gereken prim katkısına fiili hizmet süresi zammı karşılığı olarak ödenen primler de dahildir.

Ayrıca Devlet katkısı tüm sigortalılar için geçerli olup, bu katkı sadece bağımlı çalışan sigortalılar için değil, bağımsız çalışan yani m. 4/1, (b) bendi gereğince sigortalı olanlar için de yapılacaktır.

c) Genel sağlık sigortası primi

Genel sağlık sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar için prime esas kazancın %12,5'u olup, bu primin %5'i sigortalı, %7,5'u ise işveren tarafından ödenmektedir. Buna karşılık, yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olanların genel sağlık sigortası primi, prime esas kazancın %12'sidir (m. 81/1, f). Ancak, m. 60/1, (g) bendine tabi olanlar için genel sağlık sigortası primi, prime esas kazancın %3'ü olup, bu oranı %12'ye kadar artırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir[28].

---

26 *Üçışık*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 285.

27 Aynı yönde *Öztürk*, Primler, 84.

28 m. 60/1, (g) bendine tabi olanlar için yapılan özel düzenleme Kanuna 2017 tarih ve 6824 sayılı Kanunla eklenmiş olup, ayrıca maddede geçen Bakanlar Kurulu ibaresi de 703 sayılı KHK ile Cumhurbaşkanı olarak değiştirilmiştir.

d) İşsizlik sigortası primi

İşsizlik sigortası prim oranı toplamda % 4 olup, %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 oranında Devlet prim ödeyecektir (4447 s.lı K. m. 49)[29]. Kanun, işçi ve işveren dışında, Devletin de düzenli prim ödeyerek işsizlik sigortasının finansmanına katılımını hükme bağlamıştır.

Sigortalı ve işverenlerin ödeyecekleri primler, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tahsil edilip, tahsil edildiği ayı izleyen ayın 15'ine kadar, İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılır (4447 s.lı K. m. 49/7). Devlet tarafından ödenecek primler ise, İş-Kur tarafından Hazine Müsteşarlığından talep edilerek, Fona aktarılır (m. 49/8).

Öte yandan çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren payı teşvik olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak alınır (4447 s.lı K. Ek m. 4)[30].

e) Sosyal güvenlik destek primi

Sosyal güvenlik destek primi % 30 oranında olup bunun 1/4'ü sigortalı, 3/4'ü işveren hissesidir[31]. Ancak bu orana ilaveten işverence %2 oranında kısa vadeli sigorta kolu primi ödenir[32]. Dolayısıyla bu sigortalılar için işverenin ödemesi gereken prim oranı %24,5'tur (5510 s.lı K. geç. m. 14/1, a).

Bu kadar yüksek oranda ödenen prime karşılık söz konusu sigortalılar sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinden yararlanırlar (geç. m. 14/1, a). Kanunda bu sigortalılar için kısa vadeli sigorta kolu primi alınacağının belirtilmesine rağmen söz konusu sigortalıların analık ve hastalık sigorta kolundan yararlandırılmamaları isabetli değildir[33].

Bağımsız çalışan sigortalılar 6663 sayılı Kanunla değişiklik yapılıncaya kadar hem yaşlılık aylığını alma hem de sosyal güvenlik destek primi ödeyerek faaliyetlerini sürdürme

---

29 YHGK'nun bizce de isabetli bir kararına göre kapsam dışı personele ödenen ücretten de işsizlik sigortası primi kesilmesi gerekir, E. 2008/10-228, K. 2008/232 İBD, C: 82, S:5, 2008, 2552-2558. Karar ve kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Güzel*, 2008 Yılı Kararları, 297-299.

30 Bkz.§ 11, V, 4, b.

31 Bu konuda geniş bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, Nurşen: 5510 Sayılı Kanun ve İş Sözleşmesine Göre Çalışanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışmaları, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 10, Haziran 2008, 164 vd.; ayrıca bkz. aşağıda § 16, II, F, 2.

32 506 sayılı Kanunda %30 oranında SGDP öngörülmüş olup, bunun 1/4'ünün sigortalı, 3/4'ünün işveren payı olacağı belirtilmişti.

33 *Alper*, Yusuf: 5510 Sayılı Kanun'da m. 4/1-a Kapsamındaki Sigortalılar Bakımından Primler, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 12, Aralık 2008, 173.

olanağına sahiptiler ve almakta oldukları aylıklarının %15'i oranında sosyal güvenlik destek primi kesilmekteydi[34]. Ancak yapılan değişiklik sonrasında bu kişilere sosyal güvenlik destek primi ödemeden hem aylık alma hem de faaliyetlerini devam ettirme olanağı tanınmıştır (m. 6/1, n; m. 30/3, b).

f) Bazı memurlar için ödenmesi gereken özel primler

Kanunda, m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanlara yapılan bazı yardımlar için ayrıca prim tahsilatı yapılması öngörülmüştür.

4/1, (c) bendi kapsamındaki sigortalılara bağlanan veya bağlanacak vazife malullüğü aylıkları ile bunların hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylıklarının karşılığı olmak üzere, bu kapsamdaki sigortalılar için kamu idarelerinin bütçelerinden ayrılan sosyal güvenlik kurumlarına devlet primi ödeneklerinin %20'si oranında ek karşılık primi alınır (m. 81/1, h).

Kanunun 49. maddesi uyarınca eklenen itibari hizmet süresinin her otuz günü için, yılın son ayında sigortalı adına ödenen MYÖ sigortasına ait sigortalı ve işveren prim toplamı kadar ayrıca itibari hizmet süresi primi işverenden tahsil edilir. Süresinde yatırılmayan tutarlar için 89. madde hükümleri uygulanır (m. 49/son).

II. PRİM MATRAHININ HESAPLANMASI

5510 sayılı Kanun, hangi tür kazançların prim hesabında dikkate alınacağını, hangilerinin alınmayacağını 80. maddede ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir[35]. Ancak Kanun, kapsamına aldığı sigortalıların çalışma biçimlerine göre farklı esaslar belirlemiştir.

1. Primlerin Hesabında Esas Alınacak Kazançlar

a) İş sözleşmesine göre çalışan sigortalıların (m. 4/1, a) prim matrahına dahil edilecek kazançlar

Kanunda iş sözleşmesine göre çalışan sigortalılara işverenlerin bir ay içinde ödeyecekleri ve sigorta primlerinin hesabında (prim matrahında) göz önünde tutulacak kazanç türler üç grupta toplanmıştır (m. 80)[36].

---

34 Önceki dönem uygulaması için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu,* 15. bası, 694 vd.

35 506 sayılı Kanun dönemindeki prime esas kazanç konusunda ayrıntı için bkz. *Ekmekçi*, a.g.m., 241 vd.; *Ernam*, 326 vd.; *Kurt*, 318 vd.

36 Bu konuda bilgi için bkz. *Alper*, m. 4/1-a Kapsamındaki Sigortalılar Bakımından Primler, 161 vd.; *Kızılray*, Ender: 5510 Sayılı Yasa Kapsamında Prime Esas Kazançlar, Sicil Dergisi, Yıl: 4, S. 15, Eylül 2009, 221 vd.

- *Sigortalının o ay içinde hak ettiği ücretler*: Ücret kavramından ne anlaşılması gerektiği Kanunun m. 3/1, 12 numaralı bendinde tanımlanmıştır. Buna göre ücret, m. 4/1, (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutarı ifade eder. Bu tanımda her ne kadar bir ödemenin ücret sayılması için *süreklilik* taşıması gerektiğinden söz edilse de, bazen süreklilik niteliği taşımayan ödemelerin de ücret olarak kabul edilmesi gerektiği gözden uzak tutulmamalıdır[37].

Sigortalının hak kazandığı tüm ücretler, kural olarak, primlerin hesabına dahil edilecektir[38]. Ücretin sigortalıya ödenmiş olması zorunlu olmayıp, onun adına tahakkuk etmiş olması yeterlidir[39]. Ücret kavramına, zamana göre ücret, akort ücret, yüzde usulü ücret, götürü ücret, komisyon ücreti, kârdan pay alma gibi[40] tüm ücret türleri girer. Bunun gibi ücret kavramına, asıl ücret yanında, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti de dahildir. Yıllık izin ücreti ile mazeret izni ücreti de prim matrahına esas ücret kavramı içinde yer alır.

Ayrıca, ücret niteliğinde olan ve kıdem zammı, vardiya veya gece zammı, yıpranma zammı, eleman teminindeki güçlük zammı, mali sorumluluk ödeneği, makam tazminatı veya temsil ödeneği, özel hizmet tazminatı, imza sorumluluğu tazminatı, iş riski zammı, ek görev ücreti, çalışma ödeneği ve meslek tazminatı, huzur hakkı adı altında iş karşılığı yapılan ödemeler, mutat olsun olmasın, prime esas kazanç matrahında dikkate alınacaktır. Buna karşılık kasa tazminatları prime esas kazanca dahil değildir (m. 80/1, b).

Belirtelim ki, uygulamada komisyon, yönetim kurulu gibi organların toplantılarına katılanlara toplantı veya saat başına huzur hakkı adı altında ödenen paraların, kural olarak prime

---

37 Aynı yönde Yılmaz, Halil: Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Sözleşmesiyle Çalışanların Prime Esas Kazançlarının Tespiti, TBB Dergisi, Kasım-Aralık 2019 (145), 456; Nitekim İşveren Uygulama Tebliği ile yürürlükten kaldırılan "Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Verilmesine ve Primlerin Ödenme Sürelerine Dair Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ"de, süreklilik taşımamasına rağmen fazla çalışma ücretleri, isabetli bir biçimde "ücret" kavramı içinde değerlendirilmişti (2.1.1). Belirtelim ki, İşveren Uygulama Tebliğinde bu konuda herhangi bir düzenleme bulunmaması farklı değerlendirme yapılmasını gerektirmemektedir.

38 Ancak ülkemizde prime esas kazançların Kuruma eksik bildirilmesi yaygın bir uygulamadır. Bu konuda bkz. *Karadeniz*, Oğuz/*Kabakçı Karadeniz*, Hülya: Türkiye'de Eksik Ücret Bildiriminin Boyutları, Nedenleri, Çözüm Önerileri, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İHD, Özel Sayı, 2016, 474-495.

39 *Elbir*, 53; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 176; Yılmaz, Prime Esas Kazanlar, 457. Yargıtay, bu esaslara aykırı olarak, yurt dışında fiilen ödenen ücretlerin değil, yurt içindeki ücretlerin prime esas alınması gerektiğini hükme bağlamıştır (HGK, 2.3.1994, 10-859/116, *Okur*, 1994 Yılı Kararları, 131). 5510 sayılı Kanundaki hükme ilişkin değerlendirme için bkz. *Güzel*/*Ocak,* 5510 sayılı Yasa ile İşverenlere Getirilen Ek Yükümlülükler, 159 vd.

40 *Yılmaz*, Prime Esas Kazançlar, 462.

esas kazanç olmadığını kabul etmek gerekir. Zira bu kişiler vekâlet akdi çerçevesinde bu görevi yerine getirirmektedirler. Buna karşılık bu kişilerin o işyerindeki faaliyetleri sigortalı kabul edilmelerini gerektirecek nitelikte ise yani yukarıda da belirtildiği gibi, bu ödeme bir iş karşılığı yapılıyorsa bu durumda huzur hakkını ücret niteliğinde kabul edip prime tabi tutmak gerekir[41].

İş Kanununa göre, sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası primi kesilmez (m. 61). Bunun nedeni ise yıllık izin döneminde iş kazası ve meslek hastalığı riskinin gerçekleşmeyecek olmasıdır. Fakat 5510 sayılı Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı primi adı altında bir prime yer verilmemiş; bunun yerine iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık ve analık hallerini kapsamak üzere kısa vadeli sigorta kolu primi düzenlenmiştir. Bu ise duraksama yaratacak niteliktedir. İşte bu nedenle, öğretide, konunun tekrar düzenlenmesi ve bu dönemde kısa vadeli sigorta primlerinin ödenmesi gerekip gerekmediğinin Kanunda açıklığa kavuşturulmasının isabetli olacağı belirtilmişti[42]. Ancak Kurum uygulamasına göre yıllık ücretli izin döneminde de sigortalının kazancından kısa vadeli sigorta kolu primi kesilecektir. Bunun isabetli olduğundan söz etmek ise mümkün değildir[43].

Sigortalılara istirahatli iken ödenen ücretler prim matrahına dahil edileceği gibi[44] Yargıtaya göre, özel okul öğretmenlerine ödenen eğitim- öğretim tazminatı da prim matrahına dahil edilmelidir[45].

İş Kanununun 21. maddesi uyarınca işe iadesine karar verilen işçiye ödenmesi gereken en çok 4 aya kadar[46] boşta geçen süre ücret alacağı da, işçinin on işgünlük süre içinde işverene başvurması kaydıyla, prim matrahına dahildir ve bundan işsizlik sigortası primi de dahil olmak üzere tüm sigorta kollarına ait primler kesilir, bu süreler hizmetten sayılır (Bkz. SSİY. m. 97/5; İUT, (7.3) [47].

---

41 Ayrıca bkz. *Yılmaz*, Prime Esas Kazançlar, 486, dn. 101.

42 Bu konuda bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 213, dn. 33.

43 Bu konudaki değerlendirmeler için bkz. *Şakar*, Müjdat, Yıllık İzin Sürelerinde Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi Kesilir mi?, Yaklaşım, Y. 16, S. 92; *Alper*, m. 4/1-a Kapsamındaki Sigortalılar Bakımından Primler, 172-173; *Kızılray*, 222.

44 İşveren Uygulama Tebliği, 2.1.2.4; *Ekmekçi*, a.g.m., 242*; Saracel*, Kazanç Kavramı, 17 vd.; *Başterzi*, Süleyman: Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi, Ankara 2007, 107; *Kızılray*, 222.

45 Yarg. 10. HD., 13.6.2002, 4245/5427, YKD, Kasım 2002, 1661-1663).

46 7036 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanunun 21. maddesinin 4. fıkrasına göre, mahkeme ve özel hakem boşta geçen süre ücreti alacağını dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.

47 Bu hususta ayrıntılı bir inceleme için bkz. *Turan*, Ercan: Yargıtay Kararları Işığında Geçerli Nedene Dayanmayan Feshin Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Etkileri, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.III, İstanbul 2011, 2417 vd.; *Caniklioğlu*, Geçersiz Feshin Sonuçları,

Yine Tebliğe göre, 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 alacaklarından mahsup edileceğinden, Kanunun 80. maddesi uyarınca bildirim süresine ait (ihbar) 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 (7.3).

Öte yandan ekleyelim ki, Yargıtay bizce de isabetli olarak, istirahatli olduğu dönemde sigortalıya ücret ödenmemesine rağmen toplu iş sözleşmesi hükmü uyarınca Kuruma prim yatırılmasını kabul etmemiştir[48].

Ücret niteliği taşımayan, iş amacıyla yapılacak harcamaları karşılamak üzere işçiye ödenen iş avansından ise prim kesilmez[49].

- Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan sigortalılara o ay içinde yapılan ödemeler ile özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarlar: Bu tür ödemeler de aslında İş Kanunu anlamında ücret kavramına dahildirler. Çünkü prim ve ikramiye, ücretin bir parçasını oluşturur ve ek ücret niteliğindedir. Tam olarak bu kavramlara girmeyen, ama nitelikçe onları andıran her çeşit istihkak da prim hesabında dikkate alınacaktır (m. 80/1, a, 2)[50].

Belirtelim ki, prim, ikramiye ve benzeri ödemelerin primlerin hesabında göz önünde tutulabilmeleri için, sigortalı tarafından hak edilmiş olmaları yetmez; sosyal sigorta primlerinin Kuruma verilmesinin zorunlu bulunduğu ay içinde sigortalıya ödenmiş olmaları da gerekir. Dolayısıyla, hak edilen, fakat henüz ödenmemiş olan prim, ikramiye ve benzeri ödemeler prim matrahına dahil edilemez.

Buna karşılık, ikramiyelerin "ikramiye avansı" ya da "ikramiye dilimi" biçiminde taksitle ödendiği durumlarda, toplam ikramiyenin son dilimin ödendiği ayda değil, her bir ödeme diliminin ödendiği ay itibariyle prim matrahına dahil edilmesi gerekir[51].

---

527 vd.; Sosyal Güvenlik Kurumu konuyu ilk olarak 506 sayılı Kanun döneminde 04.03.2005 tarih ve 16-330 Ek sayılı Genelge ile düzenlemiş, ancak bu Genelgeye ilişkin eleştiriler üzerine konuyu yeniden düzenlemiştir. Eleştiri ve tartışma için bkz. *Ekmekçi*, Ömer: S.S. Kurumu Başkanlığı'nın, İşe İade Kararı Alan Sigortalılar İçin Prim Belgelerinin Verilmesi ve Primlerin Ödenmesi Sürelerine İlişkin 04.03.2004 Tarih ve 16-330 Sayılı Genelgesi Üzerine, LEGAL İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, S. 7, 966 vd.; ayrıca bkz. *Başterzi*, 205 vd.

48 Yarg. 21. HD., 15.03.2011, E. 2010/914, K. 2011/2224, karar ve kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Uşan*, 2011 Yılı Kararları, 436 vd.

49 Nitekim Yargıtay 10. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda iş avansı olarak ödenen tutarların ücret olarak mı yapılan harcamaları karşılamak için mi ödendiğinin araştırılmasını istemiştir, Yarg. 10. HD., 30.03.2015, E. 2015/628, K. 2015/5981, (www.kazanci.com)

50 Aynı yönde *Yılmaz*, Prime Esas Kazançlar, 459.

51 *Geçer*, B., İkramiye Avansları ve Ücretsiz İzinli Dönemde Ödenen İkramiyelerin Sigorta Primine Tabi Olup Olmadığı, Yaklaşım, Temmuz 2004, 218 vd.

6772 sayılı Kanuna göre, devlet kuruluşlarında çalışan işçilere yılda iki kez ödenen ikramiyeler prim hesabında dikkate alınmazlar (6772 s.lı K. m. 4)[52]. Buna karşılık, 5510 sayılı Kanunda, diğer kanunlardaki, bir kazancın prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnaların 5510 sayılı Kanun uygulamasında dikkate alınmayacağı belirtilmektedir (m. 80/1, c). Bu nedenle, artık 6772 sayılı Kanuna istinaden ödenmekte olan ikramiyeler ile ilave tediyelerden de prim kesilmesi gerekmektedir (SSİY. m. 97/10; İUT, 7.6)[53], [54].

Bunun gibi, hak kazanıldığı halde kullanılmayan yıllık izin süresi için ödenecek ücretlerden de kısa vadeli sigorta kolları primi de dâhil olmak üzere prim kesilecektir (İUT, 7.6).

Maddede belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile ayni yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazanca tabi tutulur (m. 80/1, c). Bu nedenle, söz gelimi özendirme ikramiyeleri, başarı primleri; sporculara, antrenörlere ve menajerlere ödenen galibiyet primleri, sosyal sigorta primlerinin hesabında dikkate alınmalıdır[55]. Yargıtayın kararlarına göre, futbolculara ödenen transfer bedeli m. 80/1, a'da belirtilen "bu nitelikteki her çeşit istihkak kapsamı"na girer[56]. Bunun gibi, satış primi, üretim primi ve yılbaşında sigortalılara ödenen yılbaşı ikramiyesi prime esas kazanca dahildir[57].

Kanuna göre, ücretler hak edildikleri aya mal edilmek suretiyle prime tabi tutulacak, primin ilişkin olduğu ayda sigortalının ücreti prime esas kazancın üst sınırının üzerinde ise aşan kısım daha sonraki aylarda prime tabi tutulmayacaktır. Buna karşılık, ücret dışındaki diğer ödemeler, öncelikle

---

52 İkinci ikramiye Cumhurbaşkanı kararına istinaden değil de toplu sözleşme, prim talimatı veya yönetim kurulu kararı, vb. gereğince ödeniyorsa matraha dahil edilecektir. Bunun gibi, 6772 sayılı Kanuna 2448 sayılı Kanunla eklenen Ek m. 1 uyarınca toplu iş sözleşmeleriyle en çok iki ikramiye daha verilebilecektir.

53 Bu yönde bkz. *Uşan*, Fatih: 5510 Sayılı Kanun Karşısında İlave Tediyelerden Sosyal Sigorta Primi Kesilmeyeceğine İlişkin Kuralı Yürürlükte Olduğu Söylenebilir mi?, Sicil Mart 2010, 255 vd.; *Akyiğit*, Ercan: İlave Tediye ve Sosyal Sigorta Primi Kesilmesi, Legal İSGHD., 2011, S. 30, 563 vd.; *Yılmaz*, Prime Esas Kazançlar, 462; *Centel*, Tankut: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2021, 73; *Sümer*, Sosyal Güvenlik, 113.

54 Yarg. 9. HD., 15.11.2011, 48313/43574, karar ve kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Uşan*, 2011 Yılı Kararları, 435.

55 *Çenberci,* 439 ve 443'de anılan Yargıtay Kararları.

56 Yarg. 10. HD., 11.7.1975, 2601/4408; 3.2.1977, 5426/687, *Çenberci,* 443; Yarg. 21. HD., 11.7.2000, 4716/5504, YKD, Nisan 2001, 571-573.

57 *Ekmekç*i, a.g.m., 244; *Saracel,* a.g.m., 20 vd.

ödendiği ayın kazancına dahil edilecek, ücret dışındaki bu ödemelerin üst sınırı aşan kısmı, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak iki ayı[58] geçmemek üzere[59] üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilave edilecektir (m. 80/1, d) (Uygulama örnekleri için bkz. İUT, 7.5).

Bu hüküm özellikle, ücreti prime esas kazancın üst sınırına yakın olan sigortalılara yapılacak ödemeler bakımından daha büyük önem taşımaktadır. Gerçekten, işverenler, bu gibi sigortalılara ikramiye, prim veya bu nitelikte herhangi bir ödeme yapıldığında, bu ödeme ile üst sınırın aşılıp aşılmadığını sürekli denetlemek zorundadırlar. Bu ise, işverenlere yoğun bir iş yükü getirmektedir. Bunun dışında bu hüküm gereğince sigortalıların ve özellikle işverenlerin prim yükü de önceki döneme göre artmış olmaktadır[60].

Maddede, sonraki aylarda prime tabi tutulması gereken kazançlar ücret dışındaki ödemeler olarak sayıldığı için, nelerin ücret kapsamında değerlendirileceği ve üst sınırı aşsa da, sonraki ayda prime tabi tutulmayacağının tespiti önem taşımaktadır. Bize göre, fazla çalışma ücreti de ücrettir, dolayısıyla sigortalının ücretinin fazla çalışma ücreti ile prime esas kazanç üst sınırını aşması durumunda, aşan kısmın takip eden aylarda primlendirilmesi gerekmez. Bunun gibi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, yıllık izin ücreti ve İş Kanununun 70. maddesi uyarınca yapılan hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri için ödenen zamlı ücretler, sonraki aylarda prime tabi tutulacak kazanç sayılmazlar.

Toplu iş sözleşmelerine tabi işyerleri işverenlerince veya kamu idareleri veya yargı mercilerince verilen kararlara istinaden, sonradan ödenen ücret dışındaki ödemelerin hizmet akdinin mevcut olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenmesi durumunda, bunlar prime esas kazancın tabi olduğu en son ayın kazancına dahil edilecektir (m. 80/1, d)[61].

---

58 Bu süre 5510 sayılı Kanunun ilk biçiminde on iki ay olarak düzenlenmişti. 5754 sayılı Kanunla iki aya indirilmiştir. Bu yönüyle yapılan değişiklik isabetli olsa da, pek çok sigortalının çalıştığı işyerlerinde hangi sigortalıların bu kapsamda olduğunun tespiti ve aşan kısmın prime tabi tutulması yine de sorunlara neden olabilmektedir. Bu konudaki eleştiriler için bkz. *Güzel/Ocak*, 5510 sayılı Yasa ile İşverenlere Getirilen Ek Yükümlülükler, 162-163; *Kurt*, Resul: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapan 5754 sayılı Kanun (Karşılaştırmalı ve Açıklamalı), İstanbul 2008, 162; *Caniklioğlu*, Nurşen: 5510 Sayılı Yasa Tasarısı'nın İşverenlere Getirdiği Ek Yükümlülükler, İşveren Dergisi, Nisan 2008, 36; aynı yazar, Primler ve Teşvikler, 157.

59 Anılan hükümde iki aylık süreye ilişkin olarak yer verilen düzenleme, ödemenin yapıldığı aydan sonraki ard arda gelen iki ay biçiminde anlaşılmalı ve uygulanmalıdır. Yoksa hükmün üst sınırın altında kalan iki ay biçiminde anlaşılması mümkün değildir. Hükmün 5754 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki haline ilişkin aynı yöndeki değerlendirme için bkz., *Güzel/Ocak*, 5510 sayılı Yasa ile İşverenlere Getirilen Ek Yükümlülükler, 162-163.

60 *Güzel*, 5510 sayılı Yasa İle İşverenlere Getirilen Önemli Ek Yükümlülükler, 30; *Güzel/Ocak,* 5510 sayılı Yasa İle İşverenlere Getirilen Ek Yükümlülükler, 163.

61 5510 sayılı Kanun döneminde, bu nitelikteki bir ödemenin üst kazanç sınırını aşması ihtimaline ilişkin değerlendirmeler için bkz. *Güzel/Ocak*, 5510 sayılı Yasa İle İşverenlere Getirilen Ek Yükümlülükler, 163-164.

Sigortalılara, ücretsiz izin, istirahat gibi çeşitli nedenlerle ay içinde çalışmasının bulunmadığı ve ücret ödenmediği aylarda prime esas kazanca dahil 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 edilir. Ancak ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayda da ücret ödemesine hak kazanılmadığı durumlarda, ücret dışındaki bu ödemeler prime esas kazanca dahil edilmez (SSİY. m. 97/4).

- İdare veya yargı mercileri tarafından verilen karar uyarınca sigortalılara yapılan ödemeler: Bu tür ödemeler, ücret, fazla çalışma, prim, ikramiye niteliğindeki ödemelerdir (m. 80/1, a, 3). Yukarıda açıklananlardan ayrıldıkları tek nokta, bunların idare veya yargı mercilerince verilmiş kararlardan kaynaklanmış olmalarıdır.

Fazla çalışma ücreti[62] ya da prim konusundaki bir uyuşmazlığın mahkeme kararıyla sonuçlandırılması ve bu karardan ötürü işverenin işçiye bu ödemeyi yapmak zorunda olması; sigortalının çalıştığı işletmenin yönetim kurulunun bir karar alarak, işçilere ikramiye ödemeyi kararlaştırması üzerine yapılan ödemeler, prim hesabına dahil edilecek kazançlar niteliğindedir. Bunun için tek koşul söz konusu ödemelerin sigorta primlerinin ödeneceği ay içinde sigortalıya verilmiş olmasıdır. Şu halde, belirtilen türdeki kazançlara sadece hak kazanmış olmak, bu kazançların prime esas alınmaları için yeterli bulunmamaktadır.

- Toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca verilecek ücret zamları:

Toplu iş sözleşmeleri uyarınca geriye yönelik olarak ücret farkı ödenmesine karar verilmesi halinde, söz konusu ücret farkları, ilişkin oldukları ayların kazancı olarak kabul edilir ve bu ödemelerden de prim kesilir (İUT, 7.2)

Bilindiği gibi, toplu görüşmelerin uzaması nedeniyle toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihleri, imza tarihinden önceki bir tarih olarak saptanmakta ve sözleşmede öngörülen ücret zamları geçmiş aylara da yansıtılmaktadır. Daha önceleri anılan ücret zamları, SSK. m. 77/1, c kapsamında (şimdi: m. 80/1, c) kabul edilerek, ödemenin yapıldığı ayın kazancına eklenmek suretiyle sigorta primleri hesaplanmaktaydı. Bunun sonucu olarak, ek ödemenin yapıldığı aya ilişkin prime esas kazançların üst sınırı da dikkate alındığında, sınırı aşan ek ödemeler prime tabi tutulmamaktaydı. Bu ise Kurumu prim kaybına uğratmaktaydı. Bu nedenle, Yargıtay, toplu iş sözleşmesi hükümleri gereğince, geçmiş aylara ait olmak üzere işçilere verilecek ücret farklarının (toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ücret zamlarının), SSK. m. 77/1, (a) (şimdi:

---

62 Yargıtaya göre, yargı kararı ile hak kazanılan ücret niteliğindeki kazançların hak kazanıldığı dönemlerin prime esas kazançlarına dahil edilmesi isabetsiz olup, ödenmesi koşuluyla, ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazanç matrahına dahil edilmesi; hizmet akdinin daha önceki bir tarihte sona ermiş olması karşısında ise, yapılan ödemelerin çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi gerekir, Yarg. 10. HD., 02.02.2012, E. 2010/9799, K. 2012/3613, Çalışma ve Toplum, 2012/4, 455-456. Kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 479-480; aynı yöndeki bir başka karar için bkz. Yarg. 10. HD., 18.6.2015, E. 2015/10098,K. 2015/12162, www.kazanci.com).

80/1, a) hükmü kapsamında düşünülerek ve ilgili olduğu aylarda hak edilmiş ücretler olarak nitelenmesi gerektiğine hükmetmiştir[63]. 506 sayılı Kanun döneminde Kurum uygulaması da bu yönde yerleşmişti[64]. 5510 sayılı Kanun döneminde eski uygulama aynen korunmuştur (İUT, 7.2).

b) Bağımsız çalışan sigortalıların (m. 4/1, b) prim matrahına dahil edilecek kazançlar

Bağımsız çalışan sigortalıların sabit bir kazançları bulunmamaktadır. Bu nedenle, söz konusu sigortalıların prime esas kazançlarının belirlenmesi bakımından özel düzenlemelere ihtiyaç vardır. Daha önce Bağ-Kur Kanununun kapsamına giren bu sigortalılarca ödenmesi gereken primler, Kanunun 50. maddesine göre belirlenen gelir basamakları üzerinden alınmaktaydı (Bağ-Kur K. m. 50)[65]. 5510 sayılı Kanun bu sistemi terk etmiş ve çok daha basit bir esas benimsemiştir. Buna göre, m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı sayılanların aylık prime esas kazancı prime esas günlük kazanç alt sınırı ile üst sınırı arasında kalmak şartı ile kendileri tarafından beyan edilecek günlük kazancın otuz katıdır[66] (Ayrıca bkz. İUT, 3).

Bu sigortalılar tarafından Kurumca belirlenen sürelerde aylık prime esas kazanç beyan edilir. Beyanda bulunmayan sigortalıların aylık prime esas kazancı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katı olarak kabul edilir (m. 80/2, a).

6645 sayılı Kanuna değiştirilmeden önce, Kanunda, sigortalı aynı zamanda işveren ise aylık prime esas kazancının, çalıştırdığı sigortalıların prime esas günlük kazancının en yükseğinin otuz katından az olamayacağı; bundan düşük prime esas kazanç bildirenlerden fark primlerin, gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanmak suretiyle tahsil edileceği belirtilmekteydi (m. 80/2, b) [67]. 6645 sayılı Kanunla bu zorunluluk kaldırılmıştır. Dolayısıyla m.

---

63 Yarg. 10. HD., 20.12.1988, 4094/753, YKD, Mayıs 1989, 675; Yarg. HGK, 17.5.1989, 10-250/361, İKİD, Nisan 1990, 7148; ayrıca: *Şakar,* 1989 Yılı Kararları, 196-197; *Centel,* İHU, SSK. 77, No.2'deki inceleme.

64 SSKurumu Genelgeleri: 26.6.1989 t. ve 16-17 Ek; 21.12.1989, 16-28. Ek; ayrıca: 12.3.1991 t. ve 202643 sayılı Genel Müdürlük yazısı.

65 Bu konuda geniş bilgi için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 651 vd.

66 5510 sayılı Kanuna göre, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendinde belirtilenler için m. 80/2, (a) bendinde belirtilen "otuz" ibaresi ile (4) numaralı alt bendinde belirtilenler için, bu Kanunun 6. maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendinde belirtilen "otuz" ibaresi, bu maddenin yürürlüğe girdiği yıl için "on beş" olarak uygulanır ve prime esas günlük kazancın otuz katını geçmemek üzere takip eden her yıl için bir puan artırılır (geç. m. 16/1).

67 Bu konuda açıklamalar için ayrıca bkz. *Demir*, Vakkas: Şirket Ortakları Çalıştırdığı İşçisinden Daha Düşük Prim Ödeyebilir, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Haziran 2012, 121 vd.

4/1, (b) bendi kapsamındaki sigortalılar, alt ve üst kazanç sınırı arasında olmak kaydıyla, artık istediği kazancı beyan edebilirler.

Sigortalının m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı sayılmayı gerektirecek birden fazla durumu varsa, yukarıda belirtilen esaslara göre tek beyanda bulunulur (m. 80/2, c).

Öte yandan, isteğe bağlı sigortalılar ve muhtar sigortalılar[68] hariç bu Kanunun m. 4/1, (b) bendi kapsamındaki sigortalıların MYÖ sigortaları primlerinden, beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanır (m. 81/1, j)[69]. İşverenlere sigortalıları için sağlanan prim teşvikinin bir benzeri böylece bağımsız çalışanların bizzat kendileri için destek olarak sağlanmıştır.

4/1, (b) bendi kapsamındaki 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 şarttır. Ancak bu borçları taksitlendiren veya yapılandıran sigortalılar bu taksitlendirme veya yapılandırma işlemleri devam ettiği sürece bu bent hükmünden yararlandırılırlar. Borçlanma ve ihya kapsamındaki primlerden dolayı ise bu indirimden yararlanılmaz. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz (m. 81/1, j).

1479 sayılı Kanunun mülga 50. maddesi uyarınca gelir basamaklarına göre belirlenmesi gereken sigortalıların ödeyecekleri primler ile bağlanacak aylıkların hesabına ilişkin olarak Kanunda özel bir hüküm bulunmaktadır (5997 s.lı K.la ek. geç. m. 27). Dolayısıyla anılan dönem için bu hüküm uyarınca işlem yapılması gerekir.

c) Devlet memurlarının (m. 4/1, c) prim matrahına dahil edilecek kazançlar

5510 sayılı Kanuna göre ilk defa m. 4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı olanların[70] prime esas kazançlarının hesabında; aylıklarını personel kanunlarına göre alan sigortalılar için; ilgili 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

---

68 Bu ibare 7077 sayılı Kanunla maddeye eklenmiş olup yine aynı Kanunla 80. maddeye konulan bir hükümle muhtar sigortalıların prime esas kazançlarının günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katı olduğu belirtilmiştir (m. 80/2, d).

69 6745 sayılı Kanunla öngörülen bu destek 1.10.2016 tarihinde yürürlüğe girecektir (6745 s.lı K. m. 81).

70 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce sigortalı olanlar hakkında ise daha önce yürürlükte olan hükümlere ve geç. m. 4'e göre işlem yapılacaktır (geç. m. 4/8).

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 s.'lı KHK 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) esas alınır.

Bunun gibi, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun ek 17. maddesinin (A) bendinde yer alan cetvelde belirtilen oranlar üzerinden ödenen hizmet tazminatı (28/2/1982 tarihli ve 2629 sayılı Kanun ile 2955 sayılı Kanuna göre tazminat veya üniversite ödeneği alanların sadece rütbelerinin karşılığı hizmet tazminatları), 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 12. maddesi uyarınca ödenen üniversite ödeneği, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu m. 106/3 uyarınca ödenen ek ödemeler prime esas kazanç olarak dikkate alınır (666 sayılı KHK ile değ. m. 80/3, a, 1,2,3)[71].

Kanunda ayrıca, kadro karşılığı sözleşmeli olarak görev yapan sigortalılar, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 10. maddesi kapsamındaki sigortalılar, açıktan vekil olarak atanan sigortalılar ve ayrıca özel olarak sayılan bazı kamu görevlileri için ayrıntılı düzenlemelere de yer verilmiştir (666 sayılı KHK ile değ. m. 80/3, b, c, ç, d, e, f, g).

Vekalet veya ikinci görev karşılığında ilgili mevzuatı uyarınca yapılacak ödemeler ise prime esas kazancın hesabında dikkate alınmaz.

Öte yandan, m. 4/1, (c) bendi kapsamında olan sigortalılardan görevden uzaklaştırılan, görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan, kanunları gereğince eksik aylığa müstahak bulunanların prime esas kazançlarının yarısı dikkate alınır. Ancak kanunlarına göre bu müddetler için sonradan görevlerine iade edilerek tam aylığa hak kazananların prime esas kazançlarının tamamı üzerinden prim alınır. Prime esas kazançların yarısı üzerinden prim alınanların prim ödeme gün sayısı bu sürelerin yarısı olarak hesap edilir (m. 45/1)[72].

Görevine son verilenlerden yargı kararı ile görevlerine iade edilenlerin primleri, göreve son verildiği tarihten görevine başladığı tarihe kadar kendi kadrosunun veya emsali kadronun prime esas kazancına göre hesaplanır. Bu

---

71 Bu konuda düzenlemeler için bkz. İşveren Uygulama Tebliği, 4.2.4, 4.2.6. Belirtelim ki, daha önce Kurumca yürürlüğe konulan "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. Maddesinin Birinci Fıkrasının (c) Bendi Kapsamında Çalışan Sigortalıların Prime Esas Kazancının Tespitine İlişkin Tebliğ" (RG., 09.10.2008, 27019). Kurumca 2012 yılında çıkarılan "İşveren Uygulama Tebliği" ile yürürlükten kaldırılmıştır.

72 Bu düzenleme 17.04.2008 tarihli 5754 s.lı Kanunla fıkraya eklenmiştir.

durumdakilerin primlerine ait sigortalı ve işveren hisselerinin gecikme cezası ve gecikme zamları kurumlarınca ödenir ve bu süreler sigortalılık süresinden sayılır (m. 45/2).

209 sayılı Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları ile Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanunun 5. maddesi (altıncı fıkra kapsamında ek ödeme alanlar ile diğer kurumlardan vekaleten atama veya görevlendirme suretiyle Sağlık Bakanlığında görevlendirilenler hariç) uyarınca döner sermaye gelirlerinden ek ödeme alan ve aynı zamanda bu Kanun m. 4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı bulunanlardan; tabip ve diş tabipleri ile tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar, sigorta priminin işveren payı dahil tamamını kendileri ödemek kaydıyla, 209 sayılı Kanunun ek 3. maddesine göre kendilerine ödenen tutar üzerinden MYÖ sigortasıyla sınırlı olacak şekilde ilave olarak sigorta primine tabi tutulurlar (5947 s.lı K. la Ek. m. 3) [73, 74].

Kanunun 46. maddesinde, fakülte ve yüksekokullarda Milli Savunma Bakanlığı[75] ve Emniyet teşkilatı adına okuyan öğrenciler ile yurt dışına geçici görevle gönderilenlerle ilgili özel bazı hükümlere de yer verilmiştir[76, 77].

d) Yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olanlar için esas alınacak prime esas kazanç

5510 sayılı Kanunda sosyal sigortalar kısmına tabi sigortalılar 4. maddede ve kural olarak çalışma ilişkisi esas alınarak belirlenmiş; buna karşılık genel sağlık sigortasının kapsamı, Kanunda belirtilen istisnalar dışında ülkede yaşayan, çalışan veya çalışmayan herkesi kapsayıcı bir şekilde 60. maddede düzenlenmiştir. Bu düzenleme sonucunda, bazı kişiler sosyal sigorta hakları bakımından sigortalı sayılmazken, genel sağlık sigortası bakımından Kanunun

---

73 5510 sayılı Kanuna 21.1.2010 tarih ve 5947 sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (RG., 30.01.2010, 27478).

74 Ancak bu şekilde ilave olarak prime tabi tutulacak kazancın tutarı, bu haktan yararlanacakların tamamı açısından m. 80/3'e göre belirlenecek sigorta primine esas kazanç toplamı ile prime esas kazanç üst sınırı arasındaki farkı geçemez (Ek m. 3/1). Maddede bu primler karşılığında yapılacak sosyal sigorta yardımları da ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

75 Maddede geçen "Silahlı Kuvvetler" ibaresi önce 680 sayılı KHK ile Milli Savunma Bakanlığı olarak değiştirilmiş ve maddeye başka bazı kurum ve kuruluşlar eklenmiş, ardından bu değişiklik 7072 sayılı Kanunla aynen kabul edilerek kanunlaşmıştır.

76 Harp okulları ile fakülte ve yüksek okullarda silahlı kuvvetler ya da Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okuyan öğrencilerin, silahlı kuvvetler hesabına okuması halinde harçlıkları ile ilgisine göre en az aylık alan teğmen veya astsubay çavuşun; öğrencinin Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okuması halinde de komiser yardımcısı veya polis memurunun prime esas kazançları arasındaki farkın primi öğrenciler adına ilgili kurumca ödenir (m. 46/1).

77 m. 4/1, (c) bendi kapsamına giren sigortalılardan, aylıksız izinli sayılmaksızın ve tabi olduğu personel kanunu ile ilgisi devam edecek şekilde yurt dışına geçici ya da sürekli görevle gönderilenlerin prime esas kazancının hesabına ilişkin olarak bkz. m. 46/5.

kapsamına girmektedirler[78]. Örneğin, çalışmayan ve muhtaç olmayan, diğer bentlerin kapsamına da girmeyen bir kişi 60/1, (g) bendi uyarınca genel sağlık sigortalısı olmak ve prim ödemek zorundadır.

Sadece genel sağlık sigortalısı olanların çalışma ilişkisine dayanan bir kazançları olmadığı için, bu sigortalıların prime esas kazançlarının belirlenmesi özellik arz eder. Bu nedenle, Kanunda bu sigortalıların ödemesi gereken primler için farklı bir yöntem benimsenmiştir. Öncelikle, yasa koyucu genel sağlık sigortası primine esas olacak kazancı sigortalının iradesine bırakmamıştır. 60. maddede sayılan sigortalıları gruplara ayırarak, asgari ücrete endeksli şekilde varsayımsal bir kazanç belirlemiş ve bu kazanç üzerinden prim ödenmesini öngörmüştür.

Kanuna göre; sadece genel sağlık sigortalısı sayılan yabancıların genel sağlık sigortası primine esas kazançları *prime esas günlük kazanç alt sınırının iki katının otuz günlük tutarı*; 60. maddenin birinci fıkrasının (c) bendi ile onikinci, onüçüncü ve ondördüncü fıkralarında[79] belirtilen kişiler için *asgari ücret*; işsizlik ödeneği, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği ya da kısa çalışma ödeneği alanlar için ise *prime esas asgari kazanç tutarı* esas alınır (m. 80/4).

m. 60/1, (g) bendine göre genel sağlık sigortalısı olanların prime esas kazançlarında da asgari ücret esas alınır.

Belirtelim ki, bu tutar 2017 yılında 6284 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce çok daha yüksek olabilmekte, iki aylık asgari ücrete kadar çıkabilmekteydi[80]. Ayrıca ödenmesi gereken prim oranı da % 12 olarak belirlenmişti. 6284 sayılı Kanunla bu oran artık % 3 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla yapılan değişiklikle hem prime esas kazanç tutarı hem de ödenmesi gereken prim oranı düşürülmüştür. Öte yandan bu durumdaki sigortalıların gelir testi talep

---

78 Genel sağlık sigortası hakkında bkz. § 22 vd.

79 Bu bentler Kanuna 2017 tarihli ve 681 sayılı KHK ile eklenmiş, ardından aynı düzenleme 7073 sayılı Kanunla aynen kabul edilerek 1.3.2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

80 Belirtelim ki, 6824 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce sigortalının başvurusu sonucunda Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilen aile içindeki gelirin *kişi başına düşen aylık tutarı;* asgari ücretin üçte birinden asgari ücrete kadar olduğu tespit edilen kişiler için *prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarının üçte biri;* asgari ücretten asgari ücretin iki katına kadar olduğu tespit edilen kişiler *prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarı;* asgari ücretin iki katından fazla olduğu tespit edilen kişiler için ise *prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarının iki katı* prime esas asgari kazanç tutarı olarak esas alınmaktaydı. Fakat bu düzenleme uyarınca ödenmesi gereken prim tutarları yüksek olduğu için birçok sigortalı primini ödememekte, bu durum uygulamada yakınmalara sebep olmakta, bunun üzerine çıkarılan kanunlarla bu prim borçları ya affedilmekte ya da yapılandırılmaktaydı. Bu gelişmeler sonucunda kanun koyucu, yukarıda da açıklandığı gibi, 6824 sayılı Kanunla, m. 60/1 (g) bendine göre genel sağlık sigortalısı olanların prime esas kazancını asgari ücret olarak belirlemiş, bu tutar üzerinden kesilecek primi de %3 olarak düzenlemiştir.

etme hakkı da bulunmaktadır. Kurumca resen genel sağlık sigortalısı olarak tescil edilenlerden tescil tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde gelir testi talebinde bulunulabilir (6824 s.lı K.la değ. m. 80/4).

Kanuna göre, 60. maddenin birinci fıkrasının (b), (c), (d) ve (g) bentleri ile aynı maddenin onikinci, onüçüncü ve ondördüncü fıkraları gereği genel sağlık sigortalısı sayılanlar için, her ay otuz tam gün genel sağlık sigortası primi ödenmesi zorunludur. Ancak, isteğe bağlı sigorta kapsamında genel sağlık sigortalısı olanların aynı ay içinde zorunlu sigorta kapsamında prim ödeme gün sayısı bulunması halinde, ayın kalan günleri için genel sağlık sigortası primi ödenir (m. 88/3). Bir diğer deyişle otuz günden eksik günler için genel sağlık sigortası primi ödenecektir.

Kanunda bu kuralın istisnasına da yer verilmiştir. Buna göre, kısmi süreli çalışıp da bakmakla yükümlü olunanlar (m. 3/3) hariç olmak üzere; kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlardan ay içerisinde sekiz gün ve daha az çalışanlar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunludur[81]. Bu durumda olan sigortalıların eksik günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primleri, m. 60/1, (c) bendinin (1) numaralı alt bendi veya (g) bendi kapsamında ödenir (6745 s.lı K.la değ. m. 88/4) [82]. Hükmün karşıt kavramından, ay içindeki çalışma gün sayısı yirmi günden fazla olanların eksik günü tamamlama yükümlülüğü olmadığı anlaşılmaktadır.

e) 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalıların prime esas kazançları

2925 sayılı Kanuna tabi sigortalılardan alınacak primlerin hesabında esas tutulacak günlük kazanç, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78. maddesinde[83] belirlenen prime esas kazancın alt sınırıdır (2925 s.'lı K. m. 31). Böylece kanun koyucu 2925 sayılı Kanunun kapsamına giren sigortalılar için sabit bir prime esas kazanç belirlemiştir. Ayrıca bu madde uyarınca alınacak prim 30 gün üzerinden değil, her ay için 15, bir tam yıl için ise 180 gün üzerinden alınmaktadır (2925 s.'lı K. m. 32).

---

81 Bu fıkrada belirtilen sekiz günlük süre 2020 yılında 7226 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce yirmi gün olarak belirlenmiş olup ayrıca bu fıkrada Ek m. 9/1 hükmüne tabi olanlar da bulunmaktaydı. Fakat söz konusu kişiler bu fıkra kapsamından çıkarılmışlardır.

82 Düzenleme 6745 sayılı Kanun m. 81 uyarınca 1.10.2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

83 5510 sayılı Kanunun 104. maddesi uyarınca, bu maddedeki 506 sayılı Kanunun 78. maddesine yapılan atfı 5510 sayılı Kanunun 82. maddesine yapılmış atıf olarak kabul etmek gerekir.

2. Prim Matrahına Dahil Edilmeyecek Kazançlar

a) Tamamen prim matrahına dahil edilmeyecek kazançlar

Ayni yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yolluk-ları[84], [85], seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları[86] ile 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 sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazanca tabi tutulmaz (m. 80/1, b).

Kurumun 2020/20 sayılı Genelgesinde ikale sözleşmesi uyarınca işçiye/sigortalılara yapılan ödemelerin sosyal sigorta primine tabi olup olmadığını değerlendirilirken ikili ayırım yapılmakta ve ödemenin istisna kapsamında bir alacak için ödenip ödenmediğinin tespiti istenmektedir. Genelgeye göre, iş sözleşmesinin ikale (bozma) ile sona ermesi durumunda; bozma sözleşmesi ile kararlaştırılan ikale bedelinin hangi kalem alacakları/tazminatları kapsadığının belirtilmesi ve bu alacaklar/tazminatların Kanun m. 80/1, (b) bendinde istisna tutulan ödemeler arasında yer alması halinde sigorta primine esas kazanca dahil edilmemesi,

---

84 Yolluk kavramına 6245 sayılı Harcırah Kanununun 3. maddesinde belirtilen yol masrafı, gündelik, aile masrafı ve yer değiştirme masrafı niteliğinde yapılan ödemeler dâhil olup, bu bakımdan, sigortalılara bireysel iş sözleşmesine veya toplu sözleşmeye dayanılarak ve işveren tarafından sigortalının geçici bir görevle başka yere gönderilmesi veya görev yerini değiştirmesi dolayısıyla verilen ve yolluk kavramına giren ödemeler prime esas kazanca dahil edilmeyecektir (İUT, 7.8.3);

85 Uygulamada konu tır sürücüleri açısından yargıyı çok sık meşgul etmektedir. Konunun temelinde ise tır sürücülerine ödenen harcırahların nitelikçe ücret mi yoksa harcırah olarak mı kabulü gerektiği sorusu yatmaktadır. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi bu ödemeleri harcırah niteliğinde görmekte ve tır sürücülerine ödenen yollukların prime esas kazanç sayılmayacağını kabul etmektedir, bkz. 21. HD., 26.03.2015, 2015/3348-6346, *Yılmaz*, Seçilmiş Kararlar, 2014-2015, 1035-1038; aynı yönde bir başka karar için bkz. Yarg. 21. HD., 05.05.2015, 2014/14770-9863, Yılmaz, Prime Esas Kazançlar, 473. Yargıtay 21. Hukuk Dairesinee göre, "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", 14.10.2019, E. 2016/13886, K. 2019/6117, (www.kazanci.com).

86 Kasa tazminatı niteliğinde olan ödemelerin para ve kıymetli evrak veyahut eşya muhafazası ile görevli bulunan sigortalıya ödenmesi gerektiğinden, bu tür sorumluluğu bulunmayan sigortalılara bu nitelikte bir ödemenin yapılması halinde söz konusu ödemeler prime esas kazanca dahil edilecektir, (İUT, 7.8.6).

bu istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemelerin prime esas kazanca dahil edilmesi istenmektedir. Ancak ikale sözleşmesi ile kararlaştırılan ikale bedelinin hangi kalem alacakları/tazminatları kapsadığına yer verilmemesi başka bir deyişle ayrım yapılmaması halinde bu defa ikale bedeli adı altında yapılan tüm ödemeler sigorta primine tabi tutulacaktır (2020/20 sayılı Genelge, 92).

Madde, prim hesabında dikkate alınmayacak kazanç türlerini örnek verici değil, tüketici olarak, yani sayılı ve sınırlı bir biçimde öngörmüştür[87]. Söz konusu istisnalar dışında, her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile ayni yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazanca tabi tutulur. Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz (m. 80/1, c).

Belirtelim ki, ayni yardım deyiminin anlamını açık bir biçimde ortaya koyabilme olanağı yoktur[88]. Bir görüşe göre, ayni yardımlardan amaç, "bir yasa, ya da sözleşme hükmüne dayanmayan ve işverenin atıfeti niteliğini taşıyan yardımlardır. İşveren, bayram dolayısıyla kanun ve sözleşme kendisini mecbur kılmadığı halde işçilere elbise dağıtırsa, durum böyledir"[89]. Buna karşılık, işverence işçiye atıfet niteliğinde yapılan yardımın mal olarak değil de, bunun parasının verilmesi biçiminde gerçekleşmesi halinde yapılan yardımın ayni yardım sayılıp sayılmayacağı 506 sayılı Kanun döneminde hep sorun olarak ortaya çıkmıştır. Konu, 2003 tarih ve 4958 sayılı Kanunla, 506 sayılı Kanunun prime esas sayılmayan kazançları düzenleyen 77. maddesi değiştirilerek Kanunda belirtilen istisnalar dışında her ne ad altında olursa olsun sigortalıya yapılan ödemelerin prime esas kazanç sayılacağının belirtilmesi nedeniyle daha da önem kazanmıştı.

Ayni yardım deyiminin anlamı ve kapsamına nelerin girdiği ile ilgili olarak 506 sayılı Kanun döneminde Yargıtay pek çok karar vermiş, ancak bu kararlar da bu konudaki belirsizliği tam olarak ortadan kaldıramamıştı. Yargıtay 4958 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce, toplu iş sözleşmesi uyarınca sigortalıya ödenen araç ücretleri, elbise dikiş ücretleri, elektrik ücreti, yakacak ve yakıt paraları ile yemek paralarını ayni yardım olarak kabul etmişti[90]. Ancak, Kurum yayınlamış olduğu bir genelge[91] ile ayni yardımla-

---

87 506 sayılı Kanunda aynı yöndeki hükme ilişkin olarak bkz. *Çenberci*, 439*; Ozanoğlu/Yalnızoğlu/Tümer*, 170; *Tunçomağ*, 141; *Tuncay/Ekmekçi*, 1. bası, 189; *Bilgili*, Özkan: Sosyal Güvenlik Kılavuzu, 5502 ve 5510 Sayılı Kanuna Göre, Açıklamalı, Örnekli, Karşılaştırmalı, Ankara 2006, 221; 5510 sayılı Kanunla ilgili olarak bkz., *Caniklioğlu*, Primler ve Teşvikler, 157; Prim hesabında dikkate alınmayacak kazanç türleri için bkz. *Kızılray*, 224 vd.; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 212 vd.

88 Bkz. *Ernam*, 340.

89 *Çenberci*, 440; *Tunçomağ*, 141.

90 Bkz. *Çenberci*, 440 ve 445-446'da belirtilen kararlar; Ayrıca, *Tunçomağ*, 141- 142*; Ernam*, 340.

91 08.08.2003 tarih ve 16-294 Ek Genelge.

rın nakden ödenmesi durumunda bunların prime esas kazançlar tutarına dahil edilmesi gerektiği belirtmişti. Buna rağmen, Yargıtay 2007 yılında vermiş olduğu bir kararda, "Ayni yardımdan amaç, sosyal veya kişisel bir ihtiyacın karşılanması yolunda yapılan bir yardımdır. Yardımın ayni veya para olarak yapılmasının önemi bulunmamaktadır" diyerek, önemli olanın yardımın niteliği olduğu, yoksa bunun para olarak ya da mal olarak yapılmasının yardımın niteliğini değiştirmeyeceğini sonucuna varmıştı[92]. Yargıtay 10. HD., 2020 yılında verilmekle birlikte 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin bir uyuşmazlıkta aynı görüşü devam ettirmiştir[93].

5510 sayılı Kanunun m. 80/1, (c) bendi tüm bu tartışmalara son verecek nitelikte bir hüküm içermektedir. Anılan bentle, Kanunda belirtilenlerin dışında her ne ad altında ödeme yapılırsa yapılsın tüm ödemelerin ve *ayni yardım yerine parasının verilmesi halinde* bu tutarların prime tabi tutulacağı öngörülmüştür[94]. Dolayısıyla, sigortalılara giyecek, gıda, eğitim malzemesi, yakacak gibi ayni yardım yerine, bunların parasının nakit olarak verilmesi halinde, bu ödemelerin prim matrahına dahil edilerek prim kesintisi yapılması gerekmektedir[95]. Kanun hükmünün düzenleniş amacına bakıldığında,

---

92 Yarg. 21. HD., 05.02.2007, E. 2006/4180, K. 2007/1193, Çalışma ve Toplum, 2007/3, S. 14, 356-357. Yargıtaya göre, "Ayni yardımdan amaç, sosyal veya kişisel bir ihtiyacın karşılanması yolunda yapılan bir yardımdır. Yardımın ayni veya para olarak yapılmasının önemi bulunmamaktadır. Örneğin; işverenin sigortalılarına dağıttığı elbise, ayakkabı, sigortalı çocukları için, kitap, kırtasiye gibi yardımlar, doğrudan aynı nitelik taşımasına karşın bu yardımlar yemek bedeli, taşıt gideri, yakacak bedeli, dikiş ücreti mesken veya sağlık yardımı, öğrenim yardımı türünden nakit de olabilir. Bu tür somut biçimde belli edilmiş bir ihtiyaca yönelik yardımlar ayni yardım olarak kabul edilir ve prim hesabında dikkate alınmazlar". Kararın değerlendirmesi için bkz. *Ekmekçi*, Ömer: Ayni Yardımlar ve Özel Sağlık Sigortasının Prim Matrahına Dahil Edilmemesi (21. HD'nin Ders Veren Bir Kararı Üzerine) SİCİL İş Hukuku Dergisi, Eylül 2007, 120 vd.; *Özkaraca*, Ercüment: Ayni Yardım Kavramı ve Nakden Ödenen Ayni Yardımların Sosyal Sigorta Primine Tabi Olup Olmadığı, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, 2007/4, S. 15, 173 vd. Bu konuda ayrıca bkz. Yarg. 10. HD., 29.01.2009, E. 2008/16448, K. 2009/739, İBD, C. 83, S. 2009/4, 2209-2210. Belirtelim ki, karar 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin olup, kanaatimize göre, bugün için bu kararın uygulanma olanağı yoktur.

93 Yarg. 10. HD., 09.11.2020, E.2020/6831, K. 2020/6297, Çalışma ve Toplum D., 2021/2, (69), 1605-1608.

94 Öğretide bu düzenleme, bizce de isabetli olarak eleştirilmekte ve sigortalıya sunulan edimin aracı yerine amacına odaklanmanın daha isabetli olacağı, amaç yardım olduğu sürece bunun parayla ya da malla sunulması arasında bir fark olmaması gerektiği belirtilmektedir, *Aydın,* 2015 Yılı Kararları, 585.

95 506 sayılı Kanun döneminde ilişkin olarak bkz. *Kurt,* Sigorta Primine Esas Olmayan Kazançlar, 249; 5510 sayılı Kanun dönemi için bkz. *Caniklioğlu*, Primler ve Teşvikler, 158; *Alper*, m. 4/1-a Kapsamındaki Sigortalılar Bakımından Primler, 170.

karşılığı nakit ödeme biçiminde yapılan ve maddede sayılanlar dışında kalan tüm ayni yardımların prim matrahına dahil edilmesi gerekir[96].

Öte yandan Kurum da 2016/12 sayılı Genelgesinde, Kurum uygulaması açısından ayni yardım kavramını açıklığa kavuşturmuştur. Buna göre, ayni yardım yiyecek, giyinme, ısınma vb. doğrudan sigortalının ihtiyacını gidermeye yönelik *para olarak değil de mal veya hizmet olarak yapılan* yardımlardır[97].

Nihayet Kurumun 2016/12 ve 2020/20 sayılı genelgelerine göre, çeşitli sebeplerle sigortalıya sosyal yardım amaçlı sağlanan altın da prime esas kazanca tabidir[98]. Kanaatimize göre, Kurumun bu uygulaması isabetli değildir. Altının paraya kolay tahvil edilmesi ona para, dolayısıyla da nakdi ödeme niteliği kazandırmaz.

Kurum uygulamasına göre, alışveriş/hediye çekleri, ücret ya da ücret niteliğinde kazanç kavramı içinde yer almadıkları için işverenlerin sigortalılara vermiş oldukları alışveriş/hediye çekleri prime esas kazanç kapsamında değerlendirilemez (2020/20 sayılı Genelge, s. 92). Ancak hayatın olağan akışına aykırı muvazaalı uygulamaların tespit edilmesi durumunda yukarıda niteliği belirtilen bu ödemeler prime esas kazanca dahil edilecektir (2020/20 sayılı Genelge, s. 92).

Eklemek gerekir ki, her ne kadar m. 80/1, (b) bendinde ayrıca sayılmasa da, İş Kanunu m. 21 uyarınca mahkemece işçiye ödenmesine karar verilen 4-8 aylık ücret tutarındaki iş güvencesi tazminatı (işe başlatmama tazminatı), ücret niteliğinde olmadığı için, prim matrahına dahil edilmeyecektir[99], [100].

---

96 İşveren Uygulama Tebliğine göre, ayni yardımların sigortalılara nakden ödenmesi halinde (örneğin yağ parası, un parası, ayakkabı parası gibi) prime tabi tutulması gerekmektedir. Buna karşılık, karşılığı nakit ödeme biçiminde olmayıp, örneğin, ücret bordrosuna dahil edilmeden sigortalılara dağıtılan otobüs biletleri (İETT, EGO vb.), işyerinde kullanılmak amacıyla verilen havlu, sabun vs. yardımı, işyerinde verilen yemek, yoğurt, meşrubat vs., konut tahsisi, personelin toplu halde işe gidip gelmesinin sağlanması (servis), diğer ayni yardımlar (odun-kömür gibi yakacak yardımı), prim matrahına dahil edilmeyecektir (*Kurt,* Sigorta Primine Esas Olmayan Kazançlar, 251).

97 Yine aynı Genelgeye göre, ayni yardımları diğer yardımlardan ayıran bir diğer özellik de işçiye sağlanan bir menfaat olmasına karşılık bordroya dahil olmamasıdır. Dolayısıyla Kurum, ayni değil nakdi olarak yapılan bir yardımın bordroda gösterilmesini prime tabi tutulmasını gerektiren bir diğer gerekçe olarak göstermektedir. Kurumun uygulamasına göre, işveren ayni olarak yardım yapmış olsa dahi, eğer bir yardımı bordroya yansıtıyorsa bunun da prime esas kazanç sayılması gerekir. Oysa kanaatimize göre, bu konuda belirleyici olan yardımın bordroya yansıtılıp yansıtılmadığı değil, sigortalıya aynen sağlanıp sağlanmadığı olmalıdır.

98 Kurum daha önce vermiş olduğu özelge ile sigortalılara altın verilmesini prime esas kazanç saymadığı için önceki uygulamasından sapan bu yeni uygulamasını 1 Haziran 2016 tarihinden itibaren başlatmıştır. Dolayısıyla, örneğin yapılan denetimlerde, bu tarihten önce sigortalıya sosyal yardım amacıyla altın verilmiş olduğu tespit edilse dahi bundan geçmişe yönelik olarak prim ödenmesi istenemeyecektir. Konuya ilişkin olarak bkz. 2020/20 saylı Genelge, s. 91-92.

99 Aynı yönde, *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 213; Yılmaz, Prime Esas Kazançlar, 468.

100 Kurumun İşveren Uygulama Tebliği ile yürürlükten kaldırılan prime esas kazançlar tebliğinde

İşveren Uygulama Tebliğine göre kötüniyet tazminatı da prime esas kazanç sayılmaz (İUT, 7.8.5).

b) Kısmen prim matrahına dahil edilmeyecek kazançlar

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 sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, sigorta primlerinin hesabına esas tutulacak kazançların aylık tutarının tespitinde dikkate alınmaz (m. 80/1, b). İşverence sigortalıya yapılan söz konusu ödemelerin miktarı Kurumca belirlenen tutardan fazla ise fazla olan miktar prim matrahına dahil edilir.

Dikkate alınmayacak yemek parası günlük asgari ücretin %6'sı tutarındadır (SSİY. m. 97/7, a; İUT, 7.7.1)[101]. Çocuk zammı adı altında yapılan ödemelerinin ise aylık asgari ücretin %2'si, 657 sayılı Kanunun 4. maddesinin mülga (C) fıkrası kapsamında çalışan sigortalıların aynı şartları haiz her bir çocuğu için % 4'ü oranındaki tutarı prime esas kazancın hesaplanmasında dikkate alınmaz (SSİY. m. 97/7, b; İUT, 7.7.2)[102]. Aile zammı adı altında yapılan ödemelerin ise aylık asgari ücretin % 10'u oranındaki tutarı prime esas kazanç sayılmaz (SSİY. m. 97/7, c; İUT, 7.7.3)[103].

5510 sayılı Kanunda kısmen prime esas kazanç sayılan bir diğer düzenleme de, özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin %30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi

---

işe başlatmama tazminatının, niteliği itibariyle ücret sayılabilecek bir kazanç durumunda olmaması ve işe başlatılmayan sigortalının sigortalılık niteliğinin de kalmaması nedeniyle prime tabi tutulmayacağı belirtilmekteydi (2.1.3). Bu düzenleme İşveren Uygulama Tebliğine alınmamıştır. Fakat bizce bu durum söz konusu ödemenin prime esas kazanç sayılması sonucunu doğurmaz.

101 Sigortalılara ödenen yemek parasının, işyerinde veya eklentilerinde yemek verilmemesi şartıyla, fiilen çalışılan gün sayısı dikkate alınarak günlük asgari ücretin % 6'sının, yemek verilecek gün sayısı ile çarpılması sonucunda bulunacak tutarı, prime esas kazancın tespitinde dikkate alınmayacaktır. Aynı şekilde, sigortalılara ay içinde yemek parası olarak nakit ödeme yapılmaksızın, çalıştıkları işyerinin dışında yemek üretimi yapan başka firma veya şahıslar tarafından (örneğin yemek kuponu karşılığında) gerek işyerinde, gerekse işyerinin dışında yemek verilmesi halinde, işverenlerce bu firma veya şahıslara fatura karşılığında yemek bedeli olarak ödenen fatura bedelleri prime esas kazanca dahil edilmeyecektir (İUT, 7.7.1).

102 Sigortalıya çocuk zammı adı altında yapılan ödemelerden, bakmakla yükümlü olunan çocuk kapsamındaki en fazla iki çocuğa kadar (iki çocuk dahil) olanları için, sigortalının hizmet akdinin devam etmesi şartıyla fiilen çalışmasının olup olmadığı üzerinde durulmaksızın çocuk başına her yıl belirlenen aylık asgari ücretin %2'si oranındaki tutarı aylık prime esas kazanç hesabında dikkate alınmaz (İUT, 7.7.2).

103 Ancak bunun için sigortalının eşinin 5510 sayılı Kanuna tabi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmaması ve Kurumdan gelir veyahut aylık almaması gerekir (İUT, 7.7.3).

ve bireysel emeklilik katkı payları tutarlarına ilişkin hükümdür (bkz. SSİY. m. 97/8). Kanunda açıkça sadece özel sağlık sigortası ve bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payından söz edildiği için söz konusu katkılar dışındaki diğer katkılardan, örneğin hayat sigortası gibi ödemelerden prim alınması gerekecektir.

Sosyal Güvenlik Kurumu 1.4.2005 tarihinden itibaren özel sağlık sigortasına ödenen katkı paylarını prime esas kazanç saymaktaydı[104]. Kanunda öngörülen bu yeni düzenlemeyle, söz konusu kazançların artık tamamından değil, Kanunda belirtilen sınırın üzerinde ödenen katkı payından prim kesilmesi gerekmektedir[105]. Ayrıca, Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin yukarıda andığımız 05.02.2007 tarihli kararı[106] da, Kanundaki bu açık düzenleme karşısında artık geçerlilik taşıyamayacaktır.

III. SİGORTALININ GÜNLÜK KAZANCININ BELİRLENMESİ VE SINIRLARI

Kurumca alınacak primlerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt ve üst sınırı, m. 82'de belirtilmiştir. Bu nedenle, primlerin hesabında sigortalının günlük kazancının da saptanması zorunluluğu vardır. Ayrıca, aylık kazancın hesaplanmasının güçlük gösterdiği durumlarda, aylık kazanç, günlük kazançtan hareketle belirlenir.

1. Günlük Kazancın Belirlenmesine İlişkin Temel Esaslar

Primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, sigortalının, bir ay içinde prime esas tutulan kazancının otuzda biridir (m. 80/1, g). Sigortalının belirli zaman ve miktar üzerinden ücret alması durumunda, günlük kazancın saptanması, sigortalının primi ödenecek ayın bütün günlerinde çalışmış olup olmadığına; çalışmış olmamakla birlikte prime esas ücret almış bulunup bulunmadığına göre değişiklik gösterir. Ancak temel ilke, o ay içinde alınmış ücret toplamının çalışarak ya da çalışmaksızın ücret alınmış günlerin sayısına bölünmesi yönündedir[107].

---

104 *Kızılot*, Şükrü: Özel Sağlık Sigortasına Prim Darbesi, webarsiv.hurriyet.com. tr, 9.4.2005; ayrıca bkz. *Güzel*/*Ocak*, 5510 sayılı Yasa İle İşverenlere Getirilen Ek Yükümlülükler, 170; *Özkaraca*, Karar İncelemesi, 173 vd.

105 Bu konudaki açıklamalar için bkz. Prime Esas Kazançlar Tebliği, 2.2.4.

106 Bkz. Yarg. 21. HD., 05.02.2007, E. 2006/4180, K. 2007/1193, Çalışma ve Toplum, 2007/3, S.14, 356-357; ayrıca bkz. Yarg. 10. HD., 29.01.2009, E. 2008/16448, K. 2009/739, İBD, C. 83, S. 2009/4, 2209-2210. Belirtelim ki, karar 506 sayılı Kanun dönemine ilişkindir.

107 *Çenberci*, 441.

Sigortalı, primi ödenecek ayın bütün günlerinde prime esas ücret almışsa, bu durumda günlük kazancı m. 80/1, (g) bendi uyarınca, o aydaki toplam kazancının otuzda biridir. Ay, kaç gün çekmiş olursa olsun, yine kazançlar toplamı otuza bölünecektir. Örneğin, prim ödenecek ayın Şubat veya Aralık aylarından biri olması, bu ayların gün sayılarının 28, 29 ve 31 gibi değişken olması, bu sonucu değiştirmez.

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 kazancı, ücret aldığı gün sayısına bölünerek hesaplanır (m. 80/1, g). Saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmış olmayıp, komisyon ücreti ve kâra katılma gibi belirsiz zaman ve miktar üzerinden ücret alan sigortalıların prime esas günlük kazançları, asgari ücretin otuzda biridir (m. 80/1, e).

2. Aynı Zamanda Birden Fazla İşverenin İşinde Çalışan Sigortalının Primlerinin Hesaplanma Yöntemi

Sigortalının aynı zamanda birden fazla işverenin işyerinde çalışması uygulamada sıkça rastlanılan bir durumdur. Bu gibi kimselerin primlerinin nasıl hesaplanacağı 506 sayılı Kanun m.77/9'da açık bir biçimde gösterilmişti. Söz konusu hüküm, sigortalının her işverenden elde ettiği kazançlar ayrı ayrı göz önünde tutulur ve primler buna göre hesaplanır biçimindeydi. Bu hüküm 5510 sayılı Kanuna alınmamıştır. Ancak Kanunun m.82/4 hükmü dikkate alındığında yine aynı sonuca varılması gerekmektedir. Şu halde, her işverene ait işyeri açısından prim borçları ayrı ve birbirinden bağımsız olarak hesaplanacak; hesaplamada yalnız o işyerine ait kazançlar dikkate alınacaktır[108].

Sigortalının birden fazla işveren yanında çalışması ve prim ödenmesi sonucu kazancından üst sınırı aşacak şekilde prim ödenmişse, sigortalı Kurumdan bu fazla ödemeleri geri isteyebilir. Bu durumda aşan kısmın tamamı, sigortalının talebi üzerine en geç talep tarihini takip eden ay içinde hissesi oranında sigortalıya defaten ödenir. Geri verilen primler için ayrıca gecikme cezası ve gecikme zammı ile faiz ödenmez (m. 82/4).

Sigortalı fazla ödemedeki işveren payını isteyemeyeceği gibi, işveren de fazladan ödediği primleri geri alamayacaktır. Geri alma hakkı sadece kendi payı oranında sigortalıya tanınmıştır[109]. Bu düzenlemeyi, günlük kazançları sınırlayan 82. madde hükmü ile bağdaştırmak zordur.

---

108 Aynı yönde *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 206; *Centel*, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 75.

109 *Çenberci*, 450.

Her ne kadar Kanunda bu konuda geri verilen primler için gecikme cezası ile gecikme zammı ve faiz ödenmeyeceği belirtilmişse de, hükmü sigortalının talebine ve bunu takip eden bir aylık sürenin sonuna kadar ödenmeyecek biçiminde anlamak gerekir. Yoksa bize göre, talepten itibaren bir aylık süre geçmesine rağmen Kurum ödeme yapmamışsa, sigortalı faiz talep edebilir.

3. Günlük Kazancın Alt ve Üst Sınırı

a) Alt ve üst sınırın saptanması yöntemi

Günlük kazancın alt sınırı, Kurumca alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazançların 82. maddenin öngördüğü en az kazancın altına düşmemesi anlamına gelir. Bunun sonucu olarak, günlük kazanç, belirtilen yasal sınırın altında ise, primler ve ödenekler bu miktar üzerinden değil, alt sınır dikkate alınarak hesaplanır. Üst sınır ise, prime esas alınacak günlük kazancın daha fazla olamayacağı miktarı ifade eder; başka bir deyişle, sigortalının günlük kazancının üst sınırı aşması durumunda, primlerle ödeneklerin hesabında, bu sınırı aşan günlük kazancın tamamı değil, Kanunun sınır olarak öngördüğü miktar dikkate alınır.

Prim hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, asgari ücretin otuzda biri, üst sınırı ise günlük kazanç alt sınırının 7,5 katıdır (6761 s.lı K.la değ. m. 82/1). Ancak sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri için bu sınır asgari ücretin 3 katıdır[110]. 6552 sayılı Kanunla yapılan bu değişiklikle yurt dışında iş alan ve sigortalıları yurt dışına götüren işverenlerin yurt dışındaki rekabet gücünün artırılması amaçlanmaktadır.

Sigortalının günlük kazancı, açıklanan yöntemle saptanan günlük kazanç alt sınırının altındaysa veya sigortalı ücretsiz olarak çalışıyorsa, primler yine de günlük kazanç alt sınırı üzerinden; günlük kazanç üst sınırından fazla ise, primler bu üst sınırdan hesaplanacaktır (m. 82/2). Sigortalının günlük kazancı, alt sınırın altında ise, bu kazanç ile alt sınır arasındaki farkın sigorta primlerinin tümünü işveren öder (m. 82/3).

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda düzenlenen işsizlik sigortası priminin de prime esas kazancın alt ve üst sınırları dikkate alınmak suretiyle hesaplanması gerekmektedir.

---

[110] Belirtelim ki, 6552 sayılı Kanunla yapılan bu değişikliğin yürürlüğe giriş tarihi Kanunun yayımını izleyen ayın başı olarak belirlenmiştir (6552 s.'lı K. m. 145/I, ç). Bu durumda bu hükmün uygulamaya başlama tarihi 1.10.2014 tarihi olacaktır.

Prime esas kazancın belirlenmesi açısından çırakların durumu özellik gösterir. Bunların sigorta primleri asgari ücretin %50'si üzerinden Bakanlık bütçesine konulan ödenekle karşılanır (3308 s.lı K. m. 25). m. 5/1, (b) ve (e) bendinde düzenlenen öğrenciler, stajyerler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile İş-Kur tarafından kursa tabi tutulan kursiyerlerin prime esas günlük kazançlarının hesaplanmasında da prime esas günlük kazanç alt sınırı dikkate alınır (m. 80/1, k).

b) Sosyal sigorta primine esas kazanç alt sınırı ile asgari ücret arasındaki ilişki

Bilindiği gibi, İş Kanununda işçiye verilebilecek ücret bakımından bir alt sınır belirlenmiştir (İş K. m. 39). Prime esas kazancın özünü kural olarak ücret oluşturduğundan, prime esas kazancın alt sınırının asgari ücretten daha düşük olması mümkün değildir[111]. Bu yönüyle, asgari ücret ile prime esas kazancın alt sınırı arasında doğrudan bir bağlantı vardır.

5510 sayılı Kanuna göre, alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgarî ücretin otuzda biridir (m. 82/1)[112]. Alt kazanç sınırının asgari ücret ile ilişkilendirilmesi kuşkusuz isabetli olmuştur.

Belirtelim ki, 2014 yılında Asgari Ücret Yönetmeliğinde yapılan değişiklikle[113] asgari ücret belirlenirken yapılan yaş ayırımı kaldırıldığı için madde metnindeki, "sigortalının yaşlarına uygun asgari ücret"ten söz edilmesinin bugün için bir önemi kalmamıştır.

Ayrıca ekleyelim ki, m. 4/1, (c) bendi kapsamına giren sigortalıların prime esas kazançlarının tespitinde 82. maddede belirtilen üst sınır aranmaz (m. 46/son).

---

111 Prime esas kazancın asgari ücretten daha düşük saptanması mümkün değilken, daha yüksek belirlenmesi olanak dâhilindedir. Nitekim 506 sayılı 5198 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce, prime esas alt kazanç sınırı asgari ücretten daha yüksek belirlenmişti (Bu konu hakkında bilgi ve eleştiri için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 223 vd.). Fakat bizce prime esas kazancın altı sınırı günlük asgari ücret olmalıydı.

112 Asgari Ücret Yönetmeliğinde 2014 yılında değişiklik yapılmadan önce asgari ücret 16 yaşından küçük işçiler için daha düşük belirlenmekteydi (AÜYön. m. 7/2). 5510 sayılı Kanun 2011 yılında değiştirilmeden önce, prime esas kazanç alt sınırı 16 yaşından büyükler için belirlenen miktar olarak kabul edilmişti. Bu durumda 16 yaşından küçük sigortalılara ödenen asgari ücret ile prime esas kazanç alt sınırı arasında fark söz konusu olmakta, aradaki farka ilişkin primlerin tümü işverence karşılanmaktaydı. O dönemde tarafımızdan, bu konudaki yasal düzenlemenin sigortalının yaşına uygun asgari ücret esas alınarak yapılması gerektiği ileri sürülmüştü. Nitekim 2011 yılında 6111 sayılı Kanunla görüşümüz doğrultusunda düzenleme yapılmıştır.

113 RG., 19.04.2014, 28977.

IV. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİ/MUHTASAR VE PRİM HİZMET BEYANNAMESİ, KURUMA GÖNDERİLMESİ VE GÖNDERİLMEMESİNİN YAPTIRIMI

1. Aylık Prim ve Hizmet Belgesi/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi

a) Aylık prim ve hizmet belgesi/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi

aa) Genel olarak

Sigortalıların Kuruma bildirilmeleri kadar onların prime esas kazançları ile prim gün sayılarının Kuruma bildirilmesi de büyük önem taşımaktadır. Zira Kurum bildirilen prime esas kazanç ve prim gün sayısını dikkate alarak sigortalının sosyal sigorta yardımlarına hak kazandığını ya da kazanmadığını tespit etmekte, bunların miktarını bu bildirimlere göre belirlemektedir. İşverenin bu bilgileri Kuruma vermemesi ya da eksik vermesi Kanunda bazı yaptırımlara da bağlanmış, ayrıca Kurumun yapacağı denetimle ya da sigortalının açacağı bir tespit davası ile gerçeğin ortaya çıkarılmasına olanak sağlanmıştır. Aşağıda bunlar üzerinde ayrıntılı olarak durulacaktır. Burada ise bu bilgilerin Kuruma verilmesi için düzenlenmesi gereken belge/belgelere ilişkin açıklamalarda bulunulacaktır.

Kanunun 86. maddesinde Kuruma verilecek belgeye ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Anılan maddede işverenlerce bu Kanunun 4. ve 5. maddesine tabi olarak çalıştırılan sigortalılar ile sosyal güvenlik destek primine tabi sigortalılar için Kuruma aylık prim ve hizmet belgesi verileceği, bunun şekli, içeriği gibi ayrıntıların yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir (6728 s.lı K.la değ. m. 86/1).

Maddede sözü edilen yönetmelik Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği adı ile çıkarılmış olup[114], Kanunda sözü edilen belgenin şeklini ve Kuruma verilme süresi Yönetmeliğin 102. maddesinde belirlenmiştir. Buna göre, işveren, bir ay içinde 4. ve 5. maddeye tabi çalıştırdığı sigortalılar ile sosyal güvenlik destek primine tabi sigortalıların; ad ve soyadlarını, T.C. kimlik numaralarını; prime esas kazançlarını; prim ödeme gün sayıları, prim tutarları ile Yönetmelikte belirtilen diğer bilgileri içeren ve örneği Yönetmelik ekinde belirlenen asıl veya ek aylık prim ve hizmet belgesini Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma vermekle yükümlüdür (SSİY. m. 102).

Öte yandan 2016 tarih ve 6728 sayılı "Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"la konuya

---

114 RG., 12.05.2010, 27579.

ilişkin olarak önemli bir değişiklik yapılmıştır. Kanunda, m.4/1, (a) bendine göre sigortalı çalıştıran işverenlerin işveren sıfatıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna mükellef sıfatıyla da vergi dairesine iki farklı belge göndermeleri yerine bunların tek bir belgede birleştirilmesi ve tek bir yere verilmesi amaçlanmış, bunun için de "muhtasar ve prim hizmet beyannamesi" adı ile yeni bir belge oluşturulmuştur. Söz konusu Kanunla 5510 sayılı Kanunun 86. maddesine bir fıkra eklenmiş ve muhtasar beyanname ile bu Kanun uyarınca verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgesinin birleştirilerek verilmesi durumunda beyannamenin; şekli, içeriği, ekleri, ilgili olduğu dönem, verilme süresi ve diğer hususların Bakanlık ile Maliye Bakanlığı (şimdi: Hazine ve Maliye Bakanlığı) tarafından çıkarılan müşterek tebliğ ile belirleneceği öngörülmüştür.

5510 sayılı Kanuna eklenen Ek 12. madde ile ayrıca aylık prim ve hizmet belgesinin muhtasar ve prim hizmet beyannamesi adı altında muhtasar beyanname ile birleştirilerek Maliye Bakanlığına verilmeye başlanıldığı tarihten önceki dönemlere ait yükümlülükler nedeniyle verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerinin Sosyal Güvenlik Kurumunca belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde Kuruma verileceği hükme bağlanmıştır.

Bu gelişmelerin ardından Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde 2017 yılında yapılan değişiklikle[115] m.4/1, (a) bendine göre sigortalı çalıştıran işverenlerce Kuruma verilmekte olan aylık prim ve hizmet belgesi yerine muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin verilmesinin kapsam ve koşulları ile yeni uygulamaya geçişe ilişkin bazı düzenlemelere yer verilmiştir. Bu konudaki ayrıntılara geçmeden önce belirtelim ki, muhtasar ve prim hizmet beyannameleri artık Kuruma değil, *vergi dairelerine verilecektir*.

Aşağıda önce muhtasar ve prim hizmet beyannamesine ilişkin temel bilgiler verilecek, ardından aylık prim ve hizmet belgesinden yeni sisteme geçişe ilişkin Yönetmelikle yapılan düzenlemeler açıklanacaktır.

bb) Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununa göre, muhtasar ve prim hizmet beyannamesi, vergi kanunlarına göre verilmesi gereken *muhtasar beyanname* ile 5510 sayılı Kanun uyarınca verilmesi gereken *aylık prim ve hizmet belgesi*nin birleştirilerek, kesilen vergilerin matrahlarıyla birlikte sigortalının sigorta primleri ve kazançları toplamı ile prim ödeme gün sayılarının bildirilmesine mahsustur (Ek. m. 98A/1). Konuya ilişkin olarak ayrıca Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği çıkarılmış olup, aynı tanım Tebliğ'de (Teb. m. 3/1, ç) ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde de yer almaktadır (SSİY., m.3/1, ö)[116].

---

115 RG., 5.12.2017, 30261.

116 Bu konuda ayrıca bkz. 18.08.2020 tarihli Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Uygulama-

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verme yükümlülüğü ise 5510 sayılı Kanun m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri (ek 9 uncu maddesi kapsamındaki sigortalılar hariç) bildirmekle yükümlü olanlar ile geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıklar ve vergi kanunlarına göre vergi kesintisi yapmak zorunda olanlar hakkında uygulanır (MPHBT, m.1/2). Dolayısıyla m. 4/1, (b) bendi ile m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanlar için muhtasar ve prim hizmet beyannamesi düzenleme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bir diğer deyişle m.4/1, (c) bendine göre sigortalı çalıştıran işverenler eskisi gibi Kuruma aylık prim ve hizmet belgesini vermeye devam edeceklerdir.

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin verileceği yer ve verilme süresinde 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 98. maddesinde belirtilen yer ve süreler dikkate alınır (GVK. m.98A/3; MPHBT., m. 4/3). Maliye Bakanlığı, bölge, il, ilçe, mahal ve sektörlere göre yetkili vergi dairesini ve beyannamenin verilme zamanını belirlemeye yetkilidir.

Bu hükmün de gösterdiği gibi, beyannamenin verilmesi gereken yer vergi daireleridir. Bunun sonucunda yeni dönemde, kural olarak, Kuruma ayrıca m.4/1 (a) bendine tabi sigortalılar için bir aylık prim ve hizmet belgesi verilmeyecektir. Buna karşılık, her iki belgenin birleştirilerek Maliye Bakanlığına verilmeye başlanıldığı tarihten önceki dönemlere ait yükümlülükler nedeniyle verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgeleri Sosyal Güvenlik Kurumunca belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde yine Kuruma verilecektir (Ek m. 12; SSİY. Ek m. 5/2).

Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Tebliğine göre, vergi kanunlarına göre vergi kesintisi yapmak zorunda olanlar, bir ay içinde yaptıkları ödemeleri veya tahakkuk ettirdikleri kârlar ve iratlar ile bunlardan kestikleri vergileri, 5510 sayılı Kanuna göre sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerini bildirmekle yükümlü olanlar/işverenler, sigortalıların cari aya ait prime esas kazanç ve hizmet bilgilerini içeren muhtasar ve prim hizmet beyannamesini elektronik ortamda göndermek zorundadırlar (MPHBT., m.4/5).

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile beyan edilen vergi ve sigorta primleri ayrı ayrı tahakkuk ettirilir ve bunların ödemeleri ilgili vergi kanunları ile 5510 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde yapılır (MPHBT., m. 4/6). Dolayısıyla vergi ve primlerin tahakkukunda ve ödenmesinde her iki Kanun açısından kendi hükümleri uygulanacak, bu durumda da mevcut uygulama aynen devam edecektir.

---

sında Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar Hakkında Duyuru, https://ebeyanname.gib.gov.tr/Muhtasar%20ve%20Prim%20Hizmet%20Beyannamesi%20Duyurusu%2018.08.2020.pdf

Tebliğe göre, birden fazla vergi dairesinde gelir (stopaj) vergisi mükellefiyeti bulunanlar için sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerini içerecek şekilde verilecek olan muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin verileceği yetkili vergi dairesi, çalışanların ücret ödemeleri üzerinden yapılan gelir vergisi kesintisinin beyan edileceği yer vergi dairesidir (m. 6).

İşverenler bu belgeyi bizzat kendileri verebilecekleri gibi meslek mensupları aracılığıyla da verebilirler. Meslek mensubu ise 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu uyarınca yetki almış olup bağımsız çalışan serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirlerdir (SSSİY m. 3/1, n; MPHBT, m. 3/1, c).

Beyannamelerini elektronik ortamda kendileri gönderme şartlarını taşıyan mükellefler/işverenler[117], 340 Sıra No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği ekindeki "Elektronik Beyanname Gönderme Talep Formu"nu, vergi kesintisi yapma zorunluluğu olmamakla birlikte 5510 sayılı Kanun uyarınca çalıştırdıkları sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerini beyan etme zorunluluğu bulunan işverenler ise Tebliğ ekindeki "Elektronik Ortamda Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Gönderme Talep Formu"nu (Ek-1) doldurarak yetkili vergi dairesine müracaat etmeleri gerekmektedir (MPHBT, m.7/2, 3).

Meslek mensupları için işverenle birlikte sorumluluk hükümleri de getirilmiştir. Kanun uyarınca düzenlenmesi ve verilmesi gereken muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin defter kayıtlarına veya bu defter ve kayıtların dayanağını teşkil eden belgelere uygun olmamasından işverenlerle birlikte 3568 sayılı Kanuna göre yazılı sözleşme ile yetki verilmiş meslek mensupları da müştereken ve müteselsilen sorumludur (m. 12/2). Kanun uyarınca düzenlenmesi ve verilmesi gereken muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin meslek mensupları tarafından düzenlenmesi ve verilmesi amacıyla işverenler ve ilgili meslek mensupları arasında yazılı sözleşme düzenlenir (SSİY Ek m. 4/2).

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin tüm Türkiye'de yürürlüğe giriş tarihi 4 Sıra No.lu Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği ile 01.07.2018 olarak belirlenmişken, 27.10.2018 tarihinde bu Tebliğde değişiklik yapılmasına dair Tebliğ (Sıra No: 5)[118] ile yürürlük tarihi önce 01.07.2019, daha sonra 01.01.2020 tarihine, nihayet son olarak 01.07.2020 tarihine ertelenmiş ve bu tarih itibariyle uygulama yürürlüğe girmiştir[119]. İşverenler Temmuz

---

117 Tebliğe göre, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesini; a) 340 Sıra No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği ve Maliye Bakanlığınca yapılan diğer düzenlemelere göre beyannamelerini elektronik ortamda kendileri gönderme şartlarını taşıyan mükellefler/işverenler; b) Kurumlar vergisi mükellefiyeti bulunmamakla birlikte vergi kesintisi yapma zorunluluğu bulunanlar/işverenler, c) Vergi kesintisi yapma zorunluluğu olmamakla birlikte 5510 sayılı Kanun uyarınca çalıştırdıkları sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerini beyan etme zorunluluğu bulunan işverenler elektronik ortamda kendileri gönderebileceklerdir.

118 RG., 27.10.2018, 30578.

119 Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin yürürlüğe girişi kademeli olmuştur. Uygulama Maliye Bakanlığı tarafından çıkarılan "Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği" ile pilot il seçilen Kırşehir ilinde 1.6.2017 tarihinde başlamış, ardından 3 Sıra No.lu Muhtasar

2020 dönemine ilişkin prime esas kazançlar için Ağustos 2020'den itibaren m. 4/1, (a) bendine tabi sigortalıları için aylık prim ve hizmet belgesi değil muhtasar ve prim hizmet beyannamesi vereceklerdir. Bununla bağlantılı olarak SSİY'ne konulan bir hükümle, 4/a'lı sigortalı sayılanlar için m. 102/7'deki "aylık prim ve hizmet belgesi" ibaresi hariç olmak üzere Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğindeki aylık prim ve hizmet belgesine yapılan atıfların Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliğinin yürürlüğe girdiği beyanname döneminden itibaren muhtasar ve prim hizmet beyannamesine yapılmış sayılacağı belirtilmiştir (SSİY Ek m.5/3).

Bir işte, bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan alt işverenler de, çalıştırdıkları sigortalılar için asıl işverenin Kurum işyeri sicil numarası ve kendilerine ait alt işveren kodunu yazarak çalıştırdıkları sigortalılar için muhtasar ve prim hizmet beyannamesini vereceklerdir (MPHBT m. 14/8).

Kendisine ait işyeri müstakilen tescil edilmiş olan işverenlerin başka işverenlerden aldıkları işlerde çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili belgeler, kendilerine ait tescilli işyerinden Kuruma (muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin verilmeye başlanmasından itibaren vergi dairesine) verilir (SSİY. m. 102/10).

Kanunda geçici iş ilişkisi kurulan hallerde işverenlerin birlikte sorumluluğuna ilişkin özel bir hüküm de bulunmaktadır. Buna göre, geçici iş ilişkisi kurulan işveren, geçici iş ilişkisi süresince kendi işyerinde çalıştırdığı sigortalılara ilişkin aylık prim ve hizmet belgesinin/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin, aynı süre içinde işverene ait işyerinden Kuruma verilmesinden işveren ile birlikte (müteselsilen) sorumludur (m. 86/2)[120], [121].

---

ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği ile Amasya, Bartın ve Çankırı illeri de 1.1.2018 tarihinden itibaren uygulama alanına alınmış (geç. m.4), diğer iller için uygulamanın başlama tarihi 1.7.2018 tarihi olarak belirlenmiştir. Ancak bu tarih de 4 Sıra No.lu Tebliğ ile önce 1.10.2018'e, daha sonra 5 Sıra No.lu Tebliğ ile 01.07.2019'a, ardından 6 Sıra No'lu Tebliğ ile 01.01.2020'ye (RG. 27.07.2019, 30844), 7 Sıra No'lu Tebliğ ile 01.03.2020'ye (RG. 09.02.2020, 31034) nihayet 8 Sıra No'lu Tebliğ ile 01.07.2020 (RG. 04.04.2020, 31089) tarihine ertelenmiş, bu tarih ile uygulama yürürlüğe girmiştir.

120 Bu konuda Bkz. *Sözer*, A. *Nazım*/*Saraç*, Coşkun: Sosyal Sigortalar Hukukunda 4958 Sayılı Kanun İle Gerçekleştirilen Değişiklikler, Mercek D., Y. 8, S. 32, 54; *Güzel*/*Ocak*, 4958 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler, 140; *Tozan*, Celal: Geçici İş İlişkisinde Sosyal Sigortalar Kanunu Bakımından İşverenlerin Sorumlulukları, Yaklaşım Mart 2004, 233 vd. Bu konuda ayrıca bkz. *Akyiğit*, Ercan: Ödünç İşçinin Sosyal Güvenliği, TÜHİS, Mayıs 1995, 12-33; *Caniklioğlu*, Nurşen: Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, LEGAL Vefa Toplantıları II, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, İstanbul 2008, 145 vd.; *Caniklioğlu*, Nurşen: Atipik İstihdam, 55 vd.; *Odaman*, Serkan/*Çavuş*, Ö. Hakan: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Geçici İş İlişkisi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.1, İstanbul 2016, İKÜ HFD, Özel Sayı, C.15, S.1, Ocak 2016, 272-273; *Karabacak*, Prim Ödeme Yükümlülüğü, 130; *Sarıkaya*, Ecenur: Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Geçici İş İlişkisi, Legal İHSGHD, C.18, S. 69, Y. 2021, 259-290.

121 Sigortalıyı geçici iş ilişkisi çerçevesinde devralan işveren, müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu yükümlülüklerini, sigortalıyı devir aldığı işverenle yapmış olduğu sözleşmeyi

Bu konu ile bağlantılı olarak geçici iş ilişkisinde işverenlerin ödenmeyen sosyal sigorta primlerinden birlikte sorumlu olup olmadıkları üzerinde de durulması isabetli olacaktır. İş Kanununun 7. maddesi 6715 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce geçici işveren ödenmeyen sosyal sigorta primlerinden işverenle birlikte sorumluydu. Yapılan değişiklik sonrasında, holding bünyesinde ya da grup içi şirketler arasında kurulan geçici iş ilişkisinde geçici işveren sosyal sigorta primlerinden birlikte sorumlu tutulmuş, buna karşılık özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde birlikte sorumlu tutulmamıştır. Hatta özel istihdam bürosunun geçici işçinin ödenmeyen ücretinden sorumluluğu da m.7/2, (f) bendi uyarınca kurulan geçici iş ilişkisi ile sınırlı olarak sadece üç aylık ücret ile sınırlandırılmıştır (İş K. m. 7/12). 5510 sayılı Kanun ise, geçici işvereni, bu Kanunun işverene yüklediği tüm yükümlülüklerden dolayı işverenle birlikte sorumlu tutmaktadır (m. 12/2). Bir diğer deyişle, geçici işveren, İş Kanunu uyarınca birlikte sorumlu olmadığı ücretin (prime esas kazancın) primlerinden ve buna ilişkin aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilmesinden asıl işverenle (özel istihdam bürosu) birlikte sorumludur. Görüldüğü gibi, böylece daha önce 4857 sayılı İş Kanunu ile 5510 sayılı Kanun arasında olan uyum kaybolmuştur. Bizce, özel istihdam bürosu aracılıyla kurulan geçici iş ilişkisinde de geçici işveren işçinin (sigortalının) ödenmeyen tüm ücretinden birlikte sorumlu tutulmalıydı.

Aylık prim ve hizmet belgesi, *her işyeri için* ve sigortalıların tabi oldukları sigorta kolları ve farklı prim oranları dikkate alınarak ayrı ayrı düzenlenir (SSİY. m. 102/7). Dolayısıyla, örn. sosyal güvenlik destek primine tabi olan sigortalılar için ayrı, fiili hizmet süresi zammına tabi olan sigortalılar vs. için ayrı ayrı aylık prim hizmet belgesi düzenlenir[122].

Aylık prim ve hizmet belgesinde hak edilen ücretler ile prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemeler ayrı ayrı gösterilir (SSİY. m. 102/1)[123]. Bu uygulamanın nedeni ise m. 4/1, (a) bendine tabi sigortalılara ödenecek geçici işgöremezlik ödeneklere esas günlük kazançlarının hesabında, "...Prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızi 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" hükmüdür (m. 17/3).

İşverenler, Kuruma verdikleri prim belgesinde yazılı olanları doğrulayıcı nitelikte olmak üzere aylık ücret tediye bordrosu düzenlemekle de yükümlüdürler (SSİY. m. 105/1). İşverenler, işyeri sahipleri ve alt işverenler, işyeri ile ilgili tüm defter ve belgeleri, istenilmesi halinde, Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş ilgili memurlarına göstermek üzere,

---

Kuruma ibraz etmesi kaydıyla kendisine verilecek üç haneli numara ile sigortalıyı devir aldığı işverene ait işyeri dosyası üzerinden yerine getirebilir. Sigortalıyı geçici iş ilişkisi çerçevesinde devralan işveren adına işyeri dosyası açılmaz (SSİY, m. 31/2).

122 İşveren Uygulama Tebliğinde öngörülen aylık prim hizmet belge türleri için ve bunlarla ilgili yapılması gereken işlemler için bkz. (Teb. 2.1.3).

123 Belirtelim ki bu uygulama 2010 tarihli Yönetmelikle başlamıştır. Yönetmelik mayıs ayında çıkarılmasına rağmen, uygulamanın başlangıcı Yönetmeliğin geç. 23. maddesi ile üç ay ertelenmiştir.

ilgili bulundukları yılı takip eden takvim yılından başlayarak özel sektör işverenleri 10, Kamu idareleri 30 yıl süreyle, tasfiye ve iflas idaresi memurları ise görevleri süresince saklamak zorundadırlar (m. 86/2; SSİY. m. 107/1, a)[124].

Ekleyelim ki, işyerindeki sigortalılar adına ödenmesi gereken primlerin farklılığı dikkate alınarak Kurumca farklı aylık prim ve hizmet belge türleri hazırlanmıştır. Aylık prim ve hizmet belgesi o işyerindeki, örneğin, tüm sigorta kollarına tabi sigortalılar için (01), sosyal güvenlik destek primine tabi olanlar için (02), yeraltında sürekli çalışanlar için (04), meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ile 2547 sayılı kanun uyarınca üniversitelerde kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden bakmakla yükümlü olunanlar için (22) numaralı "belge türü" seçilerek Kuruma verilecektir. Dolayısıyla işveren, aynı işyerinde çalışmakla birlikte, farklı nitelikteki sigortalılar için farklı belge türü düzenleyerek Kuruma gönderecektir[125].

Bunun dışında yararlanılan sosyal sigorta prim teşvikine göre de aylık prim ve hizmet belgesi farklılık taşımaktadır. Örneğin işverenler uygulamada en çok yararlanılan prim teşviki olan yüzde beş oranındaki teşvik için "5510 sayılı Kanun türü" adı ile hazırlanan belgeyi düzenleyerek Kuruma göndereceklerdir. Bu durumda işveren hem belge türü hem de kanun türünü ihtiyacına göre seçecek, örneğin normal sigortalılara ilişkin belge türünde (01) yer alan sigortalılarından dolayı 5510 sayılı Kanun türünü seçerek kuruma gönderebileceği gibi teşvik kapsamına giren sigortalısı varsa 01 belge türünü 6111 sayılı Kanun türünü seçerek de Kuruma gönderebilecektir.

cc) Aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin Kuruma/vergi dairesine gönderilme süresi

5510 sayılı Kanun, aylık prim hizmet belgesinin verileceği süreyi belirleme konusunda Kuruma yetki vermiş (m.86/1), Kurum da bu süreyi, özel nitelikteki işyeri işverenleri için en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 26'sı saat 23.59 olarak belirlemiştir (SSİY m. 102/3, a)[126], [127]. Aylık

---

124 Kurumun denetimle görevli elemanlarının yaptıkları denetim, inceleme ve kontrollerde isteyecekleri kayıt ve belgeler ile bunların saklanması, delil değeri hakkında bilgi için bkz. *Camkurt*, Mehmet Zülfi: Sosyal Güvenlik Mevzuatında İşyeri Kayıt ve Belgelerin Saklanması, İbraz Edilmesi ve İbraz Etmemeye Bağlı İdari Para Cezası uygulamaları, Sicil, S.31, 64-86.

125 *Bilgili*, Özkan: Sigorta Prim Teşviklerinin Kapsamdaki Sigortalılar Yönünden Değerlendirilmesi: 4447 Sayılı Kanun Örneği, Çalışma ve Toplum D., 2019/2, 1126 vd.

126 RG., 18.08.2021, 131572.

127 Öte yandan, 5604 sayılı Mali Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanun aylık prim ve hizmet belgesinin verilme süresine ilişkin bazı hükümler içermektedir. Kanunun 1. maddesinde; her yıl Temmuz ayının birinden yirmisine kadar (yirmisi dahil) mali tatil uygulanacağı, Haziran ayının son gününün tatil günü olması halinde, mali tatilin, Temmuz ayının ilk iş gününü takip eden günden başlayacağı, son günü mali tatile rastlayan sürelerin, tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren beş gün uzamış sayılacağı belirtilmiştir (daha önce yedi gün olan bu süre 6661 sayılı Kanunla beş gün olarak değiştirilmiştir). Kanunda ayrıca 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi işverenlerin, iş kazası ve meslek hastalığı bildirimleri dışında kalan beyan,

prim ve hizmet belgesinin gönderilmesi gereken sürenin son gününün resmi tatile rastlaması halinde ise, aylık prim ve hizmet belgesi, son günü izleyen ilk iş günü saat 23:59'a kadar, Kuruma, e-sigorta yoluyla gönderilebilecektir (Teb. 2.2)[128], [129].

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi de ertesi ayın 26'ncı günü saat 23.59'a kadar vergi dairesine gönderilmek zorundadır. Ancak önemle belirtelim ki bu süre Tebliğ'de hala ertesi ayın 23'ü olarak görünmektedir (MPH-BT., m. 4).

Görüldüğü gibi muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin uygulanmaya başlaması ile özel sektör işverenleri açısından bu konuda bir değişiklik olmamıştır. Buna karşılık, aylıkları ayın 15'inde ödeyen resmi nitelikteki işyeri işverenleri için Kurum aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma gönderilmesi gereken süreyi aylık prim ve hizmet belgelerinin ilişkin olduğu dönemi izleyen takvim ayının 7'si olarak belirlemişti. Bu düzenleme muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin verilme süresi ile uyumsuzluk oluşturduğu için 2017 yılında Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 102/3'de değişiklik yapılmış ve muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin verilme süresi ile uyum sağlanmış, belgenin verilme süresi takip eden ayın 23'ü olarak belirlenmişti. Son olarak Ağustos 2021'de yapılan değişiklikle bu süre de değiştirilmiş ve muhtasar beyanname ile uyumlu olması için belgenin verilme süresi takip eden ayın 26'sı olarak belirlenmiştir.

Bazı durumlarda aylık prim ve hizmet belgesi, genel kuralın dışında bir tarihte verilebilmektedir. Bunların hangi hallerde ve hangi tarihe kadar verildiği takdirde süresinde verilmiş sayılacağı Yönetmeliğin 102. maddesinde açıklanmıştır[130].

Bu bağlamda örneğin işe iadesine karar verilen sigortalı için aylık prim ve hizmet belgesi, sigortalının kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması ve işverenin usulüne uygun

---

bildirim ve ödemelerin 1. maddede belirtilen süreler kadar erteleneceği öngörülmüştür (m. 2). Kurumun çıkardığı "5604 Sayılı Mali Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanunun 2. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Tebliğ"de konunun ayrıntıları düzenlenmiş olup, Tebliğde, aylık prim ve hizmet belgesinin yasal olarak verilmesi gereken sürenin son gününün mali tatile rastlaması halinde, belgenin verilme süresinin mali tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren yedi (şimdi: beş) gün uzayacağı belirtilmiştir.

128 İşveren, Kurumun bilgi işlem sistemlerinin belirli bazı nedenlerle hizmet dışı kalması sonucu, aylık prim ve hizmet belgesini, öngörülen sürenin son gününde Kuruma gönderemez ve muhteviyatı primleri de yasal süresi içinde ödeyemezse, sorunların ortadan kalktığı tarihi takip eden beşinci işgününün sonuna kadar belge veya bilgiyi gönderebilir ve muhteviyatı primleri de aynı sürede Kuruma ödeyebilir. Bu durumda işveren bu yükümlülükleri Kanunda öngörülen sürede yerine getirmiş kabul edilir (m. 100/4; SSİY m. 5/2).

129 m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanlardan bazıları için verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerinin Kuruma verilme süreleri hakkında bkz. SSİY, m. 102/18.

130 Bu konuda bilgi ve bunun idari para cezaları ile ilgisi konusunda bkz. *Özdamar/Çakar*, 908 vd.

daveti üzerine işe başlaması halinde, davete ilişkin tebligatın alındığı tarihin, işverenin sigortalıyı işe başlatmaması halinde ise, sigortalının işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebligatın alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı takip eden ayın 26'sına, işyerinin resmî nitelikte olması halinde de aynı şekilde 26'sına kadar, Kuruma, e-sigorta kanalıyla gönderilmesi veya kağıt ortamında verilmesi halinde yasal süresi içinde verilmiş kabul edilir (m. 102/6, d, 1, 2) [131], [132].

Belirtelim ki, belgenin Kuruma verilmesi gereken son gün bazen işverenin işçiyi işe başlatmak için İş Kanunu uyarınca kendisine tanınmış olan bir aylık süreden önce dolabilmektedir. Gerçekten, sigortalının işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebligatın alındığı tarihin 30.07.2020 tarihi olduğu varsayımında bu işçiyi işe başlatıp başlatmama konusunda işveren İş Kanunu uyarınca 30.08.2020 tarihine kadar karar verme hakkına sahip iken[133], bu sigortalı için Kuruma verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgesinin verilme süresi 26.08.2020 tarihinde dolmaktadır. Bunun sonucunda, İş Kanununa göre 30.08.2016 tarihine kadar düşünme, bunun için gerekli organizasyonu oluşturma hakkına sahip olan işveren, sosyal güvenlik mevzuatına göre daha bu süre dolmadan sanki işçi işverenin davetine uymuş gibi onunla ilgili aylık prim hizmet belgesini Kuruma vermek zorunda kalmaktadır. Oysa işveren örn. 28.08.2016 tarihinde işçiyi işe davet eder ve işçi de bu davete uymazsa mahkemece yapılan fesih geçerli hale geleceğinden, böyle bir olayda işveren işçiye dört aylık boşta geçen sürenin ücretini ödemek zorunda kalmayacaktır. Bunun isabetli olmadığı ise açıktır[134]. Bu nedenle, bizce, konuya ilişkin Yönetmelik ve Tebliğ'de değişiklik yapılarak bir aylık sürenin ayın 26'sı ya da daha sonraki bir tarihte dolması halinde işverenlere sonraki ayın 26'sına kadar aylık prim hizmet belgesi verme hakkı tanınmalıdır.

Yasal süresi geçtikten sonra verilen aylık prim ve hizmet belgelerine ilişkin olarak Kurumca yapılacak işlemler ise Yönetmeliğin 103. maddesinde gösterilmiştir (m. 103).

---

131 Bu konuda açıklamalar için bkz. *Caniklioğlu*, Geçersiz Feshin Sonuçları, 539 vd.

132 Belirtelim ki, bu süre SSİY'de değişiklik yapılarak yukarıda belirtilen biçimde düzenlenmiştir. 21.8.2013 tarihinden önceki dönem için ise, sigortalı kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden sonra on iş günü içinde işverene işe başlamak üzere başvurduğu takdirde, işverence onuncu iş gününün içinde bulunduğu ayı takip eden ayın 23'üne, resmi nitelikteki işyerleri için ise 7'sine kadar Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgeleri süresinde verilmiş kabul edilmekteydi.

133 Bilindiği gibi, İş Kanununa göre, işverenin işe iadesine karar verilen işçiyi bir ay içinde işe başlatması gerekmektedir (İş K. m. 21/1).

134 5510 sayılı Kanundan önce yürürlükte olan Genelgede aynı sorun yaşanmaktaydı. Bu konuda bkz. *Ekmekçi*, Ömer: S.S. Kurumu Başkanlığı'nın, İşe İade Kararı Alan Sigortalılar İçin Prim Belgelerinin Verilmesi ve Primlerin Ödenmesi Sürelerine İlişkin 04.03.2004 Tarih ve 16-330 Sayılı Genelgesi Üzerine, LEGAL İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, S. 7, 966 vd.; Bu konuda ayrıca bkz. *Kurt*, Resul: İşe İade Davalarında SGK İşlemleri ve Uygulama Sorunları, Mali Çözüm Dergisi, S. 112, Temmuz-Ağustos 2012, 124 vd., özellikle 127-128; *Özdamar/Çakar*, 911; *Caniklioğlu*, Geçersiz Feshin Sonuçları, 540-541.

dd) Muhtasar ve prim hizmet belgesinin internet ortamında gönderilmesi

Kanuna göre, Kurum, Kanun gereği verilecek her türlü belge veya bilginin internet, elektronik ve benzeri ortamda gönderilmesi hususunda, gerçek ve tüzel kişileri zorunlu tutmaya yetkilidir (m. 100/3; SSİY. m. 5/1)[135]. Nitekim işverenler, İşveren Uygulama Tebliği ile aylık prim ve hizmet belgelerinin e-sigorta yoluyla Kuruma gönderilmesi konusunda zorunlu tutulmuşlardır (İUT. m. 2.2.1).

Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Kuruma e-sigorta yoluyla gönderilebilmesi için, işverenlerin, alt işverenlerin ve sigortalıyı geçici olarak devralanların, her bir işyeri için ayrı ayrı olmak üzere, işveren ve yetki verilmesi talep edilen kullanıcı tarafından imzalanmış "e-Sigorta Hizmetleri İnternet Kullanıcı Kodu ve Kullanıcı Şifresi Başvuru Formu"nu doldurup, e-Sigorta Sözleşmesini başvuru formuna ekleyerek, işyerlerinin işlem gördüğü Müdürlüklere başvuruda bulunmaları gerekmektedir (İUT, 2.3.1).

Aynı zorunluluk Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Tebliğinde de öngörülmüştür (MPHBT, m.12/1). Tebliğe göre, muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin kanuni beyanname verme süresi içerisinde elektronik ortamda verilmesi esastır. Kanuni süresi içerisinde veya kanuni süresinden sonra verilen beyannamenin hatalı ve/veya eksik olduğu hallerde, süresinde veya süresi geçtikten sonra bu hata ve/veya eksiklikleri düzeltici mahiyette elektronik ortamda yeni bir beyanname verilmesi mümkündür (MPHBT., m. 12/1). Daha önce verilmiş bulunan muhtasar ve prim hizmet beyannamesi veya beyannamelerindeki hata ve/veya eksikliklere ilişkin verilecek düzeltme beyannamelerinin, söz konusu dönemlere münhasır olarak verilen beyannamelerde yer alan bilgileri de kapsaması gerekmektedir (MPHBT,. m. 12/2).

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde belirtilen yasal süresi dışında verilmiş olmakla birlikte yasal süresi içinde verilmiş gibi kabul edilen haller nedeniyle 5510 sayılı Kanuna göre sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerine ilişkin verilecek düzeltme beyannamelerinin söz konusu Yönetmelikte belirtilen haller için öngörülen tarihleri takip eden ayın 23 üncü

---

[135] Aylık prim ve hizmet belgesinin e-sigorta yoluyla Kuruma gönderilmesi, ilk olarak, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Yönetim Kurulunun 26.2.2004 tarihli kararıyla başlatılmış, buna paralel olarak 506 sayılı Kanun. m. 79'a, konuyla ilgili olarak iki yeni fıkra eklenmişti. Bu düzenlemeler doğrultusunda, SSK Yönetim Kurulunun çeşitli tarihlerde verdiği kararlarla, 2004/Mayıs ila 2005/Nisan ayları arasında 8 ve üzerinde, 2005/Mayıs ila 2005/Temmuz ayları arasında 5 ve üzerinde, 2005/Ağustos ila 2006/Ekim ayları arasında 3 ve üzerinde 2006/Kasım ve takip eden aylarda ise 2 ve üzerinde sigortalı çalıştıran işverenler, cari aylara ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerini, Kuruma e-bildirge kanalıyla ile göndermekle zorunlu tutulmuşlardı. Şimdi ise 2009-92 sayılı Genelge ile tüm işverenler e- Sigorta uygulamasının kapsamına alınmışlardır.

günü saat 23.59'a kadar elektronik ortamda verilmesi halinde yasal süresi içinde verilmiş kabul edilir. Bu haller nedeniyle düzenlenecek olan Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin elektronik ortamda verilebilmesi için Kurumca belirlenen belgelerle birlikte işyerinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik il müdürlüğüne/sosyal güvenlik merkezine müracaat edilmesi zorunludur (MPHBT,. m. 12/3).

5510 sayılı Kanuna göre sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerine ilişkin yasal süresi geçirildikten sonra düzenlenecek olan Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannameleri elektronik ortamda verilecektir. Bu beyannameler Kurumca, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 103 üncü maddesine istinaden incelenerek uygun görülmesi halinde işleme alınacaktır (MPHBT,. m. 12/4).

İşverenler bu belgeyi internet üzerinden Kuruma göndermezlerse, yasal süresi içinde kağıt ortamında Kuruma vermiş olsalar bile, haklarında m. 102/1, (c)'ye göre idari para cezası uygulanacaktır.

b) Sigortalı çalıştırmayan işverenin bildirim yükümlülüğü

İşveren, sigortalı çalıştırmadığı takdirde, bu hususu sigortalı çalıştırmaya son verdiği tarihten itibaren, on beş gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür (m. 86/son; SSİY, m. 102/1). İşyerinde sigortalı çalıştırmaya ara verdiğini sigortalıyı çalıştırmaya son verdiği tarihten itibaren on beş gün içinde yazılı olarak bildiren işverenin, her ay ayrıca sigortalı çalıştırmadığına ve ücret ödemediğine ilişkin bir bildirimde bulunması gerekmez (SSİY. m. 102/16).

c) Ay içinde otuz günden az çalıştırılan sigortalılarla ilgili bildirim yükümlülüğü

Ülkemizde kayıt dışı sigortalı istihdamı yanında, yaygın bir şekilde uygulanan çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesini önlemeye yönelik[136] bir hükme Kanunun 86. maddesinde yer verilmiştir. Buna göre, 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* (f. 4)[137].

---

136 Bkz. *Can*, Kayıtdışı İşçilik, 34-35.

137 Fıkranın ikinci cümlesi daha önce "*Kamu idareleri ile toplu iş sözleşmesi imzalanan işyerlerinde bu şart aranmaz*" biçiminde iken 6111 sayılı Kanunla değiştirilerek Kurumca belirlenen işyerlerinde bu şartın aranmayacağı hükmü getirilmiş, 6728 sayılı Kanunla ise, belgelerin şekli, içeriği, ekleri, ilgili olduğu dönemi, verilme süresi, verilme yöntemi, belgeleri verecek işyerleri, belgelerin verileceği kurum ile diğer hususların Kurumca çıkarılan yönetmelikle belirleneceği hükme bağlanmıştır.

Sigortalıların otuz günden az çalıştıklarını gösteren eksik gün nedenleri ile bu nedenleri ispatlayan belgelerin şekli, içeriği, ekleri, ilgili olduğu dönemi, saklanması ve diğer hususlar Kurumca çıkarılan yönetmelikle belirlenir (m. 86/4).

Önemle belirtelim ki, 2018 yılında değiştirilmeden önce fıkrada eksik günü ispatlayan belgelerin Kuruma *"verileceği"* hükmü yer almaktaydı ve işverenler söz konusu belgeleri Ek 10 Belgesi ekinde Kuruma göndermekteydiler. 7103 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle eksik gün sayısı ve sebebinin *"beyan edileceği"* hükmüne yer verilmiştir. Dolayısıyla artık söz konusu belgelerin Kuruma verilmesi yükümlülüğü kalkmış olup işverenlerin aylık prim ve hizmet belgesinde ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde eksik gün sayısını ve sebebini belirtmeleri gerekli ve yeterlidir.

İşverenlerin Kuruma Ek 10 belgesi göndermek zorunda olmamaları yapılacak bir denetimde onları eksik gün nedenini ispatlayacak belgeleri Kuruma göstermek zorunluluğundan kurtarmamaktadır. Gerçekten işveren, istendiğinde bu belgeleri Kurumun denetimle görevli elemanlarına göstermek zorundadır. Fıkrada "Sigortalıların otuz günden az çalıştıklarını gösteren eksik gün nedenleri ile bu nedenleri ispatlayan belgelerin şekli, içeriği, ekleri, ilgili olduğu dönemi, saklanması ve diğer hususlar Kurumca çıkarılan yönetmelikle belirlenir" denilmesi de bunu göstermektedir.

7103 sayılı Kanuna uygun olarak henüz Yönetmelik değişikliği yapılmamıştır. Ancak Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin m. 102/13 hükmündeki otuz günden az çalışmayı ispatlayan[138] belgeler yasal değişiklikten sonra da geçerliliklerini muhafaza edecektir kanaatindeyiz. Yönetmelikte sayılan belgelerden bazıları, sigortalının istirahatli olduğunu gösteren raporlar, ücretsiz veya aylıksız izinli olduğunu kanıtlayan izin belgesi, yazılı kısmi süreli iş sözleşmesi, işverenin veya sigortalının imzasını taşıyan puantaj kayıtlarıdır (SSİY. m. 102/13). Dolayısıyla işverenler Yönetmelikte sayılan bu belgeleri gerektiğinde Kurum müfettiş ve denetmenlerine ibraz etmek üzere muhafaza etmelidirler[139].

---

138 Yargıtayın önemini koruyan bir kararına göre, prim belgeleri ile Kuruma ibraz edilmediği halde süresinde düzenlenmiş olduğundan kuşku bulunmayan bilgi ve belgelerin Kuruma zamanında verilmiş olduğunun kabul edilmesi gerekir (Yarg. 10. HD., 29.3.2002, 781/2866).

139 Belirtelim ki, 7103 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce bazı işverenler Ek-10 belgesi vermekten muaf tutulmuşlardı. Kanun koyucu özellikle kayıt dışı çalışmanın daha az olduğunu düşündüğü işyerleri için bu belgeyi verme yükümlülüğü öngörmemekteydi. Buna göre, örn. kamu kurum ve kuruluşu niteliğindeki işyerleri, bankalar, sendikalar, vakıflar ile 10 ve üzerinde -bentteki "10" sayısı, başlangıçta hiçbir sınırlama yokken 16.06.2011 tarihli değişiklikle 50 olarak belirlenmiş, ardından 17.04.2012 tarihinde 30'a indirilmiş, son olarak 2013 yılında bu sayı 10 olarak belirlenmişti- sigortalı çalıştırıldığı aylara ilişkin olarak özel sektör işyerleri Kuruma Ek-10 belgesi göndermekten muaf tutulmuşlardı (SSİY. m. 102/15). 10 sayısının

Kanuna göre, 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 re'sen düzenlenir ve muhteviyatı primler, 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre tahsil olunur (m. 86/5).

2. Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Kurumca Re'sen Düzenlenmesi ve Primlerin Re'sen Hesaplanması

a) Sigortalılığın ve buna bağlı prim belgesinin re'sen düzenlenmesi

Kurumca fiilen yapılan denetimler sonucunda veya işyeri kayıtlarından yapılan tespitlerden ya da kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan denetimler neticesinde veya kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden 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 re'sen düzenlenir ve muhteviyatı sigorta primleri Kurumca tespit edilerek işverene tebliğ edilir (m. 86/7)[140]. Hüküm, Kuruma, sigortalı işe giriş bildirgesi ile buna bağlı aylık prim hizmet belgesini kendiliğinden (re'sen) düzenleme ve bu belgelere[141] dayanarak işverenin ödeyeceği sigorta primlerinin miktarını saptama yetkisini vermektedir. Bir açıdan sigorta primlerinin Kurumca re'sen tarh edilmesi söz konusudur[142].

---

tespitinde alt işveren işçileri de dikkate alınmaktaydı ki (İUT. 2.1.2.6), iki ayrı işvereni tek bir işveren gibi kabul eden bu yaklaşım bize isabetli gelmemekteydi. Ancak artık böyle bir yükümlülük kalmamıştır.

140 24.12.2021 tarihinden itibaren Kurumca yapılan tebligatlar elektronik ortamda gerçekleştirilecektir. Burada sözü edilen tebliğ de artık elektronik ortamda yapılacak ve elektronik imzalı evrakın işverenin elektronik ortamdaki adresine ulaştığı tarihi izleyen beşinci günün sonunda maddede sözü edilen tebligat gerçekleşmiş sayılacaktır (m.88/23; Elektronik Teb. Yön. m.8/2).

141 Bu tür tespitlerde başvurulabilecek belgelerin bazıları; kamu kuruluşları görevlilerince, görevleri gereği düzenlenen tüm belgeler, sigorta müfettişi tutanakları, iş müfettişi tutanakları, SSK ve vergi yoklama memurları tutanakları, ihale makamları tarafından düzenlenen imza föyleri, puantaj kayıtları gibi belge ve bilgilerdir (Ayrıca bkz. *Geçer*, B., Tescilsiz Çalıştırılan Sigortalıların Geriye Dönük Hizmetlerinin Tespiti Usulünde Köklü Değişiklik, Yaklaşım, Şubat 2004, 233).

142 *Ozanoğlu*, a.g.m., 6.

Sistemin bu yönde basitleştirilmesi, sigortasız (kaçak) işçi çalıştırmayı önlemek yanında, sigorta primlerinin daha etkin bir biçimde tahsil edilmesi amacına yöneliktir. Sistemin başarısı, hiç kuşkusuz, Kurumun sigortasız işçi çalıştıran işyerleri üzerindeki denetiminin etkinliğine bağlı olacaktır.

Yukarıda açıklanan ve fiilen veya işyeri kayıtlarına dayanılarak Kurumca re'sen tahakkuk ettirilen primler, m. 88 hükmü dikkate alınarak hesaplanacak *gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte bir ay içinde ödenmek üzere işverene tebliğ olunur* (m. 86/7). Belirtilen yöntemle tahakkuk eden ve işverene tebliğ edilen prim borcuna karşı bir itiraz mekanizması da öngörülmüştür. Buna göre, işveren, 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 (m. 86/7).

Kuruma yapılacak itirazın bağlı olacağı esaslar, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 113. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu hükümlere göre, Kuruma yapılacak itirazlar, Prim Tahakkuk İtiraz Komisyonunca (SSİY. m. 113/1) karara bağlanır.

Ekleyelim ki, sigortalı işe giriş bildirgesi veya aylık prim ve hizmet belgesi, yapılacak tebligat üzerine Kuruma verilse bile, 5510 sayılı Kanunun 8. ve 86. maddelerinde öngörülen yasal verilme süresi geçmiş ise, işveren hakkında yine m. 102 uyarınca idari para cezası uygulanacaktır.

b) Asgari işçilik miktarını re'sen saptama ve primlerin re'sen hesaplanması

aa) Genel bilgi

506 sayılı Kanun döneminde, yukarıda açıklanan "*re'sen belge düzenleme*" ve buna dayanarak "*primleri re'sen tahakkuk etme*" yönteminden başka, uygulamada sıkça rastlanan, Kuruma bildirmeden (sigortasız) işçi çalıştırma, prime esas kazanç ve prim gün sayısını düşük göstermek konularında daha etkin bir denetimi gerçekleştirmek amacıyla, primlerin re'sen hesaplanması (tahakkuku) hususunda bazı yeni esaslara yer vermiş bulunmaktaydı[143]. Konu bazı farklılıklarla 5510 sayılı Kanunun 59 ve 85. maddesinde düzenlenmiştir.

---

[143] Bu konudaki gelişim hakkında bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 15. bası, 321-322.

aaa) Sigorta müfettişlerince asgari işçilik miktarının saptanması

Kanuna göre, 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 asgari işçilik tutarı; yapılan işin niteliği, kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan sigortalı sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alınarak tespit edilir. Söz konusu tespitler, Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından yapılır (m. 85/1)[144].

Asgari işçilik saptaması konusunda teftiş, kontrol ve denetleme yetkisine sahip olanlar tarafından düzenlenen tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir (m. 59/2).

bbb) Asgari işçilik tespit komisyonu

Asgari işçilik oranlarının saptanması ve asgari işçilik oranlarına vaki itirazların incelenerek karara bağlanması amacıyla Kurum bünyesinde toplam yedi teknik elemandan oluşan, Asgari İşçilik Tespit Komisyonu kurulur (m. 85/6). Kurumca gerek görüldüğünde, aynı esaslara göre birden fazla Asgari İşçilik Tespit Komisyonu kurulabilir (m. 85/7). Asgari işçilik oranları, Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca belirlenir ve bu oranlar Tebliğ ile Resmi Gazete'de yayınlanır (SSİY, m. 110/3) [145].

Kanuna göre, Asgari İşçilik Tespit Komisyonunun çalışma usul ve esasları, Komisyonda görev alacak teknik elemanların nitelikleri, asgari işçilik tespitinde uygulanacak yöntem, verilerin belirlenmesi, tamamlanmış veya devam etmekte olan işlerle ilgili yapılacak yerinde tespit kriterleri uzlaşma komisyonlarının oluşumu, çalışma usul ve esasları ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir (m. 85/11)[146].

ccc) Primlerin Kurumca re' sen tahakkuku

Kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve

---

144 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak bkz. *Tozan*, C., Asgari İşçilik Tespiti Uygulamasında Sigorta Müfettişlerinin Yetkisi, Yaklaşım, Şubat 2004, 225 vd.

145 Kurum bu konuda "Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca Belirlenen Çeşitli İşkollarına Ait Asgari İşçilik Oranlarını Gösterir Tebliği" yayınlamıştır (RG., 12.5.2010, 27579).

146 Kanunda sözü geçen Yönetmelikler için bkz. "Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" (RG., 27.09.2008, 27010) ve "Asgarî İşçilik İncelemelerinde Uzlaşma Yönetmeliği" (RG., 25.04.2009, 27210).

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. Yapılan 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[147]. Tebliğ edilen prim ve gecikme cezası ve 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 (m. 85/2).

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 (m. 85/3). 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 (m. 85/5).

Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarınca, Kuruma asgari işçilik tutarının bildirilmediği tespit edilen işyerleri hakkında ayrıca m. 102/1, (d) ve (e) bendinin (4) numaralı alt bendi uyarınca idari para cezası uygulanır (m. 85/4).

ddd) Uzlaşma

5510 sayılı Kanunda asgari işçilik uygulamasına ilişkin olarak uzlaşma da öngörülmüştür. Buna göre, 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 si-

---

147 24.12.2021 tarihinden itibaren Kurumca yapılan tebligatlar elektronik ortamda gerçekleştirilecektir. Dolayısıyla asgari işçilik uygulaması sebebiyle çıkarılan prim borcu ve buna ilişkin gecikme cezası ve zammına ilişkin elektronik imzalı evrakın işverenin elektronik ortamdaki adresine ulaştığı tarihi izleyen beşinci günün sonunda tebligat gerçekleşmiş sayılacaktır (m. 88/23; Elektronik Teb. Yön. m. 8/2).

gorta 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 (m. 85/9).

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 (m. 85/9).

Uzlaşma neticesinde 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 olunur (m. 85/9).

bb) Ay içinde bazı işgünlerinde çalıştırılmayan ve ücret ödenmeyen sigortalılarla ilgili bilgi ve belgelerin Kuruma verilmemesi

Yukarıda da açıklandığı gibi[148], sigortalıların otuz günden az çalışmasını ispatlayıcı belgeleri aylık prim ve hizmet belgesinin veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin ekinde verilmesi gerekirken verilmemesi halinde, sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgeler işverenden istenir. Bu bilgi ve belgelerin verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin geçerli sayılmaması halinde, otuz günden az bildirilen sürelere ait aylık prim ve hizmet belgesi Kurumca re'sen düzenlenir ve muhteviyatı primler, bu Kanun hükümlerine göre tahsil olunur (m. 86/5)[149].

---

148 Bkz § 11, IV, 1, c.

149 Yargıtay 10. HD.'nin isabetli bulmadığımız bir (29.2.2002, 781/2866, YKD, Mart 2003, 382-382) kararı ve karara ilişkin değerlendirme için bkz. (*Güzel,* 2002 Yılı Kararları, 36-37). Karara göre, Kuruma ibraz edilmemiş olmakla birlikte, süresinde düzenlenmiş olduğunda kuşku bulunmayan bilgi ve belgelerin zamanında Kuruma verilmiş olduğunun kabulü gerekir. Yarg. 21. HD., ise, çok isabetli olarak, "SSK. m. 79/II'de hedeflenen, 30 gün içerisinde çalışılan günlerle birlikte çalışılmayan sürelerin dahi ayrı ayrı bilgi ve belgelerle Kuruma intikal ettirilmesidir. Salt çalışma gün sayısının bildirilmesi yeterli olmayıp, ayrıca çalışılmayan sürelerin dahi benzer biçimde ve inandırıcı belge ve bilgilerle süresinde Kuruma intikal ettirilmesidir. Bu tür bir bildirimden amaç ise; bu yönde ileride çıkabilecek uyuşmazlıkların olabildiğince

İşverenin tebliğ edilen bu prim borcuna karşı, bir ay içinde ilgili Kurum ünitesine, bunun kararına karşı da bir ay içinde yetkili iş mahkemesine başvurma hakkı bulunmaktadır (m. 86/7; m. 88).

Kurum ünitesine itiraz takibi durdurur. İtiraz, Ünite Prim Tahakkuk İtiraz Komisyonunda incelenerek en geç 30 gün içinde karara bağlanır. İtirazın reddi halinde işveren, kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde yetkili iş mahkemesine başvurabilir. Ancak işverenin mahkemeye dava açması Kurumun takibini durdurmaz (SSİY. m. 113/3)[150].

3. Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Kuruma Verilmemesi ile Muhtasar Beyannamede Kazançların Eksik Bildirilmesinin Yaptırımı: İdari Para Cezası

a) Belgelerin (asıl veya ek) yasal süresi içinde Kuruma verilmemesi halinde

Kanuna göre, m. 86/1 uyarınca verilmesi gereken belgeleri, Kurumca belirlenen şekilde ve usulde vermeyenler ya da Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler veya belirlenen süre içinde vermeyenlere her bir fiil için idari para cezası uygulanır (m. 102/1, c).

Uygulanacak idari para cezası ise, çeşitli olasılıklar göz önünde tutularak ayrı ayrı belirlenmiştir. Bu olasılıklardan ilki, verilen belgenin asıl veya ek belge olması; diğeri ek belgenin Kurumca re'sen düzenlenmesi; son olasılık ise, ister asıl ister ek belge olsun, söz konusu belgelerin süresinde Kuruma verilmediğinin Kanunda sayılan hallerden birisi ile saptanması ve ardından anılan belgelerin düzenlenmesi halidir. Gerçekten, Kanuna göre, Kuruma verilmesi gereken;

- Belgenin asıl olması halinde aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin beşte biri tutarında (m. 102/1, c, 1),

- Belgenin ek olması halinde, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında (m. 102/1, c, 2),

---

önlenmesidir. Biçimsel olsa dahi, bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi işvereni sorumluluktan kurtarmaz..." sonucuna varmıştır, (8.4.2002, 957/2966; karara ilişkin değerlendirme için bkz., *Güzel*, 2002 Yılı Kararları, 37).

150 506 sayılı Kanun dönemindeki aynı yöndeki düzenlemeye ilişkin olarak bkz. Yarg. 11. CD. 13.5.1996, 673/582, TÜBA/İİÇB: 9.9.1996, 1088.

- Ek belgenin m. 86/5'e istinaden Kurumca re'sen düzenlenmesi durumunda, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin yarısı tutarında (m. 102/1, c, 3),

- Belgenin mahkeme kararı, Kurumun veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan denetimler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden, hizmetleri veya kazançları Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında (m. 102/1, c, 4), idari para cezası uygulanır[151].

Kanuna göre, Kanunda öngörülen kayıt ve koşullarla işverenin prime esas kazanç bildirimindeki küçük eksikliklerinin tespitinde idari para cezası uygulanmaz. Gerçekten, Kurumca, 102. maddenin birinci fıkrasında 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 (m. 102/2, 7144 s.lı K.la ek cümle).

Asıl veya ek aylık prim ve hizmet belgesinin Kanunda öngörülen süre içinde Kuruma verilmemesi halinde, önceden yazılı ihtar koşuluna bağlı kalınmaksızın[152] m. 102/1, (c) hükmü uyarınca idari para cezası uygulanır.

Kanunda belirtilen asgari ücret 4857 sayılı İş Kanununun 39. maddesine göre sanayi kesiminde çalışan onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücrettir (m. 3/13). İdari para cezası miktarının belirlenmesinde, belgelerin Kuruma verilmesi gereken yasal sürenin

---

151 Yargıtayın, 506 sayılı Kanunun konuya ilişkin emredici hükümleri karşısında tartışma yaratabilecek bir kararına göre, idari para cezasına itiraz üzerine sulh ceza mahkemesince (şimdi: idare mahkemesi), işyerinde sigortalı çalıştırılmadığının sabit görülmesi halinde, durumun yasal süresi içinde Kuruma bildirilmemiş olması nedeniyle artık idari para cezası uygulanamaz (Yarg. 21. HD., 11.4.2002, 1491/3180, İKİD., Mayıs 2002, 106; karara ilişkin değerlendirme ve aksi görüş: *Güzel*, 2002 Yılı Kararları, 35).

152 Yarg. 9. CD., 19.1.1994, 106/89, TÜBA/İİÇB, 1994, 992.

son gününde yürürlükte bulunan asgari ücret esas alınır[153]. Ayrıca, belirtelim ki, idari para cezasının uygulanmış olması, Kanunda belirtilen belgelerin Kuruma verilmesi yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz (m. 102/3).

Kuruma verilmesi gereken belge, işveren veya m. 4/1, (b) bendi uyarınca sigortalı sayılan kişi tarafından süresinde Kuruma verilmemiş ve bu durum Kurumca tespit edilmişse, ödenecek idari para cezası her ay için iki aylık asgari ücretten az olmayacaktır.

Fiile uygulanacak idari para cezasında değişiklik halinde, failin lehine olan idari para cezası uygulanır. Yargıtay bu konuda, bizce de isabetli olarak, failin lehine olan kuralın uygulanması esasını kabul etmektedir[154].

b) Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların kazançlarının veya hizmetlerin bildirilmemesi, hizmetlerin eksik ya da geç bildirilmesi

Kanunun m. 86/13 uyarınca verilmesi gereken beyannamedeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için;

1) Beyannamenin asıl olması hâlinde, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin beşte biri tutarında,

2) Beyannamenin ek olması hâlinde, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında,

3) Ek beyannamenin, 86. maddenin beşinci fıkrasına istinaden Kurumca resen düzenlenmesi durumunda, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin yarısı tutarında,

4) Beyannamenin mahkeme kararı, Kurumun veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapacakları denetim neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden, hizmetleri ve kazançları Kuruma bil-

---

153 Yarg. 11. CD., 3.5.2007, E. 2006/7730, K. 2007/3055, karar ve değerlendirmesi için bkz., *Caniklioğlu*, 2007 Yılı Kararları, 323.

154 Yarg. 11. CD., 3.5.2007, E. 2006/7730, K. 2007/3055, karar ve değerlendirmesi için bkz., *Caniklioğlu*, 2007 Yılı Kararları, 322-323. Konuya ilişkin ayrıca bkz. Kabahatler Kanunu, (m. 5); Türk Ceza Kanunu, (m. 7).

dirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması hâlinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için,

a) Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar hakkında asgari ücretin üç katını geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında,

b) Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar hakkında asgari ücretin iki katını geçmemek üzere sigortalı başına yarım asgari ücret tutarında,

c) Defter tutmakla yükümlü olmayanlar hakkında aylık asgari ücreti geçmemek üzere sigortalı başına asgari ücretin üçte biri tutarında,

ç) Beyannamedeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması hâlinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden az, iki katından fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında, idari para cezası uygulanır (m. 102/1, m).

c) Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde sigortalının meslek adı ve kodunu gerçeğe aykırı bildirme

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildiren her bir işyeri için aylık asgari ücreti geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır (6728 s.lı K.la değ. m. 102/1, n). 2016 yılında Kanuna eklenen bu idari para cezası uygulamada işverenlerin sigortalılara daha yüksek ücret ve ücret eki ödemesine rağmen daha düşük prime esas kazanç beyan etmelerini önlemeye yöneliktir. Kurum belirli bazı meslekler için ilgi meslek kuruluşları ile asgari ücret protokolleri imzalamakta, beyan edilen meslek koduna göre denetim yapmayı planlamaktadır.

Ekleyelim ki, bu hüküm 1.1.2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir (6728 s.lı K. m. 76/1,e). Kuruma bu konuda bir süre tanınmasının sebebi uygulamada meslek koduna ilişkin listenin yetersiz kalmasıdır. İşverenler sigortalı işe giriş bildirgesini doldururken işe aldıkları sigortalı için listeden uygun meslek kodu bulamamakta, bu nedenle en uygun olduğunu düşündüklerini, sıklıkla da genel bir meslek kodunu seçmektedirler. Meslek kodunun gerçeğe aykırı yazılmasına artık bir yaptırım uygulanacağı için listenin ayrıntılı ve işverenlerin ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte olması da bir zaruret olarak ortaya çıkmaktadır.

d) Defter ve belgelerin Kuruma ibraz edilmemesi halinde

Kurumca yapılan yazılı ihtara rağmen işyeri, defter, kayıt ve belgelerini ibraz etme yükümlülüğünü (m. 86/2) zorunlu (mücbir) neden olmaksızın on beş gün içinde tam olarak yerine getirmeyenler hakkında;

-bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü iseler *aylık asgari ücretin oniki katı,*

-diğer defterleri tutmakla yükümlü iseler *aylık asgari ücretin altı katı*;

-defter tutmakla yükümlü değil iseler, *aylık asgari ücretin üç katı tutarında*, idari para cezası uygulanır (m. 102/1, e).

Defter, kayıt ve belgelerin Kuruma ibraz edilmemesi halinde, ceza uygulamasında esas alınacak tarih, Kurumca yapılan tebligatta belirtilen sürenin son günüdür. Buna göre, yazılı olarak Kurumca istenilecek defter ve belgelerin, tebligattaki 15 günlük süre içerisinde Kuruma ibraz edilmemesi halinde, 15. günde geçerli olan aylık asgari ücret esas alınarak ceza miktarı saptanacaktır.

e) Defter ve belgelerin geçersizliği halinde

Defter ve belgeleri Kuruma ibraz etmekle birlikte, ibraz edilen defter ve belgelerde Kanunda belirtilen usulsüzlüklerin bulunması halinde söz konusu usulsüzlükler için de idari para cezası uygulanır.

Tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla[155]; Kanunda belirtilen geçersizlik hallerinde *bu geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için*, aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır (m. 102/1, e, 4). Kullanılmaya başlanmadan önce tasdik ettirilmesi zorunlu olduğu halde *tasdiksiz tutulmuş olan defterler için ise* bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olan işverenlere oniki aylık, diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlara altı aylık asgari ücret tutarında idari para cezası verilir (m. 102/1, e, 4). *Vergi Usul Kanunu gereğince bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre tutulmuş defterler için ise* oniki aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır (m. 102/1, e, 4). Bunların dışında her bir geçersiz ücret tediye bordrosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır (m. 102/1, e, 5).

İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden, ayrıca geçersizlik fiilleri için idari para cezası uygulanmaz, tutulan defter türü dikkate alınarak, oniki, altı ya da üç aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır (m. 102/1, e, 5).

---

155 506 sayılı Kanundaki aynı sınırlama ve buna ilişkin değerlendirmeler için bkz. *Güzel/Ocak*, 4958 sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler, 153; *Çolak,* 4958 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler, 238.

f) İdari para cezalarına itiraz

İdari 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[156] başvurabilirler[157]. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde, idari para cezası kesinleşir (m. 102/4).

İdari 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 (m. 102/5). Mahkemeye başvurulması idari para cezasının takip ve tahsilini durdurmaz. Tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde ödenmeyen idari para cezaları, 89. madde hükmü gereğince hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir (m. 102/6)[158].

İdari para cezaları on yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Zamanaşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren başlar (m. 102/7)[159].

4. Sigortalı Hizmetlerin (Sigortalılığın) Tespiti

Kuruma bildirilmemiş (tescil edilmemiş) sigortalıların sigortalı olarak geçen hizmetlerinin sonradan tespiti de söz konusu olabilmektedir. Söz konusu tespit, Kurumun idari bir işlemiyle, re'sen tespit biçiminde veya sigortalının iş mahkemesine açacağı bir dava (tespit davası) ile gerçekleşebilmektedir.

a) Sigortalı hizmetlerin (sigortalılığın) Kurumca re'sen tespiti

Daha önce de açıklandığı gibi[160], sigortalıların işverence Kuruma bildirilmemesi ya da tescil edilen sigortalılara ilişkin prim belgelerinin Kuruma verilmemiş olması halinde, Kurumun bu belgeleri re'sen düzenleme yetkisi

---

156 506 sayılı Kanun döneminde idari para cezalarına itiraz merciine ilişkin olarak bkz. §9, I, F, 3, d, bb.

157 506 sayılı Kanun döneminde Yargıtayın verdiği bir karara göre, idari para cezasına itiraz ile birlikte borçlu olmadığının tespiti de isteniyorsa bu durumda uyuşmazlık SSK m. 80'den (şimdi m. 88) kaynaklanmakta olup, görevli ve yetkili mahkeme alacaklı sigorta müdürlüğünün olduğu yerdeki iş mahkemesidir, Yarg. 21. HD., 22.06.2004, 4994/6067, İBD, 2005/1, 300-301.

158 506 sayılı Kanun dönemindeki aynı yöndeki düzenleme ve ayrıntı için bkz. *Kurt*, 369 vd.; *Güzel/Ocak*, 4958 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler, 155 vd.; *Sözer/Saraç*, 4958 Sayılı Kanun ile Gerçekleştirilen Değişiklikler, 49; *Çolak*, SSK İdari Para Cezalarının Ödenmesi ve İtirazı, 242 vd.

159 Zamanaşımı konusunda daha ayrıntılı bilgi için bkz §9, I, F, 3, d, bb.

160 Bkz. § 9, I, F, 3, b.

bulunmaktadır (m. 86/7). Bu hüküm uyarınca, 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 re'sen düzenlenir*. Bu işlem, sigortalılığın ve buna bağlı olarak, sigortalı olarak geçmiş hizmetlerin Kurumca tespiti anlamına gelmektedir. Kurumun bu şekilde re'sen belge düzenleyebilmesi için sigortalının ismen belirlenmiş olması gerekir[161].

Kanunda, tespit edilecek süre için bir de sınır getirilmiştir. Buna göre, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca işyerinde fiilen yapılan tespitlerden ve kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden kayıt ve belgelere dayanmaksızın çalıştığı belirlendiği halde, hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının Kuruma bildirilmediği anlaşılan veya eksik bildirildiği tespit edilen sigortalıların geriye yönelik hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının, *en fazla tespitin yapıldığı tarihten geriye yönelik bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınır* (m. 86/8).

Bu hükmün 506 sayılı Kanunda karşılığı olan SSK. m. 79/7 hükmü, herhangi bir ayırım yapmaksızın; fiili tespit, işyeri kayıtları ya da kamu kuruluşları tarafından düzenlenen belge ya da alınan bilgilerden hareketle sigortalılığın Kurumca tespit edilebileceğini hükme bağlamakta[162] ve bu yöntemle tespit edilecek sigortalı hizmet konusunda herhangi bir süre sınırlaması da öngörmemekteydi. Buna karşılık, 2004 tarihli Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ile bir yıllık süre öngörülmüştü.

Bizce bu düzenlemenin isabetli olduğundan söz edilemez. Yapılan düzenlemenin temel amacı, sigortasız (kayıtdışı) işçi çalıştırmanın önlenmesidir. Maddede öngörülen yöntemle sigortalılığı tespit edilenlerin, çalışmaya başladıkları tarihten, sigortalılığın Kurumca re'sen tespit edildiği tarihe kadar geçen süredeki tüm hizmetlerinin sigortalı hizmet olarak kabul edilmesi, dolayısıyla bu konuda herhangi bir süre sınırlamasının söz konusu olmaması gerekirdi[163].

Nitekim SSİY'de 2012 yılında yapılan değişiklikle bir yıllık süreyi aşan sigortalı çalışmaların tespitine olanak tanınmıştır (m. 26/2). Gerçekten, Sosyal Sigorta işlemleri Yönetmeliğinin "Hizmetlerin tespiti" başlığı taşıyan 26. maddesine göre, bir yıllık süreyi aşan sigortalı çalışmalar ise her zaman düzenlenebilir nitelikte olmayan kanunen geçerli kayıt ve belgeler

---

161 *Balcı/Yılmaz*, 42.

162 *Geçer*, Geriye Yönelik Hizmetlerin Tespiti, 231 vd.

163 Bkz. *Çolak*, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde Öne Çıkan Hususlar, 218; *Güzel*, 2008 Yılı Kararları, 314.

ile kanıtlanmak şartıyla dikkate alınabilir (m. 26/2)[164]. Kuşkusuz bu düzenleme isabetlidir, fakat bu hususun Kanun yerine yönetmelikle düzenlenmesi de eleştiriye açık bir husustur.

Ayrıca kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan denetimler sonucu belirlenen ve Kuruma bildirilen sigortalı çalışmalar üzerine, ilgili mevzuat uyarınca gerekli işlemler yapılır (SSİY m. 26/3). Kuruma bildirilmediği tespit edilenlerin tescil işlemleri ise Kurumca re'sen sonuçlandırılır (SSİY. m. 18).

b) Sigortalı hizmetlerin (sigortalılığın) yargı kararıyla tespiti: Tespit davası

aa) Genel bilgi

Prim belgelerinin süresi içinde Kuruma verilmemesi ya da eksik verilmesi halinde işveren hakkında Kurumca idari para cezasının uygulanması ve prim belgelerinin re'sen düzenlenmesi yanında, kendileri hakkında prim belgeleri Kuruma verilmemiş olan veya çalıştıkları Kurumca tespit edilememiş sigortalılara da, sigortalı hizmetlerini iş mahkemesinde açacakları bir davayla (tespit davası) saptama hakkı tanınmıştır[165]. Ülkemizde sigortasız (kayıtdışı) işçi çalıştırma uygulamasının yaygınlığı çok sayıda tespit davasının açılmasına neden olmaktadır.

Daha önce belirtildiği gibi, çalışanlar, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar[166]; bunların sigortalılık niteliğini kazanmaları için herhangi bir işlem yapılması zorunlu değildir. Ne var ki, bazı sigortalılık haklarının doğumu, belli gün sayıda prim ödenmesi koşuluna bağlanmıştır. Ayrıca, prim miktarlarının bilinmesi, sigortalıya bağlanacak gelir ve aylıkların saptanması açısından da önem taşır. İşte, Kurumun tüm bu bilgileri elde etmesi, sigortalının Kuruma bildirilmesi (m. 8) ve aylık prim ve hizmet belgesinin/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin Kuruma verilmesiyle (m. 86) olanaklıdır.

---

164 Öğretide bizce de isabetli bir şekilde, örneğin apartman karar ve işletme defterinde görevli olarak adı geçen ve her ay muntazam olarak adına gider makbuzu düzenlenen kapıcı ile ilgili bir denetimde tüm sürenin kayıt altına alınabileceği belirtilmektedir, *Beylem*, Mahmut: Sigortalılık Tespit Davaları, Adana Kasım 2018, 8.

165 506 sayılı Kanun döneminde aynı yöndeki düzenleme ve uygulama hakkında ayrıntı için bkz. *Öztürk*, Sigortalı Hizmetin Tespiti, Çimento İşveren D., Ocak 1998, 29 vd.*; Duman*, Hizmetlerin Tespiti, 52 vd.; *Okur*, 2001 Yılı Kararları, 226 vd.; *Aslanköylü*, 10. bası, 1269 vd.; *Araslı*, 959 vd.; *Çakmak*, 1791 vd.; *Saraç*, Coşkun: Sigortalı Hizmetlerin Hükmen Tespiti, Osman Güven ÇANKAYA'ya Armağan, Kamu-İş, Ankara, 2010, 451 vd.

166 Bkz. § 9, I, F, 1.

Aksi halde, sigortalının kazançlar toplamıyla, prim ödeme gün sayılarının önem taşıdığı parasal nitelikli sosyal sigorta yardımlarından (malullük ve yaşlılık aylığı gibi) yararlanamama olasılığı vardır[167].

Hizmet tespit davaları kural olarak Kuruma bildirilmeyen sigortalılık süresinin ve prime esas kazançların tespiti amacına yöneliktir. Ancak uygulamada son dönemde daha fazla gündeme geldiği üzere, sigortalının bildirilen prime esas kazançlarının daha yüksek olduğunun tespiti (prime esas kazanç tespiti) amacıyla da davalar açılmakta ve tespitler yapılabilmektedir. Bunun dışında sigortalılık başlangıç tarihinin daha önceki bir tarih olduğunun tespiti[168] ve başkası adına Kurum kayıtlarına geçen hizmetlerin kendisine aidiyetinin tespiti (aidiyet davaları) davaları da yargıyı sıkça meşgul etmektedir. Nihayet fiili hizmet süresi kapsamında geçmesine rağmen normal sigortalı olarak primlerinin ödendiğinin tespiti (nitelikli sigortalılık tespiti) davaları da hizmet tespit davalarının özel bir türü olarak yargıya yansımaktadır[169].

bb) Tespit davasının konusu ve açılma süresi

aaa) Genel olarak

Kanunda, Kuruma bildirim yapılmaksızın çalıştırılan sigortalının *sigortalı hizmetlerinin (sigortalılığı)* yukarıda açıklanan yöntemle *Kurumca re'sen tespit edilememesi halinde* sigortalıya da, aylık kazanç toplamlarıyla prim ödeme gün sayılarının saptanması amacıyla dava açma (tespit davası) hakkı tanımıştır[170]. Gerçekten, m. 86/9 hükmüne göre: "Aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet belgesi[171] işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştık-

---

167 *Çenberci*, 520.

168 Yargıtaya göre, "sigortalılık başlangıç tarihinin belirlenmesine ilişkin açılan her dava, sigortalılığın saptanması istemini de içerdiğinden, aynı Kanunun 79/10 maddesi kapsamında bir günlük çalışmanın belirlenmesi davasıdır. Bu nedenle hizmet tespiti davalarındaki kanıtlama yöntem ve ilkeleri benimsenip uygulanmalı, başka bir anlatımla, sigortalılıktan söz edilebilmesi için, çalışmanın varlığı, hizmet tespiti davaları yönünden kabul edilen yöntem ve ilkelere uygun biçimde saptanmalıdır" Yarg. 10. HD., 02.12.2019, E. 2019/2370, K. 2019/9344, (www.kazanci.com).

169 Bu sınıflandırma için bkz., *Beylem*, Tespit Davaları, 9-11.

170 Yargıtay, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarından sosyal yardım alan kişilerin, yapılan yardım karşılığında çalıştırılmalarını, kendilerine bir ödeme yapılmamış olsa da iş sözleşmesine dayanarak çalışma olarak kabul etmiştir, (Yarg. 10. HD., 25.6.2009, E. 2007/21254, K. 2009/11616), kararı iş sözleşmesinin varlığı bakımından isabetli bulan, ancak işverenlik sıfatının vakıflarda değil, sigortalıyı eylemli olarak çalıştıran kamu kuruluşlarında olması gerektiği yönünden eleştiren değerlendirme için bkz., *Akın*, 2010 Yılı Kararları, 477 vd.; Yargıtaya göre fazla çalışma saatleri hizmet tespiti bakımından değerlendirilebilir, *Yılmaz*, Seçilmiş Kararlar (2014-2015), 697.

171 2016 yılında 6728 sayılı Kanunla "veya muhtasar ve prim hizmet belgesi" ibaresi eklenmiştir.

larını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl[172] içerisinde iş mahkemesine başvurarak[173], alacakları ilam ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır"[174].

Sigortalının bu hükme dayanarak işvereni[175] aleyhine açacağı bu dava nitelik itibariyle bir olumlu tespit davasıdır[176]. Yargıtayca da belirtildiği gibi, "Bu tür davalar hukukça, bir olumlu tespit davasıdır; yoksa, inşai (yenilik yaratıcı) dava değildir. Zira mahkeme esasen var olan hukuksal durumu ortaya çıkarmaktadır"[177].

Sigortalı hizmetlerin yargı kararlarıyla saptanabilmesinin temel koşullarından biri, saptanması istenen hizmet sürelerinin 5510 sayılı Kanun anlamında[178] ve kapsamında sigortalı olarak geçmiş hizmetler niteliğinde olmasıdır. Bu koşulun uzantısı olarak, çalışılan işyerlerinin de anılan Kanun kapsamında olması veya kapsama alınacak nitelikte bulunması gerekir[179]. Hizmet tespit davası açılması açısından tespite konu çalışmanın yurt içinde

---

172 Daha önce 10 yıl olan bu süre, 1994 yılında 3995 sayılı Kanunla 5 yıla indirilmiştir.

173 Yargıtay 10. Hukuk Dairesine göre, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 4/C bendinde düzenlenen geçici personelin açtığı hizmet tespiti davası adli yargı ve iş mahkemelerinin görev alanına girer, Yarg. 10. HD., 10.6.2010, 2008-11762/2010-8447, karar ve kararı isabetli bulan değerlendirmesi için bkz. *Akın*, 2010 Yılı Kararları, 462 vd.

174 Hizmet tespiti davalarında beş yıllık hak düşürücü süresi olmasının Anayasaya aykırı olduğu iddiası ile dava açılmış, Anayasa Mahkemesi, 5 yıllık hak düşürücü sürenin, sistemin süreklilik arz edecek şekilde veya makul olmayacak ölçüde uzun bir süre dava tehdidi altında tutulmasını önlemek suretiyle sosyal güvenlik sisteminin istikrarının sağladığı gerekçesiyle davayı reddetmiştir, AYM, 26.01.2011, E. 2008/109, K. 2011/25, RG., 02.04.2011, 27893.

175 Yargıtaya göre, eser sözleşmesi ile temizlik işlerini üstlenen firmanın işçisi, temizlik işini üstlendikleri bankanın işçisi olmadığından hizmet tespiti davasının banka yönünden kabulü olanaklı değildir (Yarg. HGK, 12.4.1995, 10-146/280, TÜBA/İİÇB: 1044-6.11.1995).

176 *Çenberci*, 511; *Tunçomağ*, 193; *Tuncay/Ekmekçi*, 274; *Saraç*, Sigortalı Hizmetlerin Hükmen Tespiti, 454. Yargıtaya göre, hizmet tespit davası, kamu düzenini ilgilendiren bir davadır (HGK, 22.11.2000, 21-1652/1719, www.kazanci.com; Yarg. 10. HD., 21/12/2020, E. 2020/5680, K. 2020/7401, Çalışma ve Toplum D., 1575-1577; aksi görüş, *Beylem*, Tespit Davaları, 12.

177 YHGK, 28.9.2011, E. 2011/10-475, K. 2011/560; Aynı yönde Yarg. 10. HD., 5.3.2012, E. 2012/2580, K. 2012/3756 (www.kazanci.com).

178 Ancak 5510 sayılı Kanundan önce yürürlükte olan sosyal sigorta kanunları kapsamında geçen süreler de 5510 sayılı Kanun kapsamında geçmiş sayılacaktır (m. 38/1; geç. m. 1).

179 Yarg. 10. HD., 13/01/2020, E. 2018/4074, K. 2020/8, Çalışma ve Toplum, 2020/4, 2666-2670.

ya da dışında olmasının bir önemi yoktur[180].Yargıç bu hususları ve gerçek çalışma olgusunu re'sen araştırmak zorundadır[181],[182].

Tespit davasını, Yönetmelikte belirtilen belgeleri "işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları kurumca tespit edilemeyen"[183] (m. 86/9) sigortalılar ile ölümü halinde hak sahipleri açabilir. Bu belgelerin verilmiş olması halinde artık tespit davası açılamayacaktır[184]. Belirtelim ki, m. 86/9

---

180 *Korkusuz/Uğur*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 380.

181 5510 sayılı Kanun dönemi için de geçerliliğini koruyan bu kararlara örnek olarak: Yarg. 10. HD., 8.7.1985, 3862/4122; 10.12.1985, 6132/6882; 18.4.1984, 1871/2155; 27.4.1984, 2218/2307; 17.6.1985, 3354/3684, *Güzel*, 1985 Yılı Kararları, 194 vd.; 8.6.1989, 964/5114, *Şakar*, 1989 Yılı Kararları, 193; Yarg. 10. HD., 17.9.1996, 7560/7003, YKD, Ocak 1997, 46-48; Yarg. HGK, 7.4.1993, 10-43/151, İKİD, Eylül 1993, 9782; Eylemli ve gerçek biçimde çalışmanın varlığı saptanmadıkça, sigortalılığın oluşumundan söz edilemez (Yarg. 21. HD., 8.2.1999, 244/407; HGK, 16.6.1999, 21-508/525, YKD, Nisan 2000, 509-511; 4.10.1999, 6943/6461, YKD, Mayıs 2000, 747; HGK, 27.9.2000, 10-1166/1173, Tüba/İİÇB, 19.2.2001.

182 Re'sen araştırma konusunda bkz. aşağıda dd.

183 Yargıtay, önceki dönemde ve yerleşmiş içtihadıyla "sigortalı işe giriş bildirgesi"nin verilmiş olması halinde dava açma süresinin uygulanmayacağına hükmetmektedir (Yarg. 10. HD., 11.3.1991, 2004/2353; Yarg. HGK, 12.6.1991, 10-259/357, *Sözer,* 1991 Yılı Kararları, 164-165; Yarg. 10. HD., 10.9.1996, 7554/6607, YKD, Kasım 1996, 1741-1743; Kararın eleştirisi için bkz. *Centel*, 1996 Yılı Kararları, 261 vd.; *Aynı Yazar*, 1984 Yılı Kararları, 244 vd.; Yarg. 21. HD., 14.2.1997, 811/761, TÜBA/İİÇB: 1160-26.1.1998); Yarg. 10. HD., 10.5.1999, 3319/3334, YHİMD, Haziran 1999, 780; 13.5.1999, 3146/3202; 21. HD., 25.2.1999, 1103/1170; 21.12.1999, 9231/9316.

184 Yargıtaya göre, ücret bordrosunda sigortalıya ait ücretten prim kesildiğinin sabit olduğu hallerde hak düşürücü süre dikkate alınmaz (10. HD., 11.6.1991, 2229/6151, İş ve Hukuk, Kasım 1991, 37-38; Yarg. HGK, 17.11.1993, 10-499/720, YKD, Ocak 1994, 14 vd.; "Davalı İşveren İdarenin, işyeri kayıtlarının usulüne uygun olarak düzenlediği, davacıya ait ücret tediye bordrosunu tuttuğu ve ödenen ücretten primini de kestiği..." hallerde hak düşürücü süre uygulanmaz (Yarg. 21 HD., 25.1.1996, 173/158, YKD, Ağustos 1996, 1124-1126; Kararın eleştirisi: *Centel*, 1996 Yılı Kararları, 259 vd.); Yüksek Mahkemenin başka bir kararına göre, işe giriş bildirgesi ve prim belgeleri, davacı çalışmalarının işyerinde kesintili geçtiğinin karinesidir. Karinenin tersinin ise eşdeğerdeki belgelerle kanıtlanması gerekir. Yazılı belgelerin varlığı halinde tanık sözlerine itibar edilemez, Yarg. 21 HD., 24.4.2018, E. 2017/5414, K. 2018/4192;Yarg. 10. HD., 30.5.2017, E. 2016/16443, K. 2017/4611; Yarg. 10. HD, 26.4.2017, E. 2016/11140, K. 2017/3790, (www.kazanci.com); 21. HD., 13.5.2002, 2692/4303, yayımlanmamış; aynı yönde: HGK, 26.2. 2003, 21-43/97, İBD, 2003/4, 103 vd.; HGK: 26.2. 2003, 21-44/98, İBD, Eylül 2003, 722 vd.; Yarg. 21. HD., 09.11.2004, 6121/9586, Çalışma ve Toplum, 5, 306-307). Yargıtay, davacı sigortalının işe giriş bildirgesi ve dönem bordrolarının verilerek primlerinin ödendiği, ancak tüm belgelerin davacının çalışma döneminden sonra Kuruma intikal ettirildiği bir olaya ilişkin olarak, bu belgelerin hak düşürücü süre içinde Kuruma bildirilmesi halinde artık dava açma hakkı bakımından hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemeyeceğini belirtmektedir, Yarg. 21. HD., 04.10.2005, 4273/8945, İBD, Y. 2006, S. 1, 357-358; Bunun gibi Yargıtaya göre, işyerinde yapılan inceleme sonucu, sigortalının o işyerinde çalıştığının sigorta müfettişince düzenlenen tutanakla belirlenmiş olması halinde hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemez. Buna karşılık, tutanak tarihi itibariyle hak düşürücü süre geçmiş ise tutanak

hükmünün yeni şeklinde "veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen" sigortalıların dava açacağı söylenmek suretiyle, belgeleri işveren tarafından Kuruma verilmemiş olmakla birlikte, yukarıda açıklandığı gibi, sigortalının çalışmaları Kurum tarafından daha önce tespit edilmişse davanın açılmasına gerek kalmayacağı ifade edilmiş olmaktadır[185].

Yapılan bu değişikliğin, kayıtdışı (kaçak) işçi çalıştırmayı önlemek açısından yararlı olduğu kuşkusuzdur. Sigortalı için işe giriş bildirgesi verilmemekle birlikte sigortalı prim belgelerinde gösterilmişse bu durum artık dava açma süresinin işlemesini engeller[186]. Zira böyle bir durumda Kurumun sigortalının çalıştığından haberdar olmadığı söylenemez. Buna karşılık işveren aleyhine işçilik haklarının tahsili için dava açılmış olması, dava açma süresinin yani hak düşürücü sürenin işlemesine engel oluşturmaz[187].

bbb) Dava açma süresi ve sürenin hukuki niteliği

Yukarıda da belirtildiği gibi sigortalı hizmetin tespiti davasının hizmetlerin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içinde açılması gerekir.

Dava açma süresinin niteliği ve başlangıcı, öğreti ve uygulamada tartışmalara neden olmuştur. Bizim de katıldığımız bir görüşe göre, söz konusu süreyi, zamanaşımı süresi olarak yorumlamak, böylece zamanaşımının kesilmesine ve durmasına ilişkin esasları burada da uygulamak doğru olur. Kanunun amacı, Kuruma bildirilmemiş sigortalıların, sosyal güvenlik haklarını korumak olduğuna göre, dava süresinin zamanaşımı biçiminde nitelendirilmesi, bu amaca da uygun düşer[188]. Başka bir görüşe göre ise bu süre, hak düşürücü süre niteliğindedir[189]. Yargıtayın yerleşmiş içtihadına göre de bu

---

tarihinden önce geçen süreler hak düşürücü süreye uğrar (21. HD., 10.12. 1996, 6785/6844; 6.2.2000, 1862/1906, *Araslı*, 1059; 29.4.2002, 2123/3555, *Güzel*, 2002 Yılı Kararları, 22-23; aynı yönde, Yarg. 21. HD., 29.09.2004, 3360/7279, Çalışma ve Toplum, 5, 314-315).

185 Yarg. 10. HD., 3.12.1985, 6449/6697; 25.11.1985, 6180/6468; 23.3.1987, 1557/1596; 23.12.1991, 12704/11424, YKD, Şubat 1992, 221-223; Yarg. 21. HD., 10.12.1996, 6785/6844, YKD, Mayıs 1997, 779-780; Yarg. HGK, 2.5.1997, 10-142/406, TÜBA/İİÇB: 1152-1.12.1997; Yarg. 21. HD., 14.2.1997, 811/761, TÜBA/İİÇB: 1160: 1160-26.1.1998; ayrıntı için bkz. *Duman,* Hizmetlerin Tespiti, 33 vd.

186 YHGK, 23.06.2004, 21-369/371, İBD, 2005/1, 166-168.

187 Yarg. 10, HD., 10.9.1996, 7556/6608, TÜBA/İİÇB:1136-11.8.1997). Buna karşılık, "işveren aleyhine açılan ve kesinleşen tesbite ilişkin karar, Sosyal Sigortalar Kurumu aleyhine açılan bu tür davalarda hak düşürücü süreyi" keser (Yarg. 21. HD., 10.12.1996, 6785/6844, YKD, Mayıs 1997, 779). Bu konularda farklı bir görüş ve bazı yabancı hukuklardaki durum için bkz. *Güzel*, Fabrikadan Internet'e İşçi Kavramı, 92 vd.

188 *Tunçomağ*, 193; *Öztürk*, a.g.m., 40; ayrıca bkz. *Duman*, Hizmetlerin Tespiti, 59 vd.

189 *Cuhruk*/*Çolakoğlu*/*Bükey*, 708; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 280; *Kartal*, İHU, SSK. 79, No. 6'daki in-

süre hak düşürücü nitelikte olup, mahkemece re'sen dikkate alınmalıdır[190]. Bununla birlikte Yüksek Mahkeme, geçmişte, sürenin başlangıcı, kesilmesi ya da durması konularında hak düşümü kavramına ilişkin kurallara uymayan çözümler benimseyen kararlar da vermekteydi[191].

Dava açma süresinin başlangıcı, işten ayrılma yılının bitim tarihidir[192]. Başka bir deyişle, sigortalı işten ayrıldığı yılın sonundan itibaren 5 yıl içinde tespit davası açabilecektir[193]. Yargıtayın da belirttiği gibi, "SSK. m. 79/5'deki (şimdi m. 86/9) beş yıllık sürenin hizmetin geçtiği yılın sonunda başlatılmasından amaç, sigortalının çalıştığı süre içerisinde işverene karşı böyle bir davayı açmakta karşılaştığı güçlükler ve işverenle karşı karşıya gelmesini önlemektir"[194]. Buna karşılık, Yüksek Mahkeme, bir kararında, hak düşürücü sürenin hizmetin geçtiği yılın sonunda değil, primi kesilen hizmetin işverence Kuruma bildirilmediğinin öğrenildiği tarihte başlayacağına hükmetmiştir[195].

Yargıtay, sigortalının işinden ayrıldıktan sonra, dava açma süresi içinde tekrar aynı işyerinde veya aynı işverenin başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, hak düşürücü sürenin ikinci çalışma esas alınarak hesaplanacağını kabul etmekteydi[196]. Ancak Yüksek Mahkeme bu görüşünü değiştir-

---

celeme; *Saraç*, Sigortalı Hizmetlerin Hükmen Tespiti, 466; *Balcı/Yılmaz*, 47; *Ermumcu*, 905; *Sümer*, Sosyal Güvenlik, 101.

190 Örnek niteliğinde: Yarg. HGK, 12.6.1985, 10-820/585; 10.12.1985, 6682/6872, *Güzel*, 1985 Kararları 194 vd.; 8.6.1989, 78/5067, YKD, Kasım 1989, 1581; ayrıca: *Şakar*, 1989 Yılı Kararları, 193; 11.5.1990, 4606/4607, İş ve Hukuk, Ekim 1990, 37-38; ayrıca*: Centel*, 1990 Yılı Kararları, 159 vd.; YHGK, 18.06.2008, E. 2008/21-429, K. 2008/437; Yarg. 10. HD., 08.04.2010, E. 2008/8258, K. 2010/5064; Yarg. 10. HD., 01.03.2011, E. 2011/1135, K. 2011/2533, kararlar için bkz. (www.legalbank.net).

191 Bkz. *Kartal*, İHU, SSK. 79, No. 6; *Güze*l, 1985 Yılı Kararları, 139 vd.; *Tuncay/Ekmekçi*, 281; *Öztürk*, a.g.m., 40 vd.

192 *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 138; *Uşan,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 162; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 481; *Korkusuz/Uğur*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 380.

193 Önemle belirtelim ki, burada geriye doğru tespiti istenebilecek süre değil, dava açma süresi söz konusudur. Yarg. 10. HD'nin 10.9.1996 (7556/6608, YKD, Temmuz 1997, 1085-1087) ve 16.12.1996 (10667/10748, YKD, Nisan 1997, 535-538) tarihli kararları da dava süresi ile ilgili bulunmaktadır. Bu nedenle, öğretide (*Centel*, 1996 Yılı Kararları, 261 vd.), anılan kararlarda, "geriye dönük ancak 10 (veya 5) yıla ait sigortalılığın tespit ettirilebileceği esasının" kabul edildiği yönünde savunulan görüşün herhangi bir dayanağı bulunmamaktadır.

194 Yarg. 10. HD., 21.11.1979, 4275/9887, *Kartal*'ın a.g. incelemesi; 22.10.1985, 4985/5684; Yarg. 10. HD., 10.9.1996, 7554/6607, YKD, Kasım 1996, 174 vd.; 21 HD., 14.2.1997, 811/761, TÜBA/İİGB: 1160-26.1.1998; 19.1.1998, 8671/18, Çimento İşv. D, Mart 1998, 28-29; Yarg. 10. HD., 22.9.1998, 6473/5880, YKD, Kasım 1999, 1646-1647.

195 Yarg. 10. HD., 23.9.1991, 7359/7067, YKD, Ocak 1992, 68-70.

196 Yarg. 10. HD., 9.3.1981, 647/1269; 19.3.1985, 1424/1739; 13.6.1985, 3540/3652; 22.11.1988,

miştir. Yargıtaya göre sigortalının tekrar aynı işyerine girerek çalışması hak düşürücü sürenin işlemesine engel olmaz, hak düşürücü sürenin kesilmesi ve durmasının olanaklı değildir[197].

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi daha önce, sigortalı çalışması sona erip Emekli Sandığına tabi olarak çalışmaya başlamanın beş yıllık hak düşürücü süreyi kesmeyeceği yönünde karar verirken[198] 2012 yılında verdiği karar ile bu görüşünden dönmüştür[199]. 21. Hukuk Dairesi bu konuda zaten hak düşürücü sürenin kesilmesi gerektiğini kabul etmekteydi[200]. Böylece iki daire arasındaki görüş ayrılığı da giderilmiştir.

Sigortalının ölümü halinde, mirasçılar açısından hak düşürücü sürenin başlangıcı, sigortalının sağlığında dava açma süresini geçirmemiş olması koşuluyla, murisin ölüm tarihidir[201]. Buna karşılık Yargıtay 10. HD. 2014 yılında verdiği bir kararda hak sahiplerinin dava açma süresi açısından ölüm tarihini değil sigortalının hizmetlerinin geçtiği yılın sonunu esas almıştır[202].

6391/6564; Yarg. HGK, 18.9.1991, 10-280/409 (Tüba, c. 8/1, 140). Ancak, Yargıtay, on yıllık (şimdi 5 yıllık) hak düşürücü süre geçtikten sonra tekrar aynı işyerine girme halinde artık eski hizmetlerin tespitinin istenemeyeceğini kabul etmekteydi (Yarg. HGK, 28.4.1993, 10-78/186; 24.2.1993, 10-768/78, İKİD, Kasım 1993, 9907-9908; Ayrıca bkz. *Şakar,* 1993 Yılı Kararları, 190).

197 Yarg. HGK, 7.6.1995, 408/591; Yarg. 10. HD., 10.9.1996, 7556/6608, TÜBA/İİÇB: 1136-11.8.1997; Yarg. 21. HD., 26.01.2005, 108/140, TÜBA, 19.12.2005, 27; Yarg. 21. HD., 12.5.2008, E. 2008/7382, K. 2008/7633; İstanbul Barosu Dergisi, C. 82, S. 2008/5, 2743-2744. Yargıtaya göre, davacının 5 yıllık hak düşürücü süre içerisinde tekrar aynı işyerine girerek çalışması hak düşürücü sürenin işlemesine engel olmaz; hak düşürücü sürenin, kesilmesi ve durması mümkün değildir, Yarg. 21. HD., 11.05.2011, E. 2010/3286, K. 2011/4498, (www.legalbank.net).

198 Yarg. 10. HD., 12.7.2010, 2009–48/2010–10912, karar ve kararın eleştirisi için bkz. *Akın*, 2010 Yılı Kararları, 444 vd.

199 Yarg. 10. HD., 07.02.2012, E. 2011/2724, K. 2012/1597, (www.kazanci.com), karar ve kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 416-417; aynı yöndeki değerlendirmeler için ayrıca bkz. *Akın*, 2010 Yılı Kararları, 448; Bu yöndeki bir YHGK kararı için bkz. 21.3.2012, E.2012/10-15, K. 2012/228, (www.kazanci.com).

200 Yarg. 21. HD., 14.11.2007, 14964/20635; aynı yönde Yarg. 21. HD., 7.4.2005, 2966/3463, bu kararlar ve kararları isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Akın*, 2010 Yılı Kararları, 442 vd.

201 Yarg. 21. HD., 7.10.1996, 5611/5402, YKD, Mayıs 1997, 775-776; Yarg. 21. HD., 27.4.1999, 2735/2874; Yarg. 21. HD., 11.07.2005, 3052/7320, İBD, 2006/1, 347-348; Yarg. 21. HD., 09.03.2009, E. 2008/4572, K. 2009/3399 (www.legalbank.net).

202 Yargıtaya göre; "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 aykırıdır", Yarg. 10. HD., 31.10.2014, E. 2014/16165, K. 2014/21825, (www.kazanci.com).

ccc) Yargıtaya göre hak düşümü süresinin işlemediği haller

Hak düşümü süresinin özelliği bu sürenin geçmesi ile birlikte hakkın ortadan kalkmasıdır. Bu sürenin bir diğer özelliği de durmaması, kesilmemesi ve hakim tarafından res'en dikkate alınmasıdır. Hak düşümü süresinin bu özelliklerini dikkate alan Yargıtay sigortalının sosyal güvenlik hakkını güvence altına almak amacıyla bazı hallerde hak düşümü süresinin işlemeyeceğini kabul etmekte ya da sürenin başlangıcına ilişkin olarak somut olayın özelliğine göre bazı tespitlerde bulunmaktadır.

Öncelikle Yargıtaya göre sigortalı adına Kuruma bildirim yapılmışsa artık hak düşümü süresinden söz edilemez[203]. Yani sigortalının açacağı hizmet tespiti davasında hak düşümü süresine bakılmaksızın davanın görülmesi gerekir. Bu açıdan Kuruma ille de sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmesi de gerekmez; önemli olan Kurumun sigortalının çalışmasından haberdar olmasıdır[204].

Bunun gibi, Yüksek Mahkemeye göre resmi kurumlarda geçen sigortalı çalışmalar nedeniyle ücret tediye bordrolarından sigorta primlerinin kesildiğinin anlaşılması halinde de hak düşürücü süre işlemez [205].

Yargıtayın hak düşümü süresi yönünden dikkate aldığı bir başka durum ise kesintili/kesintisiz çalışmadır.

Yargıtaya göre kesintisiz çalışma halinde hak düşümü süresinin geçtiğinden söz edilemez[206]. Kesintisiz çalışma ise, sigortalı işe giriş bildirgesinin sigortalı bir süre kayıt dışı çalıştırıldıktan sonra Kuruma verilmesi fakat gerçekte çalışmaların bildirgelerin verildiği tarihi de kapsar biçimde kesintisiz devam etmiş olmasını ifade etmektedir. Yargıtayın bu çalışmayı izah etmek üzere kullandığı bir başka kavram da "blok çalışma"dır[207]. Böyle bir du-

---

203 YHGK, 18.4.2019, E. 2015/10-3515, K. 2019/481; Yarg. 10. HD., 18.9.2019, E. 2018/4701, K. 2019/6212; Yarg. 21 HD., 3.10.2019, E. 2018/7102, K.2019/5779; Yarg. 21 HD., 26.9.2019, E. 2018/2234, K. 2019/5577, (www.kazanci.com).

204 Yarg. 10. HD., 14.12.2006, E. 2006/12383, K. 2006/16421, (www.kazanci.com). Yargıtaya göre, "Davacının işveren aleyhine İstanbul 3. İş Mahkemesinin 1980/318-1986/493 sayılı dosyasında açtığı hizmet tespiti davasının kesinleşmesinden sonra, kararın infazı için 6 Mayıs 1986/113067 tarih-sayılı dilekçesi ile davalı Sosyal Sigortalar Kurumuna başvurduğu böylece Kurumun karardan haberdar olduğu anlaşıldığından, 506 Sayılı Yasanın 79. maddesinde belirtilen hak düşürücü süreden bahsedilemez".

205 Yarg. 10. HD., 7.6.1993, 5181/6175, İKİD, Kasım 1993, HGK, 21.4.1993, 10-30/173, İHD., Temmuz-Eylül 1993, 465 vd.; Kararların eleştirisi için bkz. *Şakar*, 1993 Yılı Kararları, 191-192.

206 Yarg. 21. HD., 24.11.2008, E. 2008/10029, K. 2008/18311, İBD, C. 84, S. 2010/2, 1293-1294.

207 Yarg. 10. HD., 18.9.2019, E. 2018/4701, K. 2019/6212; Yarg. 10. HD., 4.7.2019, E. 2017/2206, K. 2019/5847; Yarg. 21 HD., 26.11.2018, E. 2017/3829, K. 2018/8674, (www.kazanci.com).

rumda Yargıtaya göre sigortalının çalıştığı süre boyunca hak düşümü süresi işlemez, hak düşümü süresi ancak kesintisiz olarak geçen çalışmaların sona erdiği yılın sonundan itibaren başlar. Kesintisiz çalışmada hak düşümü süresinin başlangıcının "hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan" başlaması bizce de isabetlidir. Zira bu durumda hizmet tekdir[208] ve sadece Kuruma bildirilmeyen ilk kısım vardır. Dolayısıyla Yargıtayın bu kabulü Kanundaki düzenlemeyle de uyumludur.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin bu yöndeki kararlarına göre, sigortalının Kuruma bildiriminin fiili çalışma olgusundan sonra yapılması ancak Kuruma bildirimin yapıldığı tarihten önceki çalışmaların, bildirgenin verildiği tarihi de kapsar biçimde kesintisiz devam etmiş olması halinde, Kuruma bildirilmeyen çalışma süresi yönünden hak düşürücü sürenin hesaplanmasında, bildirim dışı tutulan sürenin sonu değil, kesintisiz olarak geçen çalışmaların sona erdiği yılın sonu başlangıç alınmalıdır[209].

Bunun gibi Yargıtaya göre, sigortalı çalışmaların Kuruma kısmen bildirildiği hallerde, eksik bildirimlere yönelik olarak açılan davada hak düşürücü süre işlemez[210].

Aynı şekilde, Yargıtaya göre sigortalının askere gitmeden önce çalıştığı işyerine askerliği müteakip tekrar girmesi durumunda, askerlik dönemi hariç kesintisiz çalışma varsa hizmet akdi mecburi hizmet nedeniyle kesilmiş olduğundan, hak düşürücü sürenin oluştuğundan bahsedilemez[211]. Esasında bu kararın Kanundaki süreye uygun olduğundan söz etmek mümkün değildir. Karar sigortalıyı koruyucu ancak hak düşümü süresinin özelliğine aykırıdır.

Buna karşılık, Yargıtaya göre eğer kesintili çalışma varsa, yani fiili durumda da sigortalının işten ayrılması ve yeniden işe girişi varsa, hak düşümü süresi önceki sözleşmenin sona erdiği tarihi takip eden yılbaşından itibaren işlemeye başlar [212]. Dolayısıyla her bir çalışma için ayrı ayrı hak düşümü süresi hesabı yapılması gerekir.

---

208 Aynı yönde *Kabakcı*, 2018 Yılı Kararları, 37.

209 Yarg. 10. HD., 18.10.2017, E. 2017/3890, K. 2017/7016; 10. HD., 18.5.2017, E. 2016/11920, K. 2017/4269, (www.kazanci.com).

210 YHGK, 2.7.2019, E. 2016/21-1238, K. 2019/834. Yargıtayın bu kararına göre, 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 alınması gerekir, (www.kazanci.com).

211 Yarg. 21 HD., 24.6.2019, E. 2018/4462, K. 2019/4619; aynı yönde 21. HD., 13.06.2019, E. 2018/6120, K. 2019/4340, kararlar için bkz. (www.kazanci.com).

212 Yarg. 21. HD., 22.10.2009, E. 2008/13418, K. 2009/13375, İBD, C. 84, S. 2010/2, 1295-1296.

Yargıtaya göre, sigortalının özlük dosyasında sigortalının imzasını taşıyan birden fazla işe giriş bildirgesinin varlığı, kesintili çalışıldığına karine oluşturur. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin bu yöndeki bir kararına göre, "kural olarak işe giriş bildirgeleri ve ücret ödeme bordroları sigortalının imzasını içermelidir. Sigortalı, anılan belgeleri hile, hata veya manevi baskı altında imzaladığını ileri sürmemiş veya imzanın kendisine ait olmadığını ya da kesintisiz çalıştığını söylememiş ise, birden fazla işe giriş bildirgesinin varlığı ve işyerinden yapılan kısmi bildirimler, sigortalının o işyerinde kesintili çalıştığına karine oluşturur. Bu karinenin, aksinin, ancak, eş değerde delillerle kanıtlanması gerekmekte olup tanık sözlerine değer verilemez. Bu halde ise hak düşürücü sürenin kesinti tarihleri dikkate alınarak her bir dönem bakımından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekecektir"[213].

Sigortalının farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışması halinde, hak düşürücü süre her işyerindeki ayrılış tarihini takip eden yılbaşından itibaren başlayacaktır[214]. Yargıtaya göre tespiti istenilen sigortalılık sürelerinin, öteki işyerlerindeki çalışma süreleriyle çakışmaması da gerekir[215]. Bu karara tereddütle yaklaşmak gerekir. Zira bir sigortalının aynı anda birden fazla işyerinde çalışması mümkündür[216], ancak sosyal sigorta mevzuatımıza göre ay hiçbir zaman otuz günü geçemez. Bu durumda sigortalının tespitte hukuki yararı olmadığı düşünülebilir. Fakat tespit ile sadece sigortalının çalıştığı günlerin değil prime esas kazançların da belirlendiği dikkate alındığında, tespiti yapılan ve Kuruma ödenmesi gereken prime esas kazançlar sigortalının aylık miktarını artırabileceğinden kanaatimizce böyle bir tespitte hukuki yarar olduğunu kabul etmek gerekir.

Tespiti istenilen süre çalışıldığı iddia edilen işyerinin tescilinden önceki süreye ilişkin ise, bu durumda işyerinin tescilden önceki dönemde faal olup olmadığının özel bir duyarlılıkla araştırılması gerekir[217].

Belirtelim ki, 18 yaşından önceki süreler de tespit davasına konu edilebilir[218]. Ancak Yargıtaya göre, 18 yaşını doldurduğu tarihten önceki çalışma-

---

213 Yarg. 10. HD., 24.10.2019, E. 2017/5936, K. 2019/7957, (www.kazanci.com).

214 Yarg. 10. HD., 4.7.1985, 4044/4061; 14.11.1985, 6196/6239; 12.12.1985, 6711/6905, *Güzel*, 1985 Yılı Kararları, 139 vd.; 10. HD., 8.9.1993, 24/9120, İş ve Hukuk, Haziran-Temmuz 1994, 38.

215 Yarg. 10. HD., 3.2.1987, 6867/6741, Yasa, Eylül 1988, 1332; ;Yarg. 21. HD., 26.9.2005, E. 2005/3889, K. 2005/8310, (www.kazanci.com); Yine Yargıtaya göre, mahkemece hizmet tespitine dair hüküm kurulurken, davacının tespitini istediği hizmet süreleri ile askerlik dönemi çakıştığı halde, çakışan askerlik süresinin dışlanmaması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir, Yarg. 21. HD., 31.5.2004, E. 2004/1838, K. 2004/5189, (www.kazanci.com).

216 Nitekim Kurumun 2019/9 s.lı Genelgesinin 8. başlığında da bu husus açıkça vurgulanmaktadır.

217 Yarg. 10. HD., 27.04.2009, E. 2008/2383, K. 2009/7719, İBD, C. 83, S. 2009/5, 2861-2862.

218 Bu konuda ayrıca bkz. YHGK, 31.01.2007, E. 2007/10-37, 2007/48, karar ve değerlendirmesi için *Caniklioğlu*, 2007 Yılı Kararları, 369; aynı yönde Yarg. 10. HD., 14.07.2011, E.

larla ilgili olarak davalı işyerinde geçen hizmet sürelerinin prim ödeme gün sayısına dahil edilmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekir[219].

Bu açıdan Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 2017 yılında verdiği bir karar dikkat çekicidir. Yüksek Mahkeme sigortalılık başlangıcının Kurum kayıtlarında görünen tarihten daha önceki bir tarih olduğuna ilişkin açılan bir davada davacının o sırada 13 yaşında oluşunu ve yapılan işin de ağır ve tehlikeli nitelik taşımasını dikkate alarak davacının sigortalı olarak çalıştırılamayacağına, dolayısıyla davanın reddine karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir[220]. Eğer sigortalı o tarihte 13 yaşında olduğu için değil de gerçek çalışma olgusu ispatlanamadığı için dava reddedildi ise karar bizce de isabetlidir. Aksi halde kararın isabetli olmadığı kanaatindeyiz, zira geçersizlik İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda ileriye doğru etki yaratır.

cc) Tespit davasının tarafları

Tespit davasının davacı tarafı çalışmaları Kuruma bildirilmeyen ya da Kurumca tespit edilemeyen sigortalı, sigortalının ölümü halinde ise hak sahipleridir. Bilindiği gibi tespit davası açanın, kanunlarda belirtilen istisnai durumlar dışında, bu davayı açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararı bulunmalıdır (HMK m. 106/2) ve tespit davalarında hukuki yarar dava şartıdır (HMK m.114/1, h). Dolayısıyla böyle bir tespitte hukuki yararı olan herkes bu davayı açabilir.

Sigortalının tespit davası açabilmesi için Türk vatandaşı olma zorunluluğu yoktur, bu nedenle bu davayı yabancılar da açabilir. Ancak bu konuda özellikle 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin taleplerde yabancının uzun vadeli sigorta kollarına tabi olması gerekip gerekmediğine göre karar verilmesi gerekir[221].

Yargıtaya göre, 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu ve Tarım Bağ-Kur Kanununa göre yaşlılık aylığı bağlanması açısından sigortalılık süresinin bir önemi olmadığından sigortalılık başlangıcının tespitine ilişkin dava açılmasında hukuki yarar bulunmamaktadır[222].

Sigortalı hizmetlerinin tespiti davası, sigortalıyı çalıştıran işveren aleyhine açılacaktır[223]. Ancak Yargıtay eskiden beri, tespit davası sonucunda ve-

---

2011/10902, K. 2011/11474, karar ve incelemesi için *Uşan*, 2011 Yılı Kararları, 420-421; ayrıca Yarg. 10. HD., 19.02.2015, E. 2014/27965, K. 2015/2627, (www.kazanci.com).

219 Yarg. 21. HD., 13.6.2019, E. 2018/3798, K. 2019/4309, (www.kazanci.com).

220 Yarg. 21. HD., 12.10.2017, E. 2017/2291, K. 2017/7744, karar ve Yargıtay kararını isabetli bulan değerlendirmesi için bkz. Arıcı, Kadir: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, İstanbul 2019, 507-508.

221 Bu konuda açıklamalar için bkz. *Beylem*, Tespit Davaları, 16 vd.

222 Yarg. 10. HD., 05.11.2019, E. 2018/484, K. 2019/8037, Çalışma ve Toplum, 2020/3 (66), https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/sigortalilik-suresi-1

223 Yabancı Devlet elçiliğinde geçen sigortalı hizmetlerin tespiti davasında yabancı devletin yargı muafiyeti söz konusu olamaz (Yarg. 10. HD., 14.10.1993, 5620/10875, YKD, Şubat 1994, 227 vd.; *Şakar*, 1993 Yılı Kararları, 192-193; *Okur,* 2001 Yılı Kararları, 233).

rilen ilam doğrultusunda primlerin Kurumca tahsili gerekeceği gerekçesiyle davanın Kuruma da yöneltilmesi gerektiğini belirtmekteydi[224]. Bu nedenle Kurum da bu davalarda işveren yanında davalı sıfatıyla yer almaktaydı. Bu da Kurumun sigortalı lehine sonuçlanan hizmet tespiti davalarında ücreti vekâlet ödemek zorunda kalmasına neden olmaktaydı. Bunun üzerine önce mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa eklenen bir fıkra ile (5521 s.lı K. m.7/3) ardından 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu çıkarılınca bu Kanuna konulan bir madde ile konu özel olarak düzenlenmiştir.

İş Mahkemeleri Kanununa göre, "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" (m. 4/2). Dolayısıyla Kurum bu davalarda artık "davalı taraf" sıfatı ile değil, "feri müdahil" sıfatıyla yer alacaktır[225].

Yargıtaya göre husumetin Kurumla birlikte sigortalıyı çalıştıran tüm işverenlere de yöneltilmesi yasal zorunluluktur[226, 227]. Yargıtay bu konuda bu davanın tarafları arasında zorunlu dava arkadaşlığı olup olmadığını değerlendirerek taraf teşkilinin sağlanmasını aramaktadır.

Yargıtaya göre bir hakkın, birden fazla kişi tarafından birlikte veya birden fazla kişiye karşı kullanılması zorunlu ise, o hakla ilgili birden fazla kişi zorunlu dava arkadaşı durumun-

---

224 YHGK, 24.06.2009, E. 2009/21-249, K. 2009/291, (www.legalbank.net).

225 Uygulamada yapılan bu değişikliğin halen görülmekte olan davalarda da uygulanıp uygulanmayacağı sorunu ortaya çıkmış, Yargıtay 10. HD'si bu değişikliğin Kanunun yürürlüğe girdiği tarih olan 11.9.2014 tarihinden önce açılan davalarda uygulanmayacağı yönünde karar vermiştir, 10. HD., 28.6.2016, E. 2015/20150, K. 2016/10783, (www.kazanci.com). Yine Yargıtaya göre, 11.9.2014 gününden önce açılan davada davalı Kurumun feri müdahil olarak benimsenmesi olanağının olmamasına göre, davalı kurumun da lehe/aleyhe vekalet ücreti ve yargılama giderlerinden sorumlu tutulmamış olması isabetsizdir, Yarg. 10. HD., 23.5.2016, E. 2016/3453, K. 2016/8222, (www.kazanci.com); aynı yönde; Yarg. 10. HD., 14.4.2016, E. 2016/4431, K. 2016/5577, (www.kazanci.com). Yargıtay bu son kararında, değişikliğin 11.9.2014 tarihinden önce açılan davalarda uygulanamaması nedeniyle Kurumun feri müdahil değil, davalı olarak gösterilmesi gerektiğini belirtmektedir.

226 Yarg. 10. HD., 22.2.2021, E. 2020/9443, K. 2021/1939, Yarg. 10. HD., 30.12.2020, E. 2019/5719, K. 2020/7926, kararlar için bkz. (www.kazanci.com); Yarg. 10. HD., 26.9.1991, 4998/7272, YKD, Aralık 1991, 1826-1827; Yargıtaya göre, Kurum davada taraf değilse verilen hükümle bağlı olmaz. Husumetin Kurumla birlikte sigortalıyı çalıştıran tüm işverenlere de yönetilmesi yasal zorunluluktur (Bu anlamda: Yarg. 10. HD., 29.12.1992, 4320/13317, YKD, Nisan 1993, 536 vd.); Bunun gibi, sigortalının işveren aleyhine açtığı işçilik haklarının tahsiline ilişkin davadaki kesin hüküm, o davada taraf olmadığı için, Kurum açısından bağlayıcı nitelik taşımaz (Yarg. 10. HD., 10.9.1996, 7554/6607, YKD, Kasım 1996, 1741-1743).

227 Aksi yöndeki görüş için bkz. *Saraç*, Sigortalı Hizmetlerin Hükmen Tespiti, 458.

dadır ve dava arkadaşlığının hangi hallerde mecburi olduğu maddi hukuka göre belirlenir. Zorunlu dava arkadaşlığında, davaya konu olan hak tektir ve dava arkadaşı sayısı kadar müddeabih bulunmamaktadır, bu nedenle de aralarında mecburi dava arkadaşlığı olan iş ortaklığını oluşturan diğer şirket/şirketlerin, davaya dahil edilmesi için davacıya süre vermek, taraf teşkilini sağlamak ve sonucuna göre karar vermek gerekir[228].

Davanın ayrıca "prim ödeme yükümlüsü" sayılan asıl borçlu işverenle birlikte müteselsilen sorumluluğu söz konusu olan diğer kimselere karşı da açılması gerekecektir[229]. Örneğin, işyerinin devri veya intikali halinde (m. 89/1), eski işverenin prim borçlarından dolayı müteselsilen sorumlu olan yeni işveren de tespit davasında hasım gösterilmelidir[230]. Bunun gibi, alt işverenin prim borçlarından asıl işveren de sorumlu olduğundan (m. 12), husumet alt işverenle birlikte asıl işverene de yöneltilebilir[231]. Aynı şekilde, 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesi gereğince geçici işveren işçinin ödenmeyen primlerinden asıl işverenle birlikte sorumlu olduğu için (m. 12), hizmet tespiti davasının geçici işverene de yöneltilebilir. Bunun gibi Yargıtaya göre 5510 sayılı Kanuna göre bu Kanunda geçen işveren deyimi işveren vekilini de kapsadığı için bu dava işveren vekiline de yöneltilebilir[232].

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde işverenlik sıfatı alt işverene ait olduğundan onun davada hasım olarak gösterilmesi şarttır. Bu nedenle sadece asıl işverene karşı dava açılması halinde alt işverenin de davaya dahil edilmesi aksi taktirde davanın reddedilmesi gerekir. Sadece alt işverene karşı açılan davanın ise görülmesi gerekir[233]. Buna karşılık asıl işveren-alt

---

228 Yarg. 21. HD., 23.5.2016, E. 2015/13799, K. 2016/8573; zorunlu dava arkadaşlığı konusundaki başka kararları için bkz. Yarg. 21. HD., 19.4.2018, E. 2016/19427, K. 2018/4129; Yarg. 10. HD., 1.6.2017, E. 2015/15986, K. 2017/4712; (www.kazanci.com). Yine Yargıtayın belirtilen bu kararlarında dile getirildiği gibi, "Bazı hallerde ise, birden fazla kişiye karşı birlikte dava açılmasında maddi bir zorunluluk olmadığı halde, kanun; gerçeğin daha iyi ortaya çıkmasını, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin doğru sonuca bağlanmasını sağlamak için, birden fazla kişiye karşı dava açılmasını usulen zorunlu kılmıştır ki, bu durumda şekli bakımdan mecburi dava arkadaşlığı söz konusudur. Böyle bir davada, dava arkadaşları hakkında tek bir karar verilmesi veya dava arkadaşlarının hep birlikte ve aynı şekilde hareket etme zorunluluğunun varlığından söz edilemez". Dolayısıyla bu ilkeler çerçevesinde davanın birlikte açılıp açılmayacağına somut olaya göre karar vermek gerekir.

229 Karş. *Saraç*, Sigortalı Hizmetlerin Hükmen Tespiti, 461-462.

230 Aynı yönde, *Balcı/Yılmaz*, 48.

231 YHGK, 10.11.2010, E. 2010/21-497, K. 2010/590; Yarg. 10. HD., 12.05.2015, E. 2015/6055, K. 2015/9486; Yarg. 21 HD., 16.1.2014, E. 2012/14543, K. 2014/614, kararlar için bkz. (www.kazanci.com); Yargıtaya göre, "Hizmet tespiti davaları kural olarak bu ödevi yerine getirmeyen işverene karşı açılmalıdır. Ancak, şayet varsa onunla birlikte müteselsilen sorumlu olan asıl işverene karşı da dava açılabilir. Burada asıl işveren yönünden ihtiyari dava arkadaşlığı söz konusudur", Yarg. 10. HD., 15.09.2008, E. 2008/11651, K. 2008/10601, (www.legalbank.net); ayrıca bkz. 20.12.1990, 12008/11046; 12.6.1990, 2452/5935, *Cente*l, 1990 Yılı Kararları, 162.

232 Yarg. 10. HD, 30.06.2016, E. 2016/4900, K. 2016/10918, (www.kazanci.com); aynı yöndeki görüş için bkz. *Ermumcu*, 907.

233 Benzer yönde *Beylem*, Tespit Davaları, 30.

işveren ilişkisi muvazaalı ise gerçek işveren asıl işveren olarak görünen kişi olacağı için sadece ona karşı dava açılması da mümkündür kanaatindeyiz.

Yargıtaya göre, tüzel kişi işverene ait işyerinde geçen çalışmaların tespiti davası, tüzel kişiliğe karşı açılmalıdır[234]. Başka bir karara göre de, sigortalının çalıştığı davalı şirket iflas etmiş ve tasfiyesi devam etmekte ise, husumet müflise değil, iflas idaresine düşer[235]. Yine Yargıtaya göre hizmet tespiti davasında birden fazla davalı var ise, dava, davalılardan birinin ikametgâhında açılabilir[236].

İş ortaklığı biçiminde alınan ihaleli işlerde iş ortaklığını oluşturanlar arasında zorunlu dava arkadaşlığı olduğu için hizmet tespit davasının ortaklığa dahil tüm işverenlere karşı birlikte açılması, taraf teşkili için tüm ortakların davaya dahil edilmesi gerekir[237].

Tespit davası sırasında davacı vekilinin istifası sonucu davanın takipsiz bırakıldığından bahisle davanın reddedilmemesi gerekir, HUMK. m. 68 gereğince (şimdi: HMK m. 82) müvekkile tebligat yapılarak taraf teşkili sağlanmalıdır[238].

Yargıtaya göre, husumetin yanlış kişiye yöneltildiği durumda, davanın sosyal güvenliğe ilişkin olduğu da göz önünde tutularak, davanın doğru kişiye yöneltilmesi için davacıya süre verilmesi gerekir[239].

Son olarak ekleyelim ki vefat eden gerçek kişi işverenlerin yasal mirasçıları da bu davanın davalı tarafı olacaklardır[240].

dd) Re'sen araştırma ilkesi

Tespit davaları niteliği gereği re'sen araştırma ilkesine tabidir[241]. Bu ko-

---

234 Yarg. 10. HD., 14.12.1992, 12603/12175. Tüzel kişiliğin sona erdiği durumlarda ise tüzel kişiliğin ihyası gerekir, Yarg. 21. HD., 9.5.2019, E. 2018/4171, K. 2019/3618; aynı yönde Yarg. 21. HD., 12.07.2010, E. 2010/7060, K. 2010/8290; Yarg. 21. HD., 10.06.2008, E. 2007/16035, K. 2008/18938, kararlar için bkz. (www.kazanci.com); 21. HD., 7.5.2007, E. 2006/9102, K. 2007/7610. Bu son karar ve değerlendirmesi için bkz. *Caniklioğlu*, 2007 Yılı Kararları, 310-311.

235 Yarg. 10. HD., 1.12.1980, 6254/6947.

236 Yarg. 10. HD., 21.11.2005, 7746/11946, Çalışma ve Toplum D., 10, 285-286. Ayrıca bkz. *Saraç*, Sigortalı Hizmetlerin Hükmen Tespiti, 458.

237 Yarg. 21. HD., 23.5.2016, E. 2015/13799, K. 2016/8573, (www.kazanci.com).

238 Yarg. 10. HD., 30.12.2004, 9217/12690, TÜBA, 20.06.2005, 9.

239 Yarg. 21. HD., 15.11.2005, 6488/12328, YKD, Mart 2006, 456-458.

240 Yarg. 21 HD., 29.03.2018, E. 2016/13930, K.2018/2958, Beylem, Tespit Davaları, 31-32.

241 Yarg. 21. HD., 09.11.2004, 6935/9639, TÜBA, 02.05.2005, 18. Yargıtaya göre, hizmet tespit davalarında sosyal güvenlik ve kamu düzeni ilkeleri gözetilerek soruşturma genişletilmek suretiyle sonuca gidilmelidir, Yarg. 21. HD., 25.12.2005, 9585/10903, TÜBA, 20.12.2004, 19; ayrıca bkz. 20.02.2006, 11720/1492, İBD, 2006/4, 1756-1757.

nuda mahkeme hakimi, tarafların getirdiği delillerle bağlı olmaksızın, gerçek durumun açığa çıkması için her türlü araştırma ve tespiti yapmalıdır.

Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre, "Sosyal güvenlik hakkı kamu düzenine ilişkin olduğundan bu hakka ilişkin davalarda kendiliğinden araştırma ilkesi uygulanır. Kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulandığı davalar daha çok tarafların dava konusu üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri davalardır. Kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulandığı davalarda hâkimin kararını (hükmünü) tarafların bildirmiş oldukları vakıalara dayandırabilmesi 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."[242]. Bu davalarda taraf iradelerinin yargıcı bağlayıcı yönü yoktur[243].

Yargıtay verdiği kararlarla gerçeğin ortaya çıkması için titiz bir inceleme yapılması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Yargıtaya göre, hizmet tespitinde sadece soyut tanık beyanları ile hüküm tesis edilemez[244]. Sigortalı hizmetin tespiti bakımından tanık beyanları değerlendirilirken, bu kişilerin işyerinin ya da komşu veya benzer işi yapan işyerlerinin bordrolarda görünen sigortalılarından olması gerekir[245]. Somut olayın inandırıcı olmadığı durumlarda ise daha dikkatli bir inceleme yapılması zorunludur[246].

---

242 YHGK, 07.05.2019, E. 2015/21-1572, K. 2019/520, (www.kazanci.com).

243 *Korkusuz/Uğur*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 380.

244 Yarg. 21. HD., 24.10.2005, 7320/10794, İBD, Y. 2006, S.1, 288-290; 14.11.2005, 10800/11529, İBD, 2006/2, 889-890; YHGK, 22.12.2004, 21-742/744, TÜBA, 12.09.2005, 12. Olayda işe giriş bildirgesi verilmesine rağmen eylemli çalışmanın ispatı açısından yer ve zaman bildirmeyen soyut tanık beyanları bulunmaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre, sadece bu beyanlara istinaden hüküm kurulamaz; Ayrıca bkz. Yarg. 10. HD., 02.06.2009, E. 2008/6530, K. 2009/10053, İBD, C. 84, S. 1, Yıl 2010, 440-441.

245 Yargıtaya göre, dönem bordrolarında ismi yazılı ... …..'nin beyanları alınmalı, komşu işyeri olduğu anlaşılan ...'ta dava konusu dönemde çalışan ve davacının durumunu bilebilecek durumda olan tanıklar resen tespit edilerek kanaat oluşturmaya yetecek miktarda tanığın beyanına başvurulmalı, tanık olarak dinlenen... çalışanlarının hizmet cetvelleri temin edilerek çalışma durumları belirlenmeli, gerekirse bu tanıklar yeniden celbedilerek nizalı döneme ilişkin açık ve net beyanları tespit edilmelidir, Yarg. 10. HD., 4.11.2019, E. 2019/5242, K. 2019/7988. Ayrıca bkz. Yarg. 21. HD., 08.11.2005, 6512/10575, İBD, 2006/1, 361-363; 24.02.2005, 12502/1564, İBD, 2005/4, 1384-1385; 13.11.2006, 40248/12282, İBD, 2007/1, 370-371; 29.09.2005. 3370/8591, İBD, 2006/1, 353-355; YHGK, 27.1.2010, E. 2009/10-578, K. 2010/37 (www.kazanci.com).

246 Yargıtaya göre, davacının eşine ait, inşaat işyeri-ofisinde de olsa, üç çocuğu ve çocuklarından birisi bakıma muhtaç olduğu halde; temizlik, çaycılık gibi nitelikçe düşük sayılabilecek bir hizmette çalıştığını iddia etmesi karşısında; hakimin olaya daha dikkatli eğilmesi ve normal

İşe giriş bildirgesinin verildiği ancak diğer zorunlu belgelerin verilmediği durumlarda Yargıtay, soruşturmanın genişletilerek gerçekten eylemli bir çalışma olup olmadığının araştırılması gerektiğine hükmetmektedir[247]. Sigortalının birden fazla sicil numarasının bulunması halinde öncelikle gerçek durumun saptanması, bunun için de, işe giriş bildirgelerinin incelenmesi, imza ve fotoğrafın sigortalıya ait olup olmadığının titiz bir şekilde araştırılması ve sonucuna göre karar verilmesi gerekir[248].

Yargıtaya göre, sigortalı hizmeti tespit edilirken, sigortalının çalışmasının tam gün esasına göre mi yoksa part-time esasına göre mi olduğunun saptanmasında, yazılı belgelere öncelik verilmesi, imzalı ücret bordroları yönünden aynı nitelikte yazılı başka bir belge bulunmadıkça bu belgelerde belirtilen sürelerin esas alınması gerekir[249].

Buna karşılık Yargıtay bir başka kararında, davacının yapmış olduğu işin devamlılık arz etmesi durumunda, davanın reddedilmemesi gerektiği sonucuna da ulaşmıştır[250]. Yargıtaya göre, sigortalıların çalışmalarının 30 günden az geçmesi halinde az çalışmanın sebebini açıklayan bilgi ve belgeleri prim belgelerine eklenmek zorunda olunması sigortalı lehine bir tür yasal karinedir[251]. Belirtelim ki, 2018 yılında yapılan değişiklikle bu belgelerin prim belgelerine eklenme zorunluluğu kalkmıştır, ancak istendiği takdirde bu belgelerin Kurum müfettiş ve denetmenlerine gösterilmesi gerekir.

Geçici işgöremezlik ödeneği alınan sürelerle ilgili bir uyuşmazlıkta ise Yargıtay, bu süreler için ücret ödenmediği, dolayısıyla da bu sürelerin primi ödenmiş sigortalı gün sayısı olarak kabulünün mümkün olmadığını belirterek söz konusu sürelerin tespit edilemeyeceğine karar vermiştir[252].

Nihayet şunu da ekleyelim ki, her ne kadar Yargıtay artık işçilik alacakları ile hizmet tespit davasının birlikte görülemeyeceğini kabul etmekteyse de, eğer hizmet tespit davası ile birlikte işçilik alacaklarına ilişkin bir dava da söz konusu ise bu davadan feragat edilmesine hukuki bir engel bulunmamaktadır[253].

---

bir araştırmanın ötesinde daha etraflıca bir araştırma yapması; davacı işçinin gerçek ve fiili çalışmasının daha somut ve kesin delillerle kanıtlanması gerekir, YHGK, 27.1.2010, E. 2009/10-578, K. 2010/37, www.kazanci.com.

247 Yarg. 21. HD., 07.07.2005, 7076/7197, Yargı Dünyası, 138-139; aynı doğrultuda Yarg. 10. HD., 03.02.2005, 9958/649, Legal, 2006/11, 1048-1049; Yarg. 21. HD., 27.10.2005, 5896/10345, Legal, 2006/10, 739-740.

248 Yarg. 21. HD., 03.04.2006, 12263/339, Legal 12, 1555-1556. Yine Yargıtaya göre, Kuruma verilmiş işe giriş bildirgesindeki isimler aynı olmakla birlikte tespiti isteyen sigortalı ile işe giriş bildirgesinde adı geçen sigortalının baba adı ve doğum tarihinin gün ve ayının farklı olması halinde hakimin re'sen araştırma yaparak durumu araştırması ve sonucuna göre karar vermesi gerekir, Yarg. 10. HD., 22.06.2004, 2886/5840, İBD, 2005/1, 231-232.

249 Yarg. 21. HD., 19.12.2005, 12699/13396, İBD, 2006/2, 892-893.

250 Yarg. 21. HD., 13.05.2004, 1605/4815, İBD, 2005/1, 295-296.

251 YHGK, 2.4.2008, E. 2008/21-287, K. 2008/288, İBD, C.83, S.2009/3, 1459-1461.

252 Yarg. 21. HD., 09.04.2013, E. 2013/899, K. 2013/7007, *Yılmaz/Kalemci*, 759-761; aynı yönde Yarg. 21. HD., 27.05.2013, E. 2012/5042, K. 2013/10829, *Yılmaz/Kalemci*, 762-763.

253 21. HD., 16.10.2000, 5015/6907, YKD, Kasım 2001,1735 vd.; 10. HD., 21.6.2001, 4143/4880;

Hizmet tespiti davası ile işçilik alacaklarına ilişkin davaların birlikte açılıp açılamayacağı konusunda ise hem Hukuk Genel Kurulu hem de Yargıtay 21. Hukuk Dairesi son yıllarda verdiği kararlarda bunların birlikte açılamayacağına hükmetmektedir[254], [255].

ee) Prime esas kazancın prim belgelerinde eksik gösterilmesi

Uygulamada primlerin gerçek ücret üzerinden yatırılmadığı iddiası ile çok sayıda dava açılmaktadır. Bu iddialar, bizce de isabetli olarak, sosyal güvenlik hukukunun kamu düzenine ilişkin yönü dikkate alınarak işçilik alacaklarından daha titiz bir şekilde incelenmektedir[256].

Öncelikle, prime esas kazancın prim belgesinde gösterilenden daha fazla olduğunu sigortalı ispat etmelidir[257]. Yargıtaya göre, hizmet tespit davalarında davanın niteliği gereği çalışma olgusunun her türlü delille ispatlanabilmesine karşılık, ücretin ispatında bu denli serbestlik söz konusu değildir[258], [259].

---

21. HD., 21.11.2002, 9439/9966; 9.12.2002, 9601/10354, *Güzel*, 2002 Yılı Kararları, 2-6; 6.5.2003, 3975/4253, İzmir BD., Nisan 2004, 212; HGK, 11.2.2004, 21- 54/54, YKD, 835 vd.; Yarg. 10. HD., 1.2.1985, 223/418, YKD, Haziran 1985,831- 835, *Çenberci*, 92; 1.6.1992, 301/6164, Ş. *Gökçeoğlu*, İHD., Ocak-Mart 1993, 103-107.

254 HGK, 10.04.2013, E. 2013/21-447, K. 2013/492, (www.kazanci.com); Yarg. 21. HD., 10.04.2012, 6579/5614; Y. 21. HD., 29.02.2012, 150/2728, kararlar ve değerlendirmesi için bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 404 vd.; ayrıca bu yöndeki diğer bir karar için bkz. Yarg. 21. HD., 16.01.2013, E. 2011/9021, K.2013/479, *Yılmaz*/*Kalemci,* 737-738; Öğretide Beylem bu davaların birlikte açılabileceğini kabul etmektedir, Beylem, Tespit Davaları, 72; aynı yönde Özekes, Muhammet: Medeni Usul Hukuku Bakımından Hizmet Tespiti ve İşçilik Haklarına İlişkin Davaların Birlikte Açılması (Karar İncelemesi), Legal İHSGHD, 2004/4, 1392, 1396.

255 YHGK, 2004 yılında bu davaların birlikte açılabileceğine karar vermişti, (YHGK, 14.04.2004, 21-226/223, TÜBA, 17.01.2005, 21). Yargıtay 9. HD'nin de aynı yönde kararı bulunmaktadır (Yarg. 9. HD., 08.06.2005, 30862/20641, Legal, 2006/9, 246-247). Buna karşılık YHGK, aksi yönde karar vermiştir, (YHGK, 7.2.2007, E. 2007/21-69, K. 2007/55, Legal İHSGHD., 17/2008, karar ve değerlendirilmesi için bkz. *Caniklioğlu*, 2007 Yılı Kararları, 303-305).

256 Yarg. 21 HD., 14.10.2019, E. 2016/13886, K. 2019/6117, kararlar için bkz., (www.kazanci.com). Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin bu kararına göre, mahkemece davacının hizmet tespiti istemine ilişkin talebinin kabulü yerinde ise de, davacının aylık net 1.300,00 TL ücretle çalıştığı iddiasının *sadece tanık beyanları veya emsal ücret araştırması yapılarak kabul edilmesi hukuka uygun olmadığından* prime esas kazanç tespiti isteminin reddi gerekir.

257 *Yılmaz*, Prime Esas Kazançlar, 478.

258 YHGK, 9.5.2018, E. 2016/21-439, K. 2018/1041; benzer bir başka karar için bkz. YHGK, 9.5.2019, E. 2015/10-3339, K. 2019/542. Davaya konu her iki uyuşmazlıkta YHGK, kredi başvurusu sebebiyle yüksek kredi alınabilmesi için verilen yazının hukuksal geçerliliği haiz olarak düzenlenmiş yazılı bir belge olmadığını kabul etmiştir. Uygulamada bu gibi yazıların kolaylıkla alındığı bilindiği için bizce de salt bu belgeye dayanılarak sonuca ulaşılmaması gerekir (www.kazanci.com).

259 Yarg. 10. HD., 2.3.2017, E. 2016/9986, K. 2017/1683. Yargıtay kararının isabetli olduğu yönündeki değerlendirme için bkz. Arıcı, 2017 Yılı Kararları, 510-511.

Yüksek Mahkemeye göre, bu iddialara karşı, prime esas kazancın, hukuksal geçerliliği haiz olarak düzenlenmiş bulunmak kaydıyla, işçinin imzasının bulunduğu aylık ücreti gösteren para makbuzları, banka kayıtları, ticari defter kayıtları, ücret bordroları gibi belgelerle ispatı mümkün olup, yazılı delille ispat sınırının altında kalan miktar için veya bu miktar üzerinde olsa bile varlığı iddia edilen çalışmanın öncesine ve sonrasına ait yazılı delil başlangıcı sayılabilecek belgelerin bulunması hâlinde tanık dinletilebilir[260], [261]. Ayrıca tanık beyanlarının titizlikle değerlendirilmesi gerekir[262].

Yargıtay 21. Hukuk Dairesine göre, "… sadece tanık beyanları veya emsal ücret araştırması yapılarak sonuca gidilmesinin hukuka uygun olmadığı, davacının müdür olarak çalıştığını iddia ettiği, müdür pozisyonunda bulunan bir kişinin Kurumla olan ilişkide resmi belgeleri denetlemeye en yetkili kişi olduğu gözetildiğinde bordrolardaki ücreti aşan miktarda ücret talep etmesi mümkün olmadığı gibi davacının kendisinin banka hesabına yatırdığı "maaş ödemesi" adı altındaki dekontlara delil olarak dayanması hukuken mümkün değildir. Zira hukuken hiç kimse kendi muvazaalı işlemine dayanamaz. Buna göre, davacının iddiasının ancak yazılı belgelerle kanıtlanabileceği anlaşılmakla yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir"[263].

Yargıtay 10. Hukuk Dairesine göre, ispat sınırının altında kalan ücretler, *işçinin imzası bulunan* belgelere dayanıyorsa yine aksinin yazılı delillerle ispatlanması gerekir (HMK m. 201)[264].

---

260 YHGK, 9.5.2018, E. 2016/21-439, K. 2018/1041; Aynı yönde Yarg. 10. HD., 23.10.2019, E. 2017/5556, K. 2019/7818; Yarg. 10. HD., 30.03.2015, E. 2015/628, K. 2015/5981; Yarg. 21 HD., 21.10.2019, E. 2018/5335, K. 2019/6348; kararlar için bkz., (www.kazanci.com).

261 Yargıtay 10. Hukuk Dairesine göre de, ücret tutarı HUMK m. 288'de belirtilen sınırları aştığı takdirde, tespiti gereken gerçek ücretin, işverenin veya sigortalının imzasını içeren aylık ücreti gösteren para makbuzları, banka kayıtları, ticari defter kayıtları, ücret bordroları gibi belgelerle kanıtlanması gerekir. Buna karşılık, yazılı delille ispat sınırının altında kalan miktar için tanık dinlenebileceği gibi, tespiti istenen miktar sınırını aşsa dahi varlığı iddia edilen çalışmanın öncesine ve sonrasına ait yazılı delil başlangıcı sayılabilecek belgeler bulunuyorsa tanık dinlenmesi mümkündür, Yarg. 10. HD., 27.02.2012, E. 2012/2349, K. 2012/3309, kararın değerlendirilmesi için bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 400 vd.; 21. Hukuk Dairesinin, hizmet tespitinde ücretin re'sen araştırılması gerektiği konusundaki görüşü için bkz. 13.10.2015, 2015/5664-18331, *Yılmaz*, Seçilmiş Kararlar (2014-2015), 706-707.

262 Yargıtaya göre, "Taraf tanıklarının 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 ve tanıklar buna göre dinlenilmeli, re'sen araştırma kapsamında sadece taraf tanıkları ile yetinilmeyip mümkün oldukça işyerinin müdür, amir, şef, ustabaşı ve postabaşı gibi görevlileri ve o işyerinde çalışan öteki kişiler ile o işyerine komşu ve yakın işyerlerinde bu yeri bilen ve tanıyanlar dahi dinlenerek tanık beyanlarının sağlığı denetlenmeli ve çalışma olgusu böylece hiç bir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak biçimde belirlenmelidir" Yarg. 10. HD., 11.4.2019, E. 2016/18546, K. 2019/3356, (www.kazanci.com).

263 Yarg. 21. HD., 10.10.2019, E. 2018/3271, K. 2019/6056, (www.kazanci.com).

264 Yarg. 10. HD., 25.9.2019, E. 2017/3316, K. 2019/6627, (www.kazanci.com).

Bu konuda yargı kararlarında tartışmalara neden olan bir diğer husus da sigortalının mahkemece tespit edilen prime esas kazancının asgari ücrete oranlanarak belirlenip belirlenemeyeceğidir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi sigortalının mahkemece tespit edilen prime esas kazancının asgari ücrete oranlanarak belirleneceği yönünde karar verirken[265] 10. Hukuk Dairesi böyle bir uygulamayı kabul etmemektedir[266]. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da 2019 yılında 10. Hukuk Dairesi yönünde karar vermiştir[267].

Bunun gibi Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin bizce de isabetli bir kararına göre, prime esas kazanç belirlenirken kıdem tazminatına esas alınan son ay ücreti oranlanmak suretiyle dava konusu dönem için prime esas kazanç tespiti yapılamaz[268].

ff) Hizmet tespit davasından feragat edilip edilemeyeceği

Hizmet tespit davaları ile ilgili olarak uygulamada önem taşıyan bir başka husus da, sigortalının açtığı tespit davasından feragat edip edemeyeceğidir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, daha önce davadan feragat eden davacının sadece açtığı davadan değil, anayasal sosyal güvenlik hakkından da vazgeçmiş olması yüzünden kamu düzenini ilgilendiren bu tür tespit davalarında hakimin feragat nedeniyle davayı reddetmemesi, özel bir duyarlılık gösteren delilleri kendiliğinden toplayıp sonucuna göre karar vermesi gerektiğini belirtmişti[269]. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise 2008 yılında verdiği bir kararda, Hukukumuzda bir davanın konusu kamu düzeni ile ilgili olsa da, kanunda açıkça hâkimin kendiliğinden işi inceleyip sonuçlandırması gerektiği şeklinde bir kural öngörülmediğinden, davanın açılması ve davaya devam edilebilmesi için tarafların katılımı gerekli olduğundan HUMK. m. 409/son

---

265 Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin bu yöndeki bir kararına göre, "davacının çalışmalarının olduğu sürelerin tümü itibari ile aylık 1500-TL ücretle çalıştığının tespitine karar verilmesi hatalı olmuştur…/… Yapılacak iş, 1.500-TL'yi, 13.8.2011 tarihindeki asgari ücrete oranlamak ve davacının aldığı ücretin, asgari ücretin kaç katı olduğu hususu belirlemek, kabul edilen dönemdeki ücretleri de bu miktar üzerinden hesaplayarak sonucuna göre karar vermekten ibarettir", Yarg. 21 HD., 10.3.2016, E. 2016/3779, K. 2016/4085; aynı yönde Yarg. 21. HD., 6.6.2016, E. 2015/17117, K. 2016/9233, (www.kazanci.com).

266 Yarg. 10. HD., 16.5.2019, E. 2018/7058, K. 2019/4426, (www.kazanci.com).

267 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, oyçokluğu ile verdiği kararda, "2008 yılında alındığı iddia edilen maaş üzerinden oranlama suretiyle sonraki yıllar için hesaplama yapılamaz" diyerek Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin kararını bozmuştur, 7.5.2019, E. 2015/21-1572, K. 2019/520, (www.kazanci.com).

268 Yarg. 10. HD., 03.11.2015, 2015/12870-18493, *Yılmaz*, Prime Esas Kazançlar, 479, dn.80.

269 Yarg. 10. HD., 1.6.1992, 301/6164, Ş. *Gökçeoğlu*'nun incelemesi, İHD., Ocak-Mart, 1993.

fıkrasının (şimdi HMK. m. 150) "Hizmet Tespiti" davasında da uygulanmasının zorunlu olduğunu kabul etmiştir[270].

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2012 yılında verdiği bir kararda, "sosyal güvenlik hakkından HMK. m. 307 (HUMK. 91) maddesi kapsamında feragat olanaksızdır ve açılan sigortalılığın ve sigortalı hizmetin tespitine ilişkin davadan da vazgeçilemez. Davacı ancak HMK. 123. maddesinde düzenlenen hakkını kullanabilir ve ileride yeniden açılmak üzere davalının rızası ile davanın takibinden vazgeçebilir veya HMK. 150 maddesi hükmü gereğince davayı takip etmeyerek yenileninceye kadar dosyanın işlemden kaldırılması giderek davanın açılmamış sayılması sonucunu elde edebilir" diyerek davanın açılmamış sayılması yönünde sonuca ulaşmıştı[271]. Böylece sosyal güvenlik hakkından feragatin mümkün olmadığı, davayı daha sonra açabilme hakkı saklı kalmak üzere davanın takipsiz bırakılabileceği kabul edilmiştir.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2013 yılında verdiği bir başka kararda bu görüşünü daha da açıklığa kavuşturmuştur. Yüksek Mahkeme bu kararında, HMK. m. 307 ve devamı maddelerine göre feragatin davacının talep sonucundan kısmen ya da tamamen vazgeçmesi olduğunu, hizmet tespit davasından feragat mümkün ise de, sosyal güvenlik hakkından feragatin mümkün olmadığını, sigortalının hak düşümü süresi içinde yine hizmet tespit davası açabileceğini; hizmet tespiti istemiyle açılan dava sonucunda feragate dayalı olarak verilen red kararının kesin hüküm teşkil etmeyeceğini kabul etmiştir[272]. Yargıtayın kararları bizce de isabetlidir[273].

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi de benzer yönde kararlar vermektedir. Yargıtay Özel dairesine göre, davadan feragat edilememekle birlikte, ileride dava açma hakkı saklı tutularak davadan vazgeçilmesi mümkündür[274]. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 2018 yılında verdiği bir kararda ise, 21. Hukuk Dairesinin 2012 yılında verdiği kararında olduğu gibi "sosyal güvenlik hakkından HMK. 307. (HUMK. 91.) maddesi kapsamında feragat olanaksızdır ve açılan sigortalılı-

---

270 YHGK, 5.3.2008, E. 2008/21-215, K. 2008/222, İstanbul Barosu Dergisi, C. 82, S. 5, 2008, 2559-2566. Yargıtaya göre, sosyal güvenlik hakkından feragat edilemez, ancak davanın takipsiz bırakılması feragat anlamına gelmez, iki defadan fazla takipsiz bırakılan davanın açılmamış sayılmasına karar verilmesi gerekir, yargılamaya devam edilerek davanın esastan sonuçlandırılması doğru değildir. Kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Güzel*, 2008 Yılı Kararları, 297 vd.

271 Bkz. Yarg. 21. HD., 07.12.2012, E. 2011/13931, K. 2012/24885, *Yılmaz*/*Kalemci*, 751.

272 Yarg. 21. HD., 16.01.2013, E. 2012/23860, K. 2013/424, *Yılmaz*/*Kalemci*, 749.

273 Aynı yönde *Beylem*, Tespit Davaları, 78.

274 Yarg. 10. HD., 21.02.2005, 11796/1483, TÜBA, 28.11.2005. Aynı yönde Yarg. 10. HD., 13.12.2007, E.2007/12406, 2007/21035. Yerel mahkemenin bu karara karşı direnmesi üzerine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Özel Dairenin kararını isabetli bulmuştur, 17.12.2008, E. 2008/10-735, K. 2008/744, (www.kazanci.com).

ğın ve sigortalı hizmetlerin tespitine dair davadan da vazgeçilemez. Davacı ancak, HMK. 123. maddesinde düzenlenen hakkını kullanabilir ve ileride yeniden dava açabilme hakkını saklı tutarak, davalının rızası ile davanın takibinden vazgeçebilir veya HMK. 150. maddesi hükmü gereğince davayı takip etmeyerek yenileninceye kadar dosyanın işlemden kaldırılması ve giderek davanın açılmamış sayılması sonucunu elde edebilir" denilmektedir[275].

gg) Mahkeme ilamının hukuki sonuçları

Sigortalının açtığı dava sonunda, mahkemece sigortalı hizmetlerin varlığına hükmedilirse, sigortalılık hakları açısından, "mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınacaktır" (m. 86/9). Bunun için de bir günlük ücretin kararda belirtilmesi gerekmektedir[276].

Yargıtaya göre, sigortalı olan kişi aynı ay içinde birden fazla yerde çalışabilir, ancak çalıştığı yerden bildirilen günlerin 30 günü, kazancında ise prime esas kazancın üst sınırına kadar kısmı dikkate alınır. Zira 5510 sayılı Kanuna göre ay 30 günden, yıl da 360 günden çok olamaz. Tespite karar verilen dönemin bir kısmında sigortalının dava dışı başka bir işyerinden Kuruma bildirilmesi halinde aynı ay içinde 30 günden fazla çalışma süresi tespit edilemeyeceğinden bu durumda sadece prime esas kazanca eklenmek üzere çalışma süresi ve ücret (prime esas kazanç) tespit edilebilir[277].

Yargıtayın da isabetli olarak belirttiği gibi, hizmet tespiti davası sonucu davacının iddiası reddedilmiş ise, bu durumun sigortalıya bağlanacak yaşlılık aylığı bakımından ayrıca değerlendirmeye tabi tutulması gerekir[278].

Sigortalı hizmetlerinin saptanması için dava açan sigortalı, hangi tarihlerde ve ne kadar ücretle çalıştığını kanıtlamak zorundadır[279]; işverenin

---

275 Yarg., 10. HD., 8.5.2018, E. 2018/697, K. 2018/4448, (www.kazanci.com). Yargıtaya göre, "Eldeki davada, davacı avukatı tarafından bir kısım davalılar murisi olan …… …… hakkında açtığı davada sözü edilen 307'inci madde hükmüne göre davadan feragat edilmesi durumunda, davadan vazgeçilemeyeceği davacı/davacı vekiline bildirilmeli, feragat beyanının Kanunun 123 veya 150. maddelerinde düzenlenen haklardan birinin kullanımı niteliğinde olup olmadığı kendisine sorulmak suretiyle belirlenmeli, beyanın anılan anlamlarda kullanıldığı saptandığı takdirde duruma göre belirtilen maddelerde öngörülen prosedür işletilmeli, aksi durumda ise elde edilecek sonuca göre davaya konu istem hakkında karar verilmelidir". Aynı yönde Yarg. 10. HD., 16.10.2019, E. 2017/5321, K. 2019/7553, (www.kazanci.com).

276 Yarg. 10. HD., 12.01.2015, 2014/23506-2; Yarg. 10. HD., 12.01.2015, 2014/27301- 22, *Yılmaz*, Prime Esas Kazançlar, 481, dn. 87.

277 Yarg. 21. HD., 03.12.2018, E. 2017/4264, K. 2018/8930, (www.kazanci.com).

278 Yarg. 10. HD., 28.04.2005, 766/4721, TÜBA, 29.08.2005, 7.

279 Yargıtaya göre, bu davalarda, yazılı delillerin varlığı halinde tanık beyanlarına itibar edilmez (HGK, 27.1.1999, 21-24/27, İşveren, Ekim 1999, 16). Yargıtay 10. HD'ne göre, işverence

belgeleri düzenlemediğini ve Kuruma vermediğini kanıtlama yükümlülüğü yoktur.

Mahkeme ilamında sigortalı olarak çalışılan günler ile ücret tutarları açıkça gösterilmelidir[280]. Yargıtaya göre, işçilik alacakları için açılan ve kabul edilen dava hizmet tespiti davası için güçlü delil oluşturur[281].

Sosyal Güvenlik Kurumu, tespit ilamı doğrultusunda, işverenden geçmiş dönemlere ait primleri, sigortalı ve işveren payı da dahil olmak üzere, gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edecektir. İşveren, kendisinden tahsil edilen geçmiş süreye ilişkin prim borcundan dolayı, payı oranında sigortalıya rücu etme olanağına sahip bulunmaktadır. Ancak işveren sigortalının ücretinden sigortalı prim payını kesmesine rağmen bunu Kuruma ödememişse sigortalıya rücu olanağından söz etmek mümkün değildir[282].

Bu konuda önemli olabilecek bir sorun, tespit kararına rağmen Kurum primleri tahsil edememişse bunun sigortalıya aylık bağlanmasına etkisinin ne olacağıdır. Yargıtay yeni bir kararında, "mahkeme kararıyla tespit edilen günlere ilişkin primleri ödeme yükümünün işverene, tahsil yükümünün kuruma ait olması nedeniyle, tespite konu hizmetlere ilişkin prim borcunun ödenip ödenmediğine bakılmaksızın hizmet tespiti kararıyla kazanılan gün sayısının; hizmet tespitinin kesinleşmesinden sonra Kurum yönünden bağlayıcılık kazanması" gerektiğine hükmetmiştir[283].

Öte yandan, tespit davası sonucunda, m. 11 çerçevesinde bildirgesi verilmemişse işyeri de Kurumca re'sen tescil edilecek (SSİY. m. 32); ilam ile belgelenen sigortalı hizmetler için,

---

yapılan kesintili bildirim ve kesintili prim ödenmesi, sigortalının o işyerinde kesintili çalışmasına karine teşkil etmez (19.6.2001, 4473/4791, YKD, Aralık 2001, 1837-1838). 21. HD., ise, işe giriş bildirgesi ve bordroları kesintili çalışmaya karine kabul etmektedir (13.11.2000, 7136/7831, YKD, Mart 2002, 436 vd.). Yüksek Mahkemeye göre, sigortalı adına çeşitli dönemlerde işe giriş bildirgeleri ve dönem bordroları verilmiş ve primleri ödenmişse, bu durum çalışmanın kesintili geçtiğine ilişkin bir karine oluşturur, dolayısıyla karinenin tersinin eşdeğerde belgelerle kanıtlanması gerekir ve bu durumda soyut tanık beyanlarına itibar edilemez (21. HD., 22.09.2005, 2926/8159, İBD, 2006/1, 349-350).

280 Yarg. 10. HD., 19.1.1981, 7196/84; daha yeni kararlar için bkz. YHGK, 24.06.2009, E. 2009/21-249, K. 2009/291, (www.legalbank.net).

281 Yarg. 10. HD., 17.9.2009, E. 2008/8472, K. 2009/14582 (www.kazanci.com); Yarg. 21 HD., 29.01.2013, 2011/6797, K. 2013/1432, *Yılmaz/Kalemci,* 733-736.

282 Aynı yönde *Sümer*, Sosyal Güvenlik, 106.

283 Yarg. 10. HD., 20.03.2006, 12426/2934, Çalışma ve Toplum/12, 2007/1, 335-337; Yarg. 21 HD., 06.02.2012, E.2012/6298, K. 2012/1054, Kararın isabetli olduğu yönündeki değerlendirilme için bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 441 vd.; *Sözer*, A. Nazım: İdarenin Hizmet Kusuru: Sosyal Sigortalar Kurumu Bakımından Bir Değerlendirme, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.1, İstanbul 2016, İKÜ HFD, Özel Sayı, C.15, S.1, Ocak 2016, 386; *Öztürk*, Meltem: Hizmet Tespit Kararlarının İnfazında Prim Ödeme Şartı, Legal, İSGHD, 2010/28, 1358 vd.

"prim belgelerinin yasal süre içinde verilmemesi" fiili oluşacağından, işveren hakkında, kamu ya da özel sektör ayırımı yapılmaksızın idari para cezasının tahakkuku gerekecektir[284].

Sigortalının çalıştığı bir veya birden fazla işte, bu Kanunda yazılı şartları 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 tespit edilirse, hastalık ve analık sigortalarından gerekli ödemeler yapılır (m. 86/10).

V. PRİMLERİN ÖDENMESİ VE ÖDENMEMESİNİN YAPTIRIMI

Kanunun 87. maddesi sosyal sigorta primlerinin kimler tarafından, 88. maddesi ise hangi tarihe kadar ödeneceğini ve bu konudaki esasları düzenlemekte; 89. maddesinde ise prim borçlarına halef olma, gecikme cezası ve gecikme zammı ile iadesi gereken primler açıklığa kavuşturulmaktadır.

1. Prim Ödeme Yükümlüleri

Kanunda, kapsama alınan kişilerin sigortalılık ilişkisi yaratan faaliyetlerinin farklılığı da göz önünde tutularak, sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primi ödeme yükümlüleri ayrı ayrı belirlenmiştir. Buna göre;

- Bir iş sözleşmesine göre çalışanlar ya da bu kapsamda sayılanla devlet memurları ve kamu görevlileri için prim ödeme yükümlüsü bu kişileri çalıştıran işverenlerdir (m. 87/1, a).

- Ceza ve tutukevlerinde çalışanlar bakımından prim ödeme yükümlüsü Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu'dur (m. 87/2, a; m. 5/1, a; m. 12/5).

- Muhtar sigortalılar hariç[285] Kanunun m. 4/1 (b) bendine tabi olanlar[286] ile isteğe bağlı sigortalı olanlar, Türkiye'de bir yıl ve daha fazla ikamet eden ve geldiği ülkede sigortalı olmadıkları için m. 60/1, (d) bendi uyarınca genel sağlık sigortalısı sayılan yabancılar; m. 60/1, (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanların kendileri prim ödeme yükümlüsüdürler (m. 87/1, b).

---

284 *Demircioğlu/Güzel*, 129.

285 Bu ibare 7077 sayılı Kanunla eklenmiştir.

286 6663 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce bu bentte "ile bu kapsamda sayılan kişilerden sosyal güvenlik destek primine tâbi olanlar" ibaresi de bulunmaktaydı, ancak 4/I,(b) bendine tabi sigortalılara sosyal güvenlik destek primi ödemeksizin çalışma hakkı tanınınca söz konusu ibare madde metninden çıkarılmıştır.

Diğer sigortalılar açısından ise;

-m. 60/1, (c) bendi ile aynı maddenin 12, 13 ve 14. fıkralarında sayılan kişiler için primi yılı merkezi yönetim bütçesinden karşılanmak üzere *ilgili kamu idareleri* (7073 s.lı K.la değ. m. 87/1, c);

-İşsizlik ödeneği, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği alanlarla, kısa çalışma ödeneği alanlar ve meslek edindirme ve geliştirme kurslarına katılan kursiyerler için *Türkiye İş Kurumu* (m. 87/1, d);

- Aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim görenler ile meslekî veya teknik ortaöğretimde okumakta iken staja tâbi tutulan öğrenciler ile tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler için Milli Eğitim Bakanlığı veya bu öğrencilerin eğitim gördükleri okullar veya kurumlar (6764 s.lı K.la değ. m.87/1, e),

-Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler için projenin yürütüldüğü kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör kuruluşları ve üniversiteler,

-Yüksek öğrenim sırasında staja[287] tabi tutulan öğrenciler veya işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler için *öğrenim gördükleri yüksek öğretim kurumu* (6764 s.lı K.la değ. m. 87/1, e);

-5. maddenin (c) ve (g) bentlerine tabi olanlar için ise, işverenleri veya kendileri prim ödemekle yükümlüdürler (m. 87/1, f),

-Uluslararası Öğrenciler Değerlendirme Kurulu kararı ile burslandırılan uluslararası öğrenciler için bursluluk statüleri devam ettiği süre boyunca Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı veya Uluslararası Öğrenciler Değerlendirme Kurulu tarafından görevlendirilen kurum (m. 87/1, g),

- Muhtarlardan m.4/1, (b) bendi kapsamında sigortalılığı olanların il özel idareleri veya yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıkları, prim ödeme yükümlüsüdür (m.87/1, h)[288].

Bu konuda prim ödeme yükümlülüğüne ilişkin özel bir düzenleme 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunda bulunmaktadır. Bu Kanun kapsamında üniversite yönetim kurullarının izniyle tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak görevlendirilenlere aylıksız izin verilir. Ancak bunlardan m. 4/1, (c) bendi veya geç. m. 4 kapsamında sigortalı veyahut iştirakçi sayılanlar aylıksız izne ayrıldığı tarihi takip eden on beş gün içerisinde talepte bulunurlarsa aylıksız izinli sayıldıkları ve buralarda çalıştırıldıkları sürece aynı kapsamdaki sigortalılık veya iştirakçilik ilişkileri devam eder. Buna karşılık bunlar için prim ödeme yükümlülüğü görevlendirildikleri işverene aittir (6676 s.lı K. la değ. 5746 s.lı K. m. 3/11).

---

287 Bu bentte de staj kelimesinden önce "zorunlu" ibaresi varken bu ibare 6111 sayılı Kanunla madde metninden çıkarılmıştır. Dolayısıyla zorunlu ya da isteğe bağlı olduğuna bakılmaksızın tüm stajlarda prim ödeme yükümlüsü ilgili yüksek öğrenim kurumu olacaktır.

288 Bu hüküm 7077 sayılı Kanunla eklenmiştir.

2. Primlerin Ödenme Süresi

a) İş sözleşmesine göre çalışan sigortalılar için (m. 4/1, a)

İşveren iş sözleşmesi ile çalıştırdığı sigortalılar için, 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 (m. 88/1).

Bu hükümlerden de anlaşılacağı gibi, m. 4/1, (a) bendi uyarınca sigortalı olanlar bakımından prim borcu, ay esasına dayandırılmıştır. Başka bir anlatımla, prim belirli bir ay için çalıştırılan sigortalıların prime esas kazançlar toplamı üzerinden hesaplanır ve en geç o ayı izleyen ayın sonuna kadar işverence Kuruma ödenir (SSİY, m. 108/4). Bu yükümlülük, sigortalı çalıştırmak koşuluyla, birbirini izleyen tüm aylar için söz konusu olur. Ödeme süresinin son gününün resmi tatile rastlaması halinde ise, prim tutarları, en geç son günü izleyen ilk iş günü içinde Kuruma ödenecektir (İUT. 2.4).

Ekleyelim ki, aylıkları ayın başında değil de ayın 15'inde ödenecek sigortalı kamu görevlilerinin sigorta primleri de bu düzenlemeye bağlı olarak, ertesi ayın 14'üne kadar Kuruma ödenmelidir[289].

Kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile bu Kanuna göre ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalılar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanarak ödenmesi zorunludur. Bu durumda olan sigortalıların eksik günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primleri, m. 60/1, (c), (1) numaralı alt bendi veya (g) bendi kapsamında ödenir.

Kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan sigortalıların iş sözleşmesinin askıda kaldığı aylara ait genel sağlık sigortası primi, 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazancın alt sınırının 30 günlük tutarı üzerinden ilgili kamu idaresince ödenir (m. 88/4).

İş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların primleri, sigortalı ve işveren paylarından oluşur (SSK. m. 81). İşveren, kendi prim payı ile birlikte sigortalının da payını, ücretinden kesip Kuruma yatırmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğünü yerine getirmediği, yani sigortalının payını ücretinden kesmediği takdirde, işveren bu primi bizzat ödemek zorundadır. Kurum, işve-

---

289 Yarg. HGK'na göre de, ücretleri ayın 15'inde ödenen sigortalıların primlerinin ertesi ayın 14'üne kadar ödenmesi gerekmektedir. Aksi halde yasal süresi içinde ödenmemiş kabul edilecektir (22.5.1996, 10-282/389, İKİD, Ocak 1997, 12333 vd.).

renin kesmediği ve kendisine ödemediği sigortalı prim payını, sigortalıdan isteyemez[290].

b) Devlet memurları için (m. 4/1, c)

Devlet memuru veya bu kapsamda sayılan sigortalıları çalıştıran işverenler de, çalıştırdıkları sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden bu 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* (m. 88/9).

Kamu idarelerinde işyerinin özelliği nedeniyle primlerin farklı zamanlarda ödeme süresini belirlemeye Kurum yetkilidir (m. 88/21). Nitekim ikincil mevzuatta bu kapsamda çalışanların primlerinin ödenme süresi sigortalının maaşını ayın başında ya da 15'inde peşin ya da çalıştıktan sonra alması ihtimallerine göre farklı şekillerde belirlenmiştir (bkz. SSİY, 108/17,18,19; İUT, 4.4)

Bu kapsamdaki personele ilişkin kanunlarda yer alan "aybaşı" deyimi "ayın 15'i" olarak uygulanır (İUT, 4.4).

m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanların sigorta primleri de, sigortalı ve işveren paylarından oluşur (m. 81). İşveren, kendi prim payı ile birlikte sigortalının da payını, ücretinden kesip Kuruma yatırmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğünü yerine getirmediği, yani sigortalının payını ücretinden kesmediği takdirde, bu primi bizzat ödemek zorundadır. Kurum, işverenin kesmediği ve kendisine ödemediği sigortalı prim payını, sigortalıdan isteyemez.

c) Bağımsız çalışan sigortalılar için (m. 4/1, b)

5510 sayılı Kanunun m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı olanlar, her aya ait primlerini takip eden ayda Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma öderler (m. 88/6). Kurum bu süreyi, her aya ait primlerin takip eden ayın sonuna kadar ödenmesi biçiminde belirlemiştir (SSİY, m. 108/1). Ayrıca bu kapsamda sigortalı sayılanların, her ay için otuz tam gün prim ödemesi zorunludur (m. 88/8).

Tarımsal faaliyette bulunan sigortalılar için, genel sağlık sigortası primi ile kısa ve uzun vadeli sigorta kolları primlerini ayrı ayrı veya birlikte tahsil edilecek şekilde prim ödeme tarihlerini veya dönemlerini belirlemeye Kurum yetkilidir (m. 88/7).

60. maddenin birinci fıkrasının (b), (c), (d) ve (g) bentleri gereği genel sağlık sigortalısı sayılanlar için, her ay otuz tam gün genel sağlık sigortası primi ödenmesi zorunludur. Ancak

---

290 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak, *Çenberci*, 533.

isteğe bağlı sigortalı olanların aynı ay içinde zorunlu sigorta kapsamında prim ödeme gün sayısı bulunması halinde, ayın kalan günleri için isteğe bağlı sigorta gün sayısı kadar genel sağlık sigortası primi ödenir (m. 88/3).

d) Primlerin katma değer vergisi iade alacağından mahsubu suretiyle ödenmesi

Prim borçlarının, katma değer vergisi iade alacağından mahsubu suretiyle de ödenmesi olanaklıdır (m. 88/13; SSİY, m. 108/15)[291]. 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 primlerin ödenme 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 (m. 88/13)[292].

3. Primlerin Ödenmesine İlişkin Esaslar ve Tahsilâtı Kolaylaştırıcı Düzenlemeler

a) Primlerin ödenmesine ilişkin esaslar

Primlerin tahsil edilmesi konusunda Kanunda Kuruma bazı yetkiler verilmiştir. Buna göre, Kurum, prim ve her türlü alacaklarını, işverenlere olan

---

[291] Bu konuda bilgi için ayrıca bkz., İşveren Uygulama Tebliği, 6. Belirtelim ki, bu konu daha önce "Sosyal Güvenlik Prim Borçlarının KDV İade Alacağından Mahsup Edilmesi Suretiyle Ödenmesi Hakkında Tebliğ" (RG., 22.10.2008, 27032) ile düzenlenmişti. Ancak bu Tebliğ İşveren Uygulama Tebliği ile yürürlükten kaldırılmış ve konu İşveren Uygulama Tebliği ile düzenlenmiştir.

[292] 506 sayılı Kanun dönemindeki uygulama için bkz. *Karadeniz*, O., Sigorta Primlerinin İşverenin Çeşitli Alacaklarından Mahsubu ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Yaklaşım, Temmuz 2003, 195 vd.

borçlarından mahsup etmek suretiyle tahsil etmeye yetkilidir (m. 88/14)[293]. Başka hükme göre de, Kurum, primlerin özel ödeme şekilleri kullanılmak suretiyle ödenmesi zorunluluğunu getirmeye ve primlerin yatırılacağı tahsilat kuruluşlarını belirlemeye yetkilidir (m. 88/15).

Kanuna göre, m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı olanlar primlerini en fazla 360 günle sınırlı olmak üzere peşin olarak erken ödeyebilir (m. 88/6; SSİY, m. 108/7-12)[294]. Erken ödeme halinde erken ödenen her gün için 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ek m. 1'e göre erken ödeme indirimi uygulanır.

Tarımsal faaliyette bulunan sigortalıların prim borçlarını, sattıkları tarımsal ürün bedellerinden borç tutarını geçmemek şartıyla %1 ila %5 oranları arasında olmak üzere kesinti yapılmak suretiyle tahsil etmeye Kurum yetkilidir (m. 88/12).

b) Prim tahsilâtını kolaylaştırıcı düzenlemeler

Sosyal sigortaların başlıca finansman kaynağını sigortalı ve işverenlerin ödedikleri primler oluşturmaktadır. Bu nedenle, anılan primlerin Kurumca zamanında tahsil edilmesi yaşamsal önem taşır. Çünkü primlerin ödenmemesi, özellikle Kanunun öngördüğü sigorta yardımlarının Kurumca sağlanamaması sakıncasını doğurur. Bu ise, Anayasal sosyal güvenlik hakkının anlamını yitirmesi, içeriği boş bir kavrama dönüşmesi demektir. Konu bu denli önemli olmasına karşın, ülkemizde sosyal sigorta primlerinin tahsili tam anlamıyla gerçekleşememektedir. Kurumun içinde bulunduğu mali güçlüklerin büyük bir bölümü de buradan kaynaklanmaktadır.

Primlerin Kuruma ödenmesi yasal bir zorunluluk iken, çeşitli etkenlerle bu yükümlülük yerine getirilmemektedir[295]. Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik koşullar, özellikle m. 4/1 (a) bendine göre sigortalı olanların işverenlerinin ödemeleri gereken sigorta primlerini, kendi işletmeleri açısından önemli bir finansman kaynağı olarak değerlendirmelerine yol açmıştır. Son yıllara kadar uygulanan yaptırımların yetersiz oluşu, Kurumun idari işleyişinden kaynaklanan uygulama aksaklıkları, sendikaların konuya olan duyarsızlıkları, belirtilen yöndeki eğilimleri teşvik bile etmiştir. Belirtilen nedenlerle, Kurumun tahsil edemediği prim alacağı önemli rakamlara ulaşmaktadır. Kurumun finansman güçlüğünün nedenlerinden birisi de budur[296]. Aynı şekilde, m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olanların da prim ödeme yükümlülüklerini düzenli bir şekilde yerine getirmedikleri bilinen bir husustur.

---

293 Primlerin ödenme şekilleri hakkında geniş bilgi için bkz. *Balcı/Yılmaz*, 34-35.

294 Belirtelim ki, primlerin erken ödenmesine ilişkin esaslar Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 108. maddesinin 6. ve devamı fıkralarında ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

295 Yargıtaya göre işletmede zaman zaman nakit para sıkıntısı çekilmesi, primlerin ödenmemesi için haklı bir neden oluşturmaz (21. HD., 9.10.2000, 5981/6616, YKD, Mayıs 2001, 720-721).

296 Bkz. *Gerek*, N., Sosyal Sigortalar Kurumunun Sorunları, İş ve Hukuk, Nisan-Mayıs 1995, 4 vd.; *Akı*, E., Sosyal Sigortaların Mali Kaynaklarının Korunmasında Yargı Kararlarının Rolü, 77 vd.

Kanuna prim tahsilatını kolaylaştırmak amacıyla birçok hüküm konulmuştur. Bunlardan biri, Kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde (örneğin yasal süresi içinde ödenmeyen idari para cezaları)[297], 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 51, 102 ve 106. maddeleri hariç, diğer maddelerinin uygulanmasına ilişkin hükümdür (m. 88/16). Kurumun hangi alacakları için 6183 sayılı Kanunda belirtilen kolaylıklardan yararlanılacağı konusunu 5502 sayılı Kanun m. 37/3 hükmü ile birlikte yorumlamak isabetli olur[298]. Anılan hükme göre, sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primleri, işsizlik sigortası primleri, idarî para cezaları, gecikme zamları, katılım payları Kurum alacağına dönüşür ve bu alacakların tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 51, 102 ve 106. maddeleri hariç diğer maddeleri uygulanır.

Kanunda 6183 sayılı Kanuna yapılan atıf uyarınca Kurum da Maliye Bakanlığı, diğer kamu kurum ve kuruluşları ve mercilere verilen yetkileri kullanabilecektir. Bu yetkilerin neler olduğu, kullanılma ve usul esasları ise "Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelik"[299] ile belirlenmiştir.

6183 sayılı Kanundaki hükümlerin uygulanabilmesi için öncelikle kesinleşmiş bir Kurum alacağının olması ve ödeme sürelerinin dolması gerekir[300]. Bir diğer deyişle Kurum alacağına dönüşen bir alacak, örneğin prim ya da rücu alacağı, söz konusu olmalıdır. Ardından borçluya, örn. işverene, ödeme emri (6183 s.lı K. m.55)[301] çıkarılarak itiraz imkânı da tanınmalıdır[302]. Borçlu ödeme emrinin kendisine tebliğinden itibaren 15 gün içinde

---

297 Kurumun 506 sayılı Kanun döneminde çıkarmış olduğu 9.6.1994 t. ve 16-82 Ek sayılı Genelgesine göre de SSK. m. 140 uyarınca verilen idari para cezalarının yasal süresi içinde ödenmemesi halinde, primlerin tahsilinde olduğu gibi gecikme zammı uygulanacaktır.

298 Bu konuda bkz. *Özdemir*, Halil: Sosyal Güvenlik Kurumunun 6183 sayılı Yasaya Göre Ödeme Emri ve İptal Davaları, Sicil, S.31, 89; *Karabacak*, Prim Ödeme Yükümlülüğü, 47 vd.

299 RG., 27.09.2008, 27010.

300 *Özdemir*, 6183 sayılı Yasaya Göre Ödeme Emri, 89.

301 Ödeme emrinde bulunması gereken bilgiler konusunda bkz. *Özdemir*, 6183 sayılı Yasaya Göre Ödeme Emri, 90. Yazar, ödeme emrinin düzenlenmesinde ve tebliğinde pek çok sorunun yaşandığını, bunun sonucunda davaların uzadığını ve Kurum alacağının zamanaşımına uğrayabildiğini belirtmekte, bu nedenle Kanundaki gereklilikleri içerecek yeni bir ödeme emri hazırlanması önerisinde bulunmaktadır, 90; Ayrıca bkz. *Öztürk*, Primler, 241-242; *Karabacak*, Prim Ödeme Yükümlülüğü, 50.

302 *Özdemir*, 6183 sayılı Yasaya Göre Ödeme Emri, 89. Yazar uygulamada bazen borç bildirim yazıları gönderildiği, bunların ödeme emri olarak kabulünün mümkün olmadığını belirtmektedir, 89.

yetkili iş mahkemesinde[303], [304] ödeme emrinin iptali davası açmalıdır (6183 s.lı K. m.58/1) [305], aksi halde borç kesinleşir[306]. Belirtilmelidir ki, 15 günlük süre hak düşümü süresidir[307].

Borçlunun 15 günlük süre içinde dava açmak yerine *Kuruma* itiraz etmesi hem 10. Hukuk Dairesi hem de 21. Hukuk Dairesi[308] tarafından "hatalı mercie (görevli olmayan yere) yapılan başvuru" olarak kabul edilmektedir. Özel Daire, bizce de isabetli olarak, borçlunun yanılmasının geri planında Kurumun hatası varsa başvurunun ret tarihinden itibaren 15 günlük bir dava açma süresini kabul etmektedir[309]. Borçlunun 15 günlük süre içinde iş mahkemesi yerine idari yargıda dava açması halinde ise görevsizlik kararının kesinleşmesinden itibaren 10 gün içinde iş mahkemesinde dava açılması gerekir[310]. Balcı/Yılmaz ise bu sürenin HMK'ya kıyasla iki hafta olduğunu

---

303 Daha önce 7 gün olan bu süre 28.11.2017 tarihli ve 7061 sayılı Kanunla 15 gün olarak değiştirilmiş ve değişiklik hükmü 1.1.2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

304 HSYK kararı ile sosyal güvenlik mahkemeleri kurulan yerlerde ise bu davanın yetkili sosyal güvenlik mahkemesinde açılması gerekir, *Balcı/Yılmaz*, 164.

305 Yargıtaya göre, sigorta primlerini haklı sebep olmaksızın yasal süresi içinde tahakkuk ve tediye etmeyen davacı hakkında düzenlenen ödeme emrinin iptali için davanın ödeme emrinin tebliğinden itibaren 6183 sayılı Kanunun 58. maddesi gereğince 7 (şimdi: 15 gün) gün içinde açılması gerekir, (Yarg. 10. HD., 13.10.2005, 7041/10383, TÜBA, 27.03.2006, 5).

306 *Özdemir*, 6183 sayılı Yasaya Göre Ödeme Emri, 90-91; İtiraz süresinin kaçırılması ya da itirazın mahkemece reddedilmesi halinde menfi tespit davasının açılıp açılamayacağı konusunda bkz. *Balcı/Yılmaz*, 165-168; *Öztürk*, Primler, 245-247.

307 Sürenin 7 gün olduğu döneme ilişkin olarak bu yöndeki görüş için bkz. Yarg. 10. HD., 7.3.2016, E. 2015/18526, K. 2016/2466; Yarg. 10. HD., 11.2.2016, E. 2015/19492, K. 2016/1582; Yarg. 10. HD., 17.11.2015, E. 2015/8029, K. 2015/19757 (www.kazanci.com); ayrıca bkz. Yarg. HGK., 2.11.2011, 2011-571/680, *Balcı/Yılmaz*, 225-229; *Özdemir*, 6183 sayılı Yasaya Göre Ödeme Emri, 91; *Öztürk*, Primler, 243; *Karabacak*, Prim Ödeme Yükümlülüğü, 51.

308 Bkz. *Balcı/Yılmaz,* 164.

309 Karar itiraz süresinin 7 gün olduğu döneme ilişkin olup, bu süre şimdi 15 gündür. Yargıtay 10. HD'ye göre, "…Anılan ödeme emirlerinin ön ve arka yüzeylerinin okunaklı suretleri getirtilip, içeriğinde itiraz yolu olarak iş mahkemelerine dava açılabileceği ihtarında bulunulmayıp, aksine sadece vergi itiraz komisyonundan bahseden 6183 Sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı ihtarında bulunmuş ise, Kurumun davacının itirazını usul yönünden reddederek itiraz merciinin iş mahkemeleri olması gerektiği yönünde kanun yollarını açıkça gösterici işlem tesis etmeyip, bir anlamda davacıyı yanıltıcı şekilde itirazını esastan inceleyerek reddine karar vermesi karşısında; davacının hak arama özgürlüğünün zedelendiğinin ve Kuruma ödeme emrinin tebliğinin ardından yaptığı başvurunun hatalı mercie (görevli olmayan yere) yapılan başvuru olduğunun kabulü gerekir. Ancak sonrasında açılan davanın, red kararının tebliğinden itibaren 7 günlük süresi içerisinde açılmış ise, süresinde açılmış bir dava olarak kabulü gerekir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2.11.2011 gün ve 21-571-680 Sayılı kararı)", Yarg. 10. HD., 31.3.2016, E. 2014/28274, K. 2016/4532, www.kazanci.com).

310 *Özdemir*, 6183 sayılı Yasaya Göre Ödeme Emri, 93-94. Ekleyelim ki, yazarın görüşünü açıkladığı dönemde 7 günlük itiraz süresi söz konusuydu.

belirtmektedirler[311]. Borçlunun bu imkândan yararlanabilmesi için görevsiz mahkemedeki davasını süresinde açmış olması gerekir[312].

6183 sayılı Kanunun Kuruma sağladığı yetkilerden biri de ihtiyati tahakkuk hakkıdır. İhtiyatı tahakkuk, alacaklının ileride doğacak alacağını korumayı amaçlayan bir yöntem olup, 6183 sayılı Kanunun 17. maddesinde sayılan sebeplerin bulunması halinde başvurulabilir[313]. Ancak ihtiyati tahakkuk Kuruma alacağını süresinden önce tahsil olanağı vermez. Kurum ihtiyati tahakkukun ardından ihtiyati haciz işlemi uygulayabilir[314].

Yönetmelikte Kurum alacağı için ihtiyati haczin uygulanmasına ilişkin hükümler de bulunmaktadır. Buna göre, ihtiyati haciz, Kurum alacakları ile ilgili olarak 6183 sayılı Kanunun 13. maddesinde belirtilen sebeplerin bulunması halinde, hiçbir süreye bağlı kalmaksızın ünite müdürünün kararıyla derhal uygulanır (Amme Alacakları Tahsil Yön. m. 7/1). Haklarında ihtiyati haciz uygulanan borçlular, haczin yapıldığı tarihten, gıyapta yapılan hacizlerde ise haczin tebliğ tarihinden itibaren 7 gün içinde yetkili iş mahkemesinde dava açabilir. Ancak önemle belirtelim ki, 6183 sayılı Kanunun 15. maddesi 2017 yılında değiştirilerek bu süre 1.1.2018 tarihinden itibaren 15 gün olarak değiştirilmiştir. Dolayısıyla Yönetmelikteki 7 günlük süre değil 15 günlük dava açma süresi uygulanmalıdır. Borçlu tarafından, ihtiyati hacze karşı bu süre içinde ihtiyati haczin iptali için dava açılmış olsa bile, hüküm kesinleşinceye kadar ihtiyati haciz devam eder (Amme Alacakları Tahsil Yön. m. 7/2). İhtiyati hacze karşı dava açma süresinin geçmesinden sonra alacaklı tahsil dairesince ödeme emrinin tebliği ile ihtiyati haciz kesin hacze çevrilir (Amme Alacakları Tahsil Yön. m. 7/1).

Kurum, 6183 sayılı Kanun kapsamında takip edilen alacakları hariç olmak üzere her türlü alacağın teminatını teşkil etmek üzere Türk Lirası ve/veya yabancı para birimi üzerinden ticari işletme, taşınır ve/veya taşınmaz rehni dahil olmak üzere her türlü teminat almaya yetkilidir (m. 88/17).

Kurumun 6183 sayılı Kanun kapsamında takip edilen prim ve diğer alacakları amme alacağı niteliğinde olup, imtiyazlı alacaktır[315]. Kurumun taraf olduğu her türlü dava ve icra takiplerinin kısmen veya tamamen aleyhe neticelenmesi halinde İcra ve İflas Kanununda yazılı tazminat ve cezalar Kurum hakkında uygulanmaz (m. 88/18).

Kurumun prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun uygulamasından doğacak uyuşmazlıkların çözümlenmesinde Kurumun alacaklı biriminin bulunduğu yer iş mahkemesi yetkilidir. Yetkili iş mahkemesine başvurulması alacakların takip ve tahsilini durdurmaz (m. 88/19)[316].

---

311 *Balcı/Yılmaz,* 164; Aynı yönde *Karabacak*, Prim Ödeme Yükümlülüğü, 52.

312 Yarg. HGK, 27.02.2008, 2008/140, *Balcı/Yılmaz*, 164.

313 İhtiyati tahakkuk ve ihtiyati tahakkuk sebepleri konusunda bkz. *Balcı/Yılmaz,* 62-63; *Öztürk*, Primler, 238.

314 *Balcı/Yılmaz,* 62-63; *Öztürk*, Primler, 238.

315 Yargıtaya göre, prim alacağının takibinde 6183 sayılı Kanun hükümleri uygulanacağından, Belediye Gelirleri Kanunu ile diğer kanunlarla belediyeye verilen paylar hakkında kamuya tahsis kararı alınmış olsa bile Kurum'un prim alacağından ötürü bu payların haczi kabildir (10. HD., 18.5.1995, 4283/4564, YKD, Ağustos 1995, 1232 vd.).

316 Yarg. 19. HD.'nin 25.12.1996, 10284/11727 kararına göre (TÜBA 24 Şubat 1997), SSK'ya

Daha önceki yıllarda verilen bir İçtihadı Birleştirme Kararında[317] işverenin iflası halinde, gecikme zammının, iflasın açılmasından sonra da işlemeye devam edeceği sonucuna varılmıştı[318]. Ancak 6183 sayılı Kanunun 52. maddesi, gecikme zammının, iflasın açıldığı; aciz halinde ise bu durumun sabit olduğu güne kadar uygulanacağını hükme bağlamaktadır. Aynı esasın Kurumun prim ve diğer alacakları için de uygulanması gerekir.

Prim alacaklarının tahsili için muacceliyet tarihinden itibaren en geç bir yıl içinde icra yoluna başvurmayan Kurum yetkili personeli[319] hakkında genel hükümlere göre kovuşturma yapılır (m. 88/21).

Kuruma fiilen ödenmeyen prim tutarları Gelir ve Kurumlar Vergisi uygulamasında gider yazılamaz (m. 88/11). Şu halde primler, dönemine ve ait olduğu yıla bakılmaksızın fiilen ödendiği tarihte gider yazılacaktır. Ancak, Aralık ayına ait primlerin, ertesi yılın Ocak ayı içinde ödenmesi durumunda bu primler Aralık ayının gideri olarak dikkate alınabilecektir[320]. Primlerin süresinde ödenmemesi nedeniyle uygulanacak gecikme zammı ise gider olarak yazılamaz[321].

Kanuna göre, 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 gerekmektedir (m. 90/6). Bu düzenleme de prim tahsilatını kolaylaştırmaya yöneliktir.

Kurumun prim borcunu borçlulara ait taşınmazların satın alınması suretiyle tahsil etmesi de borcun tahsilatını kolaylaştırmak için öngörülen yöntemlerden biri olarak uygulanmıştır (Bu kapsamda bkz. 6322 s.'lı K.la ek geç. 41).

Nihayet borçluların adlarının kamuoyuna açıklanmak suretiyle psikolojik olarak baskı alınmaları Kurum tarafından prim tahsilatında bir yöntem olarak kullanılabilmektedir[322]. Bu bağlamda Kurum Yönetim Kurulu, Kuruma altı aydan daha fazla süredir prim borcu bulunan işverenleri kamuoyuna açıklar (5502 s.lı K. m. 10/1, g).

---

prim borcu nedeniyle işverenin iflası durumunda davacı tarafından ortakların iflası talep edilmemesine rağmen ortakların da iflasına karar verilmesi usul ve yasaya aykırılık oluşturur.

317 22.1.1991. E. 1990/5, K. 1991/4 (YKD, Ocak 1992, 28).

318 Kararın değerlendirmesi için bkz. *Karabacak*, Prim Ödeme Yükümlülüğü, 45.

319 Kurum icra memurlarının görev, yetki ve sorumlulukları hakkında bkz. Sosyal Güvenlik Kurumu İcra Memurları Yönetmeliği (RG., 13.08.2010, 27671).

320 Bkz. Maliye Bakanlığı, Gelir Vergisi Genel Tebliği, Seri No. 174 (RG., 19.2.1994, 21854); SSKurumu Genel Tebliği, Seri No. 4 (RG., 27.3.1994, 21887).

321 *Erdem*, T., SSK'ya Ödenen Gecikme Zamları Gider Yazılabilir mi ?-I, Yaklaşım, Temmuz 2004, 135 vd.

322 Sosyal Güvenlik Kurumuna Prim Borcu Olan İşverenlerin Kamuoyuna Açıklanmasına Dair Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (RG., 22.05.2007, 26529).

Ekleyelim ki, Kurumca işverene yapılacak bildirim üzerine prim borçları ve idari para cezaları ödenmemesi üzerine Kurumca düzenlenen prim borcunu ve idari para cezasını gösteren belgeler resmi dairelerin usulüne göre düzenledikleri belgeler hükmündedir (m. 92/2)[323].

c) m.4/1, (b) bendine tabi sigortalıların sigortalılıklarının durdurulmasına ilişkin yaptırımlar

Kanunda m.4/1, (b) bendine göre sigortalı olanların primlerini ödememeleri halinde kendilerine sosyal sigorta yardımlarının yapılmamasının dışında bir başka yaptırım olarak da sigortalılık süresinin durdurulması yönünde işlem yapılması söz konusu olabilmektedir.

Bu yönde son olarak 2018 yılında 7143 sayılı Kanunla bir düzenleme yapılmıştır. Kanuna göre, köy ve mahalle muhtarları, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarla tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, Kuruma kayıt ve tescilleri yapıldığı hâlde, 31.5.2018 tarihi itibarıyla prim borcu bulunanların, bu tarihten önceki sürelere ilişkin prim borçlarını, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden ikinci ayın sonuna kadar ödememeleri veya ilgili Kanunları uyarınca yapılandırmamaları halinde, prim ödemesi bulunan sigortalıların daha önce ödedikleri primlerin tam olarak karşıladığı ayın sonu itibarıyla, prim ödemesi bulunmayan sigortalıların ise tescil tarihi itibarıyla sigortalılığı durdurulur.

Durdurulan süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilmez ve bu sürelere ilişkin Kurum alacakları takip edilmeyerek bunlara Kurum alacakları arasında yer verilmez. Sigortalılıkları durdurulanlardan bu Kanunun m.4/1, (b) bendi kapsamında çalışmaya devam edenlerin sigortalılıkları 1.6.2018 tarihi itibarıyla yeniden başlatılır (geç. m.76/1).

Ancak, daha sonra sigortalı ya da hak sahipleri tarafından talep edilmesi hâlinde durdurulan sigortalılık sürelerinin tamamı, talep tarihinde 80 inci maddenin ikinci fıkrasına göre belirlenecek prime esas kazanç tutarı üzerinden borç tutarı hesaplanarak ihya edilir (Geç. m.76/2).

Hesaplanan borç tutarının tamamını, borcun tebliğ tarihinden itibaren üç ay içinde ödedikleri takdirde, bu süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilir. Tebliğ edilen borç tutarının bu süre içinde tamamen ödenmemesi hâlinde bu süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilmez ve bu madde kapsamında ödenmiş olan tutarlar ilgilinin prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması kaydıyla faizsiz olarak iade edilir. İhya edilerek kazanılan hizmet süreleri borcun ödendiği tarihten itibaren geçerli sayılır (geç. m. 76/2).

Birinci fıkraya göre sigortalılıkları durdurulanlar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler hakkında 1/1/2012 tarihinden bu maddenin yürürlük tarihine kadar durdurulan süreler için genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaz (geç. m. 76/3).

---

[323] 2925 sayılı Kanuna göre de, primlerinin ödenmesi için sigortalıya yapılacak bildirim üzerine prim borçları ödenmezse, Kurumca düzenlenen ve sigortalının prim borcu miktarını gösteren belgeler, resmi dairelerin usulüne göre verdikleri belgeler hükmünde olup, icra ve iflas dairelerince bunların tabi oldukları hükümlere göre işlem yapılır (m. 34).

Sigortalılıkları önceki kanunlara göre durdurulanlar için de bu maddenin ikinci fıkrası hükmü uygulanır (geç. m.76/4).

4. Sosyal Sigorta Primlerinde Teşvikler

a) Genel olarak

Sosyal sigorta prim oranlarının azaltılması ya da işverenlerce ödenmesi gereken primlerin belirli bir kısmının Hazine veyahut İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması, istihdamın teşvik edilmesinde önemli bir araçtır[324]. Bu tür teşvik ya da kolaylaştırmaların bir başka yararı da kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınmasında bir yöntem oluşturmasıdır[325]. Bu gerekçelerle, son yıllarda işverenlerce ödenecek primlerde çok sık ve çok önemli teşvikler öngörülmüştür[326],[327].

Bu teşviklerin dışında işverenler için öngörülen desteklerden biri de asgari ücret desteğidir. 2016 yılındaki asgari ücret artış oranının önceki yıllara göre oldukça yüksek oluşu sebebiyle ilk defa 2016 yılında, prime esas günlük kazancı 85 TL'nin altında olan sigortalılar için ödenen toplam prim ödeme gün sayısının 3,33 TL ile çarpımı sonucu bulunan tutar bu sigortalıları çalıştıran işverenlerin Kuruma ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilmiş ve söz konusu tutar Hazinece karşılanmıştır (geç. m. 68). Böylece asgari ücretteki beklenmeyen artıştan işverenlerin olumsuz etkilenmesi engellenmek istenmiştir. Asgari ücret desteği olarak adlandırılan bu destek 2016 yılının ardından 2017 (geç. m.71), 2018 (geç. m.75) [328], 2019 (geç. m.78)[329],

---

[324] Teşvik uygulamalarının istihdama etkisi konusunda değerlendirmeler için bkz. *Süngü*, Yakup: Yeni İstihdam Paketi ve Sosyal Sigortalarda Uygulanan Teşvikler, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 11, Eylül 2008,139-140; *Caniklioğlu,* Nurşen/*Ocak,* Saim: 5921 Sayılı Kanun'la Getirilen Teşvikler, Sicil İHD, Yıl: 4, S. 15, Eylül 2009, 167; *Caniklioğlu*, Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, 21 vd.

[325] Aynı yönde, Bilgili, Sigorta Prim Teşvikleri, 1147.

[326] Teşvikler hakkında ayrıntılı açıklamalar için bkz. *Caniklioğlu*, Nurşen: Sosyal Sigortalar Prim Teşvikleri, İstanbul 2011; *Öztürk*, Primler, 116 vd.

[327] Kanuna 2018 yılında 7103 sayılı Kanunla eklenen ek m.16 uyarınca bu teşviklerden vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları, okul aile birlikleri ile bu Kanunun 73. maddesine göre Kurumun yurt içinde hizmet satın aldığı vakıf üniversiteleri ve özel sektör işyerleri de yararlanırlar.

[328] Bu destek ve uygulanması için bkz. 9.4.2018 tarih ve 2018/11668 sayılı BKK, (RG., 20.6.2018, 30454) ve 2018/20 sayılı Kurum Genelgesi.

[329] Ayrıntılar için bkz. 2019/8 sayılı Asgari Ücret Desteği hakkında Kurum Genelgesi.

2020 (geç. m. 80) [330] ve son olarak da 7333 sayılı Kanunla 2021 yılı için öngörülmüştür (geç. m. 85)[331].

Bu destekte teşviklerden farklı olarak, ilgili dönemdeki prime esas kazancın eksik gösterildiğinin tespit edilmesi halinde ilgili yılın desteğinden yararlanma hakkı kaybedildiği gibi o dönemde yararlanılan destek de geri alınmaktadır. Gerçekten Kanuna göre, sigortalıların prime esas kazançlarını 2020 yılı Ocak ila Aralık ayları/dönemi için eksik bildirdiği tespit edilen iş yerlerinden İşsizlik Sigortası Fonunca karşılanan tutar, gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte geri alınır ve bu iş yerleri hakkında bu madde hükümleri uygulanmaz (geç. m. 85/3). Ancak ilk defa 2021 Yılı asgari ücret desteğine ilişkin olarak özel bir hüküm öngörülmüştür. Buna göre, ilgili ayda 2021 yılına ait aylık *brüt asgari ücretin onda birini geçmeyecek tutarda eksik prime esas kazanç bildirimi yapıldığının tespiti durumunda* Kurumca yapılacak ihtar üzerine on beş günlük süre içinde söz konusu eksikliği gideren işyerleri hakkında bu madde hükümleri uygulanmaya devam edecektir (geç. m.85/3, son cümle).

Bunun dışında Kanuna göre, "*İşverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili 2019 yılı Ocak ila Aralık aylarına/dönemine ait aylık prim ve hizmet belgelerini veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerini yasal süresi içerisinde vermediği, sigorta primlerini yasal süresinde ödemediği, denetim ve kontrolle görevli memurlarca yapılan soruşturma ve incelemelerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalının fiilen çalışmadığı durumlarının tespit edilmesi, Kuruma prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunması hâllerinde bu maddenin birinci fıkrasının (b) bendine ilişkin hükümler uygulanmaz… Bu maddenin uygulanmasında bu Kanunun ek 14 üncü maddesi hükümleri uygulanmaz*" (Geç. m.78/5).

Belirtelim ki, sosyal sigorta prim teşviklerinin bazıları devamlılık arz etmekte bazıları ise belirli bir süre uygulanıp sona ermektedir. Aşağıda kural olarak devamlılık arz eden prim teşviklerinden söz edilecektir. Ancak bazı teşvikler geçicilik arz etmekle birlikte uygulaması yaygınlık taşımaktadır. Bu nedenle bunlardan da halen yürürlükte olan bazı teşviklere yer verilecektir.

Son olarak şunu da ekleyelim ki ülkemizde uygulanmakta olan teşvikler burada belirttiklerimizle sınırlı da değildir. İstihdamı teşvik ve işvereni desteklemek amacıyla sık sık çok sayıda teşvikler düzenlenmektedir[332].

---

330 Ayrıca bkz. 2020/10 sayılı Asgari Ücret Desteği hakkında Kurum Genelgesi.

331 RG., 28.07.2021, 31551.

332 Nitekim 2018 yılında da yeni bazı teşvikler çıkarılmıştır. Bkz. 4447 sayılı Kanun geç. m.19, geç. m.20 ve geç. m. 21. Bunun gibi Covid 19 pandemisi ile ilgili olarak da bazı geçici teşvikler çıkarılmıştır, bkz. 4447 sayılı Kanun geç. m. 27, 28, 30.

b) 5510 sayılı Kanun ve diğer kanunlarda öngörülen teşvikler

aa) Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primlerinin yüzde beşinin Hazine tarafından karşılanması

Özel sektör işverenlerinin ödemeleri gereken malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin işveren hissesine ait beş puanlık kısmı Hazinece karşılanır (m. 81/1, ı)[333], [334]. Bu teşvik, vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları ile okul-aile birliklerince çalıştırılanlar hariç olmak üzere[335] 5335 sayılı Kanun m.30/2 kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa, 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 işyerlerinde uygulanmaz[336]. Bunun gibi, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ile yurt dışında çalışanlar hakkında da bu teşvik hükümleri uygulanmaz[337].

İşverenlerin bu teşvikten yararlanmaları için aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde Kuruma, muhtasar ve prim hizmet beyannamelerini ise Maliye Bakanlığına vermeleri, sigortalıların tamamına ait sigorta primleri ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarı yasal süresi içinde Kuruma ödemeleri ve Kuruma prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ya da gecikme zammı borcu bulunmaması da şarttır (m. 81/1,ı)[338].

---

333 Bu konuda bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, Primler ve Teşvikler, 162 vd.; *Ergin*, Hediye: İşverenlere Getirilen Beş Puanlık Prim İndirimi, SİCİL, Aralık 2008, 176 vd.

334 Bu teşvik daha önce 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanmaktaydı. Ancak 2019 yılında 7161 sayılı Kanunla bu imkân kaldırılmıştır.

335 Vakıf üniversiteleri ile ilgili bu istisna 7103 sayılı Kanunla getirilmiş ve konuya ilişkin ayrıntılar 2019/15 sayılı Kurum Genelgesi ile düzenlenmiştir.

336 Bu konuda geniş açıklamalar için bkz. *Caniklioğlu*, Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, 23 vd.; ayrıca bkz. 2011/45 sayılı Kurum Genelgesi, 2 vd. Ekleyelim ki, kamu kurum ve kuruluşları esas itibariyle teşvik kapsamı dışında tutulurken 2016 tarih ve 6764 sayılı Kanunla "vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları ile okul-aile birliklerince çalıştırılanlar" teşvik kapsamına alınmışlardır. Ayrıca yine Kanuna konulan bir hükümle bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar olan dönemlerde vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları ile okul-aile birliklerinin yararlandıkları yüzde beş oranındaki teşvikler, usulüne uygun olarak yararlanılan teşvik sayılmıştır (geç. m. 70).

337 *Caniklioğlu*, Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, 38.

338 İşverenler, prim, idari para cezası ya da gecikme cezası bakımından prim borçlarının yapılandırılma hakkından yararlanmışlarsa bu durumda da yüzde beş oranındaki teşvikten yararlanabilirler (m. 81/1, ı).

Belgelerin Kuruma verilmesi ya da primlerin ödenmesiyle birlikte ise, teşvik uygulaması da tekrar başlar (2008/93 sayılı Genelge. 3.1)[339], [340]. Kurum daha önce işverenlerin muaccel borçlarının bulunup bulunmadığını, her bir işyeri bazında ayrı ayrı değerlendirirken (2008/93 sayılı Gen. 3.1) 2021 yılında yaptığı bir değişiklikle artık Türkiye genelindeki tüm işyerleri üzerinden sorgulama yapmaktadır (2021/26 sayılı Genelge, 2) [341].

Kurum uygulamasına göre, işverenlerin sadece kendilerinin değil alt işverenlerinin de Kuruma prim, idari para cezası ile gecikme zammı veya gecikme cezası borcu bulunmaması gerekmektedir (2008-93 sayılı Gen. 9). Kanunda olmayan bu koşulun Genelge ile düzenlenmesi ise isabetli değildir[342].

Kanunda kayıt dışı sigortalı çalıştıran işverenler için bir yaptırım da öngörülmektedir. 2017 yılında 6824 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce, mahkeme kararıyla veya yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalıyı fiilen çalıştırmadığı tespit edilen işverenlerin o işyeri için bir yıl boyunca teşvikten yararlanma hakları ortadan kalkıyordu. Ancak 6824 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle yukarıda belirtilen durumlarda ilk tespitte bir ay süreyle, ilk tespit tarihinden itibaren üç yıl içinde tekrar eden her bir tespit için ise bir yıl süreyle bu teşvikten yararlanılmaması esası benimsenmiştir (Ek m.14/1).

Kanunda, sözü edilen kayıt dışı çalıştırma ya da bildirilen sigortalının fiilen çalıştırılmaması durumunun sayısal olarak belirli bir oranın ve sayının altında olması halinde teşvikten yararlanma hakkının olumsuz etkilenmemesine ilişkin bir hükme de yer verilmiştir. Buna göre, beş kişiden fazla olmamak koşuluyla çalıştırılan toplam sigortalı sayısının %1'ini aşmayan sayıdaki çalıştırılanların sigortalı olarak bildirilmediğinin veya bildirilen kişilerin fiilen çalışmadığının tespit edilmesi hâlinde bu fıkra hükümleri uygulanmayacağı, bir diğer deyişle bu durumda teşvikten yararlanma hakkının devam edeceği de hüküm altına alınmıştır (Ek m.14/3). Hüküm işverenlerin lehine ise de kayıt dışılığı özendirici nitelikte oluşu sebebiyle isabetli değildir.

---

339 *Caniklioğlu*, Primler ve Teşvikler, 164.

340 Bu konuda ayrıca bkz. 2009-139 Kurum Genelgesi.

341 Bu uygulamanın haklı eleştirisi için bkz. *Kurt*, Resul: Beş puan teşvikinde değişiklik var!, https://www.star.com.tr/yazar/bes-puan-tesvikinde-degisiklik-var-yazi-1642927/(Erişim tarihi: 17.08.2021); 2021/26 sayılı Genelgede bu uygulamanın Eylül Muhtasar Prim ve Hizmet Beyannamesi döneminden itibaren başlayacağı belirtilmesine rağmen 2021/30 sayılı Genelge ile uygulama başlangıcı Ocak 2022 dönemine alınmıştır.

342 Düzenlemenin eleştirisi için bkz. *Caniklioğlu*, Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, 45; Aynı yönde, *Öztürk*, Primler, 124.

Buna karşılık, sosyal sigorta priminin eksik ödenmesi böyle bir yaptırıma bağlanmamıştır[343]. Dolayısıyla primlerini eksik ödediği tespit edilen işverenler yüzde beş oranındaki teşvikten yararlanmaya devam ederler.

İşverenler aynı anda hem yüzde beş oranındaki teşvikten hem de aşağıda üzerinde duracağımız diğer prim teşviklerinden yararlanabilecektir. Fakat Kanundaki hüküm uyarınca öncelikle yüzde beş oranındaki prim teşviki uygulanacak, ardından diğer bir teşvik uygulanacaktır (Örnek açıklamalar için bkz. 2011-45 s.lı Genelge, 3).

Öte yandan yüzde beş oranındaki teşvik artık diğer teşviklerle birlikte uygulanabilirse de 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50. maddesi ile öngörülen teşvikle birlikte uygulanamaz (4447 s.'lı K. m. 50/5).

Yargıtay daha önce verdiği kararlarda bu teşvike ilişkin davalarda husumetin Kuruma değil, Hazineye yöneltilmesi gerektiğini, Kurumun pasif husumet ehliyeti bulunmadığını kabul ediyordu[344]. Ancak sonra Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun aksi yöndeki kararları[345] üzerine bu görüşünden dönmüş ve Kurumun bu davalarda pasif husumet ehliyeti olduğuna karar vermiştir[346].

bb) Engelli sigortalılara ilişkin prim teşviki

Özel sektör işverenlerince ya da korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli sigortalıların prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılanır (İş K. m. 30/6)[347], [348]. Böylece engelli sigortalı çalıştırılması teşvik edilmiş olmaktadır. Kuşkusuz düzenleme isabetlidir. Bu teşvikten 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandık personeli için de yararlanılabilir[349].

---

343 Yarg. 10. HD., 17.05.2012, E. 2011/2500, K. 2012/9052, Çalışma ve Toplum 2012/4, 439-442. Kararı haklı bulan değerlendirme için bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 481-483. Kurum 2009/139 sayılı Genelgesinde aksi yönde bir düzenleme yapmışsa da daha sonra çıkardığı 2011/45 sayılı Genelgede, isabetli olarak, bu görüşünden dönmüştür.

344 Yarg. 21. HD., 04.06.2015, E. 2015/3250, K.2015/12843, (kararara ma.yargitay.gov.tr).

345 YHGK, 05.04.2017, 05.04.2017, E. 2016/21-2075, K. 2017/655; aynı yönde YHGK., 05.04.2017, E. 2017/21- 387, K.2017/657, (www.kazanci.com).

346 Yarg. 21. HD., 15.10.2018, E. 2017/3423, K. 2018/7404, (www.kazanci.com).

347 6518 sayılı Kanunla (RG., 19.02.2014, 28918) değiştirilmeden önce teşvikin oranı işverenin engelli sigortalıyı kontenjan dahilinde ya da kontenjan fazlası olarak çalıştırdığına göre değişmekte; sigortalı kontenjan dahilinde çalıştırılıyorsa teşvik oranı tam, kontenjan fazlası olarak ya da yükümlü olmamaya rağmen çalıştırılıyorsa teşvik yüzde elli oranında uygulanmaktaydı. Bu ise o dönemde tarafımızdan eleştirilmişti, (bkz. *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 14. bası; *Caniklioğlu*, Primler ve Teşvikler, 170).

348 Bu konuda bkz. 2008-77 sayılı Genelge.

349 Sandık personelinin bu teşvikten yararlandırılması 5797 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucunda gerçekleşmiştir (RG., 19.08.2008, 26972). Konuya ilişkin ayrıca bkz. 2009-61 sayılı Genelge.

Belirtilmelidir ki, işveren, engelli sigortalıya prime esas kazanç alt sınırının üzerinde bir ücret ödüyorsa, sınırı aşan miktarın kendi hissesine düşen kısmını ayrıca ödemekle yükümlüdür.

İşverenlerin bu teşvikten yararlanabilmeleri için çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde Kuruma vermesi, sigortalıların tamamına ait primlerin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesi dahil tüm prim tutarını ödemeleri gerekmektedir.

İşverenlerin Kuruma idari para cezası borcu bulunması ise, teşvikten yararlanmayı engelleyen bir sebep olarak düzenlenmemiştir. Bu nedenle, işverenin Kuruma idari para cezası borcu bulunması teşvikten yararlanmayı engellemez[350].

cc) Genç sigortalı ve kadın sigortalılar ile mesleki eğitim ve mesleki yeterlik belgesi sahibi sigortalıların istihdamı halinde uygulanan teşvik

Çalışma yaşamına ilişkin veriler genç işçilerin ve kadın işçilerin istihdam oranlarının daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu nedenle son yıllarda özellikle genç işçilerle kadın işçilerin istihdamını artırıcı nitelikte prim teşvikleri öngörülmektedir[351]. Bu yöndeki bir düzenlemeye göre, 31.12.2022 yılına kadar[352], işe alındıkları tarihten önceki son altı ayda işsiz olmaları ve işe alındıkları işyerindeki son altı aylık ortalama sayıya ilave olarak istihdam edilmeleri kaydıyla genç sigortalılar ile kadın sigortalılara ödenen prime esas kazancın tamamı üzerinden ödenmesi gereken işveren prim hissesi İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanır (4447 s.lı K. geç. m. 10).

Bu teşvikten de kamu idareleri ile Kanunda sayılan diğer işverenler yararlanamayacakları[353] gibi sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ile yurt dışında çalışan[354] sigortalılar

---

350 *Caniklioğlu*, Primler ve Teşvikler, 170, 171.

351 Bu kapsamda daha önce birçok teşvik uygulanmış, bu teşviklerin süresi ise geçmiştir, bkz. *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 15. bası, 367.

352 Bakanlar Kurulu, Kanunda 31.12.2015 olarak belirlenen bu tarihi kendisine tanınan beş yıla kadar uzatma yetkisini kullanarak beş yıl daha uzatmış, (Bkz., 21.12.2015 tarihli ve 2015/8321 sayılı BKK, RG., 28.12.2015, 29576), ardından 02.07.2018 tarihli ve 700 sayılı KHK ile bu fıkrada yer alan "Bakanlar Kurulu" ibaresi "Cumhurbaşkanı" şeklinde değiştirilmiş ve Cumhurbaşkanına bu maddenin uygulanma süresini 31.12.2023 tarihine kadar uzatma yetkisi verilmiştir. Cumhurbaşkanı da bu süreyi 3247 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 31.12.2022 tarihine kadar uzatmıştır, (RG. 2.12.2020, 31322).

353 Bkz. *Caniklioğlu*, Nurşen: 6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler, Toprak İşveren D., Yıl. 2011, S. 89, 10-11; *Caniklioğlu*, Sosyal Sigortalarda Prim teşvikleri, 80 vd.

354 "Yurt dışında çalışma" ibaresinin yorumuna ilişkin bkz. *Caniklioğlu*, Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, 33 vd.

hakkında bu teşvik uygulanmaz (geç. m. 10/7). Ayrıca bu teşvik 4447 sayılı Kanunda düzenlendiğine göre kapsamdaki sigortalının 5510 sayılı Kanuna göre değil 4447 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılan bir kişi olması gerekir[355]. Dolayısıyla 4447 sayılı Kanuna göre sigortalı olmayanlara ilişkin olarak bu teşvikten yararlanılamaz.

Bu teşvikle, öncekilerden farklı olarak ve isabetli bir biçimde, mesleki eğitim almış sigortalıların istihdamı da teşvik edilmiştir. Teşvikten yararlanma süresi ise, işe alınan sigortalının, yaşına, cinsiyetine, aldığı eğitime ve işsiz olarak İş-Kur'a kayıtlı olup olmamasına göre değişebilmekte, 4,5 yıla kadar uzayabilmektedir (geç. m. 10/2, a, 1-3, b, c)[356].

Diğer teşviklerde olduğu gibi bu teşvikten yararlanmak için de, işverenlerin aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Kuruma vermesi, prim borçlarını yasal süresi içinde ödemesi ve kapsama giren sigortalının işe alındığı işyerinden dolayı Kuruma prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması şarttır (geç. m. 10/5).

Kayıt dışı sigortalı çalıştırma olgusu bu teşvik açısından da yaptırıma bağlanmıştır. Buna göre, mahkeme kararıyla veya yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işyerleri ilk tespitte bir ay süreyle, ilk tespit tarihinden itibaren üç yıl içinde tekrar eden her bir tespit için ise bir yıl süreyle bu teşvikten yararlanamaz (Ek m.14/1) [357]. Beş kişiden fazla olmamak koşuluyla çalıştırılan toplam sigortalı sayısının % 1'ini aşmayan sayıda çalıştırılanların sigortalı olarak bildirilmediğinin tespit edilmesi hâlinde ise ek m.14/1 uygulanmaz (Ek m.14/3).

Yüzde beş oranındaki teşvikten farklı olarak bu teşvikte bildirilen sigortalıyı fiilen çalıştırmadığına yönelik tespit durumunda ek m. 14 hükmü uygulanmaz (ek m.14/2). Bir diğer deyişle bu durumda işverenin teşvikten yararlanma hakkı devam eder (2017/18 s.lı Genelge).

dd) Araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde çalışanlar için uygulanan teşvik

Sosyal sigorta primleri ile ilgili olarak 2008 tarih ve 5746 sayılı Araş-

---

355 Bu konuda geniş açıklamalar için bkz. Bilgili, Sigorta Prim Teşvikleri, 1132 vd.

356 Bu maddeyle sağlanan teşvikten aynı sigortalı için bir kez yararlanılabilir. Sigortalının, destek süresini tamamlamadan işsiz kalması halinde, kalan süreden yeniden yararlanamaz. Ancak Kanunda bunun istisnasına da yer verilmiştir (geç. m. 10/4).

357 Kurumun 2011/45 sayılı Genelgesinde, alt işverenin kayıt dışı sigortalı çalıştırdığının tespiti halinde de asıl işverenin de teşvikten yararlandırılmaması öngörülmektedir (4.5). Bizce bu düzenleme isabetsizdir. Başka bir işverenin eyleminden dolayı diğer bir işvereni cezalandırmak hukukun evrensel ilkeleri ile bağdaşmaz, (*Caniklioğlu*, 6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler, 17).

tırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunda[358] bir başka teşvik daha öngörülmüştür.

Kamu personeli hariç olmak üzere teknoloji merkezi işletmelerinde, Ar-Ge merkezlerinde, kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan vakıflar tarafından veya uluslararası fonlarca desteklenen ya da TÜBİTAK tarafından yürütülen Ar-Ge ve yenilik projeleri ile rekabet öncesi işbirliği projelerinde ve teknogirişim sermaye desteklerinden yararlanan işletmelerde çalışan Ar-Ge ve destek personeli, bu Kanun kapsamında yukarıda sayılan kurum ve kuruluşlar tarafından desteklenen tasarım projelerinde ve tasarım merkezlerinde çalışan tasarım ve destek personeli[359] ile 2001 tarihli ve 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanununun geçici 2. maddesi uyarınca ücreti gelir vergisinden istisna olan personelin; bu çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı, Maliye Bakanlığı (şimdi: Hazine ve Maliye Bakanlığı) bütçesine konulacak ödenekten karşılanır (m. 3/3)[360], [361].

ee) Yatırımlarda Devlet yardımları hakkında kararlar çerçevesinde teşvik

Yatırımlarda Devlet yardımları hakkında kararlar çerçevesinde düzenlenen teşvik belgeleri kapsamında gerçekleştirilecek yatırımlarda istihdam edilen sigortalılar için, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin; işveren hisselerinin tamamına veya Cumhurbaşkanınca istatistikî bölge birimleri sınıflandırması, kişi başına düşen milli gelir veya sosyoekonomik gelişmişlik düzeyleri dikkate alınmak suretiyle belirlenen illerde işveren hisseleri ile birlikte sigortalı hisselerinin tamamına kadar olan kısmı *Ekonomi Bakanlığı bütçesinden* (Şimdi: Ticaret Bakanlığı) karşılanır (Ek m. 2)[362], [363].

---

358 RG., 12.3.2008, 26814.

359 Tasarım projeleri ve tasarım merkezlerinde çalışan tasarım ve destek personeli hakkındaki teşvik 6676 sayılı Kanunla (RG., 26.02.2016, 29636) eklenmiştir.

360 Ayrıntılı bilgi için 25.09.2008 tarih ve bkz. 2008-85 sayılı Genelge.

361 Bu teşvikten daha önce her bir çalışan için beş yıl süreyle yararlanma olanağı tanınırken 6552 sayılı Kanunla bu süre sınırlandırılması kaldırılmıştır (6552 s.'lı K. 144/I, e).

362 Bakanlar Kurulunun 2012/3305 sayılı "Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar"ı yürürlüğe konulmuş (RG., 19.06.2012, 28328), anılan BKK'nın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar ise Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararın Uygulanmasına İlişkin 2012/1 sayılı Tebliğde açıklanmıştır (RG., 20.06.2012, 28329). Nihayet konu ile ilgili olarak 2012/30 ile 26.11.2012 ve 2012/37 sayılı Genelgeler çıkarılmıştır.

363 Teşvikle ilgili olarak bkz. BKK, m. 12/1,a.

Cumhurbaşkanı, Ticaret Bakanlığınca karşılanacak tutarın uygulama süresini, karşılama oranını ve kapsamını; yatırımın sektörü, büyüklüğü ve bulunduğu illere göre farklılaştırmaya yetkilidir (Ek m. 2/1).

Bu teşvik sadece işveren prim hissesi için değil, sigortalı prim hissesi için de söz konusudur. Fakat sigortalı prim hissesi teşviki tüm illerde çalışan sigortalılar için değil, Cumhurbaşkanınca belirlenen illerde çalışan sigortalılar için olabilecektir (Bkz. BKK m. 13). Teşvikin uygulanma süresi ise 12. maddenin 2. ve 3. fıkralarında düzenlenmiştir.

Primlerin karşılanabilmesi için işverenlerce, aylık prim ve hizmet belgelerinin Kuruma, muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin Hazine ve Maliye Bakanlığına yasal süresi içerisinde verilmesi ve karşılanmayan prim tutarın yasal süresi içinde ödenmiş olması şarttır (Ek m. 2/2). Bunun dışında teşvikin uygulanmayacağı haller ise Kanunda ayrıca belirtilmiştir (Ek m. 2/3, 4).

Yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalının fiilen çalışmadığının tespit edilmesi halinde işverenler hakkında Ek m. 14 hükmü uygulanır.

Bu madde kapsamındaki teşvikten yersiz olarak faydalanıldığının tespiti halinde işverenden yararlanılan teşvik tutarı gecikme zammı ve gecikme cezası ile birlikte tahsil edilir. Ayrıca, işyerinde sigortalının fiilen çalışmadığı halde bildirildiğinin tespit edilmesi halinde işveren hakkında Cumhuriyet başsavcılığına suç duyurusunda bulunulur (Ek m. 2/4).

ff) İşsizlik ödeneği alanların işe alınması halinde teşvik

İşsizlik sigortası Kanununda öngörülen bir başka prim teşviki de işsizlik ödeneği alanların bir an önce işe yerleştirilmesi amacını taşımaktadır[364]. Buna göre; işsizlik ödeneği alanların, işe alındığı tarihten önceki son altı aylık dönemde işe alındığı işyerindeki ortalama sigortalı sayısına ilave olarak istihdam edilmiş olması kaydıyla, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden, kısa vadeli sigorta primi tutarı %1 olmak üzere işveren prim ile sigortalı prim payları, kalan işsizlik ödeneği süresince Fondan karşılanır (m.50/5) [365]. Bu teşvik, 506 sayılı Kanunun geç. m. 20 kapsamındaki sigortalılar için de uygulanır. Bu teşvikten yararlanma bir süre ile sınırlandırılmadığı için devamlılık arz etmektedir[366].

---

364 Aynı yönde, *Caniklioğlu/Ocak,* 5921 Sayılı Kanun'la Getirilen Teşvikler, 170; *Öztürk*, Primler, 140.

365 Bu konuda ayrıntılı açıklamalar için 04.12.2009 tarih ve 2009-149 sayılı 4447 sayılı Kanunun 50. Maddesinin Beşinci Fıkrasında Öngörülen Sigorta Primi Teşviki hakkında Genelgeye bakınız.

366 *Bilgili*, Sigorta Prim Teşvikleri, 1132.

Bu teşvik için de işverenin aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Kuruma vermesi, prim borçlarını süresinde Kurumuna ödemiş olması şarttır. Ayrıca bu teşvikten yararlanan işverenler diğer teşviklerden yararlanamazlar. Bu durumda, işverenlerin tercihleri dikkate alınır. Ayrıca kamu idareleri bu teşvikten yararlanamazlar (4447 s.'lı K. m. 50/3). Bunun gibi, işçinin, işten ayrıldığı işyerinde tekrar işe başlaması halinde bu teşvik hükümleri uygulanmaz.

Bu teşvik sadece işverenin değil, sigortalının ödemesi gereken primlerin de İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmasını öngörmektedir. Ancak bu dönemde sigortalı sanki işsizlik ödeneği almış gibi, bu dönem sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazandığı süreyi etkilemekte, teşvikten yararlanılan süre sigortalının hak sahipliği süresinden düşülmektedir. Hüküm bu yönüyle bizce isabetsizdir[367].

Korumalı işyerlerinde çalıştırılan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren payı da Hazine tarafından karşılanır (m. 49/1).

Ekleyelim ki, 5510 sayılı Kanunda, 4447 sayılı Kanunda yer alan teşvikler hakkında Ek 14. madde uyarınca işlem yapılacağı öngörülmüş, ancak ardından aynı maddede 4447 sayılı Kanun m.50'de düzenlenen teşvik hakkında ek m. 14'ün uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla işverenin kayıt dışı sigortalı çalıştırdığının ya da bildirdiği sigortalıları fiilen çalıştırmadığının tespit edilmesi durumunda yararlanılan teşvik kesilmez.

gg) İşsizlik ödeneği alırken işe girenler için yapılacak uzun vadeli sigorta primi desteği

İşsizlik sigortası Kanununun ek 7. maddesine göre, işsizlik ödeneğinden yararlandırılıp, işten ayrılmalarını takip eden 90 gün içerisinde özel sektör işyerlerinde bu Kanun kapsamında işe giren ve işe girdiği tarihten itibaren hizmet akdine tabi olarak en az on iki ay süreyle kesintisiz çalışanlardan talepte bulunanların, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca sigortalı sayılmak suretiyle, işe başladıkları tarihten önce yararlandıkları en son işsizlik ödeneği süresi için Kurumca Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeme yapıldığı tarihte geçerli prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak uzun vadeli sigorta primi işveren ve sigortalı hisselerinin tamamı Fondan karşılanır. Bu fıkra hükümlerinden aynı işsizlik ödeneği hak sahipliği için sadece bir defa yararlanılır. Kanunda bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esasların Kurumca belirleneceği öngörülmüş olup söz konusu usul ve esaslar Kurumca yayınlanmıştır[368].

---

367 Düzenlemenin isabetli olmadığına ilişkin olarak bkz. *Canikliоğlu/Ocak,* 5921 Sayılı Kanun'la Getirilen Teşvikler, 175.

368 Bkz. https://km.corpus.com.tr/MevzuatIcerik.aspx?id=0z352c0i2I1s2P3G0R3G1V2i1L1x3k3v

hh) Kültür yatırımları ve girişimlerinde prim teşviki

İşverenlerin ödemeleri gereken primlerde teşvik öngören bir başka düzenleme de 5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanununda yer almaktadır[369].

Anılan Kanuna göre; bu Kanun uyarınca belgelendirilmiş kurumlar vergisi mükellefi yatırımcı veya girişimcilerin, ilgili idareye verecekleri aylık sigorta prim bordrolarında bildirdikleri, münhasıran belgeli yatırım veya girişimde çalıştıracakları işçilerin prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hissesinin, yatırım aşamasında üç yılı aşmamak şartıyla %50'si, işletme aşamasında ise yedi yılı aşmamak şartıyla %25'i, Hazinece karşılanır.

5225 sayılı Kanunda öngörülen sigorta primi teşvikinden kurumlar vergisi mükellefi olup da Kültür ve Turizm Bakanlığından 'Kültür Yatırım Belgesi' veya 'Kültür Girişim Belgesi' almış olan işverenler yararlanabileceklerdir (2010/109 s.lı Genelge, 2)[370].

Bu bendin uygulanması ile yatırım veya işletmenin niteliği dikkate alınarak mükellefin çalıştırabileceği azamî işçi sayısına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanlıkça müştereken belirlenir" (m. 5/1, c).

ıı) Yurt dışında çalıştırılmak üzere götürülen sigortalılar için yararlanılan teşvik

Daha önce de belirtildiği gibi, özel sektör işverenleri çalıştırmak üzere yurt dışındaki işyerlerine götürdükleri sigortalıları için sadece kısa vadeli sigorta primi ile genel sağlık sigortası primi öderler (m. 5/1, g). Öte yandan bu sigortalılar yurtdışında çalıştırıldıkları için bunlar için ödenen primlerde yüzde beş oranındaki Hazine teşviki uygulanmaz. İşte, yurt dışında iş üstlenen ve sigortalılarını yurt dışındaki işyerinde çalıştıran işverenlere yararlanamadıkları yüzde beş oranındaki prim teşvikini telafi etmek amacıyla 6486 sayılı Kanunla özel bir teşvik öngörülmüştür. Buna göre, bu işverenlerce ödenen %7,5 oranındaki genel sağlık sigortası priminin %5'lik kısmı Hazinece karşılanır (m. 81/1, i)[371].

---

369 RG., 21.07.2004, 25529.

370 Teşvikten yararlanmak için yapılması gereken işlemler ile aylık prim ve hizmet belgelerinin düzenlenmesi ilişkin olarak bkz. 2010/109 sayılı Genelge, 3, 4.

371 Teşvikin uygulanma esasları hakkında bkz. 2013/30 sayılı Genelge.

Ekleyelim ki, bu teşvik sadece yurt dışında iş üstlenen işverenlerin yurt dışına çalıştırmak üzere götürdükleri sigortalıları hakkında değil, geçici görevle yurt dışında çalıştırdıkları sigortalıları hakkında da uygulanır.

Bu teşvikten yararlanabilmek için de; aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde Kuruma verilmesi ve primlerin Hazinece karşılanmayan kısmının yasal süresi içinde ödenmiş olması ve ayrıca bu işverenlerin Kuruma prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması şarttır[372].

İşverenin kayıt dışı sigortalı çalıştırdığının ya da Kuruma bildirdiği sigortalıyı fiilen çalıştırmadığının tespiti halinde ek m.14 hükmü uygulanır.

ii) Çok tehlikeli işyerlerinde iş kazalarının engellenmesine yönelik teşvik

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların *işsizlik sigortası işveren payı* teşvik olarak *bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere* ve üç yıl süreyle %1 olarak alınır (4447 s.lı K. ek m. 4/1, c.1). Belirtelim ki, bu teşvik de devamlılık arz etmekte olup geçici bir süre için öngörülmemiştir.

Ülkemizdeki iş kazası sayısının çokluğu karşısında böyle bir teşvik hükmü kuşkusuz isabetli ve gereklidir. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymalarını çeşitli hukuki ya da cezai yaptırım hükümleri ile zorlamak kadar bu önlemlere uyulmasını teşvik etmek, uyanları ödüllendirmek de önemlidir. Hükmün temelinde de bu amaç vardır. Ancak teşvikin sadece çok tehlikeli işyerleri için öngörülmüş olması bu amaçla uyuşmamaktadır. Bu nedenle söz konusu teşvikin tüm işyerleri için öngörülmesi daha isabetli olurdu. Nitekim 5510 sayılı Kanunun mülga 83. ve 84. maddeleri, cüz'i de olsa, tüm işyerleri için teşvik öngörmekteydi. Anılan maddelerde düzenlenen derecelendirme sisteminin, primin azalma ve artma oranı biraz daha yüksek belirlenerek, tekrar düzenlenmesi, sosyal güvenliğin önleyici işlevi açısından çok daha isabetli olacaktır[373].

Teşvikin neden iş kazası ve meslek hastalığı riskine karşı da güvence sağlayan kısa vadeli sigorta kolu üzerinden değil de işsizlik sigortası primi üzerinden uygulandığını anlamak mümkün değildir. Bunun sebebi muhtemelen, öğretide de isabetle belirtildiği gibi, İşsizlik Sigortası Fonundaki birikimlerden yararlanmaktır[374]. Bunun isabetli olmadığı ise açıktır.

---

372 Teşvikten yararlanamayacaklar için bkz. m. 50/5, son cümle.

373 Benzer yönde, *Öztürk*, Primler, 72-73.

374 *Öztürk*, Primler, 72.

Bu teşvik 2015 yılında 6645 sayılı Kanunla getirilmesine rağmen teşvikin uygulanmasına 2019 yılının Ocak ayından itibaren başlanmıştır. Zira teşvikten yararlanabilmek için o işyerinde üç yıl boyunca yukarıda belirtilen nitelikte bir iş kazası olmaması gerekmekte, ayrıca teşvik koşulların tamamlandığı tarihi takip eden takvim yılı başından itibaren uygulanmaya başlanmaktadır. Bu nedenle Kanunun çıkarıldığı tarih itibariyle tescilli bir işyeri ancak 2019 yılının Ocak ayı itibariyle bu teşvikten yararlanmaya başlayabilmiştir. Konunun ayrıntılarını gösteren bir de Tebliğ çıkarılmıştır[375].

İşyerinin Kanunda öngörülen niteliklere sahip olup olmadığı Kurum sistemi tarafından otomatik olarak incelenmekte, teşvikten yararlanmak için işverenlerin Kuruma başvurması gerekmemektedir. Bir diğer deyişle Kurum kendiliğinden uygulamaya başlamaktadır (Teb. m.8/1, 2). Buna karşılık teşvikten yararlanma koşullarını kaybeden işverenin koşulları tekrar sağlaması halinde teşvikten yararlanabilmesi için Kuruma başvurması gerekmektedir (Teb. m.8/3). Bu başvurunun da Aralık ayının son gününden önce yapılması önem arz etmektedir, zira aksi takdirde teşvikten yararlanma hakkı bir sonraki yıla kalmaktadır.

Ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmesi hâlinde takip eden aydan itibaren bu teşvik uygulamasına son verilir. Ekleyelim ki, bu sebebin dışında işyerinin tehlike sınıfı değiştirilerek tehlikeli ya da az tehlikeliye düşürüldüğünde ya da işverenin çalıştırdığı sigortalı sayısı onun altına düştüğünde de teşvikten yararlanma hakkı sona ermektedir (Teb. m.10/1, a, b). Kanuna dayanan bu sebeplerin dışında Tebliğ ile bir başka sona erme sebebi daha düzenlenmiştir. Buna göre, işyerinin, İSG-KATİP'e kayıtlı onaylanmış ve devam eden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesine ilişkin, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ya da İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre Bakanlıkça yetkilendirilmiş kurum ve kuruluşlar ile yapılmış bir sözleşmesinin bulunmaması halinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin alınmadığı ay başından itibaren işyerinin teşvik uygulamasına son verilir (m.10/1, ç). Kanunda olmayan bir sebebin Tebliğ ile düzenlenmesi ise normlar hiyerarşisine açıkça aykırıdır.

Tebliğe göre, asıl işveren- alt işveren ilişkisinin kurulduğu işyerlerinde, alt işverenin asıl işverene bağlı işyerinde ölümlü veya sürekli iş göremezlik

---

375 Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşvikinden Yararlanılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ, RG., 31 Aralık 2018, 30642 (4. Mük).

ile sonuçlanan iş kazası yaşanması halinde alt işverenin ve asıl işverenin teşvik uygulamasına son verilir. Buna karşılık asıl işverenin işyerinde ölümlü veya sürekli iş göremezlik ile sonuçlanan iş kazası yaşanması halinde alt işverenin teşvik uygulamasına son verilmez (Teb. m.10/7). Alt işverenin işyerinde meydana gelen iş kazasından dolayı asıl işverenin teşvik uygulamasına son verilmesini kanaatimizce isabetli bulmak mümkün değildir.

İşverenler Kanunda öngörülen şartları tekrar sağlamaları ve talepleri hâlinde bu teşvikten yeniden yararlanırlar (Ek m. 4/1, c. 1,2).

Öte yandan hükümdeki "sürekli iş göremezlikle sonuçlanan" ibaresine verilecek anlam oldukça önemlidir. İş kazası sonucu ortaya çıkan iş göremezlik oranı %1 de olsa teşvik sona erecek midir? Yoksa en az % 10 oranında sürekli iş göremezlik olması mı gerekecektir? Bu soruların cevabı Kanunda bulunmamaktadır. Bunun dışında maddede geçen "şartları tekrar sağlama" ibaresi de duraksama yaratacak niteliktedir. Hüküm yeniden üç yıllık bir bekleme süresinin öngörülüp öngörülmediği noktasında tereddüt yaratmaktadır. Bu nedenle söz konusu soruların açıklığa kavuşturulacağı bir düzenlemeye ihtiyaç vardır. Bu konudaki açıklık dolaylı da olsa konuya ilişkin olarak çıkarılan yukarıda sözü edilen Tebliğle sağlanmıştır. Buna göre, teşvikten yararlandıktan sonra tekrar üç yıllık bir bekleme süresi öngörülmektedir (Teb. m.10/4, 5).

On çalışan sayısının hesabında Türkiye genelinde birden fazla tescilli *çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri bulunan* işverenin m. 4/1, (a) bendi kapsamında çalıştırılan toplam çalışan sayısı esas alınır. Şu halde, on sigortalı sayısının hesabında tehlikeli ya da az tehlikeli işyerlerinde çalışan sigortalı sayısı dikkate alınmayacaktır. Buna karşılık çok tehlikeli işyerlerindeki çalışanların yaptığı iş önem taşımaz. O işyerindeki, söz gelimi yönetici konumundaki çalışanlar da on sayısının hesabında dikkate alınacaklardır.

Bu maddeye göre teşvikten yararlanan işverenlerden birinci fıkrada belirtilen iş kazalarını bildirmeyenler, iş kazasının meydana geldiği tarihten itibaren yararlandıkları primleri yasal faizi ile birlikte geri öderler ve bu teşvikten beş yıl süre ile yasaklanırlar (Ek m. 4/2). Maddenin birinci fıkrasında sözü edilen iş kazaları "ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan" iş kazalarıdır. Dolayısıyla teşvikten yasaklama ancak bu nitelikteki iş kazalarının bildirilmemesi halinde söz konusu olur.

Bu teşvikten yararlanmak için yukarıda belirtilen koşulların dışında işverenin Kuruma prim, idari para cezası ya da gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması aranmamıştır. Dolayısıyla borcu bulunan işverenler de bu teşvikten yararlanabilirler.

jj) İşbaşı eğitim teşviki

Bu teşvikten yararlanılabilmesi için işe alınan sigortalının 18 ya-

şından büyük, 29 yaşından küçük olması, Türkiye İş Kurumu tarafından 31.12.2018[376] tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programlarını tamamlaması ve programın bitimini müteakip en geç üç ay içinde programı tamamladığı meslek alanında m. 4/1, (a) bendi kapsamında işe alınması gerekmektedir. Ayrıca işverenin sigortalıyı işe aldığı yıldan bir önceki *takvim yılında* işyerinden bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak işe alması da şarttır (geç. m. 15/1). Dolayısıyla halen uygulanmakta olan işbaşı eğitim programlarına katılanlar için bu teşvikten yararlanma olanağı kalmamıştır. Buna karşılık en son 31.12.2018 tarihinde başlayan programları bitirenlerden sigortalı olarak bu teşvik kapsamında çalışmaya başlayanlar için teşvikin uygulanmasına devam edilmektedir.

İşbaşı eğitimi Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nde[377] düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre, işbaşı eğitim programları Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizlerin yine Kuruma kayıtlı işyerlerinde, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla düzenlenebilir (m. 45). Programın temel amacı ise mesleki deneyimi veya iş tecrübesi olmayan kişilere mesleki deneyim ve iş tecrübesi kazandırılarak bu kişilerin istihdam edilebilirliklerinin arttırılması, bir diğer amacı ise nitelikli işgücü temin etmekte zorlanan işverenlere işe alacakları kişileri işyerinde belli bir süre gözlemleyerek ve eğitim vererek kişiler hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olma ve işe alma konusunda isabetli bir karar verme imkânı sunmaktır[378]. İşte bu programı bitirenlerin işe alınırlıklarını artırmak amacıyla işverenler için 4447 sayılı Kanunun geçici 15. maddesinde sosyal sigorta prim teşviki öngörülmüştür.

Sigortalının işe alındığı işyeri imalat sanayi sektöründe[379] ise teşvikin süresi 42 ay, diğer sektörlerde 30 aydır. Teşvik tutarı ise, yüzde beş oranındaki teşvik uygulandıktan sonra kalan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait oranına göre ve prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanır. Teşvik İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.

Teşvikten yararlanabilmek için işverenin aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde Kuruma vermesi, prim borcunu yasal süresi içinde ödemesi ve kapsama giren sigor-

---

376 Belirtelim ki bu tarih Kanun maddesinde 31.12.2016 olarak yer almaktadır. Ancak Kanuna konulan bir hükümle Bakanlar Kurulu, teşvikten yararlanmak için kursa başlama süresi olan bu tarihi birer yıl süreyle ve en çok 31.12.2018'e kadar ertelemeye yetkili kılınmıştır. Bakanlar Kurulu bu süreyi önce 20.12.2016 tarihli ve 2016/9643 sayılı BKK eki Karar ile 31.12.2017 tarihine, ardından da 25.12.2017 tarihli ve 2017/11174 sayılı BKK eki Karar ile 31.12.2018 tarihine kadar uzatmıştır. Ekleyelim ki, Cumhurbaşkanlığı sistemine geçilmesi üzerine maddedeki Bakanlar Kurulu ibaresi 700 sayılı KHK ile Cumhurbaşkanı olarak değiştirilmiştir.

377 RG., 12.03.2013, 28585.

378 http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/Duyurular/10_soruda_isbasi_egitim_programi.pdf

379 Destekten yararlanacak imalat sanayi sektöründe faaliyet gösteren işyerleri, işkollarına göre Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması dikkate alınarak Bakanlık tarafından belirlenir.

talının işe alındığı işyerinden dolayı Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması şarttır (geç. m. 15/2).

Bu teşvikten yararlanan işverenlerin[380] kayıt dışı sigortalı çalıştırdığının tespiti halinde ek m.14 uygulanırken, bildirdiği sigortalıyı fiilen çalıştırmadığının tespiti halinde Ek m.14 uygulanmaz (ek m.14/2). Bir diğer deyişle bu son durumda işverenin yararlandığı teşvik kesilmez (Bkz. 2017/18 s.lı Genelge).

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirlenir.

c) Birden fazla teşvikten aynı sigortalılarla ilgili olarak aynı anda yararlanma halinde öncelikle yüzde beş oranındaki teşvikin uygulanması

İşverenler kural olarak aynı anda aynı sigortalı için birden fazla teşvikten yararlanabilirler. Ancak bu durumda öncelikle yüzde beş oranındaki teşvik uygulanır (m. 81/1, ı). Buna karşılık 4447 sayılı Kanun m. 50/5'de öngörülen prim teşvikinden diğer teşviklerle birlikte yararlanılamaz (Bu konuda ayrıca bkz. 2011/45 s.lı Genelge, 2). Bunun gibi bazı geçici teşvikler de söz konusu teşvik diğer teşviklerle birleşememektedir.

d) Teşviklerden geçmişe yönelik yararlanamama/geçmişte yararlanılan teşviki başka bir teşvikle değiştirememe

İşverenler, 2021 yılında 7316 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce Kanunda öngörülen bazı sınırlamalarla geçmişte yararlanmadığı teşvikten yararlanma ya da yararlanmış olduğu teşviki başka bir teşvikle değiştirme olanağı sahiptiler. Ancak 15.04.2021 tarih ve 7316[381] Kanunla bu olanak kaldırılmıştır.

Kanunun Ek m. 17/1 hükmüne göre, 5510 sayılı Kanun veya diğer kanunlarla sağlanan prim teşviki, destek ve indirimlerinden yararlanılabileceği halde yararlanılmayan ay/dönemler için geriye yönelik prim teşviki, destek ve indirimlerinden yararlanılamaz, yararlanılmış olan prim teşviki, destek ve indirimler başka bir prim teşviki, destek ve indirim ile değiştirilemez.

Ek m.17 ile bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih olan 1.4.2018'den önce teşviklerden yararlanma hakkı varken yararlanmayan ya da yararlandığı teşviki değiştirmek isteyenler işverenler için özel bir hak tanınmıştı. Ancak bu haktan yararlanmak için de maddenin yürürlüğe girdiği tarih olan 1.4.2018 tarihinden itibaren bir ay içinde başvuru koşulu aranmıştı

---

380 Teşvikten yararlanamayacak işverenler için bkz. geç. m. 15/6.

381 RG., 22.04.2021, 31462.

(Ek m.17/2, 3). Dolayısıyla bu süre 01.05.2018 tarihi itibariyle dolmuş olup bugün için artık teşviklerden geçmişe dönük yararlanmak mümkün değildir.

Ekleyelim ki, Ek m. 17'nin düzenlenmesinden önce uygulamada çok sayıda işveren cari ayda yararlandıkları teşvikleri kendileri için daha avantajlı olan diğer teşviklerle değiştirmek istemişler, bunun Kurum tarafından kabul edilmemesi üzerine de davalar açılmıştı. Ek m. 17/4'de bu davalara yönelik olarak özel bir hüküm öngörülmüş ve söz konusu davaların konusuz kalması sebebiyle karar verilmesine yer olmadığına karar verileceği belirtilmişti. Ancak bu fıkranın Anayasaya aykırılığı iddiasıyla açılan dava üzerine Anayasa Mahkemesi söz konusu hükmü iptal etmiştir[382].

5. Primleri ve İdari Para Cezalarını Süresinde Ödememenin Yaptırımı: Gecikme Cezası ve Zammı ile Müteselsil Sorumluluk

a) Gecikme zammı

Primlerin ve idari para cezalarının süresi içinde ödenmemesinin en önemli yaptırımı gecikme cezası ve zammının uygulanmasıdır[383], [384].

Kurumun prim ve diğer alacakları süresi içinde ve tam olarak ödenmezse, ödenmeyen kısım sürenin bittiği tarihten itibaren ilk üç aylık sürede her bir ay için %2 oranında gecikme cezası uygulanarak artırılır (m. 89/2)[385]. Böylece 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

---

382 AYM, 19.02.2020, E. 2018/139, K. 2020/12, (RG., 05.05.2020, 31118). Konuya ilişkin olarak ayrıca bkz. 2018/17 sayılı Genelge ile 2020/42 sayılı Genelge.

383 Yargıtaya göre Libya'da çalıştırılan Türk işçilerinin primlerinin Türkiye'ye transfer edilmemiş olması halinde de gecikme zammı uygulanır (10. HD., 27.12.1994, 5434/20981, YKD, Temmuz 1995, 1061-1064; *Okur*, 1994 Yılı Kararları, 131 vd.). SSKurumunun 9.6.1994 t. ve 16-82 Ek Nolu Genelgesine göre de SSK. m. 140 uyarınca verilen idari para cezalarının yasal süresi içinde ödenmemesi halinde, primlerin tahsilinde olduğu gibi gecikme zammı uygulanacaktır.

384 4958 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce Kurumun prim alacaklarına uygulanacak gecikme zammı oranını 6183 sayılı Kanun m. 51 uyarınca Bakanlar Kurulu belirlenmekteydi. 4958 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, önce Kurumun prim ve diğer alacaklarının süresi içinde ve tam olarak ödenmemesi halinde ödenmeyen kısmın sürenin bittiği tarihte %10 oranında artırılacağı öngörülmüş (Bkz. *Güzel/Ocak*, 4958 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler, 149 vd.) ardından 5458 sayılı Kanunla konu bugünkü biçimine dönüştürülmüştür. 506 sayılı Kanunun 5510 sayılı Kanundan önceki hali için bkz. 28.03.2006 tarih ve 16-367 Ek sayılı Genelge.

385 Belirtelim ki, bu oran daha önce %3 idi. Anılan düzenlemede Bakanlar Kurulunun bu oranı iki katına kadar artırmaya veya %1'e kadar indirmeye, başka bir kanuni orana getirmeye ve uygulama tarihini belirlemeye yetkili olduğu belirtilmiştir. Bakanlar Kurulu, bu yetkisine dayanarak söz konusu oranı 28.4.2010 tarihini takip eden aybaşından geçerli olmak üzere %2'ye indirmiştir (1.3.2010 tarihli ve 2010/260 sayılı BKK- RG., 28.04.2010, 27565). Maddede geçen Bakanlar Kurulu ibaresi 2018 tarih ve 703 sayılı KHK ile Cumhurbaşkanı olarak değiştirilmiştir.

edilen Devlet iç borçlanma senetlerinin aylık ortalama faizi bileşik bazda uygulanarak gecikme zammı hesaplanır. Ancak, ödemenin yapıldığı ay için gecikme zammı günlük hesaplanır.

Dava ve icra takibi açılmış olsa bile, prim ve diğer Kurum alacaklarının ödenmemiş kısmı için gecikme cezası ve gecikme zammı tahsil edilir (m. 89/2).

Sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası prim gelirleri, idari para cezaları, gecikme cezaları, gecikme zamları ve katılım payları Kurumun gelirleri kapsamında yer aldıkları için (5502 s.lı K. m. 34) süresi içinde Kuruma ödenmeyen idari para cezaları da m. 89/2 hükmü uyarınca hesaplanacak gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir[386].

Gecikme zammının hukuki niteliği öğretide tartışmalı olmakla birlikte ağırlıklı görüş gecikme zammının nitelikli bir temerrüt faizi olduğu yönündedir[387].

Kurum daha önce gecikme zamlarına ilaveten ayrıca yasal faiz de talep ederken, 03.08.2005 tarih ve 16- 349 Ek sayılı Genelgesinde de belirtildiği üzere, tebliğ edilen gecikme zammına ayrıca yasal faiz dahil edilmemektedir[388].

b) Müteselsil sorumluluk

Kurumun prim alacakları nedeniyle, işveren vekili[389] (m. 12/2), asıl işveren ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren dışında, bazı kamu görevlileri ile tüzel kişiliği haiz işyerlerinin yönetim kurulu üyeleri dahil üst düzey yönetici ve yetkilileri de, sigortalının işvereni ile birlikte Kuruma karşı sorumlu tutulmuşlardır[390].

---

386 YHGK'na göre, bizce de isabetli olarak, 3995 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 7.6.1994 tarihinden önceki idari para cezalarına gecikme zammı uygulanmaz (4.3.1996, 1173/1798, YKD, Haziran 1996, 966-967). Gecikme zammının başlangıç tarihi ise, 3995 sayılı Kanunla gerçekleştirilen değişikliğin dikkate alınarak, m. 140/4'deki 7 günlük (şimdi: 15 günlük) sürenin bitim tarihidir (Yarg. 21. HD., 14.3.1996, 1256/1381, YKD, Şubat 1997, 265-266). Aynı yöndeki bir başka karar için bkz. (5.2.2002, 9323/692, YKD, Temmuz 2002, 1043/1046).

387 *Tuncay*/*Ekmekçi*, 230; *Ekmekçi*, 2009 Yılı Kararları, 378; *Özkaraca*, Zamanaşımı, 54; *Öztürk*, Primler, 264; *Karabacak*, Prim Ödeme Yükümlülüğü, 41.

388 Yargıtay 10. HD'ye göre de, gecikme zammına faiz yürütülemez (Yarg. 10. HD., 29.12.1998, TÜBA/İİÇB-31.5.1999). Yarg. 21. HD.'ne göre ise, gecikme zammı, faiz değil bir tür gecikme tazminatı olduğundan faize faiz yürütülemeyeceği kuralı uygulanmaz. Gecikme zammı için borçlunun mütemerrit olduğu tarihten itibaren faiz istenebilir (11.6.2001, 4373/4633 YKD, Aralık -2001, 1867).

389 Yarg. 10. HD.'si 28.5.1991 tarihli kararında (3730/5299, İş ve Hukuk, Ekim 1991, 35-36), 3203 sayılı Kanunla işveren vekilinin sorumluluğunun mali konulara da teşmil edildiğini, dolayısıyla prim borcu ve teferruatından sorumlu tutulacağını, ancak bu sorumluluğun anılan Kanunun yürürlüğe girdiği 1.6.1985 tarihinden önceye rastlayan borçtan dolayı sözkonusu olamayacağına hükmetmiştir.

390 Bkz. *Çolak*, M., SSK Primlerinin Ödenmesinde Üst Düzey Yöneticilerinin Sorumluluk Du-

Müteselsil sorumluluk doğuran bir diğer hal ise, işyerinin Kanunda belirtilen biçimde bir başka işverene devredilmesidir. İşveren vekili, asıl işveren[391] ve geçici işverenin müteselsil sorumluluğu konusunda daha önceki bölümlerde bilgi verildiği için burada sadece üst düzey yöneticiler ve işyerinin devrinden dolayı müteselsil sorumluluk üzerinde durulacaktır.

Ekleyelim ki, 6183 sayılı Kanunun 35. maddesi uyarınca limited şirketlerin ödenmeyen amme alacaklarından dolayı ortaklar, koydukları ya da koymayı taahhüt ettikleri sermaye miktarıyla doğrudan doğruya sorumludurlar. Aynı esas, şirket tüzel kişiliğinin Kuruma olan prim borçları açısından da geçerli olacaktır[392],[393].

Gecikme zammının artırılması ve müteselsil sorumluluk ilkesinin genişletilmesi gibi yasal önlemlere karşın, sosyal sigorta primlerinin tahsili konusunda başarılı sonuçların elde edildiği söylenemez. Üstelik, düzenli aralıklarla çıkarılan kanunlarla tahakkuk etmiş, fakat henüz ödenmemiş bulunan primlerin gecikme zammı ve faizleri ile idari para cezaları, kısmen de olsa, terkin edilmektedir. Ayrıca, geçmiş dönemde, belediye ve diğer kamu kurumlarının borçları, Hazine Müsteşarlığınca Kuruma yapılan ödemelere mahsup edilmiştir[394]. İsabetli olmayan bu uygulamalar sosyal sigortaların finansman dengesini bozmakta ve prim tahsilatını güçleştirmektedir[395].

aa) Şirket yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yönetici veya yetkililerin sorumluluğu

Kurumun sigorta primleri ve diğer alacakları *haklı bir sebep olmaksızın* bu Kanunda belirtilen sürelerde ödenmez ise kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, tüzel kişiliği haiz *diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dâhil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kuruma karşı işverenler ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludurlar* (m. 88/20).

Bu maddeyle ilgili olarak öncelikle tespit edilmesi gereken, fıkrada sözü edilen kişilerin Kurumun sadece prim borçlarından dolayı değil, diğer ala-

---

rumlarının İrdelenmesi, Yaklaşım, Mayıs 2003, 239 vd.; Bu konuda geniş açıklamalar için bkz. *Balcı/Yılmaz*, 73 vd.; *Karabacak*, Prim Ödeme Yükümlülüğü, 115 vd.

391 Buna karşılık, alt işveren hakkında uygulanan idari para cezalarından, cezai sorumluluğun kişisel olması nedeniyle, asıl işverenin müteselsil sorumluluğu söz konusu olmaz, (Yarg.10. HD., 14.9.1988, 5238/5445, YKD, Şubat 1989,197-198; 15.5.1990, 8112/5602, YKD, Haziran 1992, 837; 14.9.1998, 5238/5445, YKD, Şubat 1999,197-198; 23.9.2002, 5424/6573, Çimento İşv. D., Ocak 2003, 61-62).

392 Yarg. 21. HD., 14.6.1999, 3803/4229.

393 Yargıtaya göre, Kuruma borcu bulunan şirket ortağı, şirkete ait hisselerini sattığı tarihten sonrası için sorumlu tutulamaz, Yarg. 10. HD., 567/2030, TÜBA, 28.03.2004, 9.

394 Bkz. 3786 Sayılı Kanun (RG., 14.3.1992, 21171) ile 8.5.1997 t. ve 4247 sayılı Kanun (RG., 16.5.1997, 22991). Ayrıca bkz. 22.5.1997 t. ve 16-139 Ek Genelge.

395 Bkz. *Yazıcı*, Gecikme Zammı Affı, 5.

caklarından da müteselsilen sorumlu tutulduklarıdır[396]. Bu durumda, örneğin şirket hakkında tahakkuk eden idari para cezasını *haklı bir neden olmaksızın süresinde Kuruma ödemeyen* üst düzey yönetici ve yetkililer de müteselsilen sorumlu olacaklardır.

Öte yandan 5510 sayılı Kanunda, 506 sayılı Kanundaki düzenlemeden farklı olarak üst düzey yönetici ve yetkili kavramına "yönetim kurulu üyeleri" ile işverenin kanuni temsilcileri de dahil edilmişler ve müteselsil sorumlu tutulmuşlardır.

Belirtelim ki, düzenleme tüzel kişinin borçlarından tüzel kişinin sorumlu olması ilkesine bir istisna getirdiği ve fıkrada sözü edilen kişileri kişisel malvarlıkları ile de sorumlu tuttuğu için bu maddenin uygulanmasında "tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri"[397] ile "üst düzey yönetici veya yetkili"[398,399] kavramlarına verilecek anlam büyük

---

396 Önceki dönemde üst düzey yöneticilerin müteselsil sorumlulukları sadece prim alacağı için söz konusuydu (SSK. 80/12); Yargıtaya göre, DSİ. 23. Bölge Saymanlık Müdürünün müteselsil sorumluluğu, DSİ'ne ait işyerlerinde çalışan sigortalılara ait prim ve gecikme zammına ilişkindir. Müteahhidin yaptığı inşaat işlerinden dolayı saymanlık müdürünün m. 80 kapsamında herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır (Yarg. 10. HD., 27.4.1999, 1165/2873, YKD, Eylül 1999, 1237-1239).

397 Yüksek Mahkemenin bir kararına göre, Belediye Başkanı, SSK'nun 80. maddesinin son fıkrasında öngörülen "... Kamu kurum ve kuruluşlarının tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri..." sözcükleri kapsamına girer ve belediye tüzel kişiliğine ait prim ve gecikme zammı borcunun ödenmemesinden kişisel olarak sorumludur, (Yarg. 10. HD., 25.6.1992, YKD, Ekim 1992, 1560 vd.; Kararı inceleyen *Şakar,* Sorumluluğun hukuki dayanağının SSK. m. 4/4 olması gerektiğini savunmakta, ancak kararda varılan sonucu isabetli bulmaktadır: İHD., Temmuz-Eylül 1993, 449 vd.). Danıştay 1. Dairesi ise, belediye başkanının mali sorumluluğunu kabul etmemektedir (27.6.1989, 85/93, Dan. Derg. 1990, S. 76-77, 16). Yargıtay 10. HD., 14.2.1994 tarihli kararında da (6920/2244, İş ve Hukuk, Ağustos-Eylül 1994, 30-32) ödenmeyen prim borçlarından belediye başkanını sorumlu tutmuştur.

398 Yargıtay, 506 sayılı Kanun döneminde, anonim şirketin yönetim kurulu üyesinin, üst düzey yönetici olarak, müteselsilen sorumlu olduğu sonucunu varmıştı, (10. HD., 25.10.1993, 4739/11445, TÜBA/İİÇB, 1995, 1023); buna karşılık, üst düzey yönetici veya yetkili sıfatı bulunmayan sadece şirket ortağı olan kimsenin müteselsil sorumluluğu söz konusu olmaz (Yarg. 12. HD., 2.6.1997, 5893/6400, TÜBA/İİÇB: 1136-11.8.1997). Yargıtaya göre, TCDD Bölge Saymanlığı, Genel Müdürlük Mali İşler Dairesinin emri üzerine primlerin ödenmemesinden ötürü sorumlu tutulamaz (10. HD., 3.10.1995, 8159/7789, YKD, Şubat 1996, 225 vd.; ayrıca*: Sözer*, 1995 Yılı Kararları, 202). Buna karşılık, TCDD Genel Müdürü, primlerin yasal süresi içinde ödenmemesi halinde, müteselsilen sorumludur (Yarg. 21. HD., 21.12.1995, 7807/7700, YKD, Şubat 1997, 261). Yargıtay son kararlarında, önceki kararlarından farklı olarak m. 80/11 hükmünü daha dar yorumlamaktaydı. Yargıtaya göre, Kooperatif yönetim kuruluna seçilmekle birlikte, başkan, 2. başkan, murahhas üye veya muhasip üye sıfatı bulunmayan bir kimse üst düzey yönetici kabul edilemez (Yarg. 21. HD., 1.4.2002, 517/2702). Bunun gibi, Yargıtaya göre, işveren Ltd. Şirketinin, ortaklar kurulu kararı ile SS Kurumu nezdinde her türlü işleri takip ve sonuçlandırmaya, yazılı müracaatlarda bulunmaya ve tediyeye tek başına imza ile şirketi temsil etmeye yetkili kılınan fabrika müdürünün üst düzey yönetici olarak nitelendirilmesi gerekir (Yarg. 21. HD., 27.5.2002, 3626/4941). Limited şirket müdürünün üst düzey yönetici sayılacağı konusunda bkz., Yarg. 21. HD., 11.04.2013, 2013/2998-7337, *Balcı/Yılmaz*, 140-141.

399 Kurumun 11.8.1997 tarih ve 16-145. Ek sayılı Genelgesine göre, Kamu Kurum ve kuruluşla-

önem taşımaktadır[400, 401]. Kanunda bu kavramların tanımı yoktur. Ayrıca öğretide de belirtildiği gibi bu kavramlar hukuki olmaktan ziyade işletme bilimine ilişkin olup[402] içeriği belirsizdir. Nitekim bu nedenle uygulamada bu konuda pek çok uyuşmazlık çıkmaktadır. Uyuşmazlıklar hem kimin üst düzey yönetici veya yetkili sayılacağı konusuna odaklanmakta hem de sorumluluk açısından üst düzey yönetici veya yetkili olmanın yetip yetmeyeceği aynı zamanda primleri ödeme konusunda sözü edilen kişinin yetkisinin olması gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

Yargıtay, 506 sayılı Kanun döneminde verdiği kararlarında, maddede sözü edilen üst düzey yöneticiden kastın, *şirketin yönetim ve idaresinde etkili ve söz sahibi olan kişiler* olduğunu belirtmekteydi. Yargıtayın bu yöndeki bir kararına göre, şirketin idare ve borçlarının ödenmesinde, güncel işlerin yürütümünde *inisiyatifi elinde bulunduran kişiler* üst düzey yönetici sayılırlar[403]. Yine 506 sayılı Kanun döneminde Yüksek Mahkemenin, uygulamada önem taşıyan, anonim şirketler açısından üst düzey yönetici kavramına açıklık getiren başka bir kararına göre de, prim borçlarından dolayı müteselsil sorumluluktan söz edebilmek için, o kimsenin yönetim kurulunda başkan veya başkan yardımcısı gibi unvan taşıması veya *imza yetkisine sahip üye olması veya şirketin yönetiminde parasal konularda yetkili genel müdür, finansman veya muhasebe müdürü gibi* üst düzeyde sorumluluk taşıyan bir görevli olması gerekir[404].

---

rında, Genel Müdür, Yönetim Kurulu Üyeleri, Belediye Başkanlığı ile tahakkuk ve tediye ile görevli Muhasip-Muhasebe ve Hesap İşleri Müdürleri, Saymanları; Tüzel Kişiliği haiz işyerlerinde ise, üst düzeydeki yetkilileri (Genel müdür ve Yönetim Kurulu Üyeleri, vb.) müteselsilen sorumludurlar.

400 Yargıtaya göre, Çiftçi Malları Koruma Başkanlığının en yetkili organı olan Koruma Meclisi üyeleri ödenmeyen primlerden üst düzey yönetici sıfatıyla sorumludurlar, Yarg. 10. HD., 28.11.2011, E. 2010/7465, K. 2011/16239, (www.kazanci.com); Çiftçi Malları Koruma Başkanlığına ilişkin daha yeni bir karar ve değerlendirmesi için bkz. Arıcı, 2017 Yılı Kararları, 514 vd.

401 Üst düzey yönetici ve yetkili kavramı konusunda geniş açıklamalar için bkz. *Kabakcı*, Mahmut: Sosyal Sigorta Prim Borçlarından Şahsi Sorumluluk, İstanbul 2019, 100 vd.

402 *Kabakcı*, Şahsi Sorumluluk, 97-98.

403 Yargıtaya göre, somut olayda, davacının yönetim kurulu başkan yardımcısı olarak üst düzey yönetici olduğu, gereğinde başkanlığına vekalet ettiği de nazara alındığında, prim ve borçlardan sorumlu olacağı sabittir (21. HD., 17.6.2002, 4264/5767, YKD, Ekim 2002, 1559-1560).

404 Yüksek Mahkemeye göre, A.Ş. kurucu ortak ve yetkililerinin anılan maddeye göre müteselsilen sorumlu tutulabilmesi için, primlerin tahakkuk ve ödenmesinde yetkili üst düzey yönetici olması, yönetim kurulunda başkan veya başkan yardımcısı gibi ünvan taşıması veya imza yetkisine sahip üye olması veya şirketin yönetiminde parasal konularda yetkili genel müdür,

Bu kararlar günümüzde de kural olarak geçerlilik taşımakla birlikte özellikle fıkraya eklenen yeni bazı kişi kategorileri sebebiyle Yargıtay görüşünde bazı farklılıklar olmuştur. Yargıtay fıkraya eklenen *şirket* "yönetim kurulu üyeleri" ibaresini dikkate alarak bu kategorideki kişilerin Kurum alacaklarından müteselsilen sorumlu tutulmaları için yetkilerinin olup olmamasının önemli olmadığını belirtmektedir. Gerçekten Yargıtaya göre prim borçlarından sorumlu tutulmak için yalnızca yönetim kurulu üyesi olmak yeterli olup, ayrıca bu kişide temsil ve ilzam yetkisinin bulunup bulunmadığının araştırılmasına gerek yoktur[405], [406]. Biz ise, şirket yönetim kurulu üyelerinin prim borçlarından birlikte sorumlu tutulabilmesi için salt yönetim kurulu üyesi olmasının yetmeyeceği, aynı zamanda primlerin ödenmesi konusunda yetkisinin de olması gerektiği kanaatindeyiz[407]. Kaldı ki, düzenlemede kamu görevlilerinin "tahakkuk ve tediye ile görevli" olmalarının aranmasının bu kişilerin bu konuda yetkili olmasını da içerdiği, aynı yorumun diğer tüzel kişilerin yönetici ve yetkilileri gibi yönetim kurulu üyeleri için de yapılmasının eşitlik ilkesinin bir gereği olduğunu da düşünüyoruz.

Şirket dışındaki *diğer tüzel kişilerin yönetim kurulu üyeleri*[408] ile yönetim kurulu üyesi olmayan üst düzey yönetici ve yetkililer açısından ise Yargıtay bu kişilerin ödenmeyen primlerden müteselsil sorumlu tutulabilmesi için prim ödeme konusunda mali yetkisinin olması gerektiğini, bizce de isabetli olarak, kabul etmektedir[409]. Dolayısıyla bize göre ister yönetim kurulu üyesi

---

finansman veya muhasebe müdürü gibi üst düzeyde sorumluluk taşıyan görevli olması gerekir (Yarg. 21. HD., 7.6.1999, 3875/4011; 26.9.2000, 5121/6113, YKD, Nisan 2001, 579-580).

405 YHGK. 25.01.2017, E. 2014/21-2313, K. 2017/152, (www.kazanci.com); aynı yönde Yarg. 10. HD., 21.10.2019, E. 2017/3179, K. 2019/7713, (www.kazanci.com). Konuya ilişkin olarak ayrıca bkz. *Karabacak*, Prim Ödeme Yükümlülüğü, 150-151.

406 Şirketin prim borcu için yönetim kurulu üyesinin sorumlu tutulmasının mülkiyet hakkına müdahale oluşturduğu iddiası ile konu bireysel başvuru hakkı çerçevesinde Anayasa Mahkemesinin önüne gitmiş ancak Anayasa Mahkemesi, oyçokluğuyla, hüküm sebebiyle başvurucunun mülkiyet hakkının ihlal edilmediğine karar vermiştir (AYM, 30.05.2019, Başvuru No: 2015/11192 (RG., 19.07.2019, 30836).

407 Aynı yönde *Kabakcı*, Şahsi Sorumluluk, 109 vd. ve 108, dn.279'da sözü edilen yazarlar; ayrıca bkz. *Arıcı*, 2017 Yılı Kararları, 515-516.

408 Yarg. 21. HD., 16.04.2018, E. 2016/18841, K. 2018/3868. Bu karara konu olayda davacı Spor Kulübü Derneği yönetim kurulu üyesidir ve Yargıtay 21. Hukuk Dairesi salt yönetim kurulu üyesi olmanın prim borçlarından sorumlu olmak için yetmediğine karar vermiştir. Kararın değerlendirmesi için bkz. *Kabakcı*, 2018 Yılı Kararları, 31 vd.

409 Yargıtay bir kararında önce üst yöneticiye (F) grubu imza yetkisi verildiğini, bu yetkinin kapsamına münferit imza ile Çalışma Bakanlığı ve Müdürlükleri, SGK, Bölge ve Genel Müdürlüğü, T. İş Kurumuna verilecek beyanname ve bildirgelerin, liste, bildirim ve her türlü yazışma-

olsun isterse diğer üst düzey yönetici ve yetkili konumunda olsun, 506 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi 5510 sayılı Kanun döneminde de, şirketin mali işlerinde doğrudan söz sahibi veya yetkili olmayan kişilerin tüzel kişi işverenle müşterek sorumluluğu söz konusu olmamalıdır.

Maddenin uygulanması açısından önem taşıyan bir diğer husus da "haklı sebep" kavramına verilecek anlamdır[410]. Zira müteselsil sorumluluğun doğumu için primleri ödememek yetmemekte bu ödememenin haklı bir sebebe dayandırılamamış olması da gerekmektedir. Yargıtay 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin prim borçları bakımından yönetim kurulu üyesinin temsil ve ilzam yetkisinin bulunmamasını, prim borçlarından sorumlu tutulmamasını gerektiren bir haklı sebep olarak nitelendirmekteydi[411]. Kuşkusuz bunun dışında işverenin iflas ertelemesi talep etmesi[412], şirketin içinde bulunduğu olumsuz ekonomik durum gibi hususlar da haklı sebep olarak düşünülebilecektir. Yargıtay bu konuda somut olayın özelliklerinin yanında sosyal güvenlik hukukunun ilkelerinin de dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir[413].

Son olarak, üst düzey yönetici ya da yetkililerin veyahut yönetim kurulu üyelerinin ödenmeyen prim borçlarından müteselsilen sorumlu tutulması

---

ların tanzim ve imzası, işten ayrılacak personele verilecek referans mektuplarının tanzim ve imzası, ortalı bordro ve hesap işlerinin tanzim ve imzası, 5.1 maddedeki kurum vb. kuruluşlar ile tüm işlerin yerine getirilmesinin girdiğini tespit ettikten sonra bu yetkinin prim ödemeyi de kapsayacak nitelikte olup olmadığının her türlü defter, kayıt ve belgeden incelenmesi gerektiğini belirtmiş ve bizce de isabetli olarak yerel mahkeme kararını bozmuştur, 10. HD., 21.10.2019, E. 2019/3193, K. 2019/7700, (www.kazanci.com).

410 Bu konuda geniş açıklamalar için bkz. *Kabakcı*, Şahsi Sorumluluk, 137 vd.

411 YHGK. 09.04.2014, E. 2013/10-785, K. 2014/497; Yarg. 10. HD., 27.04.2010, E. 2010/485, K. 2010/6099, kararlar için bkz. (www.kazanci.com).

412 Yarg. 10. HD., 17.6.2019, E. 2017/898, K. 2019/5026. Yargıtayın bu kararına konu olayda davacı Şirketin yönetim kurulu üyesi olup temsil ve ilzam yetkisine de sahiptir. Ancak Yargıtay, bizce de haklı olarak, iflas ertelemesinin primleri ödememe için haklı sebep oluşturduğundan bu hususun gözetilmesi gerektiğini kabul etmiştir. Aynı yönde bir başka karar için bkz. Yarg. 10. HD., 11.4.2019, E. 2016/16358, K. 2019/3360. Bu karara konu olayda da davacı Şirket ortağı ve yönetim kurulu üyesidir. Yargıtay bu kararında da iflas ertelemesinin haklı sebep olduğu gözetilerek davacı ortak ve yönetim kurulu üyesinin erteleme kararının olduğu döneme ilişkin olarak ödenmeyen primlerden birlikte sorumlu tutulamayacağı sonucuna ulaşmıştır, kararlar için bkz. (www.kazanci.com). Esasında bu kararlar Yargıtayın haklı sebebin varlığı halinde yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğuna gidilemeyeceğini kabul ettiğini göstermektedir ki, temsil ve ilzam yetkisinin olmamasını daha önce bir haklı sebep olarak kabul eden Yargıtayın 5510 sayılı Kanun döneminde de aynı görüşü sürdürmesi gerekirdi kanaatindeyiz.

413 Yarg. 10. HD., 25.01.2018, E. 2017/4371, K.2018/475; aynı yönde Yarg. 10. HD., 11.4.2019, E. 2016/16358, K. 2019/3360; Yarg. 21 HD., 25.2.2019, E. 2018/337, K. 2019/1314, kararlar için bkz. (www.kazanci.com).

için prim borcunun olduğu dönemde bu sıfata sahip olması gerektiği açıktır[414], [415].

Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelikte üst düzey yöneticilerin takibine ilişkin hüküm de bulunmaktadır. Buna göre, üst düzey yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri hakkında, 6183 sayılı Kanunun mükerrer 35. maddesi hükümlerine göre işlem yapılır (Amme Alacakları Tahsil Yön. m. 15/2).

bb) İşyerinin devredilmesi halinde yeni işverenin sorumluluğu

Sigortalının çalıştırıldığı işyeri aktif veya pasifi ile birlikte devralınır veya intikal ederse ya da başka bir işyerine katılır veya birleşirse eski işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından, aynı zamanda yeni işveren de müştereken ve müteselsilen sorumludur. Bu hükme aykırı sözleşme hükümleri Kuruma karşı geçersizdir (m. 89/1)[416].

Yargıtaya göre, bu hükmün uygulanabilmesi için işyerinin işler bir halde sigortalıları ile yeni işverene geçmesi gerekir[417]. Bu görüş kural olarak isa-

---

414 Yargıtay, bizce de isabetli olarak, üst düzey yöneticileri, yönetici sıfatını taşıdıkları dönemdeki prim borçlarından sorumlu tutmaktadır, (21. HD., 21.12.2002, 9012/9985, *Güzel*, 2002 Yılı Kararları, 42-43). Ancak, Yargıtaya göre, üst düzey yöneticiliği sıfatının sona erdiği tescil ve TTK'nun 38 ve 39. madde hükümlerine göre Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan edilmedikçe 3. kişilere ve bu arada Kuruma karşı ileri sürülemez (Yarg. 21. HD., 22.4.1999, 2404/2686, YKD, Eylül 1999, 1275-1276; 22.4.1999, 2429/2692; 17.6.1999, 4214/4431). Ayrıca bkz. Yarg. 21. HD., 24.06.2004, 3042/5238, İBD, 2005/1, 304-305.

415 Üst düzey yöneticilerin sorumlulukları hakkında bkz. 6645 s.lı K.la eklenen geç. m. 61.

416 Yarg. 10. HD., 13.6.1991, 4322/6190, İş ve Hukuk, Eylül 1991, 37-38; Yargıtaya göre, işyerini devralan işveren, eski işverenin Kuruma olan prim borçları ile eklentilerinden müteselsilen sorumludur. Bu sorumluluğun alanını, daha önceki veya daha sonraki işverenlere yüklemek olanaklı değildir. Ancak, hile veya muvazaa halleri, bu kuralın dışındadır (Yarg. 10. HD., 13.4.1993, 11117/3693, YKD, Ocak 1994, 60 vd.; *Şakar,* 1993 Yılı Kararları, 193 vd.). Yargıtayın başka kararına göre, noterce düzenlenmiş devir sözleşmesiyle bir eğitim işyerinin başka birine geçmesi ve bu işyerinde daha önceki aynı sigortalının çalıştırılması olgusu, gerçek anlamda bir devir niteliğinde olduğundan m. 82'deki müteselsil sorumluluk kuralı uygulama alanı bulacaktır (Yarg. 21. HD., 4.7.1996, 3867/4020, YKD, Ekim 1996, 1609-1610; aynı yönde: Yarg. 10. HD., 23.9.1997, 5377/6053, YKD, Ocak 1998, 50-51; aynı anlamda: Yarg. 10. HD., 23.9.1997, 5377/6053, TÜBA/İİÇB: 1164-23.2.1998.

417 Yargıtaya göre m. 82 anlamında devir ve intikalden söz edebilmek için işyerinin işler bir halde sigortalıları ile birlikte yeni işverene geçmiş bulunması gerekir (HGK, 2.5.1997, 21-111/378, Tüba/İİÇB, 31.8.1998); Yarg. 21. HD., 16.3.1999, 1711/1744, İKİD, Eylül 1989, 14387-14388; Yargıtaya göre, işyerinin kapatılmasından sonra, yeni işveren tarafından yepyeni bir işyeri olarak açılmış bulunması işyerindeki işin işverenin kendi sorumluluğu altında başkasına yaptırılması, işyerinin kira sözleşmesine son verilip boşaltıldıktan sonra başkasına kiralanması, sadece işyerindeki malzemelerin satılması eski müteahhidin sözleşmesi feshedilip, geriye

betli ise de her somut olaya göre ayrıca değerlendirilmesi gerekir. Gerçekten sadece birkaç gün faaliyetin durdurulması ve bu sırada işyerinin bir başka işverene devredilmesi, bu devrin hemen ardından işyerinin aynı işi yapmak üzere aynı sigortalılarla tekrar faaliyete başlaması halinde de bir işyeri devrinden söz edilmesi gerekecektir. Belirtelim ki, işyerinin birden fazla devri durumunda her işveren kendi prim borçlarının yanında bir önceki işverenin (ya da işverenlerin) prim borçlarından da sorumlu olacaktır[418].

Kanuna göre m. 89/1'in uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Kurum yetkilidir (f. 1).

6. İşverenlerin Prim Borçlarının Ertelenmesi ve Yeniden Yapılandırılması (Taksitlendirilmesi)

a) İşverenlerin prim borçlarının ertelenmesi

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, bu Kanunun m. 4/1, (b) bendi kapsamındaki sigortalılar ile bu 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. (6728 s.lı K.la değ. m. 91/1)[419].

Maddede daha önce, "yangın, su baskını, yer kayması, deprem gibi afete uğrayan, tabii afet nedeniyle tarımsal faaliyetinden dolayı zarar gören" işverenlerin ya da m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olanların prim borçlarının erteleneceğinden söz edilirken 2016 yılında 6728 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerle sayılan sebeplerin kapsamı genişletilmiştir. Gerçekten yangın, su baskını, sel, kuraklık, yer kayması, deprem gibi afetlerle ağır hastalık, ağır kaza, tutukluluk ve sabotaj gibi nedenlerle ticari veya ekonomik kayıplara uğrayanların primlerinin ertelenmesi olanağı sağlanmıştır. Ayrıca maddede "gibi" denilmek suretiyle sayılan sebeplerin sınırlı sayıda olmadığı da ortaya konulmuştur. Yine maddede yapılan bir diğer değişiklik de bu hakkın primini kendisi ödemek zorunda olanlara da tanınmış olmasıdır.

---

kalan işin eksiltmeyle bir başka müteahhide ihale edilmesi gibi durumlarda devirden söz edilemez, Yarg. 21 HD., 04.07.1997, E. 1996/3867, K. 1996/4020, (www.kazanci.com).

418 *Balcı/Yılmaz*, 69.

419 Bu konuda bir başka erteleme durumu da kuş gribi nedeniyle olmuştur. Bkz. Kurumun 27.10.2005 tarih ve 16–354 Ek sayılı Genelgesi. Bu konuda bir başka erteleme kararı için bkz. 24.01.2006 tarih ve 16-363 Ek sayılı Genelge.

Öte yandan, bu olanaktan yararlanabilmek için ilgilinin, maddede belirtilen ya da benzer sebeplerle ticari veya ekonomik kayıplara uğraması yeterli olmamakta ayrıca prim ödeme aczine düşmeleri de gerekmektedir[420].

Yukarıda sayılan durumlar ile Bakanlık ve Maliye Bakanlığınca müştereken 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 (m. 91/2). Daha önce sadece afetin meydana geldiği ayda verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerine ilişkin olarak sağlanan kolaylık, 6728 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle Kuruma verilmesi gereken her türlü bilgi ve belge ile yapılması gereken başvurular için de sağlanmıştır. Madde kapsamındaki olayların yaratacağı olumsuzluklar karşısında yapılan bu değişiklikleri isabetli bulmak gerekir.

Bunların dışında Kurum, doğal afet dönemlerinde primlerin ve diğer Kurum alacaklarının ödeme sürelerini ya da bilgi ve belgelerin verilmesini ertelemeye de yetkilidir (m. 91/3)[421].

Belirtelim ki, prim borcunun ertelendiği sürede zamanaşımı işlemez ve ertelenen kısmına gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanmaz (m. 91/4).

b) İşverenlerin prim borçlarının yeniden yapılandırılması (taksitlendirilmesi)

Primlerin Kurum tarafından etkin bir biçimde yasal süresi içinde tahsil edilememesi, işverenlerin prim ödeme yükümlülüklerini yerine getirmemeleri ve uygulanan gecikme zamlarının yüksekliği, konuyu daha da karmaşık hale getirerek, toplumsal bir soruna dönüştürmektedir. Bu nedenle de, yöntemin çok da etkin olmadığı bilindiği halde, siyasi iktidarlar, vergi borçları gibi, prim borçları için de sık aralıklarla ödeme kolaylığı (borçları yeniden yapılandırma-taksitlendirme) öngören düzenlemeler yapma yoluna gitmektedirler[422].

5510 sayılı Kanun döneminde de primlerin yapılandırılmasına ilişkin yeni düzenlemeler yapılmaya devam edilmiş, hatta ilk düzenleme daha 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden

---

420 Benzer bir düzenlemenin yer aldığı 506 sayılı Kanunda, işverenlerin işyerinde maddede sayılan olayların gerçekleşmesi yeterli sayılıyor, ayrıca işverenin ödeme aczine düşmesi aranmıyordu.

421 Kurum Covid 19 pandemisi sebebiyle prim ödemelerini belirli sürelerle ertelemiştir. Bu konuda açıklamalar için bkz. *Özkaraca*, Zamanaşımı, 37-38.

422 506 sayılı Kanun dönemindeki prim affı ya da borçların taksitlendirilmesine ilişkin düzenlemeler için bkz. *Güzel/Okur/Canikliođlu,* 11. bası, 268-270; 15. bası, 389.

önce gerçekleştirilmiştir. Gerçekten, 2008 yılında 5763 sayılı Kanunla[423] 5510 sayılı Kanuna geçici 23. madde eklenmiş ve 5458 sayılı Kanuna göre borçlarının yapılandırılması bozulanlara, anılan yapılandırmayı ihya olanağı tanınmış; bunun dışında Kanuna eklenen geçici 24. madde ile oldukça kapsamlı bir başka yapılandırma hakkı öngörülmüştür (geç. m. 24). Bu olanaktan yararlanmak için borçlulara iki aylık başvuru süresi tanınmış, ancak bu süre içinde Kuruma başvuramayanlar için bu defa yine 2008 yılında 5797 sayılı Kanunla[424] yeni bir hak tanınmıştır. 5510 sayılı Kanuna eklenen geç. m. 25 ile Kuruma olan borçlarını peşin ödeyen ya da taksitlendirenlere bazı kolaylıklar sağlanmıştır[425].

Kurum alacaklarının yapılandırılması konusundaki en kapsamlı düzenlemelerden biri de 2011 yılında 6111 sayılı Kanunla gerçekleşmiştir[426]. Ardından 6552 sayılı Kanunla, 2014 yılı Nisan ve önceki aylara ilişkin olup bu maddenin yayımlandığı tarihten önce (10.9.2014) tahakkuk ettiği hâlde ödenmemiş olan prim borçları, idari para cezalar vs. için bir yapılandırma daha öngörülmüştür (ek geç. m. 81). Bu Kanunla öngörülen yapılandırmalar devam ederken, bu defa 03.08.2016 tarih ve 6736 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Kanun"la[427] yeni bir yapılandırma kanunu çıkarılmıştır.

Görüldüğü gibi sık sık çıkarılan af ya da yeniden yapılandırma kanunları ile prim borcunun ödenmemesi adeta teşvik edilmektedir[428]. Öğretide sözkonusu kanunların prim tahsilatı yöntemi haline geldiği ifade edilmektedir[429]. Gerçekten af/yeniden yapılandırma beklentisi içinde olan borçlular ödeme yapmamayı tercih etmekte, bunun üzerine çıkarılan bu kanunlarla primler tahsil edilebilmektedir. Kuşkusuz olması gereken bu değildir. Zira bu sistem primlerini düzenli ödeyenleri adeta cezalandırmaktadır.

7. Kamu Kuruluşlarınca İhale Yoluyla Yaptırılan İşlerde İşverenlerin Kuruma Borcu Olmadığının Araştırılması ve Prim Borcunun Hakedişlerden Kesilmesi

Kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlar ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar, ihale yolu ile iş yapan işverenlerin hakedişleri, Kuruma idari para cezası, prim ve prime ilişkin borçlarının olmaması kaydıyla ödenir. Kesin teminatları ise

---

423 RG., 26.05.2008, 26887.

424 RG., 19.08.2008, 26972.

425 Geçici 25. maddenin uygulanma esaslarına ilişkin olarak bkz. 20.08.2008 tarih ve 2008-79 sayılı Genelge.

426 Bu konuda bkz. 2011-29 sayılı "Kurum Alacaklarının 6111 Sayılı Kanun Uyarınca Yapılandırılmasına İlişkin Usul ve Esaslar" konulu Kurum Genelgesi. Ayrıca bkz. 2011-37, 2011-56 ve 2011-63 sayılı Genelgeler.

427 RG., 19.08.2016, 29806.

428 Aynı yönde *Tuncay*/*Ekmekçi* 228.

429 *Tuncay*/*Ekmekçi*, 228; *Üçışık*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 287.

ihale konusu işle ilgili olarak Kuruma borçlarının bulunmadığının tespit edilmesinden sonra iade edilir.

Yine bu kapsamdaki işverenlerin, 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 (m. 90/2).

Bu hükümlere işlerlik kazandırmak için maddede sayılan kurum ve kuruluşlara ihale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini on beş gün içinde Kuruma bildirme yükümlülüğü de getirilmiştir (m. 90/1).

Kanunun 90. maddesindeki bu hükümlerin uygulanma esasları ise, "Sosyal Güvenlik Kurumu Prim ve İdari Para Cezası Borçlarının Hakedişlerden Mahsubu, Ödenmesi ve İlişiksizlik Belgesinin Aranması Hakkında Yönetmelik"[430] ile düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre, idare, işverene yapacağı her hakediş ödemesinden önce, işverenin ve varsa alt işverenlerinin Kuruma idari para cezası, prim ve prime ilişkin gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarının olup olmadığını, üniteden yazı ile sorar. Ünitece, işverenin ve varsa alt işverenlerinin muaccel borcunun bulunmadığı hususu idareye bir aylık süre içinde yazı ile bildirilir. Yazı ile bildirilmediği sürece, idare tarafından işverene hakediş ödenmez (Hak Ediş Yön. m. 6/2).

Yine Yönetmeliğe göre, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memuru üç ay içinde gerekli incelemeyi yaparak konuya ilişkin rapor düzenler. Raporun üniteye intikal tarihinden itibaren onbeş gün içinde eğer ilgilinin borcu yoksa ilişiksizlik belgesi düzenlenerek idareye gönderilir; varsa borcun niteliği ve miktarı ayrı ayrı belirtilerek bir yazı ile idareye bildirilir. İdare de, eğer işverenin borcu varsa, bu yazı üzerine yazının alındığı tarihten itibaren en geç bir ay içinde kesin teminatı paraya çevirerek Kurumun hesabına yatırmakla yükümlüdür (Hak Ediş Yön. m. 6/4).

Yukarıda belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeden hak edişi ödeyen, kesin teminatı iade eden veya geçici iskan izin belgesi ve yapı kullanma izin belgesi verenler veya diğer işlemleri gerçekleştirenler hakkında genel hükümlere göre idari ve cezai işlem yapılır (m. 90/5).

Belirtelim ki, valilikler, belediye gibi ruhsat vermeye yetkili merciler tarafından, yukarıdaki yükümlülükle bağlantılı olarak, geçici iskan veya yapı kullanma izin belgesi vermeden önce ilgiliden yapılan inşaat dolayısıyla Kuruma borcu olmadığına ilişkin belge istenmesi ge-

---

[430] RG., 29.09.2008, 27012 2. Mük. Ayrıca, 30.10.2008 tarih ve 2008-88 sayılı Prim ve İdari Para Cezası Borçlarının Hakedişlerden Mahsubu, Ödenmesi ve İlişiksizlik Belgesinin Aranılması hakkında Kurum Genelgesinde bu konuda ayrıntılı açıklamalar bulunmaktadır.

rekmektedir. Aynı şekilde, diğer kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar da Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenecek işlemlerde ilgiliden Kuruma borçlarının bulunmadığına dair Kurumca düzenlenmiş bir belge istemek zorundadırlar (m. 90/4)[431]. Eğer ilgili kişiler bu yükümlülüklere uymazlarsa, yukarıda belirtilen m. 90/5 uyarınca haklarında işlem yapılır.

Kanunun 90. maddesinde öngörülen bir başka hükme göre de, devlet yardımı, teşvik ve desteklerin, -daha önce başlayıp devam eden nakdi olmayanlar 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 (m. 90/6).

Kurum hem iş yoğunluğunun azaltılması hem de e-Devlet uygulamasının yaygınlaştırılması amacıyla "Sanal Sigorta ve e-Bildirge Uygulaması" kapsamında "e-Borcu Yoktur Projesi" geliştirmiştir. e-Borcu Yoktur uygulaması kapsamında, Kurumun bilgi işlem programları tarafından elektronik ortamda üretilecek olan belgeyle işverenler, Kamu İhale Kanunu ve uygulama yönetmelikleri uyarınca ihalelere katılabilmekte, ihaleli bir işi üstlenmişler ise hak edişlerini alabilmekte veya ihale konusu olmayan işlerde ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile yaptıkları sözleşme veya protokoller gereği verdikleri hizmetler karşılığı olan ödemelerini ya da aracı (taşeron) olarak faaliyette bulundukları işlerde asıl işverenden olan alacaklarını alabilmektedirler[432].

8. İhaleli İşler ile Özel Bina İnşaatı İşyerleri İçin Asgari İşçilik Tespiti ve İlişiksizlik Belgesi Verilmesi

a) İhaleli işler ile özel bina inşaatı işyerleri için asgari işçilik tespiti

Kanuna göre, 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 (m. 85/2, c.1).

Usul ve Esasları Yönetmelikle (SSİY. m. 110 vd.) belirlenecek bu araştırma sonucunda yeterli işçiliğin[433] bildirilmemiş olduğunun anlaşılması halinde, bildirilmemiş olan işçilik tutarı üzerinden hesaplanan prim tutarı, ge-

---

431 Bkz., "İşveren Uygulama Tebliği" (RG., 01.09.2012, 28398).

432 Kurumun 22.11.2005 tarih ve 16-357 Ek sayılı Genelgesi. Ayrıca bkz. 16.01.2009 tarih ve 2009-13 sayılı Genelge.

433 Asgari işçilik oranları için bkz. "Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca Belirlenen Çeşitli İşkollarına Ait Asgari İşçilik Oranlarını Gösterir Tebliğ", (RG., 12/05/2010, 27579).

cikme zammı ile birlikte sigorta denetim elemanlarınca inceleme yapılması istenilmeksizin işveren tarafından ödendiği takdirde, işyeri hakkında sigorta denetim elemanlarına inceleme yaptırılmayabilir.

Görüldüğü gibi, işverence yeterli işçilik bildirilip bildirilmediği ilk aşamada, Kurumca araştırılmaktadır. Bu araştırma sonucu tespit edilen fark primler, gecikme zammı ile birlikte ödendiği takdirde, Kurum, sigorta denetim elemanlarınca işyeri hakkında ayrı bir inceleme yapılmasını gerekli görmeyebilir. İncelemeye gerek görülen hallerde, işin yürütülmesi için gerekli olan asgari işçilik miktarı Kurumca tespit edilir (m. 85/2).

Yönetmelik, Kurumca yapılacak araştırmanın tabi olacağı esasları belirlemektedir[434]. Gerçekten, SSİY. m. 110/1 hükmüne göre, Kanunun 85. maddesi ikinci fıkrasında belirtilen kurum ve kuruluşlar tarafından ihale mevzuatına göre yaptırılan her türlü işlerde ünitece yapılacak araştırma; işin kesin kabulünün ya da geçici kabulünün noksansız olarak yapıldığı tarihten sonra ve işverene ödenmesi gereken Katma Değer Vergisi hariç, malzeme fiyat farkı ve akreditif bedeli dâhil toplam istihkak tutarına, işin asgari işçilik oranının %25 eksiği uygulanmak suretiyle yapılır. İşin sözleşmesinde çalıştırılacak sigortalı sayısı belli ise, öncelikle bu sigortalıların kişi/gün sayısı üzerinden Kuruma bildirilmiş olup olmadığı araştırılır. Bu araştırma sonucunda Kuruma bildirilmeyen sigortalılar ile ilgili belgelerin verilmesi, yapılacak bir ay süreli bir tebligat ile işverenden istenir. Belgelerin verilmemesi veya eksik verilmesi hâlinde bu belgeler ünitece re'sen düzenlenir (Ayrıntı için bkz. SSİY m. 110).

Yönetmelikte, özel nitelikteki inşaatlarda araştırma ve re'sen yapılacak işlemler hakkında da düzenleme bulunmaktadır (SSİY, m. 111).

Asgari işçilik uygulamasına ilişkin olarak Yargıtaya intikal eden bir çok uyuşmazlık bulunmaktadır. Yargıtay, bu gibi durumlarda, mahkemece, dosya haricinde varsa ihale evraklarını getirmek, işin özelliğine göre uzmanlardan seçilecek bilirkişi heyetiyle bizzat mahallinde keşif yapmak, işin genel niteliğini, işte kullanılan teknik yöntemleri, işin büyüklüğünü, tamamlama süresini, işyeri koşullarını, istihkak tutarlarını, kısaca işle ilgili gereken tüm verileri gözeterek ve emsalleriyle kıyaslayarak her iş için uygulanması gereken işçilik tutarlarının tespit edilmesi gerektiğini belirtmektedir[435].

---

434 Bkz. *Karakaş*, İ., SSK Uygulamalarında Özel Bina İnşaatı ve İhaleli İşler İle İlgili Yapılan En Son Düzenlemelerin Değerlendirilmesi-I, Yaklaşım, Mayıs 2004,233 vd.; *Aynı Yazar*, SSK Uygulamalarında Özel Bina İnşaatı ve İhaleli İşler İle İlgili Yapılan En Son Düzenlemelerin Değerlendirilmesi-II, Yaklaşım, Haziran 2004, 205 vd.; *Olgaç*, Cüneyt., 5073 Sayılı Yasa İle Yapılan Değişiklikler ile İhale Konusu İşlerin İş Ortaklıkları ve Konsorsiyum Şeklinde Üstlenilmesinin SSK Mevzuatı Bakımından İncelenmesi, Sosyal Güvenlik Dünyası, Mart-Nisan 2004, 58 vd.

435 Yarg. 21. HD., 24.03.2005, 13451/2873, İBD, 2005/4, 1388-1389.

b) İlişiksizlik belgesi verilmesi

Yukarıda belirtilen işlerde, işverenlere ilişiksizlik belgesinin verilmesi hususu da önem taşımakta[436] ve uygulamada duraksamalara neden olmaktadır.

İhaleli işler ile özel bina inşaatı işyerleri işverenlerine, Kuruma prim borçlarının bulunmadığını gösteren ilişiksizlik belgesinin verilmesinde, 3568 sayılı Kanuna göre yetki verilmiş serbest muhasebeci, mali müşavirler ile yeminli mali müşavirler[437] tarafından tespit edilen işçilik tutarlarının uygunluğu esas alınabilir (m. 59/4)[438]. Ancak bu durumda Kurumun denetim yetkisi saklıdır.

Kurumca belirlenen usul ve esaslara aykırı hareket ederek Kurum zararına sebebiyet verdiği anlaşılan serbest muhasebeci mali müşavirler ile yeminli mali müşavirler tarafından düzenlenen raporlar dikkate alınmaz ve bunların daha sonra düzenleyecekleri raporlar Kurumca işleme konulmaz. Bunlardan gerçeğe aykırı rapor düzenleyenler, 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 (m. 59/6).

Kuruma yeterli işçilik bildirilmediği anlaşılan işyeri ve işverenlerinin, tespit edilen fark işçilik tutarı üzerinden hesaplanacak prim, gecikme cezası ve gecikme zammı tutarını m. 102/1, (d) bendi ile (e) bendinin (4) numaralı alt bendi uyarınca verilecek idari para cezaları ile birlikte ödemeleri kaydıyla ilişiksizlik belgesi verilebilir (m. 59/5).

9. Prim Alacaklarında Zamanaşımı

Kurumun prim ve diğer alacakları, ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak on yıllık zamanaşımına tabidir (m.

---

436 Bu konuda bkz. 2013/11 ve 2013/41 sayılı Genelgeler.

437 Bkz. *Karakaş*, İ., Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler İle Yeminli Mali Müşavirlere Verilen İnceleme Yetkisinin 2958 Sayılı Kanun İle Birlikte Değerlendirilmesi, Yaklaşım, Şubat 2004, 235 vd.

438 Bu konuya ilişkin usul ve esaslar, m. 59 uyarınca yürürlüğe konulmuş olan Yönetmelikte açıklanmış bulunmaktadır, Serbest Muhasebeci Malî Müşavirler İle Yeminli Malî Müşavirlerce İşyeri Kayıtlarının İncelenmesi Hakkında Yönetmelik (RG., 27.09.2008, 27010).

93/2)[439, 440]. Dolayısıyla, amme alacağının tabi olduğu zamanaşımı süresini belirleyen 6183 sayılı Kanunun 102. maddesi, Sosyal Güvenlik Kurumunun alacakları açısından uygulanma alanı bulmaz[441]. Bu husus 88. maddede de açıkça belirtilmiştir.

5510 sayılı Kanunda Kurumun prim ve diğer alacaklarına ilişkin olarak on yıllık zamanaşımı süresi öngörülmüş ve konuya ilişkin fıkranın ilk cümlesinde on yıllık sürenin *ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından* başlayacağı belirtilmiştir. Ancak bu cümlenin hemen devamında bu on yıllık sürenin başlangıcı bakımından özel bazı tarihler belirlemiştir. Buna göre; Kurumun alacağı örneğin mahkeme kararından doğmuşsa –ki bizce alacak mahkeme kararından doğmamakta sadece bunun varlığı mahkeme kararı ile sabit olmaktadır– mahkeme kararının kesinleşme tarihinden; bir müfettiş raporundan doğmuşsa daha doğru deyimle müfettiş raporu ile Kurum alacağı tespit edilmişse rapor tarihinden, diğer kamu idarelerinin yaptığı denetim sonucunda öğrenilmişse denetim raporunun Kuruma intikal ettiği tarihten veyahut bankalardan alınan bilgi ve belgelerden doğmuş ise bilgi ve belgenin Kuruma intikal ettiği tarihten itibaren başlar (m. 93/2).

Kanun koyucu bu madde ile artık Kurum alacağının doğduğu tarihi değil, alacağın varlığının Kurumca öğrenildiği tarihi esas alarak bir zamanaşımı süresi belirlemiştir[442]. Oysa zamanaşımı genel olarak alacağın muaccel olduğu tarih itibariyle işlemeye başlar (TBK. m. 149/1; BK. m. 128). 5510 sayılı Kanun, bu genel kuraldan ayrılıp Kurum prim ve diğer alacaklarında kendine özgü bir zamanaşımı başlangıcı öngörmüştür[443].

---

439 5510 sayılı Kanundan önce zamanaşımı süresine ilişkin düzenlemeler hakkında bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 266-267; *Balcı/Yılmaz*, 261 vd.; *Caniklioğlu*, Prim Alacaklarında Zamanaşımı, 830-834; *Özkaraca*, Zamanaşımı, 75 vd.

440 Bu konuda ayrıca bkz. 2012/27 sayılı Genelge. 2018 yılında 2018/32 sayılı Genelge ile söz konusu Genelgede değişiklik yapılmıştır. Anılan düzenlemeye göre il müdürlükleri, 6183 sayılı Kanunun 103 ve 104. maddeleri ile 5510 sayılı Kanunun 91. maddesinde sayılan zamanaşımını kesen ve durduran sebeplerle ilgili araştırma yapacak ve bu araştırma sonucunda borcun zamanaşımına uğradığının tespit edilmesi halinde borçlulara "borç bilgilendirme formu" gönderilecektir. Gönderilen yazıda, tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde borçlunun rızaen borcunu ödemesi talep edilecek olup borçlunun ödeme yapmaması halinde herhangi bir mahkeme ilamı aranmaksızın borcun zamanaşımına uğradığı kabul edilecektir.

441 Prim alacaklarında zamanaşımı kon4usunda ayrıca bkz. *Ayan*, Prim Borçlarının Tahsilinde Zamanaşımı, 114 vd.; *Odaman*, Serkan: Sigorta Prim Alacaklarında Zamanaşımı, SİCİL, Aralık 2010, 143 vd.

442 *Caniklioğlu*, Prim Alacaklarında Zamanaşımı, 839; *Özkaraca*, Zamanaşımı, 93.

443 *Caniklioğlu*, Prim Alacaklarında Zamanaşımı, 840.

Öte yandan hüküm zamanaşımı süresinin ne zaman başlayacağı konusunda büyük bir belirsizlik yaratmakta bu yönüyle zamanaşımı kurumu ile güdülen amaç ve işlevi etkisiz hale getirmektedir[444]. Zira bilindiği gibi zamanaşımı, borçlunun karşı karşıya kalacağı sürekli belirsizlik ve dava tehdidi ortadan kaldırılmaya, toplumsal barışa ve hukuk güvenliğini sağlanmasına hizmet eder [445]. 5510 sayılı Kanundaki düzenleme ise bu işlevi sağlamaktan çok uzaktır.

Prim alacaklarının zamanaşımı süresi sık sık değiştiği için uygulamada bu alacaklara uygulanacak zamanaşımı süresinin hangi tarihteki yasal düzenlemeye göre belirleneceği de sorun oluşturmuştur. Yargıtay bu konuda uyuşmazlığın, borcun tahakkuk ettirildiği tarihte yürürlükte olan kurallara göre çözülmesi gerektiğini belirtmekteydi[446]. Fakat hem Yargıtay 10. Hukuk Dairesi hem de 21. Hukuk Dairesi 2012 yılında verdiği kararlarında bu uygulamadan ayrılmışlardır. 10. Hukuk Dairesi, 506 sayılı Kanun döneminde doğan bir alacağın 5510 sayılı Kanun döneminde yapılan bir inceleme sonucu tutulan müfettiş raporundan doğduğunu[447], 21. Hukuk Dairesi ise yine 506 sayılı Kanun döneminde doğan bir alacağı hükme bağlayan mahkeme kararının 5510 sayılı Kanun döneminde kesinleşmesini[448] dikkate alarak bu alacaklar hakkında söz konusu müfettiş raporu ve mahkeme kararı tarihinden itibaren yeni bir on yıllık zamanaşımı süresi doğduğunu kabul etmişlerdir.

Bu kararlar kanaatimize göre isabet taşımamaktaydı[449]. Nitekim Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, bizce de isabetli olarak, 2014[450], 2015[451] ve

---

444 *Caniklioğlu*, Prim Alacaklarında Zamanaşımı, 841; Zamanaşımının önemi ve işlevi konusunda geniş açıklamalar için bkz. *Özkaraca*, Zamanaşımı, 60 vd.

445 *Tekinay*/*Burcuoğlu*/*Akman*/*Altop,* 1384; *Erem*, Faruk: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2006, 1233; *Erdem*, Mehmet: Özel Hukukta Zamanaşımı, İstanbul 2010, 11.

446 Yarg. 10. HD., 20.12.2006, E.2006/21-806, K.2006/814, karar ve konuya ilişkin bilgi için bkz. *Ayan*, Prim Borçlarının Tahsilinde Zamanaşımı, 121-122.

447 Yarg. 10. HD., 22.11.2012, E. 2011/11447, K. 2012/22892, www.kazanci.com).

448 Yarg. 21. HD., 24.5.2012, E. 2010/12620, K. 2012/9002, www.legalbank.net).

449 Bu konuda değerlendirme için bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 410 vd.; ayrıca bkz. *Balcı*/*Yılmaz*, 264-266; *Akın*, Levent: Prim Alacaklarına Uygulanacak Zamanaşımı, Karar İncelemesi, Çimento İşv., Temmuz 2014, 44; *Özdemir*, 6183 Sayılı Yasaya Göre Ödeme Emri, 103-105; *Öztürk*, Primler, 298; Söz konusu kararlar ve ayrıntılı değerlendirilmesi için bkz. *Özkaraca*, Zamanaşımı, 120 vd.

450 Yarg. 21 HD., 24.03.2014 E. 2013/2507, K. 2014/5720, karar ve kararı isabetli bulan inceleme için bkz. *Akın*, Levent: Prim Alacaklarına Uygulanacak Zamanaşımı, Çimento İşv. D., C.28, S.4, Temmuz, 2014, 34 vd.; Öğretide Özkaraca, bizce de isabetli olarak, her alacağın ait/muaccel olduğu dönemde geçerli olan kurallara göre zamanaşımı hususunun değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir, Zamanaşımı, 157; Alman Hukuku açısından değerlendirme için ayrıca bkz., *Özkaraca*, Zamanaşımı, 173 vd.

451 Yarg., 21. HD., 12.01.2015, E. 2014/22619, K. 2015/150, karar ve karardaki karşıoy görüşünü isabetli bulan görüş için bkz. *Aydın*, 2015 Yılı Kararları, 577-582.

2016'da[452] verdiği kararlarında, uyuşmazlığın, mahkeme kararının 5510 sayılı Kanun döneminde verilmiş olmasına bakmaksızın, karara konu prim alacağının hangi dönemde doğduğunu tespit ederek o dönemde yürürlükte olan zamanaşımı hükümlerine göre çözümlenmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır. 1.10.2008'den sonra doğan alacaklar için ise Kanunun 93. maddesindeki hükümlerin uygulanacağında kuşku bulunmamaktadır.

Belirtelim ki, zamanaşımından sonra yapılan ödemeler de kabul edilir. Ancak, m. 4/1, (b) bendine tabi sigortalıların zamanaşımı nedeniyle prim ödenmeyen süreleri, sigortalılık süresinden sayılmaz ve bu süreye ilişkin sigortalılık hak ve yükümlülükleri düşer (m. 93/4).

10. Yersiz Alınan Primlerin Geri Verilmesi

Kanunun 89. maddesi, bir yandan, yanlış ve yersiz olarak alınmış primlerin iadesini ve bunun süresini (f. 3), öte yandan, primleri geri vermenin Kurumca yapılacak yardımlara etkisini düzenlemektedir (f. 4). Prime esas kazançların fazla hesaplanması, haksız biçimde işverenin teşviklerden yararlandırılmaması gibi hallerde, bu madde hükmü uygulama alanı bulacaktır. Kurumun primleri geri verme yükümü, nedensiz zenginleşmenin (TBK. m. 77 vd.) özel bir türüdür[453].

Kanuna göre, "Yanlış veya yersiz alınmış olduğu tespit edilen primler, alındıkları tarihten on yıl geçmemiş ise, hisseleri oranında işverenlere, sigortalılara, isteğe bağlı sigortalılara veya genel sağlık sigortalılarına veya hak sahiplerine yasal faizi ile birlikte geri verilir. Yasal faiz, primin Kuruma yatırıldığı tarihi takip eden ay başından, iadenin yapıldığı ayın başına kadar geçen süre için hesaplanır. Ancak Borçlar Kanununun 65. maddesi hükmü saklıdır" (m. 89/3) [454].

Kurum, haksız olarak aldığı primleri geri verirken yasal faizi de ödemek zorundadır. Böylece daha önce tartışmalı olan bir husus, bizim de savunduğumuz görüş yönünde yasal esasa kavuşturulmuştur[455]. Faiz, primin Kuruma yatırıldığı tarihi takip eden ay başından, iadenin yapıldığı ayın başına kadar geçen süre için hesaplanır (m. 89/3).

---

452 Yarg. 21 HD., 24.11.2016, E.2016/6535, K.2016/14583. Karar ve değerlendirmesi için bkz. *Ertürk*, 2016 Yılı Kararları, 25-26.

453 *Çenberci*, 567; *Tunçomağ*, 205; *Araslı*, 1161 vd.

454 Fıkrada geçen 65. madde TBK'nın 81. maddesidir.

455 Bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 279.

Madde, yasal faizi öngörmektedir. Bu nedenle, faizin yürütüldüğü tarihte yasal gecikme faizinin oranı ne ise bu miktar uygulanacaktır[456]. Primler, değişik tarihlerde yanlış olarak alınmışsa, faiz son ödemede değil, her ödemenin yapıldığı tarihi izleyen aybaşından itibaren yürütülür.

Kurum aleyhine açılacak davalarda, sigortalı ve işverenden her biri sadece kendi prim paylarını geri isteyebilir; örneğin işveren, kendi payı yanında sigortalının payının da geri verilmesi için dava açma hakkına sahip değildir[457].

Yanlış veya yersiz alınmış primlerin Kurumca geri verilmesi, sigorta yardımlarını da etkiler. Gerçekten, m. 89/4 uyarınca primleri geri verilenlere, prim iadesi nedeniyle sigortalıların, isteğe bağlı sigortalıların, genel sağlık sigortalılarının aylık, gelir, ödenek ve sağlık hizmetlerinden yararlanma şartlarını yitirmeleri durumunda, bu Kanuna göre ödenen aylık, gelir ve ödenekler ile sağlanan sağlık hizmetleri durdurulur.

Primlerin sigortalıya geri verilmesi nedeniyle yapılmakta olan yardımların durdurulması, geri verilen primlerden ötürü, yardım, tahsis ve ödeme koşullarının yitirilmiş olmasına bağlıdır. Bu nedenle, her yardım türü ayrı ayrı dikkate alınarak, Kanunun aradığı yararlanma koşulların yitirilip yitirilmediğinin araştırılması gerekir.

Kanuna göre, yanlış veya yersiz yapılan masraflar 96. madde hükümlerine göre ilgililerden geri alınır (m. 89/4)[458].

96. madde ise, 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 ödemelerin;

a) Kasıtlı veya kusurlu davranışlarından doğmuşsa[459], hatalı işlemin tes-

---

456 Yarg. 10. HD., 17.10.1985, 5608/5559; 7.10.1985, 4776/5078; 21.10.1985, 4758/5551; *Çenberci*, 571; Yarg. 10. HD., 18.4.1995, 67/3774, YKD, Ağustos 1995, 1228 vd.

457 *Çenberci,* 573.

458 Kanunda yersiz ödemelerin tespiti ile geri alınmasına ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esasların, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir (m. 80/son). Kanunda sözü geçen yönetmelik için bkz. "Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik", (RG., 27.09.2008, 27010).

459 İlgili Yönetmeliğe göre, gerçeğe aykırı bildirimde bulunma, örneği Kurumca hazırlanan belgelerle bildirilmesi taahhüt edilen durum değişikliklerinin bir ay içinde Kuruma bildirilmemesi, sahte bilgi ve belgelerle sağlık hizmetleri ve diğer haklardan, ödeneklerden yararlanılması ile gelir veya aylık bağlatılması, hak sahipliği sona ermesine rağmen her hangi bir kişi tarafından tahsilat yapılması gibi durumlar ilgililerin kasıtlı ve kusurlu davranışlarını oluşturur (m. 5/1).

pit tarihinden geriye doğru en fazla on yıllık[460] sürede yapılan ödemeler, bu ödemelerin yapıldığı tarihlerden,

b) Kurumun hatalı işlemlerinden kaynaklanmışsa[461], hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla beş yıllık sürede yapılan ödemeler toplamı, ilgiliye tebliğ edildiği tarihten itibaren yirmidört[462] ay içinde yapılacak ödemelerde faizsiz, yirmidört[463] aylık sürenin dolduğu tarihten sonra yapılacak ödemelerde ise bu süre sonundan, itibaren hesaplanacak olan yasal faizi ile birlikte, ilgililerin Kurumdan alacağı varsa bu alacaklarından mahsup edileceğini, alacaklarının olmaması halinde de genel hükümlere göre geri alınacağını düzenlemektedir[464, 465].

Bizce, bu konuda kural olarak, Kurumun hatalı işlemi nedeniyle iyiniyetli bir şekilde alınan yersiz ödemenin sigortalı ya da hak sahiplerinden geri alınamaması esasının benimsenmesi gerekir. Ayrıca sebepsiz zenginleşmede sebepsiz zenginleşenin iyi niyetli olması halinde de elinde kalanla sorumlu olmasına ilişkin genel kuralın (TBK m. 79/1) burada da uygulanması ve sigortalı ya da hak sahiplerinin ellerinde kalan miktarla sorumlu olduklarının kabul edilmesi isabetli olacaktır[466]. İyiniyetli zenginleşenin elinde kalan miktarla sorumlu olmasının temelinde hakkaniyet düşüncesi yatar[467]. Sigortalının da kendisinden beklenen tüm özeni gösterse dahi bilemeyeceği bir durumda tamamen Kurum görevlisinin yaptığı bir hata sonucu kendisine ödenen bir aylığı hakkı olduğunu düşünerek alması ve harcaması üzerine bunların tamamının sigortalıdan geri istenmesi başta hakkaniyet olmak üzere

---

460 Bu sürenin hak düşümü süresi olduğu görüşü için bkz. *Balcı/Yılmaz*, 169.

461 Yönetmeliğe göre, ilgililerin kasıtlı ve kusurlu davranışları dışında kalan, Kurum çalışanlarının kasıtlı veya kusurlu davranışı, ihmali, dikkatsizliği ve bilgisizliği gibi sebeplerden kaynaklanan yersiz ödemeler ise Kurumun hatalı işlemlerini oluşturur (m. 6/1).

462 Bu miktar daha önce üç ay iken 6111 sayılı Kanunla 24 aya çıkarılmıştır.

463 Bu miktar da daha önce üç aylık iken 6111 sayılı Kanunla 24 aylık biçiminde değiştirilmiştir.

464 Yargıtaya göre, 5510 sayılı Kanun'un 96. maddesiyle getirilen düzenleme, sebepsiz zenginleşmede iade konusuna ilişkin özel bir düzenleme niteliğinde olup; zamanaşımı hükmü olarak nitelenmesine olanak bulunmamaktadır. Zamanaşımı konusunun genel hükümlerden hareketle çözümü gerekmektedir, Yarg. 10. HD., 1.3.2010, E. 2009/15360, K. 2010/2623, (kazanci.com).

465 5510 sayılı Kanunun 96. maddesinin Anayasaya aykırılığı iddiası ile itiraz davası açılmış ancak Anayasa Mahkemesi itirazı reddetmiştir, AYM., 12.7.2017, E.2017/44, K.2017/118, (RG., 11.08.2017, 30151).

466 *Caniklioğlu*, Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri, 192; ayrıca bkz. *Aslanköylü*, 10. bası, 1386; Bu konuda geniş değerlendirmeler için bkz. *Aslanköylü*, Resul: Sosyal Sigortalar Kurumunca Yapılan Fazla Ya Da Yersiz Ödemelerin Geri Alınması, Kamu-İş, C. 13, S. 3/2014, 30 vd.; Yargıtayın bu yöndeki eski bir kararı için bkz. Yarg., 21 HD., E.2000/2214, K. 2000/3147, *Sözer*, İdarenin Hizmet Kusuru, 120-121.

467 *Oğuzman/Öz*, 300.

en genel ilkelere aykırılık oluşturur. Nitekim 506 sayılı Kanunda, "daha önce sağlanan yardımlara ait giderler ilgililerden geri alınmaz" hükmü yer almaktaydı (SSK. 84/son) ve bizce isabetli olan düzenleme de buydu[468].

Kanaatimize göre, 5510 sayılı Kanunun 96. maddesinin birinci fıkrası, sadece ödemenin sigortalının ya da hak sahibinin kusurundan veya Kurumun hatasından kaynaklanmasına göre, sigortalıdan geri istenebilecek aylıklara ilişkin olarak kaç yıl geriye gidilebileceğini düzenlemektedir. Yoksa, iyiniyetli sebepsiz zenginleşen sigortalı ya da hak sahibinin iade yükümünün kapsamına ilişkin bir düzenleme içermemektedir. Gerçekten bu düzenleme sigortalıları veya onların hak sahiplerini, uzun yıllar boyunca yersiz olduğu fark edilmeden yapılan ödemelerin tamamından sorumlu tutmamak, bu sorumluluğun süresine bir sınır getirme amacı taşımaktadır[469]. Böyle bir sınırlama getirilmesinin isabetli olduğunu da belirtmek gerekir. Özellikle de sosyal sigorta yardımlarının süreklilik taşıyan edim niteliğinde oldukları dikkate alındığında bu konuda iyiniyetli sigortalıların korunması gereği açık bir şekilde ortaya çıkar.

Öte yandan 5510 sayılı Kanun m. 96/1'e TBK'nın 79. maddesini dışlayan bir anlam yüklemek bazı durumlarda hakkaniyete ve adalete aykırı sonuçlar da doğurur[470]. Nitekim Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin yersiz ödemenin mirasçılardan talep edilmesine ilişkin 2010 tarihli kararına karşı yazılan karşıoy da aksi yorumun bazı durumlarda ne kadar hakkaniyete aykırı sonuçlar yaratacağını açıklıkla ortaya koymaktadır[471], [472].

---

468 *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 31; ayrıca bkz. *Aslanköylü*, Yersiz Ödeme, 24-25.

469 *Özkaraca*, Ercüment: Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yapılan Fazla veya Yersiz Ödemelerin Geri Alınması, LEGAL İSGHD., C.10, S. 38, Y. 2013, 162; *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 476; ayrıca bkz. *Aslanköylü*, Yersiz Ödeme, 26.

470 *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 476.

471 Gerçekten anılan karşıoya göre, "*…Aylık bağlandığında, zaten mütevazi miktarda olan bu meblağların sigortalı tarafından ilgili ayı içerisinde tüketildiği kabul edilir… Eğer bir fedakarlık yapılması ve risk alınması gerekiyorsa, bunu üstlenenin birey "mirasçı" değil, kuvvetli olan sosyal devlet olması gerekir... Bu konuda özenli ve fedakar olması gereken taraf devlettir. Kurumun aylıkları bağlama sırasında yeterli özeni göstermeyip araştırmayı eksik tutup belgelerin yasaya uygunluğunu doğru değerlendirmeden aylık bağlamış olması halinde oluşacak riski üstlenerek, maddi külfetine katlanması gerekir …*". Bkz. *Asuman Celkan*'ın karşı oy yazısı, Yarg. 10. HD., 27.05.2010, E. 2009/1146, K. 2010/7566, (www.kazanci.com).

472 Sigortalının sağlığında aldığı yersiz ödeme niteliğindeki aylıkların mirasçılardan istenmesinin 5510 sayılı Kanun m.96'ya dayanamayacağı yönündeki haklı görüş için bkz. *Kırmızı*, Evran: Sosyal Güvenlik Hukukunda Fazla ve Yersiz Ödemelerin Geri Alınması, Legal İSGHD, C.15, S. 58, Y.2018, 544-546. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi de daha önce sigortalıya yapılan yersiz ödemelerin 5510 sayılı Kanun m.96 uyarınca mirasçılardan geri istenebileceğini kabul ederken (Yarg. 21 HD., 11.2.2013, E. 2011/12223, K. 2013/1976, www.kazanci.com) daha sonra

Bize göre, hüküm yorumlanırken TBK m. 79 (BK. 63) da göz önünde tutulmalı, eğer somut olay açısından iyiniyetli zenginleşenin elinde herhangi bir şey kalmamışsa iade ile sorumlu tutulmamalıdır[473].

Şunu da önemle ekleyelim ki, sosyal güvenlik kurumlarınca hataen yapılan ödemeler batı hukukunda da özel düzenlemelere konu olmaktadır. Alman Sosyal Güvenlik Hukukunda sosyal yardımların sağlanmasına ilişkin işlemlerin ortadan kaldırılması ve yapılmış olan yardımların geri alınması konusu SGB X'da (Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz) idari işlemlerin ortadan kaldırılması bağlamında düzenlenmiştir. Alman Hukukunda kabul edilen ilkelere göre, işlem başlangıçtan itibaren hukuka aykırı ve ilgilinin aleyhine bir karar içeriyor ise, baştan itibaren geriye etkili olarak geri alınmalıdır[474].

Hukukumuz için de Alman Hukukundaki düzenlemeler de dikkate alınarak yersiz ödeme konusunun adalet ve hakkaniyet çerçevesinde ayrıntılı düzenlemelere kavuşturulması gerekir. Bu yapılıncaya kadar da, yargının, geri alma yükümünün kapsamı konusunda TBK'nın genel hükümlerine göre adil ve hakkaniyete uygun bir yorum yaparak sonucu bağlaması isabetli olacaktır.

Öte yandan alacakların yersiz ödemelere mahsubu, en eski borçtan başlanarak borç aslına yapılır, yasal faiz kalan borca uygulanır. Bu hüküm ilgili hak sahiplerinin muvafakat etmeleri kaydıyla, aynı dosyadan diğer bir hak sahibine yapılan yersiz ödemelerin mahsubunda da uygulanır (m. 96/2). Yersiz ödemenin gelir ve aylıklardan kesilmesinde, kesintinin başlayacağı ödeme dönemi başı itibarıyla kanuni faizi ile birlikte hesaplanan borç tutarı, gelir ve aylıktan %25 oranında kesilmek suretiyle uygulanır (m. 96/2).

---

verdiği bir kararda sigortalıya yapılan yersiz ödemelerin mirasçılardan talep edilmesi halinde bu davaların 5510 sayılı Kanundan kaynaklanmaması sebebiyle iş mahkemesinin görevli olmadığını kabul etmiştir, (Yarg. 21 HD., 2013/9475, K. 2014/10846, *Kırmızı*, 545). Sigortalının ölümünden sonra haksız olarak çekilen aylıkların tahsili istemine ilişkin davalar da, davanın yasal dayanağı 6098 sayılı TBK m. 49 ve devamı olduğu için asliye hukuk mahkemesine görülmelidir, Yarg. 20. HD., 6.10.2015, E. 2015/3634, K. 2015/8454, (www.kazanci.com).

473 Bu konuya ilişkin değerlendirme ve görüşler için bkz. *Caniklioğlu*, Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri, 192; *Özkaraca*, Yersiz Ödeme, 168; *Arslanköylü*, Resul: Dürüstlük Kuralının ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağının Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkisi, Sicil, Aralık 2009, S. 16, 212; *Köme Akpulat*, Ayşe: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İyiniyetin Korunması, Sicil, Eylül 2011, S. 23, 199, 202-204.

474 Alman Hukukuna ilişkin geniş açıklamalar için bkz. *Özkaraca*, Yersiz Ödeme, 165-167; ayrıca bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 478-479.

Son olarak ekleyelim ki, Yargıtay 96. maddeyi halen süren uyuşmazlıklara da uygulamaktadır[475].

[475] Yarg. 10. HD., 01.03.2010, E. 2009/15360, K. 2010/2623, (www.kazanci.com); Yargıtay 21. Hukuk Dairesi de, Kurumun istirdadını isteyeceği yersiz ödemenin kapsamını belirlemedeki irade serbestisi de, 5510 sayılı Yasanın 96. maddesi hükmünün, Kurumun yersiz ödemeden kaynaklanan alacakları konusunda süren uyuşmazlıklara uygulanması gereğini doğurmaktadır" diyerek aynı yönde karar vermektedir, Yarg. 21. HD., 9.2.2010, E.2008/18258, K. 2010/1009. 21, (www.kazanci.com); aynı yönde görüş için bkz. *Aslanköylü*, Yersiz Ödeme, 29.

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL SİGORTA TÜRLERİ

Birinci Alt Ayırım

Kısa Vadeli Sigorta Türleri

§ 12. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI

I. İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ ÜRKÜTÜCÜ BOYUTLARI VE ÖNLEYİCİ TEDBİRLERİN KAÇINILMAZLIĞI

1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Ürkütücü Boyutları

İşçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunması amacına yönelik ilk kanuni düzenlemelerin başlangıcı, Batı ülkelerinde XIX. yy.'ın sonlarına kadar uzanır. Sosyal sigorta kanunlarının oluşturulmasından önce ve onlardan bağımsız olarak, iş kazaları konusunda ayrı düzenlemelerin yapılmış olması, sorunun toplumsal önem ve boyutundan kaynaklanır. Çünkü makinenin gelişmesiyle sağlanan toplumsal ilerleme ve refahın bedelini işçiler ödemeye başlamış; bu durumun en ilkel sosyal adalet düşüncesiyle bağdaşmadığı ise yine çok çabuk anlaşılmıştır[1]. İş kazaları ve meslek hastalıkları, büyük ölçüde, işletme içindeki üretim ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Üretimin nimetlerini işveren elde ettiğine göre, külfete de işverenin katlanması gerekir. İşte, ilk kanuni düzenlemeler, sorumluluk hukukunun

---

[1] *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 21; *Doublet*, 137; *Saint-Jours*, 275 vd., *Üçışık*, 4 vd.; *Atabek*, 20 vd.; *Saint-Jours/Alvarez/Vacarie* 133 vd.; *Chauchard*, 331 vd.

temel ilkelerinden hareketle, işçinin uğradığı zararın tazminini işverenlere yüklemişlerdir. Ne var ki, işverenin bu konudaki kusurunun işçi tarafından kanıtlanmasındaki güçlükler, açılan davaların uzun sürmesi, sorumluluk mekanizmasının işçilerin uğradığı zararı gidermede yetersiz kalmasına neden olmuştur[2].

İş kazası ve meslek hastalığı riskinin sonuçlarına karşı çalışanın korunması ve bu riskin sosyal güvenlik kapsamına alınması, bu gelişmelerin bir ürünüdür. Ülkemizde ilk kez 1945 tarih ve 4772 sayılı "İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu" ile genel nitelikli bir koruma öngörülmüştü[3]. Bu Kanun, öteki sosyal sigorta kollarını öngören kanunlarla birlikte, bugün de bazı hükümleri yürürlükte olan 1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu içinde toplamıştı (m. 11-31).

Aşağıda ayrıntılı olarak inceleneceği üzere, yürürlükteki 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, önceki 506 sayılı Kanundaki ilkelere bağlı kalarak bu sigorta dalını yeniden düzenlemiştir. Ayrıca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da esas olarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin ilkelere yer vermiş bulunmaktadır.

Önemle belirtelim ki, gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse sosyal güvenlik alanında yapılan kapsamlı kanuni düzenlemelere karşın, sanayileşme ve teknolojik gelişmelere koşut olarak tüm ülkelerde, iş kazaları ve meslek hastalıkları riski, trafik kazalarından sonra önemli toplumsal sorunların başında yer almaktadır[4].

Ülkemizde de iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısı, Soma'daki maden faciasının[5]

---

2 *Doublet*, 137; *Saint-Jours*, 275 vd., *Üçışık*, 4 vd.; *Atabek*, 20 vd.; *Saint-Jours/Alvarez/Vacarie* 133 vd.; *Chauchard*, 331 vd.

3 Ayrıntı için bkz. *Üçışık*, 37 vd.; *Atabek*, 16.

4 ILO verilerine göre, iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısı, son on yılda çok fazla değişikliğe uğramamış olmakla birlikte; dünya ölçeğinde yılda yaklaşık 350 milyon iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmektedir. Yaklaşık 321.000 iş kazası ve 2,02 milyon meslek hastalığı ölümle sonuçlanırken, bunların 300 milyondan fazlası ise geçici iş göremezliğe neden olmaktadır. (Ayrıntı için bkz. BIT, La prévention des maladies professionnelles, 28.4.2013; Les normes de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail, Conférence Internationale du Travail, 98e session, 2009, Rapport III, Partie 1B, bkz. www.ilo.org (6.8.2010); önceki yılların verileri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Aktuzlu*, İş Kazaları ve Nedenleri, Cumhuriyet, 22 Mart 1983, *Kutal*, a.g.m. 190 vd.; *Örnek*, İş Kazaları, İşveren, Nisan 1989, 4 vd.; *Karadeniz*, O., Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği, Çalışma ve Toplum, 2012/3, 15 vd.)

5 13 Mayıs 2014 günü, ülkemizdeki ölümle sonuçlanan en büyük iş kazasının yaşandığı Soma'daki kömür ocağında, kömürlerin uzun süre içten yanmasından kaynaklanan yangın ve bunun yol açtığı karbonmonoksit gazı zehirlenmesi sonucu 301 işçi yaşamını yitirmiş ve 486 işçi

da çok çarpıcı ve dramatik bir biçimde ortaya koyduğu gibi, ürkütücü boyutlara ulaşmış bulunmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları konusundaki istatistiklerin, işyerlerinde çok sayıda sigortasız işçi çalıştırılması ve iş kazalarının tümünün Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemesi nedeniyle, gerçek durumu yansıtmamalarına karşın, resmi istatistiklerdeki bu yetersiz sayılar bile sorunun endişe verici boyutlara ulaştığını gözler önüne sermektedir[6].

Soma'daki acı tablonun da gözler önüne serdiği gibi, her iş kazası, hem kazaya uğrayana ve ailesine hem de topluma büyük kayıplar getirmektedir. Ödenen maddi ve manevi bedel çok yüksektir. Her yıl milyonları bulan işgücü kaybı, işletmelere ve ülke ekonomisine ağır bir fatura çıkarmaktadır. Üstelik, meslek hastalıkları, bir tür salgın hastalık gibi toplumun genel sağlığını tehdit edici boyutlardadır. Çünkü anılan hastalıklar "tüm insanlığı, yalnız işçilerin sağlıklarının güvenceye alınması konusunda değil, birçok hastalığın anlaşılması ve aynı etkenlerin iş alanları dışında yaratabileceği hastalıkların açığa çıkması açısından da ilgilendirmektedir[7].

---

de yaralanmıştır (bkz. Kazaya ilişkin 16.05.2014 tarihli bilirkişi ön inceleme raporu, http://www.cumhuriyet.com. tr). ILO'nun yayınladığı rakamlara göre, Türkiye, 2008 yılına kadar dünyada üçüncü olduğu maden kazaları sıralamasında, son üç yıldır Çin'i de geride bırakarak ilk sıraya yükselmiştir. Türkiye'de son 31 yılda 14 büyük maden kazası yaşanmıştır. Sadece 2013 yılında madenlerde gerçekleşen iş kazası sayısı 13 bindir. Daha önceki yıllarda yaşanan en büyük kaza ise, 1992 yılında Zonguldak Kozlu'da 263 işçi yaşamını yitirdiği grizu (metan gazı sıkışması) patlaması sonucu meydana gelmiştir (bkz. TÜİK İstatistikleri, www.tuik.gov.tr) Ayrıca bkz. *Yılmaz*, A./*Yılmaz*, F., Türkiye'de Kömür Madenciliğinde Yaşanan İş Kazalarının Dünya Ülkeleri İle Karşılaştırılması, Legal İHSGHD, C.11, S.43, 2014, 21 vd.; 2017 yılında aynı işkolunda toplam 8.468 kişi iş kazası sonucu iş görmezlik durumuna düşmüştür (SGK 2017 İstatistikleri).

6 Sosyal Güvenlik Kurumunun istatistikleri incelendiğinde bile, iş kazalarının sayısı endişe verici boyutlarda olduğu görülecektir. Örneğin, 2016 yılı istatistiklerinde iş kazasına uğrayan (bağımlı çalışan) sigortalı sayısı 268.068 iken; ölen sigortalı sayısı 1.405 olarak açıklanmıştır. 2017 yılında bu sayılar 359.653 kaza geçiren sigortalı ve 1.633 ölen sigortalı; 2018'de de 430.985 kaza ve 1.541 ölen sigortalı biçiminde artış göstermiştir. Sayılarda ne yazık ki herhangibir düşüş gözlemlenmemektedir, 2019 yılında 422.463 iş kazasında, 1147 sigortalı hayatını kaybetmiş; 2020 yılında iş kazası sayısı 384.262, ölen sigortalı sayısı ise 1.231 olarak açıklanmıştır. Ne hazindir ki, yıllardan beri süren ürkütücü tablonun günümüzde de devam ettiği görülmektedir. Ülkemizde en fazla iş kazasının meydana geldiği faaliyet alanları, metal eşya imalatı, kömür madenciliği ve inşaat sektörüdür. ILO verilerine göre, ölümlü iş kazası oranları en düşük olan ülke İngiltere iken, en yüksek ülkeler arasında, İngiltere'nin ölümlü iş kazası oranının 15 katına sahip Türkiye, Hindistan ve Rusya yer almaktadır. Ayrıntı için bkz. SGKurumu 2009, 2010, 2012, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 İstatistik Yıllıkları (sgk.gov.tr); *Tekpınar*, T.; Türkiye'de 2007 ve 2008 Yılları Arasında Yaşanan İş Kazalarının İstatiksel Analizi, Sosyal Güvenlik Dünyası, 67/2010, 111 vd.; *Güven*, R., İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri, Toprak İşveren, Haziran 2010, S. 86, 4.

7 Özellikle işyerlerinde üretim sürecinde kullanılan maddeler, çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmekte, kanser gibi tedavisi olanaksız hastalıklara neden olabilmektedir. Bu alanda, benzen (benzol) maddesinin insan sağlığı üzerindeki etkilerinin anlaşılması konusunda verilecek örnek çok tipiktir. Benzenin lösemiye neden olduğu kesin olarak belirlenmiştir. Benzen, kemik iliği yetersizliği ve löseminin yanısıra, büyük bir olasılıkla başka tür kanserlere de yol açmaktadır... Bazı bulgular benzenin akciğer kanseri yaptığını da göstermektedir... Benzenin yarattığı tehlikelerin yalnız işçi sağlığı ile değil, tüm halk sağlığı ile de ilgisi

Bu açıklamalar, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadele etmenin, bu riskleri önleyici politikaların oluşturulmasının gerekliliğini ve hatta kaçınılmazlığını ortaya koymaktadır[8].

2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Başlıca Nedenleri

İş kazaları ve meslek hastalıklarının kökeninde ekonomik, sosyal, psikolojik ve çevresel bir dizi etken rol oynar. Tüm bu etkenlerin burada ayrıntılı bir incelemeye tabi tutulması olanaksız olduğundan[9] önemli gördüğümüz kimi temel nedenlere işaret etmekle yetineceğiz. "Türkiye'de devam eden sanayileşme çabaları, hala tarım kesiminden sanayi kesimine işgücü kaydırılmasını zorunlu kılmaktadır[10]. Bu ise, çok sayıda niteliksiz işçinin üretim sürecine katılmasına yol açar. Öte yandan, ülkemizde küçük ve orta boyutlu işletmelerin, iş güvenliği, işçi eğitimi ve denetimi konularına yeterli önemi vermemesi, bu işlere yönelik finansman kaynaklarının sınırlı olması, iş kazalarını arttırıcı bir etki yaratmaktadır.

Sanayileşme doğal olarak, yeni teknolojinin kullanımını zorunlu kılmakta; işçilerin belli bir eğitimden geçirilmeden üretime katılmaları, kimi yeni tehlikeleri beraberinde getirmektedir: Öğretide isabetle vurgulandığı gibi, "Ekonominin tüm kesimlerinde yeterli bir iş sağlığı ve güvenliği bilinci yaratılmamıştır"[11]. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine, maliyeti artırıcı olması nedeniyle, gerekli önemi vermemektedir; işçi sendikalarının konu üzerinde yeterli ölçüde durdukları da söylenemez.

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler, işletmelerin iş organizasyonu ve insan kaynakları yönetiminde yarattığı değişimin beraberinde, işçilerin işyerindeki sağlığı ve güvenliği açısından ciddi olumsuzlukları getirmiştir. Özellikle son yıllarda, iş ya da çalışma *psiko-dinamiği*[12]

---

vardır. Çünkü, benzenli maddelerin bir bölümü, işçi olarak çalışmayan kişiler tarafından da kullanılmaktadır" (*Aksoy,* M., Tıp Haftasında İşçi Sağlığı, Forum, Milliyet, 20 Mart 1977, 2). ILO'nun açıklamış olduğu veriler, meslek hastalıklarının endişe verici bir salgına dönüşen durumunu göstermektedir. Söz konusu verilere göre dünya genelinde son 10 yılda her sene yaklaşık 321.000 iş kazası sonucu ölüm gerçekleşirken; meslek hastalıkları sebebiyle gerçekleşen ölümler 2,02 milyona ulaşmıştır (Ayrıntı için bkz. *BIT*, La prévention des maladies professionnelles, 28.4.2013).

8 Bkz. *Yılmaz*, F., Risk Değerlendirilmesi'nde Yöntem Tartışması, Toprak İşveren, S. 86, Haziran 2010, 16 vd; *Özdemir*, E., İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2014, 1 vd.

9 Ayrıntı için bkz. *Türk*, 30 vd.; *Atabek*, 25 vd.

10 *Aktuzlu*, İş Kazaları, 2.

11 *Atabek*, 25 vd.

12 İş ya da çalışmada, "*psiko-dinamik*" (*psychodynamique*) kavramı, ilk kez Fransız psikiyatrist ve psikanalist Christophe Dejours tarafından dile getirilmiş ve daha sonra kapsamlı araştırma ve incelemelere konu yapılmıştır. Psiko-dinamik kavramı, esas olarak, iş ya da çalışmanın işçinin akıl ve ruh sağlığı üzerindeki etkilerini ifade eder ve birden fazla bilim alanının (ergo-

alanında yapılan araştırmalarda; iş yaşamında, çalışanların maruz kaldıkları sağlık sorunlarının çok ciddi boyutlara ulaştığı ortaya konulmuştur. Söz konusu sorunların büyük bir bölümünün ise, bir yandan, işyerlerinde işin düzenlenmesi ya da organizasyon sistemi, öbür yandan, işyerindeki performans değerlendirmeleriyle bağlantılı olduğu kesinlik kazanmıştır. Bu alandaki klinik bulgulara göre, çalışanların performansa dayalı iş yüklerinin ağırlığı ve süreklilik gösteren yoğunluğu yanında, önceden soyut olarak belirlenmiş, gerçekleşmesi kolay olmayan hedeflere ulaşma endişesi, sağlıkları açısından, giderek artan oranda patolojik olaylara yol açmakta; bunlar çeşitli kas hastalıklarından, burn-out[13] nedeniyle erken ve ani ölümlere (Karoshi) kadar uzanmaktadır. Bunun yanında, çalışanların iş görme edimlerini ifa ederken, karşılaştıkları baskılardan sonra psikolojik açıdan travma geçirmeleri; çok eski bir olgu olmamakla birlikte, *"işyerinde psikolojik taciz"* in sağlık açısından yol açtığı patolojik olaylar, önceki yıllara göre çok daha fazladır. Bunun gibi, son yıllarda sıklıkla tanık olunan işyerinde intihara teşebbüs ve hatta intihar olayları, çalışanların, çalışma koşul ve işyeri organizasyonundan kaynaklı depresif kişiliklerinin beraberinde getirdiği kaçınılmaz bir sonuç olmaktadır[14]. Çalışma yaşamında, işçilerin akıl ve ruh sağlığına yönelik bu tür patolojilerdeki artış, iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarının genişlemesine, yeni anlam ve boyut kazanmasına da yol açmaktadır.

Öte yandan, denetim yetersizliği, kazaları arttıran bir başka nedendir[15]. İş müfettişlerinin sayıca az olması ve işlerinin yoğunluğu, yeterli bir denetimi gerçekleştirmelerine engel olmaktadır. Tüm bu nedenlere, işçilerin eğitim, beslenme ve dinlenme gibi sorunlarının yeterli düzeyde çözüme kavuşturulmamış olması, koruma araçlarının yetersizliği ve dikkatsizlik de eklenince iş kazalarının miktarındaki artışların nedenleri açıkça ortaya çıkmaktadır[16].

---

nomi, çalışma psikolojisi, çalışma sosyolojisi ve nihayet tıp) kapsamına girer (Ayrıntı için bkz. *Dejours*, Travail, usure mentale, 20 vd; *Dejour*s, Subjectivité,1 vd.; *Dejours*/*Jayet*, Psychopathologie du travail, 10 vd; *Dejours,* Sortir de la souffrance au travail; *Dejours*/*Rosental*, La souffrance au travail, 9 vd.; Ayrıca bkz. *Davezie*s, psychodynamique du travail, 33-46; *Bosoni*/*Rousselot*/*Jacquot*, 1 vd.; *Güzel*, A., İş Hukukunda Yetki ve Değerlendirme, Prof. Dr. İlhan Ulusan'a Armağan, C.3, 2016, 368 vd.)

13 *Burn-out*, tükenmişlik yani ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenişi sendromudur. Tükenmişlik, ruhsal sağlığın bozulması biçiminde ortaya çıkabileceği gibi, sağlık açısından önceden hiçbir ciddi risk taşımayan insanların, ani beyin kanaması ya da kalp krizi sonucu yaşamlarını yitirmeleri anlamına gelen Karoshi'ye de neden olabilmektedir (Bkz. *Dejours*/*Rosental*, La souffrance au travail, 9 vd.; *Güzel*, "Yetki ve Değerlendirme", 368; *Kandemir*, M. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler, Legal, İstanbul, Aralık 2017, 46-47).

14 *Dejours*/*Rosental*, La souffrance au travail, 9 vd.

15 *Atabek, Aynı yer.*

16 Soma'da meydana gelen facianın başlıca nedeninin, maden ocağında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması ve denetimlerin yeterli düzeyde yapılmaması olduğu açık ve trajik bir biçimde ortaya çıkmıştır.

3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarını Önlemeye Yönelik Politikaların Kaçınılmazlığı

a) Genel olarak

İş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açan nedenlerin ortadan kaldırılması, koruyucu ya da önleyici tedbirlerin amaç ve kapsamını da belirler. Ülkemizde, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda oldukça geniş kapsamlı bir mevzuat oluşturulmuş olmasına karşın, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısındaki endişe verici artışlara engel olunamamıştır. Şu halde, sorun hukuk normunun eksiklik veya yetersizliğinden kaynaklanmamaktadır. Bu normların etkin bir biçimde uygulanmaması, denetim yetersizliği ve her şeyin ötesinde konuya çağdaş bir anlayışla yaklaşılmaması, sorunun odak noktasını ve çözümlerinin de temel verilerini içermektedir[17].

Anayasa sosyal güvenlik hakkını (AY m. 60) düzenlemekle yetinmemiş, iş güvenliği konusunda da kimi temel ilkelere yer vermiştir (AY m. 49-50). Öte yandan, Türk Borçlar Kanunu (TBK m. 417, eski BK. m. 332) yanında, iş sağlığı ve güvenliği alanında özel kanun niteliğini taşıyan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerini, geçiş süreci öngörerek, yürürlükten kaldırmakta ve konuyu bir bütün olarak yeniden düzenlemektedir[18]. Uygulama esaslarını belirlemek için de çok sayıda tüzük ve yönetmelik çıkarılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği, anılan mevzuat çerçevesinde daha çok iş hukukunda incelenmektedir[19]. Asıl inceleme konumuzu oluşturan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sonuçlarını, yani bu risklerle karşılaşan çalışanlara ve ölümleri halinde hak

---

17 *Özdemir*, 18 vd.

18 RG, 30.6.2012, 28339. Ekleyelim ki, bu Kanunun yürürlük maddesi olan 38. madde hükmüne göre, a) 6, 7 ve 8 inci maddeleri; 1) Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra, 2) 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra, 3) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, b) 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde, c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe gireceği düzenlenmişti. Ancak 12.07.2013 tarihinde yapılan değişiklik ile 38. maddenin ilk iki fıkrasındaki yürürlük tarihleri yeniden düzenlenmiştir. Buna göre, söz konusu Kanun 4857 sayılı İş Kanununun mülga 81. maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 01.07.2020 tarihinde yürürlüğe girecek olup, 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için ise, 01.01.2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İzleyen bölümlerde 6331 sayılı Kanuna yapılan atıflarda, bu hususun dikkate alınması önem taşımaktadır.

19 Ayrıntı için bkz. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 368 vd.; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan*, 351 vd.; *Ekonomi*, 154 vd.; *Narmanlıoğlu,* I, 320 vd.; *Süzek*, İş Hukuku, 409 vd.; *Aynı Yazar*, İş Güvenliği Hukuku, 50 vd.; *Centel*, Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, 133 vd.; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 201 vd.; *Senyen-Kaplan*, 423 vd.; *Güven/Aydın*, 130 vd.; *Demir*, 131 vd.; *Ekmekçi*, İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, 20 vd.; *Özdemir*, 18 vd.

sahiplerine yapılacak parasal ve sağlık yardımlarını düzenlemiştir (SSGSSK m. 13 vd.; m. 63 vd.). Bu nedenlerle, çok geniş kapsamlı olan iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunun tüm ayrıntılarıyla Sosyal Güvenlik Hukuku çerçevesinde incelenmesi olanaksızdır. Biz sadece kimi temel konulara dikkati çekmekle yetineceğiz[20].

İş kazaları ve meslek hastalıklarının endişe verici boyutlara ulaşmasını engellemek için koruyucu (önleyici) ve onarıcı (tedavi ve zararları giderici) önlemler arasında sistematik bir bağ kurmak gerekir; dahası, önleyici tedbirlere öncelik verilmelidir. Bu ise soruna yeni bir yaklaşımı ve çözüm için yeni politikalar oluşturulmasını gerekli kılar. Bu konuda devlete, işverenlere ve işçi sendikalarına büyük görevler düşmektedir. Kaza ve hastalıkların önlenmesi, her şeyden önce işgücü kaybındaki düşüşleri azaltacaktır; bu ise verimlilik artışı ve etkin üretimle, ekonomik kalkınmaya katkıda bulunacaktır. Burada elde edilecek kazanç, son analizde ulusal refahı artıracaktır; bunun ise işverenlere ve ulusal ekonomiye büyük yarar sağlayacağı tartışmasızdır. Anılan önlemler, işçinin çalışma koşullarını ve moralini düzeltirken, aynı zamanda işçi ve ailesinin kazalar nedeniyle ortaya çıkabilecek ekonomik sıkıntılarını, acı ve ıstıraplarını dindirecektir. Şu halde bir işyerindeki verimlilik ve üretimin etkinliği, büyük ölçüde, iş güvenliği önlemlerinin alınmasına bağlıdır. Bu nedenle, işverenlerin iş güvenliği konusundaki harcamaları, sadece iş kazalarını önlemekle kalmayıp, verimlilik ve üretim etkinliği de sağlayacaktır. Bütün bunların ötesinde, işyerindeki hammadde, makine ve donatım ile, diğer araç gereçlerin hasara uğrama olasılığının düşürülmesi; işverenin daha fazla kazanç elde etmesi sonucunu doğuracaktır[21]. Bu ekonomik bakış açısına, insancıl bir yaklaşım da eklenince işverenlerin sorumlulukları daha da belirginleşmektedir: "Çalışan insanın beden ve ruh tamlığının korunması için yararlı her önlem, gerektirdiği gider ve zahmet ne olursa olsun, işverenin koruma önlemi alma çerçevesine girer. İnsan varlığının kutsallığı, para ve zahmetin çok üstünde oluşu, bu yönü yeterince açıklayacak niteliktedir"[22].

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçi sağlığı[23] gibi temel bir soruna çağdaş bir yaklaşımı da içerir. Endüstri sağlığı biçiminde adlandırılan tıp dalının varlığı bunun somut kanıtıdır. Bu çerçevede bakıldığında, mesleki faaliyeti ne olursa olsun tüm çalışanların fiziksel, düşünsel ve sosyal durumlarının korunması, çalışanların sağlığını tehlikeye sokabilecek unsurların önlenmesi, işçinin fiziksel ve ruhsal yapısına uygun işlere yerleştirilmesi, işin insana ve insanın işe uyumunun sağlanması, temel amaç ve hedef olmalıdır[24]. Şu halde, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı önleyici çabalar, yalnızca işçinin işyerindeki çalışma sürecini değil, onun çalışma sürecinin öncesini ve sonrasını da dikkate almak zorundadır. Yeterli beslenemeyen, gerektiği gibi dinlenemeyen ve eğitim düzeyleri düşük işçilerin daha sık iş kazasına uğradıkları herkesçe bilinen bir gerçektir. İşçilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda eğitilmeleri, çağdaş teknolojiye uyum göstermelerini sağlayıcı bilgi düzeylerinin arttırılması; bu amaçla işverenlerin ve işçi sendikalarının iş kazaları ve meslek hastalıklarını

---

20 Ayrıntı için bkz. *Atabek*, 25 vd.; *Saint-Jours/Alvarez/Vacarie*, 133 vd.; *Sözer*, İş kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası, 407 vd.

21 *Aktuzlu,* 2; 449 vd.; *Özdemir*,1 vd.

22 *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 701.

23 *Akbulut*, 21 vd.; *Velicangil*, S./*Velicangil*, Ö., 43 vd.

24 *Atabek*, E., Tıp Haftasında İşçi Sağlığı, Milliyet, 20 Mart 1977, 9.

önleme kültürünü geliştirmeleri için eğitim seminerleri düzenlemeleri zorunludur. Ülkemizde işverenlerin ve işçi sendikalarının bu konuya gerekli önemi vermemeleri, iş kazaları ve meslek hastalıklarının artışında önemli bir rol oynamaktadır[25].

İş sağlığı ve güvenliği, toplumsal boyutları olan bir sorundur ve devleti de ilk planda ilgilendirmektedir[26]. Devletin genel düzeyde alacağı önlemler (işçilerin sağlık, konut, eğitim ihtiyaçları vb.) yanında, mevzuat hükümlerinin etkin bir biçimde uygulanıp uygulanmadığını denetleme görevi de vardır (İşK. m. 91 vd)[27].

b) İş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme amacına yönelik bir kanun: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu[28]

İş sağlığı ve güvenliği alanında 4857 sayılı İş Kanunundaki düzenlemelerin yetersizliği ve bağımsız bir Kanunun yürürlüğe konulması gerekliliği tartışılmaktaydı[29]. Bu tartışmalar doğrultusunda, ülkemiz gerçeklerine uyum

---

25 *Esen*, İş Kazalarını Önlemek İçin, Milliyet, 20 Ocak 1982, 2.; *Süzek*, İş Güvenliği Hukuku, 6 vd.; *Özdemir*,1 vd.; *Akın*, L., Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı, Çalışma ve Toplum, 2012/3, 101 vd.

26 *Akbulut*, 37.

27 Bu görev, kural olarak, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu ve bu Kurula bağlı iş müfettişleri aracılığıyla yerine getirilir. Öte yandan, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 59. maddesine göre, bu Kanunun uygulanmasına ilişkin işlemlerin denetimi, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları eliyle yürütülür. Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları, 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen (İşK. m. 91 vd.) denetim, teftiş ve kontrol yetkisini de haizdir. Ayrıca, CBK No. 4 m. 418 hükmü ile, Kuruma bağlı olarak çalışan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı bünyesindeki sigorta müfettişlerine İşK.'da iş müfettişlerine verilen teftiş, kontrol ve denetleme yetkisi de sağlanmıştır. Bu kanuni düzenlemelere karşın, uygulamada iş sağlığı ve güvenliği konusundaki denetim görevinin etkin bir biçimde yerine getirildiği söylenemez. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iş müfettişlerinin, gerekse Sosyal Sigorta müfettişlerinin sayılarının artırılması ve bunların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, etkin bir denetimin yapılabilmesinin temel koşullarıdır. Ayrıntı için bkz. *Bayram*, F.; İş Güvenliği Hukukunda Denetim, İstanbul 2009, 1 vd.; *Süzek*, İş Güvenliği Hukuku, 6 vd; *Aynı Yazar*, 889 vd.

28 Kanunun bu başlığı bu konudaki çağdaş gelişmelere uyum sağlamamaktadır. Burada söz konusu olan, iş'in değil çalışan'ın sağlığı ve güvenliği olmasından dolayı, başlığın "*İş Sağlığı ve Güvenliği*" değil; esas alınan Avrupa Birliği Yönergesi'nde olduğu gibi "*İşte Güvenlik ve Sağlık*" ya da "*Çalışanın Sağlığı ve Güvenliği*" olması daha isabetli olacaktı (Terminoloji açısından bkz. *Auzero*, G./*Dockes*, E., 899vd.)

29 Ayrıntı ve tartışmalar için bkz. *Özdemir*, N., K., 4857 sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu yayını, Şubat 2004, 1 vd; *Seratlı*, G. B., 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Legal İHSGHD, 2005/7, 1152 vd.; *Aynı Yazar*, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.53, S.2, Ankara, 2004, 197-245; *Süzek*, S., İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara, 2000, 305 vd.; *Tuncay*, A. C., Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İşveren, Temmuz, 2003, 9-11; *Süzek*, S., İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hak ve Yükümlülükleri, Legal İHSGHD, S.6,

sağlayabilecek bir düzenleme yapmak yerine, Avrupa Birliği'nin 1957 yılından itibaren kabul ettiği ve üye devletlerde uzun süreden beri uygulanagelmekte olan çok sayıdaki Yönergeleri[30] tek metin içinde toplayan Avrupa Birliği'nin "İşte Çalışanların Güvenliği ve Sağlığının İyileştirilmesine Yönelik Önlemlerin Yürürlüğe Konulmasına İlişkin 89/391/AET sayılı Yönergesi[31]", isabetsiz olarak büyük ölçüde dilimize tercüme edilerek ve alt yapısı oluşturulmadan[32] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olarak yürürlüğe konulmuştur[33].

Söz konusu Kanun, öngördüğü bazı istisnalar dışında (İSGK m. 2/2) kapsamı genişletmiş olup, "kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır" (İSGK m. 2/1). Kanun, 89/391 sayılı AB Yönergesi sistematiğine ve içeriğine uygun olarak m. 3 hükmünde riskleri önleme amacı doğrultusunda "önleme", "risk değerlendirmesi" kavramlarının tanımını yaptıktan sonra, "İkinci Bölüm"de de işverenin genel yükümlülüklerini (İSGK m. 4), risklerden korunma ilkelerini (İSGK m. 5)[34], iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

---

2005, 619 vd.; *Centel,* T., İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006, 5 vd.; *Centel*, T., İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişmelerine Eleştirel Bir Yaklaşım, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 19, 2010, 5 vd.

30 Toplu bilgi için bkz. *Piyal*, B., İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu, Belediye İş Yayını, Ankara 2009, 47 vd.; *Oğuz*, Ö., AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul 2011. *Kabakcı,* M., Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, İstanbul, 2009, 1 vd.

31 Yönergenin İngilizce ve Fransızca başlığı sırasıyla: "*Council Directive of 12 June 1989 on the introduction ofmeasures to encourage improvementsin the safety and health of workers at work" ; Directive du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l' amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail*" .

32 Bkz. *Özdemir*, 2; Çetindağ, Ş., 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Uygulamaları Hakkında Tespitler, Toprak İşveren, Mart 2013, S.97, 22.

33 R.G. 30/6/2012, 28339. Ayrıntı için bkz. *Bayram*, F., İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı Üzerine, Legal İHSGHD, 2007, 1307-1337; aynı yazar, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2010, 48-61; *Aynı Yazar,* Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul, 2008, 1 vd.; *Centel*, T., 3.4.2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, 25 Nisan 2012, Ankara, TİSK yayını, 2012, 55-65.

34 Ayrıntı için bkz. *Akın*, L., Risk Değerlendirme Yönetmeliğinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, 33-43; *Akpınar*, T./*Çakmakkaya*, B., Y., İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü, Çalışma ve Toplum, 2014, 273-304; *Baycık*, G., Çalışanların İş Sağlığı Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, 2013, 103-170; *Caniklioğlu*, N., 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası

kapsamında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve personeli görevlendirmeyi öngörmekte[35] (İSGK m. 6-8); risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma esaslarını düzenlemekte (m.10); işverenlere çalışanların sağlığının gözetilmesi (İSGK m. 15), iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilendirilmesi ve eğitilmesi (İSGK m. 16-17) yükümlülüğü ile İSGK m. 19 hükmünde çalışanların yükümlülüklerini öngörmekte ve ayrıca; ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmasını (İSGK m. 21/1) ve "elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul" (İSGK m. 22) oluşturulmasını hükme bağlamaktadır[36]. Bu düzenlemelerin – kuramsal olarak isabetliliği tartışma

---

ve İşveren Yükümlülükleri, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Toprak İşveren yayını, 2013; *Centel,* T., İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü, Çimento İşveren, Mayıs 2013, 6-15; *Gerek*, N., İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, Aralık 2012, 10-19; *Ocak,* S., 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Taraflara Getirdiği Yükümlülükler, Öz-İplik Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliğine Hukuki Bakış Paneli, İstanbul 2012, 123 vd.; *Vatansever*, Ç., Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler, Çalışma ve Toplum, 2014/1, 117-138; *Kandemir,* 132 vd.; *Yılmaz*, F., Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri, Toprak İşveren, S.97, 2013, 11-19; *Aynı Yazar*, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.24, S.6/C.25, S.1-2, 2013, 44-69. 6331 sayılı Kanunda öngörülen yükümlülükler, Yargıtay tarafından da çağdaş anlayışla ortaya konulan daha ayrıntılı ve somut hükümler olarak değerlendirilmekte ve işverenin, mevzuatta yazılı olanlar yanında, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı tüm önlemleri alması gerekliliği karşısında sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak nitelendirilmektedir (Yarg. 21. HD, 20.6.2019, E. 2018/6892, K. 2019/4557, lexpera içtihat).

35 Bkz. *Demircioğlu*, İşyeri Hekimliği, 193 vd.; *Güzel*, İşyeri Hekimliği, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 9 vd.; *Güzel*, İşyeri Hekimliği, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 9 vd.; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısının İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin hükümlerinin değerlendirilmesi hakkında bilgi bkz. *Caniklioğlu*, N.; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısına Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, İşveren Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, 104 vd.; *Senyen-Kaplan*, 490 vd.; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan*, 387 vd.; *Süzek, 904 vd.; Ekmekçi*, İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi, 26 vd.; *Demircioğlu*, M., İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan II, 2011, 1825 vd.; *Demircioğlu/Kaplan*, H. A., 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi; *Kabakcı,* Avrupa Birliği, 292 vd.; *Özdemir*, E., İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, Vedat, İstanbul, 2020, 84 vd.; *Demircioğlu*, M./*Korkmaz*, D./*Kaplan*, H. A., Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Beta, İstanbul, 2020, 124 vd. AB ülkeleri karşılaştırması için ayrıca bkz. *Güven*, a.g.m., 5 vd.

36 *Özdemir*, E., İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2014, 147 vd.; *Aynı Yazar*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, 77 vd.; *Süzek*, İş Hukuku, 890 vd.; *Senyen-Kaplan*, 456 vd.; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan*, 392 vd.; *Demircioğlu*, M., Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, 2006, 2 vd.; *Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan*, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 69 vd.

dışı olmakla birlikte – uygulamada iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından beklenildiği ölçüde etkililiği kuşkulu olduğu gibi, söz konusu Kanun karmaşık hukuki sorunları da bünyesinde barındırmaktadır.

II. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI

Aşağıda üzerinde duracağımız sigorta yardımları, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında bir iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesi durumunda yapılacaktır. Bu nedenle anılan kavramların öncelikle açıklığa kavuşturulması gerekir.

A. İŞ KAZASI KAVRAMI

1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin kenar başlığı, *"İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması"* biçiminde olmakla birlikte, madde metni, bir tanım vermek yerine, 506 sayılı Kanunun 11. maddesinde olduğu gibi, hangi hal ve durumlarda meydana gelen kazanın iş kazası sayılacağını hükme bağlamaktadır[37]. Bu husus, doğal olarak, 506 sayılı Kanunun 11. maddesi ile ilgili önceki dönemdeki bilimsel görüş ve yargı kararlarının yeni Kanun döneminde de önem ve geçerliliğini koruyacağı sonucunu beraberinde getirecektir[38].

2. İş Kazasının Tanımı

5510 sayılı Kanunun değişik[39] 13. maddesine göre, "İş kazası; a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan

---

37 Bilindiği gibi, 5510 sayılı Kanundan önceki dönemde, iş kazası kavramı, esas olarak 506 sayılı Kanunun 11. maddesinde düzenlenmiş ve anılan madde bir tanım vermekten çok, hangi hal ve durumlarda meydana gelen kazanın iş kazası sayılacağını hükme bağlamıştı. 1479 sayılı Bağ-Kur Kanununda ise, iş kazası kavramının tanımı yapılmamış, 506 sayılı Kanundaki iş kazası tanımının kıyasen bu Kanun kapsamındaki sigortalılar hakkında da uygulanacağı öngörülmüştü (m. 29; m. 82). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 506 sayılı Kanunun 11. maddesindeki düzenlemeyi esas almıştır. (Ayrıntı için bkz. *Canbolat, T.,* Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi-Değerlendirmeler, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi 21.02.2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2010, 17-18; *Taşkent*, S., İş Kazası Kavramı, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul, 2001, 1951 vd; *Güzel*/*Okur*, 10.bası, 226 vd.)

38 Bu nedenle, Kitabımızın bu yeni basısında da, 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinde yer alan ve 506 sayılı Kanunun 11. maddesi ile özdeşlik gösteren hususlardaki bilimsel görüş ve yargı kararlarının, yeni Kanunun uygulanması açısından da önem taşıyacağı hususu dikkate alınarak, aynen korunmasına ayrı bir özen gösterilmiştir.

39 17.4.2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanun m. 8 (R.G., 8.05.2008, 26870)

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 hale getiren olaydır"[40].

Dikkat edilirse, yukarıda belirttiğimiz gibi bu hüküm, 506 sayılı Kanunun 11. maddesinde olduğu gibi, bir kazanın ne gibi *"hal ve durumlarda"* iş kazası sayılacağını, *"yer ve zaman"* koşullarıyla sınırlayarak belirtmektedir[41]. 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin uygulanması açısından da önemini koruyan Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararına göre de, *"...iş kazası yasada tanımlanmamış; ancak bir kazanın hangi hal ve durumlarda iş kazası sayılacağı yer ve zaman koşullarıyla sınırlanarak belirtilmiştir... bu madde (506 sayılı Kanun m. 11; şimdi: 5510 sayılı Kanun m. 13) hükmüne göre iş kazası maddede sayılı olarak belirtilmiş hal ve durumlardan herhangi birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır... sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir...bu hallerin herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir..."*[42].

6331 sayılı İSGK ise, tanımlar kenar başlıklı 3. maddesi ile iş kazası kavramını tanımlama yoluna gitmiştir. Ne var ki, bu tanımda, 5510 sayılı Kanunun, 506 sayılı Kanun hükmüne paralel olarak öngördüğü düzenleme ile buna dayanan içtihadın yeteri kadar dikkate alındığını ve getirilen tanımın mevcut pozitif düzenlememiz ve içtihadımız ile uyumlu olduğunu savunmak olanaklı olamayacaktır. Zira, 6331 sayılı İSGK m. 3/g hükmüne göre iş kazası, "işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olayı" ifade eder. Öğretide de kabul edildiği ve aşağıda iş kazasının unsurları başlığı altında ayrıntılı olarak ele alacağımız üzere, söz konusu tanımda belirtildiğinin aksine, sadece işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana

---

40 25.04.2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanunun 1. maddesiyle, bu bentte yer alan "özüre uğratan" ibaresi "engelli hale getiren" biçiminde değiştirilmiştir.

41 Ayrıca bkz. *Caniklioğlu*, Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, 54; *Canbolat*, a.g.m., 17; *Tuncay/Ekmekçi*, 390 vd.

42 Yarg. HGK, 13.10. 2004, 21-529/527, İBD, 2005/3, 165-169; ayrıca bkz. *Okur*, 2004 Yılı Kararları, 213-214.

gelen kazalar değil, 5510 sayılı Kanunun m. 13/1, c hükmünde kabul edildiği gibi, "Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda" gerçekleşen kazalar da iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliği alanında son olarak yürürlüğe giren 6331 sayılı Kanunun getirdiği iş kazası tanımının, 5510 sayılı Kanuna göre daha dar olması nedeniyle isabetli olmadığı ve daha önemlisi aynı kavramı düzenleyen iki kanun hükmü arasında çelişki ortaya çıktığı belirtilmelidir. İlginçtir ki, Kanunun madde gerekçesinde, yapılan tanımın 5510 sayılı Kanundaki tanımı da kapsayacak daha üst genel bir tanım olduğu ifade edilmektedir[43]. Oysa, maddenin yürürlük metnindeki ifadeden, böyle bir sonuca varmak olanaklı görülmemektedir.

Ayrıca eklemek gerekir ki, hukukumuzda zaten 5510 sayılı Kanun kapsamında bir kez tanımlanmış olan bir kavramın, daha sonra çıkarılan bir diğer Kanunla tekrar ve üstelik öncekinden farklı biçimde tanımlanmasının gerekliliği de tartışılmalıdır. Bu noktada, kanaatimizce, 6331 sayılı Kanunda ifade edilen iş kazası kavramının, 5510 sayılı Kanun anlamında iş kazası kavramı ile özdeş olduğunun ortaya konması için, bu konuda 5510 sayılı SSGSSK m. 13 hükmüne atıfta bulunulması yeterli olurdu. Nitekim, İSGK'nın hazırlanmasında esas alınan 89/391 sayılı Avrupa Birliği Yönergesinde de iş kazası kavramını tanımlama yoluna gidilmediği görülmektedir[44].

Kanımızca iş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olay olarak tanımla-

---

43 Maddenin gerekçesi şöyledir: "Tasarıda da iş kazası tanımı benzer bir şekilde işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan olayların iş kazası olduğu şeklinde ve 5510 sayılı Kanundaki tanımı da kapsayacak daha üst genel bir tanım olarak yapılmıştır. Böylece söz konusu Kanunda yer alan iş kazası tanımı veya sigortalıya iş kazası sonucu hangi hallerde hangi hakların sağlanacağını belirleyen şartların kısıtlanmamasına imkan verilmiş ve mevcut uygulamalarda duraksamaya yer verilmemesi sağlanmıştır. Ayrıca "işin yürütümü nedeniyle" ifadesi iş kazası tanımına eklenerek 5510 sayılı Kanunda sayılan iş kazası şartlarından görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi gibi durumlarında tanım kapsamında değerlendirilmesine imkan sağlanmıştır. Bunun yanında meslek hastalığında da aynı usul benimsenerek mesleki risklere maruziyet esas alınarak genel bir tanımı yapılmıştır", TBMM (Sıra Sayısı: 277), http://www.tbmm. gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf; Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu'na ekli İstanbul Milletvekili Süleyman Çelebi ve arkadaşlarının kaleme aldığı muhalefet şerhinde, isabetli olarak; "…Kanun tasarısında özellikle iş kazası ve meslek hastalıklarının tanımları uluslararası sözleşmeler, 89/391 Sayılı AB Direktifine ve mevcut 5510 sayılı Kanunla çelişkilidir" görüşü savunulmuştur (aynı yer).

44 Anılan Yönerge ile İSGK Tasarısının karşılaştırılması için bkz. *Kabakcı*, 50 vd.

nabilir[45]. 5510 sayılı Kanun bağımsız çalışanları da kapsamına aldığından, herhangi bir işverenin otoritesi altında olmayan bağımsız çalışanın yürütmekte olduğu iş nedeniyle maruz kaldığı kaza da iş kazası olarak kabul edilmiştir. Burada kazanın yürütülen işle olan bağlantısı ön plana çıkmaktadır.

Bu tanımlardan ve 13. madde hükmünden hareketle, genel anlamdaki bir kaza olayını, iş kazası olarak nitelendirmemizi sağlayacak unsurları aşağıdaki gibi belirleyebiliriz.

3. İş Kazasının Unsurları

a) Kazaya uğrayanın 5510 sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılması

5510 sayılı Kanunun 13. maddesi, 506 sayılı Kanunun 11. maddesi gibi, sigortalı kavramından hareketle iş kazasının unsur ve koşullarını belirlemiştir. Başka bir anlatımla, kaza sonucu bedence veya ruhça engelli hale gelen kişinin, sigortalı bir kimse olması zorunludur, aksi halde bir iş kazasından söz edilemeyecektir[46].

Kanunun 3. maddesine göre, "sigortalı, kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları açısından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi" ifade eder. Dikkat edilirse bu hüküm, 506 sayılı Kanuna nazaran daha geniş bir sigortalı kavramını tanımlamaktadır. Bağımlı çalışanlar yanında bağımsız çalışanlar da bu Kanun anlamında sigortalı sayılacaklardır. Ancak önemle belirtelim ki, bağımsız çalışanlar sadece yürütmekte oldukları iş sebebiyle kazaya uğramaları durumunda bu sigortadan faydalanacaklardır.

Kanunun 3. maddesi ile 4, 5 ve 6. maddelerindeki koşulları yerine getirenler, sigortalılığın başladığı tarih itibariyle (SSGSSK m. 7) zorunlu sigortalı sayılacaklarından (SSGSSK m. 92); bunların SGKurumuna bildirilmemiş olması, bu niteliklerini ortadan kaldırmaz. Diğer bir ifadeyle, az önce açıklanan hükümler çerçevesinde sigortalı sayılanlar, Kuruma bildirilmeden bir kazaya uğrasalar dahi yine uğradıkları kaza iş kazası sayılacaktır[47]. Bunun

---

45 Başka tanımlar için bkz. *Tunçomağ*, 259; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 196; *Eren*, 5; *Atabek*, 45 vd.; *Üçışık,* 87 vd.; *Yalçınduran,* İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, 153 vd; SGK, Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulaması Genelgesi, 2016/21.

46 Kimlerin sigortalı sayılacağı Kanunun 3. maddesinde tanımlanmıştır. Ayrıca, aynı Kanunun 4. maddesi tüm sigorta kolları açısından sigortalı sayılanları, 5. maddesi, istisnai bir hüküm olarak, bazı sigorta kollarının uygulanacağı kimseleri belirlemektedir. Aynı doğrultuda olmak üzere, Kanunun 6. maddesi de sigortalı sayılmayanları düzenlemektedir. Sigortalı kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. § 9.

47 Bugün de önemini koruyan Yargı içtihadı: Yarg. 10. HD, 5.10.1987, 4723/4893, YKD, Ocak 1988, 120; Aynı anlamda: Yarg. 9. HD, 30.5.1989, 2781/4811, İşveren, Ocak 1990, 17-18;

gibi, iş kazasının varlığı için, sigortalı olma dışında başka koşulların, örneğin belli bir süre sigortalılık ya da belirli bir süre prim ödemiş olma koşulunun gerçekleşmesi aranmayacaktır. İşe girdikten birkaç saat sonra uğranılan kaza yine bir iş kazası olarak kabul edilecektir. Sigortalının yaşının küçük olması, olayın iş kazası sayılmasını engellemez[48]. Ayrıca, 5510 sayılı K. geç. m. 1/1 hükmü uyarınca 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olanlar, 5510 sayılı Kanun m. 4/1, a kapsamında sigortalı kabul edilmektedir. Bu nedenle, kazaya uğrayanın 506 sayılı K. anlamında tarım işçisi olması, kazayı iş kazası olarak nitelendirmek için gerekli olan "sigortalı olma" koşulunun gerçekleştiğini gösterir. Ekleyelim ki, 5510 sayılı Kanun m. 5/1, g maddesine göre ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri m. 4/1, a kapsamında sigortalı sayıldığından, bu sigortalıların yurt dışında görevlerini yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri de devam edecektir. Ancak yabancı bir ülkenin mevzuatına göre kurulmuş ve faaliyet gösteren, Türkiye'de işyeri bulunmayan işverenler yanında doğrudan yurt dışındaki iş nedeniyle işe alınan Türk işçileri, m. 5/1, g kapsamında geçici olarak yurt dışına götürülmediğinden, o ülke mevzuatına tabi olacak ve m. 4/1, a kapsamında sigortalı sayılmayacaklardır. Bu nedenle bu kişilerin uğradıkları kazalar, 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası sayılmayacaktır[49].

Belirtelim ki, 5510 sayılı Kanunun istisna hükmü (m. 6) uyarınca "sigortalı sayılmayanlar" arasında yer alan bir kimsenin uğradığı kaza, iş kazası kabul edilemeyecektir. Buna karşılık, Kanun "istisnanın istisnası" diyebileceğimiz bir düzenlemeyle, bazı kimseleri hizmet sözleşmesine dayanarak çalışmasalar bile bazı sigorta kolları, bu arada iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından sigortalı saymıştır (SSGSSK m. 5). Dolayısıyla bunların uğradık-

---

Yarg. 10. HD, 18.9.1989, 6374/6203, Çimento İşveren, Ocak 1990, 26; 5.2.1991, 1422/859, YMİD, Nisan 1991, 607.

48 Yarg. 10. HD, 16.11.1987, 5969/6139, *Okur*, 1987 Kararları, 310.

49 Yarg. 10. HD, 11.3.2020, E. 2019/525, K. 2020/2283, lexpera içtihat. Karara konu somut olayda, davacı murisi ile … AŞ. arasında Türkiye'de yapılan bir iş sözleşmesinin bulunmadığı, kişinin, geçici olarak yurt dışına götürülmesi söz konusu olmayıp, tamamen Gürcistan mevzuatına göre kurulan ve faaliyet gösteren bir şirket tarafından Gürcistan mevzuatına göre çalıştırıldığı; Türkiye ile Gürcistan arasındaki Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde, taraf bir ülkede çalışan şahsın, bu faaliyet ile ilgili olarak yalnızca çalıştığı ülke mevzuatına tabi olacağı yönündeki hüküm de gözetilerek, davanın reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmış; davacının yurt dışında uğradığı kaza, iş kazası olarak kabul edilmemiştir. Aynı yönde, Irak mevzuatına göre çalıştığı ve Türkiye'de sigortalılık vasfı bulunmadığı gerekçesiyle, davacının uğradığı kazanın iş kazası sayılmaması yönündeki bir diğer karar için bkz. Yarg. 10. HD, 4.12.2019, E. 2018/2610, K. 2019/9496, lexpera içtihat.

ları kaza iş kazası olarak kabul edilecektir. Bu grupta yer alanların başında çıraklar gelmektedir. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa göre, "... aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere sözleşmenin akdedilmesi ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun iş kazaları ve meslek hastalıkları... hükümleri uygulanır"[50] (SSGSSK m. 5/4). Şu halde, bunların uğradıkları kaza iş kazası sayılacaktır[51]. Nitekim, 5510 sayılı Kanunun 5. maddesinin (b) hükmüne göre de, iş sözleşmesi ile çalışmamakla birlikte 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortası hükümleri uygulanır. Aynı madde hükmü, meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ile 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunun 46. maddesine tabi olarak kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı 82. maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinin uygulanacağını belirtmektedir[52].

Kanun, söz konusu 5. maddenin (b) bendinde sayılan kişilerin 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacaklarını da hükme bağlamaktadır. Böylece, sınırlı da olsa, sosyal korumanın kapsamına iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmayan çırak, aday çırak, mesleki eğitim görenler, iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortaları; eğitimleri gereği staja tabi tutulanlar ise sadece iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sigortalı sayılmışlardır. Bunun gibi, İŞ-KUR tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler de, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır (SSGSSK m. 5/e)[53].

---

50 506 sayılı Kanuna yapılan atıflar, 5510 sayılı Kanunun ilgili maddesine yapılmış sayılır (m. 104).

51 Nitekim, Yarg. 9. HD'si 26.6.1990 tarihli kararında (6647/7874) dolaylı da olsa, endüstri meslek lisesi öğrencisinin uğradığı kazayı iş kazası olarak nitelendirmiştir (*Güzel,* 1990 Kararları, 176); Yarg. 10. HD'nin 20.9.1993 tarihli kararlarında (1888/9625, YKD, Şubat 1994, 224 vd.) da endüstri meslek lisesi öğrencisinin uğradığı kaza iş kazası olarak kabul edilmiştir.

52 Daha önceki dönemde hiçbir sigorta koluna tabi olmayan stajyerlerin, iş kazası ve meslek hastalığı riskine karşı güvence kapsamına alınması isabetli bir düzenleme olmakla birlikte, bunların hastalık sigortası dışında tutulmaları isabetli olmamıştır (Ayrıntı için bkz. *Şakar,* SSK'lıların Adı, 87).

53 Bu konuyla ilgili olarak, Mesleki Eğitim Kanununun 37. maddesine de işaret edilmelidir. Gerçekten, anılan madde hükmüne göre, Milli Eğitim Bakanlığı'nca, örgün eğitim sisteminden ayrılmış, istihdam için gerekli yeterliklere sahip olmayan kişileri iş yaşamında istihdam olanağı olan görevlere hazırlamak amacıyla meslek kursları düzenlenir. Bu kurslara katılanlar

Bunun gibi, iş sözleşmesi ile çalışmamakla birlikte, 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 hükümleri uygulanır ve bunlar, m.4/1, a kapsamında sigortalı sayılırlar (SSGSSK m. 5/a)[54].

Ekleyelim ki, harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre aylıkları hesaplanarak ödenen veya asayiş ve güvenliğin sağlanması ile ilgili kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış olanlardan, 5510 sayılı Kanunun m. 4/1, c bendine tabi sigortalı olarak çalışanlar hakkında aylıkları kesilmeksizin uzun vadeli sigorta kolları, 4/1, a ve b bendlerine tabi sigortalı olarak çalışanlar ise aylıkları kesilmeksizin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinden yararlanırlar. Buna karşılık, uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmaları, bu yöndeki isteklerini Kuruma bildirmeleri halinde ancak söz konusu olacaktır (SSGSSK m. 5/c).

Yine ev hizmetlerinde çalışanlardan, bir ay içinde çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olanlar, tüm sigorta kolları açısından m. 4/1, a kapsamında; 10 günden az olanlar ise, sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından m. 4/1, a kapsamında sigortalı sayılmışlardır (SSGSSK Ek m. 9)[55].

Bunun gibi, 7103 sayılı Kanun ile Ek m.9'da yapılan en son değişiklik uyarınca, konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalılar hakkında Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının a bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanacaktır.

Önemle vurgulayalım ki, Kanunun 13. maddesinde sayılan ve iş kazası olarak nitelendirilen hal ve durumlar, kural olarak sadece bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan sigortalılar (SSGSSK m. 4/a) hakkında değil, bağımsız çalışanlar (SSGSSK m. 4/b) hakkında da uygulanırken[56]; genel olarak kamu

---

kurslara devam ettikleri sürece çırak statüsünde kabul edilirler ve dolayısıyla 5510 sayılı Kanunun iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası hükümlerinden yararlanırlar. Buna karşılık, örneğin İŞ-KUR tarafından benzer bir amaçla düzenlenen kurslara katılanlar, m. 5/e hükmü gereği ve isabetsiz olarak hastalık sigortasından yararlanamayacaklardır (Ayrıntı için bkz. *Şakar*, SSK'lıların Adı, 88).

54 Belirtelim ki, bu madde hükmünde belirtilenler, 4958 sayılı Kanun ile kısa vadeli sigorta kollarına zorunlu olarak tabi tutulmuş, uzun vadeli sigorta kolları açısından ise isteğe bağlı sigortalılık esası benimsenmişti. Yeni düzenleme, anılan kimseleri, isabetsiz olarak hastalık sigortası kapsamı dışında tutmuştur.

55 Ayrıntı için bkz. *Arslan Ertürk*, A., 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, Legal İHSGHD, S.46, 2015, 89vd.; *Demir*, M., Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Yönelik Yeni Bir Sosyal Güvenlik Hakkı: Ek-9 Sigortalılığı, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, 583 vd.

56 Yargıtayın bir kararına konu somut olayda, … İlköğretim Okulunun çatısında tamire ihtiyaç

görevlileri (SSGSSK m. 4/1, c) hakkında 5510 sayılı Kanunun kısa vadeli sigorta düzenlemeleri, bu arada iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına ilişkin hükümler ise uygulanmayacaktır.

b) Sigortalının kazaya uğraması

Genel anlamda kaza, "can ya da mal kaybına neden olan kötü olay" biçiminde tanımlanır[57]. Hukuki açıdan ise kaza kavramının biri geniş, öbürü dar olmak üzere iki anlamı bulunmaktadır: "Ani bir şekilde ve istenilmeyerek bir zararın doğumuna amil olan sebepler kompleksinin bütününe geniş anlamda kaza adı verilir"[58]. Bu anlamdaki kaza kavramına, vücut bütünlüğünün ihlali (cismani zarar) ve ölüm dahil olduğu gibi, eşyaya ilişkin zarar da dahildir. Buna karşılık, dar anlamdaki kaza kavramı ise, insan vücudunun zarar görmesi, yani ölüm veya vücut bütünlüğünün ihlalidir. İş kazaları açısından bu dar anlamdaki kaza kavramı önem taşır; eşyaya ilişkin zararlar iş kazası olarak nitelendirilemezler[59].

İş kazası aslında dar anlamdaki kaza kavramının, 506 sayılı Kanunun 11. maddesinde[60] olduğu gibi, yürürlükteki 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde belirtilen hallerden birinde meydana gelen özel biçimidir. Şu halde, dar anlamdaki kaza kavramını oluşturan unsurlar ile, iş kazası arasında ortak yönler bulunmaktadır; ancak mutlak bir özdeşlikten de söz edilemez. İş kazasından söz edebilmek için her şeyden önce zarar verici olayın dıştan gelen bir etkenden kaynaklanması gerekir. Bu dış etken aniden veya çok kısa bir zaman sürecinde meydana gelmelidir. Başka bir deyişle, sigortalı ani veya oldukça kısa süren bir zaman dilimi içinde ortaya çıkan bir olay sonucu zarara uğramış olmalıdır[61]. Dar anlamdaki kaza kavramını oluşturan başka bir

---

duyulması üzerine davacıların murisi ile okul müdürü arasında çatı onarımı konusunda görüşme yapılmış, tamiratın nasıl yapılacağını belirlemek için okul çatısına çıkan müteveffanın kaygan zeminde ayağı kayarak çatıdan düşmesi sonucu ölümünün iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususunda, Özel Daire, kaza tarihi itibarıyla davacı murisinin, 5510 sayılı Kanun m. 4/1, b kapsamında sigortalılığının bulunup bulunmadığının araştırılması ve buna göre karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir (Yarg. 10. HD, 11.11.2020, 2057/6435, lexpera içtihat). Yargıtayın bir diğer kararında ise, yine çatıdan düşerek gerçekleşen ölüm vakasının iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususunda, Yargıtay Özel Dairesi, davacının murisinin kaza geçirdiği tarihte işçi olarak mı yoksa kendi ad ve hesabına mı çalıştığının tespiti amacıyla vergi kaydının araştırılması, tanıkların dinlenmesi ve dosyadaki tüm evrakın birlikte incelenmesi üzerine sonuca varılması gerektiğine hükmetmiştir (Yarg. 10. HD, 16.11.2020, 6726/6534, lexpera içtihat).

57 Bkz. Türkçe Sözlük, TDK, Ankara 1983.

58 *Eren*, 6 ve dn. 9'da belirtilen yazarlar.

59 *Eren*, Aynı yer.

60 *Saymen*/*Ekonomi*, 84; *Ulusan*/*Esen*, 15 vd.; *Güzel*/*Okur,* 10. bası, 226 vd.

61 Bu bakımdan Yargıtay ve öğretide bir görüş, meslek hastalığı gibi tekrarlanan bir nedenle

unsur, zarara yol açan olayın bu zarara uğrayan kişi tarafından istenilmemiş olmasıdır. Bunu iş kazası kavramına uyarladığımızda, dıştan gelen ani olayın sigortalı tarafından istenilmemiş, arzu edilmemiş olması gerekir. Aksi durumda, söz konusu kazanın bir iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği noktasında öğretide görüş ayrılığı bulunmaktadır. Kimi yazarlara göre, sigortalının kazanın oluşumunda kasdının bulunması halinde artık iş kazasından söz edilemez[62].

Bizim de katıldığımız ikinci görüşe göre, sigortalının kendi kusuru sonucu uğradığı kaza da iş kazası sayılır. Sigortalının kasdı, bir olayın iş kazası sayılmasına engel değildir. Gerçekten, 506 sayılı Kanunun 110 maddesinde olduğu gibi, 5510 sayılı Kanunun 22. maddesi de, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak, geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirinin, üçte birine kadar Kurumca eksiltileceğini düzenlemiştir (SSGSSK m. 22/b). Kasdi bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan sigortalının geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri, yarısı tutarında ödenir (SSGSSK m. 22/c). Görüldüğü gibi, anılan bu hükümde, sigortalı tarafından istenerek gerçekleştirilen bir olayın, iş kazası sayılmasına engel olmayacağı açıkça ifade edilmektedir. Sigortalının kasdı, maddede belirtildiği üzere sadece Kurumca yapılacak parasal yardımların kapsamını etkilemekte; sağlık yardımları açısından olumsuz bir sonuç doğurmamaktadır[63]. Nitekim Yargıtay kararlarında, sigortalının işyerinde intihar etmesi olayı, iş kazası olarak kabul edilmektedir[64].

Yukarıda açıkladığımız unsurların varlığı, kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesi için yeterli değildir. Aşağıda üzerinde duracağımız öbür unsurlar yanında, burada sözünü ettiğimiz kaza olayının SSGSSK m. 13 hükmünde belirtilen hal ve durumlardan meydana gelmiş olması da gerekir.

---

doğmayan ancak kişinin yapmakta olduğu iş nedeniyle ve etkisi kısa sürede ortaya çıkan hastalıkları iş kazası olarak değerlendirmektedir. Yargıtay kararına konu olan bir uyuşmazlıkta, tarım işçisinin tarlada çalışırken kene ile bulaşan ve etkisi 10-15 gün içinde ortaya çıkan Kırım Kongo hastalığına yakalanarak ölmesini iş kazası olarak nitelendirmiştir (Yarg. 21. HD, 13.5.2014, E.2014/6372, K.2014/10626, *Sözer*, A. N., "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Ankara 2016, 401.

62 *Saymen*/*Ekonomi*, 85; *Eren*, 10; *Tuncay*/*Ekmekçi,* 396.

63 *Çenberci,* 117; *Atabek,* 264*; Kaplan*, Sigortalının Kusuru, Kamu-İş, Nisan 1992, 13 vd.; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 335 vd.

64 Yarg. 10. HD, 29.3.1979, 8413/2759, YKD, Ağustos 1979, 1167; *Aslanköylü,* 481 vd.; aynı yönde: 10. HD, 5.7.2004, 4465/6429*, Okur*, 2004 Yılı Kararları, 215; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 337.

aa) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması

5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, 506 sayılı Kanunun 11. maddesini yineleyerek, "sigortalının işyerinde bulunduğu sırada" uğranılan kazayı, başka koşul aramaksızın iş kazası kabul etmiştir. İki kanun hükmü arasındaki özdeşlik, sigortalı kavramı ayrık tutulursa, 506 sayılı Kanun dönemindeki Yargıtay içtihadının yeni Kanun döneminde de güncelliğini ve önemini koruyacağı sonucunu beraberinde getirmektedir[65].

Maddede sözü geçen işyeri kavramının kapsamı, hiç kuşkusuz, aynı Kanunun 11. madde hükmü esas alınarak belirlenmelidir[66]. Kanunun anılan bu maddesindeki düzenleme biçimi, asıl işyeri, bağlı işyeri, eklenti ve araçlarda meydana gelebilecek kazaların büyük bir bölümünü iş kazası olarak kabul etmekte ve sigortalıya geniş bir koruma sağlamaktadır. Sigortalının hangi nedenle olursa olsun, işyerinde bulunduğu sırada uğradığı her kaza, diğer unsurlar da mevcutsa, iş kazası olarak kabul edilecektir. "İşçi, işyerine ayak bastığı andan, işyerini terkedeceği ana kadar, çalışır durumda olsun olmasın, işverenin otoritesi altında olup olmadığı münakaşa dahi edilmeden ve bu hususun araştırılmasına mahal vermeden korunmaktadır"[67]. Sigortalının

---

65 Oysa, Kanun Tasarısında aynı husus, 506 sayılı Kanunun 11. maddesinden farklı ve iş kazası kavramını çok daha daraltıcı yönde şöyle düzenlenmişti (m. 14/1, a): "sigortalının işyerinde bulunduğu sırada işini yaparken veya sigortalının işyerinde ayrılan alanlarda ihtiyaçlarını karşılamak için bulunduğu sırada...". Öğretide (*Caniklioğlu,* Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, 55-57) bu düzenlemenin isabetsizliği vurgulanmış ve madde metni bu görüş doğrultusunda değiştirilerek yürürlükteki biçimini almıştır.

66 İşyeri kavramı için bkz. § 9, II.

67 *Atabek*, 52; Yarg. 10. HD, işyerinde kalp krizi geçirip, hastanede ölüm olayını iş kazası saymıştır (6.2.1990, 10005/704; 26.2.1996 t. 1122/1433 s. karar, *Aslanköylü,* 482-483; 21. HD, 3.7.1995, 4098/3796; 14.5.1996, 2674/2738, *Aralı,* 451-452). Aynı yönde: Yarg. 21. HD, 30.4.2002, 2320/3690; 08.02.2011, 2010/9728, 2011/801. Yargıtay, bir diğer karara konu somut uyuşmazlıkta, işçinin geçirdiği kalp krizinin iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususunda, davacı işçinin, iddia ettiği tarihte kalp krizini işyerinde geçirip geçirip geçirmediğinin, hastane kayıtları ve işyerindeki işçilerin vardiya saatlerini gösteren çizelgeler uyarınca tespit edilmesi ve buna göre hüküm kurulması gerektiğine işaret etmiştir (Yarg. 21. HD, 23.6.2020, 1835/2738, lexpera içtihat). Ayrıca bkz. *Uşan*, M. F., Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011(2011 Yılı Kararları), Ankara, 2013, 388 vd.) aksi görüş: *Caniklioğlu*, N., 2002 Yılı Kararları, 343-344; Yarg. HGK, 13.10. 2004, 21-529/527*, Okur,* 2004 Yılı Kararları, 213-214. Yargıtay, geçmiş yıllarda verdiği bazı kararlarında ise, işyerinde kalp yetmezliği sonucu ölüm olayını iş kazası olarak kabul etmemiştir (10. HD, 25.2. 1977, 8006/1368; 4.6.1974, 2241/3886, *Çenberci*, 122); *Canbolat*, a.g.m., 18 vd. Buna karşılık son kararlarında, Yargıtay, işyerinde geçirilen kalp krizini, işverenin kusurundan bağımsız olarak iş kazası olarak nitelendirmektedir (Yarg. 10. H.D:, 2.11.2015, E.2014/15495, K.2015/18357; 20.3.2017, E. 2015/10611, K. 2017/2289; Yarg. 21. HD, 15.12.2015, 19578/22597, www.kazanci.com.). Aynı yönde, Yargıtay, sigortalının, kendi nöbet süresinden sonra istirahatte iken kalp krizi ge-

uğradığı kazanın mutlaka iş saatleri içinde meydana gelmesi de gerekli değildir; çalışma saatleri dışında, örneğin öğle paydosunda sigortalının başka bir işçi veya yabancı bir kişi tarafından öldürülmesi, yaralanması, işyeri avlusunda koşarken düşmesi iş kazası olarak kabul edilmelidir[68].

çirerek vefatı şeklinde gerçekleşen olayı, iş kazası olarak nitelendirmiştir (10. HD, 30.6.2015, E. 2014/10933, K. 2015/13255 (Kararı isabetli bulan değerlendirme: Aydın, 2015 Yılı Kararları, 719; aynı yönde: Genelge 2016/21, 1.1.2.1). Yarg. HGK, üç ay ara ile vermiş olduğu iki ayrı karardan ilkinde, işverenin işyerinde çalışan ve geceleri de işyerinde kalan sigortalılar için özel yıkanma yerleri hazırlamadığı ve bu nedenle işyerinde bulunan dereye girerek yıkanmak zorunda kalan sigortalının boğulmasını iş kazası olarak nitelendirirken, yıkanma yerini de işyeri olarak kabul etmiştir (HGK, 6.7.2005, 10-444/449). HGK, ikinci kararda ise, bir yerin işyerine bağlı yer sayılması için o yerin işyeri ile faydalı bir bütünlük oluşturmasını aramış ve gemi ile denize girilerek ölüm olayının gerçekleştiği beton platform arasında böyle bir bütünlükten söz edilemeyeceğine hükmetmiştir (5.10.2005, 10-469/565); kararlara ilişkin değerlendirme: *Bacanak*, A.; Suda boğulan işçinin iş kazası, işyeri, bağlı işyeri, eklentileri kavramları ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun iki kararı, Legal YKİ Dergisi 2008/8, 149 vd.;Yazar, ilk karardaki sonucu isabetli bulurken, ikinci kararda benimsenen çözümü uygun bulmamaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, eklentilerin de işyeri kapsamı içinde kaldığı hususunda verdiği bir diğer kararında, işveren tarafından asıl işin yapıldığı inşaat alanından yaklaşık 1,5 km uzaklıkta işçilerin kalması için barınak yaptırdığı, bu barınakta kalan işçilerin, işyerine gelirken barınak ile inşaat arasındaki yolu kullandığı, ara dinlenmesinde öğle yemeklerini barınakta yediği tespit edilmiş ve barınak ile inşaat arasındaki bu yolda işyerine gelmek amacıyla yürürken trafik kazasına uğrayan işçinin geçirdiği bu kazanın iş kazası sayılması gerektiğine karar vermiştir. Kararda "Uyuşmazlığa konu olayda olduğu gibi asıl işin yapıldığı işyeri ile eklenti arasında mesafe olması durumunda dahi işverenin hakimiyet ve otoritesinin devam ettiği, başka bir anlatımla bu sahanın iş organizasyonunun kapsamı içinde olduğunun kabulü sosyal güvenlik hukukunun koruyucu amacına hizmet edecektir. Çünkü işveren asıl işin yapıldığı yerden uzak bir eklenti tesis ederek bunu sigortalıların hizmetine sunduğu andan itibaren iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında sorumluluk alanını genişletmektedir." ifadelerine yer veren Yargıtay, işverenin iş organizasyonu kapsamında doğrudan veya dolaylı kontrolü altında bulunan ve kendi iradesiyle kurduğu baraka ile asıl işin yapıldığı inşaat sahasında sigortalıların güvenli bir şekilde gelip gitmesini sağlamakla mükellef olduğu sonucuna varmıştır (Yarg. HGK, 25.11.2020, E. 2016/2569, K. 2020/956, lexpera içtihat). Yargıtay, bir diğer kararında, temizlik işçisi olarak çalışmakta iken kaybolma ve kesinleşmiş mahkeme hükmü ile gaipliğine hükmedilmiş olma durumunu, sigortalının iş kazasına uğradığı hususunun kuşkuya yer verilmeyecek şekilde ispatlanamamış olması gerekçesiyle iş kazası olarak kabul etmemiştir (Yarg. 10. HD, 15.7.2008, E.2007/9052, K.2008/10331), sigortalının, görevli bulunduğu sırada kaybolduğunun tartışmasız olması gerekçesiyle kararı isabetsiz bulan değerlendirme: *Güzel*, A., Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısında Yargıtay'ın 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara 2010, 319-320; Yarg. 21 HD, 19.2.2013, 8007/2753, *Tuncay*, C., 2013 Yılı Yargıtay Kararları, Yargıtayın İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İstanbul, 2015, 543 vd. Yargıtay, bir diğer kararında, güvenlik görevlisi olarak çalışan sigortalının, gece nöbetçi olduğu saatte, aniden yere yığılarak vefat etmesi olayını, ölüm nedeni belirlenememiş olsa dahi, işyerinde meydana gelen bir kaza söz konusu olduğu için iş kazası saymıştır (Yarg. 21. HD, 26.5.2016, E. 2015/16961, K. 2016/8943, www.kazanci.com).

68 *Tunçomağ*, 260; *Yüksel*, 19, *Atabek*, 53 ve orada belirtilen kararlar; *Aslanköylü*, 482-483: ayrıca bkz. Genelge 2016/21, 1.1.2.1.

Yukarıda açıklandığı[69] üzere, özellikle son yıllarda, çalışanların performansa dayalı iş yüklerinin ağırlığı ve süreklilik gösteren yoğunluğu, işyerinde intihar olgusunu arttırmaktadır. Bu intihar olaylarının, iş ve işyeriyle illiyet bağı içerisinde olması nedeniyle, iş kazası olarak kabul edilmesi sonucunu doğuracaktır. Çalışma yaşamında, işçilerin akıl ve ruh sağlığına yönelik bu tür patolojilerdeki artış; doğal olarak meslek hastalığında olduğu gibi, iş kazası kavramının genişlemesine, yeni anlam ve boyut kazanmasına yol açmakta, alışılagelenin dışında yeni hukuki sorunları karşımıza çıkarmaktadır.

Yargıtay işyeri sayılan bir aracın şoför mahallinde içki içip eğlenirken, muavine sarkıntılık eden şoförün muavin tarafından yaralanmasını, illiyet bağının yokluğu nedeniyle iş kazası kabul etmemiştir[70]. Oysa, işyerinde meydana gelen bir olay olduğuna göre iş kazası sayılması gerekir[71]. Yüksek Mahkeme, gece bekçiliği yapan sigortalının işyerinde iken geçirdiği beyin kanaması sonucu felç olmasını, olayın işyerinde meydana gelmiş olması nedeniyle iş kazası olarak nitelendirmiştir[72].

Burada dikkat edilecek husus, aşağıda göreceğimiz gibi, meydana gelen olay ile sonuç arasında bir ilişkinin bulunması, başka bir anlatımla, "neden" ile "sonuç" arasında bir bağ olmasıdır[73].

---

69 Ayrıca bkz. § 12, I.

70 Yarg. HGK, 15.4.1987, 10-644/330, *Okur,* 1987 Kararları, başka bir kararda (HGK, 4.10.1989, 10-397/458, *Okur*, 1989 Kararları, 207), dolaylı da olsa, bir tankerde uğranılan kaza iş kazası olarak kabul edilmiştir. Yargıtaya göre, pazarlamacılık yapan sigortalının, bir başka kişinin yönetimindeki davalı işverene ait araçla görevden dönerken, aracın başka bir araca çarpması sonucu yaralanması olayının, aracın SSK m. 5/2 uyarınca işyerinde sayılması (SSK m. 11/A,a) ve ayrıca görevle başka bir yere gönderilmesi sırasında meydana gelmiş olması (SSK m. 11/A,c) nedeniyle iş kazası olarak nitelendirilmesi gerekir (21. HD, 27.5.2002, 3230/4964, *Caniklioğlu*, 2002 Yılı Kararları, 344-345). Yargıtayın işyeri sınırlarını değerlendirdiği bir kararında, işçilere yatılı olarak kalmak için tahsis edilen barakadan, inşaat işyerine yürümekte iken, işyeri alanına 20 metre mesafe kala bir başka işçi tarafından kullanılan aracın çarpması sonucu ölüm olayı, işyeri sınırlarında gerçekleşmiş olması gerekçesiyle iş kazası sayılmıştır (Yarg. 21. HD, 23.11.2015, 2892/21344, isabetli aksi görüş: Aydın, 2015 Yılı Kararları, 724). Ayrıca bkz. Genelge 2016/21, 1.1.2.2.

71 Nitekim, Yarg. 10. HD, 23.3.1992 tarihli kararında (12579/3624, YKD Mayıs 1992, 172; *Tuncay*, 1992 Kararları, 155) sigortalının işyerinde çalışırken ve işverenin işini yaparken uğradığı kazayı, iş kazası olarak nitelendirmiştir. Olay sırasında işçinin sarhoş olması, haftada sadece iki gün çalışması, sonucu değiştirmez; bunun gibi, işverence temin edilen otelin tuvaletinde meydana gelen kaza, illiyet bağı aranmaksızın, iş kazası sayılmıştır (Yarg. 10. HD, 14.9.1994, 11128/16216, İş ve Hukuk, Şubat-Mart 1995, 29-30; *Okur,* 1994 Kararları, 139).

72 Yarg. 21. HD, 21.11.2002, 9004/10005 (*Caniklioğlu,* 2002 Yılı Kararları, 342-344: *Yazar,* Yargıtay kararında dıştan gelen bir olaydan söz edilmediği için, olayı iş kazası olarak kabul etmemektedir).

73 *Üçışık,* 98; Sözer, Sosyal Sigortalar, 338 vd.

bb) Sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle kazaya uğraması

5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin (b) bendinde düzenlenmiş olan iş kazası hali, esas olarak, 506 sayılı Kanunun 11. maddesinin A, bendinin karşılığıdır. Anılan bu hükme göre, "işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla" sigortalının bir kazaya uğraması iş kazası olarak kabul edilmekteydi. 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan, "işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle" ibareleri, iş sözleşmesine dayanarak çalışan sigortalıları (iş nedeniyle) amaçlamakta ve 506 sayılı Kanunun anılan hükmünü yinelemektedir. Madde hükmünün geri kalan ibareleri ise, bağımsız çalışanları (yürütmekte olduğu iş nedeniyle) kapsamaktadır[74]. 13. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi işyerindeki, (b) bendi ise işyeri dışındaki kazaları öngörmektedir.

Belirtilen tüm olasılıklarda, kaza işyerinde cereyan etmemiş olsa bile, örneğin işverenin sigortalıyı işyeri dışında bir görevle başka yere göndermesi veya sigortalının işin gereği olarak işyeri dışına çıkması halinde uğradığı kaza iş kazasıdır. Sigortalının işverenden aldığı talimat uyarınca, bir müşterinin evinde elektrik arızasını gidermeye çalışırken, elektrik akımına kapılarak ölmesi halinde, iş kazası söz konusu olacaktır. Belirtelim ki, 13. maddenin (b) bendi hükmünü uygularken, sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle hareket edip etmediğine dikkat etmek gerekir. Bunun dışında, nasıl işyerinde meydana gelen kazaların nedenleri üzerinde durulmuyorsa, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işyerinin dışına çıkan işçi de, herhangi bir nedenle kazaya uğrarsa bu kazanın da iş kazası olarak nitelendirilmesi gerekir[75].

---

74 Ayrıntı için bkz. *Gerçek*, M., İş Kazası ve Meslek Hastalıkları ve 4/B Kapsamındaki Sigortalılar için Özel Durumlar, SGDD, 53/2009, 69 vd.; *Yüksel*, F.; Kendi Nam ve Hesabına Çalışanların İş Kazası Geçirmesi veya Meslek Hastalığına Yakalanması Olaylarında İş Güvenliği Tedbirlerinin Eksikliğinden Kaynaklanan Sorumluluk Halleri, SGDD, 67/2010, 40 vd.; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 364 vd.

75 *Atabek*, 62; Tomruk deposunda tesellüm işçisi olarak görev yapan sigortalının, tali yol ayırımına kadar traktör sürerken kazaya uğraması m. 11/A, b hükmü kapsamına girer. Yargıtay ise, olayı m. 11/A, a veya 11/A, c çerçevesinde değerlendirmiştir (Yarg. 10. HD, 18.9.1990, 6897/7605, YKD Aralık 1990, 179 vd.*; Güzel*, 1990 Yılı Kararları, 176). Yargıtaya göre, sigortalının traktörün römorku ile görevli olduğu yere giderken römorkun bağlantı piminin kopması sonucu sol omuzunun römorkun kasasına çarpmak suretiyle yaralanması ve malul kalması iş kazasıdır. (21. HD, 11.2.1999, 415/562). Yüksek Mahkeme, dolaylı da olsa, belediye temizlik işçisinin bir mahallede çöp torbalarını çöp aracına yüklerken terörist bir saldırı sonucu vefat etmesi olayını iş kazası olarak kabul etmiş, ancak işverenin olayda herhangi bir kusurunun bulunmadığı sonucuna varmıştır (10. HD, 27.1.2003, 10290/298, YKD, Ekim 2003, 1536 vd.); *Canbolat*, a.g.m., 19; sonucu itibariyle isabetli olmakla birlikte, dayandığı bazı gerekçeler açısından isabetli sayılamayacak bir kararında da yüksek mahkeme, trafik kazasının, işverence yürütülmekte olan iş nedeniyle gerçekleştiği ispat edilemediğinden, kazayı iş kazası olarak nitelendirmemiştir (Yargı. 21. HD, 12.7.2011, E. 2010/14098, K. 2011/6281);

Buna karşılık, Yargıtaya göre, başka bir işyerine oradaki kavgayı görmek saiki ile giden ve orada vurulan sigortalının uğradığı kaza iş kazası sayılmaz[76].

cc) Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda kazaya uğraması

Kanun hükmü (SSGSSK m. 13/A, c), esas olarak, 506 sayılı Kanunun, "sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanda" biçimindeki hükmünü (m. 11/A, c) yinelemekte ve bağımsız çalışanları hükmün kapsamı dışında tutmak amacıyla, *"bir işverene bağlı olarak çalışan"* ibarelerini eklemektedir. Maddenin bu düzenlemesine göre de sigortalının işveren tarafından görevle başka bir yere gönderilmesi halinde, asıl işini yapmaksızın geçen zaman dilimi içinde uğradığı tüm kazalar, iş kazası olarak nitelendirilecektir. İşveren, sigortalıyı işyeri dışında bir görev ifa etmekle yükümlü tutabilir; bu görev yerinin aynı veya başka bir ilde veya yabancı bir ülkede olması (bkz. SSGSSK m. 10) önem taşımaz. Sigortalı, işverenin işi için başka yere gitmektedir, öyleyse işverenin otoritesi altındadır. Madde hükmü "sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda" ibarelerini kullanmış, bu zamanın nasıl değerlendirileceği hususunda bir açıklama yapmamış ve herhangi bir ayırım öngörmemiştir.

5510 sayılı Kanunun uygulaması açısından da önemini koruyan bir Yargıtay kararında, sigortalının işveren tarafından başka yere gönderilmesi durumunda, boş zamanlarını normal bir yaşantı içerisinde değerlendirmesinin doğal olduğu vurgulanarak, sigortalının boş zamanlarını sinemaya, kahveye, eğlence yerine giderek değerlendirmesinin olanaklı olduğu ifade edilmiştir. Bu açıdan, sigortalıyı görevle ayrıldığı işyerinden, aynı işyerine dönünceye kadar *normal yaşantı içerisinde kalmak koşuluyla,* boş zamanlar da dahil olmak üzere, tüm risklere karşı sigortalı saymak, sosyal sigorta hukukunun ilkelerine uygun düşer[77]. Yine Yargıtaya göre, görevli olduğu yere giden sigortalının uğradığı kaza iş kazası olduğu gibi[78] görevli ola-

---

aynı görüş, *Uşan*, 2011 yılı kararları, 397-400. Yargıtay, şirket ortaklarının babasına ait arazide çalışırken sigortalının vefat etmesinin iş kazası olup olmadığı incelemesi yapılmadan karar verildiği için hükmü bozmuştur (Yarg. 10. HD, 08.03.2011, 604/2948; Uşan'ın karara ilişkin değerlendirmesi için bkz. 2011 Yılı Kararları).

76 Yarg. 10. HD, 2.10.1997, 6247/6372, TÜBA/İİÇB: 1164, 7.

77 Yarg. 10. HD, 2.6.1983, 2601/3302, *Çenberci,* 120.

78 Yarg. 10. HD, 24.12.1976, 9195/8853; benzer yönde, Yargıtay, işveren tarafından, işyeri dışında başka bir yere gönderilen sigortalıların, içinde bulundukları araç işverence tahsis edilmemiş dahi olsa, geçirilen trafik kazasını iş kazası kabul etmiştir (Yarg. 21. HD, 24.3.2015, E. 2014/3363, K. 2015/6110, kararı isabetli bulan görüş için bkz. *Aydın*, 2015 Yılı Kararları, 719-720). Buna karşılık, sigortalının işverence görevlendirilmediği, özel amaçlı eğlence ve

rak başka bir ile giderken bindiği uçağın düşmesi sonucu sigortalının ölmesi de iş kazasıdır[79]. Bunun gibi, işveren tarafından görevli olarak başka yere gönderilen sigortalının yol üzerindeki bir parkta arkadaşlarıyla otururken patlayan bir bomba sonucu ölmesi olayı iş kazası olarak kabul edilmiştir[80]. Aynı doğrultuda olmak üzere, malzeme almak üzere işverence toptancıya gönderilen sigortalının görevini tamamladıktan sonra yol üzerinde babasına ait dükkanda çay içerken silahlı saldırı sonucu yaşamını yitirmesi iş kazasıdır[81]. Buna karşılık, iş kazası nedeniyle hastanede tedavi edildikten sonra taburcu edilip evine gönderilen sigortalının yolda uğradığı trafik kazası iş kazası sayılmayacaktır[82].

dd) Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda kazaya uğraması

5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi, 506 sayılı Kanunun aynı konuyu düzenleyen, "Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda" biçimindeki hükmünü (SSGSSK m11/A,d), "emzikli kadın" ibaresi yerine hiçbir anlam değişikliği olmaksızın, "emziren kadın" biçiminde değiştirerek aynen korumuş bulunmaktadır.

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İşK'nun 74. 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. İşte, kadın sigortalının bu emzirme izni sırasında uğradığı kaza iş kazası olarak kabul edilmiştir. Yargıtaya göre, sigortalının süt izni süresi içinde işyerine gelmek üzere yolda karşıdan karşıya geçerken bir aracın çarpması sonucu ölmesi iş kazasıdır[83].

---

seyahatler sırasında meydana gelen kazalar iş kazası olarak nitelendirilemez (Yarg. 21. HD, 29.4.2002, 2036/3525, *Caniklioğlu,* 2002 Yılı Kararları, 340 vd.; aynı yönde: Yarg. 21. HD, 14.6.2016, E. 2105/18158, K. 2016/9853, www.kazanci.com); Genelge 2016/21, 1.1.2.3.

79 Yarg. 9. HD, 29.12.1981, 11284/15904, İHU, SSK 11 No. 2 ve *Tuncay'ın* incelemesi; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 348; Yargıtay 21. HD, 05.04.2012, 4196/5289, *Demircioğlu*, M./*Şen Kalyon*, A., İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, C.I, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2004, 41 vd.

80 Yarg. 10. HD, 13.10.1987, 5024/5139, *Okur,* 1987, Kararları, 309; Buna karşılık, sigortalının özel arabasıyla, görev yerine hareket etmeden önce, ailesi ile vedalaşmak üzere evine gitmekte iken geçirmiş olduğu trafik kazası iş kazası sayılmamıştır (Yarg. 9. HD, 15.10.1991, 7949/13115, TÜBA/İİÇB., Şubat 1992, 848, 9).

81 Yarg. HGK, 5.6.1996, 10-228/454, YKD, Ocak 1997, 8-9; aksi görüş: *Centel,* 1996 Yılı Kararları, 255-256.

82 Yarg. 10. HD, 25.5.1989, 3064/4630 (*Okur*, 1989 Kararları, 206); Ayrıca bkz. *Ul*, İş Kazaları Sigortası, İş ve Hukuk, Mayıs 1990, 13-4; Haziran 1990, 20-21.

83 Yarg. HGK, 10.6.1983, 328/652, *Çenberci,* 121; Genelge 2016/21, 1.1.2.4.

ee) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında kazaya uğramaları

5510 sayılı Kanunun m. 13/1,e hükmü, 506 sayılı Kanunun m. 11/A,e hükmünden farklı olarak, "işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında" ibaresini kullanmış olup, işverence yapılan taşımalarda kazanın iş kazası sayılması için gereken "toplu olarak götürülüp getirilme" koşulunu kaldırmıştır[84]. Böylece sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla münferit olarak işe götürülüp getirilmeleri sırasında maruz kaldıkları kazalar da bundan böyle iş kazası olarak kabul edilecektir. Ayrıca, hükmün bu geniş anlamı karşısında, örneğin sürücü dışında tek kişinin taşınmasında olduğu gibi, işverence sigortalıya tahsis edilen ve sigortalının kendisinin kullandığı araçla işe gidiş-gelişi sırasındaki kazalar da iş kazası kabul edilecektir[85].

Ekleyelim ki, üzerinde durduğumuz hükmün uygulanabilmesi için, işverence sigortalıya sağlanan bir taşıtın bulunması ve sigortalı/sigortalıların işin yapıldığı yere bu taşıtla götürülüp getirilmeleri gerekecektir. Burada sözü edilen araç, işverene ait ise, SSGSSK m. 11/2 uyarınca zaten işyeri kapsamındadır. Kuşkusuz, işverenin aracın maliki olması zorunlu değildir, bunun işverenin zilyetliği altında bulunması yeterlidir[86]. İşveren, sigortalıları

---

84 506 sayılı Kanunun m. 11/A, (e) hükmü, "sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri" biçimindeydi. Dikkat edilirse bu düzenleme, sigortalıların işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında uğranılan kazaları iş kazası kabul etmekteydi. En az iki işçinin taşınması topluluk koşulunun gerçekleşmesi açısından yeterli sayılmaktaydı. Ancak Yargıtay bazı kararlarında, toplu taşıma gibi, münferit taşımaları da hükmün kapsamı içinde değerlendirmiş ve toplu sözcüğünün, münferit taşımaları da kapsadığı sonucuna varmıştı. Yargıtay, sigortalının, sabah evinden çıkıp işyerine gitmek üzere işverence tahsis edilen ve şöförün kullandığı araca bindiği sırada teröristlerin silahlı saldırısı sonucu ölümü olayını, SSK m. 11/A-e kapsamında iş kazası olarak kabul etmiştir. Yüksek Mahkeme kararında, anılan hükmün amacının işverenin aracıyla işe götürülüp getirilirken sigortalıların uğradığı olayları iş kazası saymak olduğu, bu konuda toplu ve münferit taşımalar arasında bir ayırım gözetilmeyeceği ve böyle bir ayırımın kanun koyucunun amacı ve sosyal güvenlik ilkelerine ters düşeceği, toplu taşımaya güvence sağlanırken, münferit taşımaları dışlamanın mantıklı olamayacağı, çoğun içinde azın da bulunduğu kuralıyla da bağdaşamayacağı ve bu düşüncelerle, toplu sözcüğünün, münferit taşımaları da kapsadığı sonucuna varmıştır (10. HD, 19.6.1992, 15658/6893, YKD, Ekim 1992. Aksi görüş: *Centel*, Karar incelemesi, İHD, Ocak-Mart 1993, 123 vd.; *Tuncay*, Karar İncelemesi, Çimento işveren, Mart 1993, 18 vd.; *Aynı Yazar,* 1992 Kararları, 157 vd.); *Aslanköylü*, 486 vd.

85 Ayrıca bkz. *Caniklioğlu,* Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler, 66-69; *Şakar,* SSK'lıların Adı, 91-92; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 349 vd.

86 Sigortalıların, işverene ait olmayan, ancak işveren tarafından sağlanan bir vasıta ile işyerine gidip gelmekte iken kazaya uğramaları halinde de (e) fıkrası uygulanır Burada genellikle trafik kazaları söz konusu olabilecektir. Örneğin, Kartal Maltepe'de kurulu bir fabrikada çalışan sigortalıların, işverenin kiraladığı bir minibüs veya işyerine ait servis aracı ile topluca veya

işyerine götürüp getireceğini bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile taahhüt etmiş veya bu yükümlülük idari bir düzenlemeden kaynaklanmış olabilir. Taşıma işin niteliğinden doğabileceği gibi (İşK. m. 66), sosyal bir amaçla da yapılabilir; her iki durumda da sigortalıların uğradıkları kaza iş kazası sayılacaktır[87].

Sonuç olarak, bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için, kazanın, öbür unsurların yanında, 13. maddenin birinci fıkrasının, (a), (b), (c), (d) ve (e) bentlerinde sınırlı olarak belirlenmiş ve buraya kadar açıkladığımız durumlardan birinde meydana gelmiş olması gerekir. Bu hallerin dışında meydana gelen ve sigortalıyı zarara uğratan olay, öbür koşullar bulunsa bile, iş kazası sayıl-

münferit olarak İstanbul'dan işyerine götürülmeleri veya fabrikadan İstanbul'a getirilmeleri sırasında uğradıkları trafik kazaları iş kazası olarak nitelendirilecektir. Maddenin mutlak ifadesi dikkate alındığında, trafik kazaları dışındaki kazalar da iş kazası sayılacaktır. Sigortalının araca binerken elini sıkıştırması, dışardan açılan ateş sonucu yaralanması, taşıt içinde diğer sigortalılarla kavga ederken yaralanması gibi durumlar da iş kazası sayılacaktır. Yargıtaya göre, sigortalının servis aracına binmek üzere işverence belirlenen yerde beklediği sırada uğradığı kaza iş kazasıdır. (Ayrıntı için bkz. *Tunçomağ*, 261; *Atabek,* 65; Yarg. 9. HD, 18.1.1989, 10312/132, *Okur*, 1989 Kararları, 208; *Caniklioğlu*, Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler, 68.). Başka bir uyuşmazlıkta; ilk derece mahkemesi, servis aracına binmek üzere, işveren tarafından belirlenen bekleme yerine gitmek için caddenin karşı tarafına geçerken bir aracın çarpması sonucu ölüm olayını iş kazası saymış, Yargıtay kararında gerekçelere yer vermeksizin, bu kararı onamıştır. Karara ekli karşıoy yazısında ise, özetle; sigortalının henüz tahsis edilen araca binmeden, hatta binmek için beklemesi gereken yere dahi gelmeden meydana gelen kazayı iş kazası saymanın Kanunun amaç ve ifadeleriyle bağdaşmadığı görüşü ileri sürülmüştür (Yarg.21.HD, 25.4.2016, 6933/7258). Bunun gibi, işveren tarafından sağlanan servis aracına bineceği sırada daha önceden husumeti bulunan ve aynı işyerinde çalışan başka bir işçinin sigortalıyı servis alanından uzaklaştırarak bıçaklaması sonucu öldürmesi olayında da, Yargıtay servis alanı dışında gerçekleşse de servisle taşıma ve nakillerin işveren sorumluluğunda olması sebebiyle, davaya konu olayı, iş kazası olarak kabul etmiştir (Yarg. 10. HD, 31.3.2016, E. 2014/27166, K.2016/4662, *Ertürk*, Ş., "Yargıtay'ın Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türlerine İlişkin 2016 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi" (yayınlanmamış tebliğ), Yargıtay'ın 2016 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1-2 Aralık 2017, 124-125). Yargıtayın bir diğer kararına konu somut uyuşmazlıkta, kurum raporunda kazanın gerçekleştiği nizamiye önündeki karayolunun fabrika sahası içinde kaldığı gerekçesiyle iş kazası tespiti yapılsa da bu karayolunun şehirler arası ulaşımda kullanılan karayolu olduğundan hareketle, "Yapılacak iş; dava konusu kazanın yapıldığı … plakalı aracın işveren tarafından sağlanan bir taşıt olup olmadığını, yakıtının veya yakıt masrafının işveren tarafından sağlanıp sağlanmadığını araştırmak, işveren tarafından sağlanan taşıt olduğu tespit edildiği takdirde yasaya uygun olarak iş kazası olacağını dikkate alarak sonuca gitmekten ibarettir." ifadelerine yer verilerek, trafik kazasının 13. maddedinin e bendi kapsamında sayılması için aranacak ölçütler açıklanmıştır (Yarg. 21. HD, 23.12.2019, 3698/7972, lexpera içtihat).

87 *Atabek*, 66; *Tunçomağ,* 261; *Ersan*, 50; *Ozanoğlu/Yalnızoğlu/Tümer*., 175; *Çenberci*, 119; Yargıtay 10. HD'sinin 26.9.1989 tarihli kararına (4351/6491, YKD Mart 1990, 385; *Okur*, 1989 Kararları, 205 vd.; *Tuncay*, Çimento İşv., Temmuz 1990, 17-20) göre, sigortalının durakta belediye otobüsünden inip, işyerine giderken, başka bir aracın çarpması sonucu uğradığı kaza iş kazası değildir.

maz. Olayın belirtilen durumlardan yalnızca birinde dahi meydana gelmiş bulunması, iş kazası olarak nitelendirilmesi için yeterlidir[88].

c) Sigortalının uğradığı kaza sonucu bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması

Bir iş kazasından söz edebilmek için, sigortalının karşılaştığı olay nedeniyle hemen veya sonradan bedensel veya ruhsal bir engele maruz kalmış olması gerekir. Engele maruz kalma, bedensel ve ruhsal engelliliklerin tümünü kapsar. Uğranılan zararın en azından sosyal sigorta yardımlarının Kurumca sağlanmasını gerektirecek nitelikte ve derecede olması yeterli olacaktır. Bu ölçüde olmayan, örneğin gündelik iş hayatında sıkça rastlanılan önemsiz yaralar, sıyrıklar iş kazası olarak nitelendirilmemelidir. Bunların dışında kalan her türlü yaralanma, sakatlanma, kırık, yanık, körlük, sağırlık gibi dış organlarda meydana gelen arızalarla, iç kanama, beyin kanaması gibi iç organlardaki arızalar, iş kazası olarak kabul edilecektir. Olay sonucu sigortalının yaşamını yitirmesi de kuşkusuz bir iş kazasıdır. Sigortalının uğradığı kaza nedeniyle, ruhsal bir engele uğraması da iş kazası kapsamına girer. Örneğin akıl hastalığı, hafıza kaybı, zihinsel yorgunluk, sürekli sinir bozuklukları iş kazası sayılır[89].

Sigortalının uğradığı bedensel veya ruhsal zararlar dışındaki mal kaybına neden olan olaylar, iş kazası değildir. Sigortalıya takılan ve organ görevi yapan protezlerde (örneğin takma kol, takma ayak, diş vb.) meydana gelen zararların iş kazası sayılıp sayılmayacağı tartışmalıdır. Bir görüşe göre, bu tür zararlar iş kazası olarak kabul edilemez[90]. Bizim de katıldığımız başka bir görüşe göre ise, "vücut tamlığı" kavramının geniş yorumlanarak, vücuda takılan yapay organın, onun ayrılmaz bir parçasını oluşturduğu durumlarda uğranılan zararı da iş kazası kabul etmek gerekir[91].

d) Kaza olayı ile sigortalının uğradığı zarar arasında nedensellik (illiyet) bağının bulunması

5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin iş kazasını, sigortalıyı engelli hale getiren olay biçiminde nitelendirmiş olması, nedensellik (illiyet) bağını iş

---

88 *Çenberci*, 118; *Ozanoğlu/Yalnızoğlu/Tümer*, 175.

89 *Saymen/Ekonomi*, 86; *Çenberci,* 117; *Üçışık*, 95; *Tuncay/Ekmekçi,* 411-412.

90 *Eren*, 6.

91 *Tunçomağ*, 264; *Tuncay/Ekmekçi*, 412; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 352-353; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 220.

kazasının bir unsuru konumuna sokmuştur[92]. Şu halde, bir kaza olayının varlığı yeterli değildir; bu olay ile sigortalının uğramış bulunduğu bedensel veya ruhsal zarar arasında bir ilişkinin bulunması; başka bir ifadeyle, "neden" ile "sonuç" arasında bir bağın varlığı gereklidir.

Ne var ki, yaşamın karmaşık olayları içinde illiyet bağının saptanması her zaman kolay değildir. Her şeyden önce, buradaki illiyet, uygun illiyettir. Olayların normal akışına ve genel yaşam deneyimlerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun meydana gelmesini kolaylaştıran nedene, uygun neden; bu nedenle sonuç arasındaki bağa da uygun illiyet bağı denilmektedir[93]. "Eğer sigortalının uğradığı zarar, olayların doğal akışına göre, faaliyetin beklenilmeyecek bir sonucu ise, o durumda uygun nedensellik bağından söz edilemez"[94]. İlliyet bağının belirlenmesinde genellikle "işverenin otoritesi altında bulunma" ölçütüne başvurulmaktadır. Sigortalı, işverenin emir ve talimatı (otoritesi) altında bulunduğu sırada bir kazaya uğramışsa, illiyet bağı gerçekleşmiştir. Dolayısıyla, kaza iş kazasıdır[95]. Hemen vurgulayalım ki, "işverenin otoritesi altında bulunma" ölçütü, yalnız başına birçok olayın iş kazası olarak belirlenmesini kolaylaştırır, ancak her olaya uygulanabilecek genel bir ölçüt de değildir. Her somut olayı, kendi koşulları içinde değerlendirerek bir sonuca varmak daha isabetli olur[96].

Belirtilen esasların yargı organınca somut olaylara uygulanmasında her zaman tutarlı çözümlere ulaşıldığı söylenemez. Gerçekten Yargıtay, bazı kararlarında, Sosyal Güvenlik Hukukunun sigortalıyı koruma amacından hareketle, iş kazasının belirlenmesi konusundaki ölçütlerde olabildiğince esnek davranırken, bazı kararlarında, olasılıkla tazminat miktarlarının yüksekliği nedeniyle, illiyet bağını katı bir biçimde yorumlamaktadır[97].

Yüksek Mahkemenin 5510 sayılı Kanun döneminde de önemini koruyan kararlarına göre, sigortalının işverene ait malı kurtarmak amacı ile denize dalması sonucu ölümü bir iş kazasıdır[98]. İşyerinde tartışma sonucu kalp durmasından ötürü ölüm olayı da iş kazası olarak

---

92 Ayrıntı için bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Yargıtay Kararları, 493 vd.

93 *Eren*, 12; *Tunçomağ*, 265; *Ulusan*, Gözetme Borcu, 73 vd.; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 410-411; *Akın*, Maddi Tazminat, 46-50; *Şuğle,* 2003 Yılı Kararları, 268.

94 *Tunçomağ*, 265.

95 *Eren*, 13; *Elbir*, 42; *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore,* 633 vd; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 220.

96 *Elbir*, 42.

97 *Güzel*, 1990 Yılı Kararları 179.

98 Yarg. 9. HD, 8.10.1971, 7035/21158, *Çenberci,* 121.

nitelendirilmiştir[99]. Bunun gibi, "deri balyalarının kaldırılması ile beyin kanaması arasında (uygun-neden-sonuç) bağı varsa, diğer deyişle, bu balyaların kaldırılması sırasında sarfedilen fazla efor ölümü meydana getirmişse... olayı iş kazası kabul etmek gerekir"[100]. Buna karşılık, sigortalının izinli iken ve düğün dönüşü arkadaşı tarafından tabanca ile kasten yaralanması iş kazası olarak kabul edilmemiştir[101]. Aynı şekilde, sigortalının iş kazası sonucunda yaralanıp hastanede tedavi gördükten sonra memleketine giderken trafik kazası geçirerek ölmesi iş kazası sayılmamıştır[102].

Yargıtay, kimi kararlarında, işverenin eylemi ile zararlandırıcı olay arasında neden-sonuç bağının varlığını aramaktadır. Gerçekten, Yarg. 9. HD'sinin bir kararına göre, özel arabasını kullanarak, görev yerine gitmeden önce ailesiyle vedalaşmaya gitmekte olan işçinin uğradığı kaza iş kazası sayılmaz. Çünkü "işverenin eylemi ile zararlandırıcı olay arasında herhangi bir sebep-sonuç bağlantısı yoktur"[103]. Başka kararlarda ise, kaza olayı ile iş ve işyeri arasında illiyet bağı aranmaktadır. Bu yöndeki Yargıtay kararına[104] konu olayda, işyerinde

---

99 Yarg. 10. HD, 10.12.1976, 4160/8438.

100 Yarg. 10. HD, 6.2.1975, 105/638.

101 Yarg. 10. HD, 30.11.1982, 43227/5318, *Çenberci*, 122.

102 Yarg. 10. HD, 25.5.1989, 3064/4630, YKD Eylül 1989, 1272; Yüksek Mahkeme, beynindeki tümör nedeniyle ameliyat olan ve daha sonra işyerinde taşıdığı demir kapının üzerine düşmesi sonucu ağır yaralanan ve hastanede tedavi görürken ölen sigortalıyla ilgili bir uyuşmazlıkta, iş kazası olayı ile ölüm olayı arasında illiyetin saptanması için, travmatoloji uzmanlarından oluşan bir bilirkişi kurulundan ve gerektiğinde Tıp Fakültesi Konseylerinden, ölümün iş kazası sonucu meydana gelip gelmediği hususunda rapor alınması gerektiğine hükmetmiştir (Yarg. 10. HD, 29.6.1992, 6593/7491, YKD, Aralık 1992, 1874-1875). Yargıtaya göre, 1991 yılında meydana gelen olayda sağ gözüne metal çapağı kaçan ve tedavi görerek iyileşen sigortalının, aradan yedi yıl geçtikten sonra kurumuş bir boya nedeniyle sağ gözünde yeniden bir araz meydana gelmiş olması halinde, zararlandırıcı olayla meydana gelen araz arasında nedensellik bağı ortadan kalktığından olay iş kazası olarak nitelendirilemez (21. HD, 28.5.2002, 3005/5017, YKD.; Ekim 2002, 1577-1559; karara ilişkin değerlendirme: *Caniklioğlu*, 2002 Yılı Kararları, 8 vd.). Bir diğer somut uyuşmazlığa konu kararda, davacı işçinin belinde meydana gelen rahatsızlığın iddiaya konu olay ile ilgisi olup olmayacağı veya daha önceki rahatsızlıklarından kaynaklanıp kaynaklanmadığı, iddiaya konu rahatsızlığı ile davacı işçinin çalışmasını sürdürüp sürdüremeyeceği hususunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, ilgili uzman hekimin de bulunduğu, iş güvenliği uzmanı heyetinden rapor alınarak, varılacak sonuca göre hüküm kurulması gerektiğine karar vermiştir (Yarg. HGK, 21.5.2019, E. 2017/2194, K. 2019/584, lexpera içtihat).

103 Yarg. 9. HD, 15.10.1991, 7939/13115, Tüba İİÇB, 848, 9.

104 Yarg. 10. HD, 26.11.1990, 7943/9851*, Güzel*, 1990 Kararları, 178. İlliyet bağının varlığı konusunda uyuşmazlığın ortaya çıktığı bir diğer somut olayda, kaza sonucu ölen sigortalı, baraj inşaatı işinden işveren tarafından sağlanan servis ile evine dönerken servis aracının arızalanması sonucunda araçtan inmiş, işverenin yeni servis göndereceğini bildirmiş olmasına rağmen kendi iradesiyle beklemeyerek, ilçe merkezinde bulunan bankamatikten para çekmek üzere bazı çalışma arkadaşlarıyla birlikte servis noktasından ayrılmış ve yürürken kendisine bir aracın çarpması biçiminde yaşanan trafik kazası nedeniyle yaşamını yitirmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, davalı işverenin temin ettiği aracın arızalanması sonucunda işçilerin servisten inmek zorunda kalmasıyla yaşanan kazada, illiyet bağının kopmadığı ve somut olayın iş kazası sayılması gerektiği yönündeki Bölge Adliye Mahkemesinin verdiği direnme kararını isabetli bulmayarak, kararı bozmuştur (Yarg. HGK, 11.2.2020, E. 2019/389, K. 2020/120, lexpera içtihat).

başka bir sigortalının kullandığı gelberi aletinin sapının sigortalının kafasına çarpması sonucu kazanın meydana geldiği iddia edilmiştir. Yüksek Mahkeme, maddi olayın bu şekilde gerçekleşmiş olması durumunda, iş kazasının mevcut olmayacağına hükmetmiştir. Çünkü, kaza olayı ile iş ve işyeri arasında illiyet bağı bulunmamaktadır. Kanımızca, benimsenen bu çözüm isabetli değildir.

Yargıtay kararına konu olan başka bir olayda, sigortalı sıva yaparken iskeleden ayağı kaymış ve ayağında bir sıyrılma meydana gelmiştir. Bu olaydan 8 gün sonra adı geçen sigortalı septi-semi şoku nedeniyle böbrek yetmezliğinden ölmüştür. Yüksek Mahkeme, ayak sıyrılması olayı ile septi-semi hastalığı ve akut böbrek yetmezliği arasında uygun neden sonuç bağının tıbbi açıdan belirlenmesine karar vermiştir[105]. Eğer ayak sıyrılması olayı ile böbrek yetmezliği arasında uygun neden-sonuç bağı mevcut ise, olay iş kazası kabul edilecektir[106].

4. İş Kazasının Kuruma Bildirilmesi ve Kurum Tarafından Soruşturulması

5510 sayılı Kanun işvereni, sigortalıyı (veya hak sahiplerini) iş kazasının bildirilmesine ve Kurumu da iş kazasının soruşturulmasına ilişkin bazı işlemleri yapma yükümlülüğü altına sokmuştur[107].

a) Sigortalıyı çalıştıran işveren ile bağımsız çalışanın kazayı Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirme yükümlülüğü

5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin ikinci fıkrasında, iş kazasının işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü[108] içinde (SSGSSK m. 13/2, a); 4857 sayılı İşK. m. 7 kapsamında geçici işçi çalıştıran işveren de, işçinin iş kazası halini özel istihdam bürosuna derhal; ilgili mercilere ise, 5510 sayılı Kanunun 13. ve 14. maddeleri hükümlerine göre bildirmekle yükümlüdür (İşK. m. 7/9, c). An-

---

105 Yarg. HGK, 7.3.1990, 10-40/147, *Güzel,* 1990 Kararları, 179.

106 Yargıtaya göre, sigortalının iş kazası sonucu felçli durumda iken girdiği cezaevinde gerekli bakım ve özenden yoksun kalması sonucu, vücudunda meydana gelen yaralar nedeniyle ölmesi halinde iş kazası ile ölüm olayı arasında müterafik illiyet bağı mevcuttur (HGK 16.11.1994, 9-489/688, İKİD., Nisan 1996, 11766-11767).

107 Uygulama için bkz. Genelge 2016/21, 1.1.3.

108 506 sayılı Kanunda (m. 27) bu süre iki gün olarak düzenlenmişti. Aynı Kanunda bu süre işgünü olarak düzenlenmemiş iken, 5510 sayılı Kanun bu süreyi "*üç iş günü*" biçiminde değiştirmiştir. Bunun sonucu olarak, üç günün hesabında tatil günleri dikkate alınmayacaktır. Ayrıca, bildirim yükümlülüğü kazadan sonraki günden sonraki üç işgünü içinde söz konusu olacaktır (*Caniklioğlu,* Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, 64); ayrıca bkz. *Büyükbiber*, C.; İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Yükümlülükleri Konusunda Sosyal Güvenlik Reformu ile Getirilen Yenilikler, SGDD, 56/2009, 57 vd.

cak, 13. maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten başlar (SSİY m. 35/2).

Yabancı ülkelerde meydana gelen iş kazasının, üç iş günlük bildirim süresi içinde Kuruma bildirilmesi zorunludur. Ancak, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, üç iş günlük bildirim süresi iş kazasının öğrenildiği, Kurumca kabul edilebilir belgelenmiş bir mazeretin olması koşuluyla mazeretin ortadan kalktığı, tarihten itibaren başlar (SSİY m. 90).

2925 sayılı Kanun kapsamındaki tarım işçileri açısından bildirim süresi ise, kazadan sonraki iki gün olarak belirtilmiştir (2925 s. K. m. 10).

5510 sayılı Kanun m. 4 hükmünün (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı açısından ise, kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde (SSGSSK m. 13/2, b) Kuruma bildirilmesi zorunludur[109].

Kanun, *iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin* doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesini öngörmektedir. Söz konusu bildirgenin şekli ve içeriği, verilme usulü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde

---

[109] 6331 sayılı İSGK da, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimine ilişkin 14. maddesinde, işvereni, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, gerekli incelemeleri yapmak ve bunlarla ilgili raporları düzenlemekle yükümlü kılmıştır. Buna göre işveren, meydana gelen iş kazası, yaralanma veya ölüme neden olmasa dahi, işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları da inceleyerek, ilgili raporları düzenleyecektir. Bunun sonucunda işveren, iş kazalarını, kazadan sonraki üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirecektir (İSGK m. 14/2). Buna karşın, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararına konu somut uyuşmazlıkta, davacı, iş kazası geçirdiğinden bahisle maddi ve manevi tazminat talebinde bulunmuş, Kurumun 14.3.2013 tarihli yazısıyla, dava konusu olayın 5510 sayılı Kanun m. 13 kapsamında iş kazası olduğu yönünde bir tespit yapılmadığı bildirilmiştir. İş kazası olduğu iddia edilen olayın Kuruma ihbar edilmediği anlaşılmış olmasına karşın, Adli Tıp Kurumunun 2008 tarihli raporunda davacıda %22 oranında özür durumuna göre tüm vücut fonksiyon kaybı olduğunun belirlendiği ve tarafların itirazına uğramayan bu oranın, davacının iş göremezlik derecesi olarak esas alınıp hüküm kurulduğu, Kurumun olası hak kayıplarının önüne geçilecek biçimde tazminat tutarının belirlendiği tespit edilmiştir. Hukuk Genel Kurulu, isabetli olarak, Kurum tarafından iş göremezlik oranı konusunda daha sonra oluşması muhtemel farklı uygulamanın da itiraz üzerine değiştirilmesinin her zaman olanaklı bulunmasından ve kaza tarihi ile dava tarihinin 2004 yılı olmasından hareketle, somut uyuşmazlıkta davacının Kuruma ihbarda bulunmasının, usul ekonomisi ilkesi uyarınca gerekli olmadığına karar vermiştir (Yarg. HGK, 1.7.2020, E. 2016/1033, K. 2020/508, lexpera içtihat).

düzenlenmiş (SSİY m. 35/1) ve e-sigorta ile Kuruma bildirilmesine olanak tanınmıştır[110].

Maddede sözü geçen *"yetkili kolluk kuvvetleri"* genelde, jandarma veya polis anlamındadır. İş kazası, bu kolluk güçlerinden herhangi birine değil, kazanın olduğu yere göre, bunlardan hangisi görevliyse onun yetkili karakoluna bildirilmelidir.

b) Bildirim yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımı

Kanuna göre, iş kazasının kanuni süresi içinde işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir (m.21/2). Kanunda, bağımsız çalışan sigortalıların iş kazasını kanuni süresi içinde bildirmemeleri halinde ise, kendilerine yapılacak iş göremezlik ödenekleri bildirim tarihinden itibaren ödenmeye başlar. Böylece, sigortalı iş kazasını Kuruma bildirmekten geciktiği her gün için geçici iş göremezlik ödeneğinden yoksun kalacaktır[111].

c) İş kazasının Kurum tarafından soruşturulması ve gerçeğe aykırı bilgi verilmesinin yaptırımı

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 vasıtasıyla soruşturma yapılabilir (SSGSSK m. 13, SSİY m. 37). Madde hükmünden anlaşılacağı gibi, Kurum mutlaka soruşturma yapmak zorunda değildir. SSİY m. 37/2 hükmüne göre, ünitece karar verilemeyen, malûliyet veya ölümle neticelenen iş kazaları Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca veya Bakanlık iş müfettişlerince soruşturulur[112].

---

110 Nitekim "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formunun Elektronik Ortamda Kuruma Gönderilmesi" hakkında 2012/13 sayılı Kurum Genelgesi ile iş kazası ve meslek hastalıklarının artık Kuruma elektronik ortamda gönderilmesine başlanmıştır. Buna karşılık 5510 sayılı Kanunun Ek 5. maddesi kapsamında tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan sigortalılar ile Kanunun m. 4/1, b bendi kapsamında sigortalı sayılanların işyeri sicil numarası olmaması nedeniyle elektronik ortamda yapılamayan bildirimler ile elektronik alt yapının olmadığı yerlerde meydana gelen vakalara ilişkin bildirimler kağıt ortamında yapılabilecektir. (Ayrıntı için bkz. 20.04.2012 tarih ve 2012/13 sayılı Genelge, (www.sgk.gov.tr).)

111 6331 sayılı İSGK, m. 14/1 hükmü, belirtilen yükümlülüklere aykırı davranan işveren hakkında, idari para cezası öngörmektedir (m. 26/1,e).

112 *Yüksel*, 108; *Duygulu*, 46; *Ilgaz/Öcal/Ilgar*, 185; *Karakaş*, İ., Sosyal Sigortalar Kurumu Uygulamasında İş Kazalarının Soruşturulması, Yaklaşım, Kasım 2003, 242 vd.; *Ordu*, H.; İş Kazası ve Meslek Hastalığı İddialarının Soruşturulması, SGDD, 67/2010, 106 vd.; Genelge 2016/21, 2.

Yapılan 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, 96. madde hükmüne göre tahsil edilir (SSGSSK m. 13/3). Bildirim yükümlülüğü, iş sözleşmesine göre işçi çalıştıran işverenler dışında, bağımsız çalışanlar için de söz konusu olduğundan, Kurum bunlara karşı da rücu hakkını kullanabilecektir.

Üzerinde durulan hüküm gereği işverenin ya da bağımsız çalışan sigortalının Kurum karşısındaki sorumluluğu, bildirimin gerçeğe aykırı olması ve zararlandırıcı olayın iş kazası olmadığının anlaşılması koşuluna bağlanmıştır. Sorumluluğun ortaya çıkması için, anılan iki koşulun birlikte gerçekleşmesi gerekir. Hükümdeki "ve" bağlacı da bu sonucu pekiştirmektedir. Aksi bir çözüm benimsenirse, iş kazası bildiriminde bulunanlar açısından oldukça ağır bir yaptırım söz konusu olacaktır. Bilindiği gibi, uygulamada, bir olayın iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği her zaman kolay olmamakta, çoğu kez sorun, *"iş kazasının tespiti davası"* açılması sonucu, yargı kararlarıyla çözüme kavuşturulmaktadır[113]. İş kazası bildirgesi veren işverenin, iş kazası olarak kabul ettiği bir olayın, daha sonra Kurum veya yargı organı tarafından bu nitelikte değerlendirilmemesi olasılığı her zaman söz konusu olabilecektir. Belirtilen nedenlerle, yersiz yapılan ödemelerin, bildirgede maddi olaylara ilişkin olarak gerçeğe aykırı bilgi verilmiş olması

---

[113] Yargıtay'a göre, Kurumca sigortalıya gelir bağlanabilmesi için zararlandırıcı olayın iş kazası niteliğinde olup olmadığının tespiti ön sorundur. İş kazasının tespiti ile ilgili uyuşmazlık, SGK'nın hak alanını doğrudan ilgilendirir. "…Yapılacak iş; davacıya iş kazasını Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbarda bulunmak, olayın Kurumca iş kazası olarak kabul edilmemesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumuna ve hak alanını etkileyeceğinden işveren aleyhine 'iş kazasının tespiti' davası açması için önel vermek, tespit davasını bu dava (maddi ve manevi tazminat davası) için bekletici sorun yaparak çıkacak sonuca göre, olayın Kurumca iş kazası olduğunun kabul edilmesi halinde ise davacıya Kuruma müracaat ederek sürekli iş göremezlik oranının belirlenmesi giderek iş kazası sigorta kolundan sürekli iş göremezlik geliri bağlanması için önel vermek ve çıkacak sonuca göre karar vermekten ibarettir…" (Yarg. 21. HD, 9.4.2009, 3966/5390, Legal İHSGHD, 2009/24, 1753; aynı yönde, Yarg. 21. HD, 24.3.2009, E.2008/13751, K.2009/4404, Legal İHSGHD, 2009/24, 1760; Yarg. 21. HD, 3.7.2009, 1645/10960; 30.3.2009, E.2008/13524, K.2009/4622, www.hukukturk.com). Yüksek Mahkemenin aynı konuyla ilgili başka bir kararına göre de, "… İş kazasının tespiti istemine ilişkin dava sonucunda mahkemece verilecek hüküm gerek işverenin gerekse Sosyal Güvenlik Kurumu'nun hak alanını etkileyeceğinden işveren ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında mecburi dava arkadaşlığı bulunmaktadır." (Yarg. 21. HD, 4.5.2009, 12/6, Legal İHSGHD, 2009/24, 1747 vd.). Yargıtayın isabetli bir kararına göre, bir kazanın iş kazası olup olmadığının tespiti yönündeki bir dava, hak düşürücü süreye veya zamanaşımına tabi değildir (Yarg. 21. HD, 2.4. 2018, E.2016/20062, K. 2018/3152;10.4.2018, 2016/15225, 2018/3645, legalbank.net).

koşuluyla işverenden ya da bağımsız çalışan sigortalıdan geri istenmesi olanaklı olmalıdır. Önemli olan, işverenin kastı veya ağır ihmali ile yanlış ya da eksik bilgi vermesinin yaptırıma bağlanmasıdır[114]. Aksi halde, iş kazası bildirgesini veren kimse için çok ciddi bir risk söz konusu olacaktır[115].

B. MESLEK HASTALIĞI

1. Meslek Hastalığı Kavramı

a) Tanım

Mesleki bir faaliyetin yürütümü ya da bazı işlerde sürekli çalışma, kişide, bu faaliyetlerle doğrudan bağlantılı hastalıklara yol açması nedeniyle, meslek hastalıkları sosyal güvenlik sistemlerince iş kazaları gibi sosyal bir risk olarak kabul edilmektedir. Meslek hastalığı, işçinin işverenin emir ve talimatı (otoritesi) altında çalışmakta iken işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle veya işin yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arıza, biçiminde tanımlanmaktadır[116]. Ancak, 5510 sayılı Kanun, bağımsız çalışanları (SSGSSK m. 4/1, b) da meslek hastalığı kapsamına aldığından bu tanım, sadece iş sözleşmesine dayalı olarak bağımlı çalışanlar açısından anlam kazanmaktadır.

5510 sayılı Kanun, 506 sayılı Kanunun m. 11/B hükmündeki meslek hastalığı tanımını 14. maddesinde aynen korumuştur. Bu hükme göre, "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 m. 14/1). 6331 sayılı İSGK m. 3/1, (l) bendine göre de meslek hastalığı, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade etmektedir. Dikkat edilirse bu hüküm, meslek hastalığını, "mesleki risk" kavramını esas alarak tanımlamaktadır. Belirtmek gerekir ki, "meslek" sözcüğünün anlam genişliği ve belirsizliği, yapılan tanım açısından da aynı sonucu doğurmakla

---

114 *Caniklioğlu,* Sosyal Sigorta Hakları ve Yükümlülükleri, 159-160. *Aynı Yazar,* Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, 66.

115 *Tuncay*, Türk Emeklilik Sisteminde Reform, 8.

116 *Tuncay*/*Ekmekçi*, 414; *Eren,* 23; *Tunçomağ*, 262*; Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 201; *Umdu*, E.; 5510 sayılı SSGSS Kanununa Göre Meslek Hastalığının Tanımı, Bildirilmesi, Soruşturulması ve Sağlanan Haklar, SGDD, 55/2009, 67 vd. Ayrıntı için bkz. *Akdeniz,* Ayşe Ledün, Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine, Beta, İstanbul, 2015, 39 vd.

kalmamakta, iki kanun hükmü arasında, tartışmaları üzerinde toplayacak ölçüde önemli bir farklılığı da beraberinde getirmektedir[117].

Bu tanımlardan hareketle bir hastalığın meslek hastalığı olup olmadığının tespitinde, aşağıdaki unsurlar önem taşımaktadır.

b) Meslek hastalığının unsurları

Bir kimsenin 5510 sayılı SSGSSK'nın iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin hükümlerinden yararlanabilmesi için her şeyden önce bu Kanun anlamında sigortalı kabul edilmesi gerekir. Karşıt anlamıyla, sigortalı olarak çalışmayan bir kimsenin yakalandığı hastalık mesleki faaliyetinden de kaynaklansa, 5510 sayılı Kanun açısından meslek hastalığı olarak nitelendirilemez. Kimlerin sigortalı sayılacağı, iş kazası kavramının unsurları incelenirken açıklanmıştı[118]. Aynı bilgiler meslek hastalığı için de geçerlidir. Öbür unsurları ise şöyle belirtebiliriz[119]:

aa) Sigortalının bedensel veya ruhsal engellilik durumuna düşmesi

İş kazasında olduğu gibi, meslek hastalığına yakalanan sigortalının bu hastalık sonucu geçici veya sürekli olarak bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması, kendisine yapılacak sigorta yardımlarının önkoşuludur. Bu hastalık hali geçici olabileceği gibi, sigortalının engelliliğine yol açabilecek nitelikte sürekli de olabilir. 506 sayılı SSK m. 11/B gibi, 5510 sayılı Kanunun m. 14/1 hükmü de, meslek hastalığı sonucu ölümden söz etmemiştir. Oysa, aynı Kanunun 20/1 maddesinde "iş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine..." gelir bağlanması hükmüne yer verilerek meslek hastalığı sonucuna bağlı ölümlerde de, iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından hak sahiplerine gelir bağlanacağı açıkça ifade edilmiştir.

Meslek hastalıkları, sadece vücudun fiziki bütünlüğünde değil, ruh ve sinir sisteminde de engel meydana getirebilir. Yukarıda açıklandığı[120] üzere,

---

117 Nitekim, TBMM. Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu'na ekli İstanbul Milletvekili Süleyman Çelebi ve arkadaşlarının kaleme aldığı muhalefet şerhinde, isabetli olarak; "…Kanun tasarısında özellikle iş kazası ve meslek hastalıklarının tanımları uluslararası sözleşmeler, 89/391 Sayılı AB Direktifine ve mevcut 5510 sayılı Kanunla çelişkilidir" görüşü savunulmuştur (www.tbmm. gov.tr).

118 Bkz. § 9, II.

119 Ayrıca bkz. Genelge 2016/21, 1.2.

120 Ayrıca bkz. § 12, I.

özellikle son yıllarda, çalışanların performansa dayalı iş yüklerinin ağırlığı ve süreklilik gösteren yoğunluğu, kas hastalıklarına, depresyon ile buna bağlı intihara teşebbüs olaylarına ve hatta burn-out[121] (Karoshi) olarak adlandırılan erken ölümlere yol açmaktadır. Çalışma yaşamında, işçilerin akıl ve ruh sağlığına yönelik bu tür patolojilerdeki artış; meslek hastalığı kavramının genişlemesine, yeni anlam ve boyut kazanmasına yol açmaktadır. Doğal olarak, belirtilen durumlarda sigorta yardımlarının yapılması söz konusu olacaktır.

bb) Geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halinin sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin sonucu olması

Bir hastalığın, meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için, bu hastalık (engellilik veya ölüm) ile sigortalının yaptığı iş arasında uygun illiyet bağının bulunması gereklidir[122]. Bu unsur, 506 sayılı Kanunun 11/B maddesinde olduğu gibi, 5510 sayılı Kanunun m. 14/1 hükmünde de açıkça belirtilmiştir. Gerçekten, anılan bu son hüküm uyarınca, meslek hastalığından söz edebilmek için, uğranılan hastalık veya engelliliğin (ve hatta ölümün), sigortalının, çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir nedenle veya işin yürütüm koşulları yüzünden ortaya çıkması gerekir. Dikkat edilirse, meslek hastalığı için Kanunun öngördüğü nedenlerin her ikisi de sigortalının gördüğü iş ve çalıştığı işyeriyle ilgilidir[123]. Bu yönüyle meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak, tümüyle mesleki özellikler taşır. Başka bir deyişle, iş kazasının yapılan işle ilgili bulunması zorunlu olmadığı halde, meslek hastalığının sigortalının yaptığı işin sonucu olarak ortaya çıkması gerekir[124]. Meslek hastalığında zararı doğuran neden tümüyle dış etkenlerden kaynaklanır. İş kazasından farklı olarak dıştan gelen bu etken, bünyeye yavaş yavaş tesir eder; zaman içinde tekrarlana tekrarlana, hastalık, sakatlık veya ruhsal bir engellilik ve hatta ölümü meydana getirir.

Benzenli maddelerin zaman içinde kemik iliği yetersizliği ve löseminin yanısıra, akciğer kanserine yol açması, karbon sülfürle çalışılan yerlerdeki zehirlenmelerin üreme bozuklukları yaratması, kurşunla çalışılan akü fabrikaları, basım evleri vb. işyerlerinin kurşun zehirlenme-

---

121 *Burn-out*, sağlık açısından önceden hiçbir ciddi risk taşımayan insanların, ani beyin kanaması ya da kalp krizi sonucu yaşamlarını yitirmelerini ifade eder (Bkz. *Dejours*/*Rosental*, La souffrance au travail, 9 vd.; *Güzel*, Yetki ve Değerlendirme, 368).

122 *Saymen*/*Ekonomi*, 88; *Eren*, 28*; Üçışık*, 113, *Tuncay*/*Ekmekçi*, 416-417; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 360; *Akdeniz*, Meslek Hastalığı, 59 vd.; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 222.

123 *Çenberci*, 124; Yarg. 9. HD, 27.11.1990, 12108/12453, YKD, Mayıs 1991, 713; Yarg. 21. HD, 10.6.1999, 3763/4119, Çimento İşv. Kasım 1999, 25-26.

124 *Tuncay*/*Ekmekçi*, 416; *Aslanköylü*, 499 vd.

sine yol açması[125], gürültülü işyerlerinin sağırlığa, bilgisayar ekranı başında sürekli çalışmanın göz ve sırt arazlarına neden olması durumunda hastalık birdenbire değil, belirli bir zaman süreci içinde ortaya çıkar. Bunun gibi son yıllarda işletmelerdeki performansa dayalı iş yükü ağırlığı da, zaman içinde işçilerde kas hastalığına, depresyona veya iş yükünün bedene ve kalbe verdiği olumsuz etkisi sonucu ani ölümlere yol açar[126].

Sigortalının yaptığı işle yakalandığı meslek hastalığı arasındaki illiyet (neden-sonuç) bağını ortaya koymak, genelde bir güçlük yaratmaz[127]. Diğer ülkelerde olduğu gibi, ülkemizde de pozitif hukuk kuralları tarafından hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı, bir liste halinde düzenlenmiş bulunmaktadır.

2. Meslek Hastalığını Saptama Yöntemi

5510 sayılı Kanunda, 506 sayılı Kanunda olduğu gibi, meslek hastalığının saptanmasında karma sistem benimsenmiştir[128]. Aşağıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere bu sistem, önceden belirlenmiş meslek hastalıkları listesi ve bu listede yer almayan bazı hastalıkların, meslek hastalığı olarak kabul edilmesi esasına dayanır.

a) Meslek hastalıkları listesi

Yabancı ülke hukuklarında[129] olduğu gibi, Türk hukukunda da bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılamayacağı, pozitif düzenlemelerle belirlenmiştir. Gerçekten, 5510 sayılı SSGSSK, daha önceki uygulanmakta olan esaslara bağlı kalarak, hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı hususunun Kurumca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceğini hükme bağlamaktadır (SSGSSK m. 14/son)[130]. Bu Yönetmelik, meslek hastalıklarını belirleme

---

125 Bkz. *Aksoy* ve *Derkut*'un açıklamaları: Milliyet, 20 Mart 1977, 9.

126 Ayrıca bkz. § 12, I.

127 Yargıtaya göre, sigortalıdaki hastalık ile çalışılan işyeri ve oradaki çalışma koşulları arasındaki uygun neden-sonuç bağının varlığı SSİT ve buna ek liste çevresinde ve gereğinde ehil bilirkişiden mütalaa alınmak suretiyle belirlenmelidir. Giderek eski işten fiilen ayrılma zamanı ile hastalığın meydana çıkması arasında o hastalık için SSSİT'de belirlenen yükümlülük süresinden daha uzun bir sürenin de geçmemiş olması yönü dikkate alınmalıdır. Yarg. 10. HD, 20.6.1995, 3940/5622, YKD, Ekim 1995, 1565 vd.; Yükümlülük süresi Tüzüğe göre her meslek hastalığına göre değişmektedir. İşten ayrılış tarihi ile hastalığın ortaya çıkabileceği azami süre, yükümlülük süresi olarak anılmıştır. Bu süre ile hastalığa yakalanma veya kuluçka süresi farklı kavramlardır (bkz. *Arasl*ı, 421 vd.).

128 *Güzel*/*Okur*, a.g.e., 15; *Elbir*, 44.

129 Bkz. *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 652 vd.; *Güzel*/*Okur*, Accident du Travail et Maladies Professionelles, 15.

130 Söz konusu Yönetmelik, "Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tes-

yöntemini açıklamış ve ekinde meslek hastalıklarının bir listesini vermiştir. Meslek hastalıkları listesinin yeniden düzenlenmesi isabetli olmuştur[131]. Bu düzenleme karşısında, bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için, kural olarak, Yönetmeliğe ekli meslek hastalıkları listesinde adının bulunması ve yine bu listede belirtilmiş süre içinde ortaya çıkmış olması gerekir (Güç Kaybı Yön. m. 17-18)[132].

Yönetmeliğe ekli meslek hastalıkları listesinde (Yön. m. 18): A. Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları, B. Mesleki deri hastalıkları, C. Pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları, D. Mesleki bulaşıcı hastalıklar, E. Fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları, olmak üzere beş grupta toplanmış bulunmaktadır. Listenin sol kolonunda zararlı ajanın meydana getirdiği başlıca hastalıklar ve belirtileri, orta kolonunda yükümlülük süreleri, sağ kolonunda hastalık tehlikesi olan başlıca işler yer almıştır. Bu hüküm uyarınca, Yönetmeliğe ekli listede adı bulunan bir hastalık saptandığı takdirde, bu hastalığın görülen işin niteliğinden veya yürütüm koşullarından ileri geldiği kesin olacak ve sigortalının ispat yükümü ortadan kalkacaktır. Yönetmelik, meslek hastalığının sigortalının işte çalışmaya başladıktan sonra ne kadar süre içinde ortaya çıkacağını da belirlemiştir. Örneğin, Yönetmelik, m. 20 uyarınca, "Pnömokonyozun meslek hastalığı sayılabilmesi için, sigortalının, havasında Pnömokonyoz yapacak yoğunluk ve nitelikte toz bulunan yeraltı ve yerüstü işyerlerinde toplam olarak en az üç yıl çalışmış olması şarttır". Bununla birlikte, bazı koşulların varlığı halinde Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı alınarak bu 3 yıllık süre indirilebilecektir (Güç Kaybı Yön. m. 20/2).

b) Meslek hastalığının işten ayrıldıktan sonra ortaya çıkması

Meslek hastalığı, sigortalının işten ayrılmasından sonra da ortaya çıkabilmektedir. 5510 sayılı Kanunun bu konuya ilişkin 14. maddesinin üçüncü fıkrası ve SSİY m. 36/2 hükmüne göre, meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra ortaya çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın ortaya çıkması arasında bu hastalık için Yönetmelikte (Güç Kaybı Yön. m. 17/1) belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması zorunludur. Bu Yönetmeliğe ekli meslek hastalıkları listesinde çeşitli hastalıklar için belirlenmiş yükümlülük süreleri, 3 gün ila 10 yıl

---

pit İşlemleri Yönetmeliği" (Güç Kaybı Yönetmeliği) adı ile yürürlüğe konulmuştur (RG, 11.10.2008, 27021); "Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği" (RG, 28.09.2021, 31612). Bu yönetmelik, 03.08.2013 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliğini yürürlükten kaldırmış olup; çalışma gücü kaybı, vazife malullüğü, harp malullüğü ve erken yaşlanma durumlarının tespitini ayrıca düzenlemektedir.

131 *Caniklioğlu,* Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler, 71.

132 Ayrıca bkz. Genelge 2016/21, 1.2.2.

arasında değişmektedir[133]. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle Kuruma müracaat edebilirler.

Ancak, yükümlülük süresi içinde ortaya çıkan meslek hastalıklarına ilişkin bu kural da mutlak değildir. Gerçekten, Kanunun m. 14/3 hükmüne göre, herhangi bir hastalığın klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonucunda 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 (ayrıca bkz. SSİY m. 36/3, Güç Kaybı Yön. m. 17/2)[134].

c) Listede yer almayan meslek hastalığını saptama yöntemi

5510 sayılı Kanunun 14. maddesinin son fıkrasına göre, Yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanacaktır.

Şu halde, meslek hastalıkları listesinde yer almayan bir hastalığın meslek hastalığı olduğunu iddia eden sigortalı veya hak sahiplerinin bu iddialarının Kurumca uygun bulunmaması, yani bir uyuşmazlığın ortaya çıkması halinde, söz konusu uyuşmazlığın çözümü, ilk aşamada Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna ait olacaktır (SSYSK. Yön. m. 7/1, b)[135]. Bu Kurulun kararına karşı ise, İçtihadı Birleştirme Kararı[136] uyarınca iş mahkemesine başvurulabilecektir. Aynı prosedür, SSGSSK m. 95 kapsamında ortaya çıkan uyuşmazlıklar için de geçerlidir[137].

---

133 Yargıtaya göre, 1979 yılında işten ayrılan ve 1998 yılında meslek hastalığı saptanan sigortalı açısından yükümlülük süresinin geçip geçmediğinin araştırılması zorunludur (21. HD, 5.4.1999, 2009/2109); *Aslanköylü*, 500.

134 Kurumun rücuan tazminat talebine ilişkin bir somut uyuşmazlıkta da Yargıtay, isabetli olarak, yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, uyuşmazlık konusu hastalığın, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu onayıyla meslek hastalığı sayılabileceğinin, önemli olanın hastalığı belirleyen rapor tarihinin değil, tıbbi verilere göre hastalığın ortaya çıktığı tarih olduğunun altını çizmiştir. (Yarg. 10. HD, 13.5.2019, 2212/4234, lexpera içtihat).

135 Yargıtayın 506 sayılı Kanun döneminde meslek hastalıkları listesinde yer alan bir hastalık için de, Yüksek Sağlık Kurulu raporunu zorunlu görmesi isabetli değildir (21. HD, 10.6.1999, 3763/4119, Çimento İşv. D., Kasım 1999, 25-26).

136 28.6.1976 tarihli (E. 6, K. 4) karar.

137 Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kuruluna başvurulmadan, doğrudan mahkemede dava açılmış ise, mahkemenin Kurulun kararına kadar davayı ertelemesi, Kurul kararını bekletici mesele sayması ve dolayısıyla sigortalıya Kurula başvurması için süre tanıması uygun olacaktır. Yüksek Sağlık Kurulu kararına karşı ilgililer tarafından mahkemeye başvurulduğunda, mah-

d) Meslek hastalığının Kurum Sağlık Kurulu raporu ile saptanması

Yukarıda belirtilen koşullar dışında, meslek hastalığına yakalanmış sigortalının Kurum yardımlarından yararlanabilmesi için, sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun; *a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları*[138] tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi, b) Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur (SSGSSK m. 14/2; SSİY m. 36/1).

Şu halde, sigortalının yakalandığı bir hastalığın meslek hastalığı olup olmadığı, iki aşamalı tıbbi prosedürün tamamlanmasından sonra belirlenebilecektir. İlk aşamada, sigortalının çalıştığı *"işten dolayı"* meslek hastalığına tutulduğunun ilgili sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgeler ile saptanması gerekecektir. Önemle belirtelim ki, Kanun hükmünde açıkça, "Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları"ndan söz edildiği için, Kurumun anlaşmalı olduğu herhangi bir sağlık hizmeti sunucusu bu konuda yetkili olamayacaktır[139].

---

kemenin, kararına esas olmak üzere Adli Tıp Meclisinden veya Tıp Fakültelerinin yetkili sağlık kurullarından rapor istemesine hukuki bir engel bulunmamaktadır. Yargıtay, 506 sayılı Kanun döneminde verdiği son kararlarında önceki kararlarıyla ve açıkladığımız esaslara uygun düşmeyen çözüm biçimini benimsemiş bulunmaktadır. Yeni Kanunun uygulanması açısından da önemini koruyan bu içtihada göre, sigortalının Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna başvurmadan doğrudan mahkemede dava açması olanaklıdır. Böyle bir dava üzerine mahkemenin önce Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulundan, bu Kurul tarafından bir inceleme yapılmadığı durumlarda Adli Tıp Meclisinden rapor alması gerekmektedir. Yüksek Mahkeme benimsediği bu esası, "davanın salt prosedür eksikliğinden reddolunması dava ekonomisine ve bu hususu öngören Anayasa kuralına ters düşer" gerekçesine dayandırmaktadır. Bu gerekçelerin haklılığı kabul edilse bile, çözümün pozitif düzenlemelere ters düştüğü de yadsınamaz (Önemini koruyan kararlar için bkz. İHU, SSK 109, No. 2 ve M. *Cuhruk*'un incelemesi; Yarg. 9. HD, 30.10.1986, 8728/9641, YKD, Temmuz 1987, 1030 vd.; Yarg. 10. HD, 19.3.1996, 792/2228, YKD, Haziran 1996, 950-951; 30.9.1997, 6118/6391, YKD, Ocak 1997, 52-53; Yarg. 10. HD, 21.10.1986, 5073/5354, *Centel*, 1986 Yılı Kararları, 245; 5.6.1990, 4148/5634, İş ve Hukuk, Ekim 1990, 36; Yarg. 9. HD, 2.10.1990, 6864/10113, YKD, Nisan 1991, 564-565; 27.11.1990, 12108/12453, YKD, Mayıs 1991, 713; ayrıca bkz. *Çenberci*, 127; *Güzel,* 1990 Yılı Kararları, 180-181).

138 Belirtelim ki, 5283 sayılı Kanun ile Kurum sağlık tesislerinin, isabetsiz olarak, Sağlık Bakanlığı'na devredilmiş olması nedeniyle, 506 sayılı Kanunda yer alan, Kurumun meslek hastalıkları hastanesi ve bunun düzenleyeceği rapor artık söz konusu olmayacaktır.

139 *Caniklioğlu,* Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, 62-63; *Aynı Yazar*, Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler, 70; Çalışma Gücü ve Meslekte kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri

İkinci aşamada ise, anılan raporun ve dayanağı tıbbi belgelerin Kurum Sağlık Kurulu tarafından saptanması gerekecektir. Ayrıca, Kurumca gerekli görülen hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgeler Kurum Sağlık Kurulu tarafından incelenerek bir hastalığın meslek hastalığı olup olmadığına karar verilebilecektir[140]. Kurumun kararına karşı, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu'na itiraz edilmesi, bu karara karşı da iş mahkemesinde dava açılması mümkün olup, mahkeme, Adli Tıp Kurumu'ndan alacağı raporu esas alarak hüküm kurar[141].

e) İşverenin meslek hastalığını Kuruma bildirme yükümlülüğü

Sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren, bu durumun *öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde,* iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesiyle doğrudan veya taahhütlü posta ile bu hastalığı Kuruma bildirmek zorundadır (SSGSSK m. 14/4). İşK. m. 7 kapsamında geçici işçi çalıştıran işveren de, işçinin meslek hastalığı halini, özel istihdam bürosuna derhal; ilgili mercilere ise, bu durumun *öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde* bildirmekle yükümlüdür (İşK. m. 7/9, c).

Bağımsız çalışanlar için ise, kendisi tarafından, öğenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesiyle doğrudan veya taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur.

Yabancı ülkelerde meydana gelen meslek hastalığı olayları için Kanunda belirtilen haber verme süresi olayın meydana geldiği, Kurumca kabul edilebilir belgelenmiş bir mazeretin olması koşuluyla, mazeretin ortadan kalktığı tarihten itibaren başlar (SSİY m. 90/1, 3).

Yönetmeliği m. 5 hükmü, iş kazası sonucu meslekte kazanma gücü kaybını tespiti açısından şu kurumları yetkili sağlık hizmeti sunucuları olarak kabul etmektedir: a) Sağlık Bakanlığı eğitim ve araştırma hastaneleri, b) Devlet üniversitesi hastaneleri, c) Türk Silahlı Kuvvetlerine bağlı asker hastaneleri, ç) Sigortalıların ikamet ettikleri illerde (a), (b) ve (c) bentlerinde belirtilen hastanelerin bulunmaması durumunda Sağlık Bakanlığı tam teşekküllü hastaneleri. Aynı hükme göre, sigortalıların meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü kaybı oranları tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye Ankara, İstanbul veya Zonguldak'ta bulunan Sağlık Bakanlığı Meslek Hastalıkları Hastaneleri ile Kurumca belirlenecek üniversite hastaneleri yetkilidir.

140 Yargıtaya göre, meslek hastalığını tespit eden rapor tarihi, hastalığın meydana gelme tarihi olarak kabul edilemez; tıbben bir tespit yapılması gerekir (10. HD, 21.1.1991, 11862/40, İş ve Hukuk, Mayıs 1991, 37-38).

141 Yarg. 21. HD, 16.11.2009, 5752/14932, Legal İSGHD, 2010/26, 840 vd.

Belirtilen yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya m. 4/1, b bendi kapsamındaki sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir (SSGSSK m. 14/4). Meslek hastalığı ile ilgili bildirimler üzerine gerekli soruşturmalar, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla yaptırılabilir (SSGSSK m. 14/5; SSİY m. 36/4). İSGK iş kazası açısından düzenlediği esaslara paralel olarak; meslek hastalığının da işverence kaydının tutulması, bildirilmesi yükümlülüğünü ve bunlara aykırılık halinde idari para cezası öngörmektedir (m. 14, 26)[142].

III. SİGORTALIYA VE HAK SAHİPLERİNE SAĞLANAN YARDIMLAR

506 sayılı Kanun gibi, 5510 sayılı Kanun da, aralarında var olan ve yukarıda açıkladığımız ayrımlara karşın, iş kazaları ile meslek hastalıklarına aynı hukuksal sonuçları bağlamış, iş kazası ve meslek hastalığı risklerini, iki ayrı madde (SSGSSK m. 13 ve 14) içinde düzenlemekle birlikte, sigortalıya veya sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine yapılacak yardım ve öteki konularda aynı esasları benimsemiştir. Bu nedenle, yapılacak sigorta yardımlarında özdeşlik söz konusudur. Burada önce sigortalının bizzat kendisine, daha sonra iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahibi kimselerine yapılacak yardımlar incelenecektir.

A. SİGORTALIYA YAPILACAK YARDIMLAR

5510 sayılı Kanun, iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında, sigortalıya veya hak sahiplerine sadece parasal yardımların yapılmasını düzenlemiş, bu risklerle karşılaşan sigortalılara yapılacak sağlık yardımlarını ise, aynı Kanun içinde yer alan "Genel Sağlık Sigortası" içinde düzenlemiştir[143].

---

142 Ayrıca bkz. Genelge 2016/21, 1.2.3. ve 2.2.

143 506 sayılı Kanun çerçevesinde iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya, doğrudan yapılacak yardımlar; sağlık yardımları (ayni) ve parasal yardımlar biçiminde iki ana grupta toplanmıştı. İlk grupta, Kurumca sağlanan sağlık, mal ve hizmetler yer almaktaydı. Parasal yardımlar ise, geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli tam veya kısmi iş göremezlik geliri ve yol giderleri biçiminde düzenlenmişti (506 sayılı K., m. 12 vd). (Ayrıntı için bkz. *Arslan*, A.; 5510 sayılı Kanunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Sağlanan Haklar, SGDD, 54/2009, 31 vd.; *Güzel*/*Okur*, 10. bası, 244vd.)

1. Sağlık Yardımları

Kanunun Üçüncü Kısım (SSGSSK m. 60-78) İkinci Bölümünde (SSGSSK m. 63-66), iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde yapılacak sağlık hizmetleri düzenlenmiştir. "Sağlanan Sağlık Hizmetleri ve Diğer Haklar" kenar başlıklı ikinci bölüm içinde yer alan ve "Finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri ve süresi" kenar başlıklı 63. maddesi ile izleyen diğer maddelerde, sağlık yardımlarının amacı, yapılacak yardım türleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Anılan 63. madde sağlık yardımlarının; "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 ve azaltılmasını temin etmek amacıyla" yapıldığını belirterek, Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerini de ayrıca saymıştır.

Kanunun öngördüğü bu ayırım esas alınarak, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yapılacak parasal yardımlar kitabımızın bu bölümünde, sağlık yardımları ise, "Genel Sağlık Sigortası"nın incelendiği bölümde[144] açıklanacaktır.

2. Parasal Yardımlar

a) Parasal yardımların amacı ve kapsamı

Bilindiği gibi, sosyal riskle karşılaşan sigortalılara ekonomik bir güvence sağlamak, sosyal güvenlik sistemlerinin temel amacıdır. Karşılaştığı risk nedeniyle belirli bir süre çalışamayan sigortalının ücret kaybına uğrayacağı kuşkusuzdur. İşte, sosyal sigorta kapsamında yapılacak parasal yardımlar, bu ücret kaybını önlemek, sigortalıya belirli bir ekonomik güvence sağlamak amacını taşır[145]. Bu tür yardımların önkoşulu sigortalının uğradığı iş kazası veya yakalandığı meslek hastalığı sonucu, geçici veya sürekli olarak iş göremez, yani mesleğinde çalışamaz duruma gelmesidir.

5510 sayılı Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı halinde sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine sağlanacak parasal yardımlar şöyle belirlenmiştir: a) sigortalıya; geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, b) Sigortalıya, sürekli iş göremezlik geliri bağlanması, c) iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması, d) gelir bağlanmış olan kız çocuklarına, evlenme ödeneği verilmesi, e) iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için, cenaze ödeneği verilmesi (SSGSSK m. 16/1; SSİY m. 38 vd.).

---

144 Bkz. Aşağıda III. Kısım, § 22 vd.

145 Bkz. *Dilik*, 113 vd.; *Yazgan*, 230 vd.

b) Geçici iş göremezlik ödeneği

aa) Geçici iş göremezlik ödeneğinin amacı ve koşulları

İş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla işinde geçici bir süre çalışamayacağı hekim raporu ile saptanan sigortalıya, çalışamadığı (istirahatli olduğu) her gün için Kurum tarafından yapılan parasal yardıma geçici iş göremezlik ödeneği denir (ayrıca bkz. SSİY m.38/2). Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu, çalışamadığı için ücret gelirinden yoksun kalan sigortalıya, bu gelir kaybını telafi etme, dolayısıyla ekonomik güvence sağlama amacına yöneliktir.

5510 sayılı Kanun, kısa vadeli sigorta kollarından geçici iş göremezlik ödeneği verilmesini tek bir maddede (SSGSSK m. 18) düzenlemiş olmakla birlikte, geçici iş göremezliğin kaynaklandığı sosyal riske göre, söz konusu ödeneğin koşullarını ve kapsamını farklı belirlemiştir. Bu maddeden anlaşıldığı üzere, iş kazası ve meslek hastalığı durumlarında geçici iş göremezlik ödeneği verilebilmesi için, sigortalının belirli bir süre çalışmış ve Kuruma belirli bir miktar prim ödemiş olma koşulu aranmaz.

Buna karşılık tarım ve orman işlerinde süreksiz olarak çalışanlar ile Ek m. 9 kapsamında bir ay içinde 10 günden az ev hizmetlerinde 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 şartıyla bu Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği verilir (SSGSSK Ek m. 5/5; Ek.m. 9/9). Bu ödenek, yukarıda belirtilen istisna dışında, geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalıya ilk günden itibaren ve her gün için verilecektir. Örneğin, sigortalı olarak ilk defa işe başlayan ve işe başladığı gün iş kazasına uğrayan sigortalıya da geçici iş göremezlik ödeneği verilmeye başlanır. Oysa, aşağıda inceleneceği üzere, hastalık ve analık hallerinde geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için belirli bir süre sigortalı olma ve prim ödeme koşulları aranacaktır (SSGSSK m.18).

Belirtelim ki, 18. maddenin birinci fıkrası uyarınca, sigortalıya iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından geçici iş göremezlik ödeneğinin verilebilmesi için, iş göremezlik durumunun, sözleşmeli ya da sözleşmesiz sağlık hizmet sunucularında Sağlık Bakanlığı'nca yetkilendirilen hekimlerden alınmış bir istirahat raporu ile belgelenmesi de zorunludur[146].

---

[146] Geçici iş göremezlik zararları ve tedavi giderleri konusunda uygulamaya dönük bir inceleme için bkz. *Çelik*, A., "Geçici İşgöremezlik Zararları ve Tedavi Giderleri", Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan 1998, 130-160.

Görev ve işleri nedeniyle yurt dışında bulunan sigortalıların, tedavi gördüğü sağlık tesislerinden alacağı raporlarda belirtilen tedavi ve istirahat sürelerine ait, Kanuna göre hak kazandığı geçici iş göremezlik ödenekleri, bu ödeneklere ait belgelerin ilgili ülkede bulunan Ülkemiz dış temsilciliklerince onanması halinde, raporun Kurumca tasdik edilme şartı aranmaksızın Türk Lirası olarak ödenir. (SSİY m. 88/2).

Ekleyelim ki, işveren, geçici veya sürekli görevle yurt dışında görevlendirdiği ya da yurtdışına götürdüğü sigortalının, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde, Kurum tarafından işe el konuluncaya kadar, Kanuna göre hak kazandığı geçici iş göremezlik ödeneğini ödemekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesindeki gecikmeden dolayı işveren, gerek Kurumun gerekse sigortalının uğrayacağı her türlü zarardan sorumludur. Kurum, Kanuna uygun olarak yapılan ve belgelere dayanan geçici iş göremezlik ödenekleri tutarını işverene öder (SSİY m. 89).

bb) Geçiçi iş göremezlik ödeneğinin miktarı ve hesaplama yöntemi

aaa) Miktarı

5510 sayılı Kanun, 506 sayılı Kanundaki esası korumuş ve geçici iş göremezlik ödeneğini, yatarak tedavilerde 17. maddeye göre hesaplanacak günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisi olarak öngörmüştür (SSGSSK m. 18/3; SSİY m. 40/3)[147].

Ekleyelim ki, 4857 sayılı İşK.'nun 49. maddesi, hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylıklı (maktu aylıklı) işçilerin aylıklarının tam olarak ödeneceğini belirtmiş, 48. maddenin ikinci fıkrası da tam olarak ödenen aylığın sosyal sigorta mevzuatında yer alan geçici iş göremezlik ödeneği ile ilişkisini kurmuştur. Bu hükme göre, hastalık nedeniyle çalışılmayan günlerde ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir (İşK. m. 48/2)[148].

5510 sayılı Kanunun geçici iş göremezlik konusundaki düzenlemesi, bağımsız çalışanlar açısından, 1479 sayılı Kanunda geçici iş göremezlik ödeneğinin öngörülmemiş olması nedeniyle, bir yeniliği ifade etmektedir[149]. Bu düzenlemeler sonucu, bağımsız çalışanlar da ödemiş oldukları primler

---

147 Geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı, 506 sayılı SSK m. 89'da değişik olasılıklar dikkate alınarak belirlenmişti. Gerçekten anılan bu hüküm, iş kazası ve meslek hastalığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneğini, sigortalının sağlık tesislerine yatırılmak yahut bakımı Kurumca sağlanarak kaplıca veya içmelere gönderilmek yoluyla tedavi ettirilmesi halinde, günlük kazancın yarısı, ayakta tedavi ettirildiğinde ise bu kazancın üçte ikisi olarak belirlemişti. (Bkz. *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 11. bası, 315 vd.)

148 Bkz. *Çelik*/*Caniklioğlu*/*Canbolat*, 366*; Caniklioğlu*, Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, 67.

149 *Alper*, Y., Türk Emeklilik Sisteminde Reform, MERCEK, Ocak 2005, 114.

karşılığında iş göremezlik ödeneğinden yararlanabileceklerdir. Ancak, bunların iş kazası ve meslek hastalığı sonucu geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmaları, hastalık sigortasından farklı biçimde ve isabetsiz olarak, genel sağlık sigortası dahil Kuruma hiçbir borcu bulunmaması koşuluna da bağlanmıştır[150].

bbb) Hesaplama yöntemi

Geçici iş göremezlik ödeneğinin sigortalının günlük kazancından hareketle saptanacağı SSGSSK m. 18/3'de ifade edilmiştir (ayrıca bkz. SSİY m. 40). Bu hesaplama yöntemi, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yanında, aşağıda inceleneceği üzere, hastalık ve analık hallerinde verilecek geçici iş görmezlik ödeneği için de esas alınacaktır. Şu halde, geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanması açısından, günlük kazancın belirlenmesi ve hangi dönem kazançlarının dikkate alınacağı önem taşımaktadır.

Geçici *iş göremezlik ödeneğine esas günlük kazancın kapsamı:* 5510 sayılı Kanunun, 17. maddesinin birinci fıkrası hükmüne göre, kısa vadeli sigorta kollarında verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabında sigortalının günlük kazancı esas alınacaktır. Günlük kazanç ise, m. 80 hükmü uyarınca prime esas kazançlardan hareketle belirlenir (ayrıca bkz. SSİY m. 97, 98 ve 100). Ancak, bu belirlemede günlük kazanç sınırlarını düzenleyen m. 82 hükmü de dikkate alınacaktır.

Günlük kazanca dahil edilecek gelirlerin ne olduğu *"prime esas kazançlar"* kenar başlığını taşıyan 80. maddede ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Şu halde, sigorta primlerinin hesaplanmasına ilişkin kurallar, geçici iş göremezlik ödeneğine esas olacak günlük kazancın saptanmasında da uygulanır. Prime esas kazançlar konusu daha önce[151] ayrıntılı olarak incelendiği ve tekrardan kaçınmak için burada açıklanmayacaktır.

Önemle belirtelim ki, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların ödenek veya gelire esas günlük kazançlarının hesabında; prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızi 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 (SSGSSK m. 17/3, a). 7316 sayılı Kanunla 17. maddenin 3. fıkrasında değişiklik yapılmadan önce; idare 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

---

150 Ayrıca bkz. *Caniklioğlu*, Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, 68; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 369 vd.

151 Bkz. § 11, II.

aylara ilişkin olanlar dikkate alınmamaktaydı. Yapılan yeni düzenlemeyle, *"üç aylık*" ibaresi madde metninden çıkarılmıştır (SSGSSK m. 17/3, b). Böylece, ödenek ve gelirin hesabına esas alınan dönemden önceki tüm aylara ilişkin ödemeler dikkate alınmayacaktır.

Saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmış olmayıp da komisyon ücreti ve kara katılma gibi belirsiz zaman ve tutar üzerinden ücret alan sigortalıların prim ve ödeneklerinin hesabında esas tutulacak günlük kazançları, 82. madde hükmüne göre belirlenen alt sınırdır (SSGSSK m. 80/1, e). Bir işverene tabi olarak çalışan sigortalının belirli ücretinin dışında ayrıca yukarıdaki bent kapsamında ücret alması halinde, prime esas günlük kazancı bunların toplamından oluşur (SSGSSK m. 80/1, f).

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 (SSGSSK m. 80/1, g).

Önemle vurgulayalım ki, ödenek ve gelirlere esas günlük kazanç hesaplanırken, daha önceki bölümlerde açıklandığı üzere[152], m. 82 hükmü uyarınca belirlenecek kazanç sınırları da dikkate alınacaktır.

Geçici iş göremezlik ödeneğine esas günlük kazanca ne tür ödemelerin dahil edileceği ve günlük kazanç sınırları belirlendikten sonra, yukarıda ifade ettiğimiz ikinci konuyu, yani kazançların dikkate alınacağı dönemleri (zaman kesitini) belirlememiz gerekmektedir.

- *Geçici iş göremezlik ödeneğinin hesabında dikkate alınacak kazanç dönemleri:* Bu konuya ilişkin olarak SSGSSK m. 17/1'de, 7316 sayılı Kanunla[153] değişiklik yapılmadan önce tüm kısa vadeli sigorta kolları için aynı kural benimsenmiş ve günlük kazanç, işgöremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki son üç ay içinde 80. maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanmaktaydı (SSGSSK m. 17/1). Anılan Kanunla, bu kural isabetsiz olarak değiştirilerek, sigorta kollarına göre farklı esaslar benimsenmiştir. Bu düzenlemeye göre, verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının olduğu, meslek hastalığında ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki son üç ay içinde; analık ve hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki 80. maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar

---

152 Bkz. § 11, III.

153 RG, 22.4.2021, 31462 (yürürlük: 22.4.2021).

toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır. Ancak, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki son bir yıl içinde 180 günden az kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olanlara hastalık ve analık halinde ödeneğe esas tutulacak günlük kazanç, iş göremezliğin başladığı tarihteki günlük prime esas kazanç alt sınırının iki katını geçemez. Görüldüğü gibi, yapılan değişiklikle; analık ve hastalık halinde, iş göremezliğin başladığı tarihteki son bir yıl içerisinde 180 günden az kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olanlar açısından, ödeneğe esas tutulacak günlük kazanç, iş göremezliğin başladığı tarihteki günlük prime esas kazanç alt sınırının iki katını geçemeyecektir. Dolayısıyla, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık ve hastalık halinde belirtilen dönemde 180 günden fazla prim ödemiş sigortalılar açısından böyle bir sınır söz konusu olmayacaktır.

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 bulunur; çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğraması halinde ise aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas tutulur (SSGSSK m. 17/2).

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 fıkralara göre hesaplanır (SSGSSK m. 17/4).

cc) Geçici iş göremezlik ödeneğinin verilme süresi ve biçimi

Geçici iş göremezlik ödeneği sigortalıya belirli bir süreyle sınırlı olmaksızın sağlık durumuna göre, tedavi ve istirahatin devam ettiği sürece verilir. Söz konusu ödenek, hastalık sigortasından farklı olarak iş göremezliğin ilk gününden başlanarak ödenir.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin Kurum tarafından sigortalıya ödenmesi esastır. Ancak, Kanun bu ödeneğin bazı koşullarla doğrudan işverence sigortalılara ödenmesine de olanak tanımıştır. Gerçekten, 18. madde hükmüne göre, ödeneğin toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usul ve esaslara göre Kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilmesi de olanaklıdır (SSGSSK m. 18/6).

Geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödeme zamanı ile geçici iş göremezlik ödeneğine ilişkin diğer usul ve esaslar, Yönetmelikte düzenlenmiştir[154].

İşveren, geçici veya sürekli görevle yurt dışında görevlendirdiği ya da yurtdışına götürdüğü sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı halinde, Kurum tarafından işe el konuluncaya kadar, Kanuna göre hak kazandığı geçici iş göremezlik ödeneğini ödemekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesindeki gecikmeden dolayı işveren, gerek Kurumun gerekse sigortalının uğrayacağı her türlü zarardan sorumludur. Kurum, Kanuna uygun olarak yapılan ve belgelere dayanan geçici iş göremezlik ödenekleri tutarını işverene öder (SSİY m. 89).

dd) Geçici iş göremezlik ödeneğinin artırılması

Sigorta prim ve ödeneklerinin hesabına esas tutulacak günlük kazançların alt sınırında değişiklik olması halinde, bu değişikliğe göre 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 m. 18/4; SSİY m. 40/4).

ee) Geçici iş göremezlik ödeneklerinin birleşmesi

Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir (SSGSSK m. 18/5; SSİY m. 40/5).

Bu ödeneklerin sigorta primi ile gelir vergisi kesintilerine tabi olmadığı, 506 sayılı Kanun döneminde verilmiş bir Sayıştay Genel Kurulu kararıyla[155] açıklık kazanmış bulunmaktaydı.

---

154 SSİY m. 40/8 hükmüne göre geçici iş göremezlik ödeneğinin, buna ilişkin belge veya bilgilerin Kuruma intikalini izleyen yedi işgünü içinde geçmiş süreler için sigortalıların kendilerine, kanuni 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. Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi esnasında Kanunun 4/1,a hükmü kapsamındaki sigortalının istirahatlı olduğu dönemde işyerinde çalışıp çalışmadığı; kazanç hesabına giren döneme ilişkin aylarda, prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızi ödemeler; sağlık hizmet sunucusuna müracaat ettiği /istirahatın başladığı tarih itibarıyla prim ödeme halinin devam edip etmediği işveren tarafından Kuruma, elektronik ortamda bildirilir (SSİY m. 40/9). Kanunun m. 4/1,b hükmü kapsamındaki sigortalılardan ise sadece, istirahat raporlarıyla birlikte, istirahatli olduğu dönemde işyerinde çalışmadığına dair yazılı veya elektronik ortamda beyanı istenir, bunların dışında bilgi ve belge istenmez (SSİY m. 40/12).

155 21.12.1985, E. 1985/1, K. 4487/1, İşveren 1985, 11 vd.

ff) Geçici iş göremezlik ödeneğinin kesilmesi, azaltılması veya hiç verilmemesi

Sigortalının kendisinden kaynaklanan nedenlerden dolayı iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirinin Kurumca eksiltilmesi söz konusu olabilir (SSGSSK m. 22/1)[156].

Ödeneğin eksiltmesini gerektirecek haller ise, Kanunda şöyle belirlenmiştir: Ceza sorumluluğu olmayanlar[157] ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malûl kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadarı Kurumca eksiltilir (SSGSSK m. 22/1, a; SSİY m. 44/1, a). Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru[158] yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak geçici iş göremezlik ödeneğinin üçte birine kadarı Kurumca eksiltilir (SSGSSK m. 22/1, b; SSİY m. 44/1, b)[159]. Kasti bir hareketi

---

156 Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ise geçici iş göremezlik ödeneğinin eksiltilmesi veya hiç ödenmemesine ilişkin usul ve esasları öngörmektedir (SSİY m. 44).

157 TCK'nın 31. maddesine göre, fiili işlediği sırada oniki yaşını doldurmamış olan çocukların ceza sorumluluğu yoktur. Bu kişiler hakkında ceza kovuşturması yapılamaz (f.1). Bunun gibi, fiili işlediği sırada oniki yaşını doldurmuş olup da onbeş yaşını doldurmamış olanların işlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılayamaması veya davranışlarını yönlendirme yeteneğinin yeterince gelişmemiş olması halinde ceza sorumluluğu yoktur (f.2). TCK'nın 32. maddesi ise akıl hastalığının ceza sorumluluğuna etkisini düzenlemiştir. Anılan hükme göre, akıl hastalığı nedeniyle, işlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılayamayan veya bu fiille ilgili olarak davranışlarını yönlendirme yeteneği önemli derecede azalmış olan kişiye ceza verilmez (f.1). Aynı Kanunun 33. maddesine göre de, 31. maddenin birinci fıkrası, onbeş yaşını doldurmamış sağır ve dilsizler hakkında; aynı maddenin ikinci fıkrası ise, onbeş yaşını doldurmuş olup da onsekiz yaşını doldurmamış olan sağır ve dilsizler hakkında uygulanır.

158 SSİY m. 44/2 hükmüne göre, "Bu maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin uygulanmasında; 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". Ayrıca bkz. *Tunçay*, S., İş Kazalarında Kusur Sorumluluğunun Belirlenmesinde Yeni Bir Kavram, SGDD, 54/2009, 57.

159 Geçici iş göremezlik ödeneğinin eksiltilmesi için, sigortalının ağır kusurunun aranacağı açıktır. Nitekim Yargıtay kararına konu bir somut uyuşmazlıkta da, sigortalının kazanın meydana gelmesinde sahip olduğu kusur oranına ilişkin birbirinden farklı oranlar tespit eden bilirkişi raporlarından, somut olaya en uygun bulunan rapor uyarınca işverenin %70, işçinin ise %30

yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, geçici iş göremezlik ödeneği yarısı tutarında ödenir (SSGSSK m. 22/1, c; SSİY m. 44/1, c)[160].

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 m. 22/1, d; SSİY m. 44/1, d). Hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla on yıllık sürede yapılan ödemeler, bu ödemelerin yapıldığı tarihlerden itibaren hesaplanacak olan kanuni faizi ile birlikte, ilgililerin Kurumdan alacağı varsa bu alacaklarından mahsup edilir, alacakları yoksa genel hükümlere göre geri alınır (SSGSSK m. 96).

İş sözleşmesine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların iş kazasını bir ayı geçmemek koşuluyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde Kuruma bildirilmemesi (SSGSSK m. 13/2, b) durumunda, sigortalıya yapılacak iş göremezlik ödenekleri bildirim tarihinden itibaren ödenir (SSGSSK m. 22/2, SSİY m. 44/4). Sigortalı olduğu halde kanuni süre (SSGSSK m. 8/3) içerisinde bildirimde bulunmayanlara ise, bildirimde bulunulmayan sürede meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenmez (SSGSSK m. 23/3; Teb.[161] m. 6/2).

---

oranında kusurlu olduğu tespit edilmiş olmasına karşın, mahkemece 5510 sayılı Kanun m. 22/b hükmü uyarınca sigortalının ağır kusuru nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneğinin bir miktarının iadesine karar verilmesi hatalı bulunarak, işçinin ağır kusuru bulunmadığı gerekçesiyle ilk derece mahkemesinin kararı bozulmuştur (Yarg. 21. HD, 12.3.2019, E. 2018/1700, K. 2019/1898, lexpera içtihat).

160 Anayasa Mahkemesi önce 10.12.1991 tarihli kararıyla (E. 1991/23, K. 1991/47, RG, 13.9.1992, 21344), suç sayılır hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıya sürekli iş göremezlik gelirinin verilmemesi yönündeki 506 sayılı Kanunun 110. madde hükmünü, anılan ibarelerle sınırlı olarak iptal etmiş, daha sonra 25.10.1994 t. ve 73/75 sayılı kararıyla (RG, 13.11.1995, 22462) suç sayılan taksirli bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilmez biçimindeki hükmü de iptal etmişti. Böylece, kasdı dışında, suç sayılır hareketi ile kazaya uğrayan sigortalıya, sürekli iş göremezlik geliri yanında geçici iş göremezlik ödeneği de verilebilecekti (bkz. *Güzel/Okur*, 10. bası, 252, dn. 129, 259 vd.; *Okur*, Hastalık Sigortasına İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararları, Tek Gıda-İş Sendikası Yıllığı, 2003, 16 vd.).

161 İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ, RG, 28.09.2008, 27011.

c) Sürekli iş göremezlik geliri

İş kazası ve meslek hastalığı halinde Kurumca sigortalıya sağlanması gereken parasal nitelikli yardımlardan bir diğeri de, sürekli iş göremezlik geliridir (SSGSSK m. 16; SSİY m. 41; Gelir/Aylık Ödeme Teb.[162] m. 4) *"Sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanma"* ve *"gelirin hesaplanma yöntemi"*, SSGSSK m. 19'da açıklanmıştır (ayrıca: SSİY m. 41).

aa) Sürekli iş göremezlik kavramı ve gelire hak kazanma koşulları

Daha önce açıklandığı gibi, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalı, Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları tarafından tedavi altına alınmakta; sağlığına kavuşması için gerekli tüm tıbbi yardımlar sağlanmakta ve tedavi süresince geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Yapılan tedavi sonucu sigortalı, ya tümüyle yeniden çalışma gücünü kazanacak, böylece geçici iş göremezlik dönemi son bulduğu için, gelirden yararlanması söz konusu olamayacaktır; ya da, sigortalı Kanunun belirlediği %10 oranından az olmayacak biçimde meslekte kazanma gücünü yitirmiş olacaktır. İşte bu durumun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulu'nca tespit edilmesi halinde, sigortalıya bağlanacak gelire sürekli iş göremezlik geliri denilir (SSGSSK m. 19/1; SSİY m. 41; Teb. m. 4).

Sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanmasının temel koşulu; sürekli iş göremezlik halinin gerçekleşmiş olmasıdır[163]. Sürekli iş göremezlik ise, sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engeller nedeniyle, mesleğinde hiç çalışamayacak ölçüde kazanma gücünü tümden yitirmiş olmasını ya da mesleğinde çalışmasını sürdürebilmekle birlikte, kazanma gücünün en az %10 azalmış bulunması durumunu ifade eder[164] (SSİY m. 41/7). Burada dikkat edilmesi gereken nokta, sigortalının iş kazasına maruz kaldığı veya meslek hastalığına yakalandığı sırada icra etmekte olduğu

---

162 Gelir/Aylık Ödeme ve Yoklama İşlemleri Hakkında Tebliğ, RG, 28.09.2008, 27011.

163 Buna karşılık, Kanunun Ek 5. maddesinde yer alan tarım ve orman işlerinde süreksiz olarak çalışan ve Ek m. 9 kapsamında bir ay içinde 10 günden az ev hizmetlerinde çalışan sigortalılara; sürekli iş göremezlik halinin gerçekleşmesi dışında, 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 şartıyla bu Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı sürekli iş göremezlik geliri bağlanır (SSGSSK Ek m. 5/5; Ek.m. 9/3; SSİY m. 40/1, e).

164 *Çenberci*, 146; ayrıca bkz. *Sözer*, Meslekte Kazanma Gücünün Kaybı, 34 vd.; *Aslanköylü*, 546 vd.

mesleğindeki kazanma gücünü yitirmesidir. Örneğin, mesleğinde %10'dan az olmayacak derecede kazanma gücünü yitirmiş bir sigortalı, başka bir meslekte kazanma gücüne sahip ise, yine iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından sürekli iş göremezlik durumu söz konusu olacaktır[165], [166].

Yukarıda belirtilen esaslar çerçevesinde, sigortalının meslekte kazanma gücünü tümüyle, yani %100 oranında yitirdiği belirlenmişse "sürekli ve tam iş göremezlik hali" söz konusu olacaktır. Kazanma gücünü %10'dan fazla ve %100'e ulaşmayacak biçimde (örneğin %20, %40 gibi) yitirmişse, "sürekli ve kısmi iş göremezlik hali" vardır[167] (SSİY m. 41/7). Bu ayırım özellikle sürekli iş göremezlik gelirinin hesaplanması açısından önem taşır. Gerçekten, sürekli işgörmezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kayıp oranına göre hesaplanacaktır (SSGSSK m. 19).

bb) Sürekli iş göremezlik gelirinin hesaplanması

aaa) Sürekli tam iş göremezlik geliri

Meslekte kazanma gücünü tamamen (%100) yitiren, yani sürekli tam iş göremezlik durumuna düşen sigortalılara bağlanacak sürekli tam iş gö-

---

165 "Meslek" deyiminden neyin anlaşılacağı, Güç Kaybı Yön. m. 21'de belirtilmiştir: "İş kazasının meydana geldiği veya meslek hastalığının başladığı zaman hizmet akdine göre yapmakta olduğu iş sigortalının mesleği sayılır. Kurum bu mesleğin tesbitinde sigortalının çalıştığı işyerinden alınacak belgeyi esas tutabileceği gibi, bu hususu kendi yetkili elemanları vasıtasıyla, inceletmeye ve buna göre karar vermeye yetkilidir".

166 Meslekte kazanma gücünün kayıp oranı, sigortalının bedence veya ruhça uğradığı arıza veya sakatlığın niteliği gözönüne alınarak, Çalışma Güç Kaybı Yönetmeliğinde gösterilen cetvellere göre saptanmaktadır. Bu Yönetmelikte A, B, C, D ve E cetvelleri adı altında çeşitli cetveller yer almıştır. A cetvelleri arıza çeşidini (Baş, göz, kulak, yüz, boyun, göğüs, arızaları gibi), B cetvelleri işkolu oranlar listelerini, C cetvelleri arıza tablosunu, D ve E cetvelleri sürekli iş göremezlik simgelerini ve meslekte kazanma gücünün azalma oranını vermektedir (Yön. m. 22 vd.). Kurumun bu cetvellere göre belirleyeceği meslekte kazanma gücü kayıp oranı saptamasına karşı, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na itiraz edilebilecektir. Gerçekten, SSGSSK m. 58/4 hükmüne göre, sözü edilen Kurul, sigortalılar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik derecesi tespiti ile ilgili Kurumca verilen kararlardan itiraza konu olanları inceleyerek karara bağlar. Kurul, sigortalı veya hak sahiplerinin talebi üzerine görevlendirdiği uzman bir hekimi dinlemek zorundadır. Bu Kurulun kararına karşı ise sigortalının iş mahkemesinde dava açma hakkı vardır. Ancak, Yargıtay, 506 sayılı Kanun döneminde, meslek hastalığının tespiti konusunda olduğu gibi, iş göremezlik oranının belirlenmesine ilişkin Kurum kararına karşı da, sigortalının, önce Yüksek Sağlık Kuruluna itiraz etmeden, doğrudan iş mahkemesine dava açabileceğini, yerleşik içtihadı ile kabul etmiş bulunmaktaydı. Bu içtihadın 5510 sayılı Kanunun uygulanması açısından da önemini koruyacağı söylenebilir.

167 *Saymen*/*Ekonomi*, 104; *Çenberci*, 148; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 427*; Ul*, İş Kazaları Sigortası, İş ve Hukuk, Ağustos 1990, 16 vd.; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 370 vd.; *Centel,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 228 vd.

remezlik geliri, sigortalının 17. maddeye göre hesaplanan aylık kazancının %70'i oranında olacaktır. Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı %100 olarak uygulanır (SSGSSK m. 19/3). Şu halde, sürekli tam iş göremezlik geliri hesaplanırken, önce sigortalının aylık kazancı belirlenir. Kanuna göre, iş kazası ile meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelirlere esas tutulacak aylık kazanç, 17. maddedeki esaslara göre belirlenecek günlük kazancın otuz katıdır (SSGSSK m. 17).

Sigortalının günlük kazancı ise, yukarıda açıkladığımız geçici iş göremezlik ödeneğine esas günlük kazancın saptanmasındaki yöntemle elde edilecektir. Başka bir ifadeyle, geçici iş göremezlik ödeneğine esas günlük kazancın belirlenmesine ilişkin olarak yaptığımız açıklamalar, sürekli iş göremezlik gelirinin hesaplanmasındaki günlük kazanç açısından da geçerlidir[168].

bbb) Sürekli kısmi iş göremezlik geliri

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu, meslekte kazanma gücünün %10 ila %99,99'unun yitirilmesi halinde sürekli kısmi iş göremezlik durumu söz konusu olur (SSİY m. 41/7). İşte bu durumdaki sigortalılara bağlanan gelire, sürekli kısmi iş göremezlik geliri denilir. Bu gelir, sürekli tam iş göremezlik gelirinden hareketle hesaplanır; bunun iş göremezlik derecesi oranındaki miktarı sürekli kısmi iş göremezlik geliridir (SSGSSK m. 19/3).

Sürekli kısmi iş göremezlik geliri alan sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise, gelir bağlama oranı %100 olarak uygulanır (SSGSSK m. 19/3). 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla önceki kanunlara (506 ve 1479 sayılı kanunlar) göre ödenmekte olan sosyal yardım zammı ile telafi edici ödeme tutarları, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte ödenen tutarlar esas alınarak, ilgililerin gelirlerine ilave edilerek ödenir (SSGSSK Geç. m. 1/3).

cc) Sürekli iş göremezlik gelirinin ödenme süresi ve koşulları

aaa) Genel kural

Kurum, sigortalıya ödenecek sürekli tam veya kısmi iş göremezlik gelirini, gerekli belgelerin ve incelemelerin tamamlandığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde hesap ve tespit ederek sonuçlarını yazı ile bildirir (SSGSSK

168 Bkz. III, A. 2. b.

m. 42; gerekli belgeler için bkz. SSİY m. 41/2). Sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, sigortalının çalıştığı işten ayrılması, işyerini kapatması veya devretmesi şartı aranmaz.

Sürekli iş göremezlik geliri, eğer daha önce kendisine geçici iş göremezlik ödeneği bağlanmış ise, bu ödeneğin sona erdiği tarihi; geçici iş göremezlik tespit edilemeden sürekli iş göremezlik durumuna girilmişse, buna ait sağlık kurulu raporu tarihini izleyen ay başından başlar (SSGSSK m. 19/8). Bu gelir sigortalıya her ay peşin olarak ödenir[169].

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılardan, aynı engellilik veya meslek hastalığı nedeniyle istirahat raporu alanlara, yazılı istek tarihinden itibaren bir günlük geçici iş göremezlik ödeneği (SSGSSK m. 18) ile aylık sürekli iş göremezlik gelirinin otuzda biri arasındaki fark, her gün için geçici iş göremezlik ödeneği olarak verilir (SSGSSK m. 19/9). Ayrıca, 5510 sayılı Kanun Ek 18. maddesine göre, gelir ödemesi yapılanlara bayramın içinde bulunduğu ayda gelir almak koşuluyla, Ramazan ve Kurban Bayramlarında 1.100'er TL tutarında bayram ikramiyesi ödenir. Ödeme, sürekli iş göremezlik gelirinin hesabına esas olan iş göremezlik derecesi oranında yapılacaktır. Birden fazla dosyadan gelir ve aylık alanlara en fazla ödemeye imkan veren bir dosya üzerinden ödeme yapılır.

bbb) Bağımsız çalışanlara sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanma koşulu

Bağımsız çalışanlara sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığından dolayı, genel sağlık sigortası dahil prim ve her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur (SSGSSK m. 19/4; SSİY m. 41/4). Sigortalılar arasında, özellikle iş kazası ve meslek hastalığı riski nedeniyle bağlanan gelir açısından, böyle bir ayırımın yapılması isabetli olmamıştır.

5510 sayılı K.'nun Ek 18. maddesine göre, gelir ödemesi yapılanlara bayramın içinde bulunduğu ayda gelir almak koşuluyla, Ramazan ve Kurban Bayramlarında 1.100'er TL tutarında bayram ikramiyesi ödenir. Sözü edilen bu ödeme, sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanmasına esas olan sürekli iş göremezlik derecesi oranında yapılacaktır. Birden fazla dosyadan gelir ve aylık alanlara en fazla ödemeye imkan veren bir dosya üzerinden ödeme yapılır.

---

169 Gelirlerin ödeme dönemleri, ödeme tarihleri, ödeme şekli ve ödeme merkezleri, SSİY m. 68-72 ve Gelir/Aylık Ödeme Tebliğinde (m. 5) düzenlenmiştir. Gelir alma koşullarının devam edip etmediğine yönelik yoklama işlemlerine ilişkin usul ve esaslar da SSİY'nin 73 ila 78. maddeleri ve Gelir/Aylık Ödeme Tebliğinin 6 ila 9. maddeleri arasında öngörülmektedir.

dd) Sürekli iş göremezlik gelirinin öteki aylık ve gelirlerle birleşmesi

Bir sigortalının belirli bir zaman kesiti içerisinde birden fazla sosyal riskle karşılaşması olasılığı vardır. Örneğin, iş kazası ya da meslek hastalığından sürekli iş göremezlik geliri bağlanan sigortalı, gerekli koşulları yerine getirdiği için yaşlılık aylığına da hak kazanmış olabilir. Bu noktada şu soru akla gelmektedir: Acaba sigortalı, bu sigorta kollarından kendisine bağlanan aylık veya gelirden aynı anda yararlanmaya devam edebilecek midir? Kanuna göre, 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 ve yaşlılık aylığının yarısı bağlanır (SSGSSK m. 54/1, c)[170].

Sigortalının hak sahibi olan eşi ve çocukları ile ana ve babasının, kısa vadeli sigorta kollarından ve aynı anda birden fazla gelire hak kazanmaları halinde; 1) sürekli iş göremezlik geliriyle birlikte ölen eşinden dolayı da gelire hak kazanan eşe her iki geliri; 2) ana ve babadan ayrı ayrı gelire hak kazananlara, yüksek olan gelirin tamamı, az olanın yarısı; 3) birden fazla çocuğundan gelire hak kazanan ana ve babaya, en fazla ödemeye imkan veren ilk iki dosyadan yüksek olan gelirin tamamı, düşük olan gelirin yarısı; 4) hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm gelirine hak kazananlara, tercihine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak geliri, 5) Evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de gelire hak kazananlara tercih ettiği geliri, bağlanır (SSGSKK. m. 54/1, b).

Yapılan değerlendirme sonucunda, bir kişide ikiden fazla gelir veya aylık birleştiği durumlarda, bu gelir ve aylıklardan en fazla ödemeye olanak veren iki dosya üzerinden gelir veya aylık bağlanır, diğer dosya veya dosyalardaki gelir ve aylık hakları durum değişikliği veya diğer bir dosyadan gelir veya aylığa hak kazanıldığı tarihe kadar düşer (SSGSSK m. 54/2).

---

170 Anayasa Mahkemesi, farklı sigorta kolları ve farklı prim ödeme koşullarını dikkate almadığı için isabetsiz olarak, gelir ve aylıkların birleşmesi halinde, bunlardan yüksek olanın tümü, düşük olanın yarısının verilmesini öngören 506 sayılı Kanunun m. 92/2 kuralının Anayasaya aykırı olmadığına karar vermişti.

ee) Sürekli iş göremezlik gelirinin artırılması, azaltılması, kesilmesi veya hiç verilmemesi

aaa) İş göremezlik durumundaki değişikliğin sürekli iş göremezlik gelirine etkisi

Kanuna göre, sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış olan sigortalının yeniden tedavi ettirilmesi halinde meslekte kazanma gücünü ne oranda yitirdiği, aynı maddenin birinci fıkrasında belirtilen sağlık kurullarınca verilen raporlara göre yeniden tespit olunur (SSGSSK m. 19/2). İş göremezlik gelirinin de, tespit edilen bu orana göre, m. 19 hükümlerine göre belirlenmesi gerekecektir. Örneğin, sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç duruma gelmiş ise, gelir bağlama oranı %100 olacaktır.

Sigortalının yeniden bir iş kazasına uğraması veya yeni bir meslek hastalığına tutulması halinde, meydana gelen engellerin bütünü gözönüne 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 m. 19/10).

Öte yandan, 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 m. 55/1)[171].

bbb) Kontrol muayenesini yaptırmama veya hekim tavsiyelerine uymamanın sürekli iş göremezlik gelirine etkisi

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının, tedavisini yapan hekim tarafından bildirilen önlemlere ve yapılan önerilere uymaması, Kurumca kendisine bağlanmış olan geçici iş göremezlik ödeneği gibi, sürekli iş göremezlik gelirini de olumsuz yönde etkileyebilecektir. Gerçekten, Kanun hekim tavsiyelerine uymamaya, gelirin belirli oranda eksiltilmesi

---

[171] Kanunun 55. maddesinin son fıkrası uyarınca, gelir ve aylık alma koşullarının devam edip etmediğine yönelik yoklama işlemlerine ilişkin usul ve esaslar ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, SSİY m. 73-78; Güç Kaybı Yön. m. 11 ve Gelir/Aylık Ödeme Teb. m. 6-8 hükümlerinde düzenlenmiştir. Bkz. Yarg. 10. HD, 18.1.2016, E.2014/20396, K.2016/156, *Ertürk*, "Değerlendirme", 125-126.

sonucunu bağlamış bulunmaktadır. Buna göre, ceza sorumluluğu olmayanlar (TCK. m. 31-33) 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, malül kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadarı Kurumca eksiltilir (SSGSSK m. 22/1, a; SSİY m. 44/1, a)[172].

ccc) Sürekli iş göremezlik gelirinin hiç verilmemesi veyahut gelirden indirim yapılması

"Hiç kimse kendi kusuruna dayanarak bir hak talep edemez" biçimindeki genel hukuk kuralının bir uygulaması olarak, 5510 sayılı Kanuna göre, ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadarı Kurumca eksiltilir (SSGSSK m. 22/1, b: SSİY m. 44/1, b)[173].

Bu esasın uygulanabilmesi, iş kazası veya meslek hastalığı ile sigortalının ağır kusuru arasında uygun neden sonuç bağının bulunmasına bağlıdır. Başka bir ifadeyle, sigortalının uğradığı iş kazası veya yakalandığı meslek hastalığı, kendi ağır kusurundan kaynaklanmalıdır. Bu koşulun gerçekleşmesi halinde, Kuruma herhangi bir takdir hakkı tanınmaksızın, iş göremezlik gelirinin üçte birine kadarının eksiltileceği hükme bağlanmıştır.

Kanun, *kasdi* bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen[174] sigortalıya, sürekli iş göremezlik gelirinin yarısı tutarında ödeneceğini hükme bağlamaktadır. Kast kavramı, iradenin hukuka aykırı bir sonuca yönelmesi anlamını taşır. Kasdın varlığından söz edebilmek için, hu-

---

172 Benzer şekilde, hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması yüzünden malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan tarım işçisi sigortalının sürekli iş göremezlik ödeneği, Kurum tarafından eksiltilebilecektir (2925 sayılı K. m. 10/2).

173 506 sayılı Kanunun m. 17/2 hükmü, sürekli iş göremezlik gelirinin kusur oranındaki kısmının Kurum tarafından düşürüleceğini, ancak bu düşürmenin %50'yi geçemeyeceğini öngörmekteydi. Görüldüğü gibi, yeni düzenlemede de kusur oranı esas alınmış ve Kurumun gelirin üçte birine kadarını eksiltebileceği öngörülmüştür. Yine 506 sayılı Kanunun 110. maddesi, sigortalının "kasdı" ve "suç sayılır hareketi" ayırımını yaparak, bunların sigorta yardımlarına etkisini düzenlemiş iken, 5510 sayılı Kanun sigortalının ağır kusuru veya kasdi bir hareketi yüzünden iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına tutulması olgusunu esas almıştır.

174 506 sayılı Kanunun 17. maddesinin son fıkrası hükmü, Kurumca önerilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, tedavi için Kuruma başvuracağı tarihe kadar sürekli iş göremezlik gelirinin verilmeyeceğini öngörmekteydi (bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 327 vd.).

kuka aykırı sonucun fail tarafından önceden öngörülmüş bulunması yeterli olmayıp, ayrıca bu sonucun onun tarafından istenilmiş olması da gerekir. Burada, failin hukuka aykırı bir sonucu bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesi söz konusudur. Sigortalının bilerek bir davranışta bulunması ve kaza olayının gerçekleşmesini istemesi halinde, iş göremezlik geliri yarısı tutarında ödenecektir[175] (SSGSSK m. 22/1, c; SSİY m. 44/1, c).

İş sözleşmesine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların iş kazasını bir ayı geçmemek koşuluyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde Kuruma bildirilmemesi (SSGSSK m. 13/2, b) durumunda, sigortalıya yapılacak iş göremezlik geliri bildirim tarihinden itibaren ödenir (SSGSSK m. 22/2, SSİY m. 44/4).

Bağımsız çalışanların sigortalılıklarının kanuni süre (SSGSSK m. 8/3) içerisinde Kuruma bildirilmemesi, bildirimde bulunulmayan sürede meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı halleri sonucu ilgililerin gelirlerinin Kurumca ödenmemesi sonucunu doğurmaktadır (SSGSSK m. 23/3). Öğretide, isabetle vurgulandığı gibi, maddede belirtilen sigortalıların bildirim yükümlülüğü, kendilerine değil, ilgili kurum ve kuruluşlara aittir. Söz konusu kurumların yükümlülüklerini yerine getirmemelerine Kanunun bu hükmü, sigortalıların anayasal sosyal güvenlik haklarından yoksun bırakılmaları gibi bir sonuç bağlamış bulunmaktadır. Bunun uygun bir düzenleme olduğunu savunmak olanaklı değildir[176].

B. SİGORTALININ ÖLÜMÜ HALİNDE HAK SAHİPLERİNE YAPILAN PARASAL YARDIMLAR

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının gelir bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babasına (SSGSSK m. 3/1, (7); Gelir/Aylık Ödeme Teb. m. 4) yapılacak parasal yardımların ne olduğu Kanunda; *cenaze ödeneği verilmesi, hak sahiplerine gelir bağlanması*[177], *kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi* biçiminde belirlenmiş (SSGSSK m. 16, 20) ve yine Kanunda bu yardımların koşul ve miktarları düzenlenmiştir (SSGSSK m. 37; SSİY m. 42-43) Ayrıca, sözü

---

175 Ekleyelim ki, 506 sayılı Kanunun 111. maddesi, kusurun özel bir türü olan "*bağışlanmaz kusur*" ve sigortalı açısından sonuçlarını da düzenlemişti. Sosyal sigorta hukukuna özgü olan (*Çenberci*, 664; *Tunçomağ*, 278) bu kavramın anlamı aynı maddenin ikinci fıkrasında açıklanmış ve sigortalının bağışlanmaz kusuru halinde, iş göremezlik gelirinin yarısına kadar eksiltilebileceği hükme bağlanmıştı (bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 328-329).

176 *Gerçek*, a.g.m., 72-73.

177 Yönetmelik bunu "ölüm geliri" biçiminde adlandırmaktadır (SSİY m. 42).

edilen hak sahipleri, Kanunun genel sağlık sigortasına ilişkin hükümlerinde öngörülen koşullar çerçevesinde (SSGSSK m. 60 vd.; GSSUY m. 4 vd.) sağlık yardımlarından da yararlanacaklardır. Burada sadece parasal yardımlar üzerinde durulacak, sağlık yardımları ise, genel sağlık sigortası kısmında ele alınacaktır[178].

1. Cenaze Giderlerinin Ödenmesi

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenir (SSGSSK m. 37/3; SSİY m. 43 ve m. 65)[179]. Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir (SSGSSK m. 37/3).

Cenaze ödeneğinin üçüncü fıkranın öngördüğü esaslara göre ödenememesi ve sigortalının cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması durumunda, üçüncü fıkrada belirtilen tutarı geçmemek üzere belgelere dayanan masraflar, masrafı yapan gerçek veya tüzel kişilere ödenir (SSGSSK m. 37/4).

2. Eş ve Çocuklara Gelir (Ölüm Geliri) Bağlanması

a) Genel olarak

Yukarıda açıklandığı üzere, iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından sağlanan yardımlardan biri de, sigortalının bu riskler sonucu ölümü halinde hak sahibi olan kimselere gelir bağlanmasıdır. Kendisine gelir bağlanan sigortalının daha sonra ölmesi durumunda da aynı kişilere gelir bağlanması söz konusu olabilecektir[180].

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 babası, hak sahibi sayılacaktır (SSGSSK m. 3; Gelir/Aylık Ödeme Teb. m. 4).

---

178 Ayrıntı için bkz. § 24, V vd.

179 2925 sayılı K. kapsamındaki tarım işçilerinin hak sahiplerine yapılacak cenaze ödeneği yardımı için bkz. 2925 sayılı K. m. 7.

180 Ayrıntı için bkz. *Balcı*, M., Ölüm Gelir ve Aylıkları, Yetkin, Ankara, 2019, 112 vd.

b) Eş ve çocuklara gelir bağlama koşulları ve gelirin hesaplanması

İş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir (ölüm geliri) bağlanır. 506 sayılı Kanunda[181] olduğu gibi, 5510 sayılı Kanun açısından da iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için, sigortalının belirli bir süre çalışmış ve prim ödemiş olması gerekli değildir. İşe girdiği gün iş kazasına uğrayan ve bu nedenle ölen sigortalının hak sahiplerine dahi gelir bağlanacaktır[182]. Ancak, bağımsız çalışan sigortalıların (SSGSSK m. 4/1, b) hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığından dolayı, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur (SSGSSK m. 20/4).

Sigortalının tespit edilecek aylık kazancının (SSGSSK m. 17) %70'i, güncellenerek (SSGSSK m. 55/2) 34. madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır[183]. Dikkat edilirse, hak sahiplerine bağlanacak gelir miktarı, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü tümüyle yitiren sigortalıya bağlanan sürekli tam iş göremezlik geliri kadardır (SSGSSK m. 20/1). Gerçekten, Kanuna göre, sürekli ve tam iş göremezlik halinde de sigortalıya aylık kazancının %70'i oranında iş göremezlik geliri bağlanmaktadır (SSGSSK m. 19/3; SSİY m. 42).

Yukarıda açıklandığı üzere, sürekli tam iş göremezlik geliri hesaplanırken, önce sigortalının aylık kazancı belirlenecektir[184]. Kanunun 17. maddesinin son fıkrasına göre, iş kazası ile meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelirlere esas tutulacak aylık kazanç, günlük kazancın otuz katıdır. Sigortalının günlük kazancı ise, yukarıda açıkladığımız geçici iş göremezlik ödeneğine esas günlük kazancın saptanmasındaki yöntemle elde edilecektir. Başka bir ifadeyle, geçici iş göremezlik ödeneğine esas günlük kazancın

---

181 *Balcı*, Ölüm Gelir ve Aylıkları, 112 vd.; Yarg. HGK, 21.3.1990, 9-71/198, YKD, Ekim 1990, 1440 vd.; Ayrıca: *Güzel,* 1990 Kararları, 181.

182 Ekleyelim ki, 5510 sayılı Kanun m. 97/1 hükmüne göre, iş kazası, meslek hastalığı hallerinde bağlanması gereken gelir ve aylıkların, hakkın kazanıldığı tarihten itibaren beş yıl içinde istenmeyen kısmı zamanaşımına uğrar (aynı yönde bkz. Yarg. 10. HD, 17.9.2020, E. 2019/6353, K. 2020/4513, (lexpera içtihat). Karara konu somut olayda, sürekli iş göremezlik geliri alırken ölen eşi nedeniyle kendisine ölüm geliri ve ölüm aylığı bağlanan davacının, 17.10.2017 tarihli başvurusu dikkate alındığında, geriye doğru 5 yıllık ölüm gelirini talep edebileceği ve kendisine 1.11.2012 tarihinden itibaren gelir bağlanması gerekirken, 1.8.2012 tarihinden itibaren gelir bağlanması hatalı bulunmuştur).

183 Aynı yönde: Yarg. 21. HD, 27.2.2020, E. 2019/6220, K. 2020/1221, lexpera içtihat.

184 Sigortalının aylık kazancının belirlenmesine ilişkin bkz. § 12/III, A. 2. b.

belirlenmesine ilişkin olarak yaptığımız açıklamalar, sürekli iş göremezlik gelirinin hesaplanmasındaki günlük kazanç açısından da geçerlidir.

Kanuna göre bağlanan gelirler, 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 m. 55/2).

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu kendisine gelir bağlanmış ve bu geliri almakta iken ölen sigortalının hak sahiplerine de gelir bağlanacaktır. Gerçekten, 5510 sayılı Kanun, 506 sayılı Kanundaki esası (SSK m. 23/8) yineleyerek, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölen sigortalının hak sahiplerine, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın gelir bağlanır (SSGSSK 20/2; SSGSSK m. 34).

Buna karşılık, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölen sigortalının hak sahiplerine ise, sadece ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmaması halinde gelir bağlanır (SSGSSK m. 20/3; SSGSSK m. 34).

Kanunun Ek 18. maddesine göre, gelir ödemesi yapılanlara bayramın içinde bulunduğu ayda gelir almak koşuluyla, Ramazan ve Kurban Bayramlarında 1.100'er TL tutarında bayram ikramiyesi ödenir. Söz konusu bu ikramiye, hak sahiplerine hisseleri oranında yapılacaktır (Ek. m. 18). 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 esas alınarak bayram ikramiyesi ödenecektir (Ek.m.18). Birden fazla dosyadan gelir ve aylık alanlara en fazla ödemeye imkan veren bir dosya üzerinden bayram ikramiyesi ödenir (Ek. m. 18/3). Bayram ikramiyesinde herhangi bir kesinti yapılmaz ve ikramiye haczedilemez (Ek m.18).

aa) Ölen sigortalının eşine gelir bağlama koşulları ve oranı

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının dul eşine, hesaplanan gelirin %50'si; aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise (ölen sigortalı erkek ise karısına, kadın ise kocasına), bu Kanun kapsamında veya

yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde %75'i oranında gelir bağlanır (SSGSSK m. 20/1; SSGSSK m. 34/1, a).

Önemle belirtelim ki, 506 sayılı Kanunun 23. maddesi, gelirin %50 veya %75 oranında dul kalan eşe bağlanabilmesi için başkaca herhangi bir koşul aramamaktaydı[185]. Oysa, 5510 sayılı Kanunun 34. maddesi, gelirin eşe %50 oranında bağlanması için herhangi bir koşul aramazken, aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine, bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması koşuluyla %75'i oranında gelir bağlanacağını öngörmüş bulunmaktadır (SSGSSK m. 34/1, a; SSİY m. 42, m. 60). Böyle bir ayırımın isabetli olduğunu söylemek olanaklı değildir. Çünkü, asıl olan sigortalının gelirinin hak sahipleri arasında dağılımıdır. Gelir bağlanacak çocuğun bulunmaması halinde dul eşe daha yüksek oranda gelir bağlanması gerekir.

Kendisine gelir bağlanan sigortalının dul eşi evlenirse; bu geliri, evlenme tarihini izleyen ödeme dönemi başından itibaren kesilir (SSGSSK m. 20/5; m. 34; m. 35/1). Gelirin kesilmesine yol açan evliliğin ortadan kalkması halinde, müracaat tarihini takip eden ay başından itibaren yeniden gelir bağlanır. Ancak Kanunun m. 4/1, b bendi kapsamında veya bu kapsamda geçen hizmetlerle birlikte Kanunun m. 4/1, a bendi kapsamındaki sigortalıların hak sahiplerine gelir bağlanacağı durumlarda, Kanunun m. 4/1, b bendi kapsamında geçen hizmetlere ait prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödenmesi zorunludur. Hak sahiplerine bağlanacak gelirin başlangıç tarihi, bu fıkra hükümlerine göre tespit olunur. (SSGSSK m. 35/3; SSİY m. 62).

Öte yandan, 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 m. 56/2)[186].

---

185 Örneğin, dul eşin, Sosyal Sigortalar Kurumuna veya Emekli Sandığına veyahut Bağ-Kur'a tabi olarak çalışıyor veya buralardan kendisine gelir veya aylık bağlanmış olması, ölen eşinden gelir bağlanmasını engellememekteydi. (*Güzel/Okur*, 10. bası, 262 vd.*; Ersan*, 61; *Yüksel,* 194.)

186 Bu maddenin Anayasaya aykırılığı iddiası ile açılan iptal davası Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir (AYMK., 28.4. 2011, E. 2009/86, K. 2011/70, RG, 15.12.2011, 28143); Ayrıca bkz. §17, II.

bb) Ölen sigortalının çocuklarına gelir bağlama koşulları ve oranı

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının kız ve erkek çocuklarının her birine aşağıda belirtilen koşulların gerçekleşmesiyle, hesaplanan gelirin %25'i oranında gelir bağlanır (SSGSSK m. 34/1; SSİY m. 60). Ancak, hak sahibi konumundaki 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 (SSGSSK m. 34/1, c).

5510 sayılı Kanun anlamında çocuk kavramı; "sigortalı tarafından evlat edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları"da kapsar (SSGSSK m. 34/2).

Kanun, az önce açıklanan çocukların iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalıdan dolayı gelire hak kazanabilmelerini, bu Kanun kapsamında (istisna: SSGSSK m. 34/1, d son cümle) veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmama veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olma koşuluna bağlamıştır (SSGSSK m. 34/1, b; SSİY m. 60). Şu halde, aşağıda açıklanan istisna dışında Kanunun 4. maddesi kapsamında olup, kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları açısından adına prim ödenmesi veya kendi adına prim ödemesi gereken çocuklar ile yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı sayılan çocuklar, gelire hak kazanamayacaklardır. Bunun gibi, kendi sigortalılıkları nedeniyle gelir veya aylık bağlanmış çocuklar da, iş kazası sonucu ölen ana veya babalarından ötürü gelire hak kazanamayacaklardır.

Erkek ve kız çocuk ayırımı yapmaksızın gelir bağlanması için Kanunun aradığı temel koşul, kız veya erkek çocuğun 18 yaşını doldurmamış olmasıdır (SSGSSK m. 34/1, (b)). Ancak, çocuklardan lise ve dengi öğrenim görenler 20 yaşını, yüksek öğrenim görenler 25 yaşını doldurunca kadar gelire hak kazanacaklardır (SSGSSK m. 34; SSİY m. 60). Ekleyelim ki, Kanunun 35. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre, ölüm aylığı, hak sahibi olma niteliğinin ölüm tarihinden sonra kazanılması halinde, bu niteliğin kazanıldığı tarihi izleyen ay başından itibaren başlatılır (SSGSSK m. 35/1,(b); SSİY m. 62). Böylece, 506 sayılı Kanunda öngörüldüğü gibi, sigortalının ölümü tarihinde 18 veya 20 yaşını doldurmuş olup, gelire hak kazanmamış durumda olan çocuklar, sonradan öğrenim yaparlarsa, orta öğrenime devam eden-

ler 20, yüksek öğrenime devam edenler ise 25 yaşını doldurmaya kadar, öğrenim yapmaya başladıkları tarihten itibaren gelire hak kazanacaklardır. Belirtmek gerekir ki, Kanunun 34. maddesinde yapılan en son değişiklik[187] uyarınca, hak sahibi çocuklardan 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların, bu Kanunun m. 4/1, a bendi kapsamında sigortalı sayılmaları, bunlara gelir bağlanmasına engel oluşturmayacaktır[188]. Bu hüküm nedeniyle, yaş koşulunu sağlayan ve m. 4/1,a kapsamında sigortalı sayılan hak sahipleri ölüm geliri almaya hak kazanırken; yaş koşulunu sağlayan ancak m.4/1,a hükmü kapsamı dışında sigortalı olanlar ise gelire hak kazanamayacaklardır.

Ayrıca, Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az %60 oranında yitirip malul olduğu anlaşılan çocuklar da, herhangi bir yaş koşulu aranmaksızın gelire hak kazanacaklardır (SSGSSK m. 34/1, b, (2); SSİY m. 60).

Kanunda kız çocuklarının gelire hak kazanmaları ayrı bir kural içermektedir. Buna göre, yukarıda belirtilen diğer koşulların varlığı halinde, yaşları ne olursa olsun, evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kız çocuklar da ölen sigortalıdan dolayı gelire hak kazanacaklardır (SSGSSK m. 34/1, b, (3); SSİY m. 60)[189].

c) Gelirin eş ve çocuklar arasında dağılımı

Yukarıda açıklandığı gibi, ölen sigortalının dul eşine hesaplanan gelirin %50'si (çocuğu bulunmayan dul eşe %75'i), çocukların her birine ise %25'i bağlanır (SSGSSK m. 34).

Kanuna göre, hak sahiplerine bağlanacak gelirin toplamı, sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez (SSGSSK m. 34/son). Bu sınırın aşılmaması için

---

187 21.3.2018 tarihli 7103 sayılı Kanun m. 72 (RG. 27.3.2018, 30373 (M)).

188 Ekleyelim ki, Geç. m.74 hükmünün yürürlüğe girdiği 27.3.2018 tarihinden önce çalışmaları nedeniyle ilgili kanunlarına göre gelir veya aylıkları kesilen ve bu Kanunun 34.maddesinin birinci fıkrasının son cümlesinde belirtilen koşulları taşıyanlardan, gelir veya aylık bağlanması için yazılı istekte bulunanların gelir ve aylıkları, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden aybaşından itibaren başlatılır ve bağlanan gelir ve aylıklar için geriye yönelik herhangi bir ödeme yapılmaz (Geç. m. 74).

189 Yargıtay, tazminatın hesaplanmasında, hak sahibi erkek çocuğun 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurduğu tarihte gelirden çıkacağı gözetilmesinin; kız çocuğunun ise evlenme tarihine kadar gelire hak kazanacağı kabul edilerek evlenme yaşının rapor tarihine en yakın TUİK Türkiye "ortalama evlenme yaşı istatistikleri"ne göre belirlenmesi gerektiği dikkate alınmasının gerektiğini vurgulamaktadır (Yarg. 10. HD, 5.4.2016, E.2014/24206, K.2016/4928, www.kazanci.com).

gerekirse hak sahiplerinin (eş ve çocukların) gelirlerinden orantılı indirimler yapılır[190].

d) Eş ve çocuklara bağlanacak gelirlerin birleşmesi

Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde, iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından gelire hak kazanan eş ve çocuklar, (örneğin SSGSSK m. 32'deki koşulların gerçekleşmesi durumunda) ölüm sigortasından da aylığa (dul ve yetim aylığı) hak kazanabilecektir; işte Kanun, bu olasılıkları dikkate alarak bazı esaslar öngörmüştür. Bu esaslara göre, kısa vadeli sigorta kollarından, sürekli iş göremezlik geliriyle birlikte ölen eşinden dolayı da gelire hak kazanan eşe, her iki geliri; ana ve babadan dolayı ayrı ayrı gelire hak kazananlara, yüksek olan gelirin tamamı, az olanın yarısı; birden fazla çocuğundan gelire hak kazanan ana ve babaya, en fazla ödemeye olanak 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 SSGSSK m. 54/1, b).

Bunun gibi, 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 m. 54/1, c).

Öte yandan, hak sahipleri arasında yapılacak sıralamaya göre, bir kişide ikiden fazla gelir veya aylık birleştiği takdirde, bu gelir ve aylıklardan en fazla ödemeye olanak veren iki dosya üzerinden gelir veya aylık bağlanır, diğer dosya veya dosyalardaki gelir ve aylık hakları durum değişikliği veya diğer bir dosyadan gelir veya aylığa hak kazanıldığı tarihe kadar düşer (SSGSSK m. 54/son).

---

190 Örneğin sigortalının ölümü nedeniyle dul kalan eş ile birlikte ikiden fazla çocuğun bulunması halinde, orantılı indirim esası söz konusu olacaktır. Çünkü, eşe %50, çocuklardan her birine %25'er oranında bağlanacak gelirde, payların toplamı %100'ü aşmaktadır. Bu gibi durumlarda orantılı indirim esası şöyle uygulanabilir: %25 paylı hak sahiplerine bir, %50 paylı olanlara ise iki pay verilir ve bunlar toplanır; gelir pay sayısına bölünür, bulunan miktar hak sahiplerine bir veya iki pay olarak dağıtılır.

3. Evlenme Ödeneği

Sigortalının ölümü nedeniyle kendisine gelir bağlanmış olan, ancak evlenmeleri nedeniyle gelirin kesilmesi gereken kız çocuklarına, evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde, bir defaya mahsus olmak üzere, gelirlerinin iki yıllık tutarı evlenme ödeneği olarak verilir (SSGSSK m. 37/1; SSİY m. 43, m. 64). Böylece, kız çocuklarına, evlenmeleri halinde destek sağlanmaktadır[191]. Babaları ölen kız çocuklarına evlenme ödeneği verileceği gibi bu ödenek, annelerinden dolayı kendilerine gelir bağlanmış kız çocuklarının evlenmeleri durumunda da verilecektir. Kız çocuk malul ise geliri kesilmeyeceğinden kendisine evlenme ödeneği de verilmeyecektir.

Evlenme ödeneği, iki yıllık gelirin kız çocuğuna evlenmesi halinde topluca verilmesinden ibarettir. İki yıllık sürenin başlangıcı ise, evlenme ödeneği alan hak sahibinin gelirinin kesildiği tarihtir. Zira, Kanunda evlenme ödeneği alan hak sahibinin gelirinin kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde, iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir bağlanmayacağı açıkça düzenlenmiştir (SSGSSK m. 37/1). Ancak Kanuna göre, kız çocuğu bu süre içinde tekrar gelire hak kazanamazsa da, genel sağlık sigortalısı olarak sağlık hizmet sunumundan yararlanır (SSGSSK m. 60/1, f).

Evlenme ödeneği verilmesi halinde, diğer hak sahiplerinin gelirleri, evlenme ödeneği verilen sürenin bitimini takip eden ödeme döneminden itibaren yeniden belirlenir (SSGSSK m. 34; m. 37/2)[192].

4. Sigortalının Ana ve Babasına Gelir (Ölüm Geliri) Bağlanması

Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü durumunda, Kanunun (SSGSSK m. 34/1, d; SSİYm. 60) belirlediği koşulların gerçekleşmesiyle, ana ve babasına da gelir bağlanacaktır. Ana ve babanın gelire hak kazanabilmesinin öncelikli koşulu, sigortalının ölümü tarihinde, eş ve çocuklarına bağlanması gereken gelirden artan bir pay bulunmasıdır. Örneğin, sigortalının ölümü tarihinde dul eşi ve iki çocuğu varsa, sigortalının anasına ve babasına gelir bağlanamayacaktır.

Ana ve babanın gelirden yararlanabilmelerinin ikinci koşulu, her türlü kazanç ve irattan elde etmiş oldukları gelirin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olmasıdır[193].

---

191 *Tunçomağ*, 450.

192 Ayrıca bkz. §17, III, 2.

193 10.6.2003 (dahil) tarihi ile 13.5.2014 tarihi arasında kömür ve linyit madenlerinin yer altı işle-

Söz konusu koşulların gerçekleşmesi halinde, ana ve babaya gelirin %25'i oranında (her birine %12,5); ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise artan hisseye bakılmaksızın yukarıdaki koşullarla %25 oranında gelir bağlanır (SSGSSK m. 34/1, d)[194].

Kanunun Ek 18. maddesine göre, gelir ödemesi yapılanlara bayramın içinde bulunduğu ayda gelir almak koşuluyla, Ramazan ve Kurban Bayramlarında 1.100'er TL tutarında bayram ikramiyesi ödenir. İkramiyenin ödenmesinde hak kazanılan gelir oranı dikkate alınacaktır.

5. Hak Sahiplerinin Gelirlerinin Başlangıcı, Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması

Sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümü halinde hak sahiplerine bağlanacak gelirler, sigortalının ölüm tarihini, hak sahibi olma niteliğinin ölüm tarihinden sonra kazanılması halinde, bu niteliğin kazanıldığı tarihi izleyen ay başından itibaren başlatılır. Hak sahiplerine bağlanan gelirler, kazanma koşularının ortadan kalktığı tarihi izleyen ödeme dönemi başından itibaren kesilir. Ancak öğrenci olanların (SSGSSK m. 4/3 (d), (e)) sigortalı sayılmaları, bağlanan aylıkların kesilmesini gerektirmez (SSGSSK m. 20/5, 34, 35)[195].

Aylığın kesilmesine yol açan nedenin ortadan kalkması halinde - 34. maddede belirtilen koşullar saklı kalmak kaydıyla - başvuru tarihini izleyen ay başından itibaren yeniden aylık bağlanır. Geliri kesilen çocuklardan, sonradan Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az %60 oranında kaybederek malül olduğu anlaşılanlara - 34. maddede öngörülen koşulları

---

rinde meydana gelen iş kazası sonucunda ölen sigortalının ve 13.5.2014 ile 28.10.2014 (dahil) tarihleri arasında maden ocaklarının yer altı işlerinde meydana gelen iş kazası sonucunda ölen sigortalının, anne ve babasına gelir ve aylık bağlanmasında bu koşul aranmaz (SSGSSK Geç. m. 59; Geç. m. 66).

194 Örneğin; ölen sigortalının dul eşi ve bir çocuğu varsa, bunlardan eşe %50, çocuğa %25 oranında olmak üzere gelir bağlanacaktır. Geri kalan %25, sigortalının anasına ve babasına eşit paylar halinde verilecektir. %25 oranındaki gelirin %12,5'i anaya, %12,5'i babaya verilecektir. Böyle bir örnekte ana babadan yalnız biri sağ ise, "gelirden artanın tümüyle ona ödenmesi gerekir" (*Ayrıntı için bkz. Çenberci*, 179). Ekleyelim ki, Yargıtay, Kanunda yer alan "her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelir" ibaresinin hak sahibi anne ve baba yönünden ayrı ayrı değerlendirmeye tabi tutulmasını yerinde gördüğü gibi, örneğin anne ve babanın davacı olduğu bir uyuşmazlıkta, davacılara ait kooperatif hissesinin varlığından söz edilmiş olmakla birlikte, bu hissenin davacılardan hangisine ait olduğu hususunun açıklığa kavuşturularak hak sahipliği sıfatlarının ve ölüm geliri bağlama şartlarının varlığının yeniden tespit edilmesi gerektiğine işaret etmiştir (Yarg. 10. HD, 29.9.2020, E. 2019/1263, K. 2020/5085, lexpera içtihat).

195 Ayrıntı için bkz. § 17, II. 9.

taşımaları koşuluyla - malullük durumlarının tespitine esas teşkil eden rapor tarihini takip eden ay başından itibaren, kontrol muayenesine ilişkin esaslar saklı kalmak kaydıyla (SSGSSK m. 94), aylık bağlanır (SSGSSK m. 35). Yeniden bağlanan aylık, aylığın kesildiği tarihten tekrar bağlandığı tarihe kadar geçen süre için tüketici fiyat indeksi değişim oranına (SSGSSK m. 55/2) göre artırılmak suretiyle belirlenir (SSGSSK m. 35/son).

IV. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE İŞVEREN VE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMU KARŞISINDAKİ SORUMLULUĞU

Sigortalının iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına yakalanması halinde, SGKurumu, daha önce açıkladığımız esaslar çerçevesinde, kendisine sağlık ve parasal yardımları yapacaktır. Yapılan bu harcamalar nedeniyle Kurumun malvarlığında bir azalma söz konusu olmaktadır. Kaza veya hastalığın oluşumunda işveren ya da üçüncü kişinin sorumluluğu söz konusu ise, Kurum, yaptığı harcamaları bunlardan uygulamadaki yerleşik ifadeyle rücu davası yoluyla geri isteme hakkına sahiptir.

A. İŞVERENİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMU KARŞISINDAKİ SORUMLULUĞU

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle sigortalıyı çalıştıran işverenin[196] SGKurumu karşısındaki sorumluluğu değişik görünümlerde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan en önemlisi, daha önce 506 sayılı Kanunun 26. maddesinde, şimdi ise 5510 sayılı Kanunun 21. maddesinin öngördüğü, genel hukuk ilkelerinden ayrı bir hukuksal temele dayalı, sosyal sigortalar hukukuna özgü sorumluluk esasıdır. Bu sorumluluk türü, iş kazası ya da meslek hastalığının oluşumunda işverenin kanunda belirtilen davranışlarının etken olması temeline dayanmaktadır.

Öte yandan, yukarıda açıklandığı üzere ilgili mevzuat, emredici hükümlerle sigortalıları çalıştıran işverenler açısından kimi yükümlülükler öngörmektedir. İşte, işverenin bu yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde, yine SGKurumu karşısında sorumluluğu söz konusu olabilecektir (SSGSSK m. 23).

---

196 Bir ay içinde 10 günden az ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıranlar, bu Kanun anlamında işveren sayılmaz ve m. 21/1 hükmü bunlar hakkında uygulanmaz (SSGSSK Ek m. 9/3).

Bu açıklamalar, işverenin SGKurumu karşısındaki sorumluluğunun genel çerçevesini de çizmektedir. Burada Kanunun önce m. 21; daha sonra ise m. 23 hükümleri kapsamındaki işverenin sorumluluğu üzerinde durulacaktır.

1. SSGSSK m. 21 Çerçevesinde İşverenin Sorumluluğu

a) Sorumluluğun dayandığı temel düşünce

İşverenin SGKurumu karşısındaki sorumluluğunu düzenleyen 21. madde hükmü değişik amaçlara yöneliktir. Her şeyden önce, Kurumun malvarlığında meydana gelen eksikliği giderme amacı bulunmaktadır. Ayrıca, 506 sayılı Kanunun 26. maddesi gibi, 21. maddenin de "belirgin bir biçimde zararın kurumca karşılanmasından dolayı sigortalı işçi ve onun işvereni arasında baş gösterecek çekişmeyi ve sürtüşmeyi önlemek gibi bir amacı da vardır"[197]. Çünkü iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan sigortalının ve hak sahiplerinin işveren aleyhinde dava açmaları, uğradıkları zararın Kurum tarafından tam olarak karşılanmaması durumunda ancak söz konusu olabilir.

Bununla birlikte, öğretide isabetli olarak belirtildiği gibi asıl amaç, "geri planda gizlidir ve hukuksal açıdan her şeyin öncesinde ve yücesinde bulunan kişinin canını ve sağlığını korumaya ilişkindir"[198]. Bu yönüyle, işverenin sorumluluğu, sosyal güvenlik sistemlerinin sosyal riskleri önleyici işlevi çerçevesinde değerlendirilebilir. Eğer iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasının işveren için bir tür sorumluluk sigortası niteliği taşıdığı yolundaki görüş mutlak olarak kabul edilseydi[199], sosyal güvenliğin koruyucu işlevi tam olarak yerine getirilemeyecekti. İş kazaları ve meslek hastalıklarını ön-

---

197 *Çenberci,* 187.

198 *Çenberci,* 187.

199 Bu iddia ile TBK m. 55/1 hükmünün 2. cümlesine ilişkin Anayasa Mahkemesi'nde açılan iptal davasında, itiraz gerekçesi olarak TBK madde 55'in hem haksız fiile hem de iş kazalarına uygulanacağı fakat yalnızca iş kazalarına ilişkin olarak "kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri"nin tazminattan indirilemeyeceğinin düzenlenmesinin Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırı olacağı ileri sürülmüştür. İddiaya göre, itiraz konusu kural iş kazası nedeniyle mağdur olan sigortalı işçiye aralarında bir fark olmadığı halde sigortalı olmayan haksız fiil mağdurlarına nazaran daha fazla tazminat ödenmesine sebebiyet vermektedir. Anayasa Mahkemesi ise, eşitlik ilkesinin aynı hukuksal durumdaki kişiler arasında uygulanacağını, ayrı hukuksal durumlara farklı kuralların uygulanmasının eşitlik ilkesini zedelemeyeceğini vurgulamıştır. Yine iş kazası ve meslek hastalığı priminin işveren tarafından ödenmesinin işvereni, kendi kastı veya kusuru ile bir başkasının ölmesi veya engelli kalması sonucunu doğuran zararlara karşı tazminat sorumluluğundan kurtaramayacağını belirtmiş; aksi yönde bir tutumun sosyal sigorta sisteminin amacına aykırı düşeceğini ifade etmiştir (AYM, 28.11.2013, 74/143 RG, 9.5.2014, 28995).

leyici tüm tedbirler, onarıcı (tazmin edici) nitelikte olanlarla bir bütünlük içinde düşünülmediği takdirde, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısındaki artış durdurulamayacaktır. Onarıcı önlemlerin işletmeler üzerindeki ağır ekonomik yükü, bunları daha az masraflı önleyici tedbirleri almaya yöneltecektir[200]. Dolayısıyla, Kanunun kimi hallerde Kurumun işverene rücu hakkını düzenlemiş olmasının arka plandaki gerekçesini, bu çerçevede değerlendirmek gerekir.

b) Kurumun işvereni dava hakkının hukuksal niteliği ve sonuçları

SGKurumunun sigortalıya veya hak sahiplerine yaptığı yardımlar dolayısıyla işverene başvurması, rücu hakkı biçiminde adlandırılmaktadır. Bu hakkın hukuksal niteliği ise tartışmalıdır. Kanunda bu konuda herhangi bir açıklama yer almamıştır. Kimi yazarlar Kurumun bu başvurma (rücu) hakkını, kanuna dayanan müstakil ve basit bir rücu hakkı biçiminde nitelendirmektedir[201]. Öğretide savunulan diğer bir görüş ise[202] Kurumun işverene başvurma hakkını, yasal ardıllık (kanuni halefiyet) esasına dayandırmaktadır[203]. Bizce de Kurum ile sigortalı arasındaki ilişki, kanuni halefiyet esasına

---

200 *Saint-Jours*, 293; Anayasa Mahkemesi de 2.5.1991 tarihli kararında (28/11, RG, 16.10.1991, 21033) aynı görüşü benimsemiştir.

201 *Atabek*, 369-370; *Aynı Yazar*, Sigortalarda Halefiyet ve Rücu, İHD, 1969, S. 3, 265; *Başbuğ,* 50 vd.; *Aslanköylü*, 559 vd.; *Araslı,* 495 vd.; *Çakmak*, 347 vd.; *Baycık*, G., Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış, SGD., Mayıs 2017, 43.

202 *Çenberci,* 198; *Cuhruk*/*Çolakoğlu*/*Bükey*, 333; *Ozanoğlu*/*Yalnızoğlu*/*Tümer*, 441 vd.; *Tunçomağ,* 288; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 438; *Oğuz*, Özgür, "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Kurumun İşverene Rücu Hakkı", TBB Dergisi, S.140, 2019, 413; *Aktaş*, Kurumun işverene dava açma hakkının temelini kanuna değil, içtihada dayalı halefiyetten aldığını belirtmekle birlikte, halefiyete dayalı çözümlerle daha adil sonuçlar alınabileceğini kabul eder (Zamanaşımı, 344; Zarar Hesabı, 43 vd.; *Aslanköylü*, Rücu Hakkının Hukuksal Temeli, Dr. Aydın Özkul Armağanı, Kamu-İş, 204 vd.).

203 Başkasına ait bir borcu ödeyen kimsenin, bir kanun hükmüne dayanarak alacaklının yerine geçmesine halefiyet (ardalık) denir. Bunu ödeyen kişi, ödediği borç oranında alacaklının yerine geçmektedir. Bu nedenle halefiyet, basit bir rücu hakkına oranla çok daha geniş olanaklar sağlar. Rücu hakkı, ifa ile ortadan kalkan alacaktan bağımsız, ayrı bir haktır. Halefiyet ise alacağın ifa ile sona ermeyip, üçüncü kişiye geçmesi anlamına gelir. Bu nedenle, basit rücu hakkına sahip olan kimse, alacaklıya ait imtiyazlardan, yetkilerden ve fer'i haklardan yararlanamaz. Buna karşılık, halefiyette, alacak hakkına bağlı olarak alacaklının sahip bulunduğu imtiyazlar, yetkiler ve fer'i haklar ifada bulunan şahsa geçmektedir. Halefiyet ilkesi, işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğunun sınırlarını da çizer: Kurumun ödettirme hakkının en üst sınırı, sigortalının ve onun hak sahibi kimselerinin sorumlulardan isteyebileceği miktardır. Başka bir anlatımla, davalı, kazaya uğrayan sigortalı ve ölümü halinde hak sahibi kimselerine karşı olağan olarak sorumlu bulunduğu miktarın üstünde bir meblağ ödemek zorunda değildir. Bu husus Yargıtayın yerleşmiş içtihatlarıyla da pekiştirilmişti; nitekim, 3395 sayılı Kanunun

dayanmaktadır. Kurum bu halefiyet ilkesine dayanarak, sigortalıya veya hak sahiplerine yapmış olduğu sosyal sigorta yardımları için işverene karşı rücu davası açmaktadır. Bu görüş, Yargıtayın, İçtihadı Birleştirme Kararlarından[204] bu yana, diğer birçok Yargıtay kararında da[205] benimsenerek yerleşik içtihada dönüşmüş, aynı konudaki 1994 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararında[206], konuya daha açıklık kazandırılarak; rücu davalarının, kanundan doğan ve temelinde geri alma hakkı bulunan kendine özgü nitelikteki haleflik hukuki temeline dayandığı kabul edilmişti. Ne var ki, Anayasa Mahkemesinin 2006 tarihli iptal kararı[207] yeni tartışmaları beraberinde getirmiştir. Söz konusu karar ile Anayasa Mahkemesi, 506 sayılı Kanunun m. 26/1 hükmünde yer alan, "sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere" ibarelerini Anayasaya aykırı bularak iptal etmişti[208]. Bu karara dayanılarak öğretide savunulan bir görüşe göre, Kurumun zararlandırıcı sigorta olayı nedeniyle yaptığı harcamalar ve gelir bağladıysa bu gelirlerin sermaye değerini "geri alma" hakkını, artık hukuki dayanak olarak halefiyet ilkesiyle ilişkilendirilme olanağı kalmamış olup, söz konusu hak, sigortalının veya hak sahiplerinin haklarından bağımsız, başlı başına kanundan doğan, "Basit Rücu" şekline dönüşmüştür. Dahası aynı görüşe

---

2. maddesiyle 506 sayılı Kanunun 26/1 hükmünde yapılan değişiklikle, işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğunun sınırları, biraz önce belirttiğimiz biçimiyle pozitif bir düzenlemeye de kavuşturulmuştu (Ayrıntı için bkz. *Tekinay*/*Akman*/*Burcuoğlu*/*Altop*, 14 vd.; *Eren*, F., Borçlar Hukuku, 17.baskı, Ankara 2014, 1209 vd; *Oğuzman*, M. K../*Öz*, M. T., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.1, Gözden Geçirilmiş 13. bası, 2015, 260 vd.; *Çelik*, Ahmet Çelik, "Sosyal Güvenlik Kurumu Rücu Davaları", Legal İHSGHD, C.16, S.62, 2019, 639vd.)

204 Yarg. İçt. Bir., 31.3.1954, 17/10; 29.6.1960, 13/15; 17.1.1972, 2/1.

205 Yarg. HGK, 3.5.1985, 10-767/410; 26.6.1985, 10-900/637 (*Güzel*, 1985 Kararları, 205 vd.; *Çenberci*, 188 vd.); Yarg. HGK, 20.2.1991, 10-488/87, Kamu-İş, Temmuz 1991, 54; Yarg. 10. HD, 4.2.1992, 1516/1006, Çimento İşveren, Mayıs 1992, 38-39; 9.5.2000, 2943/3298, Tüba/İİÇB, 14.8.2000; ayrıca bkz. *Aslanköylü,* Rücu Hakkının Hukuksal Temeli, 222 vd.

206 Yarg. İçt. Bir., 1.7.1994, E. 1992/3, K. 1994/3, kararın tam metni için bkz. RG, 20.10.1995, 22439. Ayrıca bkz. *Okur*, 1994 Kararları, 144 vd., *Nomer*, kesin hüküm gerekçesiyle Yİ-BK'nın ulaştığı sonuca katılmamaktadır (Çimento İşv, Temmuz 1996, 18-21).

207 AYM, 23.11.2006 t. ve E. 2003/10, K. 2006/106 (RG, 23.11.2007, 26469);

208 İptal kararının, yayımlandığı tarihte henüz kesinleşmemiş davalar açısından da geriye etkili uygulanması yönündeki kararlar: Yarg. HGK, 28.5.2008, 10-402/411 (Legal İHSGHD 20/2008, 1514-1518), Yarg. 10. HD, 29.1.2008, E. 2007/4137, K. 2008/632 (İBD, cilt 82, 2008/3, 1599-1603), 31.1.2008, E. 2007/4129, K. 2008/756 (Çalışma ve Toplum, S. 18, 410-413), 15.7.2008, E. 2007/12594, K. 2008/10337 (Çalışma ve Toplum, S. 19, 432-436), 10. HD, 3.11.2008, 15736/13933 (Legal İHSGHD, 21/2009, 457-458) ve kararlara ilişkin değerlendirme: *Güzel*, 2008 Yılı Kararları, 323 vd.). Ayrıca bkz. *Turan*, E., Anayasa Mahkemesi'nin2003/10E., 2006/106K., 23.11.2006 Tarihli Kararı Karşısında 506 Sayılı Yasa'nın 26. Maddesine Dayalı Rücuan Tazminat Davaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl.2, S.6, Haziran 2007, 161 vd.

göre, 1994 tarihli İBK'nın bağlayıcılığı da kalmamıştır[209]. Bu yorum biçimi Yargıtay kararlarına da yansımıştır[210]. Bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre, iptal kararıyla oluşan maddenin yeni şekli dikkate alındığında, İçtihadı Birleştirme kararının dayandığı ilke ve gerekçelerin değişmediği, aksine tavan sınırlamasının kalkması nedeniyle tüm gelirlerin istenebileceği, böylece halefiyet esasını kabul eden İçtihadı Birleştirme kararının daha güçlü hale geldiği sonucuna varılacaktır[211]. Nitekim, Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş bulunan 506 sayılı Kanunun m. 26/1 hükmündeki, *"sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere"* ibarelerine, isabetli olarak, 5510 sayılı Kanunun m. 21/1 hükmünde yeniden yer verilmiştir. Dolayısıyla, Anayasa Mahkemesi kararından önceki duruma geri dönülmüş olup, söz konusu ibarelerin m. 21/1 hükmüne eklenmiş olması, 1994 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararının, 5510 sayılı Kanun açısından da önem ve değerinin korunması ve bizim de savunduğumuz görüşün pekiştirilmesi sonucunu doğurmaktadır. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi de yukarıda işaret edilen içtihadından farklı olarak, 5510 sayılı Kanun açısından Kurumun rücu hakkının halefiyet hukuksal temeline dayandığını isabetli olarak benimsemiş bulunmaktadır[212].

c) İşverenin Kurum karşısındaki sorumluluğunun koşulları

SGKurumunun işveren[213] aleyhine rücu davası açabilmesi, SSGSSK m.

---

209 *Erbaş*, Coşkun, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun Rücu davaları, Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı Karşısında Öngörülen Hukuki Sonuçlar ve Uygulamadan Örnekler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2007, 99 vd.; *Turan*, E., "5510 Sayılı Yasa Kapsamında Rücuan Tazminat Davaları", SİCİL, S:15, Eylül 2009, 193 vd.; *Aslanköylü*, 560 vd.

210 Örnek olarak, Yarg. 10. HD, E.2008/3516, K.2009/10688; 29.9.2009, 7532/14793; 15.10.2009, E. 2008/6809, K. 2009/15685; Yarg. HGK, 27.1.2010, 10-10/14; 1.7.2009, 10-270/313 (www.kazanci.com); Yarg. HGK, 28.5.2008, 10-402/411 (Legal İHSGHD 20/2008, 1514-1518), Yarg. 10. HD, 29.1.2008, E.2007/4137, K.2008/632 (İBD, cilt 82, 2008/3, 1599-1603), 10. HD, 31.1.2008, E. 2007/4129, K. 2008/756 (Çalışma ve Toplum, S. 18, 410-413), 10. HD, 15.7.2008, E. 2007/12594, K. 2008/10337 (Çalışma ve Toplum, S. 19, 432-436), kararlara ilişkin değerlendirme: *Güzel*, 2008 Yılı Kararları, 331 vd.; 10. HD, 14.6.2011, E.2011/831, K. 2011/8750; 13.2.2012, E.2011/16515, K.2012/2083.

211 *Aralı*, Tavan Sınırlamasının İptali, 114. Ayrıntı için bkz. *Öztürk,* M.O., Sosyal Güvenlik Hukukunda Rücu Davaları, Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları, III. Sempozyum, 2011, 159 vd.

212 Yarg. 10. HD, 24.05.2013, 10647/11423, (www.legalbank.net); 28.5.2013, E. 2012/19635, K. 2013/11653; 30.1.2014, E.2013/25209, K.2014/1727, (www.kazanci.com).

213 Yargıtaya göre, işi anahtar teslimi biçiminde yaptıran ihale makamı (somut olayda Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü), SSK m. 4 anlamında işveren konumunda bulunmadığından, SSK m. 26/2 kapsamında sorumlu tutulamaz. Ancak, ihale makamının iş kazasının oluşumundaki kusur durumu, üçüncü kişinin sorumluluğunu düzenleyen m. 26/3 çerçevesinde irdelenmelidir (10. HD, 10.4. 2003, 3064/3352, YKD, Şubat 2004, 236 vd.).

21/1'de belirtilen ve işverenin kusurlu davranışını temel alan[214] hallerden birinin gerçekleşmesine bağlıdır[215]. Gerçekten, işverenin Kuruma karşı sorumluluğu[216], maddenin sayılı olarak gösterdiği belli eylem ve davranışlarla sınırlıdır[217]. Bu eylem ve davranışların neler olduğu, Kanunda, *"İş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık açısından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu"* kenar başlığını taşıyan 21. maddenin birinci fıkrasında; *"İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, …"* biçiminde ifade edilmiştir (ayrıca bkz. SSİY m. 45).

Ekleyelim ki, Kanun, genel sağlık sigortası kapsamında yapılan sağlık hizmeti giderlerinin açısından da işverenin sorumluluğunu, SSGSSK m. 21/1 hükmüne paralel bir şekilde, ayrı bir maddede (SSGSSK m. 76/4) düzenlemiştir[218].

---

214 SGKurumu rücu davasını risk nazariyesine göre açmıştır. Oysa, m. 26 kapsamında işverenin sorumluluğu cihetine gidebilmek kusurun bulunmasına bağlıdır (Yarg. 10. HD, 19.3.1996, 2027/2229, İKİD, Haziran 1996) SGKurumunca açılan rücu davalarında kusur incelemesi yapılmadan hüküm kurulamaz (HGK, 18.6.1997, 10-180/154, TÜBA/İİBB-1175; Yarg. 10. HD, 9.11.1999, 6175/8022, YKD, Mayıs 2000, 711-713). Yüksek Mahkemeye göre, sigortalının işyerinde kalp krizi geçirmesi iş kazası niteliğindedir; ancak bu olayda işveren, kusuru bulunmadığından sorumlu tutulamayacaktır (Yarg. 10. HD, 2.11.2015, E. 2014/15495, K. 2015/18357, www.kazanci.com). Ayrıca bkz. *Balcı*, M., İş kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl.1, S.4, Aralık 2006, 151 vd.; *Şakar*, M., İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaların İşverene Rücuunda Kusur Şartının Sınırlanması Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.1, S.2, Haziran 2006, 129 vd.; *Akdeniz*, A. L., "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği", İÜHFD, C. LXXII, S.2, 2014, 12 vd.

215 Bkz. SGKurumu, "*İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ*" m.4 vd.

216 Ayrıntı için bkz. *Civan*, O. E., "İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları", AÜHFD, 64 (3), 2015, 531 vd.; Kızılray, E., İş Kazası ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Rücu Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.6, S.22, Haziran 2011, 177 vd. Belirtelim ki, 6552 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanuna eklenen Ek m. 9/2 kapsamında olup, 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 günden az olanlar için iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında Kanunun m. 21/1 hükmü uygulanmaz.

217 Bkz. *Tuncay,* SGKurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücuunda Karşılaşılan Sorunlar, 240 vd.; *Aynı Yazar*, Bazı Sistemler ve Yargı Organları Kararlarında Belirlenen Esaslar, 310 vd.; *Ulusan/Esen*, 25 vd.; *Başbuğ*, 60 vd.; *Aktaş*, zamanaşımı, 341 vd.; Yarg. 10. HD, 7.5.1996, 2015/3471, Yasa D., Ağustos 1996, 1275; 10.6.1997, 2075/4409, TÜBA/İİÇB: 1173; 10.6.1997, 2331/4415, TÜBA/İİÇB: 1153, 8 Aralık 1997; Yarg. 10. HD, 18.5.1999, 3116/3284, YHİMD, Şubat 2000, 312-313; 25.5.1999, 3476/3513, YHİMD, Mart 2000, 458-459.

218 Ayrıca bkz. Genelge 2016/21, 7.2.

Şu halde, anılan bu maddenin öngördüğü sorumluluk halleri, sırasıyla *"işverenin kasdı"* ile işverenin *"sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi"* nden ibarettir. İş kazası veya meslek hastalığı, işverenin bu davranışlarından yalnızca birisinin sonucunda meydana gelmiş olsa bile, yine Kurumun işvereni dava hakkı doğacaktır. İşverenin Kuruma karşı sorumluluğunu gerektiren hallerden ilkini oluşturan ve bir tür kusur sayılan kast[219], kişinin hukuka aykırı bir fiil işlemekte olduğunu bilmesi ve bu fiili isteyerek işlemesi[220], biçiminde tanımlanır[221]. Bu anlamıyla kast, kusurun ağır derecesine tekabül eder. Gerçekten "ağır kusur denince kasıt ve ağır ihmal anlaşılır"[222]. SSGSSK m. 21/1, 506 sayılı K.m. 26/1'de olduğu gibi, sınırlayıcı bir anlatımla "işverenin kasdı"nı öngördüğüne göre, işverenin ihmalinden, hatta ağır ihmalinden ötürü Kuruma karşı sorumlu tutulması olanaklı değildir[223]. Şu halde, işveren, çalıştırdığı sigortalının iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına tutulması gibi hukuka aykırı sonucu bilerek ve isteyerek - sorumluluğun objektif koşulu olan - olumlu ya da olumsuz bir davranış içine girmiş ise Kurumun sigortalı için yaptığı harcamalardan sorumlu tutulacaktır[224]. SSİY m. 45/1 hükmü de kasıt kavramını tanımlamış bulunmaktadır. Gerçekten anılan hükme göre kasıt, iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması halidir. Zarara neden olan eylemin bilinçli olarak yapılması, kasıt için yeterli olup, sonuçlarının istenip istenmemesi kastı ortadan kaldırmaz. İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmaz.

İkinci olarak -kast dışında-, iş kazası veya meslek hastalığı, *"sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse"* [225] işveren yine Kuruma karşı sorumlu olacaktır[226]. Si-

---

219 Ekleyelim ki, 506 sayılı Kanunun m. 26/1 hükmünde yer alan "işverenin suç sayılabilir bir hareketi" ibarelerine, isabetli olarak 5510 sayılı Kanunun m. 21/1 hükmünde yer verilmemiştir.

220 *Tekinay*/*Akman*/*Burcuoğlu*/*Altop*, 492 vd.; *Cuhruk*/*Çolakoğlu*/*Bükey*, 324 ve dn. 131'de anılan yazarlar; *Tunçay*, S.; 5510 sayılı Kanuna Göre İş Kazası veya Meslek Hastalığı Halinde İşveren ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğunu Belirleyen Genel Esaslar, SGDD, 57/2009, 31.

221 SSİY m. 45/1 hükmüne göre kasıt, iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması halidir.

222 *Tekinay*/*Akman*/*Burcuoğlu*/*Altop*, 493.12

223 *Çenberci*, 195; *Tunçomağ*, 289.

224 *Cuhruk*/*Çolakoğlu*/*Bükey*, 325.

225 506 sayılı Kanunun m. 26/1 hükmünde de yer alan söz konusu düzenlemenin Anayasa'ya (m. 10 ve 60) aykırı olduğu yolundaki itiraz, Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir (AYM, 2.5.1991, E.1990/28, K.1991/11, RG, 16.10.1991, 21023).

226 Söz konusu düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olduğu yolundaki iptal istemi, Anayasa Mah-

gortalıların sağlığı ve güvenliği, oldukça geniş bir anlam ve kapsama sahip olup, kesin çizgilerle belirlenmiş bir tanımını yapmak olanaklı değildir. Bunun gibi, maddede sözü edilen işçi sağlığı ve güvenliği mevzuatının kapsamı da geniş bir alanı işaret etmektedir. Bu açıdan, maddede sözü geçen "mevzuat" deyimi, işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm "kanun, kararname ve yönetmeliklerin içerdiği hükümler" anlamına gelir yönündeki görüş[227], yürürlükteki düzenleme karşısında da önemini korumaktadır[228].

Kısaca işaret edelim ki, mevzuat hükümlerinin başında özellikle 4857 sayılı İş Kanununun "iş sağlığı ve güvenliği" başlığını taşıyan 5. bölümünde (İşK. md. 77 vd.), yer alan hükümlerle, bunlara dayanılarak çıkarılan tüzük ve yönetmelikler gelmekteydi[229]. Ancak, yukarıda da açıklandığı üzere, iş sağlığı ve güvenliği konusunun tek kanun içinde düzenlenmesi yönündeki çalışmalar, en son olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kabul edilmesi ile sonuçlanmış ve bu Kanun, iş sağlığı ve güvenliği konusunu tüm yönleriyle düzenlemiş olduğundan, 4857 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerini (İşK. m. 77 vd.) yürürlükten kaldırmış (İSGK m. 37)[230] ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmeliklerin yürürlüğe konulmasını öngörmüştür (İSGK m. 30)[231].

Önemle vurgulayalım ki, Yargıtay bugün de önemini koruyan kararlarında, isabetli olarak, mevzuatta belirtilmemiş olsa bile, işverenin işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini korumak için gerekli olanı yapmak, gereken koşulları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğunu hükme bağlamaktadır. Mevzuatta yer almamış olsa bile, işveren, işçinin sağlığı ve güvenliği yönünden aklın, bilimin, tekniğin gerekli gördüğü her türlü tedbiri almak zorundadır[232]. Uygulamada iş kazaları çoğu kez, işverenin iş sağlığı

---

kemesi tarafından reddedilmiştir (AYM, 2.5.1991, E.1990/28, K.1991/11, RG, 16.10.1991, 21023).

227 *Çenberci*, 195, dn.10. Aynı yönde: AYM, 23.5.1972; 2/28; 18.3.1976, 198/18; 20.12.1983, 4/17.

228 SSİY m. 45/2 hükmü, Kanunun 21. maddesinin birinci fıkrasında yer alan "*mevzuat"* terimini, kanuni olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, kanun koyucu ile kanun koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümü biçiminde tanımlamıştır.

229 Ayrıntı için bkz. *Üçışık*, 120 vd.; *Centel,* İş Güvenliği, 133 vd.; *Atabek*, 283 vd.

230 Sözü edilen İş Kanunu hükümleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Resmî Gazetede yayımlandığı 30.6.2012 tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlükten kalkmıştır (İSGK m. 38). 6331 sayılı Kanunun Geç. m. 1 hükmüne göre diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanuna yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

231 Uygulama açısından önem taşıyan çok sayıdaki bu yönetmeliklerin toplu metinlerini izlemek için bkz. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü: http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm. portal.

232 Yarg. 10. HD, 1.11.1974, 4374/6363 (*Cuhruk*/*Çolakoğlu*/*Bükey,* 326 dn. 136); Aynı yönde: Yarg. 10. HD, 21.10.1985, 4787/5604, YKD, Mayıs 1986, 685 vd.; Ayrıca bkz. *Güzel,* 1985

ve güvenliği önlemlerine uymamasından kaynaklanmaktadır[233]. İşverenlerin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gerektiği ölçüde almaları halinde, iş kazalarının sayısında azalma olacağı tartışmasızdır.

Bu kapsamda bir değerlendirme yapıldığında, Yargıtayın 506 sayılı Kanun döneminde isabetli olarak benimsediği çözümler, SSGSSK 21. madde hükmü açısından da geçerliliğini korumaktadır[234]. İnsan sağlığının ön planda olduğu durumlarda, katı ve kesin çözümlerden kaçınmak zorunluluğu vardır. İş kazalarının ancak tümüyle kaçınılmaz olduğu durumlarda işverenin sorumluluğundan söz edilemeyecektir. Yargıtayın bir kararındaki şu ifade oldukça anlamlıdır: "... Günümüz teknolojisinin böyle bir olayda sonucu salt kötü rastlantılara bırakması hemen hemen olanaksızdır ve kötü rastlantı denilen olguların ardında insan yanılgı ve savsamalarının bulunması asıldır..."[235]. Kaçınılmaz bir nedenden kaynaklanan iş kazası ya da meslek hastalığından ötürü işverenin sorumlu tutulmaması için mevzuat gereği alınması

Yılı Kararları, 206 vd.; İşveren, insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde sigortalının sağlıklı ve güvenli bir ortamda işgörmesini sağlamakla, mevzuatta öngörülmemiş olsa bile gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür (10. HD, 18.11.1991, 10815/19243, *Şakar,* 1991 Yılı Kararları, 189), aynı yönde, Yarg. 10. HD, 27.5.2008, 2626/7283 (www.legalbank.net), *Güzel*, 2008 Yılı Kararları, 321 vd.; aynı yönde, Yarg. 21. HD, 20.6.2019, E. 2018/6892, K. 2019/4557; Yarg. 10. HD, 25.2.2020, E. 2018/6442, K. 2020/1587, lexpera içtihat. Yüksek Mahkeme, kusur incelemesinin işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman bilirkişilerce yapılmasını (10. HD, 29.4.1993, 7579/4474, YKD, Aralık 1993, 1827; 26.10.1993, 5672/11533, YKD, Nisan 1994, 583); kusur raporunda, İş Güvenliği Mevzuatına göre, işverenin alması gerekip de yerine getirmediği tedbirlerin nelerden ibaret olduğunun ayrı ayrı irdelenmesini de zorunlu görmektedir (10. HD, 13.5.1993, 16103/5327, İş ve Hukuk, Ocak 1994, 35); Bilirkişi raporlarında kazaya sebebiyet verenlerin kusur oranları ayrı ayrı belirtilmeli (10. HD, 24.1.1994, 11184/531, İş ve Hukuk, Ağustos-Eylül 1994, 29-30; 27.9.1994, 6665/16922, YKD, Mart 1995, 414 vd.), raporlar arasındaki çelişkiler giderilmelidir (10. HD, 11.5.1994, 203/9812, YKD, Eylül 1994); İşçinin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan, aklın, ilmin, fen ve tekniğin böyle bir tedbirin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır (10. HD, 4.3.2008, E.2007/6310, K.2008/2821, İBD, cilt 82, 5/2008, 2669-2671), karara ilişkin değerlendirme için bkz. *Güzel*, 2008 Yılı Kararları, 322 vd.; Yarg. 10. HD, 13.6.2011, E. 2010/1015, K. 2011/8678 (www.kazancı.com.)

233 Bkz. *Türk*, 238 vd.

234 Gerçekten Yargıtay, m. 21/1 kapsamındaki uyuşmazlıklarda da, önceki içtihada uygun olarak, "… işverenin işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatın kendisine yüklediği, objektif olarak mümkün olan tüm tedbirleri alma yükümlülüğünü yerine getirmemesi ve bu sebeple iş kazası veya meslek hastalığı şeklinde sosyal sigorta riskinin gerçekleşmesi halinde, kusur esasına göre meydana gelen zararlardan…" Kuruma karşı rücuan sorumlu olacağına hükmetmektedir (Yarg.10.HD, 27.2. 2015, 2014/3441;2015/3373).

235 Yarg. 10. HD, 25.10.1985, 4787/5604; Aynı anlamda: Yarg. HGK, 16.10.1985, 10-197/826 (*Güzel*, 1985 Yılı Kararları, 280); aynı anlamda: 10. HD, 27.5.1997, 3382/4039, TÜBA/İİÇB: 1169-30.3.1998.

gerekli tüm önlemleri almış olması gerekir[236]. Bunun yanında ayrıca işverenin denetleme, bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğü de mevcuttur[237]. İşveren tüm bu belirtilen yükümlülüklerinden birini bile yerine getirmez ise, olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.

---

236 Yargıtayın yeni tarihli bir kararında da tüm bu esaslar, özellikle 6331 sayılı Kanun uygulaması açısından, isabetli olarak, bir kez daha vurgulanmıştır. Yüksek Mahkemeye göre, *"…insan yaşamının kutsallığı çevresinde işverenin ,işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu hususlaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu 4857 Sayılı İş Kanununu'nun 77.maddesinin açık buyruğu iken.*." bu hüküm, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yürürlükte kaldırılmış olup, bu Kanun işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümünü, 4. maddesinde daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir. *"…Diğer taraftan, işçilerin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenlerden istenip istenmeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeyeceği gibi düşüncelerle almaktan çekinemeyeceklerdir. Çalışma hayatında süre giden kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez, işverenler, çalıştırdığı sigortalıların bedeni ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdür…*" (Yarg. 21. HD, 16.2.2015, 2014/23286,2015/2550, www.kazanci.com) Aynı yönde bkz. Yarg. 21 HD, 22.4.2014, E. 2014/1281, K. 2014/8662K., Çalışma ve Toplum, 2015/1.

237 Bu hususlar ayrıntılı ve isabetli olarak Yarg. 10. HD'nin yeni tarihli bir kararında da vurgulanmıştır. Yüksek Mahkeme'ye göre: "*…6331 sayılı Kanunun 37inci maddesi uyarınca yürürlükten kaldırılan ancak zararlandırıcı sigorta olayının meydana geldiği tarihte yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77'nci maddesi uyarınca, işverenler 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 alman iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumluluktan konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Anılan madde ile, işverenlere, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından kapsamlı olarak, her türlü önlemi almak yanında, bir anlamda objektif özen yükümlülüğü de öngörülmektedir. Bu itibarla işverenin, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçinin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeyeceği gibi bir düşünce ile almaktan sarfınazar etmesi kabul edilemez. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) ortak Komisyonunda işçi sağlığının esasları: Bütün işkollarında işçinin fiziksel, ruhsal ve sosyo-ekonomik bakımdan sağlığını en üst düzeye çıkarmak ve bunun devamını sağlamak; çalışma şartları ve kullanılan zararlı maddeler nedeni ile işçi sağlığının bozulmasını engellemek; her işçiyi kendi fiziksel ve ruhsal yapışma uygun işte çalıştırmak; özet olarak işin işçiye ve işçinin ise uyumunu sağlamak olarak tanımlanmaktadır. Belirlenen amaçlara ulaşmak, dolayısıyla iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek temel sorumluluktur."* (Yarg. 10. HD, 14.4.2015, E. 2015/4256, K. 2015/7249, Çalışma ve Toplum, 2016/1) Ayrıca Yargıtaya göre işverenin talimatı olmadan kendi görevi kapsamında bulunmayan ve uzmanlık gerektiren bir işin yerine getirilmesine keyfi biçimde girişen işçinin bu nedenle uğradığı kazada işverene yükletilecek bir kusur söz konusu değildir (Yarg. 10. HD, 10.6.1997, 3546/4421, TÜBA/İİÇB: 1169-30 Mart 1998; 10.6.1997, 2075/4409, TÜBA/İİÇB: 1173-27.4.1998). Bunun gibi, işyerinde uzun süredir çalışan tecrübeli işçinin ikaza rağmen girdiği ocakta havasız kalarak ölmesi halinde baskın kusur sigortalıdadır (Yarg. 10. HD, 17.6.1997, 3187/4628. YKD, Ekim 1997, 1560-1561).

Gerçekten, iş kazasına ya da meslek hastalığına neden olan olayların büyük bir bölümü, işverenin alacağı önlemlerle, kısmen de olsa bertaraf edilebilir, kaçınılmazlık durumu ortadan kaldırılabilir. Teknolojik gelişmeler önlenemez ise de bunun insan sağlığına etkisi denetim altına alınabilir, alınmalıdır da. Kaçınılmaz bir yazgı olarak değerlendirilmemelidir[238].

Bu konuyla ilgili olarak önemle belirtelim ki, 5510 sayılı Kanunun m. 21/1 hükmünde *"İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır"* düzenlemesi yer almaktadır[239]. Aynı esasa, sağlık hizmeti giderleri açısından m. 76/4 hükmünde de yer verilmiştir.

Ancak, anılan ilkenin anlam ve kapsamını kesin çizgilerle ortaya koymak ve her somut uyuşmazlığa uygulanabilir bir ölçüte dönüştürmek olanaklı değildir. Bununla birlikte, yol gösterici olması açısından SSİY m. 45/3 hükmü de önem taşımaktadır. Söz konusu hükme göre *"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"*.

Böylece, az önce açıklanan esaslar ve Yargıtay İçtihadında benimsenen çözüm[240] de pozitif bir temele dayandırılmış bulunmaktadır. Yargıtay kararlarında da açıklandığı üzere; kaçınılmazlık, hukuksal ve teknik anlamda tamamen önlenmesi mümkün bulunmayan, işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün bulunmayan durum ve sonuçları ifade eder[241]. Kaçınılmaz bir nedenden kaynaklanan iş kazası veya meslek hastalığından ötürü işverenin sorumluluktan kurtulabilmesi için mevzuat gereği alınması gerekli tüm önlemleri almış olması gerekir[242]. İşveren, alınması gerekli bir önlemi almamışsa olayın kaçınılmaz-

---

238 *Güzel*, 1985 Yılı Kararları, 280.

239 Bu kural, özdeş bir biçimde, daha önce 4958 sayılı Kanunla (RG, 6.8.2003, 25191) SSK m. 26/1 hükmüne eklenmişti. Ayrıca bkz. *Tuncay*, C., Kurumun İşverene Rücuu – Olayda Kaçınılmazlık Durumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y:1, S:4, Aralık 2006, 183 vd.; *Keser*, H., İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısı ile Kurumun Yaptığı Harcamalardan Sorumlu Olmasının Koşulları ve Kaçınılmazlık, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y:1, S.2, Haziran 2006, 136 vd.

240 Ayrıntı için bkz. *Aslanköylü*, 611; *Araslı*, 510 vd.*; Çakmak*, 1141 vd.

241 Yarg. 10. HD, 6.10.1992, 4228/9100; 10. HD, 23.3.1995, 2698/2906, YKD, Haziran 1995, 901 vd.; 21. HD, 25.2.2003, 517/1301, YKD, Haziran 2004, 829 vd. Bkz. Yarg. 10. HD, 13.07.2009, 2008/893, 2009/1306 sayılı slikozis hastalığı ile ilgili kararı (*Uşan*, 2011 Yılı Kararları). Bkz. Yarg. 10. HD, 26.2.2019, E. 2016/12837, K. 2019/1680 sayılı antimon maden kazmacısı olarak çalışan sigortalının pnömokonyoz hastalığı ile ilgili kararı, lexpera içtihat.

242 Yargıtaya göre, işverene tarafından işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamaya yö-

lığından söz edilemez[243]. İş kazalarının ancak tümüyle kaçınılmaz olduğu durumlarda, işverenin sorumluluğu söz konusu edilemeyecektir[244].

Yargıtay, 506 sayılı Kanunun 26. maddesinin yürürlük döneminde verdiği ve 5510 sayılı Kanun döneminde de önemini koruyacak olan birçok kararında; işverenin sorumluluk koşullarını açıklığa kavuşturmuştur. Örnek niteliğinde olmak üzere verdiğimiz bu kararlara göre, sigortalıların periyodik muayenelerinin yapılmaması, sigortalının üstü açık araçla taşınması, koruyucu gözlük verilmemesi, bina yıkım işinin ruhsat almadan yapılması, işyerinde iyi örgütlenme ve denetim düzeni kurmadan işçileri çalıştırmak, sigortalıyı durumuna uygun işte çalıştırmamak, yapılacak işleri açık ve kesin olarak anlatmamak, denetim ve gözetim ödevini yerine getirmemek[245], patlayıcı ve parlayıcı maddelerle çalışılan işyerlerinde sorumluluğu üstlenecek kimya mühendisi çalıştırmamak, patlama olmaması için yeterli havalandırma sistemini kurmamak, sigortalıyı eğitmemek ve işyerine uyarı yazısı asmamak, küçük çocukları ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırmak, işyerinde fenalık geçiren işçiyi kendi haline bırakmak, emniyet kemeri ve işe uygun elbise vermemek gibi nedenlerden ötürü sigortalının iş kazasına uğraması, ya da meslek hastalığına tutulması hallerinde, işveren Kuruma karşı sorumludur[246].

Önemle vurgulayalım ki, yukarıda açıklanan esaslar çerçevesinde, sigortalının iş kazasına uğramasına birden fazla kişi neden olmuşsa, TBK'nın

---

nelik her türlü önlem alındığı ve kazalı da bu önlemlere uyduğu halde kaza meydana gelmişse, kaçınılmazlıktan söz edilir (Yarg.10. HD, 12.2.2015, 204/3929, K. 2015/2076, www.kazanci.com).

243 Yarg. 21. HD, 31.10.1997; ayrıca bkz. Yarg. 9. HD, 30.6.1989, 3498/6203, YKD, Mart 1990, 382; Yarg. 10. HD, 25.9.1989, 4448/6458 (*Okur*, 1989 Yılı Kararları, 211); *Oğuzman,* İHU, SSK 26, No. 3; Yarg. 10. HD, 11.2.1990, 5521/1070, Tekstil İşveren, Temmuz 1991, 16-17; 10. HD, 23.3.1995, 2698/2906, YKD, Haziran 1995, 901 vd.; Yarg. 10. HD, 9.11.1998, 7518/7851 YKD, Haziran 1999; Yarg. 10. HD, 18.5.1999, 3116/3284, YHİMD, Şubat 2000, 312-313; ayrıntı için bkz. *Araslı*, 510 vd.; *Demircioğlu/Güzel*, 216 vd.; *Çakmak*, 1141. Aynı yönde: Yarg. 21. HD, 16.2.2015, E. 2014/21190, K. 2015/2544; Yarg. 10. HD, 13.10.2015, E. 2014/13454, K. 2015/16766 (*Aydın*, 2015 Yılı Kararları, 702 vd.).

244 *Araslı*, 511; *Demircioğlu/Güzel*, 216 vd.; *Sözer/Saraç*, 4958 Sayılı Kanun ile Gerçekleştirilen Değişiklikler, 58; *Güzel/Özkaraca*, 4958 ve 5073 Sayılı Kanunlar ile Yapılan Değişiklikler, 443; aynı yönde *Yıldız*, G.B.; İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Toprak İşveren, 86/2010, 13; ayrıca bkz. *Tuncay*, A.C., Kurumun İşverene Rücuu- Olayda Kaçınılmazlık Durumu, SİCİL, S.4, Aralık 2006.; *Baycık*, Rücu Davaları, 56. İş kazası ve meslek hastalıklarında kaçınılmazlık ilkesinin niteliğinin mutlak mı yoksa nispi mi olduğuna ilişkin değerlendirme için bkz. *Özyürür,* Şerafettin/*Kocakaya*, Özgür, "5510 sayılı Kanun'un 21/1. Maddesi Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığında Kaçınılmazlık İlkesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 41, 2019, 62 vd.

245 Yüksek Mahkemeye göre, Olağanüstü Hal Bölgesindeki Büyük Şehir Belediyesinde temizlik işçisi olarak çalışan sigortalının, çöp torbalarını çöp aracına yüklerken terörist bir saldırı sonucunda vefat etmesi olayında işveren Belediyenin kusuru söz konusu olmaz. Çünkü Yörede her an beklenen terörist saldırıları karşısında emniyet kuvvetlerinin alacağı önlemler dışında işverenin ek bir önlem alması olanaklı değildir (Yarg. 10. HD, 27.1. 2003, 10290/298, YKD, Ekim 2003, 1536 vd.).

246 Bkz. *Yüksel,* 91 vd.; *Çenberci,* 206 vd.; İHU, SSK 26'ya ilişkin kararlar ve incelemeleri; *Centel,* 1984 Yılı Kararları, 226 vd.; Ayrıca: Yarg. 10. HD, 9.9.1986, 3906/4178; 30.10.1987, 5286/5686; 3.11.1987, 5234/5794; 3.12.1987, 6708/6785 (*Okur*, 1987 Kararları, 307 vd.).

(m. 61-62) teselsül hükümleri uyarınca bu kişilerin hepsinin birden sorumluluğuna gidilecektir[247]. Alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata aykırı davranması sebebiyle sigortalının iş kazasına uğraması durumunda, asıl işveren de kusuru bulunmasa dahi Kuruma karşı sorumlu olacaktır[248].

d) Sorumluluğun kapsamı

Kurumun açacağı ve uygulamada[249] *"rücu davası"* ya da *"rücuan alacak davası"* olarak adlandırılan dava ile işverenden neler talep edeceği, SSGSSK m 21/1'de açıklanmıştır. Buna göre, *"…Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir"* . Bu hüküm, sorumluluğun kapsamı konusunda önceki dönemde (506 sayılı K.) ortaya çıkmış yoğun tartışmalara son vererek, işverenin sorumluluğunu, *"Kurumca … sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı"* ile sınırlamış bulunmaktadır. İlk peşin sermaye değeri ise, gelir veya aylığın başlangıç tarihinde yürürlükte olan peşin sermaye değeri tablolarına (Sorumluluk ve Peşin Sermaye Değeri Tebliği, m. 9-10) göre belirlenecektir (SSİY m. 46/1; Teb. m. 4)[250].

---

247 *Çenberci,* 299; *Tuncay*/*Ekmekçi,* 443; Yarg. HGK, 11.1.1980, 10-226/46, İHU, SSK 26. No. 5 ve Atabek'in incelemesi; Yarg. HGK, 15.5.1996, 21-104/341, YHD, Temmuz 1996, 1109 vd.; Yarg. 10. HD, 10.6.1997, 2331/4415, TÜBA/İİÇB: 1153-8 Aralık 1997; Yarg. HGK, 18.6.1997, 10-268/553, TÜBA/İİÇB: 1178-18.5.1998; Yargıtaya göre, meslek hastalığında işverenlerin dayanışmalı sorumluluğu söz konusu olmaz. Her bir işverenin kusur oranları ölçüsünde sorumlu olması gerekir (10. HD, 4.3.1997, 1758/1643, YKD, Mayıs 1997, 723 vd.).

248 Yarg. 10. HD, 14.11.2012, E.2011/12805, K. 2012/21908, (www.kazanci.com). Ayrıca bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Yargıtay Kararları, 436 vd.; *Sözer,* Sosyal Sigortalar, 39 vd.; *Özdemir,* İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, 196; *Demircioğlu*/*Korkmaz*/*Kaplan*, 41 vd.

249 Uygulama sorunları için bkz. *Aktaş*, İş Kazası Tazminatında Yarış, 389 vd.; *Aynı Yazar,* İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Tazminat Davaları, 225 vd.; *Çelik*, "Sosyal Güvenlik Kurumu Rücu Davaları", 658 vd.

250 Bu hükme göre; "peşin sermaye değeri tabloları", "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 hazırlanır. Hazırlanan tablolar demografik ve ekonomik değişiklikler nedeniyle Kurumca gerekli görülen hallerde güncellenir. İlk peşin sermaye değeri, gelir veya aylığın başlangıç tarihinde yürürlükte olan peşin sermaye değeri tablolarına göre belirlenir". İlk peşin sermaye değerinin hesaplanmasına ilişkin Yargıtay uygulaması için ayrıca bkz. Yarg. 10. HD, 16.6.2020, E. 2018/7168, K. 2020/3270; Yarg. 10. HD, 3.3.2020, E. 2019/1455, K. 2020/1863; Yarg. HGK, 18.2.2021, E. 2016/1363, K. 2021/103, lexpera içtihat).

Rücu davalarına konu olabilecek tazminat tutarı[251], sigortalı ve hak

[251] 5510 sayılı Kanunun uygulaması açısından da önemini koruyacağını düşündüğümüz maddi tazminat veya destekten yoksun kalma tazminatı ile rücu tazminatı ilişkisi hakkındaki öğreti görüşleri ve yargı kararları için bkz. Yarg. 10. HD, 29.5.1990, 4973/4979, Çimento İşveren, Temmuz 1990, 31; 11.6.1990, 2872/5825, YKD Ekim 1990, 1486-1488; 5.2.1991, 6144/854, Tekstil İşveren, Ağustos 1991, 15-16; 21.4.1992, 2623/4595, İş ve Hukuk, Ekim 1992, 30; *Tuncay,* 1992 Yılı Kararları, 162; 10. HD, 30.9.1996, 8162/7766, YKD, Kasım 1996, 1744 vd.; 22.1.1997, 7224/187, YKD, Mayıs 1997, 781 vd. Bu konuda bkz. *Aktaş*, İş Kazalarında Cismani Zarara Değer Biçme Sorunu, İBD, Ocak-Mart 1993, 31 vd. ve dn. 1'de anılan kaynaklar; *Aynı Yazar*, İş Kazalarında Zarar Hesabı, İBD, Ocak-Şubat-Mart 1995, 35 vd.; *Akın*, İş Kazasından Doğan Maddi tazminat, 103 vd. Tazminatın hesaplanma yöntemi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Akın*, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, 183 vd.; *Seratlı*, 131 vd. 1.1994, 10367/63, İHD, Ekim-Aralık 1993, 608 vd.; IBD, Ekim-Aralık 1993, 817 ve F. Tan'ın incelemesi, 820 vd. Aynı yönde: 18.1.1994, 12485/89, Çimento İşveren, Mayıs 1994, 267 vd. Ayrıca bkz. *Özkul*, Destekten Yoksun Kalma ve İşgöremezlik Tazminatlarının Hesabına İlişkin İlkeler, Çimento İşveren, Ocak 1995, 13 vd.; *Aktaş*, İş Kazalarında Zarar Hesabı, İBD Ocak-Şubat-Mart 1995, 38 vd.; 21. HD, 21.3.1996, 1577/1662; 21. HD, 25.3.1996, 1631/1704, YKD, Nisan 1997, 579; 21. HD, 22.1.1997, 7224/187, YKD, Mayıs 1997, 781; Yarg. 10. HD, 18.5.1999, 3287/3291, YHİMD, Aralık 1999, 1515; 4.7.2000, 4785/4921, Tüba/İİÇB, 30.10.2000; 15.2.2001, 8784/1020, YKD, Temmuz 2001, 1018-1019. Ayrıntı için bkz. *Seratlı,* 97 vd. Eş için (nikahsız eş dahil) destek süresi, evlenme veya çalışmaya başlaması dışında, yaşamı boyunca sürer. Erkek çocuklarda genellikle 18 yaştır (orta öğrenim görenlerde 20; yüksek öğrenim halinde 25 yaşa çıkmaktadır). Kız çocukları için evlenme yaşına kadar devam eder. Muhtemel evlenme yaşı çevrenin geleneklerine göre değişebilir. Yarg. 10. HD'si 29.5.1989 tarihli kararında (2491/4752, YHMİD, Eylül 1989, 1310), destek süresinin belirlenmesinde erkek çocuklar için 18, kız çocuklar için ise 22 yaşın esas alınması gerektiğine hükmetmiştir. Kararda belirtilmemekle birlikte SSK m. 23'deki olasılıklar da dikkate alınmalıdır. Yargıtay, muhtemel evlenme yaşını kırsal kesimde 18, kentlerde ise 22 olarak kabul etmektedir (Yarg. 10. HD, 28.2.1989, 1019/1883, İş ve Hukuk, Ocak 1990, 35-36; Ayrıca bkz. Yarg. 10. HD, 29.5.1990, 4973/4979, Çimento İşveren, Temmuz 1990, 31; Yarg. 10. HD, 5.6.1990, 1979/5594, İş ve Hukuk, Kasım 1990, 37-38; 10. HD, 13.10.1992, 4312/9305, YKD, Aralık 1993, 1826; 10. HD, 7.5.1996, 2015/3471, YHD, Ağustos 1950, 1275. Yüksek Mahkeme, nikahsız eşin evlenme şansını daha yüksek bulmakta ve ayrıca BK. m. 43 (şimdi TBK m. 51) uyarınca tazminattan indirim yapılmasını kabul etmektedir (21. HD, 8.7.1997, 3331/4819, YKD, Kasım 1997, 1785-1786 ve üye M. Serpil *Özgenç*'in Muhalefet Şerhi); Ayrıca bkz. *Sözer*, 1995 Yılı Kararları, 211; ayrıca bkz. *Seratlı*, 189 vd. Yarg. HGK, 5.12.1990, 10-478/619; Aynı yönde: Yarg. 10. HD, 10.5.1990, 2606/4453, *Güzel*, 1990 Yılı Kararları, 188; Ayrıca *Aktaş,* İHD, Ocak-Mart 1991, 122-130'daki inceleme; Yarg. 10. HD, 8.5.2000, 2660/3241, Tüba/İİÇB, 14.8.2000. Yarg. 10. HD, 4.6.1990, 2088/5576, İş ve Hukuk, Eylül 1990, 36; aynı anlamda: Yarg. 10. HD, 28.12.1982, 5848/6009, *Çenberci,* 243; Yarg. HGK, 24.10.1990, 10-368/515, *Güzel*, 1990 Kararları, 189; Hukuk Genel Kurulu 24.3.1990 tarihli kararında, maden işlerinin yeraltı bölümünde çalışanların, bu tür çalışmalarının 50 yaşına kadar yer altında geçeceği, bu yaşın ikmalinden sonra 60 yaşına kadar olan sürede kişinin yer üstünde çalışarak kazanç elde edeceği, her iki süre toplamının aktif çalışma dönemini oluşturacağı ifade edilmiştir (Aynı anlamda: Yarg. 10. HD, 25.4.1995, 3715/4022, YKD, Ekim 1995, 1559 vd). Oysa, ağır ve tehlikeli işlerde, özellikle maden işlerinde çalışanların 55 yaşında emekli olacağı, Yüksek Mahkemenin önceki yıllarda verdiği kararlarda benimsenmişti (Bkz. *Atabek*, 315 ve dn. 52'deki kararlar). Farklı bir çözümü haklı kılacak bir neden bulunmamaktadır (*Güzel*, 1990 Yılı Kararları, 189). Yarg. HGK, 21.3.1990, 9-71/198, YKD, Ekim 1990, 1440 vd.; Ayrıca: *Güzel*, 1990 Yılı Kararları, 181-182.

sahiplerine bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerine, Kurum tarafından Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken diğer ödemeler eklenerek hesaplanır. İşveren, bu yöntemle belirlenen meblağın tamamından kusur oranı kadar sorumludur (SSİY m. 48/1,2; Teb. m. 10).

Önemle belirtelim ki, işveren, *"sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere,…"* (SSGSSK m. 21/1) Kuruma karşı sorumlu olacaktır[252]. Yargıtay verdiği kararlarda, bu sınırlamanın ödemeler (geçici iş göremezlik ödeneği, cenaze ödeneği, evlenme ödeneği) için değil[253]; sadece bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı için uygulanacağını belirtmektedir[254]. Bu düzenlemenin sonucu olarak, sigortalıya veya hak sahiplerine Kurumca, ilk rücu davasından sonra yürürlüğe giren kanun, kararname ya da katsayı artışı nedeniyle öde-

---

252 Bilindiği üzere, işverenin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle SGK'ya karşı sorumluluğu yanında sigortalı veya desteğinden yoksun kalanlara karşı da tazminat sorumluluğu bulunmaktadır. Gerçekten, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu, bedensel açıdan bir zarara maruz kalan sigortalı (işçi), Türk Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde işveren aleyhine bu zararını karşılamak üzere, maddi (cismani zarar) ve manevi tazminat davası açabilecektir (TBK m. 54 vd.; 417/3). İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sigortalının (işçinin) ölümü halinde ise, onun desteğinden yoksun kalanlar, uğradıkları kayıpları karşılamak üzere, işverenden destekten yoksun kalma tazminatı ve koşulları varsa manevi tazminat talep edebilecektir (TBK m. 53, 56, 417/3). İş Hukuku kapsamında incelenen bu sorumluluk hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Akın*, Maddi Tazminat, 66 vd.; *Çelik*/*Caniklioğlu*/*Canbolat,* 394 vd.; *Süzek*, İş Hukuku, 413 vd.; *Demircioğlu*, Murat/*Korkmaz*, Doğan/*Kaplan*, Hasan Ali, Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, Genişletilmiş 4. Baskı, Beta, İstanbul, 2018, 393 vd.; *Senyen-Kaplan*, 203 vd.; *Aynı Yazar,* İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. I, Beta, İstanbul, 2010, 703 vd.; *Güneş,* Volkan, Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, On iki Levha, İstanbul, Kasım 2017, 127 vd. İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun niteliği öğretide tartışmalı olup, Yargıtay da bu sorumluluğu önceki kararlarında 'kusursuz sorumluluk' olarak nitelerken, son dönem kararlarında 'kusur' esasını benimseme eğilimindedir. Örnek bir karar ve kararın eleştirisi için bkz. Yarg. HGK, 03.02.2010, 21-36/67; *Güzel*, A./*Ugan Çatalkaya*, D., İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum, 2012/3, 157 vd.; Yarg.10.HD,27.2.2015, 1452/3388, www.kazanci.com. Belirtelim ki Yargıtay isabetli olarak, işverenin sigortalı veya desteğinden yoksun kalanlara karşı, tedavi giderlerinden sorumlu tutulamayacağını kabul etmiştir (Yarg. 21. HD, 18.9.2017, 2016/3326, K. 2017/6417, Legal İHSGH, C15, S.57, 2018,287-289).

253 Öğretide isabetle vurgulandığı gibi, SSGSSK m. 21 hükmünde yer alan "ileride yapılması gereken" ibaresi sadece ödemeleri kapsamaktadır. Bunun sonucu olarak ilk rücu davasından sonra iş kazası ve meslek hastalığı ile neden-sonuç ilişkisinde ortaya çıkan ödemeler tekrar rücu davasına konu olabilecektir (*Civan*, O. E., İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk, AÜHFD 64(4), 2015, 1061 vd.).

254 Yarg. 10. HD, 5.4.2016, E.2014/24206, K.2016/4928; 23.5.2016, E. 2015/3049, K. 2016/8198, (www.kazanci.com).

nen gelir artışları, önceki dönemden farklı olarak, artık işverenden ikinci bir rücu davası açılarak talep edilemeyecektir. 5510 sayılı Kanunun üzerinde durulan bu hükmü, uzun yıllardan beri süregelmekte olan tartışmaları sona erdirmekte ve aksi yöndeki Yargıtay kararlarını da etkisiz kılmaktadır.

Ekleyelim ki, işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğu kusur esasına dayandığından, sorumlu olunacak tazminat miktarının belirlenmesinde işverenin kusur oranı önem taşıyacaktır. Aynı iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle, işverenin kusurunun tespiti hem ceza hem de hukuk mahkemelerince yapılabilmektedir. Yargıtay, istikrar kazanmış içtihadıyla, BK. 53 (şimdi: TBK m. 74) uyarınca iş mahkemesinin, aynı iş kazası nedeniyle ceza mahkemesinde açılmış davalar üzerine verilen kararlardaki kusur oranıyla bağlı olmadığını; sadece kusura ilişkin maddi olgularla bağlı olduğunu kabul etmektedir[255]. Buna karşılık, kesinleşmiş tazminat davasında hükme esas alınan kusur raporu, m. 26 (şimdi: m. 21) çerçevesinde düzenlenmiş olması koşuluyla, kurum tarafından açılan rücu davasında da bağlayıcıdır[256].

e) Rücu davalarında zamanaşımı ve faiz

Rücu davasının tabi olacağı zamanaşımı süresine ilişkin önceki Kanun döneminde açık bir düzenlemenin bulunmaması nedeniyle ortaya çıkan tartışmalar, 5510 sayılı Kanun ile konunun açıkça düzenlenmesi sonucu önemini yitirmiştir[257]. 5510 sayılı K.'nun m. 93/3 hükmüne göre, *"...Bu Kanuna*

---

255 Yarg. HGK, 23.1.1985, 10-372/21, YKD, Eylül 1985, 1287; Yarg. 10. HD, 11.11.1985, 5681/6101, YKD, Mart 1986, 373; Yarg. HGK, 12.4.1989, 10-138/258; 10. HD, 25.9.1989, 3493/6445, *Okur,* 1989 Yılı Kararları, 220; Ayrıca: 8.6.1991, 4909/6505; 17.5.1991, 4586/6489*, Şakar*, 1991 Yılı Kararları, 190; 10. HD, 18.5.1993, 16105/5490, İş ve Hukuk, Şubat-Mart 1994, 36-37; Yarg. HGK, 15.6.1994, 9-288/420; 10. HD, 12.10.1994, 12078/17575, İş ve Hukuk, Şubat-Mart 1995, 30-31; Ayrıca *Okur*, 1994 Yılı Kararları, 142; HGK'nun 19.10.1994 tarihli Kararında (10-390/626, *Okur*, 1994 Yılı Kararları, 141) ise Ceza Mahkemesinde alınan raporun iş güvenliği mevzuatına uygun olması halinde kusur oranı için yeniden bilirkişiye gidilmesi uygun bulunmamıştır. Önceki kararlar yönünde: Yarg. 10. HD, 24.10.1996, 9239/9367, YHD, Şubat 1997, 155; 7.5.1996, 2015/3471, YHD, Ağustos 1996, 1275; 10. HD, 21.4.1998, 2856/3008, YKD, Eylül 1998, 1318-1319; 27.4.2000, 2397/2974, TÜBA/İİÇB., 14.8.2000; 9.5.2000, 3213/3311, TÜBA/İİÇB., 7.8.2000; Yarg. 10. HD, 14.6.211, E. 2011/831, K. 2011/8750; 7.3.2016, E. 2015/23629, K. 2016/2607, (www.kazanci.com). Yargıtay, kesinleşen ceza davalarını hukuk mahkemeleri açısından güçlü delil niteliğinde değerlendirmektedir (Yarg. 10. HD, 11.2.2014, 1019/2235, *Sözer*, 2014 Yılı Yargıtay Kararları, 414 vd).

256 Yarg. 10. HD, 14.11.1995, 8151/9630, YKD, Şubat 1996, 169; 10.6.1997, 2239/4411, YKD, Ekim 1997, 1559 vd.; 10. HD, 27.4.1999, 1951/2877, YKD, Ekim 1999, 1395-1397. Buna karşılık, hak sahiplerince açılan maddi tazminat davasında tazminata hükmedilmemiş olması durumunda o davada alınmış kusur raporu bağlayıcı değildir. Yarg. HGK, 18.6.1997, 10-180/544, TÜBA/İİÇB., 1175-11.5.1988; *Baycık*, Rücu Davaları, 50 vd.

257 Kurumun rücu hakkının halefiyet ilkesine dayandığının kabul edilmesi, Kurumun işverene

dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücû davaları, on yıllık zamanaşımına tabidir. Zamanaşımı tarihi; rücû konusu gelir ve aylıklar açısından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar." Bu düzenleme karşısında, zararlandırıcı olay başka bir kanunun uygulama alanına girse bile, özel kanunlarda öngörülen bu konuyla bağlantılı zamanaşımı süresi uygulanmayacaktır[258].

Ekleyelim ki, 5510 sayılı Kanunun m. 21/1hükmündeki düzenleme nedeniyle bundan böyle bağlanmış gelirlerde yapılan sonraki artışlar işverenden istenemeyeceği için, bu nokta ile bağlantılı kararların geçerliliği de kalmamıştır.

Rücu davalarında uygulanacak kanuni faizin başlangıç tarihi de önemli bir uygulama sorunudur. Yargıtayın yerleşik içtihadına[259] göre, Kurumca

---

karşı açacağı davanın zamanaşımı süresini de belirleyecektir. Sigortalı ile işveren arasındaki hukuki ilişki sözleşmeye dayandığı için, 506 sayılı Kanun döneminde, Kanunda açık bir düzenlemenin yer almaması nedeniyle, Kurumun işverene karşı dava açma süresinin BK. m. 125 uyarınca 10 yıllık zamanaşımı süresine tabi olacağı kabul edilmekteydi. Zamanaşımının başlangıç tarihi, Yargıtayca gelir bağlanmasının onaylandığı, sonraki artışlar yönünden ise her artışın Kurumca onay; giderleri için ise ödeme tarihi olarak benimsenmişti. Öğretide ise bazı yazarlar, bu içtihadı isabetli bulmayarak zamanaşımının başlangıç tarihi olarak olay tarihinin esas alınması gerektiğini savunmaktaydı. Ayrıca bkz. *Tunçomağ,* 291; *Oğuzman*, 1993 Yılı Kararları, Genel Görüşme, 214; *Aktaş*, Zamanaşımı, 347 vd.; Yarg. İBK, 1.7.1994, E. 1992/3, K. 1994/3, RG, 20.10.1995, 22439; Yarg. İBK, 1.7.1994, 3/3; Yarg. 10. HD, 27.6.2000, 3889/4679, TÜBA/İİÇB:1309-4 Aralık 2000; 3.5.2006, 4957/7462 (hukukturk.com); *Canikli*oğlu, Zamanaşımı, 834 vd.

258 5510 sayılı Kanundan önceki dönemde, zararlandırıcı olay başka bir kanunun uygulama alanına giriyorsa, o kanunda belirtilen zamanaşımının, örneğin, 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununun 109. maddesinde öngörülen zararın ve tazminat yükümlüsünün öğrenildiği tarihten itibaren 2 ve her durumda olay tarihinden itibaren 10 yıllık zamanaşımı süresinin rücu davalarında da esas alınacağı, öğreti ve Yargıtay Kararlarında benimsenmişti. Ancak zamanaşımı konusunda sosyal sigorta mevzuatında özel hüküm varsa o zaman söz konusu hüküm "özel hüküm" niteliği taşıyacağı için öncelikle bu hükmün uygulanması gerekir. Nitekim Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, bu hususa vurgu yapmış ve trafik kazası nedeniyle Bağ-Kur kapsamındaki sigortalıya yapılan yardımların buna sebep olan kişilerden istenmesinde 2 yıllık sürenin değil, Bağ-Kur Kanununun 70. maddesindeki 10 yıllık sürenin uygulanacağını kabul etmiştir. 5510 sayılı Kanunun m. 93/3 hükmünde Kurumun rücu alacağı hakkında, 506 sayılı Kanundan farklı olarak açıkça 10 yıllık zamanaşımı süresi öngörüldüğü için, kanaatimize göre, bu alacaklar hakkında artık Karayolları Trafik Kanunundaki 2 yıllık sürenin değil, 5510 sayılı Kanundaki 10 yıllık sürenin uygulanması isabetli olacaktır. Ayrıca bkz. Yarg. İBK, 31.3.1954, 8/11; Yarg. HGK, 18.11.1970, 27/635; Yarg. 10. HD, 12.4.1982, 1903/2112, YKD, Temmuz 1982, 851; Yarg. 10. HD, 4.3.1986, 847/1191; 12.2.1991, 6635/1228, YHMİD, Haziran 1991, 881;Yarg. 10. HD, 31.5.2012, E. 2011/6051, K. 2012/10154, (www.kazanci.com).

259 Yarg. 10. HD, 28.2.1989, 1019/1883, Tekstil İşveren, Ekim 1990, 19-20; Yarg. 10. HD, 8.5.1990, 100/4394, İş ve Hukuk, Eylül 1990, 15; Aynı yöndeki diğer kararlar için bkz. *Güzel*, 1985 Yılı Kararları, 216 vd.; 10. HD, 26.10.1993, 5672/11533, YKD, Nisan 1994, 583; Karş. *Atabek*, 397; Yarg. 10. HD, 7.5.1996, 2015/3471, YHD, Ağustos 1996, 1275; 13.3.1997,

işveren aleyhine açılmış rücu davalarında faizin başlangıç tarihi, giderler açısından ödeme tarihi, bağlanmış gelirler için ise tahsisin onay tarihidir[260]. Ancak, yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, 5510 sayılı K.'nun m. 21/1 hükmü uyarınca işverenden, sadece Kurumun yaptığı giderlerin ilk peşin sermaye değeri istenebileceği için, bu konuda da faiz başlangıcı, ilk peşin değerli gelirin tahsisinin onay tarihi olacaktır[261].

f) Rücu davalarında müteselsil sorumluluk

Bilindiği üzere, Türk Borçlar Kanunu dış ilişkide müteselsil sorumluluk (TBK m. 61), iç ilişkide – rücu ilişkisi - müteselsil sorumluluk (TBK m. 62) esaslarını düzenlemiştir. Rücu davalarında da müteselsil sorumluluk önem taşımaktadır. Söz konusu sorumluluk ilk olarak, Kanunun 12. maddesi gereğince işveren ve işveren vekili[262]; asıl işveren ve alt işveren ile işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işveren (İşK. m. 7/son) arasında söz konusu olacaktır. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinde (İşK. m. 7/1) ise, müteselsil sorumluluk açıkça düzenlenmemiş olmasına karşın, TBK m. 61 uyarınca özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işverenin Kuruma karşı müteselsil sorumluluğu söz konusu olabilecektir. Bunların dışında genel olarak, sigortalının uğradığı iş kazası ve meslek hastalığına birden fazla kişinin neden olması durumunda ilgili kişilerin işveren ile birlikte müteselsil sorumluluğu gündeme gelecektir[263]. Özellikle, üçlü iş ilişkisinin (asıl işveren – alt işveren; geçici iş ilişkisi) muvazaaya dayanması halinde rücu tazminatında sorumluluk konusu önem taşır. Böyle bir olasılıkta, rücu tazminatında sadece sigortalının gerçek işvereni sorumlu olacaktır. Bununla birlikte, muvazaalı

2081/1995, TÜBA/İİÇB., 1142-22.9.1997; 10.6.1997, 2331/4415, TÜBA/İİÇB., 1153-8.12.1997.

260 Anayasa Mahkemesi kararından sonra faiz başlangıcı konusunda bir değişiklik olmadığı yönünde görüş için bkz. *Erbaş*, Karar İncelemesi, 84.

261 Yarg. HGK, 27.1.2010, 10-10/14 (www.kazanci.com). Aynı yönde bkz. Yarg. 10. HD, 10.5.2016, E. 2015/4339, K. 2016/8340, (www.kazanci.com).

262 *Turan*, E., 506 Sayılı Yasanın 10. Maddesi Uyarınca İşverenin Tazmin Sorumluluğu, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı Çoşkun Erbaş'a Armağan Semineri, 5510 Sayılı Yasaya Göre Malullük – Yaşlılık Sigortası İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Yeni Gelişmeler, Ankara 2010, 211; *Civan*, O. E., Sorumluluk Koşulları, 548. Ayrıca bkz. Yarg. 10. HD, 11.02.2014, 23382/2200, Y10HD, 31.01.2014, 5525/1893, (www.kazanci.com).

263 *Civan,* Müteselsil Sorumluluk, 1047 vd. Yargıtay uygulaması için bkz. Yarg. 10. HD, 17.12.2013, 3358/24638; 23.09.2010, 8249/12088; 18.03.2014, 12130/8187; 05.03.2013 1800/3983; 10.04.2012, 13631/7051, www.kazanci.com. tr.; Yarg. 10. HD, 17.12.2015, E. 2014/17956, K. 2015/22340; 24.12.2015, E. 2014/19713, K. 2015/23136 (Aydın, 2015 Yılı Kararları, 706 vd.); Yarg. 21. HD, 18.9.2017, E.2016/20337, K.2017/6431; ayrıca bkz. *Baycık*, Rücu Davaları, 62 vd.

ilişkinin diğer yanı da iş kazası veya meslek hastalığının oluşumunda kusurlu ise, üçüncü kişi sıfatıyla müteselsil sorumluluğu söz konusu olabilecektir[264].

Yargıtaya göre; *"İş kazası veya meslek hastalığına birlikte neden olan sorumluların işveren ve üçüncü kişi olması durumunda, yapılan harcama ve ödemeler yönünden ayrık bir durum söz konusu olmadığından, müteselsilen sorumluluk esası geçerlidir. İşverenin 21/1'inci madde hükmü uyarınca Kurum zararının, ilk peşin sermaye değerli gelirlerin işveren kusuru karşılığı ile, üçüncü kişinin 21/4 kapsamında sorumlu olacağı tutarın (ilk peşin sermaye değerinin 1/2'sinin üçüncü kişinin kusur karşılığı) toplamından sorumlu olduğu, üçüncü kişinin müteselsilen sorumlu olacağı tutarın ise, işveren dahil davalıların kusurları toplamının, gelirin ilk peşin sermaye değerinin 1/2'sinin, yine işveren dahil davalıların kusurları toplamı ile çarpılarak elde edilecek tutar olduğu gözetilmelidir."* [265].

2. Kanuni Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu

Bilindiği gibi, SSGSSK, içerdiği mutlak emredici hükümlerle, sigortalı çalıştıran işverenleri kimi yükümlülükler altına sokmuştur. Kanunun öngördüğü yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenlerin sorumluluğu söz konusu olacaktır. Bu kapsamdaki sorumluluk halleri aşağıdaki başlıklar altında incelenecektir.

a) Sigortalıları Kuruma bildirmeme halinde

İşverenler, çalıştırdıkları sigortalıları Kanunda belirtilen süre içinde si-

---

264 *Civan*, Müteselsil Sorumluluk, 1048 vd.

265 Bkz. Yarg. 10. HD, 5.4.2016, E.2014/24206, K.2016/4928; 18.3.2014, 5225/6200; 15.3.2016, E.2014/23251, K.2016/3283, www.kazanci.com; Yarg. 10. HD, 19.4.2016, E. 2014/19585, K. 2016/5979, (Ertürk, "Değerlendirme 2016", 114); Yarg. 10. HD, 16.6.2020, E. 2018/7168, K. 2020/3270, lexpera içtihat. Ayrıca bkz. *Civan*, Müteselsil Sorumluluk, 1050 vd. "Daha açık anlatımla, işverenin müteselsilen sorumlu olacağı tutar, 1. fıkra gereğince kendi kusur payı gözetilerek sorumlu tutulacağı miktarın (gelirin ilk peşin sermaye değeri X işverenin kusur oranı), üçüncü kişinin 4. fıkraya göre sorumlu olacağı tutar (gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı X üçüncü kişinin kusur oranı) ile toplamı kadar olmalı, kanun koyucunun getirdiği "gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı" sınırlaması karşısında üçüncü kişinin müteselsilen sorumlu tutulacağı miktarın ise, gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı ile işveren de dâhil olmak üzere tüm davalıların kusurları toplamının çarpımı sonucu elde edilecek tutar kadar olması gerekmektedir. Bu yaklaşım ve uygulama, işvereni, iç ilişkide üçüncü kişiye rücu edemeyeceği miktarı Kuruma ödemek zorunda bırakmadığından da hakkaniyete uygundur." (Yarg. 10. HD, 23.5.2016, E. 2015/3049, K. 2016/8198, www.kazanci.com).

gortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdürler (SSGSSK m. 8; SSİY m. 11 ve m. 15)[266].

İşte, 506 sayılı Kanunun 10. maddesi gibi, 5510 sayılı Kanunun 23. maddesi de, özdeş biçimde, işverenin sözü edilen bildirim yükümlülüğüne aykırı davranmasını yaptırıma bağlamaktadır. Gerçekten anılan hükme göre, sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığının Kurumca tespit edildiği tarihten önce[267] meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir. Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21. maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir.

Kanunun üzerinde durduğumuz 23. madde hükmü açısından önem taşıyan bir husus, işverenin sorumluluğunda 21. maddedeki koşulların aranmayacağının hükme bağlanmış olmasıdır[268]. Dolayısıyla, iş kazası veya meslek hastalığının oluşumunda işveren, kusuru bulunsun ya da bulunmasın yine sorumlu olacaktır. SSGSSK m. 23'te (daha önce 506 sayılı K. m. 10) öngörülen sorumluluk, sigorta olayının (iş kazası veya meslek hastalığı) oluşundaki ku-

---

266 Bu konudaki istisna ve ayrıntılar için bkz. § 9, I.

267 Yargıtaya göre, işe giriş bildirgesinin bir aylık sürenin (Yarg. 10. HD, 18.1.1984, 6681/94; 10.9.1985, 8070/620; 5.2.1991, 1422/859, YHMİD, Nisan 1991, 607) geçmesinden sonra (şimdi işe başlamadan önce), fakat zararlandırıcı sigorta olayından önce verilmesi durumunda, SSK m. 10'da (şimdi m. 23) belirtilen sorumluluk koşulları gerçekleşmiş olmaz (Yarg. 10. HD, 9.12.1988, 7391/7456, Tekstil İşveren, Temmuz 1989, 17). Buna karşılık, SSK m. 10 açısından (şimdi m. 23) prim belgeleri, işe giriş bildirgesi yerine geçmez (Yarg. HGK, 28.4.1999, 10-239/251, TÜBA/İİÇB, 7.6.1999; aksi yönde: Yarg. 10. HD, 28.5.1998, 3034/3917; İşveren, işe giriş bildirgesi dışında diğer bildirgeleri vermiş ve primlerini ödemiş ise m. 10'a göre sorumlu tutulamaz (Yarg. 10. HD, 4.5.2001, 8625/3492, YKD, Kasım 2001, 1691-1695). Aynı işverene ait iki ayrı işyerinde çalışan sigortalının ilk işyerinde tescilinin yapılmış olması, fakat ikinci işyerinde tescil edilmemiş olması ve kazanın da bu ikinci işyerinde çalışırken meydana gelmesi halinde, işveren 10. maddeye (şimdi m. 23) göre sorumlu olur (HGK, 28.4.1999, 10-239/251, Tüba/İİÇB-7.6.1999). Dört aylık prim bordrosunun (şimdi aylık prim ve hizmet belgesi) Kuruma verilmiş olması, işvereni işe giriş bildirgesi vermekten muaf tutamaz (*Çenberci*, 108).

268 Anayasa Mahkemesi, 506 sayılı Kanunun 10. maddesinin son fıkrasındaki "... 26. maddedeki sorumluluk halleri aranmaksızın..." sözcüklerinin Anayasanın 10, 38 ve 60. maddelerine aykırılık oluşturmadığına karar vermiştir (25.5.1994, E. 1991/61, K. 1992/34, SGKurumu Genel Yazı, 30.9.1994, İş ve Hukuk, Şubat-Mart 1995, Genelgeler Bölümü, 5); Yarg. 10. HD, 23.11.2015, E.2014/16958, K. 2015/20256; aynı yönde: Yarg. 10. HD, 22.6.2015, E.2014/10489, K. 2015/12493; 25.6.2015, E.2014/10221, K. 2015/12704 (Bkz. *Aydın*, U., 2015 Yılı Kararları, 700-701).

sur durumundan tam bir bağımsızlık içinde gerçekleşmektedir. İşveren salt sigortalıyı Kuruma bildirme yükümlülüğünü yerine getirmediği için sorumlu tutulmuştur[269].

SSGSSK m. 23'ten (506 sayılı Kanun m. 10) kaynaklanan işveren sorumluluğunun halefiyet ilkesine dayanıp dayanmadığı, Kurumun rücu hakkının, sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri tazminat miktarıyla (tavanla) sınırlı olup olmadığı hususu tartışmalıdır. Öğretide yazarların çoğunluğu[270] ve 506 sayılı Kanun döneminde verilen çok sayıdaki Yargıtay kararında kabul edilen görüşe göre, işverenin sorumluluğu halefiyet ilkesine dayanmamakta ve Kurumun rücu hakkı, sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri tazminat miktarıyla sınırlı bulunmamaktadır. Yargıtay 10. HD'nin oyçokluğu ile verdiği ve Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen ve artık yerleşmiş kararlarında[271] ise aksi görüş benimsenmişti. Kanımızca, tavan sınırlaması esası, 5510 sayılı Kanunun m.

---

269 *Çenberci*, 108; *Centel,* 1984 Yılı Kararları, 214*; Okur*, 1989 Yılı Kararları, 214; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 450 vd.; *Oğuz,* "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Kurumun İşverene Rücu Hakkı", 418; *Aslanköylü***,** Rücu Hakkının Hukuksal Temeli, 244 vd.; Yarg. 10. HD., 16.3.1984, 1444/15271; 18.2.1988, 4549/688; *Ozanoğlu*, Sosyal Güvenlik Kurumunun Kaçak İşçi Çalıştıran İşverenlere Rücu Meselesi, Çimento İşveren, Temmuz 1994, 11 vd.; Karş. *Aktaş*, Bildirilmeyen Sigortalılar İçin İşverenin Sorumluluğu, İş ve Hukuk, Haziran 1991, 4 vd.; Yargıtaya göre, 3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanununa tabi meslek lisesi öğrencisinin sigortalı işe giriş bildirgesinin okul idaresince süresinde verilmemesi halinde, 506 sayılı Kanunun 9 ve 10. maddelerine dayanılarak SGKurumunca okul idaresine (hazineye) rücu edilebilir (10. HD, 20.9.1993, 1888/9625, YKD, Şubat 1994, 224 vd.; *Şakar*, 1993 Yılı Kararları, 188-189); *Uzun*, M., 5510 Sayılı Kanuna Göre Tescilsiz Sigortalının İş Kazasına Maruz Kalması Halinde İşverenin Sorumluluğu, SGDD, 57/2009, 16 vd; Yarg. 10. HD, 26.3.2015, 2014/6698, 2015/5813, (www.kazanci.com).

270 25.3.1994, 13378/5740, YKD, Haziran 1994, 916-917; 15.2.1994, 7403/2445: (Daire Başkanı *T. Ozanoğlu*'nun her iki karara ekli ayrıntılı karşı oy yazılarında ise, SSK m. 10/3 hükmünün, halefiyete dayanmayan, sırf işverene ve onun bildirge vermeme eylemine yönelik bağımsız bir rücu davası öngördüğü, 26. maddeye özgü tavan sınırlamasının m. 10/3'e dayanan artış davalarında kıyasen uygulanmayacağı ve dolayısıyla tavan hesabının yapılmasına gerek kalmayacağı, sadece BK. m. 43 ve 44 (şimdi TBK m. 51-52) uyarınca, uygun ve gerekli ölçüde hakkaniyet indirimi yapılarak sorunun çözüleceği ifade edilmiştir. *Aynı Yazar*, Sosyal Sigortalar Kurumunun Kaçak İşçi Çalıştıran İşverenlere Rücuu Meselesi, Çimento İşveren, Temmuz 1994, 12 vd. Öğretide diğer yazarlar ve önceki Yargıtay kararlarında benimsenen görüş de bu yöndedir (Bkz. *Okur*, 1994 Yılı Kararları, 144; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 451); aynı yönde: Yarg. 10. HD, 30.9.1996, 8162/7766, YKD, Kasım 1996, 1744-1745: 21.1.1997, 240/172, YKD, Haziran 1997, 927.

271 Yarg. 10. HD'nin bu çözümü, HGK tarafından da benimsenmiştir. (15.3.1995, 10-800/166; 6.12.1995, 10-856/1073, YKD, Mart 1996, 351 vd., ayrıca bkz. T. *Ozanoğlu*'nun karşı oy yazısı). *Sözer,* bu çözümü benimsemektedir (1995 Yılı Kararları, 210). Ayrıca Yarg. 10. HD, 30.1.2014, E.2013/25209, K.2014/1727.

21/1 hükmü karşısında üzerinde durduğumuz m. 23/2 hükmünün uygulanması açısından da geçerliliğini koruyacaktır[272].

5510 sayılı Kanunun m. 93/3 hükmü uyarınca, SSGSSK m. 23/2'ye dayanan rücu davalarında da zamanaşımı 10 yıl kabul edilmektedir[273].

Yargıtaya göre, işe giriş bildirgesinin bir aylık sürenin geçmesinden sonra (şimdi işe başlamadan önce), fakat zararlandırıcı sigorta olayından önce verilmesi durumunda, SSK m. 10'da (şimdi m. 23) belirtilen sorumluluk koşulları gerçekleşmiş olmaz. Buna karşılık, SSK m. 10 açısından (şimdi m. 23) prim belgeleri, işe giriş bildirgesi yerine geçmez. Aynı işverene ait iki ayrı işyerinde çalışan sigortalının ilk işyerinde tescilinin yapılmış olması, fakat ikinci işyerinde tescil edilmemiş olması ve kazanın da bu ikinci işyerinde çalışırken meydana gelmesi halinde, işveren 10. maddeye (şimdi m. 23) göre sorumlu olur. Dört aylık prim bordrosunun (şimdi aylık prim ve hizmet belgesi) Kuruma verilmiş olması, işvereni işe giriş bildirgesi vermekten muaf tutamaz.

İşverenin SSGSSK m. 23 (506 sayılı Kanun m. 10) çerçevesindeki sorumluluğu, bildirim yükümünü yerine getirmemesinden doğduğu için, "bu yükümü giderici ve erteleyici bütün durumlarda sigorta olayından sorumlu tutulması söz konusu değildir"[274]. Süresi içinde Kuruma bildirilmeyen sigorta-

---

272 506 sayılı Kanun döneminde verilen ve 5510 sayılı Kanun açısından da önemini koruyan Yargıtay kararlarına göre, işveren hem bildirme yükümünü yerine getirmemiş hem de iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusurlu görülmüş ise, Kuruma karşı 506 sayılı Kanunun 10 (5510 sayılı K. m. 23) ve 26. (5510 sayılı K. m. 21) maddeleri çerçevesinde aynı anda sorumlu tutulacaktır (Yarg. 10. HD, 14.2.1999, 9037/9065; 10. HD, 21.12.1999, 8982/9333; 10. HD, 15.5.2003, 3543/4233, İBD, C: 77, S: 4, 2003, 1047 vd.). Ancak, Yargıtayın içtihadına göre, Sosyal Sigortalar Kurumunun (şimdi: Sosyal Güvenlik Kurumu) açacağı rücu davalarında hem 10. maddenin (5510 sayılı K. m. 23), hem de 26. (5510 sayılı K. m. 21) maddenin koşulları gerçekleşmişse, davacı Kurum lehine olan 10. maddenin (5510 sayılı K. 23. maddenin) hükümleri uygulanır. 10. maddenin (5510 s.K. 23. maddenin) 26. maddeye (5510 sayılı K. 21. maddeye) nazaran uygulanma önceliği söz konusudur (*Cuhruk*/*Çolakoğlu*/*Bükay*, 182; *Çenberci*, 110; *Başbuğ,* 112).

273 SSGSSK m. 23/2 (506 sayılı Kanun m. 10/3) hükmüne dayanan rücu davaları da, 506 sayılı Kanun döneminde verilmiş Yargıtay kararları uyarınca, BK. m. 125'e (şimdi: TBK m. 146) göre on yıllık zamanaşımı süresine tabi bulunmaktaydı. SSK m. 9'da 4447 sayılı K.'la yapılan değişiklik sonucu, işe giriş bildirgesinin sigortalı işe başlatılmadan Kuruma verilmiş olması gerekmektedir. Yargıtaya göre, söz konusu değişikliğin yürürlüğe girdiği 8.9.1999 tarihinden itibaren, işverenin 10. madde hükmüne göre rücu alacağından sorumluluğu için işe giriş bildirgesinin sigortalının işe başlatılmasından önce verilmiş olması ve zararlandırıcı sigorta olayının da işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmesinden sonra meydana gelmemesi gerekir (10. HD, 15.5.2003, 3543/4233, İBD, C: 77, S: 4, 2003, 1047 vd.).

274 Yarg. 10. HD, 22.1.1981, 6820/221, İHU, SSK 10, No. 2 ve *Akı*'nın incelemesi. Nitekim Yargıtay 506 sayılı Kanun döneminde verdiği ve bugün de geçerliliğini koruyan bir kararında, zararı

lının iş kazasının meydana gelmesinde yüzde yüz kusuru varsa, dolayısıyla işverenin hiç kusuru yoksa sorumluluk durumu ne olacaktır? Yargıtayın yerleşmiş içtihadına göre, işveren bu halde de sorumluluktan kurtulmayacak, ancak tazminat miktarından %50'den az olmamak üzere bir indirim yapılacaktır. Kararda söz konusu indirim için BK 43-44 (şimdi: TBK m. 51-52) hükümleri dayanak gösterilmektedir. Öğretide isabetli olarak savunulan görüşe göre, işverenin SSK m. 10 (şimdi m. 23) çerçevesindeki sorumluluğu, kusur esası üzerine kurulu değildir[275]. Dolayısıyla anılan hükme dayanılarak açılan davalarda işverenin, alacağın tümünden sorumlu tutulması gerekir[276]. Yargıtay ise, m. 10/3'e dayalı davalarda da m. 26'da olduğu gibi, işverenin sorumluluğunun bir tavanla sınırlı olduğuna, bunun ise sigortalının işverenden talep edebileceği miktar olması gerektiğine hükmetmektedir[277]. Yargıtayın bu kararları 5510 sayılı Kanunun 23. maddesi açısından da değerini korumaktadır.

Yargıtaya göre, işverenin değişmesi, yeniden bildirge verilmesini gerektirmez[278]. Bunun gibi aynı işverenin ilk işyerinde çalışan sigortalı için işe giriş bildirgesi verilmişse, hizmet sözleşmesi sona ermeden aynı işverenin başka bir işyerinde çalışma halinde yeniden bildirge verme zorunluluğu yoktur.

b) Sigortalıya ilk sağlık yardımlarını yapmama halinde

İşveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal

---

meydana getiren olayın tümüyle kaçınılmaz kabul edildiği durumlarda, olayla işveren arasında illiyet (uygun neden - sonuç) bağı bulunmadığından Kurumun işverene rücu edemeyeceği sonucuna varmıştır. Başka bir kararda ise, kaçınılmazlık durumunun işverenin sorumluluğunu tümüyle ortadan kaldıramayacağı, bunun BK. uyarınca tazminattan bir indirim nedeni olacağı ifade edilmiştir. Aynı doğrultudaki diğer kararlarda da sigortalının birlikte (müterafik) kusurunun bulunması halinde, BK. m. 44 (şimdi: TBK m. 52) uyarınca tazminattan indirim yapılacağına hükmedilmiştir. Ayrıca bkz. Yarg. 10. HD, 11.5.1981, 2465/3038, YKD, Eylül 1981, 1153; 8.11.1982, 4727/4840, *Çenberci*, 111; 2.6.1986, 3260/3422, *Centel*, 1986 Yılı Kararları, 229; 17.10.1980, 5742/6590; 4.3.1982, 1146/1332, *Çenberci*, 111; 6.12.1983, 6132/6230; 22.2.1983, 607/812; 21.2.1983, 690/784, *Çenberci,* 113; 2.10.1986, 4500/4811; 30.5.1989, 2781/4811, *Okur*, 1989 Yılı Kararları, 214-215; Yarg. 9. HD, 30.5.1989, 2781/4811, YKD Ekim 1989, 1423; Yarg. 21. HD, 21.12.1999, 8982/9333; *Okur*, 1989 Kararları, 215; Yarg.10. HD, 25.06.2018, 2016/7821, 2018/6005; 30.10.2018, 2016/10809, 2018/8604 (legalbank.net).

275 *Centel,* 1984 Yılı Kararları, 214; ayrıntı için bkz. *Ozanoğlu*, Kaçak İşçi, 11 vd.

276 Yarg. 10. HD, 18.3.1997, 2181/2123; 18.3.1997, 2161; 18.3.1999, 2176/2; 21, *Arıcı***,** Kararlarda benimsenen çözümü isabetli bulmaktadır (1997 Yılı Kararları, 290 vd.).

277 Yarg. 10. HD, 24.10.1985, 5079/5719.

278 Yarg. HGK, 2.5.1984, 10-207/499, YKD, Ocak 1986, 5; Ayrıca bkz. *Centel,* 1984 Yılı Kararları, 235-236.

sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve diğer masraflar Kurum tarafından karşılanır (SSGSSK m. 76; m.65).

İşveren, belirtilen bu yükümlülüklerini yerine getirilmesindeki ihmalinden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına neden olursa, Kurumun bu yüzden yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür (SSGSSK m. 76/2).

c) İş kazası ve meslek hastalığının kanuni süresi içinde Kuruma bildirilmemesi halinde

İş kazasının, kanuni sürede (SSGSSK m. 13/2, a) işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir (SSGSSK m. 21/2).

Bunun gibi, meslek hastalığını Kuruma bildirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya bağımsız çalışan sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücû edilir (SSGSSK m. 14/4; SSİY m. 40).

B. ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN KURUM KARŞISINDAKİ SORUMLULUĞU

İş kazası ve meslek hastalığı üçüncü bir kişinin kusuru[279] 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 m. 21/4; SSİY m. 45/4,5; Sorumluluk ve Peşin Sermaye Değerleri Tebliği, m.7).

Maddede belirtilen "üçüncü kişi" kavramının belirlenmesi uygulama açısından önem taşır. Bir görüşe göre, üçüncü kişi işverenin yardımcısı olan,

---

279 Maddede kusur oranına yer verilmiş olması, Anayasa'nın m. 10 hükmüne aykırılık nedeniyle uyuşmazlık konusu olmuş, ancak iptal talebi Anayasa Mahkemesi tarafından uygun görülmemiştir. Ancak karar gerekçesinde bu ibarenin *üçüncü kişinin kusuru oranında sorumlu olması* biçiminde anlaşılması gerektiği belirtilmiştir (AYM, 15.3.2012, E. 2011/128, K. 2012/40, RG, 26.6.2012, 28335; ayrıca bkz. *Caniklioğlu*, Yargıtayın 2012 Yılı Kararları, 430 vd). Ayrıca bkz. Genelge 2016/21, 2.3.

fakat işveren vekili sayılmayan kişilerdir[280]. Bizim de isabetli bulduğumuz başka bir görüşe göre, üçüncü kişi, kazaya uğrayan sigortalı ile bunun işvereni dışında kalan ve zarara neden olan tüm kişilerdir[281]. Sigortalı, sosyal güvenlik kanunlarının uygulanması açısından üçüncü kişi sayılamaz[282].

Üçüncü kişinin SGKurumu karşısında sorumlu tutulabilmesi için, iş kazası veya meslek hastalığının, bu üçüncü kişinin kusuru yüzünden meydana gelmiş olması gerekmektedir. Üçüncü kişi hakkında kusursuz sorumluluk esasları uygulanamaz[283]. Üçüncü kişinin işvereni -bu kimse iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının işvereni olsa bile- ancak kendisinin de kusurlu bulunması (işçinin seçim ve denetimde kusur) halinde sorumlu olacaktır (SSGSSK m. 21/4). İşverenin kusurunu kanıtlama yükümlülüğü Kuruma aittir[284].

Yargıtayın 506 sayılı Kanun döneminde verdiği ve 5510 sayılı Kanun açısından da önemini koruyan kararlarına göre, SGKurumu, sigortalıya yaptığı veya ileride yapacağı giderleri mali mesuliyet sigortası yapmış bulunan sigorta şirketinden de talep edebilir[285]. Kurum sigorta olayına karışan motorlu araçlar için zorunlu trafik sigortası yöntemiyle yapılan ödemeleri saptayıp, bağladığı gelirden düşebilir[286]. Kurumun üçüncü kişi aleyhine açacağı rücu davası, 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Sigortalının yaralanmasına veya ölümüne neden olan kaza, bir trafik kazası ise davanın bağlı olacağı zamanaşımı süresi yine 10 yıl olacaktır (SSGSSK m. 93/3).

---

280 *Tunçomağ*, 298.

281 *Saymen/Ekonomi*, 131; *Çenberci*, 190; *Cuhruk/Çolakoğlu/Bükey*, 229; *Atabek*, 282; *Centel,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 239. Aynı yönde bkz. Yarg. 10. HD, 28.4.2015, E.2015/6025, K.2015/8000, (www.legalbank.net).

282 *Araslı*, 559.

283 Yarg. 10. HD, 7.5.1990, 193/4275, Çimento İşveren, Mart 1991, 15 ve *Tuncay*'ın incelemesi; *Güzel,* 1990 Yılı Kararları, 185; Aynı anlamda: Yarg. 10. HD, 2.4.1990, 9157/3084, YHMİD, Ocak 1991, 98; 4.2.1991, 11955/712, İş ve Hukuk, Temmuz 1991, 36-37; Yarg. 10. HD, 11.9.2017, 2372/5590, Legal İHSGH, C.15, S.57, 2018, 281-282. Yargıtaya göre SSK 26/2'ye dayanan rücu davası, m. 26/1'de öngörülen koşullardan farklıdır ve 1. fıkradaki rücu alacağı ile bağlantılı olmaksızın, bağımsız olarak Kuruma talep hakkı vermektedir. Üçüncü kişi hakkında daha önce açılmış bir dava ve hükmedilmiş tazminat bulunmasa da, rücuan talep hakkı mevcuttur (10. HD, 10.2.1994, 3986/2095, YKD, Mayıs 1974, 755-756).

284 *Çenberci,* 198; ayrıca bkz. Genelge 2016/21, 7.2.2.

285 Kararlar için bkz. *Çenberci*, 213 vd. Ayrıca bkz. Yarg. 10. HD, 18.3.2014, 5225/6200, (*Sözer*, A.N., 2014 Yılı Yargıtay Kararları, 417 vd).

286 Yarg. 10. HD, 12.3.1987, 1391/1398, *Okur,* 1987 Yılı Kararları. Ayrıca bkz. Yarg. 10. HD, 2.11.2015, E.2014/15615, K. 2015/18362, (www.kazanci.com).

Belirtelim ki, iş kazası veya meslek hastalığı 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 edilmez. Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, bu 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 rücu edilmez (SSGSSK m. 21/son).

§ 13. HASTALIK SİGORTASI

I. GENEL OLARAK

Bilindiği gibi, sosyal güvenlik, sosyal risklerin bireylerin ekonomik durumları üzerindeki etkisini ön planda tutar. Sosyal güvenlik sistemlerinin sosyal bir risk olarak kabul ettikleri hastalık olayının bireyin ekonomik durumuna olumsuz etkisi iki yönlüdür: Doğurduğu geçici iş göremezlik, kişinin çalışmasını, dolayısıyla mesleki faaliyetinden gelir elde etmesini engeller veya kişinin çalışma gücünü etkilememekle birlikte, olağanüstü giderler (ilaç, doktor, hastane vb.) yapmasına neden olur. İşte, hastalık sigortası, birbirini tamamlayan parasal ve sağlık yardımları aracılığıyla, belirtilen olumsuzlukları ortadan kaldırma ya da azaltma amacına yöneliktir. Bu amaç, yalnızca sigortalıya yönelik değildir; en azından sağlık yardımları açısından, onun geçindirmekle yükümlü olduğu öteki aile bireylerini de kapsar. Fizyolojik bir risk niteliğinde olan hastalığın toplumsal boyutları da vardır. Bu nedenle, bazı ülkelerde ve 5510 sayılı Kanunla da ülkemizde, genel sağlık sigortası çerçevesinde toplumun tüm bireylerine sağlık yardımı yapılmaktadır. Sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması ilkesinin gerçekleştiği alanların başında hastalık gelmektedir[1].

Hastalık sigortası, ülkemizde ilk kez, sınırlı bir biçimde 1921 tarihinde 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile kurulmuştur. Genel nitelikli kanun ise, 1950 yılında "Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu" adı altında çıkarılmıştır. Daha sonra çıkarılan 506 sayılı Kanunun 32-42 maddeleri hastalık sigortasını düzenlemekteydi. 1983 yılında kabul edilen 2925 sayılı "Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu" tarım işlerinde hizmet sözleşmesiyle süreksiz olarak çalışanlara, 506 sayılı Kanundaki düzenlemeye benzer bir biçimde, öbürleri yanında hastalık riskine karşı da bir güvence sağlamıştır.

Ekleyelim ki, 5510 sayılı Kanun ile hastalık yanında diğer tüm sigorta kolları kapsamında yapılacak sağlık yardımları, Kanunun Üçüncü Kısmında *"Genel Sağlık Sigortası Hükümleri"* başlığı altında toplanmış, Kurumca finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri ve süresi, ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (SSGSSK m. 60; m. 63 vd.: GSSUY m. 4 vd.).

Hastalık sigortası yardımlarının yapılabilmesi, fizyolojik risk denilen hastalık olayının ortaya çıkması önkoşuluna bağlıdır. Şu halde, öncelikle

---

[1] *Talas*, Sosyal Ekonomi, 346; *Araslı*, 661.

hastalık kavramının tanımlanması gerekir. Hastalık, her şeyden önce tıbbi bir terimdir; ne var ki, tıp bilimi açısından da bu kavramın bir tanımını yapmak kolay değildir. 5510 sayılı Kanunun m. 15/1 hükmü, hastalık halini, iş sözleşmesine dayanarak çalışanlarla bağımsız çalışan sigortalıların, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar biçiminde tanımlamaktadır. Bu tanım dikkate alındığında, sosyal sigorta anlamında hastalık deyiminin tıp biliminde algılandığı biçimiyle kullanılmış olduğunun kabulü gerekmektedir[2].

Hastalık hali için Kanunun güvenceye aldığı olay, tıbbi anlamdaki tüm hastalıkları kapsar; bu konuda hiçbir ayrım ve sınırlama söz konusu değildir[3]. Tıbbi bakım ve tedavi gerektiren tüm bedensel ve ruhsal bozukluklar, nedenleri ve türleri ne olursa olsun, hastalık sigortasının kapsamına girer[4].

II. SİGORTALIYA SAĞLANAN YARDIMLAR

Hastalık sigortası yardımları, sağlık ve parasal yardımlar olmak üzere iki ana grupta toplanabilir. 5510 sayılı Kanunun, kısa vadeli sigorta hükümlerinin düzenlendiği hükümlerinde hastalık halinde sadece parasal yardımları düzenlemiş, sağlık yardımlarını (hizmetlerini) ise genel sağlık sigortası kapsamında ele alınmıştır (SSGSSK m. 60 vd.; GSSUY m. 4 vd.).

A. SAĞLIK YARDIMLARI

506 sayılı Kanun, hastalık halinde yapılacak sağlık yardımları ile parasal yardım niteliğindeki geçici iş göremezlik ödeneğini, "Hastalık Sigortası" başlığı altında m. 32 - m. 42 arasında düzenlemişti. Buna karşılık, 5510 sayılı Kanun, sigortalı ve hak sahiplerine yapılacak sağlık yardımlarını *"Genel Sağlık Sigortası Hükümleri"* başlığı altında III. Kısım, m. 60 ve devamında düzenlemiş bulunmaktadır (ayrıca: GSSUY m. 4 vd.).

Hastalık halinde yapılacak sağlık yardımları, aşağıda genel sağlık sigortasının incelendiği bölüm içinde ele alınacağından, tekrardan kaçınmak amacıyla, bu bölüme atıfta[5] bulunmakla yetiniyoruz.

---

2 *Çenberci*, 274; *Okur,* Sağlık Hakkı, 91; *Ul*, Hastalık Sigortası, 23.

3 *Saymen/Ekonomi*, 89; Karş. *Tunçomağ*, 338-339.

4 *Çenberci*, 274; *Tuncay/Ekmekçi*, 454-455.

5 Bkz. § 24.

B. GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ

Hastalanan sigortalı, işyerindeki çalışmasını sürdüremediği zaman bu çalışmasından ötürü elde ettiği kazancını da yitirmektedir. İşte, hastalık sigortasından, SGKurumunca sağlanan iş göremezlik ödeneği (SSGSSK m. 18/2), hastalığı nedeniyle çalışamayan sigortalının bu geçici gelir kayıplarını karşılamayı amaçlar (bkz. SSİY m. 40). Geçici iş göremezlik ödeneğinden belirli koşullarla, yalnızca hastalanan sigortalı yararlanır.

5510 sayılı Kanun, 506 sayılı Kanunda (m. 37) olduğu gibi, geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmayı belirli koşulların gerçekleşmesine bağlı kılmış olup, kimi hallerde bu ödeneğin azaltılması veya hiç verilmemesi de söz konusudur (SSGSSK m. 18 ve m. 22; SSİY m. 44).

1. Hak Kazanma Koşulları

Geçici iş göremezlik ödeneğinin önkoşulu, hastalanan kişinin SSGSSK m. 4/1, a ile m. 5 kapsamında olup, hastalık sigortasına tabi olması ve sigortalı niteliğini yitirmemiş bulunmasıdır (SSGSSK m. 9/1, a)[6]. Belirtelim ki, yıllık izin süresince prim ödeme yükümü devam ettiği için (İşK. m. 61) sigortalılık niteliği varlığını korur. Dolayısıyla, bu süre içinde hastalanan sigortalı, öbür koşulların gerçekleşmesi durumunda geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilecektir[7]. Geçici iş göremezlik ödeneğinin diğer önemli bir koşulu, sigortalının hastalık sonucu uğradığı iş göremezlik durumunun iki günden fazla sürmesidir (SSGSSK m. 18/1, b; SSİY m. 40). Sigortalının istirahat süresi 2 gün veya daha az ise, kendisine hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği verilemeyecektir. Ayrıca, iş göremezlik durumunun, Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından sağlık raporu alınmış olması zorunludur (SSGSSK m. 18/1; SSİY m. 40).

Açıklanan koşulların gerçekleşmesi, sigortalının, geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanması için yeterli değildir. SSGSSK m. 18/1, b uyarınca, geçici iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması da zorunludur (SSİY m. 40). 506 sayılı Kanunun 37. maddesinde prim ödeme süresi 120 gün olarak belirlenmişti. Bu açıdan, yeni Kanun hükmü sigortalılar lehine bir düzenlemedir.

Kanun uyarınca; herhangi bir nedenle silah altına alınan sigortalının askerlikte geçen hizmet süresi, hükümlülükle sonuçlanmayan tutuklulukta

---

6 *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 235.

7 *Çenberci*, 289; *Sözer*, Sigorta İlişkisi, 108.

geçen süre, hastalık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalının iş göremediği süre, sigortalının greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen süre, 18. maddede belirtilen çalışma sürelerine girmediği gibi, iş göremezliğin başladığı veya hastalığın anlaşıldığı tarihten önceki bir yılın hesabında da dikkate alınmaz (SSGSSK m. 24).

506 sayılı Kanun döneminde bir yıl içinde 120 gün hastalık sigortası primi ödenmiş olması koşulunun aynı işyerinde tamamlanmasının zorunlu olup olmadığı tartışmalıydı. Aynı tartışma 5510 sayılı Kanunda öngörülen 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olma koşulu açısından da önemini korumaktadır. Bir görüşe göre, 120 günlük primin aynı işyerinde çalışırken ödenmiş olması gerekir; birçok işyerinde çalışan, fakat hiçbirinde 120 gün prim ödememiş olan sigortalı geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanamaz[8]. Bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre, bu bir yıllık hizmetin aynı işverene ait işyerinde geçmiş bulunmasında zorunluluk yoktur[9]. Çünkü prim ödeme koşulu, geçici iş göremezlik ödeneği veren Kurum açısından düşünülmüştür; dolayısıyla 120 günlük (şimdi 90 günlük) primin sigortalı adına Kuruma ödenmiş olması (veya bildirilmiş olması) yeterlidir; primi ödeyenlerin değişik işverenler olması, sonucu değiştirmez.

2. Miktarı ve Ödenmesi

Hastalık halinde sigortalıya ödenecek bir günlük geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazası ve meslek hastalığında olduğu gibi, sigortalının tedavisinin yapılış biçimine göre farklılık gösterir. Gerçekten, SSGSSK m. 18/3 hükmüne göre, sigortalının yatarak tedavi görmesi halinde 17. maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavi görmesi halinde (sigortalı evinde istirahatte bulunuyorsa) ise günlük kazancın üçte ikisidir (ayrıca bkz. SSİY m. 40).

İş göremezlik ödeneğinin hesaplanması biçimi, iş kazası ve meslek hastalığında olduğu gibidir[10]. Çünkü, hastalık halinde de sigortalının günlük kazancı esas alınarak geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı belirlenir. Günlük kazanç ise, iş kazası ve meslek hastalığında olduğu gibi, SSGSSK m. 17 ve bu maddenin atıfta bulunduğu m. 80'e göre saptanır (ayrıca: SSİY m.

---

8 *Tunçomağ*, 307-308; Yarg. 10. HD, 2.4.1974, 676/3018.

9 *Çenberci,* 284, *Ul,* Hastalık Sigortası, IV, 20.

10 Bkz. § 12, III, A, 2.

97, 98 ve m. 100). Bunun gibi, günlük kazançlarda dikkate alınacak sınırlar açısından SSGSSK m. 82 hükmü, hastalık sigortasından ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğine de uygulanacaktır[11].

İş kazaları ve meslek hastalıklarında ilk günden itibaren geçici iş göremezlik ödeneği verildiği halde, hastalık sigortasında, hastalığın üçüncü gününden itibaren başlar (SSGSSK m. 18/1, b). Örneğin, doktor raporuyla 10 gün istirahat alan sigortalı, bu istirahatını iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle almış ise, kendisine 10 günlük ödenek verilir; eğer hastalığı nedeniyle 10 günlük istirahat almış ise 8 günlük ödenek alacaktır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre, geçici iş göremezlik ödeneği, buna ilişkin belge veya bilgilerin Kuruma intikalini izleyen yedi iş günü içinde geçmiş süreler için sigortalıların kendilerine, kanuni 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 (SSİY m. 40).

Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi esnasında Kanunun 4/1, a hükmü kapsamındaki sigortalının istirahatlı olduğu dönemde işyerinde çalışıp çalışmadığı; kazanç hesabına giren döneme ilişkin aylarda, prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızi ödemeler; viziteye çıktığı/istirahatın başladığı tarih itibarıyla prim ödeme halinin devam edip etmediği işveren tarafından Kuruma elektronik ortamda bildirilir (SSİY m. 40/9).

Geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usul ve esaslara göre Kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir (SSGSSK m. 18/6; SSİY 40/7).

SSİY m. 40/10 hükmünde yapılan en son değişiklikten[12] önce, sigortalının, geçici iş göremezlik ödeneği almasına esas istirahat raporu süresi içinde, sigortalılık halinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, istirahat süresince geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeye devam edilmekteydi. Yapılan bu değişikliğe göre ise, sigortalılığın sona erdiği tarihten sonra en fazla onuncu güne kadar geçici iş göremezlik ödeneği verilebilecektir (SSİY değişik m. 40/10). Söz konusu bu değişiklik ile Yönetmelik, Kanunun 9. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan; "hastalık ve analık hükümlerinin uygulanmasında sigortalılık" aynı maddenin birinci fıkrasında belirtilen tarihleri *"takip eden*

---

11 Ayrıntı için bkz. § 12, III, A. 2. a.

12 Bkz. RG, 5.12.2017, 30261.

onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılır" düzenlemesine uygun hale getirilmiştir[13].

Anılan sürelerin hesabında Kanunun 24. maddesinde düzenlenen kısa vadeli sigorta kollarında dikkate alınmayan sürelere ilişkin Kurumda mevcut bilgiler ile sigortalılar tarafından ibraz edilen belgelere göre tespit edilecek süreler bilgi işlem ortamında kaydedilir (SSİY m. 40/11).

Görev ve işleri nedeniyle yurt dışında bulunan sigortalıların, tedavi gördüğü sağlık tesislerinden alacağı raporlarda belirtilen tedavi ve istirahat sürelerine ait, Kanuna göre hak kazandığı geçici iş göremezlik ödenekleri, bu ödeneklere ait belgelerin ilgili ülkede bulunan Ülkemiz dış temsilciliklerince onanması halinde, raporun Kurumca tasdik edilme şartı aranmaksızın Türk Lirası olarak ödenir (SSİY m. 88/2).

Belirtelim ki, 506 sayılı Kanunun m. 37/1 hükmü uyarınca geçici iş göremezlik ödeneği 18 ayı geçmemek üzere verilebilecekti. Bu sınırlamanın isabetli olduğu söylenemezdi[14]. Nitekim, Anayasa Mahkemesi, savunduğumuz görüşe uygun olarak, 17.1.1991 tarihli kararıyla, 34. maddedeki "... 18 aya kadar..." sözcüklerini iptal etmişti. Bu durumda, geçici iş göremezlik ödeneğinin de herhangi bir süreyle sınırlı olmaksızın, sigortalının tedavisi süresince verileceği söylenebilecekti[15]. Ne var ki, 37. madde 34. madde hükmüne yollama yapmadığı için bu sonuca ulaşmak pek kolay görünmemekteydi[16]. SGKurumu uygulaması da bu yönde idi[17]. Ne var ki, Anayasa Mahkemesi, daha sonra isabetli olarak 37. maddenin birinci fıkrasında yer alan "ve 18 ayı geçmemek" sözcüklerini de iptal etmişti[18]. Yargıtay da iptal kararını esas alarak, iptalden önce de süre sınırlaması olmaksızın geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi gerektiğine hükmetmişti[19]. 5510 sayılı Kanunda böyle bir sınırlamaya yer verilmemiş olması, belirtilen gelişmelerin doğal sonucu ve isabetli olarak değerlendirilmelidir.

Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir (SSGSSK m. 18/5).

---

13 Ayrıca bkz. Genelge 2016/21, 6.10.

14 *Tunçomağ*, 317*; Güzel*/*Okur*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. bası, 242.

15 *Ul*, Hastalık Sigortası, IV, 22.

16 Bkz. 4.2.1992 t. ve 3-57 Ek Genelge.

17 Aynı görüş: *Okur,* Sağlık Hakkı, 99, dn. 64.

18 AYMK., 17.11.1998, 1998/35-70. NG, 15.1.2003, 24994; Bu karara ilişkin değerlendirmeler için bkz. *Okur*, Hastalık Sigortasına İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararları, 7 vd.

19 Yarg. 10. HD, 3.6.1999, 8772/3752, Çimento İşv. D., Kasım 1992, 24.

3. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Verilmemesi, Geri Alınması veya Azaltılması

Hastalık nedeniyle sigortalıya Kurumca sağlık ve parasal yardımların yapılması, konunun, duyarlığı dikkate alındığında, yalnız başına yeterli değildir. Sigortalının da kimi hususlara dikkat etmesi gerekmektedir. Ancak bu sayede hastalığın artmaması, hastalık süresinin uzamaması ve gereksiz yere sigorta yardımlarının yapılması önlenmiş olacaktır. Sigortalının hem kendisine hem de işverene karşı korunmuş olması da bu amaç çerçevesinde yer alır[20]. Ayrıca, hastalığın meydana gelişinde sigortalının kusurlu davranışları da kendisine yapılacak parasal yardımları etkiler.

SSGSSK m. 22/1, a hükmü önce, sigortalının hekim tavsiyelerine uymamasının yaptırımını düzenlemektedir. Buna göre, geçici iş göremezlik ödeneğinin; ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının hastalık 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 (ayrıca: SSİY m. 44/1, a)

SSGSSK m. 22/1, b hükmüne göre ise ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak, geçici iş göremezlik ödeneğinin üçte birine kadarı Kurumca eksiltilir (ayrıca: SSİY m. 44/1, b). SSİY m. 44/2 hükmü, bu bend anlamında *"ağır kusur"* kavramını şöyle tanımlamıştır: *"…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…"*.

Kasdi bir hareketi yüzünden hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, geçici iş göremezlik ödeneği yarısı tutarında ödenir (SSGSSK m. 22/1, c). SSİY m. 44/1, c hükmüne göre, mahkeme kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgelerde sigortalının kasti bir hareketi yüzün-

---

[20] Bkz. *Çenberc*i, 292; Yarg. 10. HD, 24.6.1977, 8541/4898; 23.1.1976, 4927/236, *Çenberci*, 294.

den hastalandığının saptanması veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmemesi, ödeneğin yarısı tutarında ödenmesine yol açar.

SSGSSK m. 22/1, d hükmüne göre 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 (SSİY m. 44/1, ç). Ekleyelim ki, SSİY m. 44/3 uyarınca, sigortalılara ait raporda, istirahat süresi sonunda çalışır kararı varsa ayrıca çalışabilir belgesi aranmaz. Geçici iş göremezlik ödeneği ödenirken sigortalının istirahatlı olduğu devrede çalışmadığının işveren tarafından beyan edilmesi ve belgelenmesi gerekir.

Dinlenme süresi içinde (doktor raporuyla istirahatli iken) çalışmadığı halde, ücretini tam olarak alan sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğinin geri alınıp alınmayacağı önem taşır. Yukarıda anılan kanun hükmü incelendiğinde ödeneğin verilmemesi ya da geri alınmasının sigortalının fiilen çalışmış olması koşuluna bağlandığı görülür. Öyleyse, fiilen çalışmayan sigortalıya işverence ücretinin ödenmiş olması, ödeneğin verilmemesi ya da verilenin geri alınması sonucu doğurmaz. Çeşitli Yargıtay kararlarında isabetli olarak aynı çözüm biçimi benimsenmiştir. Gerçekten, Yüksek Mahkemeye göre, sigortalının istirahat döneminde çalışmamış olmasına rağmen, İşK. m. 45 (şimdi: İşK. m. 49/3) uyarınca maktu ücret almış olması durumunda ödenmiş geçici iş göremezlik ödeneği geri alınamaz[21]. Bunun gibi, sigortalının çalışmadığı dönemde ücret alması, işverenin atifeti niteliğini taşımasından ötürü ödenmiş iş göremezlik ödeneğinin Kurumca geriye alınmasını gerektirmez[22]. Bu çözüm biçiminin mutlak olmayacağı tartışma dışıdır. Özellikle uzun istirahat dönemlerinde işverenin çalışmayan sigortalıya ücretini tam olarak ödemesi, her zaman rastlanılacak bir olay değildir. Yargıtayın bir kararında bu husus şöyle dile getirilmektedir: İşverenin, çalışmamasına rağmen, istirahatli sigortalısına büyük bir meblağı ücret olarak ödemesi, yaşam deneyimlerine göre tersi işveren veya sigortalı tarafından kanıtlanmadıkça atıfet olarak kabul edilemez[23].

---

21 Yarg. 10. HD, 19.1.1977, 2228/7845; *Duygulu*, 51; *Araslı*, 670.

22 Yarg. 4. HD, 8.4.1963, 3898/3475; Yarg. 9. HD, 24.12.1973, 15914/35008; Yargıtaya göre istirahatli günler için işverenin işçiye herhangi bir ücret ödeme yükümlülüğü yoktur (9. HD, 10.2.1998, 20813/1274, YKD, Ekim 1998, 1480-1481).

23 Yarg. 9. HD, 3.2.1970, 12358/1140; Yarg. 10. HD, 2.7.1974, 3400/4789, *Çenberci,* 295.

III. SİGORTALININ HASTALIĞI NEDENİYLE İŞVERENİN VE ÜÇÜNCÜ KİŞİNİN SORUMLULUĞU

1. İşverenin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu

a) Sigortalının bünyece elverişli olmadığı işlerde çalıştırılması

Sigortalının bünyece elverişli bulunmadığı bir işte çalıştırılması durumunda hastalanacağı tıp biliminin ve yaşam deneyimlerinin ortaya koyduğu bir gerçektir. Sosyal Güvenlik Kurumu, hastalanan sigortalıya, hastalık sigortasından yardım yapmakla yükümlüdür; böylece işverenin kanuna aykırı bir davranışı yüzünden hem Kurum zarara uğrayacak hem de "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz" biçimindeki Anayasa hükmü (m. 50/1) ile güvenceye kavuşturulan ve kutsal yönü ağır basan insan sağlığı tehdit edilmiş olacaktır. Kanun koyucu bu gerçekleri dikkate alarak, oldukça ayrıntılı ve mutlak emredici hükümlerle işçi çalıştıran işverenler için kimi yükümlülükler öngörmüştür. Bu yükümlülükler, İSGK, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tüm yönetmelikleri de kapsayan "Çalışma Mevzuatı" içinde yer almaktadır[24].

İşte, SSGSSK m. 21/3 hükmüne göre, *"...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 ödettirilir..."*. 506 sayılı Kanunun 41. maddesine paralel bir düzenlemeyi içeren bu madde metni her şeyden önce sigortalı çalıştıran işverenlerin uymakla yükümlü oldukları yasakları içermektedir. Bu yasaklardan ilki, çalışma mevzuatının gerektirdiği raporu almadan sigortalı çalıştırma, ikincisi ise aldığı rapora aykırı davranarak sigortalıyı bünyece elverişli bulunmadığı işte çalıştırmadır[25]. Bu iki yasağın ortak amacı, sigortalıda varolan hastalığın nüksetmesini veya sigortalının yeniden hastalanmasını önlemektir. 506 sayılı Kanunun 41. maddesi ile ilgili görüş ve yargı kararları, 5510 sayılı Kanunun üzerinde durduğumuz m. 21/3 hükmü açısından da önemini korumaktadır. 506 sayılı Kanunda olduğu gibi, 5510 sayılı Kanunun öngördüğü rapor, sigortalının

---

24 *Çenberci*, 309; Yarg. 10. HD, 28.12.1973, 5199/3850; 18.5.1976, 6874/2145; (*Cuhruk/Çolakoğlu/Bükey*, 546-547); Yarg. HGK, 5.6.1991, 10-249/336 İKİD, Ocak 1992, 8490; Yarg. 10. HD, 2.4.1991, 9842/3412, İş ve Hukuk, Eylül 1991, 34-37; Yarg. HGK, 31.1.1990, 10-597/37, İKİD Eylül 1990, 7473.

25 Yarg. HGK, 21.4.1998, 2862/3011, Tüba/İİÇB-3.8.1998.

sağlık durumunu gösteren herhangi bir belge değil, "sağlık raporu" niteliğini taşımalıdır[26]. Bu rapor, alınmasını gerekli kılan mevzuat hükmünde, kimin tarafından düzenlenmesi öngörülmüşse o doktor veya sağlık kurulunca verilmiş olmalıdır[27]. Eğer sağlık raporunun verilmesi konusunda birden çok doktor veya sağlık kuruluşu yetkili kılınmış ise, yazılış sırasında önde bulunan atlanarak daha sonrakinden rapor alınamaz[28]. Sağlık raporunun amacı, sigortalının bünyece çalışabileceği ve çalışamayacağı işlere ait bilgileri elde etmektir[29]. Bu nedenle anılan bilgileri kapsayacak nitelikte olmayan raporlara geçerlilik tanınamaz[30]. Bunun gibi, sigortalının işe başlamasına yakın bir zamanda olmayan, örneğin üç ay önceden alınmış bir rapor da geçerli sayılamaz. İşyerinden ayrıldıktan uzunca bir süre sonra tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlayan sigortalı için de yeniden rapor alınmalıdır[31]. Belirtelim ki işverenin rapor alma yükümü, çırakları da kapsar. Dolayısıyla Çıraklık ve Meslek Eğitimi Mevzuatı (3308 sayılı Kanun ve buna dayanılarak çıkarılan yönetmelikler), çırak adayının yetiştirileceği mesleğe girmesinde sakınca olmadığını belirleyen bir raporun alınmasını öngörmüşse, bu raporu almayan işveren hakkında da SSGSSK m. 21/3 uygulanacaktır[32].

İşverenin sigortalıdan sağlık raporu isteme yükümü konusunda, 506 sayılı Kanun döneminde, Yargıtayın aksi yöndeki kararlarına karşın, ağır ve tehlikeli işler ile bu nitelikte olmayan işler ayırımının önemi bulunmamaktaydı. Aynı esas, 6331 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatla getirilen "tehlikeli ve çok tehlikeli işler" ile bu nitelikte olmayan işler ayırımı açısından da geçerlidir. Gerçekten, SSGSSK m. 21/3, sadece tehlikeli ve çok tehlikeli işleri değil, çalışma mevzuatına göre sağlık raporu alınması gereken bütün işleri kapsamaktadır[33]. Aynı görüş, 5510 sayılı Kanunun üzerinde durduğumuz hükmü açısından da geçerliliğini koruyan Yargıtayın daha önceki yıllarda verdiği kararlarda da dile getirilmişti: Yargıtay HGK'na göre, işverenin bulaşıcı hastalık bulunmadığına ilişkin sağlık raporu isteme yükümü konusunda,

---

26 *Çenberci,* 308; *Arasl*ı, 681 vd.

27 Yarg. 10. HD, 25.11.1986, 6122/6502, YKD, Mart 1986, 374-375.

28 Yarg. 10. HD, 21.10.1983, 4948/5198; 1.3.1983, 801/958; 27.6.1985, 3631/3894.

29 *Çenberci*, 310.

30 Yarg. 10. HD, 7.2.1984, 520/636; 18.1.1980, 7720/175*, Çenberci*, 315-316.

31 Yarg. 9. HD, 22.3.1974, 1890/2822, *Çenberci,* 318.

32 2089 sayılı Kanun dönemindeki bir karar: Yarg. 10. HD, 5.7.1985, 2124/4112, İkt. Mal., Haziran 1986, 107-108 ve *Kutal*'ın incelemesi. *Centel*, İHU, SSK 41, No.1'deki inceleme; *Güzel,* 1990 Yılı Kararları, 193; *Okur*, 1987 Yılı Kararları, 317-318.

33 *Centel*, İHU, SSK 41, No.1'deki inceleme; *Güzel,* 1990 Yılı Kararları, 193; *Okur*, 1987 Yılı Kararları, 317-318.

ağır ve tehlikeli işler ile bu nitelikte olmayan işler açısından bir ayırım yapılamaz. Hastalık sigortası giderleri, söz konusu yüküme aykırılık durumunda da Kurumca işverene ödettirilir[34].

Ne var ki, Yüksek mahkeme 1986 yılında verdiği iki kararda[35] aksi bir çözümü benimsemişti. Gerçekten aynı anlamdaki bu iki karara göre, SSK m. 41 (SSGSSK m. 21/3) sadece ağır ve tehlikeli işlerde sorumluluk esasını öngörmüştür. Hükmün uygulama alanı ağır ve tehlikeli işlerle sınırlıdır. Dolayısıyla, işverenin yalnızca ağır ve tehlikeli işler için rapor isteme yükümlülüğü vardır. Yargıtay, isabetli olmayan bu görüşünü daha sonraki kararlarında da sürdürmüştü[36]. Öğretide isabetli olarak savunulan görüş gereğince, SSK m. 41 (şimdi SSGSSK m. 21/3), anılan kararlarda ifade edildiğinin aksine, rapor alınacak işler açısından herhangi bir ayırım ve sınırlama gözetmemiştir[37].

Yukarıda açıkladığımız yükümlülük veya yasaklara uymayan işverenin 5510 sayılı Kanun çerçevesinde karşılaşacağı yaptırım Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneğini Kuruma ödemektir (m. 21/3). Önemle belirtelim ki, aşağıda ayrıntılı olarak inceleneceği gibi, SSGSSK m. 76/3 hükmü de, genel sağlık sigortası kapsamında yapılan giderlerin işverenden geri istenmesi hususunu da ayrıca düzenlemektedir[38].

Kurumun hastalık sigortası ile genel sağlık sigortasından yaptığı giderleri işverene ödettirme hakkı, iş kazası ve meslek hastalığında olduğu gibi halefiyet (ardıllık) esasına dayanır[39].

İşverenin Kuruma karşı sorumlu tutulabilmesi için, kanunun öngördüğü yükümlülüklerini yerine getirmemiş olması yeterlidir; ayrıca kusurlu bulunması gerekli değildir. Hatta, "insan sağlığının kutsallığından ve yüceliğinden ötürü, olanaksızlık ve kaçınılmazlık durumları da kural olarak bu yükümün

---

34 Yarg. HGK, 15.4.1977, 10-1938/387, İHU, SSK 41, No: 1 ve *Centel*'in incelemesi; Aynı doğrultuda: Yarg. 10. HD, 8.12.1975, 4359/6489*, Cuhruk/Çolakoğlu/Bükey*, 546-547.

35 Yarg. 10. HD, 6.3.1986, 978/1261; 6.3.1986, 905/1283, *Centel,* 1986 Yılı Kararları, 242 vd.

36 Yarg. HGK, 31.1.1990, 10-597/37, *Güzel,* 1990 Yılı Kararları, 193; Yarg. HGK, 5.6.1991, 10-249/336, İKİD, Ocak 1992, 8490; Bu karara ilişkin bir inceleme için bkz. *Duman*, İHD, Nisan-Haziran 1993, 300 vd.; Ayrıca karş. *Okur*, 1989 Yılı Kararları, 221 vd.; HGK, 5.2.1997, 10-787/51, Tüba/İİÇB -31.8.1998; Yarg. 10. HD, 28.2.2000, 1065/1187, Tüba/İİÇB, 15.5.2000.

37 *Ozanoğlu/Yalnızoğlu/Tümer*, 806*; Centel*, 1986 Yılı Kararları, 242; *Aynı Yazar*, İHU, SSK 41, No. 1'deki inceleme; *Aynı Yazar*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 252; *Çenberci,* 308; *Tunçomağ*, 321; *Okur*, 1987 Yılı Kararları, 318; *Güzel*, 1990 Yılı Kararları, 193.

38 Bkz. § 24, XVII.

39 *Çenberci*, 308.

çiğnenmesini haklı kılmaz, işvereni sorumluluktan kurtarmaz"[40]. Yargıtay, kararlarında, hastalık olayı ile işverenin yükümünü yerine getirmemesi arasında illiyet bağının varlığını, işverenin sorumluluğu için gerekli görmektedir[41].

b) Sigortalı işe giriş bildirgesinin süresinde Kuruma verilmemesi

5510 sayılı Kanunun m. 23/1 hükmü, işveren tarafından, 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 hastalık sonucu ilgililerin ödeneklerinin Kurumca ödeneceğini düzenlemiştir.

Aynı maddenin izleyen fıkrasına göre, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı, 21. maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir.

2. Üçüncü Kişinin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu

Sigortalı ile hak sahiplerinin bir başkasının davranışı sonucu hastalanması, sözgelimi sigortalının bir trafik kazasına uğraması[42], üçüncü bir kişinin sigortalıyı silahla yaralaması olasıdır. İş kazası veya meslek hastalığı kavramına girmeyen tüm bu durumlarda Kurum, hastalık sigortasından gerekli yardımları yapmakla yükümlüdür. 5510 sayılı Kanunun m. 21/4 hükmü (506 sayılı Kanun m. 39), Kuruma yapmak zorunda kaldığı giderlerin karşılığını zarara neden olan üçüncü kişiden isteme hakkını vermektedir. Buna uygulamada, "Kurumun rücu hakkı" ve bu hakkın elde edilmesi için, sigortalıya (veya hak sahiplerine) zarar veren üçüncü kişi aleyhine Kurumun açtığı davaya da "rücu davası" denilmektedir. Kanunun m. 21/4 hükmü Kurumun bu rücu hakkını düzenlemektedir.

---

40 *Çenberci*, 312.

41 Yarg. HGK, 31.1.1990, 10-597/37, İKİD, Eylül 1990, 7472-7473; Yarg. HGK, 5.6.1991, 10-249/336; İKİD, Ocak 1992, 8490-8491; Yarg. 10. HD, 2.4.1991, 9842/3412, İş ve Hukuk, Eylül 1991, 34 vd. Bu karara ekli T. *Ozanoğlu*'nun karşı oy yazısında, işverenin rapor alma yükümünü yerine getirmemesi halinde artık illiyet bağının tartışılmasına gerek olmadığı, haklı olarak dile getirilmektedir.

42 Yargıtaya göre, sigortalının trafik kazasından yararlanan oğlu için yapılan harcamalardan davalı sürücü ile sigorta şirketi m. 39 uyarınca sorumludur (10. HD, 25.5.1999,3475/3512, YHİMD, Ocak 2000, 132-133).

Söz konusu hükme göre, hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru[43] 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 rücû edilir. Hemen vurgulayalım ki, bu hükmün düzenleniş biçimi isabetli olmamıştır. Bilindiği üzere, hastalık halinde parasal yardım olarak sadece sigortalıya, kısa vadeli sigorta kollarından geçici iş göremezlik ödeneği verilmekte, gelir ise yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı halinde söz konusu olabilmektedir (SSGSSK m. 16/1,2). Hastalık halinde ayrıca genel sağlık sigortası kapsamında sigortalı ve hak sahiplerine sağlık yardımları yapılmaktadır (SSGSSK m. 63 vd). Nitekim, SSGSSK m. 76/6 hükmü, üçüncü kişiden sağlık hizmeti giderlerinin tazmin ettirileceğini öngörmektedir[44]. Bu nedenle, m. 21/4 hükmünde, hiçbir ayırım yapılmaksızın, iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık hallerinin birlikte düzenlenmiş olması, yanlış anlaşılmalara yol açabilecektir. SGKurumunun konuya ilişkin Genelgesine göre, hastalığın üçüncü kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmesi halinde Kurum, m. 21/4 hükmüne dayanarak sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin tamamını bu kişiden ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlardan kusurları oranında talep edebilecektir[45]. Genelge, öngördüğü bu düzenleme ile Kanun hükmünü açıklığa kavuşturmayı amaçlamıştır.

Kanunun 21. maddesinin son fıkrası hükmüne göre, iş kazası ve meslek hastalığında olduğu gibi hastalığın da; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş olması halinde, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler için kurumuna veya ilgililere rücu edilmez.

Ekleyelim ki, üzerinde durduğumuz konuyla bağlantılı olarak uygulamada özellikle trafik kazaları nedeniyle, sigorta şirketleri de kazada yarala-

---

43 Maddede kusur oranının belirlenmemiş olmasının Anayasaya aykırı olduğu iddiası, Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir (AYM, 15.3.2012, E. 2011/128, K. 2012/40, RG, 26.6.2012, 28335). Ancak, Yüksek Mahkeme, kararın gerekçe kısmında, iptali istenen hükmün üçüncü kişinin *kusuru oranında* sorumlu olması biçiminde anlaşılması gerektiğini belirterek; vardığı sonuç ve gerekçesi arasında bir çelişki yaratmıştır.

44 Ayrıntı için bkz.§. 24, XVII.

45 Ayrıntı için bkz. Genelge 2016/21, 7.2.2.

nan sigortalı (veya hak sahipleri) için Kurumun yaptığı giderlerden sorumlu tutulacaktır[46].

5510 sayılı Kanunun 93. maddesinin üçüncü fıkrasına göre, bu Kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücu davaları, on yıllık zamanaşımına tabidir. Zamanaşımı tarihi; rücu konusu gelir ve aylıklar açısından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar.

---

[46] Yarg. 10. HD, 7.7.1977, 863/5321; Yarg. 10. HD, 5.3.1984, 1932/2071, *Çenberci*, 304-305; Yarg. 10. HD, 25.5.1999, 3475/3512, YHİMD, Ocak-2000, 132-133.

§ 14. ANALIK SİGORTASI

I. GENEL OLARAK

Doğum olayı, doğum öncesi, doğum sırası ve doğum sonrası olağandışı kimi giderleri beraberinde getirmekte ve ayrıca sigortalı annenin belirli bir süre çalışmamasından ötürü gelir kaybına neden olmaktadır. Tek geçim kaynağı emek geliri olan sigortalının doğum nedeniyle ortaya çıkan gider artışlarını ve gelir kayıplarını, kendi mali olanaklarıyla karşılaması çok güçtür. İşte, Türkiye'de ilk kez 1946 tarihli bir kanunla (4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası) kabul edilen, 1951 tarihli Kanunla (5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortaları) da biraz daha geliştirilen ve 506 sayılı Kanunun 43-51. maddelerinde, şimdi de 5510 sayılı Kanunun 15. maddesinde düzenlenen analık sigortası, öngördüğü parasal ve sağlık yardımlarıyla, bir yandan gelir kayıplarını, öte yandan gider artışlarını önlemeyi, kısaca sigortalıya ekonomik bir güvence sağlamayı amaçlamaktadır[1].

Analık sigortası yardımları hastalık sigortası yardımlarından daha fazladır; ayrıca annenin korunması yanında çocuğun korunması da hedeflenir[2]. Öte yandan, anne ve çocuğunun korunması, tarihsel gelişim içinde ilk sosyal içerikli kanunların ortaya çıkış nedeni olmuştur. Ulusal plandaki çabalar yanında anne ve çocuğun korunması gereği uluslararası hukuk belgelerinde de ifadesini bulmuştur. Sözgelimi, 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde anne ve çocuğun özel korunma hakkı, 25. maddede şöyle dile getirilmiştir: "... Analar ve çocukların özel bakım ve yardım hakları vardır. Tüm çocuklar, evlilik içinde veya dışında doğmuş olup olmamalarına bakılmaksızın aynı sosyal korumalardan yararlanırlar". Belirtilen bu ilke ve dayandığı düşünce, çağdaş anayasaları da etkilemiştir. Örneğin, 1982 Anayasası, 50. maddesinde küçükler ve kadınların özel olarak korunacağını hükme bağlamıştır. Anayasanın bu hükmü doğrultusunda doğum yapan kadın, iş mevzuatı çerçevesinde de korunmuştur (özellikle İşK. m. 72, 73, 74). Biz burada sadece 5510 sayılı Kanun hükümlerini incelemekle yetineceğiz.

---

1 *Çenberci,* 320; *Tunçomağ*, 323; *Ozanoğlu*, T., Analık Sigortası ve Analık Sigortasına İlişkin Davalar, Çimento İşveren, Kasım 1988, 3 vd.; *Araslı*, 713 vd.; *Çakmak*, 1382 vd.; *Kurt*, 531; Şahin *Emir*, A., İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Adalet, Ankara, 2019, 359 vd.

2 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 566; *Tunçomağ,* 324; *Chauchard*, 301; *Aslanköylü*, 516.

II. SİGORTALI KADINA VEYA SİGORTALI ERKEĞİN SİGORTALI OLMAYAN KARISINA SAĞLANAN YARDIMLAR VE KOŞULLARI

5510 sayılı SSGSSK, analık halini kısa vadeli sigorta hükümleri içinde düzenlemiştir. Gerçekten, Kanunun 15. maddesinin ikinci fıkrasına göre, m. 4/1, 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[3]. Analık halinde yapılacak parasal yardım olan geçici iş göremezlik ödeneği (SSGSSK m. 18) ve emzirme ödeneği (SSGSSK m. 16) yine Kanunun kısa vadeli sigorta hükümleri kapsamında düzenlenmiştir[4].

Belirtelim ki, aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında Kanunun analık sigortasına ilişkin hükümleri uygulanmaz (SSGSSK m. 5/1, b).

5510 sayılı SSGSSK kapsamında analık sigortasında yapılan yardımlar, *"geçici iş göremezlik ödeneği"*, *"emzirme ödeneği"* ve *"sağlık yardımları"* başlıkları altında toplanabilir.

1. Sağlık Yardımları

Analık nedeniyle yapılacak tüm sağlık yardımları (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 tıbbi müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbi sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedaviler), 5510 sayılı Kanunun m. 63/1,c hükmünde, genel sağlık sigortası kapsamında düzenlenmiştir[5]. Genel sağlık sigortası, aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacağından[6], burada bu konu üzerinde ayrıca durulmayacaktır.

---

3 Ayrıca bkz. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Teb. m. 11/2.

4 Ayrıca bkz. Teb. m. 12

5 Ayrıca bkz. GSSUY m. 4 vd.

6 Ayrıntı için bkz. §. 24.

2. Emzirme Ödeneği

5510 sayılı Kanunun 16. maddesinin üçüncü fıkrasına göre, analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanunun 4. maddesinin birinci 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.

Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, Kanunun 4. maddesinin birinci 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 ise 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,* zorunludur (SSGSSK m. 16/4).

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 koşuluyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır (SSGSSK m. 16/son).

Görev ve işleri nedeniyle yurt dışında bulunan sigortalıların, tedavi gördüğü sağlık tesislerinden alacağı raporlarda belirtilen tedavi ve istirahat sürelerine ait, Kanuna göre hak kazandıkları emzirme ödeneği, raporun Kurumca tasdik edilme şartı aranmaksızın Türk Lirası olarak ödenir (SSİY m. 88/2)[7].

3. Geçici İş Göremezlik Ödeneği

a) Hak kazanma koşulları

Bilindiği gibi, analık hali, sigortalının belirli bir süre çalışmasını ve dolayısıyla ücret geliri elde etmesini engellemektedir. Bu durum sadece tıbbi

---

[7] Ayrıntı için bkz. Genelge 2016/21, 5.3. Ayrıca bkz. *Çavuş*, Ö. H. Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda Gebe ve Anne Sigortatlılara Yönelik Düzenlemeler (Gebe ve Anne Sigortalılara), Çalışma ve Toplum, 2021/1, 80-81.

gereklerin değil, bunların etkisiyle kanuni zorunluluğun da bir sonucudur. Gerçekten, İş Kanununun 74. maddesine 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 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". Aynı maddenin 2. fıkrasına göre, belirtilen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Geçici iş göremezlik ödeneğini düzenleyen SSGSSK m. 18 hükmü de İş K. m. 74 paralelinde bir düzenleme getirmektedir. Ekleyelim ki, İş Kanunu m. 74'e en son eklenen bir hükme[8] göre, doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. Ayrıca, aynı düzenlemeye göre, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene de çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullandırılır (İşK. m. 74/1)[9].

İşK. m. 74'e eklenen son cümle ile bu hakların iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan tüm işçilere uygulanacağı düzenlenmiştir. Dolayısıyla, madde 74'te düzenlenen analık halinde verilen izin ve sağlanan yardımlardan iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçiler, hangi kanuna tabi çalıştığına bakılmadan yararlanır (İşK. m. 74/son).

İşte, sigortalının anılan maddelerde belirtilen süreler içinde gelir kaybını önlemek için kendisine Kurumca, geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi

---

8 29.1.2016 t. ve 6663 s'lı K. m. 22 (RG, 10.02. 2016, 29620).

9 Aynı düzenleme ile doğum sonrası analık hali 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 halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz (İşK. m. 74/2). Söz konusu ücretsiz izin dönemi süresince sağlanacak "*yarım çalışma ödeneği*" yardımı, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır (4447 sayılı K. Ek m. 5; ayrıca bkz. § 21). Aynı Kanun ile benzer düzenlemeler, 657 sayılı Kanuna tabi çalışan ve m. 4/1, c kapsamında sigortalı sayılanlar için de getirilmiştir (Bkz. 657 sayılı Kanun m. 104/A; m. 108/B; ek m. 43; 5510 s. K. ek m. 11). Ayrıntı için bkz. *İnciroğlu*, L., Çalışanların Doğuma Bağlı Haklarında Ne Değişti?, Legal İHSGHD, S.49, C.13, 2016, 161 vd.; *Baskan*, E., Analık Halinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.1, Ocak 2016, 687 vd.; *Çavuş*, Gebe ve Anne Sigortalılara, 81 vd.

öngörülmüştür (SSGSSK m. 18, ayrıca bkz. SSİY m. 38 ve m. 40). Geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmanın önkoşulu, 5510 sayılı Kanunun m. 4/1, a ve b, 1, 2, 4 anlamında sigortalı sayılmadır (SSGSSK m. 18/1, c; SSİY m. 40/1, c)[10]. Buna göre, iş sözleşmesi kapsamında çalışanlar (SSGSSK m. 4/1, a), köy ve mahalle muhtarları ile ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olan (SSGSSK m. 4/1, b,1) veya gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olan (SSGSSK m. 4/1,b,2) veya tarımsal faaliyette bulunan (SSGSSK m. 4/1,b,4) bağımsız çalışanlar, Kanunda belirtilen koşulların gerçekleşmesi halinde geçici iş göremezlik ödeneği alabileceklerdir. Geçici iş göremezlik ödeneği, belirtilen hükümlerden de anlaşılacağı üzere, sadece kendisi sigortalı olan kadının analığı halinde verilmektedir. Dolayısıyla, sigortalı erkeğin sigortalı sayılmayan karısı, geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanma hakkına sahip değildir.

Geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmanın en önemli ikinci koşulu, hiç kuşkusuz, primle ilgilidir. Gerçekten, Kanun uyarınca, sigortalı kadın, *"…doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması…"* koşuluyla geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilir (SSGSSK m. 18/1, c; SSİY m. 40/1, c). Öbür koşullar gerçekleşmiş olsa bile, eğer doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi ödenmemişse, geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanma hakkı da söz konusu olamayacaktır. Önemle belirtelim ki, bağımsız çalışan kadın sigortalının (SSGSSK m. 4/1, b) geçici iş göremezlik ödeneği alabilmesi ikinci bir ek koşulun varlığına bağlı kılınmıştır. Gerçekten, Kanunun m. 18/2 hükmüne göre, analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması koşuluyla verilebilecektir (ayrıca bkz. SSİY m. 40/2)[11].

---

[10] Yargıtayın bir kararına konu somut olayda, davacının 27.9.2010-13.1.2011 tarihleri arasında doğum izninde olmasına karşın, işverence sigortaya hizmet bildirimi yapılmadığından, davacının iş göremezlik ve emzirme ödeneğindan yararlanamadığı kabul edilerek, yoksun kaldığı parasal haklarını işverenden talep etmesi, ilk derece mahkemesince yerinde görülerek hesaplama yapılmış olsa da; Özel Daire, 5510 sayılı Kanunun 23. maddesindeki, süresinde bildirilmeyen sigortalılıktan doğan sorumluluk hükmüne dayanarak, bu halde, sigortalı çalışmanın Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen analık hali sonucu ilgilinin gelir ve ödeneğinin Kurum tarafından ödeneceğine ancak Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafın tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarının işverene ödettirileceğine, ayrıca Kanunun 102. maddesi uyarınca işveren aleyhine idari para cezası uygulanacağına karar vermiştir (Yarg. 22. HD, 23.1.2020, E. 2016/32763, K. 2020/1123, lexpera içtihat).

[11] Bkz. Genelge 2016/21, 5.2.1.

b) Miktarı, ödenmesi ve süresi

5510 sayılı Kanun, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerini birlikte düzenlemiş ve bu hallerde verilecek geçici iş göremezlik ödeneğinin, yatarak tedavilerde 17. maddeye göre hesaplanacak günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisi olacağını öngörmüştür (SSGSSK m. 18/3; SSİY m. 40/3). İş göremezlik ödeneğinin hesaplanması biçimi, iş kazası ve meslek hastalığında olduğu gibidir[12]. Çünkü, analık halinde de sigortalının günlük kazancı esas alınarak geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı belirlenir. Günlük kazanç ise, iş kazası ve meslek hastalığında olduğu gibi, SSGSSK m. 17 ve bu maddenin atıfta bulunduğu m. 80'e göre saptanır. Bunun gibi, günlük kazançlarda dikkate alınacak sınırlar açısından SSGSSK m. 82 hükmü, analık sigortasından ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğine de uygulanacaktır[13].

Geçici iş göremezlik ödeneği, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede (56+56 gün), çoğul gebelik halinde ise, doğumdan önceki sekiz haftaya iki haftalık süre ilave edilerek (10 hafta) çalışılmayan her gün (70+56 gün) için verilir (SSGSSK m. 18/1, c; SSİY m. 40/1, c). Kadın sigortalının erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılamayacak süreler ile isteği ve doktorun onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen bu süreler için de geçici iş göremezlik ödeneği verilir (SSGSSK m. 18/1,d)[14]. Belirtilen bu istisna dışında, söz konusu ödenek, doğumdan geriye doğru olmak üzere 8 haftalık (8x7=56 günlük) sürenin ilk gününden itibaren verilmeye başlanır. Bu süreden önce de geçici iş göremezlik durumu var ise, analık sigortasından değil, koşulların varlığı halinde, hastalık sigortasına ilişkin geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanılır[15]. Sigortalı kadının doğumdan önceki istirahatının resmi sağlık kurumlarından ya da Kurumla anlaşmalı sağlık hizmet sunucuları tarafından verilmiş olmasının önemi yoktur; doğumdan önceki 56. günün başlangıcından itibaren kendiliğinden istirahat almış sigor-

---

12 Bkz. § 12, III, A, 2.

13 Ayrıntı için bkz. § 12, III, A. 2.

14 506 sayılı Kanun döneminde bir Genelge ile verilmiş olan uygulama örneği 5510 sayılı Kanun açısından da önemini korumaktadır. Buna göre, örneğin doğumuna 8 veya çoğul gebelikte 10 hafta kaldığı ve 3 hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair rapor alan kadın sigortalının işyerinde çalıştığı 35 gün (5 hafta), doğum sonuna ilave edilerek doğum sonrası iş göremezlik ödeneği 91 (56+35) gün olarak, çoğul gebelik halinde ise 49 gün (7 hafta) doğumdan sonraya ilave edilerek doğum sonrası 105 (56+49) gün olarak ödenecektir (8.8.2003 t. ve 3-221 Ek Genelge; ayrıca bkz. SSİY m. 40/1, c).

15 *Çenberci,* 333; *Tunçomağ*, 328-329.

talı kadın bile, diğer koşullar gerçekleşmişse, geçici iş göremezlik ödeneği isteyebilir[16]. Doğumdan önceki 8 haftalık kanuni izin süresini (çoğul gebelik halinde 10 hafta), erken doğum nedeniyle tam olarak kullanamayan sigortalı kadına, Kurum, çalışmış olduğu süreler için de geçici iş göremezlik ödeneği vermekle yükümlü tutulamaz. Çünkü SSGSSK m. 18/1 geçici iş göremezlik ödeneğini, "kadının çalışmadığı her gün için" öngörmüştür. Aynı esas 506 sayılı Kanunun 49. maddesinde de belirtilmişti.

Burada üzerinde durulması gereken bir başka konu, sigortalı kadının 16 haftalık istirahat ve ödenek süresinin erken doğum durumunda kısalmış olup olmayacağı konusudur. 506 sayılı Kanunun 49. maddesi hükmünde olduğu gibi, 5510 sayılı Kanunun 18. maddesi, doğum yapan sigortalı kadına doğumdan önce ve sonraki sekizer haftalık sürelerde çalışmadığı her gün için, geçici iş göremezlik ödeneği verilmesini, yani toplam olarak 16 hafta ücretli dinlenmesinin sağlanmasını ve bu ödeneğin hiçbir şekilde kesilmemesini öngörmüştür. Bu nedenle, erken doğum halinde de bu sürenin kısaltılmaması, doğumdan sonraki süreye eklenmesi gerekir[17]. Nitekim, daha önce savunduğumuz görüş[18] doğrultusunda, SSGSSK m. 18/1, d bendinde 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, sigortalı kadının erken doğum yapması halinde, doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılamayacak sürelerin doğum sonrası istirahat süresine eklenmesi esasına yer verilmiştir. Böylece, doğum tarihi kesin olarak saptanamayacağına, birkaç günden birkaç haftaya kadar değişebileceğine göre, iş göremezlik süresini topluca dikkate almak daha adil ve daha pratik olacak, uygulamadaki hesaplara da kolaylık kazandıracaktır.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin sona ereceği tarih, kanuni geçici iş göremezlik durumunun sona erdiği tarih olarak kabul edilen doğumdan sonraki 8. haftanın bitim tarihidir. SSGSSK m. 18/1, d uyarınca, doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, çalışılan süreler kadın sigortalının doğum sonrası sürelerine ekleneceğinden, doğum sonrası 13. haftanın bitim tarihine kadar kendisine geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir (SSİY m. 40/1, c). Şu halde, bu olasılık dışında sigortalı kadına, çalışmış olmamak koşuluyla, bu doğumdan sonra sekiz hafta, yani 56 gün süresince de analık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Sigortalı kadının söz konusu 8 haftanın bitiminde de geçici iş göremezlik durumu devam ediyorsa, kendisine analık sigortasındaki ödeneğin verilmesine devam edilip edilemeyeceği sorusu

---

16 *Tunçomağ*, 329.

17 *Güzel/Özkaraca,* 4958 ve 5073 sayılı Kanunlar ile Yapılan Değişiklikler, 453.

18 Bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu,* 13. bası, 415.

önem kazanmaktadır. SSGSSK m. 18/1,c hükmünün kesin ifadesi dikkate alındığında, bu soruya olumsuz yanıt vermek gerekecektir. Çünkü anılan madde, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede geçici iş göremezlik ödeneğinin verileceğini düzenlemiştir. Maddenin bu kesin ifadesi, 8. haftanın bitiminden sonra da analık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesine engeldir. 506 sayılı Kanun döneminde savunulan bir görüşe göre, geçici iş göremezlik ödeneğinin hastalık sigortasından ve ona ilişkin esaslar dahilinde verilmesi söz konusu olabilecektir[19]. 5510 sayılı Kanun açısından da hastalık haline ilişkin hükümlerin uygulanması düşünülebilir. Ancak sorunu İşK. m. 74/2 ışığında değerlendirdiğimizde, geniş bir yorumla, 506 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi[20], 5510 sayılı Kanun açısından da tersi bir çözüme varılabilir: İş Kanununun anılan hükmüne göre, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık süreler, işçinin sağlık durumuna ve işinin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra, hekim raporuyla artırılabilir. Böyle bir olasılıkta, doktor raporuyla uzatılan süreler kadar analık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi daha isabetli olacaktır.

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.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödeme zamanı, SSİY m. 40 ile düzenlenmiş bulunmaktadır. Buna göre geçici iş göremezlik ödeneği, buna ilişkin belge veya bilgilerin Kuruma intikalini izleyen yedi iş günü içinde geçmiş süreler için sigortalıların kendilerine, kanuni 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 (SSİY m. 40/8).

Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi esnasında, bir veya birden fazla işyerinde çalışan 4/1, a hükmü kapsamındaki sigortalının, istirahatlı olduğu dönemde işyerinde çalışıp çalışmadığı; kazanç hesabına giren döneme ilişkin aylarda, prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızi ödemeler; sağlık hizmet sunucusuna müracaat ettiği/istirahatın başladığı tarih itibarıyla prim ödeme halinin devam edip etmediği, işveren tarafından Kuruma elektronik ortamda

---

19 *Çenberci*, 334; *Tunçomağ*, 328-329.

20 *Çenberci*, 334; *Ozanoğlu*, Analık Sigortası, 8.

bildirilir (SSİY m. 40/9). Kanunun m. 4/1, b hükmü kapsamındaki sigortalılardan ise sadece, istirahat raporlarıyla birlikte istirahatli olduğu dönemde işyerinde çalışmadığına dair yazılı veya elektronik ortamda beyanı istenir, bunların dışında bilgi ve belge istenmez (SSİY m. 40/12)[21].

Geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usul ve esaslara göre Kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir (SSGSSK m. 18/6).

SSİY m. 40/10 hükmünde yapılan en son değişiklikten[22] önce, hastalık halinde olduğu gibi, analık sigortasında da; sigortalının, geçici iş göremezlik ödeneği almasına esas istirahat raporu süresi içinde, sigortalılık halinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, istirahat süresince geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeye devam edilmekteydi. Yapılan bu değişikliğe göre ise, sigortalılığın sona erdiği tarihten sonra en fazla onuncu güne kadar geçici iş göremezlik ödeneği verilebilecektir (SSİY değişik m. 40/10). Söz konusu bu değişiklik ile Yönetmelik, Kanunun 9. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan; "hastalık ve analık hükümlerinin uygulanmasında sigortalılık" aynı maddenin birinci fıkrasında belirtilen tarihleri "takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılır" düzenlemesine uygun hale getirilmiştir.

Anılan sürelerin hesabında Kanunun 24. maddesinde düzenlenen kısa vadeli sigorta kollarında dikkate alınmayan sürelere ilişkin Kurumda mevcut bilgiler ile sigortalılar tarafından ibraz edilen belgelere göre tespit edilecek süreler bilgi işlem ortamında kaydedilir (SSİY m. 40/11).

Görev ve işleri nedeniyle yurt dışında bulunan sigortalıların, tedavi gördüğü sağlık tesislerinden alacağı raporlarda belirtilen tedavi ve istirahat sürelerine ait, Kanuna göre hak kazandıkları geçici iş göremezlik ödenekleri, bu ödeneklere ait belgelerin ilgili ülkede bulunan Ülkemiz dış temsilciliklerince onanması halinde, raporun Kurumca tasdik edilme şartı aranmaksızın Türk Lirası olarak ödenir (SSİY m. 88/2).

c) Geçici iş göremezlik ödeneğinin azaltılması, ödenmemesi ve geri alınması

Kanun hükmü önce, sigortalının hekim tavsiyelerine uymamasının yaptırımını düzenlemektedir. Buna göre, geçici iş göremezlik ödeneğinin; ceza

---

21 Ayrıca bkz. Genelge 2016/21, 5.2.2.

22 Bkz. RG, 5.12.2017, 30261.

sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının analık 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 (SSGSSK m. 22/1, a; SSİY m. 44/1, a).

Kanun hükmüne göre 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 (SSİY m. 44/1, ç). Ekleyelim ki, SSİY m. 44/3 uyarınca, sigortalılara ait raporda, istirahat süresi sonunda çalışır kararı varsa ayrıca çalışabilir belgesi aranmaz. Geçici iş göremezlik ödeneği ödenirken sigortalının istirahatlı olduğu devrede çalışmadığının işveren tarafından beyan edilmesi ve belgelenmesi gerekir (SSGSSK m. 22/1, d).

İkinci Alt Ayırım

Uzun Vadeli Sigorta Türleri

§ 15. MALULLÜK SİGORTASI

I. GENEL OLARAK

510 sayılı Kanun, 506 sayılı Kanunda olduğu gibi, her bir sosyal riski güvence altına alan bir sosyal sigorta sistemi benimsememiş[1], sosyal tehlikeleri kendi içinde gruplandırarak uzun vadeli sigorta kolu ile kısa vadeli sigorta kolu olmak üzere iki sigorta kolu içinde düzenlemiştir. Malullük durumu uzun vadeli sigorta kolu içinde düzenlenen ilk sosyal tehlikedir[2].

Malullük, yaşlılık ve ölüm gibi kalıcı ve sürekli etki yaratır. Bu nedenle bu kapsamda yapılan yardım da süreklilik taşır. Malullük nedeniyle aylık bağlanmasının temelinde bazı nedenlerle çalışma gücünü kısmen veya tamamen yitiren, bu nedenle ekonomik durumu sarsılan sigortalıya maddi destek sağlamak yatar[3]. Malul duruma düşmesi nedeniyle çalışamayan ve ücretinden yoksun kalan sigortalıya mahrum kaldığı bu gelir, uzun vadeli sigorta kolundan sağlanır ve malullük durumunun devamı süresince verilir. Bu sigorta dalından malullük aylığına hak kazanmak için yaşlılık aylığı bağlanması için gerekenden daha kısa bir sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı yeterli olmaktadır[4].

---

1 Bu konuda bkz. *Caniklioğlu*, 5510 Sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı, 145.

2 Ülkemizde malullük sigortası, 1.4.1950'de 5417 sayılı "İhtiyarlık Sigortası Kanunu" ile başlatılmış (RG., 8.6.1949, 7227), daha sonra bunun yerine 4.2.1957 tarih ve 6900 sayılı "Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu" geçmiş (RG., 13.2.1957, 9534); ardından konu 17.7.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile (RG., 29, 30, 31 Temmuz, 1 Ağustos 1964, 11766-11779) düzenlenmiş ve nihayet 5510 sayılı Kanunla son biçimini almıştır. 2019 yılı itibariyle malullük aylığı bağlananların sayısı 126.947'dir, http://www.sgk.gov.tr

3 *Tunçomağ,* 369; *Tuncay/Ekmekçi,* 478; *Caniklioğlu,* 5510 Sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı, 145; *Akın*, Levent: 5510 Sayılı Yasa'nın Maluliyet Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 9, Mart 2008, 133; *Arıcı*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 352; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 267.

4 *Şakar,* Sosyal Sigortalar Uygulaması, 233; *Araslı*, 727 vd.; *Çakmak*, 1396 vd.; *Caniklioğlu*, 5510 Sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı, 145; *Uşan*, 199; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 267.

II. MALULLÜK AYLIĞI

1. Aylık Bağlama Koşulları

Malullük aylığının bağlanabilmesi için aranan koşullar: Malul olma, belli süre sigortalı bulunma, belirli süre prim bildirilmiş olma, işten ayrılma ve Kuruma başvurmadır[5]. Bu koşulların gerçekleşmesi ile birlikte sigortalıya malullük aylığı bağlanacaktır. Belirtelim ki, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra bağlanan aylıklar için 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılır. Ancak, 506, 1479, 2925 ve 2926 sayılı Kanunlara göre bağlanan veya hak kazanılan aylık, gelir ve diğer ödenekler ile 5454 sayılı Kanunun 1. maddesine göre ödenmekte olan ek ödemenin verilmesine devam edilir. Bu gelir ve aylıkların durum değişikliği nedeniyle artırılması, azaltılması, kesilmesi veya yeniden bağlanmasında, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümleri uygulanır (geç. m. 1/2)[6].

a) Malul olma

5510 sayılı Kanun, 25. maddesinde kimlerin malullük sigortası açısından malul sayılacağını düzenleyerek, bunları iki grupta toplamıştır. Bunlar, m. 4/1, (a) ve (b) bendine göre sigortalı olanlar için çalışma gücünü veya iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü en az %60 oranında kaybedenlerdir[7, 8].

---

5 Ayrıntı için bkz. *Ozanoğlu,* "Malullük Sigortası", Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1988, 3-10; *Kurt,* 692.

6 Bu düzenlemenin isabetli olduğunu belirtmek gerekir. Nitekim Yargıtay 10. HD de verdiği bir kararda geç. m. 1'deki düzenlemeye benzer bir sonuca ulaşmıştır. Yargıtay kararına konu olayda, davalı Kurumca, 506 sayılı Kanunun malullük sigortası hükümlerine göre 01.01.1990 tarihinden itibaren davacıya bağlanan aylık, sosyal güvenlik destek primine tabi sigortalı olarak çalışmaya başlaması, ardından işten ayrılıp yeniden tahsis başvurusunda bulunması üzerine yapılan muayene ve kontroller sonucunda çalışma gücünü en az 2/3 oranında yitirmediği gerekçesiyle davacının talebi reddedilmiştir Davacının açtığı dava da aynı gerekçeyle reddedilmiştir. Yargıtayın ise, bizce de isabetli olarak, malullük tespitinin sigortalıya aylık bağlandığı dönemdeki hükümlere göre saptanması gerektiğine karar vermiştir, (Yarg. 10. HD., 23.10.2008 E. 2007/12468, K. 2008/13241; www.legalbank.net) Karar ve değerlendirmesi için bkz. *Güzel*, 2008 Yılı Kararları, 338-339.

7 Çalışma gücü kaybı ve meslekte kazanma gücü kaybı kavramları hakkında bkz. *Tuncay*, 5510 sayılı Kanun Açısından Uzun Vadeli Sigorta Kolları, 47; *Caniklioğlu*, 5510 Sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı, 147; *Akın*, Levent, Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, Ankara 2007, 164 vd.; *Sümer,* Sosyal Güvenlik, 200.

8 506 sayılı Kanundaki hastalık sigortasından yapılan tedavi sonunda çalışma gücünün en az 2/3'ünü yitirdiği belgelenen kişilerin malul sayılacağına ilişkin hüküm, bizce de isabetli olarak, 5510 sayılı Kanuna alınmamıştır. Zira bu olasılıkta da çalışma gücünün 2/3'ünü kaybetme koşulu arandığı için söz konusu koşul olasılık gereksiz hale gelmişti (*Caniklioğlu*, 5510 Sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı, 146 vd.; *Akın*, Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, 158-159).

Kanunda m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanlar için ise daha farklı bir malullük durumu belirlenmiştir. Buna göre, m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanların ya çalışma gücünü en az %60 oranında kaybetmiş olmaları ya da vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybetmeleri gerekmektedir. Bu koşulun dışında ayrıca, malullüğün çalışmaya başladıktan sonra ortaya çıkması ve durumun sağlık raporuyla tespit edilmesi gerekir.

Yukarıda belirttiğimiz iki halden birinin varlığı sigortalının malul sayılması için yeterlidir. Bu nedenle uyuşmazlık halinde mahkeme, bu durumları ayrı ayrı dikkate alarak kararını vermelidir[9].

aa) İş sözleşmesine göre çalışanlarla bağımsız çalışan sigortalılar (m. 4/1, a, b) açısından

aaa) Çalışma gücünü yüzde altmış oranında yitirmek

Çalışma gücünü yitirme oranı en az %60 olmalıdır. Bunun altındaki azalmalar malullük aylığı bağlanmasına yetmeyecektir. Buna karşılık malul sayılmak için çalışma gücünü kaybettiren nedenin önemi yoktur. Bu neden işle ilgili olsun olmasın, çalışma gücü kaybı %60 yoğunluğa yol açmışsa aylık bağlanacaktır. Ayrıca olayda sigortalının kusurunun olup olmaması da önemli değildir[10].

Sigortalının çalışma gücünü en az %60 oranında yitirdiği Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilir (m. 25/1).

Güvenlik korucuları için Kanunda özel bir hüküm bulunmaktadır. Buna göre, güvenlik korucularının veya valiliğin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, çalışma gücünün en az %60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen güvenlik korucuları malûl sayılırlar (Ek m. 15/3).

Sigortalıların *maluliyet oranlarının tespiti* daha önce Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği ile belir-

---

9 Yarg. 21. HD., 14.10.2002, 6721/8552, karar ve değerlendirmesi için bkz. *Caniklioğlu,* 2002 Yılı Kararları, 366.

10 *Tunçomağ,* 370; *Tuncay/Ekmekçi,* 478-479; *Başaran,* 158; *Aslanköylü*, 2009 Bası, 880*; Ünal,* 119; *Korkusuz/Uğur*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 339; *Sümer*, Sosyal Güvenlik, 200.

lenirken 2013 yılında "Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliği"[11] çıkarılmış, bu Yönetmelikle Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde yer alan; çalışma gücü kaybı, vazife malullüğü, harp malullüğü ile erken yaşlanma durumlarının tespiti ile ilgili tüm hükümler yürürlükten kaldırılmış, bu kavramlar Maluliyet Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde düzenlenmiştir (m. 23). 2021 yılında Maluliyet Tespit İşlemleri Yönetmeliği de yürürlükten kaldırılmış yerine Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği[12] çıkarılmıştır. Böylece sigortalıların *çalışma gücü kayıp oranları* Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliğine göre[13] belirlenirken *meslekte kazanma gücü kayıp oranı* Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğine göre belirlenmeye devam edilecektir[14].

Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliğine göre, maluliyet tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkili hastaneler; a) Sağlık Bakanlığı tarafından sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkilendirilmiş *devlet hastaneleri ile eğitim ve araştırma hastaneleri*, b) *Devlet üniversite hastaneleri,* c) belgelenmesi kaydıyla, (a) ve (b) bentlerinde belirtilen hastaneler dışında kalan yataklı sağlık hizmeti sunucularının *yoğun bakımında tedavisi devam eden ve başka bir hastaneye nakli hayati risk taşıyanlar için yatmakta olduğu hastanelerdir,* (Maluliyet ve ÇGKTİ Yön. m. 11/1).

Bunun dışında Yönetmelikte önceki Yönetmelikten farklı olarak ağır, orta ve hafif düzeyde çalışma gücü kaybı kavramlarına da yer verilmiş, çalışma gücünün en az %60'ının kaybedilmesi *ağır düzeyde çalışma gücü kaybı* olarak kabul edilmiştir (m. 4/1, a). Çalışma gücünün en az %50-59 arasında kaybedilmesi orta düzeyde; en az %40-49 arasında kaybedilmesi ise hafif düzeyde çalışma gücü kaybı sayılmıştır (Bkz. Yön. m. 4/1, e; m. 4/1, k).

---

11 RG., 03.08.2013, 28727.

12 RG., 28.09.2021, 31612.

13 Yargıtay da malullüğün tespitinde Maluliyet Tespit İşlemleri Yönetmeliğine göre (şimdi: *Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliğine* göre) işlem yapılması gerektiğini belirtmektedir. Yargıtaya göre, "Somut olayda, Adli Tıp 3. İhtisas Kurulu'nca 11.10.2008 tarih ve 27021 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğine göre değerlendirme yapılmış olup, 03.08.2013 tarih ve 28727 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Maluliyet Tespit İşlemleri Yönetmeliği kapsamında bir belirleme yapılmadığından raporun eksik olarak düzenlendiği ve bu eksikliğin giderilmesi gerektiği anlaşılmaktadır". Yarg. 21 HD., 11.06.2019, E. 2019/516, K. 2019/4194, (www.kazanci.com). Önemle ekleyelim ki bundan sonra bu tespitlerin Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliğine göre yapılması gerekecektir.

14 Belirtelim ki, Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliğinin uygulanmasına ilişkin esaslar 2013/34 sayılı Genelgede gösterilmiştir. Ancak bu Genelge de yeni yönetmelikten sonra muhtemelen değiştirilecektir. Ancak iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin hususlar eskiden olduğu gibi 2011/49 sayılı Genelge ile düzenlenmiştir.

Yönetmelikte kimlere malul denileceği de ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir (Yön. m. 5/2).

Sigortalının çalışma gücünü ağır düzeyde (en az %60 oranında) kaybedip kaybetmediğinin tespitinde Yönetmelik ekinde yer alan *hastalık listesi esas alınır* (Yön. m. 5/1). m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanların malul olup olmadıkları m. 4/a ve m. 4/b'lilere göre bazı farklılıklar taşıdığı için Yönetmelik m. 5/5'de buna uygun olarak özel düzenlemelere de yer verilmiştir.

Alman Hukukunda, "çalışma gücü kaybı" kavramına karşılık, "gelir elde edemezlik"[15], meslekte kazanma gücü kaybı yerine "mesleği yürütemezlik" kavramları kullanılmakta[16], tıbben saptanan çalışma gücü kaybı ya da meslekte kazanma gücü kaybının sigortalının gelir elde etme yeteneğine etkisi de dikkate alınmaktadır.

Belirtelim ki, Alman Hukukunda gelir elde edemezlik ya da mesleği yürütemezlik nedenlerine dayalı aylık bağlanması konusunda 2000 yılında değişiklik yapılmış ve bu konudaki bazı esaslar ve tanımlamalar değişmiştir[17]. Yeni tanımlamayla gelir elde edemezlik, tam gelir elde edemezlik ve kısmi gelir elde edemezlik olarak ikiye ayrılmaktadır[18]. Kısmi gelir elde edemezlik, sigortalının bir hastalık ya da sakatlık nedeniyle öngörülemeyen bir süre için çalışma piyasasının olağan koşulları altında günlük *en az altı saatlik gelir elde edemez* duruma düşmesidir (§ 43 Abs. 1, S. 2, SGB VI)[19]. Buna göre, çalışma piyasasının olağan koşulları altında günlük en az altı saat gelir getirici faaliyette bulunabilen kimse gelir elde edemez (geliri azalmış) sayılmayacaktır (§ 43 Abs. 3, S.1, SGB VI). Tam gelir elde edemezlik ise, sigortalının bir hastalık ya da sakatlık nedeniyle öngörülemeyen bir süre için çalışma piyasasının olağan koşulları altında günlük en az *üç saatlik gelir elde edemez* durumda olmasıdır[20]. Belirtelim ki, gelir elde edemezliğin saptanmasında ölçü olarak, sigortalının genel çalışma piyasasında düşünülebilecek *herhangi bir faaliyette gelir elde edebilme yeteneği* dikkate alınmaktadır.

Alman Hukukunda bir başka sosyal tehlike olarak düzenlenen mesleği yürütemezlik ise, 2000 yılında yapılan değişiklik sonucunda, 02.01.1961'den önce doğan sigortalılar bakımın-

---

15 *Sözer*, 40; *Gitter*, Wolfgang/*Schmitt*, Jochem: Sozialrecht, 5. Auflage, München 2000, 215, RdNm., 26 vd.

16 *Sözer*, 35; *Gitter*/*Schmitt, 219,* RdNm., 43.

17 Kanun bu konuda 2.2.1961 tarihinden önce ve sonra doğanlar arasında ayırım yapmış ve anılan tarihten sonra doğan sigortalılar bakımından sadece gelir elde edemezlik kavramını esas almıştır. Anılan tarihten önce doğan sigortalılar bakımından ise gelir elde edemezlik kavramının yanında mesleği yürütemezlik de dikkate alınmaktadır. Bu konuda bkz. *Gitter*/*Schmitt,* 216, RdNm., 28 vd.

18 Ayrıca diğer ülke uygulamaları hakkında bkz. *Akın*, Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, 165-170; *Ünal,* 37 vd.

19 *Eichenhofer*, Eberhard: Sozialrecht, 5. Auflage, Tübingen 2004, 174, RdNm., 319; *Gitter*/*Schmitt,* 216, RdNm., 27.

20 *Gitter*/*Schmitt,* 223, RdNm., 64; *Eichenhofer,* 174, RdNm., 319.

dan uygulama alanı bulmaktadır. Kanuna göre, hastalık ya da sakatlık nedeniyle gelir elde etme yetenekleri, benzer eğitimi almış, aynı derecede bilgi ve yeteneklere sahip, bedensel, zihinsel ve ruhsal açıdan sağlıklı sigortalılarla karşılaştırıldığında, 6 saatin altına düşmüş olan sigortalılar mesleği yürütemez sayılmaktadır[21].

Türk Hukukunda, çalışma gücündeki azalma oranı, sadece tıbbi ölçülere göre Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarınca verilecek raporlar esas alınarak belirlenmektedir (m. 25). Gerçekten, Türk sisteminde raporlar sadece sigortalının bedeni ve ruhi durumunu dikkate almakta "çalışma, iş bulma olanaklarını" ise dikkate almamaktadır. Oysa Alman Sosyal Güvenlik Sisteminde, işgücünün ekonomik değeri ve emek piyasasında iş bulma şansı da dikkate alınmaktadır. Türk Hukukunda da benzer yönde düzenleme yapılması isabetli olacaktır[22].

bbb) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %60 oranında yitirmek

Malullüğe yol açan ikinci neden, iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgilidir. Bu olasılıkta malullük aylığı bağlanması iki koşula tabi kılınmıştır: Malullüğün, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanması ve meslekte kazanma gücünün en az %60 oranında kaybedilmesi.

1° İş kazası veya meslek hastalığından doğan engellilik: İş kazası ve meslek hastalığı, Kanunun 13 ve 14. maddeleri ile Güç Kaybı Yönetmeliğinin ekinde yer alan Meslek Hastalıkları Listesinde belirlenmiştir. Bir olayın iş kazası ya da bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi, Kanundaki tanımlara uymasına veya düzenlenen listede yer almış olmasına bağlıdır.

Kanuna göre belirlenmiş hastalıklar dışındaki bir hastalık da meslek hastalığı sayılabilir (m. 14/3). Ancak bunun ayrıca kanıtlanması gerekir. Bu konuda Kurumla sigortalı arasında çıkacak uyuşmazlıklar Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır (m. 14/son). Bu karara karşı yargı yoluna başvurulabilmesi Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu Kararı ile kabul edilmiştir[23].

Bu olasılığın özelliği, çalışma gücü kaybından farklı olarak meslekte kazanma gücünü kaybettiren olayın muhakkak iş kazası veya meslek hastalı-

---

21 *Gitter/Schmitt,* 219, RdNm., 43.

22 Birleşik Krallık Hukukunda ise "çalışma gücünde azalma" veya "işgöremezlik" değil, "iş görebilme" ve "çalışma yeterliliği" üzerinde durulmaktadır. Bu şekilde bir düzenlemenin esas alınarak Türk Hukukunda mevzuat değişikliği yapılması yönündeki öneri için bkz. *Ünal,* 39, 176-177, 201-202.

23 YİBK, 28.6.1976, 6/4, (RG., 26.7.1976, 15658).

ğından kaynaklanmasıdır. İş kazası ve meslek hastalığı dışındaki bir nedenle meslekte kazanma gücü %60 veya daha fazla yitirilmiş olsa da, -eğer çalışma gücü kaybı %60 veya daha fazla değilse-, malul sayılmak mümkün olmayacaktır. Örneğin, trafik kazası veya hastalık nedeniyle ortaya çıkan meslekte kazanma gücü kaybı %60 oranında da olsa, sigortalıya malullük aylığı bağlanmasını gerektirmez[24]. Buna karşılık bu olay aynı zamanda "çalışma gücünün %60'ının kaybına" (m. 25/1) yol açmışsa, bu durumda sigortalıya malullük aylığı bağlanabilecektir.

Güç Kaybı Yönetmeliğine göre, m. 4/1, (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalıların meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü kaybı oranlarının tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye Sağlık Bakanlığı meslek hastalıkları hastaneleri ile eğitim ve araştırma hastaneleri ve Devlet Üniversitesi hastaneleri yetkilidir (Güç Kaybı Yön. m. 5/2).

2° Engelliliğin meslekte kazanma gücünün %60'ını kaybettirmiş olması: İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan meslekte kazanma gücü kaybının da en az %60'a ulaşması halinde malullük aylığı bağlanması gerekmektedir. Meslekte kazanma gücünün ne oranda azaldığının saptanması ise, Güç Kaybı Yönetmeliğinin 18. ve devamındaki maddelerde düzenlenmiştir.

Yönetmeliğe göre, "iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelen arızalar sonucunda, sigortalının meslekte kazanma gücünün ne oranda azalacağına ilişkin hesaplama, Meslekte Kazanma Gücü Kayıp Oranı Tespit Cetvellerinde (Ek-3) yer alan A, B, C, D ve E cetvellerine göre yapılır." (Güç Kaybı Yön. m. 22/1).

A cetveli, arıza veya hastalığın vücuttaki yerini ve çeşidini; B cetveli, sigortalının çalıştığı iş kolları ve meslek veya iş çeşidi listelerini; C cetveli, sürekli işgöremezlik simgelerini göstermekte ve A cetvelindeki listelere paralel olarak arızanın vücuttaki yerine göre 14 tabloyu içermektedir. D cetveli, arızanın ağırlık ölçülerine ve sürekli iş göremezlik simgelerine göre meslekte kazanma gücünün azalma oranını belirlemede kullanılmaktadır. Bulunan oran 38-39 yaşlarındaki bir sigortalının meslekte kazanma gücündeki kayıp oranıdır. Son olarak E cetveli kullanılarak, D cetveline göre bulunan orana ve sigortalının yaşına göre meslekte kazanma gücündeki azalma belirlenir (Güç Kaybı Yön. m. 22). Görüldüğü gibi, meslekte kazanma gücü kayıp oranının tespitinde, iş kazası ve meslek hastalığının türü, çalışılan işkolu ve işyeri ile sigortalının yaşı etkili olmaktadır.

bb) Devlet memurları (m. 4/1, c) açısından

4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı olanlar da, kural olarak çalışma güçlerini en az %60 oranında kaybettikleri takdirde malul sayılacaklardır[25].

---

[24] *Tunçomağ,* 371; *Çenberci,* 340.

[25] Bu konudaki geniş açıklamalar için bkz. Kamu Görevlilerinin Maluliyet İşlemleri Hakkında Tebliğ (RG., 09.10.2008, 27019).

Ancak bunun dışında, söz konusu sigortalılar vazifelerini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücü kaybına uğrarlarsa yine malul olarak kabul edileceklerdir (m. 25/1). Bu olasılıkta sigortalının salt vazifesini yapamayacak duruma düşmesi malul sayılması için yeterli görülmüştür[26]. Hastalığı sonucu vazifelerini yapamayacak duruma düşenler ise, hastalıkları kanunlarında tayin edilen sürelerden fazla devam etmesi koşuluyla, hastalıklarının mahiyetine ve doğuş sebebine göre malul veya vazife malulü sayılacaklardır (m. 25/5).

Buna karşılık, yedek subay, yedek astsubay veya erbaş ve er olarak ya da talim, manevra, seferberlik veya harp dolayısıyla görevleri ile ilgileri kesilmeksizin silah altına alındıkları dönemde malul olup, bu malullükleri asıl görevlerini veya işlerini yapmaya mani olmayanlar hakkında, bu hastalık veya engellilikleri sebebiyle malullük sigortasına ilişkin hükümler uygulanmaz (m. 25/3).

Kanuna göre, m. 4/1, (c) bendi kapsamındaki sigortalıların yazılı talepleri halinde, malullük sigortası hükümleri uygulanmaksızın malullüklerinin mani olmadığı başka vazife veya sınıflara nakil suretiyle tayinleri yapılmak üzere istifa etmiş sayılırlar. İstemeleri halinde bu kişiler hakkında daha sonra da malullük hükümleri uygulanabilir. Ancak, kurumlarında başka vazife ve sınıflara nakli mümkün olanlardan özel kanunlarına göre yükümlülük süresine tabi olanlar, bu yükümlülüklerini tamamlamadıkça veya maluliyetlerinin yeni vazifelerine de mani olduğuna dair usulüne uygun yeniden rapor almadıkça bu haklarını kullanamazlar (m. 25/4).

Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliğine göre, maluliyet kararlarında; a) Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde çalışan askeri ve sivil personel ile askerlik görevi yükümlüleri için, 31/10/2016 tarihli ve 2016/9431 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Sağlık Yeteneği Yönetmeliği; b) İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışan personel için, 3/1/2018 tarihli ve 30290 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Emniyet Teşkilatı Sağlık Şartları Yönetmeliği; c) 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun kapsamında çalışan ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi koruma güvenlik görevlileri için belirlenen 26/6/2021 tarihli ve 31523 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Özel Güvenlik Görevlileri Sağlık Şartları Yönetmeliği, hükümleri gözetilerek Kurum Sağlık Kurulunca karar verilir (m. 5/5). Vazife malullüğü halinde ise maluliyet derecelerine, 13/7/1953 tarihli ve 4/1053 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Vazife Malullüklerinin Nevileri ile Dereceleri Hakkında Nizamname hükümleri[27] esas alınarak Kurum Sağlık Kurulunca karar verilir (m. 5/6).

---

26 *Akın*, Yeni Malullük Aylığı, 884.

27 13.7.1953 tarihli ve 4/1053 sayılı BKK ile yürürlüğe konulmuştur, (RG., 15.08.1953, 8485).

b) Malullüğün çalışmaya başladıktan sonra ortaya çıkması

Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başlayan, zaten malul sayılmayı gerektirecek durumda ise kendisine malullük aylığı bağlanmaz (m. 25/2). Ancak sigortalının sakatlığı, çalışmaya başladığı tarihte daha hafif olmakla beraber, sigortalı olduktan sonra belli yoğunluğa ulaşmışsa (%60 çalışma gücü kaybı veya %60 meslekte kazanma gücü kaybı[28] ya da vazifesini yapamayacak durumda olmak) kendisine yine malullük sigortası yardımları yapılır[29]. Yargıtay kararları da bu yöndedir[30].

Yargıtaya göre, ilk kez çalışmaya başladığı tarihte malul sayılmayı gerektirecek derecede hastalık veya arızası varsa, sigortalı bu hastalık ve arıza nedeniyle malullük aylığından yararlanamaz[31].

Önemle ekleyelim ki, Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliğine göre, çalışma gücünü ağır düzeyde kaybetmiş haliyle ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başladığı ancak daha sonra ortaya çıkan *farklı bir hastalık nedeniyle çalışma gücünü ağır düzeyde kaybettiği belgelenenler de* malul sayılırlar (m. 5/1, c). Yönetmelik hükmünün sigortalı lehine olsa da Kanuna uygunluğu tartışmaya açık olmakla beraber Yönetmelikle sonradan gelişen ve % 60 oranını geçen bir çalışma gücü kayıp oranının önceki çalışma gücü kaybından ayrılarak maluliyette tek başına değerlendirmeye alındığı anlaşılmaktadır ki, kanaatimizce isabetli bulunmalıdır.

İlk defa sigortalı olarak çalışmadan maksat sadece 5510 sayılı Kanuna göre çalışmaya başlama değildir. 5510 sayılı Kanun m. 38/1'e göre, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının uygulanmasında dikkate alınacak sigortalılık süresinin başlangıcı, mülga 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu, mülga 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Hakkında Kanunlar da dahil olmak üzere 5434, 1479, 2925 2926 sayılı kanunlar ile 506 sayılı Kanun geç. m. 20 kapsamında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olarak ilk defa kapsama girilen tarihtir (f. 2).

---

28 5510 sayılı Kanun m. 25/2'de, "sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce sigortalının çalışma gücünün %60'ını veya vazifesini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü kaybettiği önceden veya sonradan tespit edilirse" (m. 25/2), sigortalı hakkında malullük sigortası hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmektedir. Anılan fıkrada "meslekte kazanma gücünün %60'ının" kaybedilmesinden söz edilmemektedir. Fakat fıkranın bu durumu da kapsadığı kabul edilmelidir.

29 *Tuncay*, 5510 sayılı Kanun Açısından Uzun Vadeli Sigorta Kolları, 49.

30 Yarg. 10. HD., 13.5.1976, 2957/3754 (*Çenberci,* 345; *Başaran,* 161); Özellikle Yarg. 10. HD., 25.6.2001, 4606/4920 ve karara ilişkin Başterzi'nin ayrıntılı değerlendirmesi (Yargıtay Kararları, 2001, 41 vd.).

31 Yarg. 10. HD., 13.11.2000, 6553/7075, Tüba/İİÇB 1335, 4.6.2001, 6; aynı yönde Yarg. 10. HD., 15.5.2000, 3396/3441, kararın değerlendirilmesi için bkz. *Tuncay,* 2000 Yılı Kararları, Tebliğ, 35; *Aslanköylü*, 10. bası, 754 vd.; *Çakmak,* 1330.

Bunun dışında Kurumun 2011/9 sayılı Genelgesine göre, sosyal güvenlik sözleşmelerine göre aylık taleplerinde sözleşmeli ülkedeki çalışmaya başlanılan tarih Türkiye'deki çalışmadan önce ise, sözleşmeli ülkedeki çalışmaya başlanılan tarih ilk defa sigorta olarak çalışma kabul edilecektir. Borçlanmalarda ise borçlanılan sürenin sigortalılığın başlangıcından önce ya da sonra olmasına göre işlem yapılacaktır.

Sigortalının yukarıda belirtilen esaslara göre belirlenecek ilk defa çalışmaya başladığı tarihte malul sayılmayı gerektirecek durumda olmaması gerekli ve yeterlidir. Örneğin ilk defa 1479 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olan bir kişinin, çalışırken malul sayılacak duruma düşmesi, ancak aylık talep etmeksizin daha sonra 506 sayılı Kanun kapsamında bir süre çalışması ve ardından 5510 sayılı Kanun döneminde malullük aylığı bağlanması için başvurması halinde, diğer koşulların da varlığı halinde kendisine malullük aylığı bağlanabilecektir.

İlk defa çalışmaya başladığı tarihte malul sayılmasını gerektirecek kayıp oranının mevcut olduğu önceden veya sonradan yeterli belgelerle saptanmadıkça sigortalının malullük sigortasından yararlanması m. 25/2 gereğidir[32]. Bu saptamada sigortalı veya işverenin ihmalinin bulunması da sonucu değiştirmez[33],[34]. Yargıtay da, hastalık veya sakatlığın sigortalılık niteliğinin kazanılmasından sonra ortaya çıkmasının yeterli olmadığını, bunların malul sayılmayı gerektirecek nitelik ve ağırlıkta olması gerektiğini vurgulamaktadır[35]. Ayrıca meslek hastalığı işten ayrıldıktan sonra da ortaya çıkmış olabilir. Bu da sigortalıya aylık bağlanmasını gerektirir.

Kanun, ilk defa sigortalı sayılmadan önce malul durumda olduğu tespit edilenler hakkında malullük sigortası hükümlerinin uygulanmayacağını belirtmekte, fakat bu durumun kim tarafından kanıtlanması gerektiği konusunda bir hüküm içermemektedir[36]. Bu durumda, bunun, genel hükümler çerçevesinde (MK. m. 6), bunu iddia edecek olan Kurum tarafından kanıtlanması

---

32 Yarg. 10. HD., 28.02.2011, 1234/2414, karar ve kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Uşan*, 2011 Yılı Kararları, 458 vd.

33 Yarg. 10. HD., 9.10.1980, 5136/5911.

34 *Çenberci,* 344; *Başaran,* 162.

35 Yarg. 10. HD., 25.4.1984, 2142/2262; Yarg. 10. HD., 11.11.1982, 4642/4939, *Çenberci,* 344.

36 Oysa 4958 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanunda değişiklik yapılmış ve işe başlarken mevcut hastalık veya arızanın, malul sayılmayı gerektirecek düzeyde olmadığının sigortalı tarafından kanıtlanması gerektiği belirtilmişti.

gerekecektir[37]. Bu durum Kurum veya Kurum dışı hastanelerden işe girmeden önce alınmış, usulüne uygun sağlık raporu ve dayanağı tıbbi belgelerle kanıtlanacaktır[38]. Sigortalının işe başladığı tarihte, malul sayılmayı gerektirecek düzeyde hastalık veya engeli varsa, malullük sigortası yardımlarından yararlanamayacaktır[39].

506 sayılı Kanunda 4958 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce, işe başlamadan önce, malul sayılmayı gerektirecek derecede hastalık veya arızası bulunanlara bu durum saptanana kadar ödenmiş olan malullük aylıklarının geri alınamayacağını öngörüyordu (506 s.lı K. m. 53/son). Bu hüküm 4958 sayılı Kanunla değiştirilerek önceden ödenen aylıkların geri alınacağı hükmü öngörülmüştü (m. 53/B, 2). 5510 sayılı Kanun döneminde ise konunun m. 96 hükümlerine göre çözümlenmesi gerekecektir.

c) Kurumun malullük durumunu raporla saptaması

Sigortalının çalışma gücünü veya iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü en az %60 oranında yitirdiği, Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilmelidir (m. 25/1).

Kurum, meslekte kazanma gücü veya çalışma gücü kaybına esas teşkil edecek sağlık kurulu raporlarının usul ve esaslarını, bu raporları vermeye yetkili sağlık hizmeti sunucularının sahip olması gereken kriterleri belirlemeye, usulüne uygun olmayan sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgeleri düzenleyen sağlık hizmet sunucusuna iade ederek belirlenen bilgileri içerecek şekilde yeniden düzenlenmesini istemeye yetkilidir (m. 95/1). Kanunda bu konuda bir de yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür (m. 95/3).

---

37 Aynı yönde, *Tuncay*/*Ekmekçi*, 486; *Sümer*, Sosyal Güvenlik, 201.

38 Bu konuda bkz. SSİY. m. 55. Yönetmeliğe göre, örneğin, varsa sigortalının ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başladığı tarihteki sağlık durumunu gösteren rapor; erkek sigortalıların askerliğe elverişli olmadığına dair belge; sigortalının maluliyetine sebep olduğu ileri sürülen hastalığı ile ilgili daha önce başvurulan sağlık hizmeti sunucularından temin edilecek rapor, tıbbi belge ve epikrizler bu kapsamda değerlendirilebilecek belgelerdir. Yargıtaya göre, Yüksek Sağlık Kurulu kararı ile Adli Tıp Üçüncü ihtisas Kurulu raporu arasında maluliyetin başlangıcı yönünden çelişki oluştuğunda, Adli Tıp Kurumu Genel Kurulu'ndan, sigortalının 2/3 oranında maluliyet oranı ile hastalığın oluştuğu tarihi hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmesi gerekir, 21. HD., 29.9.2009, E. 2008/12899, K. 2009/11433, LEGAL İSGHD., 2010/25, 398-400.

39 *Alper,* Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 307.

Bu konudaki Yönetmelik, daha önce de belirtildiği gibi, "Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri" ile "Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği" olup her iki Yönetmelikte de sağlık kurulu raporlarında bulunması gereken esaslar belirlenmiştir. Kurum usulüne uygun düzenlenmediği tespit edilen sağlık kurulu raporunu Yönetmeliğe göre yeniden düzenlenmek üzere ilgili sağlık hizmeti sunucusuna iade edebilir (Maluliyet ve ÇGKTİ Yön. m. 13; Güç Kaybı Yön. m. 9) ya da Kurum Sağlık Kurulunca ek bilgi, belge ya da yeniden muayenesiyle düzenlenecek rapor/sağlık kurulu raporu isteyebilir (Maluliyet ve ÇGKTİ Yön. m. 14; Güç Kaybı Yön. m. 10)[40].

Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları dışında, resmi, devlet, belediye, askeri ve özel hastanelerden, hükümet doktorundan, işyeri doktorundan veya özel doktordan alınacak raporla malullük işlemleri yürütülemez[41]. Ayrıca, yetkili hastanelerce verilen sağlık kurulu raporları da yeterli değildir. Malullük kararının, Kurum Sağlık Kurulunca alınması gerekir.

İlgililer bu raporlara karşı, önce Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna (m. 58/4; m. 95/2), daha sonra da iş mahkemesine başvurabilir.

Yargıtay Kurum sağlık tesislerinden alınmış (Şimdi: Kurumca yetkilendirilen sağlık kuruluşlarından) raporlara doğrudan mahkemeye itiraz halinde mahkemenin davayı reddetmeyip, dava ekonomisi yönünden kendiliğinden Yüksek Sağlık Kurulundan rapor istemesi, sigortalının buna da itiraz etmesi durumunda Tıp Fakültesi Kürsü Konseyi ya da Fakülte Sağlık Kurullarından hatta gerekiyorsa Adli Tıp Meclisinden rapor alınması gerektiğine işaret etmektedir[42]. Mahkemenin dava açmadan önce Yüksek Sağlık Kuruluna itirazda bulunulmaması nedeniyle davayı reddetmesini usul ve yasaya aykırı bulmaktadır. Bu kararlar bugün için de önemini ve geçerliliğini korumaktadır[43].

---

40 Bu konu hakkındaki açıklamalar için bkz. 2009/134 sayılı Maluliyet, İş Kazaları, Meslek Hastalıkları İle İlgili Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Genelge.

41 *Caniklioğlu*, 5510 sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı, 150; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 270.

42 Yargıtaya göre, "Bu durumda, mahkemece; 5510 Sayılı Kanun'un 95'inci maddesinde belirlenen prosedür gereğince öncelikle, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulundan rapor alınmalı"dır, Yarg. 10. HD., 22.10.2019, E. 2019/5324, K. 2019/7722, (www.kazanci.com); aynı yönde Yarg. 10. HD., 20.6.1995, 3940/5622, YKD, Ekim 1995, 1565-1568; Yarg. 10. HD., 14.2.1995, 1103/1351, İş ve Hukuk, Ağustos-Eylül 1995, 29-30; Yarg. 21. HD., 2.12.1999, 8512/8753 tarihli kararında (YKD, Mayıs 2000, 749-750) mahkemenin Yüksek Sağlık Kuruluna başvurulması için mehil veren kararını dahi bozmuştur. Kararla ilgili değerlendirme için bkz. *Güzel,* 1999 Yılı Kararları, 36; konuya ilişkin olarak ayrıca bkz. *Caniklioğlu,* 2002 Yılı Kararları, 367-368.

43 Yargıtaya göre, Yüksek Sağlık Kurulu kararına itiraz halinde Adli Tıp Kurumundan rapor alınması gerekir. Yüksek Sağlık Kurulu ile Adli Tıp Kurumu İhtisas Dairesi raporları arasındaki çelişkinin giderilmesi amacıyla Adli Tıp Genel Kurulu'ndan rapor aldırılarak sonucuna göre karar verilmelidir, Yarg. 10. HD., 4.2.2020, E. 2018/5994, K. 2020/670; 10. HD., 24.12.2020, E. 2020/7443, K. 2020/7586, (www.kazanci.com); aynı yönde Yarg. 21. HD., 05.03.2009, E. 2008/17291, K.2009/3182, Çalışma ve Toplum D., S.23, 2009/4, 425-427; Yargıtay Hukuk

Yüksek Sağlık Kurulu kararı sadece Kurum açısından bağlayıcıdır[44],[45]. İşveren de, sigortalılar gibi önce Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna, daha sonra da mahkemeye itiraz edebilir veya doğrudan mahkemeye başvurabilir[46]. Ayrıca Yargıtaya göre, sigortalının iş kazası sonucu malul kaldığını ileri sürerek kendisine aylık bağlanmasını talep ettiği davada işverene de husumet yöneltilmelidir[47].

Belirtelim ki, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce, malullük durumlarının tespiti için talepte bulunan ve bu Kanunun yürürlük tarihinden sonra malul olduklarına karar verilenler hakkında 506 ve 2925 sayılı kanunlardaki diğer şartları da taşımaları halinde anılan kanunlara göre malullük aylığı bağlanır (geç. m. 10/5).

d) Belli süre sigortalılık ve prim ödeme

Malullük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının malul sayılması yetmez. Ayrıca en az on yıldan beri sigortalı olması ve toplam olarak sigortalı adına 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmesi gerekmektedir[48]. Ancak sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ma-

---

Genel Kuruluna göre de, malullük durumuna itiraz halinde öncelikle Adli Tıp İhtisas Kurulundan, çelişki bulunması halinde ise, Adli Tıp Genel Kurulu'ndan rapor alınması gerekir, (YHGK, 28.09.2011, E. 2011/21-488, K. 2011/565, www.legalbank.net; aynı yönde). Yargıtay bir kararında Adli Tıp Genel kurulu yerine 3. İhtisas Kurulundan alınan rapora dayalı olarak karar verilmesini usul ve yasaya aykırı görmüş ve kararı bozmuştur, Yarg. 10. HD., 14.11.2017, E. 2017/3922, K. 2017/7973, (www.kazanci.com). Şunu da ekleyelim ki Yargıtay bu karara konu uyuşmazlıkta yerel mahkeme kararını bozmuş ve Adli Tıp Genel Kurulundan rapor alınması gerektiğini belirtmiştir.

44 Yarg. 10. HD., 5.1.2020, E. 2019/1798, K. 2020/166; Yarg. 10. HD., 22.10.2019, E. 2019/5324, K. 2019/7722, kararlar için bkz. (www.kazanci.com); Yarg. 10. HD., 18.9.1989, 6431/6178, YKD, Şubat 1990, 233-234; *Tuncay*, 5510 Sayılı Kanun Açısından Uzun Vadeli Sigorta Kolları, 46.

45 YHGK'nun 2010 tarihli bir kararında, Yüksek Sağlık Kurulu sigortalının malul olduğuna karar vermiş; ancak Kurumun bu karara itirazı üzerine Adli Tıp Kurulu sigortalıdaki maluliyetin %34,2 olduğunu tespit edilmiştir. Bunun üzerine Yargıtay 21. HD.'si bu maddi olgu karşısında artık sigortalıya aylık bağlanamayacağını belirtirken, Hukuk Genel Kurulu, bizce de isabetli olarak *Yüksek Sağlık Kurulu kararlarının Kurum için bağlayıcı olduğunu belirterek* sigortalıya aylık bağlanması gerektiği sonucuna ulaşmıştır, Yarg. HGK, 17.2.2010, 21–60/90, karar ve kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Akın*, 2010 Yılı Kararları, 503.

46 Yarg. HGK, 22.3.2000, 21-208/220, İşveren Dergisi, Ocak 2001, 15; *Tuncay,* kararı sigortalı lehine görmekle birlikte, 109. maddedeki prosedüre ters düştüğü için eleştirmektedir, 2000 Yılı Kararları, 216.

47 Yarg. 21. HD., 21.12.2006, 4261/15849, Yargı Dünyası, 137-138.

48 506, 1479, 2925, 2926 ve 5434 sayılı Kanunlar kapsamında geçen sigortalılık süresi fiili hizmet süresi ve prim ödeme gün sayısı, genel sağlık sigortasının uygulanmasında gerekli olan sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayılarında dikkate alınır (geç. m. 1/son).

lul ise, bu halde sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün prim bildirilmiş olması yeterlidir (m. 26/2, b)[49],[50].

Kanunda öngörülen bu iki koşulun birlikte gerçekleşmesi gerekir. Yani sigortalının hem on yıldan beri sigortalı olması hem de en az 1800 gün prim bildirmiş olması şarttır. Bu durumda örneğin dokuz yıldan beri sigortalı olup da, 3240 gün prim ödeme gün sayısı olan bir sigortalıya malullük aylığı bağlanması mümkün değildir. Malullük aylığına hak kazanmayı hakkın özünü zedeleyecek şekilde zorlaştıran sigortalılık süresine ilişkin koşulu isabetli bulma olanağı bulunmamaktadır[51].

4/1, (b) bendine göre sigortalı sayılanların malullük aylığına hak kazanmaları için, yukarıda belirtilen koşulların dışında, kendi sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası primi dahil, prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması da zorunludur (m. 26/2)[52]. Buna karşılık m. 4/1, (a) ve (c) bendine göre sigortalı olanların primlerinin bildirilmiş olması yeterlidir[53].

---

49 Bu konuda 506 sayılı Kanunda toplam olarak 1800 gün veya az beş yıldan beri sigortalı olup, her bir sigortalılık yılı için ortalama 180 gün prim (m. 54); 1479 sayılı Kanunda, en az beş tam yıl sigorta primi ödemiş olmak aranmakta; 5434 sayılı Kanunda ise, fiili hizmet müddetleri en az 10 yılı tamamlamış olan (m. 53/1) sigortalılara malullük aylığı bağlanmaktaydı. Ancak 5434 sayılı Kanundaki koşul, asgari 5 yıl emekliliğe esas bir hizmette bulunmak şartıyla tedavisi mümkün olmayacak şekilde malul duruma düşüp herhangi bir şekilde kazanç ve başkasının yardımı olmaksızın hayatını sürdürme olanağı olmayan malullere 15 sene fiili hizmeti bulunan maluller gibi maaş bağlanacağı belirtilmişti (m. 53/3).

50 17.8.1999 Marmara Depremi sebebiyle malul olan veya ölen sigortalılar için bu süre 360 güne indirilmiştir. Eksik primler hazine tarafından ödenecektir (geç. m. 5); *Alper,* Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 309.

51 *Caniklioğlu*, Kısa ve Uzun Vadeli Sigorta Kolları, 169-170; aynı yazar, 5510 sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı, 152-153; aynı yönde, *Aydın,* 2015 Yılı Kararları, 747; on yıldan beri sigortalı olma ve 1800 gün prim bildirmiş olma koşullarının birlikte aranması hakkında doktrindeki diğer eleştiriler ve öneriler için bkz. *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 237; *Başterzi*, Süleyman: "5510 sayılı Yasaya Göre Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. 2, İstanbul 2011, 2203-2242, 2227; *Ünal,* 120-121; konunun eşitlik ilkesi açısından değerlendirilmesi ve isabetsiz olduğu yönünde bkz. *Mutlay*, 360 vd.; *Üçışık*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 205.

52 667 sayılı KHK'de 670 sayılı KHK ile yapılan değişiklikle, 15.07.2016 tarihinde gerçekleştirilen darbe teşebbüsü ve terör eylemi ile bu eylemin devamı niteliğindeki eylemler sebebiyle hayatını kaybeden veya malul olan sivillere aylık bağlanacağı ve bu kişilerin aylık başlangıç tarihine kadar olan genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığı sebebiyle tahakkuk eden prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının Sosyal Güvenlik Kurumunca terkin edileceği öngörülmüştür (m. 7/1, son cümle). Düzenlemede, borçlar "dikkate alınmaz" değil "terkin edilir" denilmiştir. Dolayısıyla Kurumca bu kişilere ya da ölümlerinde hak sahiplerine bağlanacak tüm aylıklarda 15.07.2016 tarihinden önceki borçların dikkate alınmayacaktır.

53 *Caniklioğlu*, 5510 Sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı, 151; *Akın*, Yeni Malullük Sigortası, 907.

Kanun diğer tüm sosyal sigorta yardımlarında olduğu gibi, malullük aylığı bağlanması konusunda da, m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı olanların Kuruma prim borcu olmamasını bir koşul olarak öngörmüştür. Bizce bu hüküm de isabetli değildir[54]. Maddede, "kendi sigortalılığı" nedeniyle denildiği için, m. 4/1, (b) bendi kapsamındaki sigortalının aynı zamanda işveren sıfatıyla çalıştırdığı sigortalılara ilişkin Kuruma prim borcu olması malullük aylığı bağlanması açısından önem taşımayacaktır.

Yargıtaya göre, usul ekonomisi gözetilerek, mahkemece, 1479 sayılı Yasa'ya tabi sigortalılığı için prim borcu bulunan davacıya, belirlenecek prim borcunu ödemesi için makul süre verilmeli, prim borçlarının ödendiği tarihi takip eden aybaşından itibaren malullük aylığı tahsisi gerektiği gözetilerek karar verilmelidir[55].

- *En az on yıllık sigortalılık süresine sahip olma:* Kurumla sigortalı arasındaki bağlantı için Kanunda öngörülen ilk koşul en az on yıldan beri sigortalı olmadır. Aylık bağlama işlemlerinde dikkate alınan sigortalılık süresi ise, sigortalılığın başlangıç tarihi ile sigortalının aylık bağlanması için yazılı istekte bulunduğu, aylık bağlanması için istekte bulunmayan sigortalılar için ise ölüm tarihi arasında geçen süredir. 4/1, (c) bendi kapsamındaki sigortalılar bakımından sigortalılık süresi; sigortalılığın başlangıç tarihi ile 48. maddeye göre yetkili makamdan emekliye sevk onayının alınarak görevi ile ilişiğinin kesildiği ayın son günü arasında geçen süredir (m. 38/3).

Bu açıklamaların da gösterdiği gibi, on yıllık sürenin başlangıcı, sigortalı olarak ilk kez çalışmaya başlanan tarih, sonu ise malullük aylığı bağlanma tarihidir. Bu sürenin sürekli çalışılarak, yani prim ödenerek geçirilmesi gerekmez[56]. Bir süre çalışıp bir süre ara vermek mümkündür. Yeter ki malullük

---

54 4/1, (b) bendine göre sigortalı olanlara yardım yapılması için öngörülen "prim borcu bulunmaması" koşulunun eleştirisi için bkz. *Caniklioğlu*, Sosyal Hukukta Ayrımcılık, 600; aynı yazar, Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, 82; aynı yazar, Kısa Vadeli Sigortalar Bağlamında 5510 Sayılı Yasa Uygulaması ve Çıkacak Sorunlar, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yasalar ve Gerçekler, İstanbul 2007, 81-82. Öğretide *Tuncay* da bağımsız çalışanlar bakımından böyle bir ayrım yapılmasını eşitliğe aykırı bulmaktadır, *Tuncay*, A. Can, Türk Emeklilik Sisteminde Reform Projesinin Değerlendirilmesi, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2005, 9; aynı yönde *Mutlay*, 374-375; ayrıca bkz. *Alper*, Yusuf, Türk Emeklilik Sisteminde Reform, MERCEK, Ocak 2005, 114-115; Öğretide *Sözer*, uzun vadeli sigorta kolları için prim borcu olan sigortalıyı prim borcunu ödemek için zorlamak amacıyla bu yönde hüküm öngörülebileceğini ama GSS borcunu uzun vadeli sigorta kollarından yardımlarla ilişkilendirmenin mantığa aykırı olduğunu belirtmektedir, Sosyal Sigortalar, 287; Hükmü eleştiren *Üçışık*, sigortalıya yine aylığının bağlanması gerektiğini, ancak bağlanacak aylığın tümüyle ya da belirli bir oranda bu aylıklara mahsup edilmesinin isabetli olacağını belirtmektedir, Sosyal Güvenlik Hukuku, 206.

55 Yarg., 10. HD., 28.02.2019 E. 2017/3335, K.2019/1867, (kararara.yargitay.gov.tr).

56 Yarg. 10. HD., 17.11.1983, 4296/5380; *Tunçomağ,* 372; *Tuncay*/*Ekmekçi,* 487; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 271; aksi görüş, *Çenberci* ve *Çolakoğlu*'nun 17.11.1983 tarihli karara ilişkin karşı oy yazıları; *Çenberci,* 652.

aylığı talep tarihinde, ilk defa çalışmaya başlama tarihinin üzerinden en az on yıl geçmiş olsun.

Yargıtay da sigortalılık süresi olarak ilk defa sigortalı çalışma tarihi ile malullük aylığı talep tarihi arasında geçen süreyi dikkate almaktadır[57].

Kanunun 38. maddesi uyarınca 18 yaşından önce geçen süreler sigortalılık süresi bakımından dikkate alınmayacaktır. Bu hüküm nedeniyle, örneğin; 15 yaşında çalışmaya başlayıp 25 yaşında geçirdiği bir kaza sonucunda malul kalan sigortalıya malullük aylığı bağlanması mümkün olmayacaktır[58]. Zira, sigortalı on yıldan beri çalışmasına rağmen, bunun sadece yedi yıllık kısmı 18 yaşından sonrasına ilişkin olduğu için 26. maddede öngörülen on yıllık sigortalılık süresini tamamlamış kabul edilemeyecektir. Kanunun 38. maddesindeki bu düzenlemeyi isabetli bulmak ise mümkün değildir[59].

On yıllık süre açısından sigortalı çalışmaların, sadece 5510 sayılı Kanun döneminde geçmesi gerekmediği gibi, 5510 sayılı Kanundan önce yürürlükte olan kanunlardan sadece biri kapsamında geçmesi de gerekmez. Bir başka deyişle, 5510 sayılı Kanundan önce yürürlükte olan 506 sayılı Kanun, 1479 sayılı Kanun, 5434 sayılı Kanun ve 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesinin kapsamına giren sandıklar ile kanunlarla Kuruma devredilmiş sandıklar kapsamında geçen süreler de on yıllık sigortalılık süresinin hesaplanmasında dikkate alınır[60].

Sigortalılık süresinin başlangıcı açısından önemli olan, eylemli olarak çalışmaya başlama tarihidir. Hizmet sözleşmesinin yapılmış olması veya işe giriş bildirgesinin verilmesi çalışmaya başlama sayılmaz. Yargıtaya göre, sigortalı işe giriş bildirgesi verilmiş fakat işe başlanmamışsa, bildirge tarihi sigortalılığın başlama tarihi olarak kabul edilemez[61].

-1800 gün prim ödemiş olma: Bu koşulun gerçekleşebilmesi için gerekli en az süre 5 yıldır (5x360=1800). Ancak beş yıl hiç ara vermeden çalışmak pek olağan olmadığı gibi, şart da değildir. Sigortalı bazı dönemlerde çalışıp, bazı dönemlerde çalışmamış olsa da toplamda 1800 gün primi varsa[62], malul

---

57 Yarg. 10. HD., 17.11.1983, 4296/5830, YKD, Şubat 1984, 250-253.

58 Eleştirisi için bkz. *Caniklioğlu*, 5510 Sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı, SİCİL, 152; *Tuncay*, 5510 Sayılı Kanun Açısından Uzun Vadeli Sigorta Kolları, 50; *Uşan*, 210; *Üçışık*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 206; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 271.

59 Bu konuda ayrıca bkz. § 9, I, G, 1.

60 *Tunçomağ,* 372; *Tuncay*/*Ekmekçi,* 487; *Çenberci,* 347.

61 Yarg. 10. HD., 21.9.1982, 4066/3902; Yarg. 10. HD., 23.6.1981, 3266/3942, *Çenberci,* 653.

62 Malullük aylığı için prim şartı aramanın sosyal güvenlik hakkının özünü zedelediği de ileri sürülmektedir, *Şakar,* Sosyal Sigortalar Uygulaması, 237.

sayılması ve on yıllık sigortalılık süresini de tamamlamış olması koşuluyla malullük aylığına hak kazanır[63].

Sigortalılık süresinde olduğu gibi, 1800 günlük primin tamamının 5510 sayılı Kanun döneminde geçmesi gerekmez. Aynı şekilde, 5510 sayılı Kanundan önce yürürlükte olan kanunlardan sadece biri kapsamında geçmesi de gerekli değildir. 5510 sayılı Kanundan önce yürürlükte olan kanunlar kapsamında ya da banka sandıkları kapsamında ödenen primler de 1800 günlük prim ödeme gün sayısının hesabında dikkate alınır. Öte yandan, ödenen primler 1800 günden az ise, sigortalılık süresi on yıldan fazla olsa dahi malullük aylığı bağlanması mümkün değildir.

Buradaki primden amaç, malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları primidir. İşveren m. 4/1, (a) ve (c) bendine göre sigortalı olanlar açısından bu yükümünü yerine getirmemiş, bu nedenle söz konusu sigortalılar 1800 günlük primi tamamlayamamışlarsa, sigortalıyı malullük aylığından yoksun bırakmak, olayda hiçbir kusuru olmayan sigortalıyı cezalandırmak olur ki, kabul edilemez[64]. Ancak, Kurumun bu prim borçlarını işverenden tahsil yolları da açık olmalı, yani zamanaşımı süresi geçmemiş bulunmalıdır. Şunu da ekleyelim ki, primlerin zorunlu sigortalılık ya da isteğe bağlı sigortalılık kapsamında ödenmesinin bir önemi bulunmamaktadır[65].

Yersiz ve yanlış alınan primlerin geri verilmesi nedeniyle prim ödeme günü 1800'ün altına düşen sigortalıya malullük sigortasından aylık bağlanamaz (m. 89/3). Prim iadesi nedeniyle sigortalıların, aylık, gelir, ödenek ve sağlık hizmetlerinden yararlanma şartlarını yitirmeleri durumunda, bu Kanuna göre ödenen aylık, gelir ve ödenekler ile sağlanan sağlık hizmetleri durdurulur. Yanlış veya yersiz yapılan masraflar 96. madde hükümlerine göre ilgililerden geri alınır (m. 89/4). Yapılan yardımların durdurulması bizce de isabetlidir. Ancak, daha önce yapılmış yardımların geri alınması konusu ancak, sigortalının ya da ilgilinin kötüniyetli olması halinde mümkün olması gerekir. Aksi halde, ödediği primler karşılığında sosyal sigorta yar-

---

63 19.5.2011, 23.10.2011 ve 9.11.2011 tarihlerinde meydana gelen depremler sonucunda malul kalan sigortalılara, malullüğe sebep olan deprem tarihinden önceki dönemde en az 30 gün MYÖ sigortaları primi veya bir aylık kesenek ile karşılık ödenmiş ve bu süreye ilişkin sigortalı tescil işleminin -Kanunda belirtilen sigortalı bildirim sürelerinden kaynaklanan haller saklı kalmak kaydıyla- deprem tarihlerinden önce yapılmış olması şartıyla, Kanundaki prim ödeme, hizmet, prim ve prime ilişkin borcu olmama veya sigortalılık sürelerine ilişkin diğer şartlar aranmaksızın bu Kanun hükümlerine göre Kurumca kendilerine veya hak sahiplerine aylık bağlanır. Bu şekilde bağlanan aylıklarla ilgili Kanunda öngörülen prim veya kesenek ile karşılıkların eksik olan kısmı Maliye Bakanlığı tarafından Kuruma ödenir (geç. m. 37/1).

64 *Çenberci,* 347.

65 *Tuncay*, 5510 sayılı Kanun Açısından Uzun Vadeli Sigorta Kolları, 50.

dımı aldığını düşünen ve iyiniyetli olan sigortalı, pek çok durumda Kurumun da gerekli denetimi yapmaması nedeniyle zor durumda kalacaktır ki bizce böyle bir durum kabul edilemez[66].

e) İşten ayrılma ve Kuruma başvurma

Sigortalı başvurmadıkça Kurum kendiliğinden sigortalıyı muayeneye göndererek malullük aylığı bağlayamaz[67]. Aylık bağlanması için, malullüğün raporla saptanması, sigortalının işten ayrılması veya işyerini kapattıktan ya da devrettikten sonra Kuruma başvurması gerekir (m. 26/2, c). Bu koşulların hepsinin gerçekleştirilmesinden sonra aylık bağlanabilecektir. İşten ayrılma Kuruma başvurduktan sonra da olsa sigortalıya malullük aylığı bağlanacak, ancak aylık işten ayrılma tarihine göre bağlanacaktır.

Kuruma verilecek dilekçede hangi bilgilerin yer alacağı Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 53'de gösterilmiştir. Buna göre, sigortalının örneği Kurumca hazırlanacak tahsis talep dilekçesi ile ilgili üniteye başvurması gerekir (SSİY. m. 53/1)[68]. Tahsis talep dilekçesine, m. 4/1, (a) bendi kapsamındaki sigortalılar için işten ayrılış bildirgesi de eklenir (SSİY. m. 53/2)[69].

2. Aylığın Hesaplanma Yöntemi

Malullük aylığı, prim gün sayısı 9000 günden az olan sigortalılar için 9000 gün üzerinden, 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 tespit edilen aylık bağlama oranı 10 puan artırılır. Ancak, iş sözleşmesine göre çalışanlar için 9000 prim gün sayısı 7200 gün olarak dikkate alınır (m. 27/1).

Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde, malullük aylığı bağlanmasına hak kazanan sigortalıya SSK'nun 61. maddesine göre bulunacak ortalama yıllık kazancın %60'ının 1/12'si oranında malullük aylığı bağlanması gerekmekteydi (506 s.lı K. m. 55). Sigortalı başka birinin bakımına muhtaç ise %60 oranı %70'e çıkartılmaktaydı[70]. 1479 sayılı Bağ-Kur Kanununda

---

66 Bu konuda değerlendirme için bkz. *Caniklioğlu*, Kısa ve Uzun Vadeli Sigorta Hükümleri, 191-192.

67 *Tunçomağ,* 400; *Tuncay*/*Ekmekçi,* 487; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 288; *Korkusuz*/*Uğur,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 341. Öğretide Üçışık'a göre, sigorta olayını öğrenen Kurumun talep beklemesi sosyal güvenlik anlayışı ile bağdaşmaz, Sosyal Güvenlik Hukuku, 206-207.

68 Malullük aylığı bağlanması hakkında ayrıca bkz. Tahsis Uygulamaları hakkında 31.08.2010 tarih ve 2010/99 sayılı Kurum Genelgesi.

69 Yeni Yönetmelikte açıkça yer almamış olsa da dilekçeye ayrıca Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarından alınmış raporun da eklenmesi gerekir.

70 Malullük aylığı oranının %70'ten %60'a düşürülmesinin Anayasa m. 2'deki "Hukuk Devleti" ve "kazanılmış haklara saygı" ilkelerine aykırı olduğu gerekçesiyle iptali istenmiş, Anayasa Mahkemesi, değişikliğin kazanılmış haklarla ilgili olmadığı gerekçesiyle iptal talebini reddetmiştir (bkz. AYM., 23.2.2001, 42/41, RG., 23.11.2001, 24592, 105).

ise, malullük aylığının, sigortalının sigortalılık süresi içinde prim ödediği gelir basamaklarının, bu basamaklardaki prim ödeme süreleri de dikkate alınarak, aylık başlangıç tarihinde yürürlükte bulunan gelir tablosu üzerinden hesaplanacak ağırlıklı ortalamasının %65'i olduğu; başka birinin sürekli bakımına muhtaç malul sigortalıya ise %75 oranında malullük aylığı bağlanacağı belirtilmekteydi (m. 30/1).

Sigortalının başka birinin sürekli bakımına muhtaç sayılacağı haller ise, Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği 10. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, örn. felç, süreli veya sürekli ruh sağlığı ve hastalıkları kliniğinde kalmayı gerektiren ve tedavi edilemeyen psikotik hastalıklar, iki gözde de yüzde yüz (tam) görme kaybı, iki elin kaybı veya yok hükmünde olması, bir kolun omuzdan ve bir bacağın kalçadan kaybı, solunum yetmezliği nedeniyle yardımcı solunum cihazlarının sürekli kullanılması gibi Yönetmelikte sayılan hallerde sigortalı bir başkasının bakımına muhtaç sayılır. Ama Yönetmelikte sayılan durumlar tüketici olmayıp maddede tespit edilen durumlar dışında olup da tedavi edilemeyen ve başka birinin sürekli bakımına muhtaç duruma gelinmesine sebep olan sekeller ve ağır hastalıklar da bu kapsamda sayılmaktadır (Yön. m. 10/1,h).

5510 sayılı Kanunla, artık tüm sigortalılar için aynı esaslara göre malullük aylığı bağlanacak ve bu aylığın oranı da yaşlılık aylığının hesaplanmasına ilişkin hükümlere göre belirlenecektir. Yani sigortalının ödediği her 360 gün için %2 oranı (m. 29) esas alınacaktır.

Kanundaki düzenlemeyi bir örnekle açıklar ve daha önceki hükümlerle karşılaştırırsak şöyle bir durum ortaya çıkacaktır: Örn. 3500 gün prim ödemiş iken malul duruma düşen bir sigortalı için 9000 gün prim ödeme gün sayısı varmış gibi hesaplama yapılacak ve kendisine (9000:360=25x2= 50) %50 oranında aylık bağlanacaktır. Oysa, 506 sayılı Kanunda bu oran %60; Bağ-Kur Kanununda %65; Emekli Sandığı Kanunu da örn. 25 yıl çalışmış iken malul duruma düşen bir iştirakçi için %75 olarak belirlenmişti. Bu hesabın da gösterdiği gibi, 5510 sayılı Kanun döneminde aylığın oranı düşmüştür. Her reformla aylıkların azaltılması, insan onuruna yaraşır hayat seviyesi sağlama işlevinden uzaklaşmasını, sosyal devlet ilkesi ile bağdaştırmak zordur. Bu nedenle bu düzenlemeyi isabetli bulma olanağı yoktur.

Kaldı ki, iş sözleşmesine göre çalışan sigortalılar için daha farklı bir hesaplama yöntemi söz konusudur. Bu sigortalılar için hesaplama yapılırken 9000 gün değil 7200 gün esas alınacaktır. Bu durumda anılan kişilere bağlanacak malullük aylığının oranı, -eğer sigortalı 7200 günden daha fazla primi varken malul duruma düşmemişse- (7200:360 = 20 x 2= 40) %40 olacaktır. Bu hükmü de anlama ve kabul etme olanağı yoktur. İş sözleşmesine göre çalışan sigortalıların çalışma koşullarının taşıdığı farklılık nedeniyle yaşlılık aylığına hak kazanma koşulu açısından getirilen kolaylaştırıcı bir düzenlemeyi malullük aylığının belirlenmesinde bir dezavantaja dönüştürmenin isabetli bir yaklaşım olmadığı kanaatindeyiz. Gerçekten, tamamen varsayımsal olarak, söz konusu kişilerin daha az prim ödeyerek yaşlılık aylığı alabilecekleri düşüncesine dayanıp, malullük aylığının hesabında da bunu esas almak bizce doğru değildir.

Öte yandan sigortalı her zaman sigortalılığının ilk yıllarında malul duruma düşmez. Örneğin otuz yıldan beri çalışan, yani 9000 günden daha fazla prim ödeme gün sayısı olan bir kişi de malul duruma düşebilir. Böyle bir

olasılıkta artık 9000 gün değil, sigortalının ödenmiş/bildirilmiş prim gün sayısı dikkate alınacaktır. Örn. 10800 gün prim ödeme gün sayısı varken malul duruma düşen sigortalıya (10800:360=30x2= 60) %60 oranında aylık bağlanacaktır. Sigortalının başka birinin sürekli bakımına muhtaç olduğunun saptanması halinde aylık bağlama oranı 10 puan artırılacaktır (m. 27/1).

Önemle belirtelim ki, yukarıda ifade ettiğimiz hükümler 5510 sayılı Kanundan önce sigortalı çalışması bulunmayanlar bakımından aynen esas alınacak, daha önce sigortalılığı olanlar için ise geç. m. 2'deki hükümlere göre hesaplama yapılacaktır. Buna göre, m. 4/1, (a) bendi kapsamındaki sigortalılar için geç. m. 2'deki[71], (b) bendi kapsamındaki sigortalılar için ise bu Kanunun yürürlük tarihinden önceki hükümlere göre esas alınan süreler dikkate alınarak 27. veya 33. madde hükümlerine göre hesaplama yapılır (geç. m. 2/6)[72].

Son olarak ekleyelim ki, m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olup da 5510 sayılı Kanunun kapsamına girenlerden harp malulü olanlara ya da 5434 sayılı Kanunun Ek m. 77 hükmünde belirtilen görevleri sırasında ve yine aynı görevler nedeniyle malul duruma düşenlere bağlanacak malullük aylığı, anılan maddede belirtilen biçimde ayrıca artırılır (Ek m. 77).

Sigortalıların malullük aylıklarının yukarıdaki biçimde hesaplanması gerekirse de kamuoyunda İntibak Kanunu olarak da anılan 1.3.2012 tarih ve 6283 sayılı Kanunla belirli bir dönemden önce aylık bağlananlar için bu hesaplama yönteminde bazı farklılıklar yapılmıştır. Gerçekten anılan Kanunla 5510 sayılı Kanuna bir geçici madde eklenmiş ve son tahsis tarihi 1.1.2000 tarihinden önce olan sigortalıların aylıklarının belirli oranlarda artırılması öngörülmüştür[73]. Böylece sözü edilen kişilerin aylıklarının yükseltilmesi amaçlanmıştır (bkz. geç. m. 39; geç. m. 40).

3. Aylıkların Başlangıcı, Ödenmesi ve Alt Sınırı

a) Aylığın başlangıcı ve avans ödenmesi

Malullük aylığı, sigortalının işini bırakmış ya da vazifesinden ayrılmış olması koşuluyla, rapor tarihi yazılı istek tarihinden önce ise yazılı istek tarihini; yazılı istek tarihinden sonra ise rapor tarihini takip eden aybaşından itibaren başlar (m. 27/2). Bu koşulların arasında bir sıralama zorunluluğu bulunmamaktadır. Önemli olan tüm koşulların gerçekleşmiş olmasıdır. Dola-

---

71 Geç. m. 2, 5510 sayılı Kanundan önce sigortalılığı olanların yaşlılık aylıklarının hesaplanmasına ilişkin esasları belirlemekte ve daha önceki kanunlar döneminde geçen sürelerin, tüm prim ödeme gün sayısı içindeki kısmını göz önünde tutarak, o dönemde yürürlükte olan hükümlere göre hesaplanmasını öngörmektedir. Bu hesaplama biçimi malullük aylığında da dikkate alınacaktır.

72 Bu konuda ayrıca geçici 34. maddeye bakınız.

73 Konuya ilişkin ayrıntılar için bkz. 2013/26 sayılı Genelge.

yısıyla aylık, tüm koşulların gerçekleştiği tarihi izleyen aybaşından itibaren bağlanır[74].

Kanuna göre, sigortalılara bu Kanunun uygulanması bakımından hak ettikleri alacaklarının süresi içinde ödenememesi halinde, avans verilmesine Kurum yetkilidir (m. 97/6)[75]. Kanunda avansın verilmesi konusunda Kurum yetkili kılınmış, avansın verilip verilmemesi ya da miktarı konusunda kesin herhangi bir hüküm öngörmemiştir. Bizce konunun Kanunda kesin olarak düzenlenmesi daha isabetli olurdu.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre, malullük aylığının 90 gün içinde ödenememesi durumunda Kurumca aylık bağlanmasına hak kazandığı anlaşılan sigortalıya yazılı talepte bulunması halinde, ilerideki alacaklarından mahsup edilmek üzere avans ödenebilir. Avans miktarı her üç ay için, bağlanacak aylıklarda net asgari ücretin üç katını geçmemek üzere Kurumca belirlenir (SSİY. m. 83/1).

b) Aylığın ödenmesi ve yoklama işlemleri

Malullük aylığı, her ay peşin olarak ödenir. Gelir ve aylıkların ödeme dönemleri, ödeme tarihleri, ödeme şekli ve ödeme merkezleri Kurumca belirlenir (m. 55/6).

Malullük aylığı Kurumca belirlenen dönem ve tarihlerde her ay peşin olarak ödenir (SSİY m. 69/1). Aylığın ödeme günü öne alınanlar ile durum değişikliği halinde sigortalıya peşin ödenen gelir ve aylıklar ile bayram ikramiyesi geri alınmaz (SSİY m. 69/4).

Ödemeler, protokol imzalanan bankalara ve PTT bilgi işlem birimlerine bilgisayar ortamında gönderilen ödeme bilgilerinin, aylık sahipleri adına banka şubelerinde açılan mevduat veya çek hesaplarına aktarılması ile sağlanır (SSİY m. 70/1). Kurumca belirlenen yaşın üzerinde olanlarla, başkasının bakımına muhtaç olduğu Kurumca tespit edilen ya da sağlık kurulu raporu ile belgelenen sigortalı veya hak sahiplerinin gelir ve aylıkları, yazılı istekleri üzerine PTT aracılığıyla, bildirdikleri adreslerde, ödenebilir (SSİY m. 70/4).

On sekiz yaşını doldurmamış veya ergin olmayan çocuklara, kısıtlılara veya kendisine kayyım tayin edilen kimselere ait gelir ve aylıklar, bunların veli, vasi veya kayyımlarına ödenir (SSİY. m. 72/1). Ancak bu durumda, vasilik, kayyımlık veya vekillik yetkilerini tevsik eden resmi belgenin PTT/banka şubesinin ilgili personeline ibraz edilmesi şarttır (SSİY m. 72/2).

---

74 Yarg. 10. HD., 27.4.1984, 1948/2323, *Çenberci,* 355; *Çakmak,* 1441 vd.; *Alper,* Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 313.

75 Oysa 506 sayılı Kanunda koşulları varsa sigortalıya avans ödenmesi bir zorunluluktu.

Sigortalının Kanun kapsamında sigortalı olup olmadıkları, yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışıp çalışmadıkları ile malullük durumlarının devam edip etmediği Kurumca yürütülecek yoklama işlemleri ile tespit edilir (SSİY. m. 74).

Kurum yoklama işlemini bizzat yapabileceği gibi aylık ödeyen bankalar ve PTT şubelerine de yaptırılabilir; kendi mevzuatlarına göre kayıt veya tescil yapan ilgili kurum, kuruluş, birlik ve odalar ile vergi dairelerinden usulüne göre düzenlenmiş belge istenebilir (SSİY. m. 75, 76). Ayrıca sigortalının yaşayıp yaşamadığının tespiti amacıyla Kurum ödemeler kütüğü ile Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğünün nüfus kütükleri her ay 15 günü geçmemek üzere belirli periyotlarla karşılaştırılır ve sigortalının aylık alma hakkını yitirip yitirmediği tespit edilir (SSİY. m. 76/3).

c) Aylığın alt sınırı

5510 sayılı Kanunun ilk şeklinde aylıklar için bir alt sınır öngörülmemişti. Bu durum öğretide haklı olarak eleştirilmişti[76]. 5754 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanunun 55. maddesine bir fıkra eklenerek aylıklar için alt sınır belirlenmiştir.

Kanuna göre, sigortalıya bağlanacak aylıkların hesabına esas tutar, çalışma sürelerindeki her yıl için prime esas günlük kazanç alt sınırları dikkate alınarak, talep veya ölüm yılına ait Ocak ayı itibariyle m. 29/2 hükmüne göre belirlenen ortalama aylık kazancın %35'inden, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu eşi veya çocuğu varsa %40'ından az olamaz (m. 55/3). Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri gereğince bağlanan kısmi aylıklar için bu hüküm uygulanmaz (m. 55/3, son cümle).

Yine Kanunda malullük aylığı bakımından bir başka alt sınır daha öngörülmüştür. Buna göre, m. 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 (m. 55/4).

Kanuna göre, m. 55/4'deki malullük aylığı alt sınırı 2925 ve mülga 2926 sayılı kanunlara göre bağlanacak malullük aylıklarında, aynı kanunlar gereği bağlanan yaşlılık aylığı ile kıyaslanarak uygulanır (geç. m. 10/6)[77].

---

[76] *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 419.

[77] 01.01.2000 tarihinden itibaren sigortalı olup, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten

Malullük sigortasından ödenen aylıklar ve aylıklar ile birlikte her ay itibarıyla yapılan ödemeler toplamı dosya bazında, 5454 sayılı Kanunun 1. maddesi uyarınca yapılacak ek ödeme dâhil 1.500 Türk lirasından az olamaz[78]. Bu Kanun kapsamında hesaplanan aylıklar, bu madde ile belirlenen tutardan düşükse aradaki fark Hazineden tahsil edilir. Ancak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri gereğince bağlanan kısmi aylıklar için bu madde hükümleri uygulanmaz (Ek m. 19).

d) Aylığın bildirimi

Kurum, sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanacak gelir, aylık veya toptan ödemeleri, gerekli belgelerin ve incelemelerin tamamlandığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde hesap ve tespit ederek sonuçlarını yazı ile bildirir (m. 42). Sigortalı bu karara karşı da yetkili iş mahkemesinde dava açabilir[79], [80].

Bu maddeye göre açılacak itiraz davasının konusu, aylığı hesaplayan Kurum kararı olacaktır[81]. Hakkın özünü oluşturan sigortalılık sürelerinin eksik hesaplanması veya bazı sürelerin dikkate alınmaması nedeniyle açılacak tespit davası ise bu hükmün konusunu oluşturmaz[82].

Yargıtaya göre, aylıkların geç ödenmesi nedeniyle işleyen faizler bakımından, 5510 Sayılı Yasa'nın 42. maddesinin "Kurum, sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanacak gelir, aylık veya toptan ödemeleri, gerekli belgelerin ve incelemelerin tamamlandığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde hesap ve tespit ederek sonuçlarını yazı ile bildirir." hükmü uyarınca, Kurum'un, yaşlılık aylığı tahsis tarihini takip eden 3 aylık sürenin sonundan itibaren faiz alacağı ile sorumlu tutulacağı nazara alınmalıdır[83]. Yargıtay kararında her ne kadar yaşlılık aylığından söz edilse de karar malullük aylığına ilişkindir. An-

---

önce malullük aylığı bağlanması için tahsis talebinde bulunanlara aylık bağlanmasında esas alınacak alt sınır için bkz. (geç. m. 10/7, 8).

78 Bu miktar 7226 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce 1.000 TL idi.

79 Bu maddenin ilk şeklinde i*lgililerin, iki ay içinde Kuruma veya Kurumca verilen karar üzerine, yetkili mahkemeye başvurarak itiraz edebilecekleri belirtilmekteydi. 5754 sayılı Kanunla bu* hükümler madde metninden çıkarılmıştır. Ancak bu değişiklik Kurumca yapılan tespit ve bildirime karşı dava açılamayacağı anlamına gelmemektedir.

80 506 sayılı Kanunda, Kurumun bağladığı aylığın hesabına karşı bir yıl içinde dava açabileceği belirtilmekteydi (m. 116/2). Yargıtay bir yıllık süreyi hak düşürücü süre saymaktaydı, (Yarg. 10. HD., 18.10.1978, 114/848, *Çenberci,* 670); *Alper,* Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 316.

81 *Çenberci,* 269.

82 Yarg. 10. HD., 23.2.1984, 1054/1086; Yarg. 10. HD., 25.11.1982, 5110/5253; *Çenberci,* 669, *Başaran,* 225.

83 Yarg. 10. HD., 21.1.2021, E. 2020/6309, K. 2021/606; Yarg. 10. HD., 15.9.2020, E. 2019/3001, K. 2020/4400; Yarg. 10. HD., 22.10.2019, E. 2019/5324, K. 2019/7722, kararlar için bkz. (www.kazanci.com).

cak belirtilmelidir ki, Yargıtayın bu kararı tüm aylıklar ve gelirler açısından geçerlidir.

e) Aylığın artırılması

Malullük aylıkları yılda iki defa düzenli olarak artırılmaktadır. 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 artırılır (m. 55/2)[84].

Oysa SSK Ek m. 38'e göre, bağlanan gelir ve aylıklar, her ay bir önceki aya göre DİE tarafından açıklanan en son temel yıllı kentsel yerler tüketici fiyatları endeksi artış oranı kadar artırılarak belirlenmekteydi. Dolayısıyla, daha önce her ay yapılan artışlar artık yılda iki defa yapılacaktır.

Bu düzenli artışların dışında malullük aylıkları çeşitli tarihlerde çıkarılan kanunlarla da artırılabilmektedir[85]. Malullük aylıklarına en son 55. madde uyarınca yapılacak artışa ek olarak 6645 sayılı Kanunla 100 TL artış uygulanmıştır (geç. m. 67).

f) Yersiz ödemelerin geri alınması

Malullük aylığı almakta olanlara fazla veya yersiz olarak yapıldığı tespit edilen Kanun kapsamındaki her türlü ödeme;

-ilgilinin 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 24 ay içinde yapılacak ödemelerde faizsiz, 24 aylık sürenin dolduğu tarihten sonra yapılacak ödemelerde ise bu süre sonundan, itibaren hesaplanacak olan kanuni faizi ile birlikte, ilgililerin Kurumdan alacağı varsa bu alacaklarından mahsup edilir, alacakları yoksa genel hükümlere göre geri alınır (m. 96/1, a, b).

Kötüniyetli olarak bu ödemeleri alanlara ilişkin hüküm isabetli ise de, Kurumun hatası sonucu tamamen iyiniyetli olanlara ilişkin olarak getirilen

---

84 5951 sayılı Kanunla (RG., 05.02.2010, 27484) eklenen bir geçici maddeyle de 2010 yılına münhasır olmak üzere aylıkları artırılmıştır (geç. m. 26). Buna göre, 2010 yılı için aylıklardaki artışlar geç. m. 26'da öngörülen esaslara göre yapılacaktır.

85 Bu konuda bilgi için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 487-488.

hüküm bizce isabetli değildir. Böyle bir durumda konunun TBK.'nun sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde düşünülmesi ve sigortalıların ellerinde kalan miktarla sorumlu olduklarını kabul edilmesi çok daha isabetli olurdu[86],[87].

Alacakların yersiz ödemelere mahsubu, en eski borçtan başlanarak borç aslına yapılır, kanuni faiz kalan borca uygulanır. Bu hüküm, ilgili hak sahiplerinin muvafakat etmeleri kaydıyla, aynı dosyadan diğer bir hak sahibine yapılan yersiz ödemelere mahsubunda da uygulanır (m. 96/2).

Yersiz ödemenin gelir ve aylıklardan kesilmesinde, kesintinin başlayacağı ödeme dönemi başı itibarıyla kanuni faizi ile birlikte hesaplanan borç tutarı, gelir ve aylıktan %25 oranında kesilmek suretiyle uygulanır (m. 96/3). Konunun ayrıntıları ise bir Yönetmelikte düzenlenmiştir[88].

Kanunda ayrıca bayram ikramiyesinin yersiz ödemesine ilişkin özel bir hükme de yer verilmiş ve yersiz yapıldığı anlaşılan ödemelerin, ilgilinin varsa almakta olduğu gelir veya aylıklarından %25 oranında kesilmek suretiyle, yoksa genel hükümlere göre geri alınacağı hüküm altına alınmıştır (Ek m. 18/6).

Son olarak ekleyelim ki, Kanunun geç. m. 79 hükmü ile bazı kanunlar uyarınca (örn. Nakdi Tazminat Kanunu, Terörle Mücadele Kanunu) kendilerine aylık bağlananlara 7.12.2019 tarihine kadar yapılan yersiz ödemeler için borç çıkarılmaması öngörülmüştür.

g) Devir ve haciz yasağı

Sigortalıların aylıkları devir ve temlik edilemez. Gelir, aylık ve ödenekler; 88. maddeye göre takip ve tahsili gereken alacaklar ile nafaka borçları dışında haczedilemez (m. 93/1)[89]. Maddede haciz yasağının iki istisnası öngörülmüştür. İlki, Kurumun prim alacağı, diğeri ise nafaka alacağıdır. Bu alacaklar dışında başka bir alacak nedeniyle malullük aylığının haczi mümkün değildir.

Bu madde, sosyal sigorta haklarının dokunulmazlığını sağlamaya yöneliktir. Amaç, ücret gibi bu yardımların da hak sahiplerinin eline geçmesini

---

86 *Caniklioğlu*, Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri, 192.

87 Bu konuda geniş açıklamalar için bkz. § 11, V, 10.

88 RG., 27.9.2008, 27010.

89 Yarg. 12. HD., 12.2.2009, E. 2008/21756, K. 2009/2404, (www. kazanci.com). Yine Yargıtaya göre, 5510 Sayılı Kanunun 93. maddesi 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, 28.8.2008 haciz tarihi itibarıyla yürürlükte olmadığından haczedilemezlik şikayeti ile ilgili olarak İİK. nun 83. maddesinin uygulanması gerekir. Anılan kanuna göre borçlunun emekli sandığından aldığı emekli maaşının 1/4'den az olmamak üzere haczi mümkündür, Yarg. 12. HD., 30.3.2009, E. 2008/26999, K. 2009/6738 (www. kazanci.com).

sağlamaktır. Ancak 5838 sayılı Kanunla bu fıkraya bir cümle eklenmiş ve haczi yasaklanan gelir, aylık ve ödeneklerin haczedilmesine ilişkin taleplerin, borçlunun muvafakati bulunmaması halinde, icra müdürü tarafından reddedileceği belirtilmiştir. Böylece daha önce hükmün kamu düzenine ilişkin mutlak emredici niteliği ortadan kaldırılmış, borçlunun yani aylık sahibinin rızası ile bu aylıkların haczedilmesinin yolu açılmıştır.

Bu hüküm karşısında, borçlunun rızası bulunmadıkça, 6183 sayılı Kanun[90] m. 22'deki "amme alacağını borçlusundan kesip tahsil dairesine ödemek mecburiyetinde olan"lar için öngörülen bu vazifelerini yerine getirmedikleri takdirde, ödenmeyen alacakları bu görevlilerden tahsil edilmesi kuralı burada uygulanamayacaktır. Bir diğer deyişle, amme borcunu, sigortalının malullük aylığından kesmeyen görevliye bu borç için başvurulamayacaktır[91].

15.07.2016 tarihinde gerçekleştirilen darbe teşebbüsü ve terör eylemi ile bu eylemin devamı niteliğindeki eylemler sebebiyle hayatını kaybedenlerin hak sahiplerine bağlanan aylıkların haczi ise mümkün değildir (667 s.lı KHK m. 7/3).

4. Aylığın Değişmesi

Malullük aylığının bağlanmasına neden olan malullük halindeki değişiklikler, malullük aylığını da etkileyecektir. Değişiklik, malullük halinin azalması ya da artması biçiminde olabilir. Malullük durumundaki değişiklikler kontrol muayenesi ile belirlenir. Bu nedenle, önce kontrol muayenesi, sonra da bu muayene sonucu malullük durumundaki azalıp çoğalmaların aylığı ne yönde etkileyeceği üzerinde durmak gerekir.

a) Kontrol muayenesi

Sigortalının malul sayılmasına neden olan sağlık durumu (çalışma gücünün ya da meslekte kazanma gücünün %60'ının kaybı, vazifesini yapamayacak durumda olmak ya da başkasının sürekli bakımına muhtaçlık), zamanla değişiklik gösterebilir. Bu durumdaki değişiklikler, malullük aylığının bağlanmasını, kesilmesini, yükseltilmesini veya azaltılmasını gerektirebilir. Bu nedenle sigortalılar kontrol muayenesine tabi tutulabilirler (m. 94/1; Maluliyet ve ÇGKTİ Yön., m. 15).

Kontrol muayenesini bizzat sigortalı isteyebileceği gibi, Kurum da isteyebilir (m. 94/2). Yargıtaya göre, Kurumun kontrol muayenesi istemesi en doğal hakkıdır. Kontrol muayenesi istemi Kurumun yasal ödevi olup, bu hakkını kullanması afaki iyiniyet kurallarına aykırı

---

90 RG., 28.7.1953, 8469.

91 Yarg. 10. HD., 4.7.1980, 2934/4865, *Çenberci,* 683.

sayılamaz[92], [93]. Ayrıca Yönetmeliğe göre ihbar ve şikâyet üzerine de kontrol muayenesi yapılabilir (m. 15/1, ç).

Sigortalı, Kurumun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten sonraki ödeme dönemi başına kadar kabul edilebilir bir mazereti olmadığı halde kontrol muayenesini yaptırmazsa, malullük aylığı, kontrol muayenesi için belirtilen tarihten sonraki ödeme dönemi başından itibaren kesilir. Buna karşılık, sigortalı bu muayeneyi kendisine bildirilen tarihten itibaren üç ay içinde yaptırır ve malullük halinin devam ettiği tespit edilirse sigortalının kesilen aylığı, kesildiği tarihten başlanarak yeniden bağlanır (m. 94/5, 6). Bu durumda sigortalının gecikmeden dolayı herhangi bir hak kaybı olmamaktadır.

Kontrol muayenesini Kurumun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten üç ay geçtikten sonra yaptıran ve malullük halinin devam ettiği tespit edilen sigortalının malullük aylığı ise, rapor tarihinden sonraki ay başından başlanarak yeniden bağlanır (m. 94/7). Dolayısıyla bu olasılıkta sigortalı geciktiği her ay için aylık alma hakkından yoksun kalacaktır. Bu nedenle sigortalının bir an önce gerekli muayeneyi yaptırarak malullük durumunu tespit ettirmesi büyük önem taşır.

Ekleyelim ki, Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliğine göre kontrol muayenesi değerlendirmeleri ilk maluliyet kararına esas mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılır (m. 15/4).

b) Kontrol muayenesinin aylığa etkisi

Gerek Kurumca, gerekse ilgilinin isteği üzerine yapılan kontrol muayenesi sonucunda, malullük durumunda değişiklik olmadığı, malullüğün arttığı veya azaldığı tespit edilebilir. Malullük durumu değişmemişse, sigortalıya eski malullük aylığının ödenmesine devam edilir. Malullük durumu artmışsa, örn. başkasının bakımına muhtaç hale gelmişse, malullük aylığı yeniden hesaplanır ve rapor tarihini izleyen aybaşından başlanarak ödenir.

Sigortalının talebi rapor tarihinden sonra ise, yeni aylık, talep tarihini izleyen aybaşından başlar. Malullük durumu ortadan kalkmışsa, raporu izleyen

---

92 Yarg. 10. HD., 19.4.1976, 9479/2868, 28.3.1977, 6717/2285, *Çenberci,* 359; *Alper,* Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 316 vd.

93 5434 sayılı Kanunun mülga hükümlerine göre vazife malullüğü aylığı bağlananlardan malullüklerinin sürekli olduğuna Kurum Sağlık Kurulunca karar verilen iştirakçiler yine aynı Kanunun 40. maddesinde belirtilen yaş hadleri ile özel kanunlarındaki yaş hadlerini doldurduğu tarihe kadar yeniden muayene edilmelerini Kurumdan isteme hakkına sahiptirler (6353 s.'lı K.la değ. geç. m. 4/3).

aybaşından başlanarak aylık kesilir[94]. Azalmışsa, örn., sigortalı başkasının bakımına muhtaç olmaktan çıkmış, fakat malullük hali sürüyorsa, aylık bu yeni duruma göre tekrar hesap edilir.

5. Aylığın Kesilmesi ve Yeniden Başlaması

Malullük aylığı almakta iken bu Kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların malullük aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilir ve prime esas kazançları üzerinden prim alınır (m. 27/3).

Aylığın kesilmesine yol açacak çalışmanın m. 4/1, (a), (b) ve (c) bendine tabi olmasının bir önemi yoktur[95]. Aynı şekilde yurt dışındaki çalışmalar da aylığın kesilmesini gerektirecektir[96], [97].

506 sayılı Kanun döneminde, kendisine 506 sayılı Kanuna göre malullük aylığı bağlanan kişinin çalışması halinde aylığı kesilmekteydi (m. 58/1). Buna karşılık, Emekli Sandığı, Bağ-Kur ya da geç. m. 20. madde kapsamında malullük aylığı alanların SGDP ödeyerek hem çalışmaları, hem de malullük veya yaşlılık aylıklarını almaları mümkündü (m. 3/II, C). Bu ise eşitlik ilkesine aykırı olduğu gibi çelişik bir tablo oluşturmakta, 506 sayılı Kanuna göre malul olan çalışamazken, diğer kurumların malulleri SGDP ödeyerek çalışabilmekteydi[98]. 5510 sayılı Kanun bu eşitliğe aykırı durumu ortadan kaldırmış, sigortalı hangi bent kapsamında sigortalı olursa olsun malullük aylığı alan bir kimsenin sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmasına izin vermemiştir[99].

---

94 Danıştay, muayene sonucunda sigortalının malullük oranındaki azalma sigortalının sakatlığının azalmasından değil de malullüğü saptamaya yönelik kriterlerin değişmesinden kaynaklanmışsa bu durumda aylığın kesilmemesi gerektiğini kabul etmektedir, (Danıştay 11. D., 25.10.2010, E. 2008/10384, K. 2010/8409, www.legalbank.net).

95 Oysa, 506 sayılı Kanun döneminde, "SSK.'na bağlı olan zorunlu sigortalı çalışma" olarak kabul edilmekte ve Bağ-Kur'a veya topluluk sigortasına bağlı çalışmalar malullük aylığının kesilmesi sonucunu doğurmamaktaydı, (Yarg. 10. HD., 19.9.1979, 5553/7424, *Çenberci,* 361); *Saraç,* 32; *Araslı*, 736; *Çakmak*, 1448 vd. Emekli Sandığına tabi çalışmalara da aynı sonucun bağlanması gerektiği yönünde, bkz. *Akın*, Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, 373.

96 Buna karşılık 506 sayılı Kanun döneminde yurt dışındaki çalışmanın malullük aylığının kesilmesini gerektirmeyeceği kabul edilmekteydi, Yarg. 10. HD., 23.9.1980, 4351/5276; Yarg. 10. HD., 28.3.1980, 6941/2405, *Çenberci,* 361; Yarg. 10. HD., 21.9.1999, 5175/5929 (Çimento İşveren, Ocak 2000, 32); Aksi görüş için aynı karardaki karşı oy yazısına ve kararla ilgili değerlendirme için bkz., *Güzel,* 1999 Yılı Kararları, 37; Ayrıca, bkz. *Karaman,* Teklik İlkesi, 184 vd.; *Saraç,* 33; *Tunçomağ,* 379; *Tuncay,* İHU, SSK. m. 58, No. 1, karar incelemesi; *Araslı*, 741.

97 Aylık bağlandıktan sonra yurtdışında çalışma hakkında ayrıca bkz. 2014/22 sayılı Genelge.

98 *Güzel*/*Caniklioğlu,* 493; *Akın*, Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, 378.

99 *Güzel*/*Ocak,* 5510 sayılı Yasa ile İşverenlere Getirilen Ek Yükümlülükler, 158; *Akın*, Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, 378; *Okur*, A. Rıza: Çalışmanın Gelir ve Aylıklara Etkisi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 2158.

İşten ayrılarak yeniden malullük aylığı bağlanması için yazılı istekte bulunan[100] ya da emekliye ayrılan veyahut emekliye sevk edilenlere; kontrol muayenesine tabi tutulmak ve malullüğünün devam ettiği anlaşılmak kaydıyla, devlet memuru/kamu görevlisine görevinden ayrıldığı tarihi, diğerlerine ise istek tarihlerini takip eden ödeme döneminden itibaren yeniden malullük aylığı hesaplanarak bağlanır[101].

Bu durumdakilerden ilk bağlanan malullük aylığına esas prim ödeme gün sayısı 9000 günün üzerinde olanların aylıkları m. 30/3, (a) bendi hükümleri uygulanarak hesaplanır (m. 27/4, a). 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 bölümü kadardır. Yeni aylık, eski aylığın kesildiği tarihten sonra aylıklara yapılan artışlar uygulanmak suretiyle bulunan tutarın altında olamaz (m. 27/4, b). Ancak bu hesaplamadaki 9000 prim gün sayısı, m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için 7200 gün olarak uygulanır.

6. Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

Bir veya birkaç sigorta olayı, aynı kişide birleşerek, onun birkaç gelir veya aylıktan aynı anda yararlanma durumunda kalmasına yol açabilir. Malullük aylığı alan sigortalı bir süre sonra yaşlılık aylığına da hak kazanabilir; iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelir bağlanmış olan sigortalı aynı veya bir başka nedene bağlı olarak malullük aylığına da hak kazanabilir veya gelir yahut aylık almakta olan sigortalı toptan ödemeye de hak kazanabilir. Bu konuda ortaya çıkan temel sorun, sigortalının bu yardımlardan aynı anda yararlanıp yararlanamayacağıdır. Kanunun 54. maddesi bu soruna çözüm getirmektedir:

- Malullük aylığı + yaşlılık aylığı: Hem malullük, hem de yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalıya, bu aylıklardan sadece fazla olanı ödenir (m. 54/1,

---

100 Yargıtay bir kararda, Kurumun tespit tarihine kadar malullük aylığı alan ve çalıştığı için aylığı kesilen davacıdan, çalışmanın bittiği tarihte yeniden bir tahsis talebinde bulunmasının beklenemeyeceğini, kontrol muayenesi yapılmak suretiyle çalışmayı takip eden ay başı itibariyle tahsis şartları irdelenip sonucuna göre hüküm kurulması gerektiğini belirtmiştir. Yarg. 10. HD., 16.6.2016., E. 2015/22770, K. 2016/10055, (www.kazanci.com).

101 Malullük aylığı bağlanırken sevk tarihine göre hangi kanunların uygulanacağı ve aylığın kesilmesi ve tekrar bağlanmasına ilişkin açıklamalar için bkz. Malullük Aylığı Bağlanması ve Kesilmesi İşlemleri hakkında 2010/67 sayılı Genelge.

a,1). Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının tek prim esasına bağlı oluşu, yardımda da (edimde de) teklik sonucunu doğurmuştur[102]. Eğer aylıklar eşit ise sigortalıya sadece yaşlılık aylığı verilir[103].

- Malullük aylığı + yaşlılık sigortası toptan ödemesi: 5510 sayılı Kanun bu olasılığı düzenlememiştir. 506 sayılı Kanunda bu konuda, malullük aylığı yanında ayrıca yaşlılık sigortasından toptan ödemeye hak kazanan sigortalıya yalnız aylık verileceği, ayrıca toptan ödeme yapılmayacağı belirtilmekteydi (506 s.lı K. m. 92/3). 5510 sayılı Kanun döneminde de aynı esasın benimsenmesi gerekir. Gerçekten, primlerdeki teklik, yardımda da tekliği getirir. Böyle bir durumda da asıl olan aylık ödenmesi olup, aylık hakkı varken sigortalıya toptan ödeme yapılması mümkün değildir.

- Malullük aylığı + iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelir: Aynı sigortalı hem malullük aylığı, hem de iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelire hak kazanırsa, daha farklı bir çözüm benimsenmiş ve bu sigortalar için ayrı ayrı prim ödenmekte olduğundan aynı anda her iki sigorta yardımlarının da yapılması öngörülmüş; ancak buna yine de bir sınır getirilmiştir. Sigortalıya bu aylık veya gelirden yüksek olanın tamamı, düşük olanın da yarısı verilecektir[104]. Bunlar eşitse, iş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortasından bağlanan gelirin tümü, malullük aylığının yarısı verilir (m. 54/1, c)[105].

- Malullük aylığı + vazife malullüğü aylığı: 5510 sayılı 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 bağlanır (m. 54/1, a, 6).

Yukarıda belirtilen sıralamaya göre yapılacak değerlendirmeler sonucunda, bir kişide ikiden fazla gelir veya aylık birleştiği takdirde, bu gelir ve aylıklardan en fazla ödemeye imkan veren iki dosya üzerinden gelir veya aylık bağlanır, diğer dosya veya dosyalardaki gelir ve aylık hakları durum değişikliği veya diğer bir dosyadan gelir veya aylığa hak kazanıldığı tarihe kadar düşer (m. 54/2). Böylece Kanun aynı anda ikiden fazla dosyadan gelir ya da aylık bağlanmasını engellemiştir.

---

102 *Çenberci,* 621.

103 *Saraç,* 30.

104 *Saraç,* 30.

105 Ayrıntı için bkz., *Karaman,* Teklik İlkesi, 156 vd.; Yarg. 10. HD., 4.5.1987, 319/2659 kararında F. Almanya'da kısmi malullük aylığı bağlanan sigortalıya ayrıca Türkiye'de de malullük aylığı bağlanabileceğine karar vermiştir (*Aslanköylü,* 2009 Bası, 796).

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce birden fazla dosyadan gelir veya aylık alınması durumunda bu Kanunun yürürlük tarihinden sonra yeni dosyadan gelir veya aylık alınmasına hak kazanılması durumunda yeni bağlanacak dosyadaki gelir ve aylık miktarı da dahil olmak üzere mukayese yapılarak en düşük miktarlı dosya kapsamdan çıkarılır (Geç. m. 7/5).

7. Bayram İkramiyesi Verilmesi

Kurumca 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuat uyarınca malullük aylığı alanlara, ödemenin yapılacağı tarihte bu aylığı alması şartıyla, Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramında 1.000'er TL tutarında bayram ikramiyesi ödenir (Ek m. 18)[106]. Hem iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hem de malullük sigortasından aylık alana en fazla ödemeye imkân veren bir dosya üzerinden ödeme yapılır (Ek m. 18/3).

Bu madde kapsamında yapılan ödemelerden kesinti yapılamaz ve bu ödemeler haczedilemez (Ek m. 18/5). Ayrıca bu ödemeler Hazineden Kurumca geri alınır.

III. DEVLET MEMURLARI VE DİĞER KAMU GÖREVLİLERİ AÇISINDAN ÖZEL MALULLÜK DURUMLARI: VAZİFE MALULLÜĞÜ VE HARP MALULLÜĞÜ

1. Vazife Malullüğü

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa m. 4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı olup da, Kanunda sayılan hallerden biri sonucu malul duruma düşenler hakkında vazife malullüğü[107] hükümleri uygulanır[108],[109]. Vazife malullüğü devlet memurları açısından adi malullüğün nitelikli bir türüdür[110].

Vazife malullüğü, m. 4/1, (a) ve (b) bendi kapsamında sigortalı olanlar için öngörülen sürekli işgöremezlik gelirine benzese de bazı açılardan farklılık gösterir. Öncelikle sürekli işgöremezlik geliri bir iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu o meslekte kazanma gücünün %10 veya daha fazla kaybedilmesini gerektirir[111]. Oysa vazife malulü sayılmayı gerektiren

---

106 Bu madde 7143 sayılı Kanunla eklenmiştir, RG., 18.05.2018, 30425.

107 2014 yılı itibariyle vazife malullüğü aylığı bağlananların sayısı 11.536, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari (erişim tarihi: 15.09.2014).

108 5434 sayılı Kanundaki vazife malullüğü kavramına ilişkin ayrıntı için bkz. *Akın*, Maluliyet, 228 vd.

109 Bu konuda ayrıca bkz. geç. m. 18.

110 *Arıcı*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 354.

111 Bkz. § 12.

hal ve durumlar sürekli işgöremezlik gelirinin düzenlendiği iş kazası kavramından farklı belirlenmiştir. Gerçekten sigortalının vazife malulü sayılması için 25. maddede öngörülen biçimde malul duruma düşmesi gerekmektedir. Bunun dışında hem vazife malulü sayılmayı gerektiren olaylar iş kazası sayılan hallerden farklı belirlenmiş hem de bu olaylar Kanunda sayılan bazı hallerde meydana gelmişse, örneğin mevzuat ve emir dışında hareket ettiği sırada gerçekleşmişse söz konusu olay vazife malullüğü olarak kabul edilmemektedir. Bu biçimiyle bakıldığında vazife malulü sayılmak daha zor koşullara bağlanmıştır. Buna karşılık vazife malullüğü sonucu sigortalıya bağlanacak aylığın miktarı, sürekli işgöremezlik gelirinden daha yüksek belirlenmiştir (m. 47).

a) Vazife malulü sayılmayı gerektiren hal ve durumlar

Kanuna göre, 25. maddede belirtilen malullük; sigortalıların vazifelerini yaptıkları sırada veya vazifeleri dışında idarelerince görevlendirildikleri herhangi bir kamu idaresine ait başka işleri yaparken bu işlerden veya kurumlarının menfaatini korumak maksadıyla bir iş yaparken ya da idarelerince 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 (m. 47/1)[112], [113].

Kanunda vazife malullüğüne yol açan ilk neden olarak, sigortalının vazifesini yaptığı sırada kazaya uğraması sayılmıştır[114]. Maddenin lafzı dikkate alındığında, kazanın vazifenin yapılması sırasında gerçekleşmesi yeterli olup, kazanın vazifeden doğması şart değildir[115]. Sigortalının vazifesi ise, devlet memuriyetine ya da kamu görevine atama işlemine göre yapmakla yükümlü olduğu iş olarak belirlenmelidir. Bunun dışında, sigortalının vazifesi dışında, kendi idaresince görevlendirildiği herhangi bir kamu idaresine ait başka işleri yaparken uğradığı kaza da[116] Kanunda vazife malullüğü aylığı

---

112 Bu konuda ayrıntılı açıklamalar için bkz. *Akın*, Yeni Malullük Sigortası, 888 vd.

113 Asker olarak görev yaptığı dönemde Kıt'asından memleketine izinli olarak giderken geçirdiği trafik kazası sonucu sakat kalan davacının vazife malulü sayılacağına ilişkin olarak bkz. Dan. 11. D., 22.10.2004, E. 2001/4435, K. 2004/4234 (www.legalbank.net).

114 Görevi sırasında, görev gereği kullandığı araçla yaptığı trafik kazası sonucu ölen memur, kusurlu da olsa hak sahiplerine malullük aylığı bağlanması gerekir, Dan. 10. D, 27.6.1997, 190/2601, *Tezel* A./*Tezel* Ş., T.C. Emekli Sandığı, 83; vazife malullüğünün kabulü için maluliyeti doğuran olay sırasında görevli olmak yetmez, malullüğün göreve bağlı olarak doğmuş olması da gerekir, *Tezel* A./*Tezel* Ş., T.C. Emekli Sandığı, 83; *Akın*, Maluliyet, 236 vd.

115 Maddenin 5434 sayılı Kanundaki karşılığı olan 45. maddede, "İştirakçilerin vazifelerini yaptıkları sırada vazifelerinden doğmuş olursa" bu kazaya uğrayana vazife malulü denileceği belirtilmekteydi. Dolayısıyla yasakoyucu bilinçli olarak "vazifeden doğma" koşuluna yeni düzenlemede yer vermemiştir.

116 Danıştaya göre, "Her ne kadar, trafik kazasının oluşumunda ölen araç sürücüsü 5/8 oranında kusurlu bulunmuş ise de; dikkatli bir kimseden beklenebilen özen ve dikkati göstermemek

bağlanmasını gerektiren bir hal olarak sayılmıştır[117]. Başka kamu idaresinde görevlendirilmenin kural olarak bir görev emrine dayanması gerekirse de, yazılı bir görevlendirmenin olmadığı durumlarda da, sigortalının amirlerince görevlendirildiği açıkça ortaya konulabiliyorsa, uğranılan kaza vazife malullüğüne yol açan bir kaza olarak kabul edilmelidir.

Sigortalının vazife malulü sayılması için uğradığı kazanın kural olarak vazifesi ile bağlantısı olması gerekmekle birlikte Kanunda bunun istisnalarına da yer verilmiştir. Bu bağlamda, sigortalının kurumunun menfaatini korumak amacıyla bir iş yapması sırasında kazaya uğraması Kanunda vazife malullüğü hükümlerinin uygulanmasını gerektiren bir hal olarak düzenlenmiştir[118]. Sigortalının kurumunun menfaatini korumak amacıyla hareket edip etmediği de ancak somut olayın özelliğine göre belirlenebilecektir.

Kanunda öngörülen ve vazife malullüğü hükümlerinin uygulanmasını gerektiren bir başka hal de, sigortalıların, idarelerince sağlanan bir taşıtla işe gelişi ve işten dönüşü sırasında kazaya uğramalarıdır. Belirtelim ki, bu hüküm, 5434 sayılı Kanunda vazife malullüğünün düzenlendiği maddede sayılan haller arasında yer almamaktaydı. Bizce, m. 4/1, (a) ve (b) bendi kapsamındaki sigortalılarla paralelliği sağlamak amacıyla öngörülmüştür. Bu hüküm gereğince sigortalıya vazife malullüğü bağlanması için olayın idarenin sağladığı aracın, sigortalıların toplu kullanımları için tahsis edilmiş olması gerekmemektedir. Sigortalı şahsına tahsis edilmiş bir taşıtla işe gidip gelirken kazaya uğrarsa hakkında vazife malullüğü hükümleri uygulanmalıdır.

Kanunda bu kapsamda düzenlen son hal, sigortalının işyerinde iken kazaya uğramasıdır[119]. Bu hükmün uygulanmasında, kazanın vazife ile ilgili olup olmaması önemli değildir. İşyerinde iken meydana gelmesi gerekli ve

---

biçimindeki söz konusu fiil maluliyet ile görev arasındaki neden sonuç ilişkisini ortadan kaldırır nitelikte bulunmamaktadır. Bu haliyle ölen murisin vazife malulü sayılması ile davacı ve çocuğuna bu nedenle vazife malullüğü aylığı bağlanması gerektiğinden dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmamaktadır", Dan. 10. D., 27.06.1997, E. 1997/190, K. 1997/2601, (www.legalbank.net).

117 5434 sayılı Kanundaki aynı yöndeki hükümle ilgili olarak ayrıntı için bkz. *Akın,* Maluliyet, 243 vd.

118 Boğulmak üzere olan arkadaşını kurtarmak için nehre atlayan, ancak akıntıya kapılıp boğulan erbaşın vazife malulü olduğunun kabulü gerekir, AYİM, 1. D., bkz. *Tezel* A./*Tezel* Ş., T.C. Emekli Sandığı, 87; ayrıntı için bkz. *Akın*, Maluliyet, 246 vd.

119 5434 sayılı Kanunda, bu düzenlemenin karşılığını oluşturan bentte, "Fabrika, atelye ve benzeri yerlerde, işe başlamadan önce, iş sırasında veya iş bittikten sona, işyerinde meydana gelen, işyerinin veya işin niteliğinden doğan bir kazadan ileri gelmişse, buna vazife malullüğü ve buna uğrayana da vazife malulü denir" denilmekteydi (m. 45/1, ç).

yeterlidir. Böylece, m. 4/1, (a) ve (b) bendi kapsamındaki sigortalılarda olduğu gibi, m. 4/1, (c) bendi kapsamındaki sigortalılar bakımından da sosyal koruma en geniş biçimiyle sağlanmış olmaktadır.

667 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararname'de[120] vazife malullüğü aylığı bağlanmasına ilişkin özel bir düzenleme yer almaktadır. Buna göre; 15.07.2016 tarihinde gerçekleştirilen darbe teşebbüsü ve terör eylemi ile bu eylemin devamı niteliğindeki eylemler sebebiyle hayatını kaybeden veya malul olan sivillere 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun m. 21/1, (j) bendi kapsamında aylık bağlanır. Bağlanacak aylıklarının hesabında aynı fıkranın (h) bendi hükümleri esas alınır ve kendileri söz konusu (h) bendi kapsamında bulunanlar ilgili mevzuatında sağlanan diğer haklardan aynı şekilde yararlandırılır. (670 s.lı KHK..la değ. m. 7/1, c.1)[121].

b) Vazife malullüğü hükümleri uygulanmayacak haller

Bazı durumlarda sigortalının uğradığı kaza Kanunda sayılan hal ve durumlardan birinde gerçekleşmesine rağmen sigortalı hakkında vazife malullüğü hükümleri uygulanmaz. Vazife malullüğü keyif verici içki ve her çeşit maddeler kullanmaktan, mevzuat ve emir dışında hareket etmiş olmaktan, yasak fiilleri yapmaktan, intihara teşebbüsten, her ne suretle olursa olsun kendisine veya başkalarına menfaat sağlama veya zarar verme amacından doğmuş olursa bunlara uğrayanlar hakkında vazife malullüğü hükümleri uygulanmaz (m. 47/2, a, b, c, d, e).

c) Vazife malullüğünün tespiti

Çalışma Gücü Kaybı Yönetmeliğine göre, vazife malullüğü hâlinde "Vazife Malullüklerinin Nevileri ile Dereceleri Hakkında Nizamname"[122] esas alınır (m. 13/3). Dolayısıyla sigortalının hangi hallerde vazife malulü sayılacağını ve bunun derecesi söz konusu Nizamnameye göre belirlenecektir.

Nizamnamede malullükler altı dereceye ayrılmış ve maluliyete sebebiyet veren hastalıkların hangi dereceye girdikleri gösterilmiştir. Buna göre, örn. iki elin baş ve işaret parmaklarıyla birlikte sekiz parmağının dibine kadar yokluğu birinci dereceyi oluşturmaktadır. Cetvelde gösterilenler dışında görülecek malullüklerin hangi dereceye girecekleri Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Sağlık Kurulunca tayin olunur (m. 1/2).

---

120 RG., 23.07.2016, 29779.

121 Ayrıca, bunlar hakkında 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanunun nakdi tazminat hükümleri de uygulanır. Aylık başlangıç tarihine kadar olan genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığı sebebiyle tahakkuk eden prim ve prime ilişkin her türlü borçları da Sosyal Güvenlik Kurumunca terkin edilir.

122 Bkz. 13.7.1953 tarih ve 4/1053 sayılı BKK, (RG., 15.8.1953, 8485).

d) Vazife malullüğünün Kuruma bildirilmesi

Kamu idareleri vazife malullüğüne sebep olan olayı, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine veya kendi mevzuatına göre yetkili mercilere derhal, Kuruma da en geç onbeş iş günü içinde bildirmekle yükümlüdür (m. 47/3). Bu bildirimin, aynı süre içerisinde sigortalılar veya hak sahiplerince yapılması da mümkündür. Vazife malullüğüne sebep olan olaydan kamu idarelerinin yetkili mercilerinin haberdar edilmemiş olması hali dışında; ilgililerin bildirimi, kamu idarelerinin bildirim sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

Kuruma bildirim süresi; a) vazife malullüğüne sebep olan olayın meydana geldiği tarihten, b) hastalıklarının sebep ve mahiyetleri dolayısıyla haklarında vazife malullüğü hükümleri uygulanacaklar için, hastalıklarının tedavisinin imkânsız olduğuna dair düzenlenen kesin raporun onay tarihinden, c) esirlik ve gaiplik hallerinde ise, bu hallerin sona erdiği tarihten, başlar (m. 47/4).

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.

Bu bildirimin yapılmaması halinde yerine getirilmeyen her bir bildirim için aylık asgari ücret tutarında idari para cezası ödenir (m. 102/1, g). Fakat bu bildirim Kurumca tespit yapılmadan önce ilgililerce 30 gün içinde kendiliğinden yapılır ve tebliğ edilecek ceza 15 gün içinde ödenirse idari para cezası dörtte bir oranında uygulanır (6270 s.'lı K.la değ. m. 102/2).

e) Vazife malullüğü aylığının başlangıcı

Süresi içerisinde bildirimde bulunulan vazife malullüğü aylıkları, sigortalının ölüm ya da malûliyeti sebebiyle göreviyle ilişiğinin kesildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren bağlanır[123].

f) Vazife malullüğü aylığının hesaplanması

Vazife malullüğü aylığı, vazife malûllerinden itibari hizmet süreleri eklen-

---

[123] 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. 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 (6495 s.'lı K.la değ. m. 47/5).

mek suretiyle bulunacak prim ödeme gün sayısı toplamı; a) 10800 güne kadar olanlara 10800 gün üzerinden, b) 10800 günden fazla olanlara, toplam prim ödeme gün sayıları üzerinden, en son prime esas kazancı esas alınmak suretiyle 29. maddeye göre hesaplanacak aylıklara, malullük derecesi 1 olanlara %30; 2 olanlara %23; 3 olanlara %15; 4 olanlara %7; 5 olanlara %3 ve nihayet 6 olanlara %2 oranında ayrıca zam yapılmak suretiyle bağlanır (m. 47/7).

g) Vazife malulünün yeniden çalışması ve aylığının tekrar hesaplanması

Kanuna göre, m. 5/1, (c) bendi hükmü saklı kalmak kaydıyla vazife malullüğü aylığı bağlanmış olanlardan m. 4/1, (c) bendi 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 kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına ait prim alınır.

Yukarıda belirtilenler ile m. 4/1, (a) bendi 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 (6495 s.'lı K.la değ. m. 47/15, a). Sigortalının m. 4/1, (c) bendi kapsamında çalışması sırasında malullük derecesinin değişmesi halinde aylığı, ilk vazife malullüğü aylığından az olmamak kaydıyla, son prime esas kazancı üzerinden yeni malullük derecesi de dikkate alınarak yeniden hesaplanır (m. 47/15, b).

4/1, (b) bendine tabi olarak çalışmaya başlayanlar hakkında ilgisine göre m. 6/1 (n) bendi ya da m. 30/3 hükmü uygulanır (6663 s.lı K.la değ. m. 47). Yani bu kişiler ya sosyal güvenlik destek primi ödemeksizin faaliyetlerine devam ederler, ancak bu durumda sigortalı sayılmazlar (m. 6/1, n) ya da aylıklarının kesilmesini ve tüm sigorta kollarına tabi olmayı talep edebilirler (m. 30/3)[124].

Haklarında uzun vadeli sigorta kolları uygulanan sigortalıların sonradan geçen çalışmalarından dolayı yaşlılık aylığına hak kazanamamaları halinde

---

[124] Vazife malulü iken yeniden çalışma konusunda ayrıca bkz. 6353 s.lı K.la ek ve 6495 s.lı K.la değ. m. 47/15, d.; geç. m. 14.

kendilerine toptan ödeme, ölümleri halinde ise hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanır veya toptan ödeme yapılır (m. 47/15, a ve d).

Kanunda ayrıca ilgili kanunlarında düzenleme yapılıncaya kadar bazı er, erbaş gibi sigortalılar ile 5434 sayılı Kanunun Ek m. 77/1 ile bu Kanun m. 47/8'de sayılanlara ve bunların hak sahiplerine ve ayrıca bazı kanunlar ile yılı bütçe kanunlarına ekli cetveller kapsamına giren kişilere ilişkin özel düzenlemeler de bulunmaktadır (bkz. geç. m. 18).

2. Harp Malullüğü

a) Harp malulü sayılmayı gerektiren haller

Subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve er ile Türk Silâhlı Kuvvetlerince görevlendirilen m. 4/1, (c) bendi kapsamındaki sigortalılardan;

a) Harpte fiilen ateş altında,

b) Harpte, harp bölgelerindeki harp harekât ve hizmetleri sırasında, bu harekât ve hizmetlerin sebep ve etkileriyle,

c) Harpte veya harbe hazırlık devresinde her çeşit düşman silâhlarının etkisiyle,

d) Askerî harekâtı gerektiren iç tedip ve sınır hareketleri sırasında, bu hareketlerin sebep ve etkisiyle,

e) 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,

f) Anayasanın 92'nci 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 malûlü olanlara harp malûlü denir (7077 s.'lı K.la değ. m. 47/8)[125].

---

[125] Maddedeki harp malulü kavramına, muvazzaf ve yedek subay, astsubay, uzman jandarma çavuş, uzman çavuş, erbaş ve erler (gönüllüler dahil) ile Türk Silahlı Kuvvetlerince görevlendirilen sivil iştirakçiler yanında, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna (T.C. Emekli Sandı-

İç güvenlik veya istihbarat görevi ifa eden kamu kurum ve kuruluşlarınca yerine getirilen uçuş veya dalış hizmetleri sırasında, uçuşun havadaki ve yerdeki veya dalgıçlığın çeşitli sebep ve tesiri ile malul olanlar ile hayatını kaybedenler hakkında m. 47/8, (e) bendi kapsamına girenlere ilişkin hükümler uygulanır (6353 s.'lı K.la değ. m. 47/19).

Son olarak ekleyelim ki, geçici 4. madde kapsamındaki sigortalılar hakkında ise 5434 sayılı Kanunun mülga 64. maddesi hükümleri aynen uygulanır (6353 s.'lı K.la değ. geç. m. 4/son).

b) Harp malullüğü aylığının hesaplanması

Harp malulü sayılanlardan 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 Kanun m. 4/1, (c) bendi kapsamında bulunan sigortalılara ise bir üst derecesine veya kademesine karşılık gelen prime esas kazancı üzerinden aylık bağlanır (6191 s.'lı K.la değ. m. 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 (m. 47/10).

Harp malûllerinin, malûllük derecesine göre aşağıdaki yazılı göstergelerin, memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktar "Harp malûllüğü zammı" olarak ayrıca eklenir (m. 47/11).

ğı, Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur) bağlı olmayan sivil görevliler de dahildir (m. 64/e). Konu ile ilgili Danıştay ve As. Yük. İd. Mah. Kararları için bkz. *Tezel* A./*Tezel* Ş., T.C. Emekli Sandığı, 106-107; *Akın*, 64. maddenin sadece askeri personeli değil, sivil personeli de kapsar biçimde yorumlanabileceğine işaret etmekle birlikte, Emekli Sandığına intikal eden olaylar ve yargı kararları dikkate alındığında, sivillerin, SSK, Bağ-Kur veya diğer sandık kapsamında harp malulü sayılmaları halinde, 5434 sayılı Kanunun 64/e maddesindeki yardımlardan değil, kendi yasalarına göre kendi kurumlarından alacakları yardımlarla yetinmeleri gerektiği sonucuna varmaktadır. *Akın*, Maluliyet, 277-278. *Akın* konuyu 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 47, e, f maddeleri açısından da ele almakta, Anayasa Mahkemesince iptal edilen metinde bu kavramın geniş düzenlenmiş olduğuna işaret etmekte, ancak iptalden sonraki düzenlemelerde daralma olabileceği ihtimaline de değinmektedir. Nitekim, TBMM komisyonlarında görüşülmekte olan 25.10.2007 tarihli taslağın 47/e maddesinde kavram daraltılmış, (e) bendi kaldırılmıştır. *Akın*, Maluliyet, 278, 280.

Malûllük Derecesi	Göstergeler
1	1100
2	950
3	800
4	600
5	500
6	400

Harp malûlü sayılanlardan bir harekâtın başarıyla sonuçlanmasını şahsen sağladığı ve örnek tutulacak cesaret ve fedakârlık gösterdiği sıralarda bu malûllüğe uğradıkları usulüne göre sıralı üstlerince saptanan Türk Silâhlı Kuvvetleri Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı mensupları ile Türk Silâhlı Kuvvetlerince görevlendirilen sivil görevlilere, Genelkurmay Başkanlığının uygun görmesi ve ilgisine göre İçişleri Bakanının veya Millî Savunma Bakanının onayı ile harp malûllüğü zamları %25 fazlasıyla bağlanır (7077 s.lı K.la değ. m. 47/12).

Belirtelim ki, 47. maddeye göre bağlanacak vazife veya harp malûllüğü aylıkları, 5510 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılan maddeleri dahil 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre emsali iştirakçiye bağlanacak harp veya vazife malûllüğü aylığından az olamaz. Ayrıca m. 4/1, (c) bendi kapsamındaki sigortalılardan, uluslararası barışı koruma ve destekleme operasyonlarında Türkiye Cumhuriyetince görevlendirilenlere, bu görevleri esnasında veya bu görevleri nedeniyle vazife malûlü aylığı ödendiği sürece harp malûllüğü zammı ayrıca verilir.

Harp malûlü olanlara verilecek harp malûllüğü zammı tutarının Kurumca belirlenecek peşin sermaye değeri toplamı en geç bir ay içinde Millî Savunma Bakanlığı veya İçişleri Bakanlığı tarafından Kurumun göstereceği hesaplara yatırılır. Süresinde yatırılmayan tutarlar için 89. madde hükümleri uygulanır (m. 47/17).

IV. MALULLÜK AYLIĞI ALANLARA SAĞLANAN DİĞER YARDIMLAR

1. Sağlık Yardımı

Malullük aylığı almakta olanlar herhangi bir prim ödeme yükümü olmaksızın ve ayrıca genel sağlık sigortalısı olarak tescile gerek kalmaksızın genel sağlık sigortalısı sayılırlar (m. 60/1, f). Dolayısıyla, Kurumdan malullük aylığı alanlar ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler Kanuna göre sağlık hizmet sunumundan yararlanırlar.

2. İşe Alıştırma (Rehabilitasyon)

Malullük aylığı almakta olan sigortalılara sağlanan bir diğer yardım,

bunların işe alıştırılmalarıdır (m. 63/1, b). Bu durumda, malullük aylığı almakta olan sigortalılara, genel sağlık sigortası hükümleri çerçevesinde işe alıştırma (rehabilitasyon) hizmetleri sunulacaktır.

3. Sosyal Yardım Zammı

Malullük aylığı almakta olanlara yapılan yardımlardan bir diğeri de sosyal yardım zammıdır. Geçmiş dönemde pek çok tartışmaya neden olan sosyal yardım zammı, 4447 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle önemini kaybetmeye başlamış; 5510 sayılı Kanunla da kaldırılmıştır. Ancak Kanuna konulan bir hükümle, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla 506 ve 1479 sayılı kanunlara göre ödenmekte olan sosyal yardım zammı ile telafi edici ödeme tutarlarının, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte ödenen tutarlar esas alınarak, ilgililerin gelir ve aylıklarına ilave edilerek ödenmesine devam edileceği belirtilmiştir (geç. m. 1/3).

Sosyal Yardım zammı malullük, yaşlılık ya da ölüm aylığı alanlara Kurumca yapılır[126]. Ayrıca 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun mülga ek 24. maddesinde sayılan kurum ve kuruluşlarca, Kuruma ödenmeyen sosyal yardım zamları, Hazine tarafından ilgili kurum ve kuruluşlardan tahsil edilmek üzere Kuruma ödenir (geç. m. 6/2).

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra, aylık almakta olanlara, sosyal yardım zammı adı altında ayrı bir ödeme yapılmamakta, söz konusu tutar yaşlılık aylığının içinde ödenmektedir.

4. Yol Parası ve Zorunlu Giderler

Malullük aylığı alanların malullük durumlarının tespiti, kontrolü veya periyodik sağlık muayenesi amacıyla yapılan sağlık hizmeti giderleri ile yol ve gündelik giderleri Kurum tarafından ödenir (m. 65/4). Maddede konuya ilişkin düzenlemenin bir yönetmelikle yapılması öngörülmüştür. Konu Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliğinin 31. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri için ödenecek tutarlar Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenir (GSSİY, m. 31/1).

Yerleşim yeri dışına sevklerde yol giderinin ödenmesi, kişinin muayene veya tedavi olduğu yerleşim yeri dışındaki sağlık hizmetinin sağlanabildiği en yakın sağlık hizmeti sunucusu dikkate alınmak suretiyle yapılır. Kişinin daha uzak bir yerleşim yerindeki sağlık hizmeti sunucusuna gitmesi halinde, en yakın sağlık hizmeti sunucusunun bulunduğu yerden itibaren oluşacak yol gideri farkı kendisince karşılanır. Kişilerin özel araçları ile sağlık hizmeti sunucusuna gidiş ve dönüşlerinde mutat taşıt ücreti ödenir (GSSİY, m. 31/5). Sevk yapılmaksızın

---

126 506 sayılı Kanun döneminde Sosyal Yardım Zammı prim karşılığı olmadığından ve Kuruma aylıklar kadar ek yük getirdiğinden bunların hazine tarafından ödenmesi önerilmiştir, (Bkz. *Yazıcı,* "SSK ve işçiler", Türk-İş Kasım 1992, 47; *Yazıcı,* "Sosyal Yardım Zammı", Türk-İş Ekim 1992, 30; Konunun Anayasa açısından değerlendirilmesi için bkz. *Güzel*/*Gökçeoğlu,* "... Sosyal Yardım Zammı ve Anayasa Mahkemesi", Çimento İşveren, Temmuz 1993, 5-13; *Tuncay*/*Ekmekçi,* 11. bası, 422; *Tuncay,* Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Kasım 1995, 27).

yerleşim yeri dışındaki bir sağlık hizmeti sunucusundan sağlık hizmeti alınması halinde yol gideri ve gündelik ödenmez (GSSİY m. 31/6).

5. Devlet Memurlarına (m. 4/1, c) Özgü Bir Yardım: Emekli İkramiyesi Ödenmesi

Devlet memuru ya da kamu görevlisine emekli ikramiyesi ödenmesine ilişkin esaslar 5434 sayılı Kanunun iki farklı maddesinde düzenlenmiştir. İlk defa 5510 sayılı Kanundan önce sigortalı olanlara ödenecek emekli ikramiyesi 89. maddedeki esaslara göre belirlenirken, ilk defa 5510 sayılı Kanuna göre m. 4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı olanlardan malullük aylığına hak kazananlara ödenecek emekli ikramiyesi ise 5434 sayılı Kanun Ek 82. maddedeki hükümlere göre belirlenmektedir.

a) İlk defa 5510 sayılı Kanundan önce sigortalı olanlara ödenecek emekli ikramiyesi

Hizmet sürelerinin tamamı 5434 sayılı Kanun ve/veya 5510 sayılı Kanun geç. m. 4. kapsamında geçenlerden, 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 (5434 s.lı K. m. 89/1).

Hizmetin tamamı yukarıda belirtilen şekilde geçmemekle birlikte, 5434 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanun geç. m. 4 kapsamında hizmeti bulunanlardan mülga 2829 sayılı Kanun uyarınca birleştirilen hizmet süreleri üzerinden malullük aylığı bağlananlara ise; 5434 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanun geç. m. 4. hükümlerine tabi olarak bu Kanuna tabi daire, kuruluş ve ortaklıklarda geçen çalışmalarının kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermiş olması şartıyla emekli ikramiyesi ödenir (6270 s.lı K. la değ. m. 89/2).

Ödenecek emekli ikramiyesi, 5434 sayılı Kanun veya 5510 sayılı Kanun geç. m. 4 kapsamına giren görevlerde geçen her tam fiili hizmet yılı ile sınırlı olarak bu görevlerden ayrıldıkları tarihteki emeklilik keseneğine esas aylık tutarı üzerinden ve aylığın başlangıç tarihindeki katsayılar dikkate alınarak ödenir. Mülga 2829 sayılı Kanun m. 12/1, c.1ile 3. fıkrasının son cümlesinin bu maddeye aykırı hükümleri uygulanmaz (6270 s.lı K. değ. m. 89/3)[127].

b) İlk defa 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı olanlara ödenecek emekli ikramiyesi

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa m. 4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanlardan;

---

[127] Bu konuda açıklamalar için bkz. § 16, IV, 3.

- Çalışma sürelerinin tamamı m. 4/1, (c) bendi kapsamında geçenlere (Ek m. 82/1,a),

- Farklı sigortalılık hallerine göre çalışmış olmakla birlikte aylık bağlandığı sırada m. 4/1, (c) bendi kapsamında çalışanlara (Ek m. 82/1,b),

- Aylık bağlandığı sırada eylemli olarak çalışmamakla birlikte son eylemli çalışması m. 4/1, (c) bendi kapsamında olanlara, (Ek m. 82/1, c)

- Yaşlılık toptan ödemesi yapılmış olup uzun vadeli sigorta kolları açısından son olarak m. 4/1, (c) bendi kapsamında çalışmış olanlara (Ek m. 82/1,d),

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından emekli ikramiyesi ödenir.

Ödenecek emekli ikramiyesinin hesabında, kamu idarelerinde m. 4/1, (a) ve (c) bentleri kapsamında geçen sigortalılık süreleri esas alınır. Ancak, m. 4/1, (a) bendi kapsamında geçen sürelerin esas alınması için; iş kanunlarına tabi olarak çalışmış olanların iş sözleşmelerinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde, sözleşmeli personel statüsünde çalışmış olanların ise hizmet sözleşmelerinin ilgili mevzuatına göre iş sonu tazminatı veya aynı mahiyette olmakla birlikte başka bir adla ödenen tazminata hak kazanılmasını gerektirecek şekilde sona ermiş olması şarttır.

Ayrıca, bu süreler için daha önce kıdem tazminatı, emekli ikramiyesi ya da iş sonu tazminatı veya bu mahiyette olmakla birlikte başka bir adla tazminat ödenmiş olması gerekir. Aksi takdirde bu süreler emekli ikramiyesinin hesabında dikkate alınmaz (Ek m. 82/2).

2629 sayılı Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağa Adam Hizmetleri Tazminat Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ile 3160 sayılı Emniyet Teşkilatı Uçuş ve Dalış Hizmetleri Tazminat Kanunu kapsamına giren personelden, uçuş, paraşüt, denizaltı, dalgıç ve kurbağa adam hizmetlerinin fiilen ifası sırasında; başka birinin sürekli bakımına muhtaç olacak şekilde malul olanlara en yüksek Devlet memuru aylığı üzerinden, 30 yıl hizmet yapmış gibi emekli ikramiyesi ödenir (Ek m. 82/6).

15.07.2016 tarihinde gerçekleştirilen darbe teşebbüsü ve terör eylemi ile bu eylemin devamı niteliğindeki eylemler sebebiyle hayatını kaybeden veya malul olanlardan kendilerine aylık bağlanan ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu kapsamında emeklilik ikramiyesine müstahak olanların emeklilik ikramiyeleri ise, en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) 115 katından az olmamak üzere, 3713 sayılı Kanun m. 21/1, (a) bendi hükümleri esas alınarak ödenir (667 s.lı KHK. m. 7/2). Ayrıca bu emekli ikramiyesinin haczi yasaktır (667 KHK. m. 7/3).

§ 16. YAŞLILIK SİGORTASI

I. YAŞLILIK SİGORTASININ AMACI

Yaşlılık sigortası da malullük ve ölüm sigortaları gibi uzun süreli yardım yapan bir sosyal sigorta türüdür. Amacı, belli bir yaşa ulaşması nedeniyle, çalışma gücü azalan sigortalıya iş hayatından çekilerek çalışmadan yaşamını sürdürme ve dinlenme olanağı sağlamaktır[1], [2]. Zira yaşlılık, kişiyi çalışamaz duruma düşürerek, gelir kaybına yol açan ve sonuçta sigortalıyı ve ailesini ekonomik güçlüklerle yani geçim güçlüğü ile baş başa bırakabilen bir sosyal risktir[3].

Yaşlılık sigortasının amacını yukarıdaki sosyal riskle sınırlı düşünmemek gerekir. Bir diğer deyişle yaşlılık sigortasından yararlanmak için ille de çalışma gücünde yaşlılığa bağlı olarak azalma olması aranmaz. Uzun yıllar çalışmasının bir ödülü olarak, sigortalının ömrünün son dönemlerini dinlenerek, başka ilgi alanlarına yönelerek ya da ailesine, sosyal çevresine daha çok zaman ayırmasını sağlayarak geçirmesini temin etme amacı da önemlidir.

İster çalışma gücünde azalma ister zamanını dinlenerek geçirme nedenine dayansın, yaşlılık sigortasından yararlanmak için sigortalının "yaşlanmış" olması gerekir. Fakat Sosyal Sigortalar Hukukunda "yaşlanma" tıbbi boyutuyla değil, gelir elde etme yeteneğine yaptığı etki nedeniyle önem taşır[4]. Sigortalının artık çalışmaması nedeniyle ortaya çıkan "gelir kaybı" yaşlılık sigortasından yapılan yardımlarla giderilir.

Günümüzde dünya ülkeleri yaşlıların korunması konusunda üç değişik sistem benimsemiştir. Bunların ilki Sosyal Güvenlik Sistemi diyebileceğimiz bir sistemdir. Yeni Zelanda, İngiltere, İrlanda, Hollanda, İsveç ve Norveç tarafından benimsenmiş bulunan bu sistem yaşlılara gelirleriyle bağlantı kurmaksızın, herkese eşit ve genel bir gelir bağlar. İkinci sistem Sosyal Sigorta Sistemidir. ABD, İsviçre ve Lüksemburg'da tüm çalışanlara kazançlarıyla orantılı bir gelir bağlanmaktadır. Almanya, Fransa, Belçika, İtalya, İspanya, Yunanistan, Afrika ülkeleri

---

1 *Tunçomağ,* 381; *Tuncay/Ekmekçi,* 499-500; *Ozanoğlu,* Yaşlılık Sigortası, 4; *Şakar,* Sosyal Sigortalar Uygulaması, 241; *Alper,* Emeklilik Yaşının Tespiti, 4 vd.; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 283; *Kayırgan*, Yaşlılık Sigortası, 35; *Üçışık*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 209. Üçışık böylece yaşlılık sigortasının gençlere iş alanı yarattığını, yaşlılık sigortasının aynı zamanda istihdam politikasına hizmet ettiğini belirtmektedir, aynı yer; *Yamakoğlu*, Efe: Emekliliğe Hak Kazanmanın İş İlişkisine Etkisi, Sicil İş Hukuku D., S. 40, 2018, 146.

2 2019 yılı itibariyle tüm sigortalılık hallerine tabi olanlardan yaşlılık aylığı bağlananların toplam sayısı 8.968.462'dir, www.sgk.gov.tr

3 *Şakar,* Yaşlıların Korunması, 48; Yaşlılar ayrıca primsiz sistem tarafından da korunmakta ve muhtaç yaşlılara aylık bağlanmaktadır; *Araslı*, 747; *Alper,* Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 319.

4 *Caniklioğlu*, Yaşlılık Sigortasının Yeniden Yapılandırılmasının Esasları, Sosyal Güvenliğin Yeniden Yapılandırılması Semineri, Ankara 2007, 5.

ve Latin Amerika ülkeleri ise sosyal sigorta sistemini benimsemiş olmakla birlikte değişik çalışan grupları için farklı sistemler geliştirmişlerdir. Üçüncü bir sistem de zorunlu sigorta sistemini tamamlayıcı emeklilik sistemi ile tamamlayan ülkelerin uyguladıkları sistemdir. Fransa, İngiltere, Yunanistan, Danimarka, İsveç, Kanada, İsviçre, Romanya değişik biçimlerde bu sisteme yer veren ülkelerdir[5].

Bu sigorta dalının temel özelliği sosyal sigorta kurumlarının en önemli gider kalemini oluşturmasıdır. Gelişmiş ülkelerde yaşlılık sigortasından bağlanan aylıklar toplam sosyal güvenlik harcamalarının %60'ından fazlasını oluşturmaktadır. Türkiye açısından da aynı durum söz konusudur[6]. Nitekim m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlar açısından bağlanan toplam aylıklar içinde yaşlılık aylığının oranı 2016 yılı itibariyle %71,37'dir[7].

Bu riskin özelliği son derece değişken olmasıdır. Öteki risklerden (iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, işsizlik) farklı olarak, gerçekleşmesi kesin olmasına karşın, kişi üzerindeki etkisi belirsizdir. Kişiden kişiye, ülkeden ülkeye ve hatta çalışılan işkoluna göre de değişebilmektedir. Burada karşımıza biyolojik yaş, takvim yaşı ve istihdam yaşı kavramları çıkmaktadır. Takvim yaşı, kişinin doğumunu; biyolojik yaş, vücudun biyolojik durumunu ve istihdam yaşı da emek piyasasında iş vermek için aranan yaşı esas almaktadır.

Yaşlılık sigortası uygulamasında genellikle belli bir takvim yaşı esas alınmakta ve bu sınırı geçen kişi, biyolojik olarak çalışma gücüne sahip olsa da yaşlı sayılarak, yaşlılık sigortası kapsamına girmektedir[8]. Esas alınacak bu yaşın saptanması ise son derece güçtür. Bu güçlük, bir yandan kavram olarak takvim yaşı, biyolojik yaş, istihdam yaşı farklılığına, öte yandan biyolojik yaşa bağlı fiziki ve zihni çalışma gücü kaybının ölçülmesine elverişli somut ve objektif ölçü ve göstergelerin yokluğuna; bir başka açıdan, belli ülkedeki genel sağlık ve çalışma koşullarının yetersizliğine; kadınların emek piyasasına giderek daha fazla girmesine, istihdam olanaklarına ve nihayet politik düşüncelere[9] bağlanabilir.

Bu konuda somut bir sınır ILO'nun "Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşmesi"nin 23. maddesi ile belirlenmiştir. Bu maddeye göre, ihtiyarlık yardımı yapılacak hal, "mevzuatla tayin olunan bir yaşın üstündeki ihtiyarlık hali" olarak kabul edilmiş, ancak bunun "65'den yukarı olmaması" gerektiğine de işaret edilmiştir. "Bununla beraber, memleketteki yaşlı kimselerin çalışma güçleri göz önünde bulundurulmak suretiyle, yetkili merciler tarafın-

---

5 *Dumont,* Protection Sociale, 70.

6 *Alper,* Emeklilik Yaşının Tespiti, 4.

7 www.sgk.gov.tr /istatistik

8 *Şakar,* Sosyal Sigortalar Uygulaması, 241; *Alper,* Emeklilik Yaşının Tespiti, 8; bu konuda ayrıca bkz. F. *Başterzi*, http://tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=2208; S. *Başterzi*, Yaşlılık Aylığı, 2204 vd.; *Sümer*, Sosyal Güvenlik, 213; *Kayırgan*, Yaşlılık Sigortası, 25 vd.

9 *Kutal,* 26-27.

dan daha yüksek bir yaş haddi de tespit" edilebilecektir. Bugün çoğu ülkede 65 yaş emeklilik yaşı olarak kabul edilmiştir. Bu sözleşmenin hazırlık çalışmaları sırasında 1952'de Uluslararası Çalışma Konferansında, emeklilik yaşının, faal nüfusun %10'unun çalışma hayatı dışına çekileceği bir yaş olarak belirlenmesi gerektiği ileri sürülmüştür.

Bu konuda bir başka gelişme de giderek önem kazanmaktadır: nüfusun yaşlanması... Dünyada 1950'de 60 yaşın üstündekiler toplam nüfusun %8'i iken 2050'de %14'ü olacaktır. Türkiye'de ise 1990'da %7.1 olan bu oranın 2000'de %8.3'e ve 2050'de de %23'e ulaşması beklenmektedir[10]. Ülkemizde 65 yaş üstünün genel nüfusa oranı 2016 yılında %8.3, 2017 yılında %8.5 iken 2018 yılı verilerine göre bu oran toplam nüfusun %8.7'sini oluşturmakta, bu da yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranının ülkemizde giderek yükseldiğini, diğer bir deyişle nüfusumuzun yaşlandığını göstermektedir[11]. Bu demografik yapı da yaşlılık sigortası üzerinde doğrudan etkili olmaktadır.

Yaşlılık sigortası ülkemizde ilk olarak 1.4.1950 tarihinde 5417 sayılı "İhtiyarlık Sigortası Kanunu"[12] ile başlamıştır. 4.2.1957'de kabul edilen 6900 sayılı "Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu"[13] konuyu yeniden düzenlemiş ve 5417 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırmıştır. Ardından 17.7.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu konuyu 59-64. maddelerinde düzenlemiş[14] ve 6900 sayılı Kanun yürürlükten kaldırmıştır. Nihayet son olarak 5510 sayılı Kanunun 106/1. maddesi ile bazı hükümleri hariç 506 sayılı Kanun da yürürlükten kaldırılmış ve yaşlılık sigortası 5510 sayılı Kanunda düzenlenmiştir.

II. YAŞLILIK SİGORTASI YARDIMI: YAŞLILIK AYLIĞI

Yaşlılık sigortasından yapılacak temel yardım, yaşlılık aylığı bağlanmasıdır. Ancak aylık bağlanma koşullarını gerçekleştirmeyenlere sigortalı işlerinden ayrılmaları durumunda, isterlerse ödemiş oldukları malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri toptan ödeme olarak geri verilebilecektir[15]. Ayrıca, yaşlılık aylığı almakta olanlara, sağlık yardımı yapılmakta ve 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce sosyal yardım zammı almakta olanlara bu yardımın ödenmesine devam edilmektedir[16].

---

10 *Alper,* Emeklilik Yaşının Tespiti, 5.

11 *Yamakoğlu*, Emekliliğe Hak Kazanma, 146.

12 RG., 2.6.1949, 7227.

13 RG., 13.2.1957, 9534.

14 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak yaşlılık sigortasının finansmanı konusunda ayrıntı için bkz. *Güzel,* "Yaşlılık Sigortasının Finansmanına İlişkin Sorunlar", Çimento İşveren, Eylül 1989, 3 vd.; ayrıca bkz. *Goller,* "Le Financement des pensions vieillesse", La Protection Sociale en Europe à I'Horizon 1992, Seminer 12-14 Ekim 1988, Lyon 1990; *Başterzi*, F, 314 vd.

15 Toptan ödeme aslında yaşlılık sigortasından yapılan bir yardım değildir. Aylık koşullarını yerine getiremeyenlere, ödemiş oldukları primlerin iadesinden ibarettir ve istisnaen uygulanmaktadır.

16 Bu konuda bkz. § 16, IV.

A. YAŞLILIK AYLIĞI KOŞULLARI

1. Belirli Bir Yaşın Doldurulması ve Prim Ödeme Gün Sayısının Tamamlanması

a) Yasal gelişim: 5510 sayılı Kanundan önceki dönem

aa) İş sözleşmesine göre çalışan sigortalılar (m. 4/1, a) açısından

Aylık almak için doldurulması gereken yaş, 506 sayılı Kanundan önce yürürlükte olan 5417 ve 6900 sayılı kanunlarda kadın erkek ayırımı yapılmadan 60 olarak öngörülmüştü.

506 sayılı Kanun ise başlangıçta bunu erkek için 60, kadın için 55 olarak düzenlemiş; ancak 1186 sayılı Kanunla[17] yaş sınırını erkek için 55, kadın için 50 yaşa indirmiş, ayrıca aylık almak için Kanundaki iki yola, yaş koşulu aramayan bir üçüncü yol eklemişti. Böylece normal olarak yaşlılık aylığı almak için gerekli olan belli bir yaşı tamamlama ve belli süre prim ödeme yanında, yaş koşulu aranmaksızın sadece belli süre sigortalılık ve prim ödeme ile de aylığa hak kazandıran bir yol açılmıştı. Bunun sonucunda da 25 yıldan beri sigortalı olan ve 5000 prim gününü dolduranlar, 50-55 yaş koşulunu gerçekleştirmeseler de aylığa hak kazanabilir hale gelmişlerdi[18].

2422 sayılı Kanunla[19] bu konuda tekrar değişiklik yapılmış ve 25 yıllık sigortalılık süresi kadınlar için 20 yıla indirilmiş, erkekler için yine 25 yıl olarak kalmıştı. Ayrıca 18 yaşından önceki sigortalı çalışmaların sigortalılık süresine eklenmemesi, fakat prim ödeme gün sayısına katılması öngörülmüştür. Bu değişiklik sonucunda aylığa hak kazanmak için gerekli yaş koşulu kadınlar için 38 (20+18), erkekler için de 43 (25+18) olmuştu[20]. Ancak,

---

17 RG., 3.11.1969, 13341.

18 Yarg. 10. HD., 26.5.1992, 9975/5961, YKD, Kasım 1992, 1715.

19 RG., 8.3.1981, 17273.

20 Bu arada yaşlılık sigortasından aylık bağlanması için gerekli koşullar tekrar değiştirilmiş ve 1985 tarih ve 3246 sayılı Kanunla (RG., 10.1.1986, 18984) bu üçüncü yol, 3246 sayılı Kanunun yayımı tarihinde en az 15 yıl sigortalılık süresi olanlar için saklı tutulup, 15-10; 10-5 ve 5 yıldan az sigortalılık süresi olanlarla ilgili olarak da geçici düzenlemeler yapılarak, yürürlükten kaldırılmıştı. 1992 tarih ve 3774 sayılı Kanun (RG., 27.2.1992, 21155) ise yaş sınırını kaldırıp, sadece belli süre sigortalılık ve prim ödeme ile aylığa hak kazandıran yolu tekrar benimsemişti. Ayrıca bu Kanunla 3246 sayılı Kanunun 506 sayılı Kanuna eklediği Ek 27, 28, 29 ve Geç. 64 ve 65. maddeler de yürürlükten kaldırıldığından, eskiden olduğu gibi sadece Kanunun 60. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanmasının yolu da açılmıştı. Uygulama ve öğretide "Erken Emeklilik Yasası" olarak da anılan bu kanun ile ilgili olarak bkz. *Güzel*, "Erken Emeklilik ve Düşündürdükleri", İşveren, Aralık 1991, 22 vd.; *Dilik*, "Erken Emeklilik Gelecek İçin Güven Vermiyor", İşveren, Şubat 1992, 9 vd.; Kurum uygulaması açısından da

kadınların 38, erkeklerin 43 yaşında aylığa hak kazanmalarının Kurumu mali açıdan zor duruma düşürdüğü gerekçesi ile 1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla bu konuda köklü değişiklikler yapılmıştır.

4447 sayılı Kanunla, aylığa hak kazanma yaşı, kural olarak, kadınlarda 58, erkeklerde 60 olarak düzenlenmiş, ancak söz konusu yaşların uygulanması, ilk defa 4447 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 8.9.1999 tarihinden sonra sigortalı olanlar için kabul edilmiştir. Anılan Kanunla ayrıca prim ödeme gün sayıları da değiştirilmiş; daha önce kural olarak 5000, kolaylaştırılmış seçenekte ise 3600 gün olan prim ödeme gün sayısı, 4447 sayılı Kanunla, kural olarak 7000, kolaylaştırılmış seçenekte de 4500 güne çıkarılmıştır (SSK m. 60). Kanuna eklenen geçici bir maddeyle de, gerek yaşın gerekse prim ödeme gün sayısındaki bu artışın kademeli bir şekilde gerçekleştirilmesi öngörülmüştür (geç. m. 81).

bb) Bağımsız çalışanlar (m. 4/1, b) açısından

4447 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce, kadın sigortalı 20, erkek sigortalı 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olmak koşuluyla, diğer koşulları da yerine getirerek, yaş şartı aranmaksızın yaşlılık aylığından yararlanabiliyordu. Bunun sonucunda, kadınlar 38, erkekler 43 yaşında emekli olabilmekteydiler.

4447 sayılı Kanunla Bağ-Kur Kanununun 35. maddesi de değiştirilmiş, 8.9.1999 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olanların yaşlılık aylığından yararlanabilmeleri için kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurması ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olması esası benimsenmişti[21].

4447 sayılı Kanunla, en az 15 tam yıl sigorta primi ödeyenlere bağlanan kısmi aylık almak için tamamlanması gereken yaş ise kadınlarda 60, erkeklerde 62'ye çıkarılmıştı (m. 28). Kanunun geçici 10. maddesinde de, 506 sayılı Kanunda olduğu gibi, yaşın kademeli bir şekilde artırılmasına ilişkin hükümler öngörülmüştü.

---

bkz. 4.3.1992 tarihli, 12 sayılı Genelgeye 43 ek. Ancak belirtelim ki, bu düzenleme, 25.8.1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanunla (RG., 8.9.1999, 23810) yürürlükten kaldırılmıştır.

[21] Kadınlarda prim ödeme süresini 20 yıldan 25 yıla çıkaran düzenlemenin anayasaya aykırılığı iddiası ile iptali istenmiş, fakat Anayasa Mahkemesi tarafından söz konusu düzenleme, "... kadınlar için prim ödeme koşulu 25 tam yıla çıkarılarak erkek sigortalılarla eşitlik" sağlama aracı olarak nitelenmiştir (RG., 23.11.2001, 24592, 131); böylece külfette eşitlik ilkesine de güzel bir örnek oluşturulmuştur.

cc) Devlet memurları (m. 4/1, c) açısından

Devlet memurları ve kamu görevlilerinin sosyal güvenliğini sağlayan 5434 sayılı Kanuna göre doldurulması gereken yaş ve tamamlanması gereken prim ödeme gün sayısı, çeşitli tarihlerde çıkarılan kanunlarla pek çok kez değiştirilmiştir. Bu değişikliklere burada yer verilmeyecektir. Zira 5510 sayılı Kanun, ilk defa 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra devlet memuriyetine girenleri kapsamına almaktadır. Dolayısıyla, bu kapsamdaki sigortalılar hakkında, geçmiş dönemde çıkarılan kanunlarla öngörülen bir geçiş süreci söz konusu değildir. 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce sigortalı olanların durumları ise, ileride, haklarında 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanacak sigortalılardan söz edilirken ele alınacaktır[22].

b) 5510 sayılı Kanunla gelinen son durum

5510 sayılı Kanun hem emeklilik yaşını hem de prim ödeme gün sayısını tekrar artırmıştır. Ancak Kanunda, yaşa ilişkin bu artışın 2036 yılından itibaren kademeli bir şekilde gerçekleşmesi ve 2048 yılında emeklilik yaşının hem kadınlarda hem de erkeklerde 65 olması öngörülmüştür.

Prim ödeme gün sayısı ise, 5754 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce tüm sigortalılar için 9000 gün olarak belirlenmişti. Fakat öğretide, bizce de isabetli olarak, m. 4/1, (a) bendi uyarınca sigortalı olanlar için 9000 günün tamamlanmasının oldukça güç olacağı belirtilmişti[23]. Bunun üzerine, sadece m. 4/1, (a) bendine tabi sigortalılar için tamamlanması gereken prim ödeme gün sayısı 7200 güne indirilmiş[24], bağımsız çalışanlar ve devlet memurları için ise eskiden olduğu gibi 9000 günün tamamlanması öngörülmüştür.

Tüm bu yasal gelişim ve varılan sonuç itibariyle aşağıda konu açıklanırken, ilk defa 8.9.1999 tarihinden önce sigortalı olanlar ile 8.9.1999-30.4.2008 tarihi arasında sigortalı olanlar ve ayrıca 30.4.2008 tarihinden[25] sonra sigortalı olanların durumlarının ayrı ayrı ele alınması bir zorunluluktur.

---

22 Bkz. § 18 ve § 19.

23 Bu konuda bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, Yaşlılık Sigortasının Yeniden Yapılandırılmasının Esasları, 198-200.

24 5754 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce prim ödeme gün sayısı tüm sigortalılarda olduğu gibi m. 4/1, (a) bendi uyarınca sigortalı olanlar için de 9000 güne çıkarılmış ve bu değişiklikle bağlantılı olarak da bir geçiş süreci öngörülmüştü (geç. m. 6). Fakat 5754 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucu prim ödeme gün sayısı 7200 gün olarak belirlendiği için anılan geçiş hükmü de madde metninden çıkarılmıştır.

25 5510 sayılı Kanun yaş ve prim ödeme koşuluna ilişkin hükümlerin yürürlüğe giriş tarihi olarak 30.4.2008 tarihini belirlemiştir. Kanuna göre, 30.4.2008 tarihinden sonra 506, 1479, 5434, 2925 ve 2926 sayılı Kanunlara göre ilk defa sigortalı veya iştirakçi olanlar hakkında bu Kanunun 28. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkrası hükümleri uygulanır (geç. m. 7/9).

aa) 30.04.2008'den sonra ilk defa sigortalı olanlar açısından

aaa) Genel kural

m. 4/1, (b) ve (c) bendi uyarınca sigortalı olanlar;

- Kadın ise 58, Erkek ise 60 yaşını tamamlamaları ve en az 9000 gün,

m. 4/1, (a) bendi uyarınca sigortalı olanlar için ise;

-Kadın ise 58, Erkek ise 60 yaşını tamamlamaları ve en az 7200 gün[26] MYÖ sigortaları primi bildirilmiş olması koşuluyla yaşlılık aylığı bağlanır (m. 28/2, a).

Görüldüğü gibi, m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlar için prim ödeme gün sayısı daha düşük belirlenmiştir. Ayrıca bu bende ve m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanların primlerinin ödenmiş olması değil, Kuruma bildirilmiş olması yeterlidir[27].

Yukarıda da ifade edildiği gibi, bu maddedeki 7200 gün daha önce 9000 gün olarak belirlenmişti. 9000 günün ise m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlar için tamamlanmasının güç olacağında kuşku bulunmamaktaydı. Zira iş sözleşmesine göre çalışmanın, devlet memuriyeti ya da bağımsız çalışmalardaki gibi kesintisiz bir şekilde geçirilmesi güçtür. Ayrıca, ülkemizde ileri sayılabilecek bir yaşta işsiz kalan kişilerin tekrar iş bulmaları, dolayısıyla da 9000 günü tamamlamaları kolay değildir[28]. Bu gerçeğe karşın, 5510 sayılı Kanunun birçok hükmü ile birlikte yaşlılık aylığına hak kazanma koşuluna ilişkin hükmünün anayasaya aykırı olduğu iddiası, Anayasa Mahkemesi tarafından, iş sözleşmesi ile çalışanlar bakımından da reddedilmişti[29]. Oysa bize göre bu hükmün iptal edilmesi gerekirdi[30]. Bu nedenle, 5754 sayılı Kanunla yapılan değişiklik bizce yerinde olmuştur. Ancak Kanunda sadece prim ödeme gün sayısının düşürülmesi, buna karşılık tamamlanması gereken yaşa ilişkin olarak herhangi bir değişiklik yapılmaması, bu değişikliğin önemini azaltmaktadır. Gerçekten, sigortalı, prim ödeme gün sayısını tamamlasa dahi aylık almak için yaşı beklemek zorundadır. 5510 sayılı Kanunda tamamlanması gereken yaş ise oldukça yüksektir. Dolayısıyla bu değişikliğin sigortalıların emeklilik hakkına kavuşabilmeleri bakımından önemi olmakla birlikte, büyük bir etkisi yoktur.

---

26 Bu prim ödeme gün sayısının mevsimlik işte çalışanlarla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar bakımından daha düşük belirlenmesi gerektiği konusunda bkz. *Mutlay*, 444.

27 Yargıtayın bir kararında da bu hususa dikkat çekilmiştir, Yarg. 10. HD., 20.12.2010, E. 2010/11405, K. 2010/16906, www.legalbank.net; Yargıtay 2012 yılında verdiği bir kararda da primlerin işverence ödenmemesinin yaşlılık aylığı bağlanmasını engellemeyeceği sonucuna ulaşmıştır, Yarg. 21 HD., 06.02.2012, E. 2012/6298, K. 2012/1054, karar ve değerlendirmesi için bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 443 vd.

28 *Caniklioğlu*, Yaşlılık Sigortasının Yeniden Yapılandırılmasının Esasları, 199.

29 AYM, 15.12.2006, E. 2006/111, K. 2006/112 (RG., 30.12.2006, 26392/5. M).

30 Bu konuda değerlendirme için bkz., *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 445.

5510 sayılı Kanun, aylık bağlanması için gereken yaş koşulunda 2036 tarihine kadar herhangi bir değişiklik öngörmemektedir. Bu tarihten itibaren ise, yaş kademeli olarak artırılmaktadır. Buna göre emekli aylığı bağlanması için gereken yaş;

1) 1.1.2036 ila 31.12.2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61,

2) 1.1.2038 ila 31.12.2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62,

3) 1.1.2040 ila 31.12.2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63,

4) 1.1.2042 ila 31.12.2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64,

5) 1.1.2044 ila 31.12.2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65,

6) 1.1.2046 ila 31.12.2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65,

7) 1.1.2048 tarihinden itibaren ise kadın ve erkek için 65, olarak uygulanır (m. 28/2).

Maddenin de ortaya koyduğu gibi, 2048 yılından itibaren tamamlanması gereken yaş kadın ve erkek için eşit hale gelecek ve 65 olacaktır. Bu yaşın ülkemiz için oldukça yüksek olduğu ise tartışmasızdır. Yukarıda da ifade edildiği gibi, birçok durumda sigortalılar prim ödeme gün sayısını tamamlamalarına rağmen yaş koşulunun gerçekleşmesini beklemek zorunda kalacaklardır. Ülkemizde, belirli bir yaştan sonra işini kaybedenlerin tekrar iş bulmalarının oldukça zor olduğu[31] göz önünde tutulduğunda bu konuda yeni çözümler geliştirmenin gerektiği açıktır[32].

bbb) Kolaylaştırılmış seçenek

Belirtelim ki, sigortalılar, bu genel kuralın yanında, yaş hadlerine 65 yaşını geçmemek üzere üç yıl eklenmek ve adlarına en az 5400 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla da yaşlılık aylığından yararlanabilirler (m. 28/3)[33]. Böylece sigortalılara daha kolay koşullarla aylık bağlanması amaçlanmıştır. Ancak kolaylaştırılmış seçenekte, prim ödeme gün sayısı düşürülürken, yaş koşulunda artış öngörülmüştür.

---

31 *Arıcı*, Kadir, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Yeni Bir Sorun: Yaşlı İşçiler, Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, 943; *Caniklioğlu*, Yaşlılık Sigortasının Yeniden Yapılandırılmasının Esasları, 200-201.

32 Öğretide bu konuda, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamlamasına rağmen yaş koşulunu yerine getiremeyenlerden 50 yaşını tamamlamış olanlara, işsizlik sigortasından ödenek alıyorlarsa bu sürenin sonundan başlayarak, işsizlik ödeneğine hak kazanamamışlarsa, işten çıkarıldıktan belirli bir süre sonra (örneğin 3 ay sonra) kısmi aylık bağlanması önerilmektedir. Bkz. *Arıcı*, Yaşlı İşçiler, 949.

33 Bu aylığın kısmi aylık olarak nitelenebileceği görüşü için bkz. S. *Başterzi*, 2214.

Gerçekten, bu seçenekte, sigortalının tamamlaması gereken yaş, genel kurala göre belirlenen yaştan üç yaş daha fazladır. Örneğin, 2038 yılında 7200 günü tamamlayarak aylık talebinde bulunan sigortalıya 62 yaşını doldurması koşuluyla aylık bağlanırken, 5400 günü tamamlayarak aylık bağlanmasını talep eden sigortalıya ancak 65 yaşında aylık bağlanacaktır. Buna karşılık, 5754 sayılı Kanunla getirilen sınırlama sonucu bu yaş 65 yaşı geçemeyecektir. Bir başka deyişle, 2048 yılında 5400 günü tamamlayarak talepte bulunan sigortalıya, normal olarak 68 yaşında aylık bağlanması gerekirken, bu sınırlama sonucunda 65 yaşında aylık bağlanacaktır[34].

Belirtelim ki, kolaylaştırılmış seçenekte yaşın daha yüksek belirlenmesine ilişkin bu düzenleme, erkekler için 2044, kadınlar için ise 2048 yılından sonra herhangi bir önem taşımayacaktır. Zira anılan tarihlerden itibaren kolaylaştırılmış seçenekte de aylık bağlama yaşı 65 olacaktır. Ülkemiz çalışma koşulları ve hayatta kalma ümidi göz önünde tutulduğunda 65 yaş bile ülkemiz için çok yüksek iken, bir de tamamlanması gereken bu yaşa üç yıl daha eklenmesi, bazı durumlarda emeklilik yaşının 68'e çıkmasını isabetli bulmak mümkün değildi[35]. 5754 sayılı Kanunla bu konuda bir üst sınır öngörülmesi isabetli olmuştur.

5510 sayılı Kanundan önce m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlara ilişkin kolaylaştırılmış seçenekte ödenmesi gereken prim gün sayısı 4500 gün olduğu için, bu sürenin 5400 güne çıkarılmasına ilişkin olarak da bir geçiş hükmü öngörülmüştür. Buna göre; 5400 günlük süre ilk defa;

- 30.4.2008 tarihi ile 31.12.2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için 4600 gün olarak,

- 1.1.2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar için ise her takvim yılı başında 4600 güne 100 gün eklenmek suretiyle 5400 günü geçmemek üzere, uygulanır (geç. m. 6/7, b, 1, 2).

Tüm bu bilgilerin de ortaya koyduğu gibi, 5510 sayılı Kanun, yukarıda belirttiğimiz seçeneklere göre aylık bağlanması için sadece prim ödeme gün sayısı ve yaşı esas almış, belirli bir sigortalılık süresinin tamamlanmasını öngörmemiştir. Bunun sonucunda, örneğin, 45 yaşında sigortalı olup 20 yıl çalışan (7200 gün) ya da 50 yaşında sigortalı olup, 15 yıl (5400 gün) düzenli olarak çalışan veya isteğe bağlı sigortalı olan birisi de yaşlılık aylığına hak kazanabilecektir. Özel koşullarla aylık bağlanmasına ilişkin seçeneklerde ise sigortalılık süresinin önemi bulunmaktadır ve bu koşullara aşağıda ayrıca değinilecektir.

---

34 Öğretide de ifade edildiği gibi bu durumda artış devlet memurları için, kural olarak, yaş haddinden emeklilik ile istek üzerine emeklilik arasında bir fark kalmayacaktır, S. *Başterzi*, Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları, 2215.

35 Bu konuda eleştiri için bkz. *Caniklioğlu*, Yaşlılık Sigortasının Yeniden Yapılandırılmasının Esasları, 202.

Önemle ekleyelim ki, yukarıda verilen bilgiler ilk defa 30.4.2008 tarihinden sonra sigortalı olanlar için uygulanacaktır. Oysa halen sigortalıların çok büyük bir bölümü söz konusu tarihten önce sigortalı olanlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla 30.4.2008 tarihinden önce sigortalı olanlara ilişkin koşulların belirlenmesi büyük bir önem taşımaktadır. Ancak bu konuda da 1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ve geçiş hükümlerinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Aşağıda söz konusu kişilerin durumuna ilişkin bilgi verilecektir.

bb) 8.9.1999-30.4.2008 tarihleri arasında ilk defa sigortalı olanlar açısından

5510 sayılı Kanun, ilk defa 8.9.1999 ile 30.4.2008 tarihleri arasında sigortalı olanların yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarına ilişkin bir geçiş hükmü öngörmüştür (geç. m. 9). Buna göre;

m. 4/1, (a) bendi kapsamında ilk defa 8.9.1999-30.4.2008 tarihleri arasında sigortalı olanlar;

- Kadın 58, erkek 60 yaşını doldurmak ve en az 7000 gün (19 yıl 5 ay 10 gün) MYÖ primi bildirilmiş/ödemiş olmak veya

- Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak, 25 yıldan beri sigortalı olmak ve en az 4500 gün (12 yıl 6 ay) MYÖ primi ödemiş olmak

koşuluyla yaşlılık aylığına hak kazanırlar (geç. m. 9/1).

Görüldüğü gibi, ikinci seçenekte 7000 gün prim ödeme gün sayısı 4500 güne inmekte, ancak buna karşılık, birinci seçenekte öngörülmeyen 25 yıldan beri sigortalı olma koşulu aranmaktadır.

Buradaki "25 yıldan beri sigortalı olmak" koşulu sigortalılık süresini belirtmektedir. 5510 sayılı Kanunun 38. maddesine göre, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının uygulanmasında dikkate alınacak sigortalılık süresinin başlangıcı; sigortalının, 5417, 6900, 506, 1479, 5434, 2926, 2925 sayılı kanunlar ile geç. m. 20 uyarınca kurulmuş sandıklara veya 5510 sayılı Kanuna tabi olarak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları kapsamında ilk defa çalışmaya başladığı tarihtir (m. 38/1). Ancak, uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklıdır[36].

m. 4/1, (b) bendi kapsamında ilk defa 8.9.1999-30.4.2008 tarihleri arasında sigortalı olanlar;

- Kadın ise 58, Erkek ise 60 yaşını doldurmuş ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olması (tam aylık için) veya

---

[36] 506 sayılı Kanun dönemindeki bu yöndeki bir karar için bkz. Yarg. 10. HD., 3.2.2003, 86/556, Çimento İşv. Mayıs 2003, 46-47; ayrıca bkz. *Güzel,* 1999 Yılı Kararları, 17.

- Kadın ise 60, Erkek ise 62 yaşını doldurması ve en az 15 tam yıl (kısmi aylık) MYÖ sigortaları primi ödemesi koşuluyla kısmi yaşlılık aylığından yararlanırlar (geç. m. 9/2).

m. 4/1, (c) bendi kapsamında ilk defa 8.9.1999-30.4.2008 tarihler arasında sigortalı olanlar;

- kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olması veya

- 61 yaşını doldurması ve en az 15 tam yıl MYÖ sigortaları primi ödemesi koşuluyla kısmi yaşlılık aylığına hak kazanırlar (geç. m. 9/3).

2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olup da 8.9.1999-30.4.2008 tarihler arasında ilk defa sigortalı olanlar; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak ve on beş yıldan beri sigortalı olup 3600 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemek koşuluyla yaşlılık aylığı alabilirler (geç. m. 9/4).

c) 8.9.1999 tarihinden önce ilk defa sigortalı olanlar için öngörülen geçiş hükümleri

aa) İş sözleşmesine göre çalışan sigortalılar açısından (m. 4/1, a)

Daha önce de belirtildiği gibi, 4447 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanuna geç. m. 81 eklenmiş ve yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları açısından bir geçiş dönemi öngörülmüştür. Geçiş dönemi için 4447 sayılı Kanun ağırlıklı olarak sigortalılık süresini esas almış, bunun yanında sınırlı olarak yaşa ve prim ödemeye yer vermiştir.

Geçici 81. maddede düzenlenen geçiş hükümleri üç grupta ele alınabilir:

aaa) Hakları saklı tutulmuş olanlar: Bunlar, 4447 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 8.9.1999'da, eski hükümlere göre yaşlılık aylığına hak kazanmış olanlar ile 8.9.1999 tarihinde 18 yıllık sigortalılık süresini dolduran kadınlarla, 23 yıllık sigortalılık süresini dolduran erkeklerdir (geç. m. 81/A)[37].

bbb) Yaş sınırının öngörülmediği ve Anayasa Mahkemesince iptal edilen geçiş koşulları: Geçici m. 81/B bendi, eski sigortalılardan değişiklikten önceki hükümlere göre aylığa hak kazanmasına iki yıldan daha uzun süre kalanları dokuz gruba ayırarak düzenleme yapmıştır. Ancak bu düzenleme, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir[38].

---

37 Yarg. 21. HD., 6.10.2000, 5696/6524 sayılı kararına göre (YKD, Şubat 2001, 255-257) sigortalının 4447 sayılı Kanundan önceki koşullardan yararlanabilmesi, Kanunun yürürlük tarihinde (8.9.1999) bu koşulları gerçekleştirmiş olmasına bağlıdır. Bu koşulların daha sonra talep tarihinde gerçekleşmiş olması, sigortalıya yaşlılık aylığı hakkı kazandırmaz.

38 AYM, 23.2.2001, E. 1999/42, K. 2001/41, (RG., 23 Kasım 2001, 24592); Anayasa Mahkemesi

ccc) Hafifletilmiş yol için geçiş koşulları: 4447 sayılı Kanun geçiş dönemi için kadınlarda 50, erkeklerde 55 yaş, 3600 gün prim ve 15 yıl sigortalılık süresini arayan koşulları değiştirmemiş, 4447 sayılı Kanunun yürürlüğünden önce (8.9.1999) sigortalı olanlar için bu yol açık tutulmuştur.

ddd) Genel geçiş koşulları: 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesinin C bendinin (b) alt bendinde "(a) bendinde öngörülen şartları yerine getirememiş durumda olanlardan kadın ise 52, erkek ise 56 yaşını doldurmuş olması, en az 15 yıllık sigortalılık süresini tamamlaması ve en az 3600 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları şartıyla yaşlılık aylığından yararlanabilirler" denilmektedir. Ne var ki, bu fıkra da Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş, 4759 sayılı Kanunla yeniden düzenlenmiştir.

İptal dönemi: Anayasa Mahkemesi, hakları saklı tutan geç. m. 81/(A) bendini Anayasaya aykırı bulmamıştır. Buna karşılık, Yüksek Mahkeme, sosyal güvenlik sisteminde yapılan değişikliklerin, hukuk devletinde olması gereken hukuk güvenliğini zedelemeyecek biçimde adil, makul ve ölçülü olması gerektiğine dikkat çekerek, yeni sisteme geçişte dokuz kademeli geçiş öngören geç. m. 81/(B) bendindeki düzenlemelerin, makul, adil ve ölçülü olmadığı gerekçesiyle iptal etmiştir.

Bunun gibi, Anayasa Mahkemesi, geç. m. 81/C, (b) bendindeki hükmü de, yaş sınırının tamamlanmasına bir gün kalanlarla, daha uzun süresi kalanlar arasında kademelendirme yapmaksızın tümünü aynı yaş haddine tabi tutması nedeniyle, makul, adil ve ölçülü bulmamış iptal etmiştir[39].

Anayasa Mahkemesi, Anayasanın 153, 2949 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluş ve Yargılama Usulleri Hakkındaki Kanun'un 53. maddesine dayanarak, iptal ile doğacak boşluğu kamu düzenini ve kamu yararını bozucu nitelikte görmüş ve iptal hükmünün yürürlüğünü 6 ay ertelemiştir[40]. Ancak bu süre içinde, tüm uyarılara rağmen[41] gerekli düzenleme yapılmamış, söz konusu yasal düzenleme ancak 1.6.2002'de yürürlüğe girebilmiştir[42].

İptalden sonraki dönem: 20-25 yıllık sigortalılık süresi açısından:

---

tarafından iptal edilen düzenlemelere ilişkin değerlendirmeler için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 435-436.

39 AYM kararı, 119-120. Buna karşılık, Anayasa Mahkemesi, geç. m. 81/C, (a) bendindeki, 8.9.1999 tarihinde 15 yıllık sigortalılık süresi ile kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş ve 3600 gün prim ödemiş sigortalıların yaşlılık aylığı alabilmelerini öngören hükmü Anayasaya aykırı bulmamıştır. Mahkemeye göre bu kural, eski maddenin tekrarından ibarettir ve herhangi bir hak kaybı da söz konusu değildir.

40 Bkz. AYM kararı, 141. Buna göre 6 aylık süre 23.5.2002'de dolmuştur.

41 Örnek olarak bkz., *Okur*, "Emeklilik Yaşında Kargaşa", Akşam Gazetesi, 16.7.2001.

42 4759 sayılı Kanun (RG., 1.6.2002, 24772). Bu gecikme, Yasa ile getirilen düzenlemelerde 23.5.2002 tarihi esas alınarak giderilmek istenmiştir.

İptalden sonra yeni düzenleme 23.5.2002'de kabul edilen 4759 sayılı Kanunla yapılabilmiştir[43]. 4759 sayılı Kanunla değişik geçici 81. maddede, aşağıdaki tabloda gösterildiği gibi, sigortalılar için aranan sigortalılık süresi, işe giriş tarihi, süre, yaş ve prim koşulları, ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir[44].

Erkek sigortalılar geçiş dönemi tablosu

23.5.2002'deki doldurulmuş sigortalılık süresi	Sigortalı İşe Giriş Tarihi	Gerekli Sigortalılık Süresi	Doldurulacak Yaş	Ödenecek Prim günü
25 yıl ve daha fazla	8.9.1974'den önce	25	-	5000
23 yıl (dahil)- 25 yıldan az	9.9.1976- 23.5.1979	25	44	5000
21 yıl 6 ay (dahil)-23 yıldan az	24.5.1979- 23.11.1980	25	45	5075
20 yıl (dahil)- 21 yıl 6 aydan az	24.11.1980- 23.5.1982	25	46	5075
18 yıl 6 ay (dahil)- 20 yıldan az	24.5.1982 -23.11.1983	25	47	5150
17 yıl (dahil)- 18 yıl 6 aydan az	24.11.1983- 23.5.1985	25	48	5225
15 yıl 6 ay (dahil)- 17 yıldan az	24.5.1985- 23.11.1986	25	49	5300
14 yıl (dahil)- 15 yıl 6 aydan az	24.11.1986- 23.5.1988	25	50	5375
12 yıl 6 ay (dahil)- 14 yıldan az	24.5.1988- 23.11.1989	25	51	5450
11 yıl (dahil)- 12 yıl 6 aydan az	24.11.1989- 23.5.1991	25	52	5525
9 yıl 6 ay (dahil)-11 yıldan az	24.5.1991- 23.11.1992	25	53	5600
8 yıl (dahil)-9 yıl 6 aydan az	24.11.1992- 23.5.1994	25	54	5675
6 yıl 6 ay (dahil)- 8 yıldan az	24.5.1994- 23.11.1995	25	55	5750
5 yıl (dahil)- 6 yıl 6 aydan az	24.11.1995- 23.5.1997	25	56	5825
3 yıl 6 ay (dahil)- 5 yıldan az	24.5.1997- 23.11.1998	25	57	5900
2 yıl 8 ay 15 gün (dahil)				
3 yıl 6 aydan az	24.11.1998- 8.9.1999	25	58	5975
-	9.9.1999'dan sonra	19 yıl 5 ay 10 gün	60	7000

43 Kanun metninde, sigortalılık süresi açısından 23.5.2002 tarihi esas alınmıştır. Böylece eskiden geçiş dönemine başlangıç oluşturan 8.9.1999 tarihi yerine, 23.5.2002 tarihi geçmiş, bunun sonucunda eski sigortalıların 2 yıl, 8 ay, 15 günlük bir avantajları olmuştur (RG., 1.6.2002, 24772).

44 12.117. Ek sayılı Genelge, s. 7; 4759 sayılı Yasada, iptal edilen geçici m. 81'de olduğu gibi belli tarihteki sigortalılık süresi (23.5.2002) esas alınmıştır. Biz bunu işe giriş tarihi olarak vermeyi daha kullanışlı bulduk. Bkz. A. *Tezel*, Akşam, 12.6.2002; Y. *Şipal*, Cumhuriyet, 25.6.2002; Petrol-İş Temmuz 2002/3, 41; ancak *Tezel* ve Petrol-İş, 9.9.1999'dan sonra işe girecek olanlar için, tablonun son diliminde, 25 yıllık sigortalılık süresi aranacağını belirtmektedir. Oysa 4447 sayılı Kanunla değişik yeni 60. maddenin (a) bendinde sigortalılık süresinden söz edilmemekte, 7000 günlük prim gününe yer verilmektedir. Bu ise 19 yıl 5 ay 10 güne denk düşmektedir. Gerçi m. 60/b'de 25 yıldan beri sigortalılık aranmaktadır, ama bu şıkta da prim günü 4500'dür; karş. *Kurt,* 706.

Kadın sigortalılar geçiş dönemi tablosu[45]

23.5.2002'deki doldurulmuş sigortalılık süresi	Sigortalı İşe Giriş Tarihi	Gerekli Sigortalılık Süresi	Doldurulacak Yaş	Ödenecek Prim günü
20 yıl ve daha fazla	8.9.1981 ve öncesi	20	-	5000
18 yıl- (dahil)- 20 yıldan az	9.9.1981-23.5.1984	20	40	5000
17 yıl (dahil)- 18 yıldan az	24.5.1984 - 23.51985	20	41	5000
16 yıl (dahil) -17 yıldan az	24.5.1985 - 23.5.1986	20	42	5075
15 yıl (dahil)- 16 yıldan az	24.5.1986 - 23.5.1987	20	43	5150
14 yıl (dahil) 15 yıldan az	24.5.1987 - 23.5.1988	20	44	5225
13 yıl (dahil)- 14 yıldan az	24.5.1988 - 23.5.1989	20	45	5300
12 yıl (dahil)- 13 yıldan az	24.5.1989 - 23.5.1990	20	46	5375
11 yıl (dahil) 12 yıldan az	24.5.1990 - 23.5.1991	20	47	5450
10 yıl (dahil)- 11 yıldan az	24.5.1991 - 23.5.1992	20	48	5525
9 yıl (dahil)- 10 yıldan az	24.5.1992 - 23.5.1993	20	49	5600
8 yıl (dahil)- 9 yıldan az	24.5.1993 - 23.5.1994	20	50	5675
7 yıl (dahil)- 8 yıldan az	24.5.1994 - 23.5.1995	20	51	5750
6 yıl (dahil)- 7 yıldan az	24.5.1995 - 23.5.1996	20	52	5825
5 yıl (dahil)- 6 yıldan az	24.5.1996 - 23.5.1997	20	53	5900
4 yıl (dahil)- 5 yıldan az	24.5.1997 - 23.5.1998	20	54	5975
3 yıl (dahil)- 4 yıldan az	24.5.1998 - 23.5.1999	20	55	5975
2 yıl 8 ay 15 gün (dahil)				
3 yıldan az	24.5.1999- 8.9.1999	20	56	5975
2 yıl 8 ay 15 günden az	9.9.1999'dan sonra	19 yıl 15 ay 10 gün	58	7000

Yargıtay 10. Hukuk Dairesine göre, ilk defa sigortalı olunan tarihin 18 yaşından önceye rastlaması halinde kademeli geçiş hükümlerinin uygulanmasında 18 yaşın tamamlandığı tarih esas alınır[46].

15 yıllık sigortalılık açısından: 4759 sayılı Kanunla, iptal edilen geçici 81. maddenin C, (b) bendi yerine de yeni bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, kadınlardan, 15 yıllık sigortalılık süresini, 3600 prim gününü ve 50 yaşını;

---

45 12.117. Ek sayılı Genelge, s. 7; A. *Tezel*, Akşam, 11.6.2002; Y. *Şipal*, Cumhuriyet, 1.7.2002, *Şipal*, tablosunun ilk diliminde, sigortalılık süresi 18 yıldan fazla olan kadınlar için işe giriş tarihi olarak 9.9.1976-23.5.1984'ü vermektedir. Burada başlangıç tarihinin 9.9.1981 olması gerekirdi. 9.9.1976, 23 yılını doldurmuş erkek sigortalılar için aranılan başlangıç tarihidir; karş. *Kurt,* 707.

46 Yarg.10. HD., 17.12.2015, E. 2015/7603, K. 2015/22570. Kararda karşıoy yazısı bulunmakta olup, karşıoy yazısında kademeli geçiş açısından sigortalının 18 yaşından önceki süreye de denk gelse ilk defa sigortalı olunan tarihin esas alınması gerektiği kabul edilmektedir. Karşıoy yazısındaki görüşü isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Aydın,* 2015 Yılı Kararları, 770.

- 23.5.2002 de gerçekleştirmiş olanlar diledikleri tarihte,

- 24.5.2002-23.5.2005 tarihleri arasında gerçekleştirecek olanlar 52 yaşını,

- 24.5.2005 - 23.5.2008 tarihleri arasında gerçekleştirecek olanlar 54 yaşını,

- 24.5.2008 - 23.5.2011 tarihleri arasında gerçekleştirecek olanlar 56 yaşını,

- 24.5.2011 den sonra gerçekleştirecek olanlar 58 yaşını,

doldurunca yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır (4759 s. K. m. 3/c)[47].

Benzer bir düzenleme erkek sigortalılar için de getirilmiştir. Buna göre, erkeklerden 15 yıllık sigortalılık süresini, 3600 prim gününü ve 55 yaşını;

- 23.5.2002'de gerçekleştirmiş olanlar diledikleri tarihte,

- 24.5.2002-23.5.2005 tarihleri arasında gerçekleştirecek olanlar 56 yaşını,

- 24.5.2005 -23.5.2008 tarihleri arasında gerçekleştirecek olanlar 57 yaşını,

- 24.5.2008 -23.5.2011 tarihleri arasında gerçekleştirecek olanlar 58 yaşını,

- 24.5.2011 -23.5.2014 tarihleri arasında gerçekleştirecek olanlar 59 yaşını,

- 24.5.2014'ten sonra gerçekleştirecek olanlar 60 yaşını doldurunca,

yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır[48].

Geçiş dönemine ilişkin yeni düzenlemenin değerlendirilmesi:

Yeni düzenlemeyle yapılan kademelendirmede, kanun koyucu Anayasa Mahkemesi tarafından verilen 6 aylık sürenin sonunu, yani 23.5.2002 tarihini esas almıştır[49],[50]. Ancak

---

47 Ayrıca bkz. A. *Tezel*, Akşam, 16.6.2000.

48 4759 sayılı Yasa, m. 3/c; A. *Tezel,* Akşam, 17.6.2002.

49 Kurumun 12-99. Ek Genelgesinde, geç. m. 81/B ve C, (b) bentlerinin uygulanmasında 18 yaşla ilgili sınırlamanın dikkate alınmayacağını, bu düzenlemenin 506 sayılı Kanun m. 60'da öngörülen sigortalılık süreleri ile sınırlı olduğunu kabul etmiştir. Oysa 4447 sayılı Kanun, 60. maddenin 18 yaşla ilgili sınırlama getiren (G) bendinde herhangi bir değişiklik yapmamıştır.

50 18 yaşla ilgili bu durum 2422 sayılı Kanunla getirilmiş (RG., 8.3.1981, 17273), ancak bu yasanın yürürlük tarihinden (1.4.1981) önce sigortalı olanların hakları saklı tutulmuştur. Ayrıca

önemli bir nokta yasa koyucunun gözünden kaçmıştır. Zira geç. m. 81'in iptal edilmeyen (A) fıkrasında kazanılmış haklar düzenlenirken, 8.9.1999 tarihi esas alınmış, (A) bendi iptal edilmemiş olduğundan bu tarih değiştirilmemiş, bunun sonucunda da 9.9.1999 -22.5.2002 arasında 18 yıllık sigortalılık süresini dolduran kadınlarla 23 yıllık sigortalılık süresini dolduran erkekler mağdur edilmiştir. Gerçekten bunlar hiçbir ayırım gözetilmeden, bu süreleri 23.5.2002'de dolduran sigortalılar gibi, kadınlarda hem 20 yılı hem de 40 yaşını, erkek sigortalılarda ise hem 25 yılı hem de 44 yaşı doldurmak zorunda bırakılmışlardır[51]. Bu nedenle yapılacak yeni bir yasal düzenleme ile geçici 81/A'da da 23.5.2002 tarihinin esas alınması gerekmekteydi[52]. Ancak kanun koyucu bu konuda herhangi bir düzenleme yapmamıştır.

bb) Bağımsız çalışan sigortalılar (m. 4/1, b) açısından

aaa) Tam aylık açısından

4447 sayılı Kanunla 1479 sayılı Bağ-Kur Kanununda da geçiş hükümlerine yer verilmiştir (geç. m. 10). Anılan düzenlemeyle, 506 sayılı Kanunda olduğu gibi, eski hükümlere göre aylığa hak kazanan ya da kazanmasına iki tam yıl veya daha az kalanların hakları saklı tutulmuştur. Yani, bu durumdaki sigortalılar 4447 sayılı Kanun hükümlerinden etkilenmeksizin eski hükümlere göre tam ya da kısmi aylıklarını talep edebilirler.

Buna karşılık, 8.9.1999 tarihinden önce sigortalı olanlardan, 8.9.1999 tarihini takip eden aybaşı (1.10.1999) itibariyle, kadın ise 20, erkek ise 25 tam yıl prim ödeme süresinin dolmasına iki yıldan daha fazla kalanlar için dokuz kademeli bir geçiş süreci öngörülmüş, doldurulması gereken yaş kademeli bir şekilde artırılmıştır.

Bu maddelere karşı da iptal davası açılmıştır[53]. Anayasa Mahkemesi, geçici 10. maddenin, hakları saklı tutan birinci fıkrasını Anayasaya uygun bulmuş; ancak 8.9.1999 tarihinde Bağ-Kur sigortalısı olanlardan emekliliklerine 2 ila 10 yıldan fazla kalan kadınlarla, erkeklerin durumunu düzenleyen 2. fıkrasını makul, adil ve ölçülü olmadığından Anayasa'ya aykırı bulup iptal etmiştir.

---

bkz. Yarg. 10. HD., 14.6.1999, 4240/4277, YHİMD, Mart 2000, 465-466 ve *Güzel,* 1999 Yılı Kararları, 317.

51 Belirtelim ki bu haksızlığın iptal davası yoluyla giderilmesi de mümkün değildir. Zira Anayasa Mahkemesi 81/A hakkında karar vermiş olup on yıl geçmeden bu konuyu yeniden ele alamayacaktır, (bkz. AY., m. 152/4; 2949 sayılı Kanun, m. 28/son). Ayrıca bu haksızlık sadece 506 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılarla sınırlı da kalmamış, 2925, 5434, 1479, 2926 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalı ve iştirakçiler hakkında da aynen yinelenmiştir. Bu konuda bkz. "Yaşlılık Aylığının Son Mağdurları: 9.9.1999-22.5.2002 Kuşağı", *Güzel/Okur,* İşveren, Ağustos 2002; Akşam, 23.8.2002.

52 Bu düzenlemenin eleştirisi için bkz. *Güzel/Okur/Canikliođlu*, 14. bası, 563-564.

53 Bkz. RG., 23.11.2001, 24592.

Anayasa Mahkemesi 506 ve 5434 sayılı Kanunlardan farklı olarak, 1479 sayılı Kanunun geçici dönem açısından kısmi yaşlılık aylığına ilişkin, 5 kademeden oluşan geçici m. 10/3 hükmünü Anayasa'ya aykırı bulmamıştır[54].

Anayasa Mahkemesi, 506 ve 5434 sayılı kanunlar açısından yaptığı gibi, burada da "iptal sonucunda meydan gelen hukuksal boşluk kamu düzenini tehdit ve kamu yararını ihlal edici nitelikte olduğundan.... iptal hükmünün, kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasından başlayarak altı ay sonra yürürlüğe" girmesine karar vermiştir[55]. Anayasa Mahkemesinin tanıdığı 6 aylık süre 23.5.2002'de dolmuş, boşluğu dolduracak yasal düzenleme ancak 1.6.2002'de 4759 sayılı Kanunla yapılabilmiştir[56]. Kanun, 1479 sayılı Kanunun iptal edilen geçici 10/2. maddesindeki 9 kademeli geçiş hükümleri yerine, kadınlar için 16, erkekler için 15 kademeden oluşan bir düzenleme getirmiştir. Ayrıca Bağ-Kur'lular açısından diğer kanunlarda olduğu gibi 23.5.2002 tarihi değil, 1.6.2002 tarihi esas alınmıştır.

Bağ-Kur'lular için Geçiş Dönemi Tablosu[57]
(1.6.2002 tarihine göre)

Kadın sigortalıların 20 yılı tamamlamaları için kalan süreleri	Erkek sigortalıların 20 yılı tamamlamaları için kalan süreleri	Prim ödeme süresi		Doldurulacak yaş	
		Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2 yıl veya daha az	2 yıl veya daha az	20	25	40	44
2-3 yıl arası	2 yıl- 3 yıl 6 ay arası	20	25	41	45
3-4 yıl arası	3 yıl 6 ay -5 yıl arası	20	25	42	46
4-5 yıl arası	5 yıl -6 yıl 6 ay arası	20	25	43	47
5-6 yıl arası	6 yıl 6 ay -8 yıl arası	20	25	44	48
6-7 yıl arası	8 yıl -9 yıl 6 ay arası	20	25	45	49
7-8 yıl arası	9 yıl 6 ay - 11 yıl arası	20	25	46	50
8-9 yıl arası	11 yıl -12 yıl 6 ay arası	20	25	47	51
9-10 yıl arası	12 yıl 6 ay -14 yıl arası	20	25	48	52
10-11 yıl arası	14 yıl - 15 yıl 6 ay arası	20	25	49	53
11-12 yıl arası	17 yıl -18 yıl 6 ay arası	20	25	51	55
13-14 yıl arası	18 yıl 6 ay -20 yıl arası	20	25	52	56
14-15 yıl arası	20 yıl -21 yıl 6 ay arası	20	25	53	57
15-16 yıl arası	21 yıl 6 ay- 22 yıl arası	20	25	54	58
16-17 yıl arası	22 yıldan fazla	20	25	55	60
17 yıldan fazla		20		58	
8.9.1999'dan sonrası		25	25	58	60

54 Ag. RG., 136.

55 Ag. RG., 141.

56 23.5.2002 t. 4759 s.'lı Kanun, RG., 1.6.2002, 24772.

57 Ayrıca bkz. A. *Tezel,* Akşam, 13.6.2002, 26.6.2002.

bbb) Kısmi aylık açısından

4447 sayılı Kanunla kısmi aylıklara ilişkin olarak da benzer bir düzenleme yapılmıştır (geç. m. 10/3). Buna göre, 4447 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 8.9.1999 tarihinden önce sigortalı olanlardan 15 tam yıl prim ödeme süresi ile kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurma koşulunu 1.10.2001'den önce dolduranlar diledikleri zaman,

- 4447 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihi takip eden aybaşından (1.10.1999) itibaren;

- 2 tam yıldan fazla, 4 tam yıl veya daha az süre içinde gerçekleştiren kadınlar 51, erkekler 56 yaşını, (yani, 1.10.2001 – 1.10.2003 arasında)

- 4 tam yıldan fazla, 6 tam yıl veya daha az süre içinde gerçekleştiren kadınlar 52, erkekler 56 yaşını, (yani, 2.10.2003 – 1.10.2005 arasında)

- 6 tam yıldan fazla, 8 tam yıl veya daha az süre içinde gerçekleştiren kadınlar 53, erkekler 57 yaşını,(yani 2.10.2005 – 1.10.2007 arasında),

- 8 tam yıldan fazla, 10 tam yıl veya daha az süre içinde gerçekleştiren kadınlar 54, erkekler 57 yaşını, (yani 2.10.2007 – 1.10.2009 arasında),

- 10 tam yıldan sonra gerçekleştiren, kadınlar 56, erkekler 58 yaşını doldurunca ve talepte bulununca yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır.

Kısmi aylıklar açısından geçici m. 10/3 iptal edilmediğinden, yukarıda belirttiğimiz hükümler geçiş döneminde de aynen uygulanacaktır[58].

2. Sigortalının İşine veya Sağlık Durumuna Bağlı Olarak Yaş ve Prim Ödemeye İlişkin Özel Koşullar

a) Yeraltı maden işyerinde çalışanlara ilişkin özel koşullar

aa) İlk defa 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı olanlar

Maden yer altı işyerlerinde çalışmak kuşkusuz oldukça yıpratıcıdır. Bu nedenle bu gibi işlerde çalışanların yaşlılık aylığına hak kazanmaları diğer sigortalılara göre daha kolay koşullara bağlanmalıdır. Nitekim 5510 sayılı Kanun da bu konuda özel hükümler öngörmüş, ancak, 506 sayılı Kanunda olduğu kadar ayrıntılı düzenlemelere yer vermemiştir.

---

58 Bkz. A. *Tezel,* Akşam, 26.6.2002.

5510 sayılı Kanuna göre, Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli veya münavebeli olarak en az 20 yıldan beri çalışan sigortalılar için ikinci fıkrada belirtilen yaş şartı 50 olarak uygulanır (m. 28/6)[59]. Maddede, maden yer altı işlerinde çalışanlar için yaş bakımından bir kolaylaştırma öngörülmüş, fakat prim ödeme gün sayısı bakımından herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Dolayısıyla, bu kapsamdaki sigortalılar için, kural olarak 7200 gün prim ödenmesi zorunludur. Eğer maden yer altı işyerinde çalışan sigortalı m. 4/1, (c) bendi kapsamında ise, bu durumda tamamlaması gereken prim ödeme gün sayısı 9000 gün olacaktır.

Öte yandan bu konuda Kanunun geçici 9. maddesini de gözden kaçırmamak gerekir. Zira anılan madde, aşağıda da üzerinde durulacağı gibi, 506 sayılı Kanuna göre sigortalı olanlar için prim ödeme gün sayısı bakımından özel hükümler öngörmektedir. Bu nedenle, geç. m. 9 kapsamına girmeyen, bir başka deyişle, ilk defa 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı olanlar, maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli veya münavebeli olarak en az 20 yıl sigortalılık süresini doldurmaları ve 7200 gün prim ödeme gün sayısına tabi olmaları halinde, 50 yaşında yaşlılık aylığı alabileceklerdir.

Kanunda, maden yeraltı işlerinin neler olduğunun "bakanlıkça" saptanacağı belirtilmiştir. Bakanlık, bu belirlemeyi 1988 tarih ve 12 sayılı Genelgede açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre, "6309 sayılı Maden Kanununun[60] 1 ve 2. maddesinde (3213 sayılı Kanunun 2. maddesinde) belirlenen madenlerin aranması, hazırlanması ve işletilmesi ile ilgili olarak arama ruhsatlı işletme hakkı talebi, işletme ruhsatlı veya işletme imtiyazlı maden işyerlerinde yer üstünden yer altına veya yer altında sürülen düz ve eğik galeriler, kuyular, kömür ve cevher içerisinden sürülen her türlü yollar, üretim sahaları, madendeki faaliyetin devamı ile ilgili her türlü yeraltı açıklıkları, yer altındaki tüm tesisler ile kısmen veya tamamen yer altında bulunan yardımcı tesisler, yer altı işyeri sayılır"[61]. Dolayısıyla Kanunda öngörülen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde çalışanların saptanması bu tanıma göre yapılacak; bu tanıma uymayan yerler, maden işyerlerinin yeraltı işyeri sayılmayacak ve burada çalışanlar da aylık alma konusundaki hafifletilmiş koşullardan yararlanamayacaktır.

Yargıtay 506 sayılı Kanun döneminde, bu özel düzenlemeden yararlanmak için çalışmanın Türkiye'de geçmiş olmasını aramıştır. Dolayısıyla, yurtdışındaki yeraltı maden işlerindeki çalışmalara bu hüküm uygulanamayacaktır[62].

---

59 Bu bent uyarınca tamamlanması gereken yaş koşulu daha önce 55 iken 6552 sayılı Kanunla söz konusu yaş 50 olarak değiştirilmiştir.

60 Şimdi bu Kanunun yerini 3213 sayılı Maden Kanunu almıştır (RG., 15.6.1985, 18785).

61 Bu konuda geniş bilgi için bkz. *Baycık*, Gaye, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Yetkin Yayınları, Ankara 2006, 25 vd.; *Başterzi*, F., 151 vd.

62 Yargıtaya göre, yeraltı maden işlerinde yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları hafifletilirken

Belirtelim ki, bu kişilerin prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi hesaplanırken Kanunun 40. maddesinde düzenlenen fiili hizmet süresi zammı da ayrıca dikkate alınacaktır (geç. m. 9/6).

bb) İlk defa 506 sayılı Kanuna göre sigortalı olanlar

İlk defa 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre sigortalı sayılanlardan en az 20 yıldan beri Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işyerlerinde sürekli çalışan (yani buralarda nakliyatçı, tahkimatçı, ambarcı, şef, başçavuş, çavuş ve benzeri işler) ve bu işlerde en az 5000 gün MYÖ sigortaları primi ödeyen sigortalılara yazılı talepleri halinde m. 28/2, (a) bendindeki yaş şartları aranmaksızın yaşlılık aylığı bağlanır (geç. m. 9/5, a). Dolayısıyla, bu sigortalılara yaşlılık aylığı bağlanması hem prim günü hem de yaş açısından kolaylaştırılmıştır.

Bu kapsamdaki sigortalıların en az 7200 gün prim ödemeleri gerekmediği gibi, 28. maddede öngörülen yaş hadleri de uygulanmayacaktır. Bu durumda, bu olanaktan yararlanabilecek durumda olan bir kişi, 38 yaşında emekli olabilecektir. Ancak bunun için 20 yıllık sigortalılık süresinin maden işyerlerinin yer altı işlerinde geçmiş olması şarttır.

İlk defa 506 sayılı Kanuna göre sigortalı olup da, en az 25 yıldan beri Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde münavebeli (dönüşümlü-nöbetleşe) şekilde çalışan ve bu işlerde en az 4000 gün MYÖ primi bildirilen sigortalılara da m. 28/2, (a) bendindeki yaş şartları aranmaksızın 8100 gün prim ödemiş sigortalılar gibi yaşlılık aylığı bağlanır (geç. m. 9/5, a)[63]. 4000 gün prim ödeme gün sayısının hesabına, sadece maden işyerlerinin yeraltı işlerinde münavebeli çalışmalar dikkate alınır, bunun dışındaki çalışmalar dikkate alınmaz[64].

Maddede 4000 gün prim ödeyen sigortalılar için 8100 gün prim ödenmiş gibi hesaplama yapılacağı belirtildiği için, anılan sigortalılara ödenecek yaşlılık aylığı da daha yüksek olacaktır.

---

prim oranı da %2 artırılmış, böylece aktüeryal denge korunmuştur. Oysa yurtdışı maden işlerine ilişkin borçlanmalarda prim oranı aynıdır. Ayrıca Almanya'daki yeraltı maden işlerindeki koşullar da Türkiye'den farklıdır. Bu nedenle, Almanya'daki çalışma, Türkiye'deki çalışma ile aynı düzeyde sayılmamış ve aynı hükümlere tabi tutulmamıştır. Yarg. 21. HD., 9.7.2001, 4233/5422, karar ve *Başterzi'nin* değerlendirmeleri için bkz. 2001 Yılı Kararları, 46 vd.

63 Maddede anılan işler, posta başı, kazmacı, kazmacı yedeği, domuz damcı, domuz damcı yedeği gibi işlerdir.

64 12-64 sayılı Genelge.

Öte yandan önemle ekleyelim ki, Kanunda, 8100 günlük prim ödeme gün sayısına sadece geç. m. 9/5, (b)'de yer verilmiş, (a) ve (c) bentlerinde bu yönde bir düzenleme yapılmamıştır. Dolayısıyla, diğer bent hükümlerine göre aylık bağlanması talebinde bulunan sigortalılar için yaşlılık aylığı hesaplanırken ödenmiş primleri dikkate alınacak, (b) bendine göre aylık bağlandığında 8100 gün esas alınacaktır. Bu ise eşitliğe aykırıdır.

Bu kapsamda özel emeklilik hakkı tanınan bir diğer sigortalı grubu ise, 50 yaşını dolduran ve malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi çalışmalarının en az 1800 gününü Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde geçirmiş olanlardır. Bu durumdaki sigortalılara da birinci fıkrada belirtilen diğer koşullarla yaşlılık aylığı bağlanır (geç. m. 9/5, c). Ancak bu olanaktan yararlanılabilmesi için yine ilk defa 506 sayılı Kanun döneminde sigortalı olmak gerekir.

Belirtelim ki, bentte geçen "birinci fıkrada belirtilen şartlarla" ibaresi çok anlamlı değildir. Bizce bu ibare ile kastedilen beşinci fıkranın birinci bendidir. Hükümdeki ibarenin geç. 9. maddenin ilk fıkrası olarak anlaşılması halinde, anılan sigortalılar genel kurala tabi kılınmaktadır ki, bu durumda (c) bendindeki düzenleme bir anlam ifade etmemektedir.

Kanunda anılan özel emeklilik koşullarının yanında, maden yeraltı işlerinde geçen süreler için bir de prim ödeme gün sayısı zammı öngörülmüştür. Buna göre, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce yukarıda 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 (geç. m. 9/6). Böylece maden yeraltı işlerinde geçirilen her yıl için 90 gün kazanılacaktır. Maddede sadece prim ödeme gün sayısından söz edildiği için, anılan sürelerin sigortalılık süresine ilave edilmesi söz konusu olmayacaktır. Ekleyelim ki, yapılan bu düzenlemelerden sonra bu kişiler hakkında ayrıca 40. maddede düzenlenen fiili hizmet süresi zammı uygulanmaz.

Maddede ödenmesi gereken prim açısından da özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Maden yeraltı işyerlerinde çalışanlar için MYÖ sigortaları primi, sigortalının prime esas kazancının %23'üdür. Bunun %9'u sigortalı hissesi, %14'ü de işveren hissesidir. Böylece kanun koyucu, bu grup için 506 sayılı Kanundaki prim ödeme miktarını aynen devam ettirmektedir. Ayrıca şunu da ifade edelim ki, ilk defa 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı olup da, haklarında fiili hizmet süresi zammı uygulanacak sigortalılar için de sigortalı hissesi %9, işveren hissesi de %14'tür (m. 81/1, b, 1).

b) Engelli sigortalılara ilişkin özel koşullar

aa) Genel kural

Engellilik, kişinin hem iş bulma hem de bulduğu işi elinde tutabilme olanağını sınırlar. Bir başka deyişle, söz konusu kişiler, sosyal sigorta ilişkisi kurma ve kurulan ilişkinin devamını sağlama bakımından diğer kişilere oranla zorlanırlar[65]. Bu nedenle anılan kişiler hakkında özel hükümler öngörülmesi gerekir. Belirtelim ki, bu düzenlemeler Anayasamızın da bir emridir. Zira, 1982 Anayasasının 61. maddesine göre, engelliler sosyal güvenlik hakkı bakımından özel olarak korunurlar. 5510 sayılı Kanun da, 506 sayılı Kanunda olduğu gibi engellilere yaşlılık aylığı bağlanması hakkında özel düzenlemeler yapmıştır.

Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce m. 25/2'ye göre malul sayılmayı gerektirecek derecede hastalık veya engelli bulunan[66] ve bu nedenle malullük aylığından yararlanamayan sigortalılara, en az on beş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır (m. 28/4).

Bu düzenlemeyle, ilk defa sigortalı olduğu tarihte zaten malul durumda bulunduğu için kendisine malullük aylığı bağlanamayan sigortalılara, daha kolay koşullarla yaşlılık aylığı bağlanması olanağı sağlanmıştır. Maddede, yaşlılık aylığına hak kazanmak için belirli bir yaşın doldurulması öngörülmediği için, bu kişiler, fıkrada belirtilen sigortalılık süresi[67] ve prim ödeme gün sayısını doldurduklarında başkaca bir koşula bakılmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanırlar. Bu durumda, sigortalılık süresi 18 yaşında başlayan bir engelli, bu seçeneğe göre, 11 tam yıl prim ödemiş olması ve 15 yıllık

---

65 Engellilere daha erken emekli olma olanağının tanınma nedenlerine ilişkin olarak bkz. *Canikliođlu*, Sakatlara Aylık Bağlanması, 249-250; Engellilere aylık bağlanmasında kolaylaştırılmış emeklilik seçenekleri hakkında ayrıca bkz. S. *Başterzi*, Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları, 2223 vd.

66 Yargıtaya göre, davacının işe başladığı tarihte maluliyetini gerektirir derecede rahatsız olup olmadığı ve malullük oranı ile tahsis talep tarihindeki çalışma gücü kayıp oranı tereddüde yer vermeyecek şekilde belirlenmeli, daha sonra, davacının m. 28/4, 5 uyarınca ilk tahsis talep tarihinde yaşlılık aylığı şartlarına haiz olup olmadığı irdelenmelidir (Yarg. 10. HD., 13.06.2011, E. 2011/1530, K. 2011/8620, www.legalbank.net).

67 Öğretide emeklilik aylığının belirli bir sigortalılık süresine bağlanmış olması eleştirilmekte ve bunun tamamen tesadüfî etki ve sonuçları da beraberinde getirdiği ifade edilmektedir, S. *Başterzi*, Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları, 2227. Ancak bize göre, özellikle prim ödeme gün sayısının düşük olduğu ve yaş koşulunun da aranmadığı ihtimalde, Kurumun aktüeryal dengeleri açısından makul bir sigortalılık süresi isabetlidir.

sigortalılık süresini tamamlamış olması koşuluyla 33 yaşında aylık almaya hak kazanabilir[68].

Kanunda, ilk defa sigortalı olduğu tarihte malul durumda olmamakla birlikte, çalışma gücü kayıp oranları %40'dan fazla olan engellilerin durumları da özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre, Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu, Kurum Sağlık Kurulunca çalışma gücündeki kayıp oranının;

- %50 ila %59 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 16 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4320 gün;

- %40 ila %49 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 18 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4680 gün,

MYÖ sigortaları primi bildirilmiş olmak kaydıyla yaş şartı aranmaksızın aylığına hak kazanırlar. Ancak bu kişiler 94. madde hükümlerine göre kontrol muayenesine tabi tutulabilirler (m. 28/5, a, b).

Yukarıda belirtilen hükümler birçok bakımdan 506 sayılı Kanundan farklıdır. Öncelikle, anılan durumdaki sigortalılara aylık bağlanabilmesi için sigortalının tamamlaması gereken pim ödeme gün sayısı, 506 sayılı Kanuna göre biraz artırılmıştır. Bu artışla bağlantılı olarak, Kanunda bir geçiş hükmüne de yer verilmiştir (geç. m. 6/7, c, d, e). Ancak bundan da önemlisi, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile olan bağlantı kaldırılmıştır[69]. Gerçekten, artık sigortalıların engelleri nedeniyle vergi indiriminden yararlanmaya hak kazanmış durumda olmaları aranmayacaktır. Bunun sonucunda da engellilik hali anılan Kanun hükümlerine göre değil 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre belirlenecektir. Yani, Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarınca verilen raporlara göre Kanunun öngördüğü oranda çalışma gücü kaybı olup olmadığı saptanacaktır.

Öte yandan 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı olup bu Kanunun yürürlük tarihinden önce veya sonra engelliliği nedeniyle vergi indiriminden yararlanmaya hak kazanmış durumda olan sigortalılar hakkında, 506 sayılı Kanunun mülga m. 60/(C), (b) alt bendi ve geçici 87. maddesine göre işlem yapılır (geç. m. 10/2). Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce engelliliği nedeniyle vergi indiriminden yararlananlardan yaşlılık aylığı bağlananların aylıklarının kesilmesi ve tekrar bağlanmasında bu Kanunun yürürlük tarihinden

---

68 *Caniklioğlu*, Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri, 175.

69 *Caniklioğlu*, Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri, 176; aynı yazar, Yaşlılık Sigortasının Yeniden Yapılandırılmasının Esasları, 13.

önceki hükümler geçerlidir (geç. m. 10/3). Sigortalılara bu kapsamda bağlanacak aylığın oranı, 5400 gün üzerinden hesaplanan orandan az olamaz (geç. m. 10/4).

Sigortalı, Kanunda öngörülen oranda engelli olduğunu, Kurumun anlaşmalı olduğu herhangi bir sağlık hizmet sunucusunun sağlık kurullarından değil, Kanunda açıkça "Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları"ndan söz edildiği için, bu konuda yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularından alacağı raporla belgelemelidir.

Çalışma gücünün %40'ın altında kaybı özel koşullarla yaşlılık aylığı bağlanması hakkı tanımamaktadır. Bu nedenle sigortalının en az %40 oranında engelli olduğunu bir raporla belgelemesi şarttır[70]. Buna karşılık, engellilik dolayısıyla yaşlılık aylığına hak kazanmak için fiilen belli bir süreden beri engelli olmak şart değildir[71], aylık bağlanması için başvuruda bulunan tarihte Kanunda aranan oranda engelli sayılmak yeterlidir.

Yargıtayın 506 sayılı Kanun döneminde verdiği bir karara göre, engelliliği nedeniyle yaşlılık aylığı alan kişilerin Kurum tarafından yapılan kontrol muayenelerinde aylığın bağlandığı tarihteki mevzuatın esas alınması gerekir[72]. Bu durumda, Maliye Bakanlığınca engelli sigortalıya tanınan vergi muafiyeti kaldırılmadıkça engelli sigortalı yaşlılık aylığını almaya devam eder[73].

bb) Engellilere ilişkin geçiş hükümleri

2003 tarih ve 4958 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce engellilere aylık bağlanması için, engelli sigortalının on beş yıldan beri sigortalı olup,

---

70 Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde yaşlılık sigortası kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücü kaybının tespitinin Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmeliğine göre yapılacağı hükmüne yer verilmiştir (m. 16). Malullük aylığından yararlananlar için maluliyetin tespitinde farklı bir yönetmelik (Çalışma Gücü Yönetmeliği) ile düzenleme yapılırken çalışmaya başladığında malul olanlar da dahil yaşlılık aylığına erken hak kazanan sigortalılar için farklı bir yönetmelik (Özürlülük Ölçütü Yönetmeliği) öngörülmesinin eleştirisi için bkz. *Ünal,* 133. Ayrıca sözü edilen yönetmelik (Özürlülük Ölçütü Yönetmeliği) pek çok kez değiştirildikten sonra son olarak 2013 yılında yeni bir yönetmelik çıkarılmıştır, bkz. RG., 30.03.2013, 28603.

71 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak bkz. *Başaran,* 128-129.

72 Uyuşmazlık konusu olayda, daha önce çalışma gücünü %63 oranında kaybettiği için kendisine aylık bağlanan sigortalı kontrol muayenesine tabi tutulmuş, ancak bu defa çalışma gücünü %25 oranında kaybettiği saptanmıştır. Yargıtay, sigortalının çalışma gücü kaybının daha önce 1981 tarihli Yönetmeliğe göre belirlendiğini, dolayısıyla çalışma gücü kaybı olup olmadığı konusunda başlangıçtaki mevzuat dikkate alınarak sonuca gidilmesi gerektiğine hükmetmiştir, Yarg. 10. HD., 07.03.2005, 12699/2212, YKD, Mart 2006, 404-406.

73 Yarg. 10. HD., 11.7.2000, 4464/511 (YKD, Ocak 2001, s. 43-44); *Alper,* Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 307; *Canikliođlu,* Sakatlara Aylık Bağlanması, 250 vd.

en az 3600 gün prim ödemesi gerekli ve yeterliydi. 4958 sayılı Kanun, 60. maddenin C, (a), (b)'de yaptığı değişiklikle, engellilik nedeniyle yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarını, engellilik derecelerine göre üçe ayırmıştı[74]. Buna göre,

- Birinci derece engelli olanlar, en az 15 yıldan beri sigortalı olmak ve en az 3600 gün;
- ikinci derece engelli olanlar, en az 18 yıldan beri sigortalı olmak ve en az 4000 gün;
- üçüncü derece engelli olanlar ise, , 20 yıldan beri sigortalı olmak ve en az 4400 gün MYÖ sigortaları primi bildirilmiş olmak koşuluyla yaşlılık aylığından yararlanabileceklerdi[75]. Bu üç koşulda da yaş şartı aranmamaktadır.

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sigortalı olanların haklarının bu değişiklikten olumsuz yönde etkilenmemesi için de Kanunda bir geçiş hükmüne yer verilmişti. Buna göre, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte;

a) 12 yıl ve daha fazla sigortalılık süresi bulunanlar hakkında sakatlık derecesi ne olursa olsun bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte bulunan hükümler uygulanır.

b) 9 yıldan fazla 12 yıldan az sigortalılık süresi bulunup II. derece sakatlığı olanlar 15 yıl 8 ay sigortalılık süresi ve 3680 gün,

9 yıldan fazla 12 yıldan az sigortalılık süresi bulunup III. derece sakatlığı olanlar 16 yıl sigortalılık süresi ve 3760 gün,

c) 6 yıldan fazla 9 yıldan az sigortalılık süresi bulunup II. derece sakatlığı olanlar 16 yıl 4 ay sigortalılık süresi ve 3760 gün,

6 yıldan fazla 9 yıldan az sigortalılık süresi bulunup III. derece sakatlığı olanlar 17 yıl sigortalılık süresi ve 3920 gün,

d) 3 yıldan fazla 6 yıldan az sigortalılık süresi bulunup II. derece sakatlığı olanlar 17 yıl sigortalılık süresi ve 3840 gün,

3 yıldan fazla 6 yıldan az sigortalılık süresi bulunup III. derece sakatlığı olanlar 18 yıl sigortalılık süresi ve 4080 gün,

---

74 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 31. maddesine göre engelliler çalışma gücü kayıp oranına göre üç gruba ayrılır: çalışma güçlerinin %80'den fazlasını kaybedenler birinci derece; %60 (dahil) - 80 arasında kaybedenler ikinci derece; %40 (dahil) - 60 arasında kaybedenler üçüncü derece engellidirler. 4958 sayılı Kanun da bu oran ve dereceleri esas almıştı.

75 8.8.2003 tarih ve 12-126. sayılı Ek Genelge; Bu hükümler 4958 sayılı Kanunun yürürlüğünden (6.8.2003) sonra işe girenler hakkında uygulanacaktır; eski sigortalılar için bkz. geçici m. 87 ve 12-126. sayılı Ek Genelge, 3; *Alper,* Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 308.

e) 3 yıldan az sigortalılık süresi bulunup II. derece sakatlığı olanlar 17 yıl 8 ay sigortalılık süresi ve 3920 gün,

3 yıldan az sigortalılık süresi bulunup III. derece sakatlığı olanlar 19 yıl sigortalılık süresi ve 4240 gün,

malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şartıyla yaşlılık aylığından yararlanırlar (506 s.lı K. geç. m. 87). Tüm koşulların gerçekleşmesine ve sigortalı tarafından başvuruda da bulunulmasına rağmen Kurumun aylık bağlamaması halinde bağlanması gereken aylık miktarı Kurumca sigortalıya ödenmelidir[76].

5510 sayılı Kanunda da, engellilere aylık bağlanması için gereken prim ödeme gün sayısında artış olduğu için ayrıca bir geçiş hükmü öngörülmüştür (geç. m. 6/7, c, d, e). Buna göre, 28. maddenin dördüncü fıkrasında belirtilen 3960 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 3960 günü geçmemek üzere,

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,

e) 28. 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.

---

[76] Yargıtay da bir olayda mahkemenin olayı her yönüyle incelemesi ve aylık bağlama şartlarının varlığı halinde, aylık bağlanması için sigortalının başvuruda bulunduğu tarihten sonrası için Kurumca sigortalıdan tahsil edilen prim tutarı ve davacıya tahsis edilmesi gereken yaşlılık aylığı Kurumdan sorularak varılacak sonuca göre karar vermesi gerektiğini belirtmiştir (Yarg. 10. HD., 13.06.2011, E. 2011/1530, K. 2011/8620, www.legalbank.net).

cc) Devlet memurlarına (m. 4/1, c) ilişkin geçiş hükümleri

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 5434 sayılı Kanuna tabi olarak çalışmaya başlamış olup, çalışmaya başlamadan önce ilgili mevzuatına göre alınmış ve en az %40 oranında engelli olduklarını gösterir sağlık kurulu raporu bulunanlar ile en az %40 oranında doğuştan engelli olduklarını belgeleyenlerden aylık talep tarihinde 5510 sayılı Kanunun m. 4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı olanlara; en az 5400 gün uzun vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş ya da emekli keseneği ödenmiş olması kaydıyla, istekleri halinde bu madde hükümleri esas alınarak yaşlılık aylığı bağlanır.

Ancak çalışmaya başladıktan sonra, Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu, Kurum Sağlık Kurulunca çalışma gücündeki kayıp oranının;

a) %50 ila %59 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 5760,

b) %40 ila %49 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 6480,

gün uzun vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması kaydıyla, haklarında bu fıkra hükümleri uygulanır (geç. m. 4/6).

Böylece 5434 sayılı Kanundaki isabetsiz bir düzenlemenin yarattığı haksızlık giderilmiş olmaktadır. Gerçekten, 5434 sayılı Kanun engelli iştirakçilere emekli aylığı bağlanmasını, engelliliği nedeniyle göreve alınanlara tanımıştı (5434 s'lı K. m. 39/j). Başka bir deyişle, göreve başladıktan sonra engelli olanlara kolaylaştırılmış seçenek uyarınca aylık bağlanamıyordu. Şimdi bu artık mümkün hale gelmiştir. Ekleyelim ki, bu şekilde aylık bağlanacak sigortalıların, aylık talep tarihinde m. 4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı olmaları şartı aranmaz (SSİY. geç. m. 14).

c) Erken yaşlananlara ilişkin özel koşullar

55 yaşını dolduran[77] ve erken yaşlanmış olduğu tespit edilen sigortalılar, yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık aylığından yararlanırlar (m. 28/7)[78]. Kanunda yaş dışındaki diğer koşullar denildiğine göre erken yaşlanan sigortalının en az 5400 günü doldurmuş olması aylık bağlanması için yeterli sayılmalıdır[79].

---

77 506 sayılı Kanunda, erken yaşlandığı saptanan sigortalılar, 50 yaşını doldurmak ve 5000 gün prim ödemek veya 50 yaşını doldurmak, 3600 gün prim ödemek ve 15 yıldır sigortalı olmak koşuluyla yaşlılık aylığına hak kazanmaktaydılar (m. 60/D, a).

78 Bu konuda açıklamalar için bkz. *Özer*, Hatice, Duygu "Erken Yaşlananlar"ın Emekliliği Üzerine Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum D., 2021/3 (70), 1781-1812; Ayrıca bkz. 2018/58 sayılı Genelge.

79 *Tuncay/Ekmekçi*, 528; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 405; *Bulut*, 552; en az 7200 gün ya da 9000 günün doldurulması gerektiği yönünde, *Kayırgan*, Yaşlılık Sigortası, 134.

Erken yaşlanmadan ne anlaşılması gerektiği "Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği"nde açıklanmıştır. Buna göre, yaşlılık aylığı bağlanması için Kanunda öngörülen yaş şartı dışındaki diğer şartları taşıyan ve 55 yaşını dolduran sigortalılardan; dikkat, algı, bellek, kavrama ve soyutlama gibi işlevlerin kaybı olan bilişsel yaşlanma ile fizyolojik ve psikolojik yaşlanma hali tayin ve tespit edilenler, erken yaşlanmış sayılır (Maluliyet ve ÇGKTİ Yön., m. 8/1). 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. (Maluliyet ve ÇGKTİ Yön., m. 8/2). Sigortalı karara karşı Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna itiraz edebilir. Kurul kararları Kurum açısından kesin olmakla birlikte, sigortalı bu karara karşı yargı yoluna başvurabilir[80].

d) Sürekli başkasının bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunan kadın sigortalılara ilişkin özel hükümler

Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli[81] çocuğu bulunanların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden indirilir (m. 28/8)[82].

Böylece, söz konusu durumda olan kadın sigortalılar hem sigortalılık süresi hem de yaş bakımından önemli bir avantaj elde etmiş olmaktadırlar. Ancak önemle belirtelim ki, bu hak ancak 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonraki sigortalılık süresi bakımından dikkate alınacaktır.

Başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuk kavramından ne anlaşılması gerektiği Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre, bu madde anlamında ağır engelli çocuk, Çocuklar İçin Özel Gereksinim Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelikte[83] tanımlanan, "Çok ileri düzeyde ÖGV", "Belirgin ÖGV" ve "Özel koşul gereksinimi var (ÖKGV)" olarak belirlenen çocuklar ile Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelikte[84] tanımlanan "Tam bağımlı engelli birey"i ifade etmektedir (m. 4/1, d). Bu açıklamaların da gösterdiği gibi ağır engelli çocuğun henüz çocuk yaşta oluşu ile erişkin oluşuna göre farklı değerlendirme yapılmaktadır. Nitekim Yönetmelikte de, kadın sigortalının başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğunun tespitinde, Çocuklar İçin Özel Gereksinim Değerlendirmesi

---

80 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak farklı bir görüş için bkz. *Alper,* 309; ayrıntı için bkz. *Caniklioğlu,* Sakatlara Aylık Bağlanması, 257 vd.

81 Ağır engelli kavramı için bkz. *Yetik,* Murat/*Erkan,* Duygu: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Sigortası Açısından Sürekli Bakıma Muhtaç Derecede Ağır Engelli Çocuğu Olan Kadın Sigortalılar, Legal İSGHD, C.14, S.53, Y. 2017, 229.

82 Bu konuda açıklamalar için bkz. 2013/11 sayılı Genelge, 306 vd.

83 RG., 20.2.2019, 30692.

84 RG., 20.2.2019, 30692.

Hakkında Yönetmelik ile Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmeliğin esas alınacağı ayrıca belirtilmektedir (Maluliyet ve ÇGKTİ Yön., m. 9).

Bu haktan sadece kadın sigortalılar yararlanabilirler. Toplumsal yapımız göz önünde tutulduğunda bu durumdaki çocuklara kadınların bakacağı, bu nedenle bu hakkın sadece kadın sigortalılara tanınmasının isabetli olduğu söylenebilirse de, bizce bu düzenleme ayrımcıdır. Erkek sigortalının da sürekli başkasının bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu varsa ve bu çocuğa bakacak başka kimse yoksa, bir diğer deyişle çocuğun bakımı erkek sigortalı tarafından yerine getiriliyorsa, bu haktan erkek sigortalının yararlandırılmamasının izahını bulmak güçtür. Zira, bu hükümle diğer sigortalılara göre daha erken emekli olmayı meşrulaştıran, objektif açıdan haklılaştıran neden, başkasının bakımına muhtaç derece ağır engelli çocuğu olmak ve bu çocuğun bakımını yerine getirmektir. Yoksa söz konusu durumda olan kişinin kadın ya da erkek olması önem taşımaz. Bu nedenle bu hüküm eşitliğe aykırıdır ve aynı durumdaki erkek sigortalılara da bu hak tanınmalıdır[85].

Prim ödeme gün sayıları toplamına eklenecek ve emeklilik yaş hadlerinden indirilecek süre, başka birinin sürekli bakımına muhtaç olma halinin başladığı tarih ile sona erdiği tarih arasında geçen veya bu süre içinde çocuğun yaşadığı süreye göre tespit edileceğinden, yaşlılık aylığının bağlanacağı tarihi beklemeden Kuruma başvuran kadın sigortalıların çocuklarının sevkleri de sağlık hizmeti sunucularına yapılacaktır. Kadın sigortalının başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğunun birden fazla olması halinde her çocuk için ayrı ayrı sevk yapılmalıdır.

e) Güvenlik Korucularına ilişkin özel düzenleme

Güvenlik korucusu olarak görev yapmakta iken 55 yaşını dolduranlardan en az 15 yıl bu görevde bulunmuş olanlara yaşlılık aylığı bağlanır. Bu fıkra kapsamında yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için ayrıca terör suçlarından hüküm giymemiş olmak şarttır. Hüküm giymeden önce aylık bağlanmış olması halinde ise bağlanan aylık kesilir (Ek m. 15/4).

---

85 Aynı yöndeki görüş için bkz. *Arıcı,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 369; *Başterzi,* Süleyman: 5510 sayılı Yasaya Göre Yaşlılık Sigortası ve Yeni Gelişmeler, Coşkun Erbaş'a Armağan Semineri, Ankara 2010, 81; *Arslan Ertürk,* Arzu: 6552 Sayılı Kanunun 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Getirdiği *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 297; Bazı Önemli Değişikliklerin Değerlendirilmesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 3, Y. 2014, 258; *Yetik/Erkan,* 227.

3. İşten Ayrılma

a) Genel olarak

İş sözleşmesine göre çalışan sigortalıların yaşlılık aylığı talebinde bulunabilmeleri için işlerinden ayrılmaları ve yazılı istekte bulunmaları şarttır (m. 28/9). Sigortalı birden çok işte çalışmakta ise tümünü bırakmış olmalıdır[86]. Ancak, 5510 sayılı Kanunun kapsamına girmeyen, yani sigortalılık ilişkisi yaratmayan bir işte çalışmak aylık bağlanmasını engellemez.

Belirtelim ki, işten ayrılma koşulu 506 sayılı Kanunda da vardı. 506 sayılı Kanunun 62. maddesinin ilk fıkrasında, "Sigortalı olarak *çalıştığı işten ayrıldıktan sonra* yazılı istekte bulunan ve yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalıya bu isteğinden sonraki aybaşından başlanarak yaşlılık aylığı bağlanır" hükmü yer almaktaydı. Her ne kadar bu hüküm 5510 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış olsa da 506 sayılı Kanun döneminde bağlanan aylıklar hakkında çıkan uyuşmazlıklarda yine bu hükmün uygulanması gerekmektedir (5510 s.lı K. geç. m. 1/1). Dolayısıyla hüküm günümüzde de uygulama alanı bulmakta ve 506 sayılı Kanun döneminde kendisine bu hükme aykırı biçimde işten ayrılmadan aylık bağlanması talebinde bulunan sigırtalıların durumunun Kurumca sonradan fark edilmesi üzerine kendilerine bağlanan aylıklar kesilmekte ve ödenmiş olan aylıklar yersiz ödeme olarak geri istenmekteydi[87]. Yargıtay da işten ayrılma koşulu gerçekleşmemişse sigortalıya aylık bağlanmayacağı yönünde karar vermekteydi[88]. İşte böyle bir uyuşmazlıkta söz konusu hükmü uygulamakta olan Yargıtay Hukuk Genel Kurulu hükmün Anayasaya aykırılığı iddiası ile Yüksek Mahkemede dava açmış Anayasa Mahkemesi de hükümdeki "çalıştığı işten ayrıldıktan sonra" ibarelerini Anayasaya aykırı bularak iptal etmiştir[89]. Buna karşılık yukarıda da bahsettiğimiz gibi işten ayrılma koşulu 5510 sayılı Kanunun m. 28/9 hükmünde de yer almaktadır. AYM'nin önüne gelen uyuşmazlık 5510 sayılı Kanun m. 28/9 hükmüne ilişkin olmadığı için de AYM bu hüküm hakkında bir iptal kararı vermemiştir. Bunun sonucunda 506 sayılı Kanun döneminde bağlanan yaşlılık aylığının işten ayrılma koşulunun gerçekleşmediği için geri istenmesi söz konusu olamayacak[90], buna karşılık ilk defa 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı olanlar ile 506 sayılı Kanuna

---

86 Yargıtaya göre, sigortalı prim yatırmaya devam ediyorsa bu işten ayrılmadığını gösterir ve kendisine yaşlılık aylığı bağlanamaz. Yarg. 10. HD., 20.6.1991, 5677/6659, İş ve Hukuk, Eylül 1991, 36-37.

87 Bu konudaki Kurum uygulaması için bkz. 2018/38 sayılı Kurum Genelgesi, 6.5.3, s. 85. Buna göre, "6.5.3. Sigortalıların tahsis talebinde bulundukları tarihte işten ayrılma koşulunun gerçekleşmediğinin sonradan tespit edilmesi halinde, sigortalılara yersiz ödenen aylıkların tahsili yoluna gidilecektir. Ancak, söz konusu sigortalıların işten ayrıldıkları tarihe kadar geçen hizmetleri dikkate alınarak aylıkları yeniden hesaplanacak ve işten ayrılma koşulunun yerine geldiği tarihi takip eden ay başından itibaren talep şartı aranmaksızın aylıkları yeniden başlatılacaktır.".

88 Yarg. 21. HD., 15.04.2019, E. 2018/6615, K. 2019/2934; Yarg. 21. HD., 27.02.2018, E. 2016/14643, K. 2018/1902; Yarg. 21. HD., 25.09.2017, E. 2016/6646, K. 2017/6716, (kararara-rama.yargitay.gov.tr).

89 AYM., 14.01.2021, E. 2019/104, K. 2021/3, RG., 03.03.2021, 31412.

90 Nitekim bu gelişme üzerine Kurum 2021/5 sayılı Genelge çıkararak 2018/38 sayılı Genelgeye

göre sigortalı olmakla birlikte kendilerine 5510 sayılı Kanun döneminde yaşlılık aylığı bağlananlar açısından 5510 sayılı Kanun m. 28/9 hükmü yani *işten ayrılma koşulu* aynı şekilde uygulanmaya devam edecek ve işten ayrılmadan kendisine aylık bağlamış olanların tespiti halinde bağlanan aylıklar kesilerek ödenenler yersiz ödeme olarak geri istenecektir[91]. Ancak şunu da önemle eklemek gerekir ki, bu hükmün de somut norm denetimi yoluyla Anayasa Mahkemesinin önüne gitmesi halinde Yüksek Mahkemenin bu hükmü de iptal edilmesi beklenir. Aksinin kabulü bir çelişki oluşturur[92].

Sigortalı aylık talebini işten ayrılmadan yapmışsa, talebi geçersiz sayılmaz. Aylık tüm koşulların gerçekleşmesinden sonraki aybaşından, yani *işten ayrılmayı izleyen aybaşından* başlar[93]. Buna karşılık sigortalının işten ayrılmamasına rağmen bu durumdan haberdar olmayan Kurum aylık bağlarsa bağlanan aylık kesilir ve ödenen aylıklar yersiz ödeme olarak geri istenir. Sonuç olarak, işten ayrılıp ayrılmama sadece aylığın başlangıcını etkiler.

İş sözleşmesi ile çalışan sigortalılar, yaşlılık aylığı almak için işinden ayrılmadan önce Kuruma başvurarak aylık bağlanması için gerekli koşulları tamamlayıp tamamlamadığını öğrenmeli, ondan sonra işten ayrılmalıdır. Koşullar gerçekleşmemişse sigortalı, hem yaşlılık aylığından, hem de kıdem tazminatından yoksun kalabilir.

Bilindiği gibi, bağlı bulundukları Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık aylığı almak amacıyla hizmet akitlerinin feshi halinde işçi, kıdem tazminatına hak kazanmaktadır (1475 s.lı K. m. 14/1, 4). Yaşlılık aylığına hak kazanmadan hizmet akdinin feshi durumunda ise işçiye (sigorta-

---

6.5.3 başlığından sonra gelmek üzere 6.5.4. başlığı eklemiş ve "6.5.4 Anayasa Mahkemesi'nin 03.03.2021 tarihli ve 31412 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 14.01.2021 tarihli 2019/104 E., 2021/3 K. sayılı Kararı ile 506 sayılı Kanun'un 62'nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "…çalıştığı işten ayrıldıktan sonra…" ibaresinin iptal edilmesi nedeniyle, Kanun'un yürürlük tarihinden önce 4/1-(a) kapsamında yaşlılık aylığı bağlanan sigortalılardan tahsis talebinde bulundukları tarihte işten ayrılma koşulunun gerçekleşmediğinin sonradan tespit edilmesi halinde, söz konusu sigortalılar hakkında işlem yapılmayacak ve aylıkları ödenmeye devam edecektir" diyerek bu durumdaki sigortalıların aylıklarının kesilmeyeceğini, ödenen aylıkların yersiz ödeme olarak geri istenmeyeceğini belirtmiştir.

91 AYM'nin iptal kararı hakkında değerlerdirmeler ve bu yöndeki görüş için bkz. *Ertürk*, Şükran: Anayasa Mahkemesi'nin Çalışan Sigortalının Yaşlılık Aylığı Bağlanması İçin İşten Ayrılmasını Gerektiren Kuralın İptaline Karar Vermesinin Bazı Sonuçları Hakkında, Sicil İş Hukuku D. S. 45, Y. 2021, 30-38. Yazarın 5510 sayılı Kanun döneminde bağlanan aylıklara ilişkin görüşü için bkz., 38.

92 Öğretide Ertürk de ortaya çıkan bu durumun hukuk güvenliği, eşitlik ve sosyal devlet ilkeleri ile bağdaştığını söylemenin mümkün olmadığını belirtmektedir, *Ertürk*, Yaşlılık Aylığı Bağlanması İçin İşten Ayrılmasını Gerektiren Kuralın İptali, 38.

93 Yarg. 10. HD., 17.11.1985, 3963/5828; Yarg. 10. HD., 11.5.1982, 2366/2600; Yarg. 10. HD., 30.1.1981, 7147/420, kararlar için bkz. *Çenberci,* 376-377.

lıya) kıdem tazminatı ödenmez[94]. Kurum tarafından yanlış bilgi verilmesi nedeniyle sigortalı zarara uğrarsa, Kurum bu zararı gidermek zorundadır.

Nitekim Yargıtayın 10. HD., 1985 tarihli bir kararında, bu konuda "... Kurumun haksız eylemi sonucu davacının malvarlığında husule gelen zararın davacıya bağlanması gereken yaşlılık aylığı olduğu açıktır. Başka bir anlatımla, cevabı yanıltıcı nitelikte olmasaydı davacının malvarlığında gelecekte ortaya çıkacak çoğalmanın, yaşlılık aylığı tutarı kadar olacağı kuşkusuzdur" denmekte ve Kurumun bu zararı tazmin etmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır[95].

Devlet memuru ya da bu kapsamda sigortalı sayılanların ise, aylık bağlanması için istekleri üzerine yetkili makamdan emekliye sevk onayı alındıktan sonra ilişiklerinin kesilmesi şarttır (m. 28/9).

b) Bağımsız çalışan sigortalılara (m. 4/1, b) ilişkin özel hüküm: faaliyetini sonlandırmadan aylık talebi

Bağımsız çalışanların aylık talebinde bulunmaları için işten ayrılmaları, daha doğru bir deyişle faaliyetlerine son vermeleri gerekmez[96]. Bu kişilerin faaliyetlerine son verip vermeyeceğini beyan ettikten sonra yazılı istekte bulunmaları gerekli ve yeterlidir (m. 28/9).

Esasında son yapılan değişiklikle bu kişilerin hem aylıklarını alıp hem de sosyal güvenlik destek primi ödemeden faaliyetlerine devam etme hakları olduğu dikkate alındığında hükmü isabetli bulmak da gerekir [97].

Bağımsız çalışanlara aylık bağlanabilmesi için ayrıca, sigortalının yazılı talepte bulunduğu tarih itibarıyla genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığı nedeniyle prim ve prime ilişkin hiç bir borcunun olmaması da gerekir (m. 28/10)[98], [99]. Prim borcu olan sigortalı bu borcunu ödemediği sürece kendisine aylık bağlanmaz. Ancak Yargıtay, çok önemsiz derecede

---

94 *Başaran,* 135.

95 Yarg. 10. HD., 22.4.1985, 2211/2581, Tüba, İİÇB, 26.5.1986, 551.

96 Aynı yönde S. *Başterzi*, Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları, 2237; *Kayırgan*, Yaşlılık Sigortası, 263-264.

97 Bu konuda bkz. aşağıda, §16, II, F, 2, b.

98 Hükmün eleştirisi için bkz. § 15, II, 1, d.

99 667 sayılı KHK'de 670 sayılı KHK ile yapılan değişiklikle, 15.07.2016 tarihinde gerçekleştirilen darbe teşebbüsü ve terör eylemi ile bu eylemin devamı niteliğindeki eylemler sebebiyle hayatını kaybeden veya malul olan sivillere aylık bağlanacağı ve bu kişilerin aylık başlangıç tarihine kadar olan genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığı sebebiyle tahakkuk eden prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının Sosyal Güvenlik Kurumunca terkin edileceği öngörülmüştür (m. 7/1, son cümle). Düzenlemede, bu aylığın bağlanmasında borçlar "dikkate alınmaz" denilmediği, "terkin edilir" denildiği için Kurumca bu kişilere ya da ölümlerinde hak sahiplerine bağlanacak tüm aylıklarda 15.07.2016 tarihinden önceki borçlar artık dikkate alınmayacaktır.

borcu bulunmasına rağmen bu durum sigortalıya bildirilmeksizin, borcu olduğu gerekçesiyle aylık bağlanmamasını hakkaniyete uygun görmemiştir[100].

4. Sigortalının Kuruma Başvurması

a) Genel olarak

Sosyal Güvenlik Kurumu kendiliğinden sigortalıya aylık bağlayamaz. Bunun için sigortalının Kuruma başvurması, *talepte bulunması* gerekir. Fakat bu konuda devlet memurları ve kamu görevlilerinin durumu özellik arz eder. Zira devlet memurları bakımından re'sen emeklilik ile yaş haddinden emeklilikte sigortalının Kuruma başvuruda bulunmasına gerek olmaksızın anılan kişilere aylık bağlanması mümkün olmaktadır.

5510 sayılı Kanun sisteminde iş sözleşmesiyle çalışanlar için zorunlu veya re'sen emeklilik olmadığından[101], işverenin, yaşlılık aylığına hak kazanmış bir işçinin (sigortalının) iş sözleşmesini feshi, sigortalıya aylık bağlanmasını gerektirmez[102]. Aynı şekilde, m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olan bir kişinin sigortalılık ilişkisi doğuran faaliyetini sonlandırması ve bu sırada aylık bağlanması için diğer koşullara sahip olması da sigortalıya aylık bağlanması sonucunu doğurmaz[103].

Başvuru tarihi olarak, dilekçenin üzerindeki tarih değil, sigortalı veya hak sahibince adi posta veya kargo ile veya Kuruma doğrudan yapılan yazılı başvurularda, tahsis talep tarihi olarak dilekçenin Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarih esas alınır. Taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta servisi olarak gönderilen tahsis taleplerinde ise dilekçenin postaya verildiği tarih, Kuruma intikal tarihi olarak kabul edilir (SSİY. m. 67/1)[104]. Ayrıca başvuru-

---

100 Yarg. 10. HD., 27.3.2007, E. 2006/16469, K. 2007/4723, (www.kazanci.com). Karar ve değerlendirmesi için bkz. *Caniklioğlu*, 2007 Yılı Kararları, 347-348. Yüksek Mahkemeye göre, yargılamanın devamı sırasında kurum veya mahkeme bu miktarın ödenmesini davacıdan talep etseydi, davacı bunu rahatlıkla ödeyecek ve yaşlılık aylığından mahrum kalmayacaktı. Bu borç nedeniyle davacıya yaşlılık aylığının geç bağlanması kabul edilemez.

101 *Tuncay/Ekmekçi,* 519; *Şakar,* Yaşlıların Korunması, 180; 506 sayılı Kanun döneminde, anılan Kanun kapsamına giren sigortalılar için bkz. *Tunçomağ,* 396; *Başaran,* 136; Yarg. 10. HD., 20.6.1991, 4534/6653, İş ve Hukuk, Aralık 1991, 38-39.

102 YHGK, 9.3.1994, 9-5/144, Tüba İİÇB, 1016, 24.4.1995; YHGK nun 2.3.1994, 93-10/834 kararında da, 506 sayılı Kanun kapsamına giren (şimdi m. 4/1, (a) bendi) talep olmadan aylık bağlanamayacağı vurgulanmış, ayrıca aylık bağlanabilmesi için yurt dışından kesin dönüş yapılmış olmasına da gerek olmadığına işaret edilmiştir. *Okur,* 1994 Yılı Kararları, 147.

103 Aynı yönde, *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 300.

104 Yargıtaya göre, sigortalı Kuruma bizzat başvurmamış, dilekçesini postayla göndermişse, başvuru tarihi, evrakın Kuruma geliş tarihi değil, postaya veriliş tarihi olarak kabul edilmelidir,

nun yanlış mercie yapılmış olması da hakkı ortadan kaldırıcı sonuç doğurmaz[105]. Bunun gibi, sigortalının dilekçesinden başvurusunun hangi amaçla yapıldığı anlaşılıyorsa Kurum buna göre başvuruyu sonuçlandırmalıdır[106].

b) Başvurunun aylık bağlanması için gerekli tüm koşullar gerçekleşmeden yapılması

Yukarıda, işten ayrılma başlığı altında da belirtildiği gibi, Kuruma talepte bulunmak için normal olarak yaşlılık aylığı bağlanmasına ilişkin tüm koşulların gerçekleşmiş olması gerekir. Ancak yaş, prim, sigortalılık süresi ya da diğer özel koşullardan birinin eksik olması, başvuruyu/talebi geçersiz kılmaz. Bu koşulların tümünün gerçekleşmesi aylık bağlanması için gerekli olmakla birlikte başvurunun önkoşulu değildir[107]. Gerçi talep koşulu, özelliği ve işlevi gereği en son gerçekleşmesi gereken koşuldur, ancak Kanundaki hükümler dikkate alındığında bir zorunluluk değildir. Gerçekten, daha önce de vurgulandığı gibi aylığa hak kazanma açısından önemli olan, tüm koşulların gerçekleşmiş olmasıdır. Yoksa bunların belli bir sıra içinde gerçekleşmesi değildir.

İşte bu nedenle burada, henüz tüm koşullar gerçekleşmeden yapılan bir başvurunun ardından diğer koşulların da gerçekleşmesi üzerine ikinci bir başvurunun gerekip gerekmediği üzerinde de durulmalıdır.

Yargıtay vermiş olduğu bir kararda bu konuya açıklık getirmiştir[108]. Karara konu olayda, sigortalı tüm koşulların gerçekleştiğini düşünerek işinden ayrılmış ve yaşlılık aylığı bağlanmasını talep etmiştir. Başvuru tarihinde yaş koşulunu tamamlamasına birkaç gün olduğu için Kurum sigortalıya aylık bağlamamış, ancak bu konuda kendisine herhangi bir cevap vermemiş, bir uyarıda bulunmamıştır. Sigortalı yedi ay sonra tekrar başvurunca Kurum

---

Yarg. 10. HD., 8.10.2015, E. 2015/9178, K. 2015/16161, (www.kazanci.com); Ayrıca bkz. Yarg. 10. HD., 25.5.1984, 2543/2919, YKD, Ağustos 1984, 1211; Yarg. 10. HD., 22.5.1984, 2516/2848, Tüba, İİÇB, 4.2.1985, 483.

105 Yarg. 10. HD., 12.12.1974, 5991/7156, *Çenberci,* 392.

106 Yarg. 10. HD., 13.06.2011, E. 2011/1530, K. 2011/8620, (www.legalbank.net).

107 *Tuncay,* İHU, SSK. 62, (No. 1); *Tuncay,* 1992 Yılı Kararları, 164; Yarg. 10. HD., 26.5.1992, 9975/5961; Yarg. 21. HD., 29.1.1996, 261/310 sayılı kararında 5 yıllık sigortalılık süresinin dolmasına iki gün kala aylık bağlanması talebinde bulunan sigortalının talebini geçerli saymıştır. Karara ilişkin incelemeler için bkz. *Centel,* 1996 Yılı Kararları, 8; *Akyiğit,* Hak-İş, 84-87; Yarg. 21. HD., 10.4.2002, 1564/3125 sayılı Kararında da aynı görüşü tekrarlamış, prim gün sayısı yeterli değilken yapılan başvuruyu geçerli saymıştır. Karar ve değerlendirmesi için bkz. *Caniklioğlu,* 2002 Yılı Kararları, 369-370.

108 Yarg. 10. HD., 28.12.1978, 3323/10577, İHU, SSK. 62, No. 1; ayrıca bkz. *Tuncay*'ın karara ilişkin incelemesi.

ikinci başvuruyu izleyen aybaşından başlayarak aylık bağlamıştır. Bunun üzerine dava açan sigortalı, kendisine yaş koşulunu tamamladığı aybaşından itibaren aylık bağlanmasını talep etmiş, ancak iş mahkemesi talebi reddetmiştir. Yargıtay 10. HD. ise, başvurunun *yaş koşulunu tamamlamadan yapılmış olmasının başvuruyu geçersiz kılmayacağını*, sigortalının yaşlılık aylığına hak kazandığı kanısı ile yaptığı başvurunun geçerli olduğunu, ancak aylığın *yaşın doldurulmasından sonraki aybaşından başlatılması* gerektiğini belirtmiştir[109]. Yargıtay, vermiş olduğu pek çok kararıyla bu görüşünü sürdürmektedir[110] ki, bu kararlar bizce de isabetlidir[111].

Buna karşılık bir başka olayda sigortalının sigortalılık süresini tamamlamasına yaklaşık iki yıllık bir süre varken başvuruda bulunulmuş, Kurumca 15 yıllık sigortalılık süresinin tamamlanmadığı gerekçesi ile talep reddedilmiş, sigortalının daha sonra tekrar başvurusu üzerine de başvuru tarihini takip eden aybaşından itibaren aylık bağlanmıştır. Sigortalı daha sonra açtığı dava ile kendisine ikinci başvurusunu takip eden aybaşından değil, 15 yıllık sigortalılık süresinin tamamlandığı tarihi takip eden aybaşından itibaren aylık bağlanması gerektiğini ileri sürmüştür. Yarg. 10. HD. ise bu talebi kabul etmemiştir[112].

c) Aylık bağlama başvurusunun Kurumca reddi üzerine açılan dava devam ederken koşulların tamamlanmasının aylık bağlanmasına etkisi

Sigortalının başvurusunun Kurumca reddi üzerine açılan dava devam ederken sigortalının aylık bağlanması için gerekli koşulları tamamlamış olması olasıdır. Böyle bir durumda mahkemenin uyuşmazlığı *davanın açıldığı tarihteki* maddi vakıalara göre mi yoksa *yargılama sırasındaki gelişmeleri*

---

109 *Tuncay,* karar incelemesinde başvurunun geçerli sayılıp, aylığın koşulların gerçekleşmesini izleyen aybaşından başlatılması gerektiğini ileri sürmekte ve karara katılmaktadır; İHU, SSK. 62, (No. 1); Yarg. 10. HD.'nin 17.9.1979, 75/3401 ve 7.2.1980, 8381/711 sayılı kararlarında da bu görüş benimsenmiştir.

110 Yargıtay bir başka kararında " ... şartların daha sonra gerçekleşmesi halinde şartların gerçekleştiği tarihi izleyen aybaşından başlanarak yaşlılık aylığı bağlanır" görüşünü tekrarlamıştır (Yarg. 10. HD., 1.5.1986, 2520/2712). Karar ve değerlendirilmesi için bkz. *Centel,* 1986 Yılı Kararları, 248-249; Bize göre, ikinci bir başvuru arayan bu görüş sigortalı yararına değildir. Zira bu görüş ikinci başvuru yapılmadığı zaman aylık bağlanmasına olanak tanımadığı gibi, ikinci başvuru yapılmadan ölüm halinde, hak sahiplerine geçmiş aylıkların verilmesi olanağını ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca birinci başvuruyu geçersiz sayan bu görüş, ikinci başvurunun nasıl olup da geçmişe etkili hüküm doğurduğunu da açıklayamamaktadır. Nitekim Yargıtay 21. HD., 29.1.1996, 261/310 kararında da yaşlılık aylığının, yeni bir başvuru aranmadan koşulların gerçekleşmesini izleyen aybaşından başlaması gerektiği sonucuna varmıştır. Kararı inceleyen *Akyiğit* de bu görüşe katılmaktadır, Hak-İş, Nisan 1997, 84-87.

111 *Tunçomağ,* 395; *Şakar,* Yaşlıların Korunması, 180.

112 Yarg. 10. HD., 19.2.2007, E. 2006/15503, K. 2007/2183, İBD, 2008/1, 203-204. Karar ve incelemesi için bkz. *Caniklioğlu*, 2007 Yılı Kararları, 338-339.

de dikkate alarak mı karar vermesi gerektiği üzerinde durulması gereken bir sorundur.

Yargıtay, 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu dönemine ilişkin bir uyuşmazlıkla ilgili olarak -bugün için ise 4/b'liler açısından uygulanabilir nitelikte bulunan-, "yaşlılık aylığından yararlanabilmek için sigortalının; yazılı talepte bulunması, talepte bulunduğu tarihte prim ve her türlü borçlarını ödemiş olması gerekmekte olup, davacının tahsis talep tarihi itibariyle prim borcunun varlığı karşısında; usul ekonomisi yönünden, davacıya prim borçlarını ödemesi için süre verilerek, prim borçlarının ödendiği tarihi takip eden ay başından itibaren yaşlılık aylığı tahsisi gerektiği"ni belirtmiştir[113]. Görüldüğü üzere Yargıtay bu kararında davanın açıldığı tarihteki maddi vakıalara göre değil dava devam ederken gelişen maddi vakıalara göre karar verilmesi yönünde hüküm tesis etmiştir.

ç) Kurumca verilen hatalı bilgi sebebiyle işinden ayrılan işçinin/sigortalının zararının karşılanması

Kurumun aylığa hak kazandığını bildirmesi üzerine işinden ayrılan, ancak daha sonra Kurumun yanlışlık yaptığını, aylık bağlanamayacağını bildirmesi nedeniyle zarara uğrayan sigortalı, Kurumdan bu zararını isteyebilecektir[114]. Nitekim Yargıtay da bu yönde karar vermektedir[115].

Kurumun yanlış bilgi vermesi sonucu aylık bağlanacağı inancıyla işinden ayrılan, ancak aylık alamayan sigortalının uğradığı zararın giderilmesi için açılan davalarda Yargıtay sigortalının zararına ilişkin olarak farklı tarihlerde farklı kararlar vermiştir. Yargıtay, 1989 yılında verdiği bir kararda zararın *mahrum kalınan yaşlılık aylığından ibaret olduğu* sonucuna ulaşmıştır[116]. Kuruma başvurarak aylığa hak kazanıp kazanmadığını soran, kazandığının kendisine bildirilmesi üzerine işinden ayrılarak tahsis talebinde bulunan sigortalının sigortalı olmadan önce yaş düzeltmesinde bulunduğunun anlaşılması nedeniyle talebinin reddi üzerine açılan tazminat davasında Yargıtay

---

113 Yarg., 10. HD., 28.02.2019 E. 2017/3335, K.2019/1867, (karararama.yargitay.gov.tr); Yarg. 10. HD., 31.12.2020, E. 2020/5333, K. 2020/7959, (www.kazanci.com). Son kararın Medeni Usul Hukuku açısından eleştirisi için bkz., *Kayırgan*, Yaşlılık Sigortası, 267.

114 Aynı yönde *Kayırgan*, Yaşlılık Sigortası, 268.

115 Yarg. 10. HD., 3.5.1999, 226/2969.

116 YHGK, 8.2.1989, 10-174/65 (Tekstil İşv. D., Ağustos 1989, 6445) kararla ilgili tartışmalar için bkz. *Okur,* 1989 Yılı Kararları, 223 vd.; Yarg. 10. HD.'nin 7.5.1991, 4824/4259 sayılı kararı da bu doğrultudadır (İş ve Hukuk, Ekim 1991, 37-38); ayrıca bkz. *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 298.

21. Hukuk Dairesi, *kanunu bilmemenin mazeret olamayacağını, sigortalının Kuruma başvurduğu tarihte kendisine aylık bağlanıp bağlanamayacağını bilebilecek durumda bulunduğunu,* bu nedenle de *tazminat talep edemeyeceğini* belirtmiştir[117]. Buna karşılık Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, yine yaş düzeltmesi sebebiyle yanlış bilgi verilmesi üzerine işinden ayrılan sigortalının açtığı davada, sigortalının işinden ayrıldığı tarihten, yaşlılık aylığı hak ettiği tarihe kadar eski işinde çalışamamaktan kaynaklanan gerçek zararını Kurumdan isteyebileceğine hükmetmiştir[118].

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 56. maddesinde, başvurunun nasıl yapılacağı, dilekçede nelerin yer alacağı ve dilekçeye hangi belgelerin ekleneceği açıklanmaktadır. Buna göre; dilekçede, sigortalının adı soyadı, sicil numarası, sigortalı olarak çalıştığı son işyerinin unvan ve adresi, ikametgâh ve istek sırasındaki adresi, varsa birleşmeye tabi diğer hizmetleri belirtilir. Dilekçeye ayrıca nüfus hüviyet cüzdanı örneği, iki vesikalık resim ve beyan kâğıdı eklenir. Bu beyanda sigortalı olarak çalışılmadığı, çalışmaya başladığı takdirde Kuruma bilgi vereceği yer alır. Sigortalı Sosyal Güvenlik Destek Primi vererek hem çalışmak, hem de aylık almak istiyorsa, bu durumu dilekçesinde açıkça belirtmek koşuluyla beyan kâğıdı vermeyebilir.

B. KOŞULLARI ETKİLEYEN NEDENLER

1. Yaşla İlgili Olanlar

aa) Doğum tarihlerinde doğum yılı yazılıp, doğum ayı ve günü yazılmamış olanların yaşlarının hesaplanmasında doğduğu yılın Temmuz ayının birinci günü, ayı yazılıp da günü belli olmayanlar için de o ayın birinci günü başlangıç olarak alınır (5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanunu m. 39/2)[119].

bb) Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına ilişkin yaş ile ilgili hükümlerin uygulanmasında, sigortalıların ve hak sahibi çocuklarının, daha önce yürürlükten kaldırılmış olan 5417, 6900, 506, 1479, 2925, 2926 ve 5434 sayılı

---

117 Yarg. 21. HD., 24.01.2013, E. 2011/2478, K. 2013/1080, *Yılmaz/Kalemci*, 961-963.

118 Yarg. 10. HD., 24.10.2019, E. 2017/5304, K. 2019/7894, (karararama.yargitay.gov.tr). Yargıtaya göre, "… davacının işinden ayrılıp işsiz kalmasından dolayı Kurumdan gerçek zararını istemesi mümkündür. Zira, Kurumun eylemi, sigortalı yönünden haksız fiil teşkil eder. Zararın hesaplama biçimine gelince; davacı işten ayrıldığı tarihten, yaşlılık aylığı hak ettiği tarihe kadar eski işinde çalışamamaktan kaynaklanan gerçek zararını Kurumdan isteyebilir. Kuşkusuz, gerçek zarar hesabı yapılırken, net kazanç dikkate alınmalıdır. Ancak, davacının tazminat istediği tarihler arasında çalışması varsa, aldığı ücret miktarı tazminattan indirilmelidir. Ne var ki, bu işyerinden aldığı ücret ayrıldığı, işyerinden aldığı ücretten az ise, aradaki fark maddi tazminatın belirlenmesinde esas alınmalıdır. Ayrıca, davacının kasten kazanmaktan feragat ettiği miktar ile çalışmamaktan dolayı tasarruf ettiği kısım için, belirlenen zarar miktarından uygun bir oranda hakkaniyet indirimi yapılması gerekir".

119 RG., 29.04.2006, 26153.

kanunlar ile 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesine tabi sandıklara veya 5510 sayılı Kanuna göre ilk defa malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi 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 (m. 57/2).

cc) Yargı kararları kesin olup herkesi bağladığından, yaş düzeltmeleri konusundaki kararlara da uyulması, Kurumun düzeltilmiş yaşa göre yaşlılık aylığı koşullarını değerlendirmesi gerekir. Nitekim, daha önce Yargıtay kararları da bu yöndeydi[120].

Ancak 5510 sayılı Kanuna göre, iş 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 tabi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonraki yaş düzeltmeleri dikkate alınmaz (m. 57/3)[121, 122].

Belirtelim ki, bu konudaki ilk düzenleme 5198 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanunun 120. maddesine eklenen bir fıkra ile yapılmıştı[123]. Yargıtay da bunun üzerine yaş düzeltme kararlarını kabul etmemeye başlamıştı[124].

---

120 Yarg. 10. HD., 29.5.2003, 3571/4518 sayılı kararında (YKD. Mart 2004, 392-395) düzeltilmiş yaş kaydının dikkate alınması gerektiğini vurguladıktan sonra, buna bir de istisna getirmiştir: düzeltme, hakkın suistimali niteliği taşıyorsa veya muvazaaya dayanıyorsa kabul edilmeyecektir.

121 Hükmün kuvvetler ayrılığına ve hukuk devleti ilkesine aykırı düştüğü, yaş değişikliğine ilişkin mahkeme kararının uygulanmamasının mahkemeye erişim hakkı, yaşı düzeltilenin aynı yaştaki sigortalılarla farklı muameleye tabi tutulmasının ise kanun önünde eşitlik ilkesi ve sosyal güvenlik hakkı ile bağdaşmadığı gerekçesiyle Anayasaya aykırı olduğu ileri sürülmüş ve iptal davası açılmış, ancak AYM, "emeklilik düzeninin kimi aksaklıklara yol açmadan nesnel ve sağlam şekilde sürdürülmesi amacına yönelik olup kamu yararı amacıyla çelişme"diği gerekçesiyle iptal istemini oyçokluğu ile reddetmiştir, AYM, 11.4.2019, E. 2019/5, K. 2019/24, (RG., 30.05.2019, 30789).

122 5510 sayılı K. m. 57'nin ilk üç fıkrasının Anayasaya aykırı olduğu görüşü için bkz. *Okur*, Ali, Rıza/*Ertan*, Emre, Yaş Düzeltme Kararlarına İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararı, Legal İHSGHD., 2006/9, 193 vd., 205; *Kayırgan*, Yaşlılık Sigortası, 100.

123 Bu hükmün iptali için de Anayasa Mahkemesine başvurulmuş, fakat Anayasa Mahkemesi, o dönemde de "nesnel ve sürekli kurallarla sağlam ve sağlıklı temellere oturtulmayan bir sosyal güvenlik kuruluşunun, mahkeme kararları ile alınan yaş düzeltmeleri sonucu ortaya çıkan erken emeklilik gibi nedenlerle aktüeryal dengesinin bozulması, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülemez bir duruma gelmesine sebep olabilir" gerekçesiyle Anayasaya aykırı bulmamıştı, AYM, 18.01.2005, 4/7, RG., 17.5.2005/25818. Karara ilişkin inceleme ve değerlendirmeler için bkz. *Okur*/*Ertan*, Yaş Düzeltme, 190-205; ayrıca bkz. *Okur*, A.R., Yaş Düzeltme Kararlarının Sosyal Güvenlik Haklarına Etkisi, Legal İHSGHD., 2005/5, 119-145, genel olarak yaş düzeltmeye ilişkin hükmün değerlendirmesi için bkz. *Caniklioğlu*, 2002 Yılı Kararları, 377.

124 Ancak 5198 sayılı Kanun 506 sayılı Kanunun 120. maddesine eklenen bent sonrasında Yar-

2. Primle İlgili Olanlar

aa) Borçlanılan ve primleri ödenen süreler prim ödeme gün sayısında dikkate alınır. Bu sürelerin primi ödenmemişse prim ödeme gün sayısında dikkate alınamaz. Kısmen ödenmişse ancak ödenen kısım dikkate alınır[125]. Primi ödenmeyen veya Kurumca ödetilme imkânı zamanaşımı nedeniyle ortadan kalkan durumda, ne süre ne de prim dikkate alınır[126].

bb) 18 yaşından önceki çalışmalar için prim ödenmişse, bunlar sadece prim ödeme gün sayısında dikkate alınır. Sigortalılık süresi açısından dikkate alınmaz (m. 38/2). Belirtelim ki, bu hüküm daha ziyade m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar bakımından önem taşır. Zira m. 4/1, (b) ve (c) bendi kapsamında sigortalılık, bazı istisnalar dışında esas itibariyle zaten 18 yaşın doldurulmasından sonra başlamaktadır.

Bu hükmün amacı erken emekliliği önlemektir. Oysa özellikle 1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra zaten sadece sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısına bağlı olarak yaşlılık aylığına hak kazanılması çok sınırlı hallerde söz konusu olduğu için bizce bu hükmün tekrar gözden geçirilmesi gerekir.

Öte yandan 1.4.1981 tarihinden önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tescil edilmiş olanlar hakkında, sigortalılık süresinin 18 yaşın doldurulduğu tarihten başlayacağına ilişkin hüküm uygulanmaz (506 s.lı K. geç. m. 6/1). Dolayısıyla, bu tarihten sonra sigortalı olanlar için 18 yaşın dolmasından önceki süreler sadece prim ödeme gün sayısı bakımından dikkate alınırken, bu tarihten önce sigortalı olanlar için ise 18 yaşın dolmasından önceki süreler, hem sigortalılık, hem de prim ödeme gün sayısı açısından dikkate alınacaktır[127].

---

gıtay artık bu görüşünü değiştirmiş ve yapılan değişiklik doğrultusunda kararlar vermeye başlamıştır, Yarg. 10. HD., 20.09.2004, 3869/7700, Çalışma ve Toplum, 4, 313-314; YHGK, 23.02.2005, 10-70/101, Çalışma ve Toplum, 5, 149-153; Yarg. 21. HD., 19.04.2005, 410/3910, TÜBA, 06.03.2006, 13; YHGK, 11.05.2005, 10-313/341, TÜBA, 03.10.2005, 19.

125 Yarg. 10. HD., 25.10.1973, 737/934, İHU, SSK. 60, No.1 ve bkz. *Cuhruk*'un karara ilişkin incelemesi ve karşı görüşü.

126 Yarg. 10. HD., 14.9.1998, 5338/5443, Tüba/İİÇB-1 Mart 1999; Yarg. 10. HD., 13.4.1981, 608/2253, İHU, SSK. 61, No.2, bkz., *Kartal*'ın karar incelemesi ve karara katılmayan görüşü.

127 Yarg. 10. HD., 7.12.1987, 6548/6664, Tütis, Şubat 1988; Bu konuda ayrıntı için bkz. *Okur,* 1987 Yılı Kararları, 328; Yarg. 10. HD., 10.2.1994, 8509/2139, YKD, Temmuz 1994, 1089-1091. Karara ilişkin değerlendirme için de bkz. *Okur,* 1994 Yılı Kararları, 137 vd.; Ancak 1.4.1981'den önce tescili yapılmış olanlar için 18 yaşından önceki süreler de sigortalılık süresinden sayılacaktır. Bkz. geçici m. 54. Yarg. 21. HD.'nin 24.6.1996, 2962/3775 kararı da bunu belirtmektedir. *Centel,* 1996 Yılı Kararları, 9; Yarg. 10. HD., 14.6.1999, 4240/4277, YHİMD, Mart 2000, 465-466; YHGK. 1.3.2000, 21-128/157 kararı da bu yöndedir. *Tuncay,* 2000 Yılı Kararları, 43.; Yarg. 21. HD., 15.4.2002, 952/3236, *Caniklioğlu,* 2002 Yılı Kararları, 368-369.

cc) İş sözleşmesi ile çalışan sigortalılar ve devlet memuru sigortalılar için Kuruma bildirilmiş, ancak primi ödenmemiş çalışmalar prim ödeme gün sayısında dikkate alınır. Yargıtay da, bu durumda, Kurumun, beş yıllık (şimdi on yıllık) zamanaşımının geçtiği, primlerin artık tahsil edilemeyeceğini ileri sürmesinin iyiniyet kuralları ile bağdaştırılamayacağını kabul etmektedir[128].

dd) Kuruma bildirilmemiş çalışmaların tespit davası sonucu mahkeme kararı ile saptanması durumunda, mahkeme kararındaki prim ödeme gün sayıları da dikkate alınır (m. 86/9).

ee) Devlet memuru sigortalı olup da, görevden uzaklaştırılan, görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan, kanunları gereğince eksik aylığa müstahak bulunanların prime esas kazançlarının yarısı üzerinden prim alınanların prim ödeme gün sayısı bu sürelerin yarısı olarak hesap edilir (m. 45/1). Yargı kararı ile görevlerine iade edilenlerin primleri, göreve son verildiği tarihten görevine başladığı tarihe kadar kendi kadrosunun veya emsali kadronun prime esas kazancına göre hesaplanır. Bu durumdakilerin primlerine ait sigortalı ve işveren hisselerinin gecikme cezası ve gecikme zamları kurumlarınca ödenir ve bu süreler sigortalılık süresinden sayılır (m. 45/2).

Birinci ve ikinci fıkraya göre sigortalılık durumu değişenler için ek bildirge düzenlenerek Kuruma verilir ve bu durumda 102. madde hükümleri uygulanmaz (m. 45/3).

ff) Devlet memuru ya da bu kapsamda sayılanlardan, doğum veya evlat edinmeye bağlı olarak yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanmaları nedeniyle mali hakları ile sosyal yardımları yarım ödenenlerin, bu şekilde ödeme yapılan döneme ilişkin fiili hizmet süreleri ile prim ödeme gün sayıları yarım olarak hesaplanır (6663 s.lı K.la Ek m. 11/1).

Fiili hizmet süresinin ve prim gün sayısının tama çıkarılması da mümkün olup maddede bunun kapsam ve koşulları düzenlenmiştir (f. 2).

3. Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Etkileyen Nedenler

Aylık bağlanmasına ilişkin olarak gerek sigortalılık süresi gerekse prim ödeme gün sayısını etkileyen diğer koşullar borçlanma, "ihya-hizmet canlandırması" ve "fiili hizmet süresi zammı"dır.

---

[128] Yarg. 10. HD., 18.1.1983, 88/99; Yarg. 10. HD., 20.12.1982, 5642/5819, *Başaran,* 35-36.

Burada sırasıyla hizmet borçlanması ile nihayet yurt dışı hizmet borçlanması üzerinde durulacaktır. Ayrıca konuyla ilgisi nedeniyle "fiili hizmet süresi zammı" kavramı da ele alınacaktır.

a) Hizmet Borçlanması

aa) Borçlanılabilecek süreler

Primi ödenmeden geçirilmiş çalışma süresinin sonradan borçlanılarak ödenmesi ve malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları açısından sigortalılık süresine eklenmesine hizmet borçlanması denmektedir[129]. Kanunun 41, 46 ve geç. 4. maddesinde sigortalıların borçlanabilecekleri hizmet süreleri düzenlenmektedir [130], [131]. Bunların dışında, geçmiş dönemde çıkarılan kanunlarla da sigortalılara borçlanma hakkı tanınmıştır[132],[133]. Yargıtaya göre, borçlanmaya

---

129 Yarg. 21. HD., 27.5.1996, 2172/3076, YKD, Ocak 1997, 95-96.

130 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önceki dönemde yürürlükte olan 228 veya 2829 sayılı Kanunlara göre değişik sosyal güvenlik kurumlarında geçirilen süreler, yaşlılık aylığına hak kazanma sırasında birleştirilebilecekse bu süreler için ayrıca borçlanmaya gerek yoktur. Yargıtay da kararlarında dolaylı da olsa bu konuyu vurgulamaktadır *(Okur,* 1987 Yılı Kararları, 333-334; Yarg. 10. HD., 9.2.1987, 3941/545).

131 Bu konuda ayrıca bkz. 5434 Emekli Sandığı Kanunu Ek m. 31.

132 Bu konuda örn. sanatçılar için, 4056 sayılı Kanunla (RG., 11.12.1994, 22138) ve geçici m. 80 ile borçlanma imkânı getirilmiştir. Bu borçlanma için öngörülen süre de 1.1.1996 tarihinde sona ermiştir. Bu konuda ayrıntı için bkz. Genel Tebliğ, Seri no. 3, (RG., 5.7.1995, 22334); *Özdemir,* Sanatçıların Hizmet Borçlanmaları, 31 vd.; *Güzel*, 1999 Yılı Kararları, 4 vd.; Bu borçlanma için öngörülen sürenin dolmuş olmasına rağmen sanatçı borçlanmasına ilişkin davalar devam etmektedir. Bu konuda Yarg. 10. HD. ile Yarg. 21. HD. arasında temelde bir görüş ayrılığı çıkmıştır. 10. HD., Ek m. 10 ve Geç. 80. madde gereğince, borçlanma yoluna başvurarak sanatçıların, bir veya birden fazla işverene hizmet akdi ile bağlı olarak çalışmalarını aramış (11.6.1996, 10263/5474; 28.4.1997, 2786/3026; 3.2.1998, 191/395), 21. HD ise burada hizmet akdinin değil "mesleki ilişkinin" aranması gerektiğini ileri sürmüştü (26.1.1998, 8781/279; 5.3.1998, 617/1542; 16.3.1998, 1475/1825). YHGK. da, 21. HD. gibi düşünmekteydi (30.9.1998, 644/633). (Kararlar ve değerlendirmeleri için bkz. *Kılıçoğlu,* 14-20) Bu farklı kararlar sonuçta bu konuda içtihadı birleştirme yoluna başvurulmasını gerektirmiş, ancak YİBBGK, 15.6.2001, 1991/1, 2001/1 sayılı kararında (*Kılıçoğlu*, 74 vd.), bu konuda 10. HD.'nin kararlarının kararlılık göstermediğini, ilerde 10. HD.'nin de 21. HD.'nce ve YHGK.'nca benimsenen görüşe katılabileceğini, bu nedenle de bu aşamada bir içtihadı birleştirme kararına gerek duyulmadığını belirtmiştir, (*Kılıçoğlu,* 75-76). Gerçekten 10. HD., 12 gün sonra verdiği kararda (27.6.2001, 3653/5041), çalışmanın ille de hizmet akdine dayanmasının zorunlu olmadığını işverene bağlı çalışmanın hangi sözleşmeye dayanırsa dayansın (hizmet akdi, istisna, vekalet) sanatçıların, sigortalı sayılması ve 4056 sayılı Kanunun getirdiği borçlanmadan yararlanabileceğini kabul ederek 21. HD'nin görüşüne katılmıştır (*Kılıçoğlu*, 76-79). *Kılıçoğlu*'na göre yine de daireler arasında görüş ayrılığı vardır. 10. HD., çalışmanın bir işverene bağlı olmasını aramakta (aradaki sözleşme ne olursa olsun). 21. HD. ise buna gerek görmemektedir (*Kılıçoğlu*, 80); Bu konuda ayrıca bkz. *Okur*, 2001 Yılı Kararları, 18 vd. Bu tartışmalar bugün için de önemini korumaktadır.

133 Yargıtay 21. HD.'sine göre, borçlanma talebinde bulunan sigortalının "geçmiş vergi sürelerine

olanak veren kanunun verdiği süre dolmuş veya kanunun borçlanma hükmü iptal edilmişse artık bu kanuna göre borçlanma yapılamaz[134].

Bu konuda son olarak 6111 sayılı Kanunla 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu uyarınca kurulan sıkıyönetim mahkemelerinin görev alanına giren suçlar nedeniyle yakalanan veya tutuklananlardan, 12 Eylül 1980 tarihinden itibaren haklarında kovuşturmaya yer olmadığına veya beraatlarına karar verilenlerin, gözaltında veya tutuklulukta geçen süreleri için borçlanma olanağı tanınmış, bu borçlanma için tanınan altı aylık süre de 25.08.2011 tarihinde sona ermiştir (geç m. 36). Ancak belirtelim ki, Anayasa Mahkemesi bu borçlanma ile ilgili olarak öngörülen altı aylık süreyi iptal etmiştir[135]. Bunun dışında 6522 sayılı Kanunla da bazı borçlanma hakları tanınmıştır (Bkz. Ek geç. m. 56).

Daha önce çıkarılmış ve bugün için başvuru süresi dolmuş borçlanma kanunlarına göre borçlanılarak ödenmiş süreler de sigortalılık süresinden sayılacağından aylık bağlanması sırasında dikkate alınacaktır[136].

Belirtelim ki, Kanunda sayılan haller sınırlı sayı ilkesine tabidir. Yani, gerek 5510 Kanunda gerek diğer kanunlarda öngörülen haller dışında borçlanma olanağı bulunmamaktadır.

aaa) Ücretsiz doğum ve analık izin süreleri ile doğum sonrası çalışılmayan en fazla iki yıllık sürelerin borçlanılması

5510 sayılı Kanunla kadın sigortalılara iki önemli borçlanma hakkı tanınmıştır. Bunlardan ilki ücretsiz doğum ve analık izni borçlanması, diğeri ise doğum sonrası çalışılmayan iki yıla kadar olan sürenin borçlanılmasıdır (m. 41/1, a).

---

ait borç tutarı" ibaresi yerine "Bağ-kur aylık prim tahsilatı" ibaresi düşülerek ödenmesi üzerine Kurumca, borçlanma bedelinin eksik ödendiği ve "geçmiş vergi sürelerine ait borç tutarı" ibaresi düşülmediği gerekçesi ile tüm borçlanmanın geçersiz sayılması kamu düzenine ilişkin sosyal güvenlik hakkı bakımından isabetli görülemez, (5.2.2009, E. 2008/2349, K. 2009/1554, İBD, C.83, S.2009/5, 2921-2922).

134 YHGK, 21.3.1990, 10-535/195; Ayrıca bkz. Güzel, 1990 Yılı Kararları, 195-196.

135 AYM, 29.01.2014, E. 2013/126, K. 2014/17, (RG., 09.05.2014, 28995).

136 Belirtelim ki, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra m. 4/1, (c) bendine göre ilk defa sigortalı olanların sigortalılık başlangıç tarihinden önceki süreleri, 5510 sayılı Kanunun 41. ve 46. maddeleri, 5434 sayılı Kanunun ek 31. maddesi ile 3201 sayılı Kanuna göre borçlandırılması, sigortalılığın başlangıç tarihinin geriye götürülmesini ve haklarında bu Kanunun geçici maddelerinin uygulanmasını gerektirmez (geç. m. 7/7).

-Doğum ve analık izni borçlanması: Doğum ya da analık izni 4857 sayılı İş Kanunu (m. 74)[137] ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda (m. 104) düzenlenmiştir.

İş Kanununun 74. maddesinin birinci fıkrasına göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır. Kanunda ayrıca, isteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilmesi öngörülmüştür. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir (İş K. m. 74/6). Söz konusu süreler m. 41/1, (a) bendi uyarınca borçlanılabilecektir.

657 sayılı Kanuna göre ise, memura doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir (m. 104/A)[138]. Görüldüğü gibi, memura verilen doğum izni sırasında aylığı (ücreti) ödenmektedir. Oysa, bu sürenin borçlanılabilmesi için doğum ya da analık izin süresinin ücretsiz olması gerekir. Dolayısıyla aylığın ödendiği sürelerin m. 4/1, (c)'li sigortalılar için borçlanılması mümkün olmayacaktır. Buna karşılık, Devlet Memurları Kanununda doğum yapan kadınlara bir başka izin hakkı daha tanınmıştır ki, bu izin süresi aylıksızdır. Gerçekten, anılan Kanuna göre, doğum yapan memura, 104. madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden

---

137 4857 sayılı İş Kanununda analık iznine ilişkin olarak erkek işçiler için de özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Hükme göre, doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır (m. 74/1). Erkek işçilere bu süreler için doğum borçlanması hakkı tanınmaması eleştirilmesi gereken bir husustur. Ayrıca, babaya tanınan analık izni süresi için 5510 sayılı Kanunda bir ödenek öngörülmemiş olması da eleştiriye açıktır. Konunun eleştirisi için bkz. *Caniklioğlu*, Nurşen: Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği, Emeğin Hukuku Kurultayı 2, Ankara 2016, 140.

138 2016 yılında 6663 sayılı Kanunla hükme "üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir." cümlesi eklenmiştir. Söz konusu analık izni de aylıklı olduğundan evlat edinen memurlar bakımından da bu sürelerin borçlanılması mümkün değildir.

itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir (m. 108/B). İşte, m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olan kadınlar bu süreyi isterlerse m. 41/1, (a) bendi uyarınca borçlanabilirler.

Ekleyelim ki, aylıksız izin süreleri, yine 41. maddenin bir başka bendinde (c bendi) borçlanılabilecek süre kapsamında ayrıca düzenlenmiştir. Bunun sonucunda da, devlet memuru ya da kamu personeli olan kadın sigortalılar doğum sonrası aldıkları aylıksız izin süresini ister m. 41/1, (a) bendi isterse (c) bendi kapsamında borçlanabilir ve her iki borçlanmanın hüküm ve sonuçları bakımından herhangi bir farklılık bulunmamaktadır.

Kadın işçiler ise, hem doğum öncesi ve sonrası çalışmanın yasak olduğu süreyi hem de altı aya kadar ücretsiz doğum izin süresini borçlanabilirler. Bu olanaktan yararlanarak borçlanılacak süre bakımından bir sınır bulunmamaktadır. Yani sigortalı kaç defa doğum yapmış olursa olsun her doğum sırasında gerek çalışmanın yasak olduğu gerek doğum sonrası almış olduğu ücretsiz izin süresini borçlanabilir[139].

- Doğum sonrası çalışılmayan en fazla iki yıllık sürelerin borçlanılması: Kadın sigortalılara tanınan ikinci borçlanma hakkından ise 6552 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce sadece m. 4/1, (a) bendi uyarınca sigortalı olanlar yararlanabilmekteydiler. Şimdi ise sigortalılık haline bakılmaksızın tüm kadın sigortalılar bu haktan yararlanabilmektedirler. Gerçekten Kanuna göre, m. 4/1, (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadınlar *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 şartlarıyla talepte bulunulan süreleri borçlanabilirler. Bu haktan sadece m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanların yararlanmasının eşitlik ilkesine aykırılık oluşturduğu ve diğer kadın sigortalılara da bu hakkın tanınması yönündeki eleştirilerimiz doğrultusunda[140] yapılan bu değişikliğin isabetli olduğunda kuşku bulunmamaktadır[141]. 4/b ve 4/c'liler için doğum borçlanması hakkı 6552 sayılı Kanunla tanınmış olsa da

---

139 *Özer*, Hatice Duygu: Doğum Borçlanması, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. II, İstanbul 2010, 1142,1145; *Özkaraca,* Ercüment: Doğum Borçlanması, Karar İncelemesi, Legal İSGHD., 2010/26, 507-509; *Ocak*, Saim: SGK Hizmet Borçlanması, Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları III. Sempozyum/2011, Kocaeli Üniversitesi/Kocaeli Barosu, 44-45; *Canbolat*, Talat/*Özkan*, Sema Deniz: Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler, İş ve Hayat, Y. 3, S. 6, 113.

140 Bkz. *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 14. bası; Ayrıca bkz. *Özkaraca*, Doğum Borçlanması, 523; *Ocak*, Doğum Borçlanması, 1518.

141 Öğretide, sigortalı kadının doğumdan sonra çalışması ve çocuğun baba tarafından bakılması halinde babaya da borçlanma hakkı tanınması gerektiği belirtilmektedir, *Ocak*, SGK Hizmet Borçlanması, 47*; Canbolat*/*Özkan*, 112.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, isabetli bir biçimde, bu Kanunun yürürlüğünden önceki doğumlar için de borçlanma yapılabileceği yönünde karar vermiştir[142].

6552 sayılı Kanunla sadece borçlanma hakkından yararlanabilecek olanların kapsamı genişletilmemiş, bunun yanında borçlanılabilecek doğum sayısı da artırılmış ve daha önce iki olan doğum sayısı söz konusu Kanunla üçe çıkarılmıştır.

Yukarıda da belirtildiği gibi, kadın sigortalılar doğum tarihinden sonra en fazla iki yıllık süreyi[143] borçlanabilirler (m. 41/1, a). Dolayısıyla bu hüküm uyarınca borçlanılabilecek süre en fazla altı yıl olabilir[144]. Maddede her bir doğum sonrasında iki yıllık süreyi geçmemek üzere borçlanma yapılabileceğinden söz edildiği için sigortalı isterse daha kısa bir süreyi de borçlanabilir. Buna karşılık iki yıllık sürenin aşılması mümkün değildir[145].

Doğum borçlanması için, borçlanılan süre içinde çocuğun yaşaması ve kadının sigortalı olarak herhangi bir yerde çalışmaması[146] ya da isteğe bağlı sigortalı olmaması da şarttır. Zaten herhangi bir şekilde (örn. isteğe bağlı sigorta kapsamında) sigortalı olarak bu dönem için prim ödenmesi halinde borçlanılacak süre ile sigortalılık süresi çakışacağı için borçlanmada sigortalının bir menfaati de bulunmayacaktır. Buna karşılık, doğumun 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra olmasına gerek bulunmamaktadır[147].

---

142 Yarg. 21. HD., 24.02.2015, E. 2014/6123, K. 2015/3325, www. legalbank.net.

143 6552 sayılı Kanundan önceki dönemde savunulan bir görüşe göre, kadın işçinin doğumdan sonraki -eğer varsa m. 41/1, (a) bendinde yer alan ilk olanağa ait sürelerin tamamlanmasından sonraki- iki yıllık süre dolmadan tekrar doğum yapması halinde, iki yılı tamamlayacak kadar sürenin toplam doğum borçlanması süresine ilave edilmesi gerekir, *Özkaraca*, 510-511. Alman Hukukundaki düzenlemeler için de bkz. *Özkaraca*, aynı yer; iki yıllık sürenin analık izin süresi ile iç içe girip giremeyeceği konusunda daha fazla bilgi ve öğretideki diğer görüşler için bkz. *Şahin Emir*, Asiye: Yargıtay Kararları Işığında Doğum Borçlanmasına İlişkin Bazı Hususlar, Legal İSGHD, 2019/61, 204 vd.

144 Dört yıllık üst sınırın, Kanunda iki defa ile sınırlanan iki yıllık süre açısından söz konusu olup, doğum borçlanması yapılabilecek süreler açısından genel sınırın bulunmadığı konusunda bkz. *Özkaraca*, Doğum Borçlanması, 507.

145 Doğum izni sürelerinin ve altı aylık ücretsiz izin süresinin iki yıllık süreye dâhil olup olmadığı hakkındaki tartışma için ayrıca bkz. *Ocak*, SGK Hizmet Borçlanması, 44; *Canbolat/Özkan*, 117. Doğum borçlanmasının iki çocuk ve iki yıllık süre ile sınırlanmasının Kurumun aktüeryal dengeleri açısından isabetli sayılabileceği görüşü için bkz. *Arıcı*, Kadir: 5510 sayılı Kanun'un Yürürlük Tarihinden Önceki Dönemde Doğum Yapan Kadın Sigortalılar (4A) da Doğum Borçlanması Yapabilirler, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Eylül 2010, 166.

146 Bu konuda açıklamalar için bkz. *Özer*, 1145-1148; *Ocak*, SGK Hizmet Borçlanması, 46; *Canbolat/Özkan*, 109-110; *Çavuş*, Ö. Hakan: Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda Gebe ve Anne Sigortalılara Yönelik Düzenlemeler, Çalışma ve Toplum, 2021/1, 82.

147 Yarg. 10. HD., 25.02.2010, E. 2009/8312, K. 2010/2516, karar ve kararı isabetli bulan ince-

Kadın sigortalının ilk defa sigortalı olduğu tarihten önce yaptığı doğum nedeniyle borçlanma yapıp yapamayacağı ise tartışmalıdır. Bu tartışmanın temelini Kurumun çıkarmış olduğu 20.09.2008 tarihli Hizmet Borçlanma İşlemlerinin Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ oluşturmuştu[148]. Zira Kurum bu Tebliğde kadın sigortalının doğum borçlanması yapabilmesi için ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başladığı tarihten sonra doğum yapmış olmasını bir koşul olarak öngörmüştü (Tebliğ, I, B. a)[149],[150]. Yargıtay da, bugün de verdiği kararlarında istikrarla devam ettirdiği gibi sigortalı kadının doğum borçlanması yapabilmesi için doğumun ilk defa sigortalı olunan tarihten sonra olmasını aramıştı[151]. Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre doğum sırasında 506 sayılı Kanun geç. m. 20'ye göre kurulmuş sandık mensuplarının bu sigortalılıklarının 5510 sayılı Kanun m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalılık olarak kabul edilmesi mümkün olmayıp, bu durumdaki sigortalı doğumdan önce 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olmadığı için doğum borçlanmasından yararlanamaz[152]. Kanunun bu hakkı sadece 5510 sayılı Kanuna tabi sigortalılara tanımış olması eşitlik ilkesine aykırı olup söz konusu hakkın geç. m. 20 kapsamındaki sigortalılara da tanınması gerekir[153]. Buna karşılık Kurum sigortalı kavramı açısından tüm sigorta kollarına tabi olmayı arama-

---

leme için bkz. *Arıcı*, Doğum Borçlanması, 159 vd.; Bu konuda ayrıntılı açıklamalar için bkz. *Şahin Emir*, 188 vd.

148 RG., 28.09.2008, 27011.

149 Bu konuda ayrıca bkz. 2013/11 sayılı Kurum Genelgesi, s. 350 vd.

150 Sigortalı olarak tescilden önceki sürelerin borçlanıp borçlanılamayacağına ilişkin değerlendirmeler için bkz. *Özkaraca*, Doğum Borçlanması, 520 vd.

151 YHGK, 18.05.2011, E. 2011/10-311, K. 2011/322, karar ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararını isabetsiz bulan değerlendirme için bkz. *Ocak*, Saim: Sigorta Başlangıcından Önceki Doğumlar Nedeniyle Hizmet Borçlanması, Legal İSGHD., 2011, S.32, 1477 vd. Sözü edilen YHGK kararına konu olan Yargıtay 10. HD'nin kararının eleştirisi hakkında bkz, *Ocak*, SGK Hizmet Borçlanması, 47-57; kararın değerlendirilmesi için bkz. *Uşan*, 2011 Yılı Kararları, 462 vd. Uşan, kararı doğum borçlanması için doğumdan önce sigortalı olunması gerektiği yönündeki kısmına katılmamakta ve eleştirmektedir, 469; Yargıtayın doğum borçlanması için doğumdan önce sigortalı olunması gerektiğine yönelik diğer kararları için bkz. Yarg. 10. HD., 04.07.2011, E. 2011/510, K. 2011/9972, (www. legalbank.net); Yarg. 10. HD., 21.12.2010, E. 2010/15255, K. 2010/17285, (www. legalbank.net). Yargıtayın bu yaklaşımını isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Akın*, 2010 Yılı Kararları, 428 vd. Yargıtay kararı yönündeki görüşler için bkz. *Arıcı*, 161; *Tuncay/Ekmekçi*, 726; *Özer*, 1154-1155; *Özkaraca*, Doğum Borçlanması, 523-524; *Akın*, 2010 Yılı Kararları, 428 vd.; Aksi yönde görüş için bkz. *Şakar*, Müjdat: Kadının Sosyal Güvenliği Yok, Sicil İş Hukuku D., S. 27, Eylül 2012, 183; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 506-507; *Ocak*, Doğum Borçlanması, 1506; *Şahin Emir*, 197.

152 Yarg. HGK, 5.11.2014, E. 2013/10-1259, K. 2014/839, (www.kazanci.com).

153 Bkz. ve karş. *Çavuş*, Gebe ve Anne Sigortalılara, 84. Yazar bu haktan geç. m. 20 kapsamındaki sigortalıların yararlanamamasının bir eksiklik olduğunu belirtmektedir.

makta, m. 5/b'ye göre kısmen sigortalı olmayı da yeterli görmektedir[154].

Ekleyelim ki, sigortalının doğum yaptığı zamanda *aktif sigortalı* olmasına gerek bulunmamaktadır[155].

Yine yukarıda belirtilen Tebliğde borçlanma yapabilmek için doğumun kadın işçinin çalıştığı işinden ayrıldıktan sonra 300 gün içinde gerçekleşmesi de bir başka koşul olarak aranmıştı. Yargıtay ise konuya ilişkin olarak çıkan bir uyuşmazlık üzerine, bizce de isabetli olarak, doğum borçlanması yapılabilmesi için doğumun işten ayrıldıktan itibaren 300 gün içinde gerçekleşmesinin şart olmadığı sonucuna varmıştır[156],[157]. Kurum uygulamasında da bugün için doğumun işten ayrıldıktan sonraki 300 gün içinde gerçekleşmiş olması şartı aranmamaktadır.

Doğum borçlanması talebinde bulunan kadın sigortalının işlemleri işvereninden belge istenilmeksizin Kurum hizmet kayıtlarından tespit yapılarak sonuçlandırılacaktır. Doğum borçlanması talebinde bulunan kadın sigortalıların doğum yaptığı tarihten sonra adına primi ödenmiş süreler borçlanma hesabında dikkate alınmayacak, doğum borçlanması yapılacak sürede çocuğun vefat etmesi halinde vefat tarihine kadar olan süreler borçlandırılacaktır.

Yargıtaya göre, ilk doğumunu yaptıktan sonra iki yıl dolmadan ikinci doğumunu yapan kadın sigortalı, ilk doğumdan ikinci doğuma kadar geçen süre ile ikinci doğum için borçlanabileceği iki yıllık sürenin toplamı kadar geçen süreyi borçlanabilecektir[158].

Belirtelim ki, 2013/11 sayılı Genelgede de benzer yönde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Düzenlemeye göre, Kanunun m. 4/1, (a), (b) ve (c) bentlerinin herhangi birine tabi olarak çalışmaya başladıktan sonra doğum yapan kadın sigortalılar iki yıllık süre içerisinde tekrar doğum yapmaları ha-

---

154 Tescil ve Daire Başkanlığı'nın 17.05.2018 tarih ve 4486772 sayılı yazısı için bkz., *Çavuş*, Gebe ve Anne Sigortalılara, 83.

155 *Akın*, 2010 Yılı Kararları, 418; *Uşan*, 2011 Yılı Kararları, 468; *Özer,* 1143*; Şahin Emir*, 194.

156 Yarg. 10. HD., 25.02.2010, E. 2009/8312, K. 2010/2516. Karar ve incelemesi için bkz. *Özkaraca*, Doğum Borçlanması, 503 vd. Yarg. 21. HD.'nce aynen onanan bir başka kararda da isabetle belirtildiği gibi, "Yasada olmayan bir kısıtlayıcı düzenlemenin genelge ile getirilerek yasanın kapsamının daraltılması, Kanun Devlet İlkesi ve Sosyal Devlet İlkesi'ne aykırıdır", 27.5.2010, E. 2009/11018, K. 2010/6034, (www.kazanci.com).

157 Nitekim Kurum da 1.7.2010 tarihinde çıkardığı yeni Tebliğde bu koşula yer vermemişti. Ardından Kurum bu Tebliği de 2011 yılında yürürlükten kaldırmıştır (Bkz. RG., 17.12.2011, 28145).

158 Yarg.10. HD., 25.2.2010, 2008/6516, 2010/1998, karar ve değerlendirmesi için bkz. *Akın*, 2010 Yılı Kararları, 416 vd.

linde bu doğuma kadar geçen süre kadar, iki yıllık süre içerisinde çalışmaya başlamaları halinde bu süreler düşüldükten sonra kalan süre kadar, çocuğun iki yıllık süre içerisinde vefat etmesi halinde vefat tarihine kadar ya da tercihleri doğrultusunda istedikleri kadar süreyi kısmi olarak borçlanabileceklerdir. Doğum borçlanması yapılacak iki yıllık süre içerisinde tekrar doğum yapanların çakışan doğumlardan birini borçlanmak istemeleri halinde iki yıllık süre borçlandırılabilecektir.

Nihayet şunu da ekleyelim ki, üçten fazla çocuğu bulunması halinde borçlanmanın hangi çocuklar için yapılacağı talep dilekçesinde belirtilmelidir[159]. Konu borçlanılan sürenin hangi aylara mal edileceği noktasında önem taşımaktadır. Yargıtaya göre, borçlanma talep anında üçten fazla çocuğun bulunması ve borçlanmanın hangi çocuklara ilişkin olduğunun talepte belirtilmemesi halinde son çocuktan geriye doğru gidilerek işlem yapılması gerekir[160].

-Doğum sonrası yarım çalışma izninin kullanılması halinde bu sürelerin borçlanılması: İş Kanununa göre, analık izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere, istekleri halinde, birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir (m. 74/2). Memurlar bakımından benzer bir düzenleme 657 sayılı Kanun m. 104/F'de yer almaktadır. Bu sürelerin borçlanılıp borçlanılamayacağı ise üzerinde durulması gereken bir konudur.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 5. maddesinde bu izni kullananlara "yarım çalışma ödeneği" adı altında bir ödenek ödenmesi öngörülmüştür. Ancak bu ödeneğe hak kazanmak için doğum ya da evlat edinme

---

159 *Kayırgan*, Yaşlılık Sigortası, 184.

160 Yarg. 21. HD., 06.12.2018, E. 2017/5037, K. 2018/9048, (www.kazanci.com). Yargıtaya göre, "5510 Sayılı Yasa'nın yürürlük tarihi olan 01/10/2008 tarihinden sonraki sürelere ait borçlanmalarda borçlanılan prime esas gün sayısının borçlanılan ilgili aylara mal edileceği anılan maddede düzenlenmiştir. Bu durumda doğuma dayalı borçlanmalarda borçlanılan süreler doğumun gerçekleştiği tarihten itibaren ilgili aylara mal edilecektir. 01/10/2008 tarihinden önce borçlanılan sürelerin hangi aylara mal edileceğine ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Doğuma dayalı borçlanma hakkının ise ilk defa 5510 Sayılı Kanun ile sigortalılara tanındığı göz önünde bulundurulduğunda 5 (beş) çocuk içinden hangi çocuklar için doğuma dayalı borçlanma hakkını kullandığını yazılı olarak, açıkça belirtmeyen davacı hakkında Kurum'un son doğan çocuktan başlamak suretiyle borçlandırma işlemini gerçekleştirmesi işlemi yerinde olup yanlış ve yersiz olarak yapıldığı iddia edilen borçlandırma işleminin iptal edilerek ilk doğan çocuklar yönünden işleme yeniden geçerlilik sağlanması mümkün değildir".

tarihinden önceki son üç yıl içinde 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması gerekmektedir[161]. Bu şartları taşıyarak yarım çalışma ödeneği alanlar adına Türkiye İş Kurumunca Sosyal Güvenlik Kurumuna uzun vadeli sigorta kolu primleri ödenir (f. 2). Bu nedenle bu durumdaki sigortalıların bu süre için doğum borçlanması yapma ihtiyacı söz konusu olmayacaktır. Buna karşılık, 4447 sayılı Kanunda öngörülen koşulları taşımamaları sebebiyle yarım çalışma ödeneğine hak kazanamayanlar bakımından bu sürelere ilişkin olarak doğum borçlanması yapılabileceğinin kabulü gerekir[162]. Bizce, yarım çalışma izin süresinin Kanunun 41. maddesinde borçlanılabilecek süreler arasında açıkça sayılması daha isabetli olurdu.

bbb) Askerlik borçlanması

Askerlik borçlanması, askerlikte geçen sürenin sigortalılık süresi veya prim ödeme gün sayısı bakımından değerlendirilmesi amacını taşır[163]. Sigortalılar er veya erbaş olarak silâh altında veya yedek subay, yedek astsubay okulunda geçen süreleri borçlanabilirler (m. 41/1, b)[164], [165].

Borçlanılabilecek askerlik süresi sevk ve terhis tarihleri arasındaki tüm süredir. Hastalanma dolayısıyla verilen hava değişimi sürelerinin tamamı borçlanılamamakta, 1111 sayılı Askerlik Kanunu uyarınca askerlikten sayılan kısmı borçlanılabilmektedir (2014/5 sayılı Genelge ile değişik 2013/11 sayılı Genelge, H.2).

Askerlik borçlanması ile ilgili bir konu da göçmen vatandaşların durumudur. Yurt dışında askerliklerini yaptıktan sonra Türk vatandaşlığına alınanların durumu Yargıtay kararlarına konu olmuş ve Yargıtay, Bulgaristan'daki askerlik süresinin borçlanma talebinin reddi üzerine açılan davada, mahkemenin talebi reddeden kararını bozmuştur[166],[167]. Dolayısıyla göçmen

---

161 Bu konuda bkz. Aşağıda § 21, II.

162 Konuya ilişkin değerlendirmeler için bkz. *Canbolat*/*Özka*n,126.

163 *Şakar,* Borçlanma, 700; *Ul,* Askerlik Borçlanması 4 vd.; *Can,* Askerlik Borçlanması ve Hizmetlerin Birleştirilmesi, UMD, Mart 1990, 36-39; *Çakmak*, 1526 vd.; Arıcı, askerlik borçlanmasındaki işveren prim payının Devlet tarafından karşılanması gerektiğini ifade etmektedir, Sosyal Güvenlik Hukuku, 253.

164 506 sayılı Kanun döneminde askerlik borçlanması hakkında ayrıntı için bkz. 12 sayılı Genelge, 34 vd.; *Baybora,* 17 vd.; *Yürekli,* 521 vd.

165 Askerlik borçlanmasına ilişkin ilk düzenlemeler ve uygulamalar hakkında bilgi için bkz. *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 15. bası, 618-619.

166 Yarg. 10. HD., 19.11.1985, 6086/6359, YKD, Şubat 1986, 230-231.

167 SSK, konuya açıklık kazandırmak için çıkardığı 30.1.1987 tarihli 12-3. sayılı Ek Genelge'de "yurtdışında askerlik hizmetini yaptıktan sonra Türkiye'ye muhacir olarak gelen ve Türk va-

vatandaşlar yurt dışında yaptıkları askerlik süresini borçlanabilirler. Ancak yurt dışındaki bedelli askerlik süresinin borçlanılması kabul edilmemektedir[168].

20-21 Mayıs 1963 olayları sebebiyle Yüksek Disiplin Kurulu kararıyla Harp Okulu ile ilişiği kesilenlerden, yüksek tahsil yapmayanlar, ya da yüksek tahsil yapmakla birlikte, yedek subay okuluna sevk edilmeyi istemeyenler muvazzaf askerlik hizmetini yapmış sayıldıklarından, bunlar da kendilerinin veya hak sahiplerinin talepleri halinde, Harp Okulundan alacakları öğrencilik süresini gösteren belgedeki sürenin en çok iki yıllık kısmını, SSK. 60/F hükümlerine göre borçlanabileceklerdir (12-11 sayılı Ek Genelge).

Yukarıda belirtilen özel durum dışında askeri okullardan ayrılan öğrencilerin bu okullarda geçen sürelerin tamamı değil, o dönemde silahaltında bulunan emsallerinin er olarak geçirdikleri muvazzaf askerlik süresi kadar olan kısmı borçlanılabilir[169].

ccc) Aylıksız izin süreleri

Devlet memuru sigortalılar isterlerse aylıksız izin sürelerini borçlanabilirler (m. 41/1, c). Memurlara tanınan aylıksız izin süresi 657 sayılı Kanunun 108. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak aylıksız izni düzenleyen kanun bununla sınırlı değildir. Örneğin 2547 sayılı Kanunda (m. 6; m. 39) ya da Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununda da aylıksız izinli sayılmaya ilişkin hükümler bulunmaktadır (m. 126; m. 128; Ek m. 20). Dolayısıyla mevzuatı gereği aylıksız izin alanlar ve m. 4/1, (c) bendi uyarınca sigortalı olanlar izinli sayıldıkları tüm bu süreleri borçlanabilirler.

---

tandaşlığına alınanların "askerlik hizmetinin Türkiye'de yapılmış olması" şartı aranmaksızın, geldikleri ülkede askerlik hizmetini yaptıklarını gösterir resmi bir belge ibraz etmeleri halinde belgede kayıtlı fiili askerlik süresinin" borçlandırılması gerektiğini bildirmiştir. Genelgede ayrıca, eskiden reddedilmiş olan benzer askerlik borçlanması taleplerinin yenilenmesi durumunda bunların da kabul edilerek, yeni talebin alındığı tarihteki prime esas asgari kazanç üzerinden borçlanma işlemlerinin tamamlattırılması gerektiği de belirtilmiştir. Aynı konu ile ilgili 15.6.1987 tarihli 12-10 Ek sayılı Genelgede ise, ibraz edilen resmi belgede askerlik süresi açıkça belirtilmemişse ne yapılacağı düzenlenmiştir. Genelgede, Bulgaristan'dan gelen göçmen vatandaşların ibraz ettiği belgelerde askerlik süresinin yer almadığı, durumun Dışişleri Bakanlığından sorulduğu, Bakanlığın da 1946-1987 arasında Bulgaristan'da askerlik süresinin iki yıl olduğunu bildirmesi üzerine, ellerinde askerliklerini yaptıklarına ilişkin belge bulunanların askerliklerini yapmış sayılarak, iki yıllık bu süreyi borçlanmalarının kabul edilmesi gerektiği belirtilmektedir.

168 Yarg. 10. HD., 3.3.1988, 1112/1174, YKD, Haziran 1988, 795; *Yürekli,* 527.

169 Yarg. 10. HD., 13.6.1991, 2889/6195 sayılı kararında (YKD, Eylül 1991, 1347-1349) askeri okuldaki tüm sürelerin hatta sınıfta kaldığı sürelerin dahi borçlanılmasının kabul edilmesini, sosyal güvenlik anlayışına, hak ve adalet kurallarına aykırı bulmuştur.

ddd) Doktora veya tıpta uzmanlık öğrenim süreleri

Sigortalılar, sigortalı olmaksızın doktora öğrenimi veya tıpta uzmanlık için yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğrenim sürelerini de borçlanabilirler (m. 41/1, d). Bu hükme göre borçlanmak için sigortalının daha sonra hangi kapsamda sigortalı olduğunun bir önemi yoktur. Borçlananın, doktora öğrenimi ya da uzmanlık öğrenimi sırasında sigortalı olmaması gerekli ve yeterlidir.

Öte yandan, Kanunda açıkça doktora öğrenimi ya da tıpta uzmanlıktan söz edildiği için yüksek lisansta geçirilen sürenin borçlanılması mümkün değildir.

eee) Avukatlık staj süresi

5510 sayılı Kanunda tanınan bir diğer borçlanma olanağı da, avukatlık staj süresine ilişkindir (m. 41/1, e). Böylece daha önce sadece 5434 sayılı Kanuna tabi olanlara tanınan bu haktan artık diğer sigortalılar da yararlanabileceklerdir[170]. Borçlanılacak süre avukatlık stajı sırasında sigortalı olarak geçmemiş olan süredir. Ayrıca, borçlanılabilecek süre "normal staj süresi"-dir. Avukatlık Kanununa göre, yapılan staj süresinin altı ay daha uzatılması halinde (Av. K. m. 25) uzatılan sürenin borçlanılması mümkün değildir.

fff) Tutukluluk ve gözaltı süresinin borçlanılması

Sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen süreleri de borçlanılabilir (m. 41/1, f). Böylece özellikle uzun süre tutuklu bulunan kişilere, beraat etmeleri halinde önemli bir olanak tanınmış olmaktadır.

Bu hükmün esasında sadece m. 4/1, (a) ve (b) bendine göre sigortalı olanlar için geçerli olacağını kabul etmek gerekir. Zira, Kanunun 45. maddesinde kamu görevlilerine ilişkin olarak, tutuklanan veya gözaltına alınanların daha sonra göreve iade edilmesi halinde, bu sürelerin sigortalılık süresinden sayılacağı belirtilmekte ve primlerin ödenmesi esasları düzenlenmektedir.

---

170 Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin kararına konu bir uyuşmazlıkta, 10.12.1996 tarihinde sigortalılığı avukat olarak 506 sayılı Kanunun 86. maddesi uyarınca topluluk sigortası kapsamında başlayan (m. 4/1, a) sigortalı, 1.10.2008 tarihinden itibaren limited şirket ortaklığı nedeniyle m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olmuştur. Bu sigortalılığı devam ederken 14.03.2012 tarihinde avukatlık stajını borçlanmış ve sigortalılık başlangıcının 10.12.1995 olarak belirlenmesini talep etmiştir. Yargıtay Özel Dairesi ise davacının borçlandığı tarihte m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olduğunu, bu nedenle sigortalılık başlangıcının 10.12.1995 olarak belirlenmesinin mümkün olmadığını kabul etmiştir, Yarg. 10. HD., 02.05.2016, E. 2015/12140, K. 2016/7211. Karar ve kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Ertürk,* 2016 Yılı Kararları, 806-807.

2013/11 sayılı Sigortalılık İşlemleri Genelgesinde de bu bentten Kanunun m. 4/1, (c) bendi kapsamında geçen sigortalılık süreleri hariç, diğer süreler için yararlanılacağı belirtilmektedir.

ggg) Grev ve lokavtta geçen süreler[171]

Sigortalılar grev ve lokavtta geçen süreleri borçlanabilirler[172]. 5510 sayılı Kanun da aynı şekilde grev ve lokavtta geçen sürelerin borçlanılmasına olanak tanımıştır. Böylece iş sözleşmesi askıda olduğu için malullük yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödenmeyen, bu nedenle sigortalılık süresinden sayılmayan bu sürelerin değerlendirilebilmesi söz konusu olmuştur[173]. Ancak bu borçlanma, kural olarak, sigortalılık süresinin başlangıcını etkilemeyecek, prim gün sayısını arttıracaktır[174]. Zira, greve katılmak için kişinin işçi, bir diğer deyişle zaten sigortalı olması gerekir.

hhh) Hekimlerin fahri asistanlıkta geçen süreleri

Hekimler, fahri asistanlıkta geçen süreleri borçlanabilirler. Hekimlerin fahri asistan olarak çalışmaları[175] son olarak 2014 tarihli Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliğinde[176] yabancı uyruklu hekimler için söz konusu olabilecektir. Yönetmeliğe göre, yabancı uyruklular, uzmanlık eğitimi süresince kendilerine burs verileceğini veya Türkiye'deki giderlerinin karşılanacağını belirten bir belgenin sunulması halinde uzmanlık eğitimine kabul edilirler (m. 14/1, d). Bu düzenleme söz konusu kişilerin bir ücret karşılığı çalışmadıklarını göstermektedir. Ardından aynı maddenin 4. fıkrasında, Türkiye'de yabancı uyruklu olarak uzmanlık eğitimi görmekte iken Türk uyruğuna geçenlerin uzmanlık eğitiminin, eğitime başladıkları sta-

---

171 Belirtelim ki, grev ve lokavt sürelerinin borçlanmasına ilişkin bu bentte 5754 sayılı Kanunun 67. maddesiyle değişiklik yapılmadan önce "ve Kurumca kabul edilecek sektörel veya genel ekonomik kriz dönemlerinde işvereni tarafından ücretsiz izinli sayılanların, her yıl için 3 ayı geçmemek üzere bu süreleri" borçlanabilecekleri hükmü de yer almaktaydı. Fakat anılan Kanunla bu ibare yürürlükten kaldırılmıştır.

172 İlk olarak 4958 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanunun m. 60/F bendine eklenen hükümle grev ve lokavtta geçen sürelerin borçlanılması kabul edilmişti.

173 Ayrıca bkz. 8.8.2003 t. 12-126. sayılı Ek Genelge, C, 2; *Alper,* Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 454-455.

174 *Güzel/Özkaraca,* 462.

175 Bu konu daha önce Tıpta Uzmanlık Tüzüğü'nde düzenlenmişken (RG.,19.06.2002, 24790) daha sonra Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği (RG.,18.07.2009, 27292) ile düzenlenmiştir.

176 RG., 28.04.2014, 28983.

tüde devam edeceği öngörülmüştür. Dolayısıyla bu hükümler çerçevesinde ücret alınmaksızın ve kendileri için prim ödenmeksizin geçen sürelerin daha sonra söz konusu kişilerce istekleri üzerine borçlanılabileceğini kabul etmek gerekir.

Bu konuda Yargıtay 10. HD.'nin 2008 tarihli bir kararını da anmak gerekir. Karara konu olayda Kıbrıslı bir hekim 1979-1983 tarihleri arasında fahri asistan olarak geçirdiği sürelerin sigortalı olarak tescilini talep etmiştir. Özel Daire ise, sigortalı olmak için ücret ödenmesi zorunluluğu olmadığını, bağımlılık ilişkisi içinde çalışma koşullarının gerçekleşmesi halinde m. 4/1, (a) bendi (olay tarihi itibariyle SSK'lı olma) kapsamında sigortalılığın söz konusu olacağını; ancak olayda davacının Kıbrıslı bir hekim olduğunu ve sigortalılığın tespiti talebinin 1979-1983 tarihleri arasına ilişkin bulunduğu göz önünde tutarak konunun ayrıca yabancıların sigortalılığına ilişkin hükümler çerçevesinde o tarihte yürürlükte olan hükümlere göre değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır[177]. Bizce de isabetli olan bu karar çerçevesinde bağımlılık ilişkisi içinde geçen bu sürelerin borçlanmaya mı yoksa sigortalılığın tespiti taleplerine mi konu olacağının değerlendirilmesi gerekecektir.

Kurumun 2013/11 sayılı Genelgesine göre, sigortalılar fahri asistanlıkta geçen sürelerini, fahri asistan olarak görev yaptığı tarihleri gün, ay, yıl olarak belirtip ilgili üniversite veya hastaneden temin edeceği belgenin aslını borçlanma talep dilekçesine ekleyerek Kuruma başvurmaları halinde borçlanabileceklerdir (bkz. Gen. 203).

ıı) Seçime girmek için istifa eden kamu görevlilerinin açıkta geçirdikleri süreler

Seçim kanunları gereğince görevlerinden istifa edenler, istifa ettikleri tarih ile seçimin yapıldığı tarihi takip eden aybaşına kadar açıkta geçirdikleri süreleri borçlanabilirler (m. 41/1, ı).

Bilindiği gibi, 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanununa göre, hâkimler ve savcılar, yüksek yargı organları mensupları, yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanları, Yükseköğretim Kurulu, Radyo Televizyon Üst Kurulu üyeleri, kamu kurumu ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlileri ile yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri, aday olmak isteyen belediye başkanları ve subaylar ile astsubaylar, aday

---

177 Yarg. 10. HD., 22.1.2001, 2000/8477 K. 2001/39, http://www.guvenhukuk.com/bilgi_detay.php?kat_id=1&haber_id=81 (erişim tarihi 10.03.2009).

olmak isteyen siyasi partilerin il ve ilçe yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile belediye meclisi üyeleri, il genel meclisi üyeleri, genel ve ara seçimlerin başlangıcından bir ay önce seçimin yenilenmesine karar verilmesi halinde yenileme kararının ilanından başlayarak yedi gün içinde görevlerinden ayrılma isteğinde bulunmadıkça adaylıklarını koyamazlar ve aday gösterilemezler (m. 18). Dolayısıyla pek çok kamu görevlisinin seçimlerde aday olabilmesi için görevinden ayrılması gerekmektedir. Bu durum da kişilerin sosyal güvenlik haklarının, en azından seçim dönemi itibariyle kesintiye uğramasına neden olmaktadır. İşte bu olanak ile seçilme hakkından yararlanma teşvik edilmekte, sigortalılık hakkı bakımından ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçlar ortadan kaldırılmış olmaktadır.

jjj) Fakülte ve yüksekokullarda kendi adına okuduktan sonra Türk Silahlı Kuvvetleri ya da Emniyet Genel Müdürlüğünde geçen süreler

Fakülte veya yüksekokullarda kendi hesabına okuduktan sonra subay veya astsubaylığa nasbedilen veya yedek subaylık hizmetini takiben subaylığa geçirilenler veya yedek astsubaylık hizmetini takiben astsubaylığa geçirilenler ile fakülte ve yüksekokullarda kendi hesabına okuduktan sonra, komiser yardımcısı veya polis memuru olarak atananların başarılı öğrenim süreleri; borçlanmanın yapıldığı tarihte ilgisine göre en az aylık alan teğmenin, astsubay çavuşun veya polis memuru ya da komiser yardımcısının prime esas kazancı üzerinden, bu sürelere ait primler kendilerince ödenerek borçlandırılmak suretiyle hizmetten sayılır. Bu şekilde hesap edilecek borç, tebliğ tarihinden itibaren iki yıl içinde eşit taksitler halinde ödenir (m. 46/2).

Fakülte veya yüksekokullarda kendi hesabına okumakta iken Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı veya Emniyet Genel Müdürlüğü[178] hesabına okumaya devam eden öğrencilerin, daha önce kendi hesabına okudukları normal okul süreleri de yukarıdaki esaslara borçlandırılır (m. 46/2)[179].

kkk) Kısmi süreli çalışılan aylardaki eksik süreler

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılar ay içindeki otuz günden

---

178 7072 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce fıkrada Türk Silahlı Kuvvetleri ve Emniyet Genel Müdürlüğünden söz edilirken, yapılan değişiklik sonrasında hüküm yukarıda belirtilen biçimde yeniden düzenlenmiştir.

179 Bu konuda ayrıca bkz. (geç. m. 4/10).

eksik günlerini isteğe bağlı sigortalı olarak otuz güne tamamlama olanağına sahiptirler (m. 50/2, a; m. 51/3)[180]. İsteğe bağlı sigortalılık ileriye doğru etki yarattığı, yani geçmiş sürelerin isteğe bağlı sigorta yoluyla tamamlanması mümkün olmadığı için olsa gerek kanun koyucu 6111 sayılı Kanunla bu defa kısmi süreli çalışanlara eksik günlerini borçlanma olanağı tanımıştır.

Bu kapsamda borçlanılabilecek süre bu bendin yürürlüğe girdiği tarih olan 25.02.2011 tarihinden sonra 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışılan aylara ilişkin eksik günlerdir (6111 s.'lı K.la değ. m. 41/1, i). Böylece ileride tam süreli iş sözleşmesi ile çalışacağı ve yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli koşulları yerine getirebileceği düşüncesi ile isteğe bağlı sigortalı olmayanlara bu defa geçmişe yönelik olarak eksik günlerini tamamlayabilme olanağı tanınmış olmaktadır[181].

Kurumun 2013/11 sayılı Genelgesinde konunun ayrıntıları da düzenlenmiştir[182]. Belirtelim ki, Genelge borçlanma hakkını sadece kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlara değil, puantaj nedeniyle eksik günleri olanlara da tanımıştır.

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuatı çerçevesinde uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanlar, bu durumlarını milli eğitim il veya ilçe müdürlüklerince belgelendirmeleri kaydıyla, bu maddenin yürürlük tarihinden önceki bu çalışmalarından dolayı ay içinde 30 günden eksik kalan sürelerini 41. madde esaslarına göre kendileri veya hak sahipleri borçlanabilirler (geç. m. 31). Borçlanılan bu süreler m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi sayılır.

6663 sayılı Kanunla İş Kanununa eklenen kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ilişkin düzenlemeye göre, Kanunun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir (m. 13/5). Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edil-

---

180 Bu konuda açıklamalar için bkz. § 9, I, 2, c.

181 Konunun değerlendirilmesi için bkz. *Caniklioğlu*, Atipik İstihdam, 69-71. Yazara göre, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara kısmi aylık bağlama olanağı sağlanmalıdır, Atipik İstihdam, 71.

182 Genelgeye göre, 25.02.2011 tarihinden itibaren kamu ve özel sektörde çalışanlar ile ev hizmetlerinde 30 günden az çalışanlardan aylık prim ve hizmet belgesi ile bildirilen eksik gün nedeni 06 (Kısmi istihdam), 07 (Puantaj kayıtları) ve 17 (Ev hizmetlerinde 30 günden az çalışma) olan sigortalılar ay içinde zorunlu sigortalılık dışındaki sürelerini borçlanabilirler (2.10).

diği tarihten itibaren bu haktan faydalanırlar. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılması halinde sigortalının bildirilen uzun vadeli sigorta kolu primlerinde bir azalma meydana geleceği açıktır. Bu süreler doğrudan doğuma bağlı olarak azalmamakta, ancak çocuğun bakımı düşüncesine dayandığı için esasında doğumla ilişkilendirilebilir bir süre söz konusu olmaktadır. Doğum borçlanmasına ilişkin düzenlemeler ise bu süreleri kapsamamaktadır. Bu nedenle sigortalı kısmi süreli iş sözleşmesine dayanan bu çalışması için eksik günlerini m. 41/1, (i) bendi kapsamında borçlanabilir. Söz konusu sürelere ilişkin doğum borçlanması yapılmasına imkân veren açık bir düzenlemenin yapılması ise isabetli olurdu kanaatindeyiz[183].

657 sayılı Kanunun Ek m. 43 hükmü ise memurlara doğum sonrası yarım zamanlı çalışma imkânı getirmiş; İş Kanunundan farklı olarak söz konusu yarım zamanlı çalışma hakkı ile sosyal güvenlik hukukunun bağlantısı kurulmuştur. 5510 sayılı Kanuna göre, "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendine tabi sigortalılardan ilgili mevzuatına göre yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanmaları nedeniyle mali hakları ile sosyal yardımları yarım ödenenlerin eksik çalışılan süreleri, kendilerinin ya da hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları hâlinde bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışanların 41 inci maddede belirtilen esaslara göre, haklarında mülga hükümleri de dâhil 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulananların ise müracaat ettikleri tarihteki emekli keseneğine esas aylık tutarına ilişkin tüm unsurlar üzerinden güncel katsayılar ile kesenek ve karşılık oranlarına göre hesaplanan borcu kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde ödemeleri şartıyla hizmet sürelerine eklenir." (Ek m. 11/2). Söz konusu düzenleme ile memurlara eksik kalan süreleri borçlanma imkânı özel olarak düzenlenmiştir.

lll) 1416 sayılı Kanuna göre yurt dışında eğitimde geçen süreler

Sigortalı olmaksızın, 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 olanlar, yurt dışında resmi öğrenci olarak geçirmiş oldukları öğrenim sürelerinin 18 yaşının tamamlanmasından sonraki döneme ait olan kısmını borçlanabilirler (6353 s.'lı K.la değ. m. 41/1, j)[184].

---

183 Aynı yönde, *Canbolat/Özkan,* 132.

184 Bu hükümle bağlantılı olarak bkz. 6645 s.lı K.la değ. geç. m. 43; ayrıca bkz. geç. m. 51.

bb) 5510 sayılı Kanunun geçici maddelerinde belirtilen borçlanma süreleri

Belirtelim ki, Kanunda yukarıda sayılanlar dışında da başka bazı borçlanma olanakları da söz konusudur. Kanuna göre, disiplin cezası nedeniyle memuriyeti sona erenler, Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren altı ay içinde başvurmaları koşuluyla, disiplin cezası nedeniyle çalışmadan geçirdikleri süreleri borçlanabilirler (geç. m. 4/17)[185].

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarla tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, 1479 ve 2926 sayılı kanunlara göre tescilleri yapıldığı halde, bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla beş yılı aşan süreye ilişkin prim borcu bulunanların, bu sürelere ilişkin prim borçlarını, prim borçlarının ödenmesine ilişkin Kurumca çıkarılacak genel tebliğin yayımı tarihini takip eden aybaşından itibaren 6 ay içerisinde ödememeleri halinde, prim ödemesi bulunan sigortalıların daha önce ödedikleri primlerin tam olarak karşıladığı ayın sonu itibarıyla, prim ödemesi bulunmayan sigortalıların ise tescil tarihi itibarıyla sigortalılığı durdurulur. Prim borcuna ilişkin süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilmez ve bu sürelere ilişkin Kurum alacakları takip edilmeyerek, Kurum alacakları arasında yer verilmez (geç. m. 17/1)[186]. Ancak, sigortalı ya da hak sahipleri daha sonra müracaatları tarihindeki 80. maddenin ikinci fıkrasına göre belirlenecek prime esas kazanç tutarı üzerinden hesaplanacak borç tutarının tamamını, borcun tebliğ tarihinden itibaren üç ay içinde ödedikleri takdirde, bu süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilir (geç. m. 17/2). Bu hükümler, sigortalılıkları önceki kanunlara göre durdurulanlar için de uygulanır (geç. m. 17/3). Ancak 2008 yılında tanınan bu haktan yararlanma süresi sona erdiği için bugün için artık söz konusu hükmün uygulanma kabiliyeti bulunmamaktadır.

cc) Borçlanmaya ilişkin esaslar

aaa) Genel olarak

Borçlanma için sigortalının kendisinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları gerekmektedir. Talep olmadıkça Kurumun kendiliğinden sigortalı ya da hak sahibini borçlandırması mümkün değildir. Öte yandan

---

185 Bu borçlanma hakkından yararlanamayanlar için tekrar hak tanınmıştır. Bkz. 5510 sayılı Kanun geç. m. 56.

186 Bu konuya ilişkin olarak bkz. "5510 Sayılı Kanun Gereğince Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanlardan 5 Yılı Aşan Süreye İlişkin Prim Borcu Bulunanlar İçin Yapılacak İşlemler Hakkında Tebliğ", RG., 14.01.2009, 27110.

borçlanma için talepte bulunan kişinin sigortalı sayılması yeterli olup[187], talep sırasında eylemli olarak çalışıyor olmak gerekmez[188]. Zira Kanunda sigortalı sayılanların borçlanabileceklerinden söz edilmiş, fakat "çalışan" ibaresine yer verilmemiştir. Borçlanmadan, zorunlu sigortalılar gibi isteğe bağlı sigortalılar da yararlanabilir[189].

Sigortalının birden fazla borçlanma sebebine dayanarak borçlanması da mümkündür[190].

Borçlanma sürelerinin ne şekilde belgeleneceğini belirlemeye ise Kurum yetkilidir. Bu belgelerin neler olduğu 2013/11 sayılı Genelgede ilgili başlıklar altında gösterilmiştir[191].

bbb) Borçlanma tutarının belirlenmesi ve ödenmesi

Borçlanma talebinde bulunan sigortalı ya da hak sahibi, talep tarihinde 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 ödemelidir (m. 41/1). Hükmün de gösterdiği gibi, borçlanma halinde ödenmesi gereken prim sadece MYÖ sigortası primi ile sınırlı değildir. Bunun dışında kısa vadeli sigorta kolları primi ile genel sağlık sigortası primi de ödenmektedir ki, geçmişte kalan bir süre için kısa vadeli sigorta kolları primi ya da genel sağlık sigortası primi ödemenin gerekçesini anlamak zordur. Ayrıca hükmü sosyal sigortalara egemen olan ilkelerden nimet-külfet esası (karşılıklılık esası) ile bağdaştırmak da mümkün değildir. Nitekim, 506 sayılı Kanun döneminde, borçlanma ile elde edilen menfaate de uygun olarak sadece MYÖ sigortası primi ödenmesi öngörülmüştü.

---

187 Buna karşılık SSİY'ne göre, borçlanma yapabilmek için 4/a'lıların Kuruma tescil edilmiş ve adına kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kollarına tabi prim bildirilmiş/tahakkuk etmiş olması, 4/b'lilerin Kuruma tescil edilmiş ve talep tarihi itibariyle tahakkuk etmiş veya ödenmiş süresi olması, 4/c'lilerin ise Kuruma tescil edilmiş olması gerekir (m. 66/1).

188 Aynı yönde, *Alper*, Sosyal Sigortalar, 333.

189 506 sayılı Kanun döneminde askerlik borçlanmasına ilişkin olarak bkz. Yarg. 10. HD., 3.4.1984, 1765/1870, *Çenberci,* 383.

190 *Alper*, Sosyal Sigortalar, 336. Ayrıca bkz. 2013/11 sayılı Genelgeyi değiştiren 2020/21 sayılı Genelge, 29 vd.

191 Örneğin, tutuklukta veya gözaltında geçen süreler Cumhuriyet Savcılıklarınca onaylanmış belgelerle; grev ve lokavtta geçen süreler çalışma ve iş kurumu il müdürlükleri, il emniyet müdürlükleri ya da valiliklerden alınan belgelerle belgelenir. Doğum borçlanması ise kadın sigortalının doğum tarihinden sonraki borçlanmak istediği iki yıllık süre Kurum hizmet kayıtlarından tespit edilir (2013/11 sayılı Genelge).

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar borçlandıkları sürelere ilişkin genel sağlık sigortası primlerini ödemişlerse bu durumda bu sürelere ilişkin borçlanma tutarı %20 oranı üzerinden hesaplanır (6111 s.'lı K.la değ. m. 41/1). Aynı şekilde m. 5/1, (g) bendi kapsamında sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelere gönderilen sigortalılardan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar bu dönemde genel sağlık sigortası primini de ödemiş olacakları için eksik günlerini borçlandıklarında ayrıca genel sağlık sigortası primi ödemeleri gerekmeyecektir.

5510 sayılı Kanun borçlanmaya ilişkin daha önceki düzenlemelerden farklı olarak borçlanılan tutarın ödenmesi bakımından kısa bir süre belirlemiştir. Buna göre, sigortalı ya da hak sahibi hesaplanan tutarı, kendisine tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde ödemelidir[192]. Anılan sürede borcun ödenmemesi borçlanma hakkını ortadan kaldırmamakta, sadece yeniden talepte bulunulması zorunluluğu doğurmaktadır. Bu husus Kanunda, "Bir ay içinde ödenmeyen borçlanmalar için ise yeni başvuru şartı aranır" biçiminde ifade edilmiştir.

Primi ödenmeyen borçlanma süreleri hizmetten sayılmaz (m. 41/2). Sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler için borçlanma halinde, sigortalılığın başlangıç tarihi, borçlandırılan gün sayısı kadar geriye götürülür (m. 41/3)[193]. Borçlanılan süre ise her yıl 360 gün hesabıyla sigortalılık süresine eklenir.

Borcunu ödemeden ölen sigortalı yerine, hak sahipleri de ödemeye devam edebilirler. Bu durumda aylığın başlangıcı için ölüm tarihi esas alınır. Sağlığında borçlanma talebinde bulunmamış olmakla birlikte, sigortaya tabi bir işte çalışmakta iken ölen sigortalının ölümünden sonraki beş yıl içinde hak sahipleri de borçlanma talebinde bulunabilirler.

ccc) Borçlanılan sürelerin hangi sigortalılık hali olarak kabul edileceği

Borçlanılan sürelerin hangi sigortalılık haline göre değerlendirileceği de Kanunda açıklanmıştır. Buna göre, uzun vadeli sigorta ve genel sağlık sigortası bakımından; birinci fıkranın (a), (b), (d), (e), (f), (g), (h) ve (j) bentleri gereği borçlanmalar, borçlanılan tarihteki 4. maddenin birinci fıkrasının il-

---

192 Yarg. 10. HD.'ne göre askerlik borçlanması için Sosyal Sigortalar Kurumuna (Şimdi SGK) başvuran ancak uzun bir süre cevap alamamasına rağmen yeni başvuruyla Kurumu uyarmayan davacı iyiniyetli sayılamaz (Yarg. 10. HD., 11.11.1997, 8105/7919, TÜBA, 27 Nisan 1998).

193 506 sayılı Kanun döneminde askerlik borçlanmasına ilişkin olarak bkz. Yarg. 9. HD., 13.6.1991, 3846/6199, Tüba, İİÇB, No. 855, 23.3.1992.

gili bendine göre; (c) ve (ı) bentleri gereği borçlanmalar, m. 4/1, (c) bendine göre, (i) bendine göre borçlanmalar ise m. 4/1, (a) bendine göre sigortalılık süresi olarak değerlendirilir (m. 41/4). Bu bağlamda, örn. doğum sonrasında İş Kanununun 74. maddesi gereğince altı ay ücretsiz izin alan kadın sigortalının borçlandığı bu süre m. 4/1, (a); buna karşılık memur olup da doğum sonrası bir yıl aylıksız izin alan kadın sigortalının borçlandığı bu süre ise, m. 4/1, (c) bendine göre sigortalılık süresi sayılacaktır.

SSİY uyarınca, Kanuna göre tespit edilen sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler için Kanunun 41. maddesinin birinci fıkrasının (b), (d), (e), (h) ve (j) bentlerine göre borçlandırılması hâlinde, sigortalılığın başlangıç tarihi, borçlandırılan gün sayısı kadar geriye götürülür. Prim ödeme gün sayısı ve prime esas kazançlar ise "geriye götürülen" ilgili aylara mal edilir (m. 66/3).

Borçlanma ile aylık bağlanmasına hak kazanılması durumunda, ilgililere borcun ödendiği tarihi takip eden aybaşından itibaren aylık bağlanır[194].

b) Yurtdışı hizmet borçlanması

Uzun yıllar yurtdışında çalışanların çalıştığı ülkede yaşlılık aylığına hak kazanmadan yurda dönmesi, yurt içindeki çalışmasının da kendisine aylık bağlanması için yeterli olmaması durumunda kişi sosyal güvencesiz kalabilir. İşte bu sakıncayı gidermek amacıyla, 30.5.1978 tarih ve 2147 sayılı "Yurt Dışında Çalışan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Çalışma Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun"[195] çıkarılmış ve bu çalışmaların tümünün borçlanılarak değerlendirilmesi olanağı getirilmişti.

2147 sayılı Kanun, ikili veya çok taraflı sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış olup olmadığına bakmaksızın, yurtdışındaki hizmetlerin borçlanılabilmesini kabul etmekteydi. Ancak Kanun, kısmi borçlanmayı kabul etmediği için öğretide haklı eleştirilere neden olmuştu. 2147 sayılı Kanun ve ona paralel olarak da Uygulama Yönetmeliği[196] açıkça hizmetlerin bölünmezliği ilkesini benimsemiş olmalarına karşın Yargıtay, bir kararında, "2147 sayılı

---

194 Kanunun geç. m. 4/16 hükmüne göre, 5510 sayılı Kanunun m. 4/1, (c) bendi kapsamındaki sigortalıların borçlandığı, ihya ettiği hizmetleri ile birlikte bu Kanuna göre aylığa hak kazanmaları ve müracaat etmeleri halinde, paranın ödendiği tarihi takip eden ay başından itibaren kendilerine aylık bağlanır. Ancak emeklilik ikramiyesi ödenmiş süreler emeklilik ikramiyesinde nazara alınmaz. Bağlanacak aylığın belirlenmesine ilişkin olarak ayrıca bkz. geç. m. 7/4.

195 RG., 7.6.1978, 16309.

196 RG., 25.7.1978, 16357.

Kanunun 4. maddesinin kısmi borçlanmayı önlediği şeklinde yorumlanmasına olanak yoktur. Zira böyle bir yorum tüm sosyal güvenlik ilkelerine ve yasaya ters düşer." diyerek kısmi borçlanmanın kabul edilmesi gerektiği sonucuna varmıştı[197].

2147 sayılı Kanun, 1985 yılında aynı konuyu düzenleyen 3201 sayılı "Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun"[198] ile yürürlükten kaldırılmıştır[199]. 3201 sayılı Kanun kısmi borçlanmayı açıkça kabul etmiş, fakat borçlanma için yurda kesin dönüş yapmayı aramıştır. Kesin dönüş koşuluna ilişkin olarak uygulamada yaşanan sorunlar üzerine 3201 sayılı Kanunun bazı hükümleri 2003 yılında 4958 sayılı Kanunla değiştirilmiş ve borçlanma için aranan kesin dönüş koşulu kaldırılmıştır[200].

Belirtelim ki, bu konudaki gelişme bunlarla da sınırlı kalmamıştır. Sosyal Güvenlik Hukukunda reform iddiası ile yaşanan gelişmeler kapsamında önce 3201 sayılı Kanunun tümüyle yürürlükten kaldırılarak konunun 5510 sayılı Kanunun içinde 42. madde olarak düzenlenmesi amaçlanmış ve bu yönde düzenleme yapılmış, fakat 5510 sayılı Kanunun pek çok hükmünün 2006 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi üzerine, bu yöndeki düzenlemeden vazgeçilmiştir. İptal kararından sonra 5754 sayılı Kanunla hemen her maddesi değiştirilen 5510 sayılı Kanunun yurtdışı hizmet borçlanmasına ilişkin maddesi de değiştirilmiş, daha doğru bir ifade ile söz konusu madde kanundan çıkarılmış ve konu yine 3201 sayılı Kanunla düzenlenmiştir. Ancak 5754 sayılı Kanun 3201 sayılı Kanunda önemli değişiklikler öngörmüştür.

Sonuç itibariyle bugün için 5754 sayılı Kanunla değişik 3201 sayılı Kanun kimlerin, hangi koşullarla yurtdışında bulunulan süreleri borçlanabileceklerini ve borçlanma esaslarını ayrıntılı bir şekilde düzenlemektedir. Ayrıca Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik[201] ile 2011/48, 2012-24 2019/16 sayılı genelgeler ile konunun uygulanmasına ilişkin esasları açıklığa kavuşturmaktadır[202].

---

197 Yarg. 10. HD., 29.12.1983, 6127/6970, YKD. Nisan 1984, 591.

198 RG., 22.5.1985, 18761.

199 Bu konudaki gelişim ve 3201 sayılı Kanundan sonra hazırlanan tasarı hakkında bkz., *Sözer,* Borçlanma, 631 vd.

200 Yarg. 10. HD., 12.02.2004, 9695/805, TÜBA, 28.02.2005, 11.

201 RG., 06.11.2008, 27046.

202 Bu konuda bilgi için bkz. *Ergin*, Hediye, Son Değişiklikler Işığında Yurt Dışı Hizmet Borçlan-

Yurtdışı hizmet borçlanması yapmak için bir süre söz konusu değildir. Dolayısıyla istenildiği zaman yurt dışı hizmet borçlanması yapılabilir[203].

Yargıtaya göre, yurt dışında geçen hizmetlerin borçlanmaya esas kabul edilebilmesi için, yabancı ülkenin sosyal sigorta mevzuatına göre uzun vadeli sigorta kolları kapsamında eylemli bir çalışma veya prim ödenmesi yeterli olup bu nitelikteki bir çalışmanın gerçekleşmesinden sonra yabancı ülke mevzuatından kaynaklanan prim iadesinin fiili çalışma olgusuna bir etkisi bulunmadığından, borçlanma hakkına ve başlangıç tespitine de engel bir hal bulunmamaktadır[204].

aa) Yurtdışı hizmet borçlanması isteyebilecekler

Türk vatandaşları ile doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenlerin 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[205] olarak geçen süreleri, bu Kanunda belirtilen sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ödenmemiş olması ve istekleri halinde, bu Kanun hükümlerine göre sosyal güvenlikleri bakımından değerlendirilir (m. 1).

Yurtdışı hizmet borçlanmasından yabancı ülkede çalışmış veya ev kadını olarak bulunmuş olan Türk vatandaşları yararlanabilirler (m. 1; Yurtdışı Borçlanma Yön. m. 2)[206]. Hükmün de ortaya koyduğu gibi, yurtdışı hizmet borçlanmasından yararlanabilmek için Türk vatandaşı olmak gerekmektedir. Ayrıca sigortalıların sadece başvuru sırasında Türk vatandaşı olmaları yeterli

---

ması, Legal İSGHD., S. 18, 2008, 556-560; aynı yazar, Yurtdışı Hizmet Borçlanmasında Son Gelişmeler, Sicil Dergisi, Yıl: 4, S. 16, Aralık 2009, 163-180.

203 *Çelebi*, Duygu: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yurt Dışı Hizmet Borçlanması, Ankara 2017, 110-111. Daha önce kesin dönüş tarihinden itibaren iki yıl içinde borçlanma yapılabiliyordu, ancak AYM tarafından kesin dönüş koşulu kaldırılınca iki yıllık sürenin de bir başlangıcı kalmadı, bunun üzerine AYM iki yıllık süreyi de iptal etti. Bu konudaki açıklamalar için bkz., *Çelebi*, 109 vd.

204 Yarg. 21. HD., 3.4.2014, E. 2013/15281, K. 2014/6648, (www.kazanci.com).

205 Ev kadını kavramına ilişkin tartışma ve görüşler için bkz. *Laçiner*, Yurt Dışı Hizmet Borçlanması ve Uygulama Sorunları, 620; *Caniklioğlu*/*Canbolat*, Yurt Dışı Hizmet Borçlanması, 875; *Ergin*, Son Değişiklikler Işığında Yurt Dışı Hizmet Borçlanması, 566; aynı yazar, Yurtdışı Hizmet Borçlanmasında Son Gelişmeler, 166. Kurumun 2011/48 sayılı Genelgesinde de, yurtdışında ev kadını olarak geçen sürelerin, medeni durumlarına bakılmaksızın kadınların, sigortalılık süreleri haricinde yurtdışında bulundukları süreleri ifade edeceği belirtilmektedir, 1.2.3. Genelgenin bu hükmünün isabetli olduğunda kuşku bulunmamaktadır.

206 Bu maddeye ilişkin olarak ayrıca bkz. Yarg. 10. HD., 01.12.2008, E. 2008/20061, K. 2008/15574, Legal İHSGHD., 2010/25, 389-391.

olmayıp borçlanma talep edilen sürenin tümünde de Türk vatandaşı olmaları gerekmektedir (m. 1)[207].

Yurtdışı hizmet borçlanması yapmak için Tük vatandaşı olma koşulu Vatandaşlık Kanununun 28. maddesi bakımından özel önem arz etmektedir. Gerçekten 9.05.2012 tarih ve 6304 sayılı Kanunla[208] değişik 28. maddeye göre, "Doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve üçüncü dereceye kadar olan altsoyları, bu maddede belirtilen istisnalar dışında Türk vatandaşlarına tanınan haklardan aynen yararlanmaya devam ederler. Millî güvenliğe ve kamu düzenine ilişkin hükümler saklıdır. … Bu kişilerin sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı olup bu hakların kullanımında ilgili kanunlardaki hükümlere tabidirler." (f. 1,2).

6552 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce Yargıtayın verdiği kararlara göre, Türk Vatandaşlığı Kanununda doğumla Türk vatandaşı olup da vatandaşlıktan çıkma izni alanların sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı tutulduğundan sigortalıların Türk vatandaşlığını haiz olmadıkları dönemleri borçlanmaları mümkün değildi; ancak bu durumdaki kişilerin Türk vatandaşlığından izinle çıkmadan önce yurtdışında gerçekleşen çalışma sürelerine ilişkin borçlanma hakkı kazanılmış hak sayılması ve borçlanma isteklerinin kabulüne karar verilmesi gerekmekteydi[209]. Yargıtay anılan Kanundan sonra verdiği kararlarda söz konusu süreler için borçlanma yapılabileceğini kabul etmektedir[210].

Zorunlu göçe tabi tutulduktan sonra Türk vatandaşlığına geçenler geldikleri ülkedeki hizmetlerini borçlanabilirler (3201 sayılı Kanun geç. m. 6)[211]. Bu madde uyarınca borçlanma talebinde bulunacakların yurtdışında bulundukları sürede Türk vatandaşı olma zorunlulukları bulunmamaktadır.

---

207 *Ergin*, Son Değişiklikler Işığında Yurt Dışı Hizmet Borçlanması, 561; aynı yazar, Yurtdışı Hizmet Borçlanmasında Son Gelişmeler, 163- 165; *Çelebi*, 56.

208 Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (RG., 18.05.2012, 28296).

209 Yarg. 10. HD., 14.07.2009, E. 2008/18641, K. 2009/13146, Legal İHSGHD; 2010/26, 829-833; Yarg. 10. HD., 06.05.2010, E. 2009/869, K. 2010/6691, (www.legalbank.net). Kararın incelenmesi için bkz., *Ocak*, Saim: Yurtdışı Hizmet Borçlanması Hakkında Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, S. 21, 257-277; aynı yazar, SGK Hizmet Borçlanması, 112.

210 Yarg. 21. HD., 19.10.2015, E. 2015/16186, K. 2015/18710; aynı yönde Yarg. 10. HD., 2.4.2015, E. 2014/19603, K. 2015/6433 (www.kazanci.com).

211 Konu ile ilgili olarak ayrıntılı bilgi için, bkz. *Ergin*, Yurtdışı Hizmet Borçlanmasında Son Gelişmeler, 165-166; *Çelebi*, 67 vd.

Yabancı ülke vatandaşlığı ile Türk vatandaşlığı birlikte devam edenler de yurt dışı hizmet borçlanması yapabileceklerdir (2011-48 sayılı Genelge, 1.1, 2).

Türk vatandaşı olma koşuluna sahip olsalar da, sosyal güvenlik kuruluşlarınca kendilerine veya hak sahiplerine aylık bağlanmış olanlarla, aylık bağlanması için başvurmuş ve aylığa hak kazanmış olanlar, yurtdışı hizmet borçlanmasından yararlanamazlar (m. 8; Yurtdışı Borçlanma Yön. m. 13). Bunun gibi, Türkiye'de sosyal güvenlik kuruluşlarına, kesenek ve karşılık ödenmiş sürelerin borçlanılması da mümkün değildir (m. 1)[212].

Borçlanma hakkına sahip olanların ölümleri halinde bunların Türk vatandaşı olan hak sahipleri de Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat etmek suretiyle bu Kanunla getirilen haklardan yararlanabilirler (m. 3/1).

bb) Borçlanılabilecek süreler

Yurtdışında geçen ve belgelendirilen[213],[214] çalışma süreleri, bu süreler arasında veya sonundaki her birinde bir yıla kadar olan işsizlik süreleri, yurtdışında ev kadını olarak geçen sürelerin tamamı veya istenildiği kadarı (m. 1) borçlanılabilecektir. Yurt dışında çalışarak geçirilen sürenin hangi sigortalılık kapsamında olduğu ise önemli değildir[215]. Ancak 18 yaşından önceki çalışma süreleri borçlanılamaz (m. 1; Yurtdışı Borçlanma Yön. m. 1)[216].

Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurtdışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçiler de yurtdışında çalıştıkları sürelerde Türkiye'de adlarına MYÖ sigortası primi ödenmemiş olması kaydıyla, borçlanma yapabilirler (2011-48 s.'lı Genelge, 1.2.5)[217]. Buna karşılık Türk işveren yanında çalışıp primler

---

212 Bu konuda bilgi için bkz. *Ergin*, Son Değişiklikler Işığında Yurt Dışı Hizmet Borçlanması, 569-570.

213 Yargıtaya göre, sosyal güvenlikle ilgili uyuşmazlıklar kamu düzeni ile ilgili olduğundan, davacı tarafından ibraz edilen yurt dışı hizmet belgesinin yasallığı ve gerçekliği res'en incelenmelidir, Yarg. 21. HD., 21.12.2004, 12519/11557, TÜBA, 13.06.2005, 16.

214 Hizmet sürelerinin veya ev kadını olarak geçirilen sürelerin belgelendirilmesine ilişkin olarak bkz. Yön m. 8. ve 9.

215 *Çelebi*, 89 ve dn. 233 ve 234'te sözü edilen yazarlar.

216 *Kılıçoğlu,* 82 vd.; *Başterzi,* F, 213; *Ergin*, Yurtdışı Hizmet Borçlanmasında Son Gelişmeler, 165; Çelebi, 78.

217 Borçlandırılacak yabancı ülkelerdeki çalışmalarla çakışan ülkemizdeki prim ödeme sürelerinden hangisinin iptal edileceği, hangisinin geçerli sayılacağının belirlenmesinde uygulanacak kurallar hakkında bkz. 2011-48 s.'lı Genelge, 1.2.5.

Türkiye'ye transfer ediliyorsa bu süreler için borçlanma yapılamaz[218].

Borçlanma için başvuruda bulunanlar, yurtdışında geçen sürelerinin tamamını veya istediği kadarını borçlanabilirler[219]. Kısmi borçlanma yapmak isteyenler, borçlanacakları süreleri gün, ay ve yıl olarak belirtmek zorundadırlar (Yurtdışı Borçlanma Yön. m. 6/3).

cc) Başvurulacak kuruluşlar

Borçlanma işlemi için Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmak gerekmektedir (m. 3/1).

Daha önce bu konudaki düzenlemeye göre, sigortalının Türkiye'de hiçbir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi çalışması yoksa Sosyal Güvenlik Kurumuna, Türkiye'de çalışması varsa en son tabi olduğu sosyal güvenlik kuruluşuna müracaat etmek gerekmekteydi. Bunun sonucunda son olarak 506 sayılı Kanunun geç. 20. maddesine göre kurulan sandığa tabi çalışması olanlar taleplerini ilgili sandığa yöneltmekteydiler[220]. Ancak 2019 yılında 7186 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucunda artık böyle bir ayırım kalmamıştır, tüm müracaatların Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılması gerekmektedir.

Kurumun 2019/16 sayılı Genelgesine göre, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamında kısmi aylık bağlanmış olanların 1.8.2019 (dahil) tarihinden sonra yapılacak borçlanma talepleri Kurumca sonuçlandırılacaktır (3.1).

dd) Başvuru ve başvuruya eklenecek belgeler

Yurtdışı hizmet borçlanması için ilgilinin başvurusu şarttır. Başvurusu olmaksızın bir borçlandırma yapılması mümkün değildir.[221].

Daha önce başvuru formuna, yurtdışı çalışmayı ya da başvuruda bulunanın durumuna uygun hizmet belgesi ile nüfus cüzdanının önlü arkalı fotokopisinin (Vatandaşlık durumlarında değişiklik olanlar için ayrıca bu durumlarını

---

218 Yarg. 21. HD., 18.12.2003, 7325/10474, Çalışma ve Toplum, 192-193. Yargıtaya göre böyle bir durumda diğer şartların da oluşması koşuluyla hizmet tespiti davası açmak mümkündür. Ayrıca bkz. Yarg. 21. HD., 13.12.2004, 670/10965, TÜBA, 28.11.2005.

219 *Tuncay/Ekmekçi*, 745; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 335; *Çopuroğlu*, Çağlar: Yurt Dışı Hizmet Borçlanmasında, Borçlanılan Sürenin Hangi Döneme Mal Edileceği Sorunu, Sicil İş Hukuku D., Y. 2019, S. 41, 90.

220 Başvurulacak kurum ve birimler konusunda bkz. 2011-48 s.'lı Genelge, 2.

221 Yurtdışında geçen çalışma veya ev kadınlığı sürelerinin borçlanılmasına ilişkin başvuru ise, Genelge ekinde yer alan "Yurtdışı Borçlanma Talep Dilekçesi", doğrudan ya da posta yolu ile Kurumun ilgili ünitesine verilerek yapılır (Yurtdışı Borçlanma Yön. m. 7).

gösterir vukuatlı nüfus kayıt örneğinin) eklenmesi de gerekirken, artık talep sahibinin vatandaşlık durumu Kimlik Paylaşım Sisteminden alınacak olan "Nüfus Kayıt Örneği" ile tespit edilecektir (2011-48 sayılı Genelge 1.1, 3).

ee) Borçlanılacak sürelerin belgelendirilmesi

Borçlanılacak sürelerin tespiti hizmet belgeleri ile yapılır. Hizmetlerin nasıl belgelendirileceği ise, Yönetmelikte ve Genelgede, bulunulan ülkenin sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanan bir ülke olup olmadığına ya da yurtdışında geçen sürenin bağımlı ya da bağımsız çalışma olup olmamasına göre ayrıntılı bir şekilde gösterilmiştir (Yurtdışı Borçlanma Yön. m. 9; 2011-48 s.'lı Genelge, 1.3)[222].

Kurumun 2015/2 sayılı Genelgesine göre, sahte belgelerle yurtdışı hizmet borçlanması yaptığı anlaşılanların ödedikleri borçlanma bedeli TBK m. 81 uyarınca Kuruma gelir kaydedilir ve ilgililere ödenmez.

ff) Borçlanma için yurda kesin dönüş koşulunun gerekmemesi-ancak aylık bağlanması için gerekmesi

Borçlanma için ilgilinin yurda kesin dönüş yapması koşulu bulunmamaktadır. "Kesin dönüş" koşulu[223] yıllarca yargı kararlarını[224] ve öğretiyi

---

222 Genelgeye göre, örn. sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanan bir ülkede bağlı bulunulan sigorta merciinden alınacak hizmet cetveli veya sigorta kartları, iş yerleri resmi kuruluş buralardan, bağlı bulunulan belediye, vergi dairesi, iş bulma kurumları, ilgili meslek kuruluşları gibi yerlerden; bağımsız çalışanlar için ise bağlı oldukları vergi dairesi, ilgili meslek kuruluşu ya da Türk temsilciliklerinden (konsolosluk, çalışma ve sosyal güvenlik müşavirlikleri veya ataşelikler vb.) alınacak gerekçeli hizmet belgeleri olabilir.

223 Bu konuda 2003 yılında ve 4958 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce yurtdışı hizmet borçlanması yapabilmek için yurda kesin dönüş yapmış olma koşulu aranmakta ve bunu ispatlayacak belgelerin başvuruya eklenmesi gerekmekteydi. Bu kapsamda borçlanma talebinde bulunanın pasaportunun 1, 2 ve 3. sayfalarındaki künye bölümünün yurda kesin ve son giriş tarihini gösteren sayfalarının noterlikçe tasdikli örneği istenmekteydi.

224 YHGK'nin, 22.10.1997, 10-588/857 sayılı kararına göre, yurtdışında işçi sıfatıyla çalışma hayatıyla ilgili tüm ilişkisini bitirmeyen, bulunduğu ülkede işsizlik sigortası yardımı alan kişinin yurda kesin dönüş yaptığı söylenemez ve borçlanması kabul edilemez. Kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz, *Arıcı,* 1987 Yılı Kararları, 303 vd.; aynı yönde: 21. HD., 27.11.1997, 6896/7854, Tüba/İİÇB: 17.8.1998; 21. HD., 22.4.1999, 8741/2665; YHGK, 22.10.1997, 10-588/857, YKD Ocak 1998, 9-15; YHGK, 28.4.1999, 10/618/247, Tüba/İİÇB-31.6.1999; YHGK, 28.4.1999, 10-805/252 ve *Ş. Abik*'in karşı oy yazısı; 10. HD., 23.11.2001, 6105/8089, YKD. Temmuz 2002, 1038 vd.; *Kılıçoğlu,* 84; *Okur*, 2001 Yılı Kararları, 22 vd.; bu konudaki gelişim ve doktrindeki görüşler için (özellikle *Güzel*'in, 3201 sayılı Yasanın 3. maddesindeki kesin dönüş koşulunun yasa değişikliği ile kaldırılması gerektiği konusunda) bkz. *Güzel/Okur,* 9. bası, s. 344, dn. 126.

meşgul ettikten sonra önce Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş[225], daha sonra da 4958 sayılı Kanunla konu yeniden düzenlenmiş ve bu karara uygun olarak 3. maddede bu koşula yer verilmemiştir.

Kurum, o dönemde, yurt dışında çalışırken borçlanma yapıp ardından borçlanma sırasında kesin dönüş yapmadığı anlaşılanların borçlanmalarını iptal ettiği için bu durum pek çok uyuşmazlığa ve davalara neden olmuştu[226]. Anayasa Mahkemesinin iptal kararının mevcut davalara etkisi açısından ise, Yargıtay elde bulunan ve kesinleşmemiş tüm davalarda bunun uygulanması, buna karşılık kesin hükmün varlığı halinde davanın reddedilmesi gerektiğini kabul etmiştir[227], [228].

Anayasa Mahkemesi "kesin dönüş" koşulunu sadece 3. maddedeki borçlanma talebinde bulunma açısından iptal etmiş, 6. maddedeki *aylık bağlanması açısından* aranan "kesin dönüş koşuluna" ise dokunmamıştır. 4958 sayılı Kanun da sadece 3. maddedeki kesin dönüş koşulunu kaldırmış, 6. maddede herhangi bir değişiklik yapmamıştır.

Yargıtay kararları da bu gelişmeye bağlı olarak, kesin dönüş koşulunun borçlanma açısından aranmayacağını, aylık bağlama açısından ise aranması gerektiğini vurgulamaktadır[229].

Yurtdışı Borçlanma Yönetmeliğinde yurda kesin dönüşten ne anlaşılması gerektiği açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre, yurda kesin dönüşten aylık bağlanması talebinde bulunanların *kısa süreli çalışmaya tabi işler* hariç olmak üzere *yurtdışındaki çalışmasının sona ermesi, çalışmaya bağlı sosyal sigorta ödenekleri olan işsizlik ve hastalık ödeneği ile ikamete bağlı sosyal yardım almaması* anlaşılır (Yön. m. 4/1, d)[230].

---

225 AYM, 12.12.2002, E. 2000/36, K. 2002/198 (RG., 25.4.2003, 25089).

226 Borçlanmanın iptali ve o dönemdeki yargı kararları için bkz. *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 15. bası, 646-649.

227 Bu konuda geniş bilgi için bkz. *Güzel*, A./*Ocak*, S., Yurtdışı Hizmet Borçlanmasına İlişkin Yeni Düzenlemeler ve Yargı Kararları Hakkında Genel Bir Değerlendirme, Legal İHSGHD., 2006/12, 1313-1354; *Akın*, L., 4958 sayılı Yasa ve Anayasa Mahkemesi Kararının Yurt Dışı Borçlanmalarına Etkileri, Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, 953-998; *Ergin*, Yurtdışı Hizmet Borçlanmasında Son Gelişmeler, 169-170.

228 Yarg. 10. HD., 21.04.2003, 3141/3679, Çalışma ve Toplum, 1, 189-191.

229 Yarg. 10. HD., 12.12.2019, E. 2018/4831, K. 2019/9824 (www.kazanci.com); Yarg. 10. HD., 18.3.2003, 7972/2222, YKD. Şubat 2004, 222-223, Çimento İşv., Ağustos 2003, 32-33; Yarg. 10. HD., 10.4.2003, 2546/3337, İBD, C. 77, S. 3, Yıl 2003, 780-781; YHGK. 31.3. 2004, 21-156/194, YKD, Mayıs 2004, 667-678; Yarg. 10. HD., 20.06.2005, 3630/6773, İBD, 2006/1, 283-284.

230 Yargıtaya göre, sigortalının yurda kesin dönüş yapıp yapmadığı araştırılırken özellikle Alman Sigorta merciinden veya SSK yurtdışı İşçi Hizmetleri Daire Başkanlığından, yurtdışı çalışmaları gösterir hizmet cetvelinin celbi ile araştırma yapılması gerekir, Yarg. 10. HD., 16.04.2009,

gg) Borçlanma tutarının tespiti, ödenmesi ve borçlanmadan vazgeçme

Borçlanılacak her bir gün için tahakkuk ettirilecek borç tutarı, *başvuru tarihindeki* prime esas asgari ve azami günlük kazanç arasında seçilecek günlük kazancın[231],[232] %45'idir (m. 4/1)[233]. Ancak, Kanuna göre, prime esas asgari günlük kazancın altında olmamak üzere borçlanma tutarına esas alt sınırı farklı bir miktarda belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

Bu şekildeki borçlanma tutarı, 5510 sayılı Kanundan önceki uygulamayla karşılaştırıldığında daha yüksek meblağlara ulaşmaktadır. Dolayısıyla, Kurumun aktüeryal dengesine olumsuz etkileri olduğu düşüncesiyle borçlanma sigortalılar açısından zorlaştırılmıştır. Ayrıca, sigortalıların ödemeleri gereken prim oranı önce %32, ardından 2019 yılında %45 olarak belirlenerek, ilgililer, aslında geçmişte kalan, yani hiç yararlanma olanağının olmadığı bir dönem için genel sağlık sigortası primlerini de ödemek zorunda bırakılmaktadırlar. Kuruma ödenmesi gereken prim tutarını artırmayı hedefleyen bu yaklaşımı sosyal sigorta hukukunun temel ilkelerinden olan nimet-külfet dengesi ile bağdaştırma olanağı ise bulunmamaktadır.

Kurumca tahakkuk ettirilen borç tutarı, tebliğ edildiği tarihten itibaren üç ay içinde ödenir[234]. Tahakkuk ettirilen prim borcunu tebligat tarihinden itibaren üç ay içerisinde ödemeyenler için *yeniden başvuru şartı* aranır (m. 4/1).

Kuşkusuz Kurumca tahakkuk ettirilen tutara karşı dava açılması mümkündür. Bu davanın hangi sürede açılabileceği konusunda Kanunda bir hü-

---

E. 2008/739, K. 2009/7512, Çalışma ve Toplum D., S. 25, 2010/2, 579-581. Ayrıca bkz. Yarg. 10. HD., 12.12.2019, E. 2018/4831, K. 2019/9824, (www.kazanci.com); Yarg. 10. HD., 07.04.2016 tarih ve E. 2015/24795; K. 2016/5180, değerlendirmesi için bkz. *Ertürk*, 2016 Yılı Kararları, 816-817.

231 3201 sayılı Kanunun borçlanmanın miktarını ve hesaplanma biçimini düzenleyen 4. maddesi önce 5510, ardından da 5754 sayılı kanunla değiştirilerek, borçlanmada döviz üzerinden hesaplama yapılması esası terk edilmiştir Döviz üzerinden borçlanılma özellikle borçlanmanın iptali durumunda borçlanılan miktarın hangi dönemdeki kur üzerinden hesaplanacağı noktasında tartışmalara neden olmaktaydı. Bkz. *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 11. Bası, 470, 475-477.

232 Değişiklikten önce borçlanma tutarı her gün için 3,5 dolar üzerinden hesaplanmaktaydı. Bu miktar daha önce sık sık değiştirilmiştir. Önceki dönemlere ilişkin bilgi için bkz. *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 15. Bası, 639, dn. 198.

233 Daha önce %32 olan bu oran 2019 yılında 7186 sayılı Kanunla %45 olarak değiştirilmiştir.

234 Genelgeye göre, tahakkuk ettirilen borçlarını yurt dışından ödeyecek olan sigortalı ve hak sahipleri Türk Lirası olarak bildirilen tutarın karşılığını Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası tarafından konvertibl sayılan döviz cinsinden öderler. Ödemeler, borcun ödeneceği tarihteki Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası döviz alış kuru üzerinden yapılır (5.2).

küm bulunmamaktadır. Ancak Kanuna göre borçlanma tutarının üç ay içinde ödenmesi, bu sürenin geçmesi halinde yeniden başvuru gerekliliği karşısında Yargıtay bu konuda bazı kriterler geliştirmiştir. Yargıtaya göre, Kurum, borçlanma bedelini tahakkuk ettirerek sigortalıya tebliğ etmiş ancak sigortalı bu *bedeli üç aylık süre içinde ödememişse* davanın açıldığı tarihe bakılmaksızın isteğin reddine karar verilmelidir. Zira artık borçlanmak için Kuruma yeniden başvuru gerekir. Buna karşılık Kurum işleminin hukuka uygun bulunmaması ve Kurum işleminin tebliği tarihinden itibaren üç aylık makul süre içinde dava açılması halinde, mahkemece borçlanılacak prim miktarının *başvuru tarihindeki primler esas alınarak* belirlenmesi; üç aylık süreden sonra dava açılması halinde ise, dava yeni bir borçlanma iradesi sayılarak *davanın açıldığı tarihteki primler esas alınarak* borçlanma bedeli belirlenmesi gerekir[235, 236].

Borçlanmadan sonradan vazgeçenler ile yapılan borçlanma sonrasında aylık bağlanması için gerekli şartları yerine getiremeyenlere ve bunların hak sahiplerine talepleri üzerine yaptıkları ödemeler, faizsiz olarak iade edilir (m. 4/2).

hh) Borçlanmanın hukuki sonucu ve borçlanılan sürenin mal edileceği dönem

Sosyal güvenlik kanunlarına tabi hizmetleri olanların, borçlandıkları gün sayısı, prim ödeme gün sayıları ile ilgili hizmetlerine eklenir[237]. Sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler borçlanılmış ise, sigortalılığın başlangıç tarihi[238], borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürülür (m. 5/2). Sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi hizmeti bulunmayan istek sahiplerinin si-

---

235 Yarg., 10. HD., E. 2014/27112 K. 2015/5746 T. 26.3.2015, (www.lexpera.com.tr). Yargıtay kararında Kurumun borçlanma talebini değerlendirmeyip cevapsız bırakması hali de değerlendirilmiştir. Buna göre, başvuru tarihinden itibaren üç aylık sürenin geçmesi ile birlikte Kurumun talebi reddettiği esas alınmalı ve bu süreden itibaren üç ay içinde *yani başvuru tarihinden itibaren 6 aylık süre içinde* Kuruma karşı dava açılmalıdır. Bu durumda Kuruma ilk başvurunun yapıldığı tarihteki prime esas kazanca göre ödenmesi gereken borçlanma tutarı belirlenmelidir. Başvuru tarihinden itibaren altı aylık sürenin geçmesinden sonra dava açılması durumunda ise, makul sürenin geçtiği ancak Kurum tarafından da başvuruya bir cevap verilmediği gözetilerek borçlanma bedelinin davanın açıldığı tarihteki prime esas kazanç miktarı esas alınarak belirlenmesi gerekir.

236 Bu konudaki açıklamalar için bkz. *Yılmaz*, Prime Esas Kazançlar, 482-483.

237 Borçlanma sürelerinin değerlendirilmesi konusunda ayrıntılı açıklamalar için bkz. 2013/11 s.'lı Genelge, 233.

238 Sigortalılık başlangıç tarihi ile ilgili Yargıtay uygulaması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Balcı*, Mesut: Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının 3201 Sayılı Yasa'ya Göre Borçlanmalarında Yeni Uyuşmazlıklar, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, S. 17, 277 vd.

gortalılıklarının başlangıç tarihi ise, borçlarını tamamen ödedikleri tarihten borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürülen tarihtir (m. 5/3)[239].

Sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülkelerdeki hizmetlerini, bu Kanuna göre borçlananların, sözleşme yapılan ülkede ilk defa çalışmaya başladıkları tarih, kural olarak, ilk işe giriş tarihi olarak dikkate alınmaz. Ancak, uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerinde Türk sigortasına girişinden önce âkit ülke sigortasına girdiği tarihin Türk sigortasına girdiği tarih olarak kabul edileceğine ilişkin özel hüküm bulunan ülkelerdeki sigortalılık sürelerini borçlananların âkit ülkede ilk defa çalışmaya başladıkları tarih[240], ilk işe giriş tarihi olarak kabul edilir (6552 s.lı K.la değ. m. 5/5). Bilindiği gibi, Anayasanın 90. maddesi uyarınca imzalamış olduğumuz uluslararası sözleşmeler zaten öncelikle uygulanmak zorundadır. Eğer ilgili sözleşmede, sözleşen ülkelerden birindeki sigortalılık başlangıcının diğeri için de başlangıç olarak kabul edileceğine ilişkin bir hüküm varsa bu hüküm zaten öncelikle uygulanacaktır. Ama buna rağmen 6552 sayılı Kanun bu konuyu tartışmalı olmaktan çıkarmış ve özel olarak düzenlemiştir.

Ekleyelim ki, bu değişiklik uygulamada yaşanan sorunlar ve Yargıtay 10. HD.'nin konuya ilişkin olarak verdiği kararlar üzerine yapılmıştır. Yargıtay 10. HD., 2009 yılında verdiği bir kararda, Türkiye'de daha önce hiç çalışması olmayan ve yurtdışındaki hizmet süresini borçlanarak sigortalılık başlangıcının Almanya'da işe girdiği tarih olarak kabul edilip 506 sayılı Kanun geç. m. 81. uyarınca kendisine yaşlılık aylığı bağlanmasını talep eden sigortalının bu talebini reddetmişti. Zira Yargıtaya göre, böyle bir durumda geç. m. 81'in son olarak düzenlendiği 4756 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 23.05.2002 tarihi itibariyle bir sigortalılık olmadığı için sigortalıya geç. m. 81 uyarınca değil, 506 sayılı Kanunun 60. maddesi uyarınca aylık bağlanması gerekmekteydi [241]. Yargıtay daha sonra vermiş olduğu kararlarında bu görüşünden dönmüş ve hem Almanya'daki sigortalılık başlangıcının esas alınması hem de geç. m. 81. hükmünün yukarıda belirtilen durumdaki sigortalılar için de uygulanması gerektiği sonucuna ulaşmıştır[242].

---

239 YHGK'nun bir kararına göre de, davacının yurt dışı hizmet borçlanması ile Türkiye'de gerçekleşen sigortalılık süresi ve askerlik borçlanması birlikte değerlendirilerek ve yaşlılık aylığının koşullarının varlığı araştırılarak bir sonuca varılmalıdır, 16.02.2005, 10-18/77, TÜBA, 13.06.2005, 15.

240 Yurt dışındaki ilk defa çalışmaya başlama olgusunun ispatı açısından bkz. Kurumun 2014/27 sayılı Genelgesi, 3.

241 Yarg. 10. HD., 10.11.2009, E. 2008/7002, 2009/17116, Legal İHSGHD., 2010/26, 817-822; ayrıca bkz. Yarg. 21. HD., 24.11.2009, E. 2008/19022, K. 2009/15640, LEGAL İHSGHD., 2010/26, 844-846.

242 Yarg. 10. HD., 27.12.2010, E. 2010/7189, K. 2010/17542, (www.legalbank.net). Genel olarak yurtdışı hizmet borçlanması durumunda geçici 81. maddenin de gözetilmesi gerektiğine ilişkin kararlar için bkz. YHGK, 29.09.2010, 2010/10-472, K. 2010/440 (www.legalbank.net).

İkili sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış akit ülkedeki ilk işe giriş tarihinin sigortalılık başlangıç tarihi olarak kabul edilebilmesi için sigortalının borçlanma yapması gerekip gerekmediği konusunda Yargıtay 10. ve 21. Hukuk Daireleri arasında görüş farklılığı bulunmaktadır. Gerçekten, 10. Hukuk Dairesi ancak yurt dışı hizmet borçlanması yapılması halinde akit ülkedeki işe giriş tarihini sigortalılık başlangıcı olarak kabul ederken[243]; 21. Hukuk Dairesi bunu gerekli görmemektedir[244]. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise daha önce yurtdışı borçlanmasının gerekli olduğu yönünde karar verirken artık 21. Hukuk Dairesi ile benzer yönde karar vermektedir[245].

Yurtdışındaki 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 (m. 5/1).

Yurtdışı hizmet borçlanmasına ait süreler m. 4/1, (b) bendine göre geçmiş sayılır (m. 5/4)[246].

Borçlanılan süreler, yurda kesin dönüş yapılmış olması şartıyla, aylık bağlanması için yazılı talepleri halinde 5510 sayılı Kanunun 41. maddesi hükümlerine göre değerlendirilir.

2019 yılında yapılan değişiklik ile borçlanılan sürenin hangi sürelere mal edileceği, bir diğer deyişle hangi sürede geçmiş sayılacağı Kanunda açıkça düzenlenmiştir. Buna göre, Türkiye'deki sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki sürelerin borçlandırılması hâlinde bu süreler 5510 sayı-

---

Kararın incelenmesi için bkz, *Canbolat*, Talat: Yurt Dışı Hizmet Borçlanması Yapanlar da Kademeli Geçişten Yararlanır ve Sigortalılığın Başlangıç Tarihi İkili Sosyal Güvenlik Anlaşmalarına Göre Belirlenir (Karar İncelemesi), Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 2243 vd.; aynı karar için ayrıca bkz. *Ocak*, Saim: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun Yurtdışı Hizmet Borçlanması Hakkında 29.09.2010 Tarihli Kararının İncelenmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/2, S.29, 311-323; aynı yazar, SGK Hizmet Borçlanması, 121-122; aynı yönde bir başka karar ve incelemesi için bkz. Yarg. HGK. 13.07.2011, 21–392/508, *Akın*, Levent: Yurtdışındaki Sigortalılığın Emeklilik Koşullarına Etkisi, Çimento İşv. D., 2012 Mart, 50 vd.; Yurtdışında çalışmaya başlama tarihinin sigortalılık başlangıcı sayılıp sayılmayacağına ilişkin kararlar için bkz. *Yılmaz*, Seçilmiş Kararlar (2014-2015), 1038 vd.; ayrıca bkz. *Ertürk*, 2016 Yılı Kararları, 807 vd.

243 Yarg. 10. HD., 03.11.2016, E. 2015/21009, K. 2016/13363; Yarg. 10. HD., 03.11.2016, E. 2015/17413, K. 2016/13354; Yarg., 28.01.2016, E. 2015/24410, K. 2016/1028, kararlar için bkz. *Ertürk,* 2016 Yılı Kararları, 809-813.

244 Yarg. 21. HD., 15.4.2019, E. 2019/1579, K. 2019/2937, (www.kazanci.com).

245 YHGK., 06.04.2016, E. 2015/21-76 K. 2016/482, 06.04.2016, (www.kazanci.com).

246 2019 yılında 7186 sayılı Kanunda değiştirilmeden önce sigortalının Türkiye'de sigortalılığı varsa borçlanma talep tarihindeki en son sigortalılık haline, sigortalılığı yoksa m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı sayılma esası kabul edilmekteydi.

lı Kanunun 41. 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 (m. 5/6)[247].

Öte yandan 7186 sayılı Kanunla 3201 sayılı Kanunda önemli değişiklikler yapıldığı için bu değişikliklerin önceki işlemlere etkisi de düzenlenmiştir. Buna göre, kısmi aylık bağlanmış olanlar dahil olmak üzere bu maddenin yürürlük tarihi olan 1.8.2019 tarihinden önce yurt dışında geçen sürelerini borçlanma talebinde bulunanlardan tahakkuk ettirilen borçlarını yasal süresi içinde ödeyenlerin, sigortalılık sürelerinin hangi statüde değerlendirileceğinin ve tahakkuk ettirilecek borç tutarının tespitinde önceki hükümler esas alınır (geç. m. 9).

ıı) Aylık bağlanması, aylığın durdurulması, kesilmesi ve yeniden bağlanması

Borçlanma sonucu birleştirilen hizmet ve prim günü ve yaş koşulu elveriyorsa sigortalıya aylık bağlanır. Bunun için, yukarıda da belirtildiği gibi yurda kesin dönüş yapılmış olması[248] ve tahakkuk ettirilen borcun tamamının ödenmiş olması gerekir (m. 6/1).

Aylık, yazılı talepte bulunulan tarihi izleyen aybaşından başlar (m. 6/2). Yargıtay 21. Hukuk Dairesine göre, sigortalıya yurtiçi çalışmalarından dolayı zaten aylık bağlanmışsa yurtdışı hizmet borçlanmasından dolayı ikinci bir aylık bağlanması söz konusu olmaz[249].

Aylık bağlanma talebinde bulunanlardan, şekli ve içeriği Kurumca belirlenecek beyan ve taahhüt belgesi ile çalıştığı işyerinden ayrıldığını ve işsizlik ve hastalık sosyal sigorta ödeneklerini almadığını gösterir güncel tarihli hizmet belgesi alınır. Her takvim yılı içerisinde 6 aydan daha uzun süre yurtdışında bulunmuş olanlar, Kuruma, yurtdışında çalışmadıklarını ve işsizlik ile hastalık sosyal sigorta ödenekleri almadıklarını gösterir güncel tarihli hizmet belgesi vermek zorundadır. Bu belgeyi vermeyenlerin aylıkları söz konusu belgenin verilmesine kadar durdurulur.

Kurumca gerekli görülen zaman ve hallerde aylık alanların aylık alma şartlarının devam edip etmediği, örn. yurda kesin dönüş yapıp yapmadığı,

---

247 Bu hüküm 2019 yılında 7186 sayılı Kanunla maddeye eklenmiştir. Bu değişiklikten önce yazılmış ve borçlanılan sürelerin bağlanacak aylığa etkisi ve Kurum uygulaması ile ilgili olarak ayrıntılı değerlendirme için bkz. *Çopuroğlu*, Yurt Dışı Hizmet Borçlanması, 96 vd. Yapılan yasal düzenleme çerçevesindeki örnekler için bkz. 2019/16 ve ardından 2019/21 sayılı Genelgeler.

248 Daha önce de belirtildiği gibi Anayasa Mahkemesi, 12.12.2002 tarihli kararında, 6. maddedeki "kesin dönüş" koşulunu iptal etmemiştir (bkz. RG., 25.4.2003, 25089).

249 Yarg. 21. HD., 03.12.2007, E. 2007/162, K. 2007/21687, İBD, C. 83, S.2009/3, 1668.

yaşayıp yaşamadığı vs. konusunda re'sen araştırma yapılabilir[250]. Aylık alma şartlarını yitirdikleri tespit edilenlere yersiz olarak yapılan ödemeler ilgili hükümlere göre tahsil edilir.

Aylık bağlananlardan tekrar yurt dışında yabancı ülke mevzuatına tabi çalışanlar, ikamete dayalı bir sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneği alanların aylıkları, tekrar çalışmaya başladıkları veya ikamete dayalı bir ödenek almaya başladıkları tarihten itibaren kesilir[251]. Ancak Kanuna 2020 yılında 7247 sayılı Kanunla eklenen[252] bir hükme göre, yurt dışında zorunlu sigortalılığa tabi olsalar dahi kısa süreli çalışma olarak adlandırılan işlerde çalışanların aylıkları bu madde kapsamında değerlendirilmez ve kesilmez. Bu maddede geçen kısa süreli çalışmaya tabi işler yönetmelik ile belirlenir (m. 6/C).

Yurtdışı Borçlanma Yönetmeliğine göre kısa süreli çalışmaya tabi işler, yurtdışında zorunlu sigortalılığa tabi olsalar dahi, Ülkemiz dış temsilcilikleri̇nce veya sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülke sigorta kurumlarınca düzenlenmiş hizmet belgesinde kayıtlı olan ve ilgili ülke mevzuatına göre elde edilen kazanç üzerinden çalışandan zorunlu sigorta prim kesintisi yapılmadığı bildirilen süreleri ifade eder (m. 4/1, k).

Kısa süreli çalışmaya ilişkin olarak Kurumca 2020/51 sayılı Genelge de çıkarılmış ve bazı hususlar bu Genelgede açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre, kısa süreli çalışmaya tabi işler Almanya hizmet belgelerinde, geringfügige versicherungsfreie beschäftigung (sigortadan muaf kısa süreli çalışma), İsviçre hizmet belgelerinde ise 4 kodlu hizmet olarak gösterilmektedir. Dolayısıyla bu işlerde çalışma aylığın kesilme sebebi olmayacaktır.

Yine Genelgeye göre, 3201 sayılı Kanuna göre borçlandığı hizmetler esas alınarak aylık bağlananlardan, aylık başlangıç tarihi itibariyle yurt dışında kısa süreli çalışmasının bulunduğu ve tespit tarihi itibariyle de bu çalışmanın devam ettiği 26/6/2020 tarihinden önce tespit edilerek aylıkları iptal edilenlere yeniden aylık bağlanabilmesi için yazılı başvuru şartı aranacaktır. Başvuru tarihi itibariyle aylık bağlanması için aranan şartların yerine gelmiş olması halinde başvurularını takip eden aybaşından itibaren yeniden aylık bağlanacaktır.

3201 sayılı Kanundan yararlanarak kendisine aylık bağlananlardan Türkiye'de sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar hakkında ise 2010 yılında

---

250 Sosyal Güvenlik Kuruluşları aylık bağlananların 6 aydan daha uzun süre ile yurtdışında bulunup bulunmadıklarını her takvim yılını izleyen 3 ay içinde re'sen denetler (Yurtdışı Borçlanma Yön. m. 11).

251 Bu konuda açıklamalar için bkz. 2011/48 sayılı Genelge, 6.

252 RG., 26.06.2020, 31167.

5997 sayılı Kanunla yapılan değişiklik uyarıca sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışmaya ilişkin hükümler uygulanır. Bir diğer deyişle yurt içinde çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez, bu durumda olanlar sosyal güvenlik destek primi ödeyerek hem çalışıp hem de aylıklarını alabilirler.

Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre, 5997 sayılı Kanunun, yürürlüğü öncesine ilişkin uyuşmazlıklara uygulanmasına olanak bulunmamaktadır[253].

Yurtiçinde veya yurtdışında çalışması sona erenlerin veya ikamete dayalı bir ödenek alanlardan ödenekleri sona erenlerin, aylıklarının tekrar ödenmesi için yazılı talepte bulunmaları halinde, talep tarihini izleyen aybaşından itibaren aylıkları tekrar ödenmeye başlanır (m. 6/4).

ii) Kısmi aylıkların tam aylığa çevrilmesi

Sosyal güvenlik sözleşmeleri uygulanmak suretiyle kendilerine sosyal güvenlik kanunlarına göre kısmi aylık bağlanmış olanlar ile bağlanacak olanlar, diledikleri takdirde yurtdışında geçen ve tam aylık almak için yeterli gün sayısını veya hizmet cetvelindeki gün sayılarının tamamını borçlanabilir.

jj) Transfer edilen primlerin iadesi

Türk vatandaşları hesabına yabancı ülkelerdeki sosyal güvenlik kurumlarına yatırılmış bulunan primlerin, ülkelerarası anlaşmalarla Türkiye'ye transferlerinin sağlanması halinde; transfer olunan primlere ilişkin sürelerin tamamını bu Kanuna göre borçlanarak, tahakkuk ettirilen borcunu da ödemiş olanlara, transfer olunan primlerin tamamı; transfer olunan primlere ilişkin sürelerin bir kısmını bu Kanuna göre borçlanarak tahakkuk ettirilen borcunu da ödemiş olanlara, transfer olunan primlerin borçlandıkları süreye isabet eden orandaki miktarı, transfer tarihindeki cari kur üzerinden Türk Lirası karşılığı olarak ilgili sosyal güvenlik kuruluşunca sigortalıya, hak sahiplerine veya mirasçılarına iade edilir (3201 s. K. m. 10; Yurtdışı Borçlanma Yön. m. 17).

Yargıtay bir kararında prim iadesine değinerek, transfer edilen primlerin yaşlılık aylığı için gerekli olan kısmının Kuruma kalacağını, bunu aşan kısmının ise sigortalıya iade edileceğini belirtmiştir[254].

---

253 YHGK, 12.2.2019, E. 2015/21-1630, K. 2019/137, (www.kazanci.com)

254 Yarg. 10. HD., 17.12.1987, 5745/7202, *Okur,* 1987 Yılı Kararları, 330; Yarg. 10. HD., 29.6.1992, 13092/7486 kararında (YKD, Ocak 1993, 45-48).

c) Fiili hizmet süresi zammı

aa) Genel olarak

Sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını etkileyen nedenlerden biri de fiili hizmet süresi zammıdır[255]. Kanunkoyucu, bazı yıpratıcı işlerde çalışanların fiili hizmet sürelerinin, eklenecek itibari hizmet süreleri[256] ile artırılmasını öngörmüş, böylece bunların daha erken yaşlılık aylığına hak kazanmalarına olanak sağlamak istemiştir[257]. Zira öyle bazı işler vardır ki, bu işlerde çalışanların hem çalışma yaşamları hem de sağlıkları bu işten dolayı olumsuz etkilenmektedir[258].

Bu iş ve işyerleri 40. maddede düzenlenmiştir. Dolayısıyla fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmek için öncelikle Kanunda sayılan iş ya da işyerlerinde çalışmak gerekir. Ancak Kanuna göre bu da yeterli olmayıp, sigortalının bu işlerde fiilen çalışması ve söz konusu işlerin risklerine maruz kalması gerekir (m. 40/1). Bunun sonucunda eylemli çalışmanın olmadığı günler için fiili hizmet süresi zammından yararlanılmaz.

Buna karşılık yeraltı işlerinde çalışanların, fiili hizmet süresi zammından yararlandırılacakları dönem içinde kalan; yıllık ücretli izin, sıhhi 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 kalması şartı aranmaz (6552 s.'lı K.la ek cümle).

---

255 506 sayılı Kanunda konu "itibari hizmet süresi" adı ile yer altı maden işyerlerinde çalışanlar (m. 60) ve ağır, riskli ve sağlığa zararlı işler, örn. zehirli, boğucu, yakıcı, öldürücü ve patlayıcı gaz, asit boya işleriyle gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren işler, basın mesleğinde çalışanlar, gemilerde çalışanlar gibi daha sınırlı işler için (Ek m. 5) öngörülmüştü. İtibari hizmet süresi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Sözer*, Ali Nazım: İtibari Hizmet Müessesesi ve İtibari Hizmetle İlgili Bazı Uygulama Sorunları, Çimento İşv. D., Mayıs 1998, 4 vd.; *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 479-481.

256 Yargıtaya göre 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununda öngörülen fiili hizmet zammı bir tür itibari hizmet sayıldığından, sigortalılık süresine eklenmesi gerekir (10. HD., 26.11.1998, 842/8396, YKD, Nisan 1999, 486).

257 *Sözer* "İtibari Hizmet", 6; *Başterzi*, Fatma: Yaşlılık Sigortası, Ankara 2006, 233 vd.; *Aslı*, Utkan: Kimler "İtibari Hizmetten" Yararlanacak?, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Eylül 2007, 127 vd.; *Caniklioğlu*, Nurşen: İtibari Hizmet Süresine İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararı ve Yaşanan Gelişmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2007, 127; *Ergin*, Hediye: 5510 Sayılı Kanun'da Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması, Sicil Dergisi, Yıl: 4, S. 15, Eylül 2009, 183; *Çavuş* Ö. Hakan: Sosyal Güvenlik Sisteminde Fiili (İtibari) Hizmet Süresi Zammı Düzenlemeleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları, Çalışma ve Toplum, 2015/1, 114; *Özkaraca*, Zamanaşımı, 18.

258 OECD ülkelerindeki fiili hizmet süresine ilişkin düzenlemeler için bkz. *Çavuş*, Fiili (İtibari) Hizmet Süresi, 115-117.

Fiili hizmet süresi zammından yararlanacak olanlar Kanunda sınırlı sayı ilkesine tabi olarak belirlenmiştir. Bunların dışındakiler anılan süreden yararlanmazlar[259]. Bunun gibi, fiili hizmet süresi zammı malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları açısından dikkate alındığı için kısa vadeli sigorta kollarına tabi çalışanlarla sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar fiili hizmet süresi zammından yararlanamazlar (2013/11 sayılı Genelge, 182).

5510 sayılı Kanunda fiili hizmet süresi kapsamına giren işler ve işyerlerini önceki düzenlemeden tamamen bağımsız bir biçimde tespit edilmiştir. Bu bağlamda, 506 sayılı Kanunun Ek 5. maddesinde sayılan işlerin pek çoğuna yeni düzenlemede yer verilmemiş, söz konusu kişilerin geçmiş dönemde kazanılan bazı hakları geç. 7. maddeyle güvence altına alınmıştır. Yapılan düzenlemeyle söz konusu kişilere, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar geçen süreler için orantısal olarak itibari hizmet süresi hakkı tanınmıştır.

Kanun koyucunun daha kapsamlı bir düzenleme yapmasının temelinde Anayasa Mahkemesinin Ek m. 5/4 bendinde yer alan "azotlu gübre ve şeker sanayii" ibaresini, eşitliğe aykırı olduğu gerekçesi ile iptal etmesi de[260],[261] etkili olmuştur kanaatindeyiz.

5434 sayılı Kanunda da, fiili hizmet müddeti zammı düzenlenmiş olup[262], bu zam hem aylığa hak kazanmak için beklenmesi gereken sürenin hem de aylıkların hesabında dikkate alınmakta ve ikramiye tahakkukunda değerlendirilmekteydi. Kanun 35. maddesinde ise, aylık bağlamada, kesenek iadesinde ve toptan ödemelerde fiili hizmet sürelerine eklenecek itibari hizmet sürelerine yer vermişti. Buna göre, bazı özel durumlarda geçirilen sürelerin bir katı itibari hizmet süresi olarak bu iştirakçilerin fiili hizmet süresine eklenmekteydi (m. 36). İtibari hizmet müddeti kanunda harp ve çatışmaya bağlı olarak, ayrıca uçucu ve dalıcı personel için öngörülmüştü (m. 37)[263]. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi üzerine bazı geçici maddelerle, kural olarak, bu kapsamdaki kişilerin hakları korunmuş ve 5434 sayılı Kanun hükümleri uyarınca işlem yapılacağı belirtilmiştir (geç. m. 4/8; geç. m. 7/8).

bb) Fiili hizmet süresi zammı kapsamına giren işler ve işyerleri

Fiili hizmet süresi zammına tabi işler başlangıçta onbeş kategori olarak

---

259 YHGK, 29.1.1997, 10-788/18, Tüba/İİÇB-7.9.1998.

260 AYM, 4.10.2006, 157/97 (RG., 27.03.2007, 26475). Anayasa Mahkemesi, itiraz konusu Yasa kuralını eşitlik ilkesine aykırı bularak söz konusu hükmü, oyçokluğuyla iptal etmiştir; Oysa daha önce 3395 sayılı Kanunun itibari hizmet süresi ile ilgili II, III ve IV. fıkralarının Anayasanın 2 ve 10. maddelerine aykırılığı nedeniyle iptali için Anayasa Mahkemesine başvurulmuş, ancak Anayasa Mahkemesi 1989 tarihli bir kararıyla, bu düzenlemelerin Anayasaya aykırı olmadığına karar vermişti (2.5.1989, 51/18 s.'lı karar, RG., 4.1.1990, 20392). Karar ve incelemesi için bkz. *Araslı*, Kimler İtibari Hizmetten Yararlanacak, 127 vd.

261 Bu konuda bkz., 506 sayılı Kanunun Ek 5. maddesinin IV Numaralı Bendinin Uygulanması Hakkında Tebliğ, (RG., 18.8.2007, 26617) ve bu Tebliğde Değişiklik Yapılması Hakkında Tebliğ (RG., 26.09.2007, 26655).

262 Ayrıntı için bkz. *Tezel* A./*Tezel* Ş., TC. Emekli Sandığı, 58 vd.

263 *Sözer,* İtibari hizmet, 13; ayrıca bkz. *Tezel* A./*Tezel* Ş., T.C. Emekli Sandığı, 66 vd.

belirlenmiş iken daha sonra yapılan eklemelerle fiili hizmet süresi zammı kapsamına giren işler 20 kategoriye[264] çıkarılmıştır (m. 40)[265, 266].

Kanuna göre, fiili hizmet süresi kapsamına giren işler ya da işyerleri şunlardır: kurşun ve arsenik işleri, cam fabrika ve atölyeleri, civa üretimi işleri sanayii, çimento fabrikaları, kok fabrikalarıyla termik santraller, alüminyum fabrikaları, demir ve çelik fabrikaları, döküm fabrikaları, asit üretimi yapan fabrika ve atölyeler, yeraltı işleri, radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işler, su altında veya su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler, Türk Silâhlı Kuvvetlerinde, Jandarma Genel Komutanlığında ve Sahil Güvenlik Komutanlığında[267], itfaiye veya yangın söndürme işleri, basın ve gazetecilik mesleğinde çalışma[268], Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu'nda basın kartı sahibi olarak çalışma[269], Türkiye Büyük Millet Mec-

---

264 Anılan kategorilere, 2013 tarih ve 6385 sayılı Kanunla üç, 2016 tarih ve 694 sayılı KHK ile bir ve ardından da 2018 tarih ve 7146 sayılı Kanunla bir iş/işyeri daha eklenmiştir.

265 Bu madde 16.6.2010 tarih ve 5997 sayılı Kanunla değiştirilmiştir (RG., 19.06.2010, 27616).

266 Bu düzenlemelerin eşitlik ilkesi açısından değerlendirmesi için bkz. *Mutlay*, 464 vd.

267 Bu bentte sadece "Türk Silahlı Kuvvetlerinde" ifadesine yer verilmekte iken; 690 sayılı KHK'nın 37. maddesiyle bende "Jandarma Genel Komutanlığında ve Sahil Güvenlik Komutanlığında" ibareleri eklenmiş; daha sonra söz konusu düzenleme 7077 sayılı Kanunla aynen kabul edilerek kanunlaşmıştır.

268 Daha önce bu bent uyarınca itibari hizmet süresinden yararlanabilmek için "Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle" çalışmak gerekmekteydi. Söz konusu kuralın Anayasaya aykırı olduğu iddiasıyla dava açılmış, AYM de bu bendi, "Kuralla fiilî hizmet zammından yararlanacak basın kartı sahibi olanların tespiti Basın Kartı Yönetmeliği'ne bırakılmıştır. Böylece basın kartı sahibi olmak için gerekli şartlar ve dolayısıyla fiilî hizmet zammının uygulanacağı basın ve gazetecilik mesleğinde çalışanların belirlenmesinde temel esaslar ve ilkeler kanunla düzenlenmeyerek bu konudaki düzenleme yetkisi yönetmelik aracılığıyla bütünüyle yürütme organına verilmiştir. Basın ve gazetecilik mesleğinde fiilen çalışanların fiilî hizmet zammından yararlanmaları için kuralda olduğu gibi Basın Kartı Yönetmeliği'ne göre basın kartı sahibi olmaları şartının öngörülmesi yeterli değildir. Kanunilik ölçütünün gerçekleşmesi için sosyal güvenlik hakkının sınırlanmasına yol açan söz konusu düzenleme nedeniyle basın kartının niteliği ile ne şekilde verileceği konusunda ve bu kartın verileceği kişilerde aranacak şartları içeren temel ilkelerin anılan hakka keyfi bir şekilde müdahale edilmesini önleyecek şekilde kanunla açık bir şekilde ortaya konulması gerekir." gerekçesiyle AYM m. 13 ve 60'a aykırı bulmuş ve iptal etmiş, yeni düzenleme yapılması için de 9 aylık süre vermiştir (AYM, 25.12.2019, E. 2019/62, K. 2019/98, RG. 14.02.2020, 31039). Bunun üzerine 11.11.2020 tarih ve 7256 sayılı Kanunla, "Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle" çalışma kuralı "14 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle fiilen çalışanlar" biçiminde değiştirilmiştir.

269 *Basında ve gazetecilik mesleğinde çalışanlar,* Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu'nda basın kartı sahibi olarak çalışanlar ve Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri ile dışarıdan atanan bakanların fiili hizmet süresinden yararlanma hakları *2013 yılında ve 6385 sayılı Kanunla tanınmıştır.*

lisi üyeleri ile Cumhurbaşkanlığı[270], ceza infaz kurumları[271], insan sağlığına ilişkin işler.

Önemle belirtelim ki yukarıda sayılan işler ya da işyerlerinde çalışan herkes fiili hizmet süresi zammından yararlanamaz. Bu zamdan yararlanmak için sigortalının ayrıca *maddede ikinci sütunda sayılan işleri de yapıyor olması* gerekir. Örneğin, çimento fabrikasında, ilkel maddeleri kırma, ufalama, ezme, eleme ve karıştırma, otomatik fırınlarda pişirme işleri ile klinkeri öğütme, eleme, torba ve fıçılara koyma işlerinde (otomatik olarak tozun etrafa yayılmasını önleyici bir düzenleme yapılmadığı takdirde) çalışanlar bu zamdan yararlanma hakkına sahiptirler[272].

Bu düzenlemelerin de gösterdiği gibi, fiili hizmet süresi zammının uygulanabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi gerekir. Sigortalı hem Kanunda sayılan işyerlerinden birinde çalışmalı hem de bu işyerinde fiili hizmet süresi kapsamında olan bir işi yapmalıdır. Maddede sayılan işyerlerinde çalıştıkları halde, söz konusu işleri/görevleri yapmayan veya sayılan işleri/görevleri yaptıkları halde, söz konusu işyerlerinde çalışmayan sigortalıların işyeri ve iş koşulu şartı bir arada yerine gelmediğinden fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmaları mümkün değildir (2013/11 sayılı Genelge, 181).

Düzenleme bizce de isabetlidir. Böylece işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaları sosyal sigorta hükümleri ile de teşvik edilmiş olmaktadır[273].

Gerçekten işveren aldığı önlemlerle işten kaynaklanan ağır ve yıpratıcı etkiyi ortadan kaldırmışsa, bu gibi işlerde çalışan sigortalıların fiili hizmet süresi zammından yararlanmalarını gerektiren bir olumsuz durum da söz konusu olmamaktadır. Örneğin çimento fabrikalarında klinkeri öğütme, eleme, torba ve fıçılara koyma işlerinde çalışanlar kural olarak fiili hizmet süresi zammından yararlanırlarken, eğer iş "otomatik olarak tozun etrafa yayılmasını önleyici" bir sistemle yapılıyorsa, söz konusu işçiler bu hükümden yararlanamayacaklardır.

Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında

---

270 Maddede geçen "Cumhurbaşkanlığı" ibaresi 2018 yılında 703 sayılı KHK ile eklenmiştir.

271 Ceza infaz kurumları maddeye önce 693 sayılı KHK ile eklenmiş ardından bu değişiklik 7078 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanunla aynen kabul edilmiştir, RG., 08.03.2018, 30354 (Mük.).

272 Ayrıntılı bilgi için bkz. *Ergin*, 5510 Sayılı Kanun'da Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması, 184-186; *Çavuş*, Fiili (İtibari) Hizmet Süresi, 127 vd.

273 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. *Başterzi*, Süleyman: Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliğini Koruyucu Düzenlemeler, 95 vd.; ayrıca bkz. *Çavuş*, Fiili (İtibari) Hizmet Süresi, 147.

Yönetmeliğe[274] göre de, işyerinin ve yapılan işin olumsuz etkilerinin söz konusu olmadığı[275] kontrol, denetim ve idareciliğin gerektirdiği gözlem ve benzeri amaçlarla kısa süreli çalışmalar, bu işlerin fiilen yapılmayıp işin yönetim görevinin yapılması ile maddede belirtilen işleri yapmakla birlikte işin otomasyonla yapılması, ileri teknolojilerin kullanılması gibi sebeplerle riskin ve zararlı faktörlerin etkilerinin ortadan kalktığı durumlarda sigortalılar fiili hizmet süresi zammı uygulamasından yararlandırılmaz (Fiili Hizmet Yön. m. 5/5; 2013/11 sayılı Genelge, 181).

Bunun gibi, sigortalıların ücretsiz izinde geçen süreleri ile (13) ve (14) numaralı sıralarda belirtilen sigortalılar hariç olmak üzere, söz konusu maddede belirtilen işlerde fiilen çalışılmayan ücretli izin, sıhhi izin, yıllık izin, eğitim ve kurs süreleri ile resmi tatil günleri fiili hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilmez (m. 40/1; Fiili Hizmet Yön. m. 9/7)[276].

Fiili hizmet süresi zammı kapsamına giren bir işyerinde ve işte çalışmadığı halde, söz konusu işyerleri ve işler kapsamında gösterilmek suretiyle fiili hizmet süresi zammından yararlandığı tespit edilenlerin bu süreleri iptal edilir (Fiili Hizmet Yön. m. 5/6). Yargıtay da, 506 sayılı Kanun döneminde de fiili hizmet süresi zammı kapsamında olan dalgıçlarla ilgili olarak, dalgıçların denizde kalınan süre ile sınırlı olarak değil, dalgıç unvanı ile istihdam edilip bu işte fiilen çalıştırıldığı sürece Ek m. 5'ten yararlanılması gerekeceğine hükmetmişti[277]. Bu karar bugün için de geçerliliğini muhafaza etmektedir.

Öte yandan bazen sigortalılar işyerindeki çalışmalarının tamamını -günün ya da haftanın bir kısmını- fiili hizmet süresi zammına tabi şekilde çalışarak geçirmeyebilirler. Yönetmeliğe göre, günlük çalışma süresinin bir bölümünde fiili hizmet süresi zammı kapsamındaki işlerde çalışan sigortalılar, ay içinde bu nitelikteki işlerde geçen çalışma saatleri toplamının günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunacak gün üzerinden bildirilir (Fiili Hizmet Yön. m. 8/2; 2013/11 sayılı Genelge 183).

---

274 RG., 27.9.2008, 27010.

275 Araç şoförünün itibari hizmet süresi talebinin reddine ilişkin olarak bkz. YHGK, 30.01.2008, E. 2008/10-44, K. 2008/49; İBD, C. 83, S.2009/2, 931-932. Karar ve değerlendirmesi için bkz. *Güzel*, 2008, Yılı Kararları, 351-355.

276 Konuyla ilgili Genelge hükmüne göre de, Yasama organı üyeleri ile dışarıdan atanan bakanlar hariç, fiili hizmet süresi zammı kapsamında olan işyerlerinde çalışan sigortalıların çalışılan ayın bazı günlerinde kapsam dışı işlerde geçen süreleri ile kapsamda olan işlerde fiilen çalışmayarak risklerine maruz kalmadıkları 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda belirtilen tatil günleri ile yıllık izin, ücretsiz izin, ücretli izin, sıhhi izin ve eğitim kurs süreleri Kanunun 40. maddesi kapsamında değerlendirilmeyecektir. Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet ve Milli İstihbarat Teşkilatında fiili hizmet süresi zammı kapsamında çalışan sigortalıların ise ücretsiz izin süreleri dışındaki diğer süreleri 40. madde kapsamında değerlendirilecektir. (2013/11 sayılı Genelge, 181); Öğretide *Aslanköylü* de bu iki kategori için fiilen işin riskine maruz kalma koşulunun olmadığını belirtmektedir, 2009 Bası, 950.

277 Yarg. 10. HD., 02.03.2006, 11756/2126, Legal 2007/13, 381-382.

Fiili hizmet süresi zammının uygulanması için, bunu gerektiren çalışmaların Türkiye'de geçirilmiş olması gerekmez. Yurtdışındaki çalışmalar için de itibari hizmet süresi tanınması gerekir[278]. 506 sayılı Kanun döneminde Yargıtay da bu sonucu benimsemiştir. Bu karar bugün için de geçerliliğini muhafaza etmektedir[279].

cc) Fiili hizmet süresi zammının hüküm ve sonuçları

Fiili hizmet süresi zammına tabi iş ve işyerlerinde, iş sözleşmesi ile çalışan ya da devlet memuru olan sigortalıların prim ödeme gün sayılarına, bu işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılarında gösterilen gün sayıları, fiili hizmet süresi zammı olarak eklenir. 360 günden eksik sürelere ait fiili hizmet süresi zammı, 360 gün için eklenen fiili hizmet süresi ile orantılı olarak belirlenir (m. 40/1). Kanunun bu açık düzenlemesi karşısında fiili hizmet süresi zammından m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olanlar yararlanamazlar.

Kanunda fiili hizmet süresi yurt zammına tabi iş ve işyerleri, prim ödeme gün sayısına ilave edilecek gün sayısı, 60, 90 ve 180 gün olmak üzere, üç kategoriye ayrılmıştır. Sigortalının her 360 günlük prim sayısına, çalıştığı iş veya işyeri dikkate alınarak, 60, 90 ya da 180 gün ilave edilecektir[280].

Örneğin, cam fabrikası işyerinde 1500 gün çalışan sigortalının fiili hizmet süresi 1500 x 60 / 360 = 250 gün; demir çelik fabrikasında 1400 gün çalışması bulunan sigortalının fiili hizmet süresi 1400 x 90 / 360 = 350 gün; maden ocağında 1300 gün çalışması olan sigortalının fiili hizmet süresi 1300 x 180 / 360= 650 gün olacaktır[281]. Yaptıkları iş nedeniyle Yönetmeliğin 5. maddesinin birinci fıkrasında yer alan tabloda belirtilen işyeri ve işlerden aynı anda birden fazlasına tabi olan sigortalılara en yükseğine göre fiili hizmet süresi zammı verilir (m. 40/2; Fiili Hizmet Yön., m. 9/5).

---

278 Aynı yönde *Kayırgan*, Yaşlılık Sigortası, 130.

279 Yarg. 10. HD., 10.5.1983, 1909/2488, YKD, Aralık, 1983, 1768-1770. Karara göre, "itibari hizmet zammının verilişindeki amaç, özendirme düşüncesiyle birlikte, bu gibi yerlerde çalışanların her an ölüm tehlikesiyle karşı karşıya bulunmalarına, bedence veya ruhça arızaya uğrama olasılığının yüksek oluşuna ve benzeri nedenlere dayanmaktadır. Gerçekten, Belçika'da aynı nitelikteki işyerlerinde çalışan sigortalara da bu hakkın tanınması yerindedir. Karara konu olay, Türkiye ile arasında Sosyal Güvenlik Sözleşmesi olan bir ülkede geçmiş ve kararda gerekçeler arasında bu da anılmıştır. Ancak arada Sosyal Güvenlik Sözleşmesi olmasaydı da aynı sonuca ulaşabileceğini sanıyoruz. Buna karşılık Yargıtay maden yeraltı çalışmalarına ilişkin olarak yurt dışında geçirilen süreleri, tamamlanması gereken prim ödeme gün sayısı bakımından indirim sebebi saymamıştır, bu konuda bkz.§ 16, II, A, 3, a.

280 Oysa gerek 506 gerekse 5434 sayılı kanunlarda 90 ve 180 gün bulunmaktaydı. 5510 sayılı Kanun bu süreye ek olarak bir de 60 günlük bir süre daha öngörmüştür.

281 2013/11 sayılı Genelge, 268.

Fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmek için ölüm ve maluliyet halleri hariç yer altı maden işlerinde çalışan sigortalıların en az 1800 gün, diğerleri için ise en az 3600 gün belirtilen işyeri ve işlerde çalışmış olmak şarttır (6385 s.lı K.la değ. m. 40/4). Bu koşula sahip sigortalının fiili hizmet süresi zammı, Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet ve polis mesleği ve Mili İstihbarat Teşkilatında çalışanlar için sekiz, diğer sigortalılar için beş yılı geçmemek üzere uzun vadeli sigorta kolları uygulamasında prim ödeme gün sayısına eklenir. Ayrıca bu sürelerin, üç yılı geçmemek üzere; yasama organı üyeleri, cumhurbaşkanı yardımcıları ile bakanlar için tamamı diğerleri için yarısı emeklilik yaş hadlerinden indirilir (m. 40/3). Ancak yeraltı işlerinde çalışan sigortalılar için bu fıkradaki süre sınırı uygulanmaz (m. 41/3)[282]. Dolayısıyla bu hüküm uyarınca yeraltı işlerinde çalışan sigortalılar açısından yaş haddinden indirim konusunda azami bir sınır bulunmamaktadır[283].

5510 sayılı Kanunda, fiili hizmet süresi zammının sigortalının prim ödeme gün sayısına ekleneceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla bu süre sigortalılık süresine eklenemez[284].

dd) m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanlara ilişkin özel hükümler

5510 sayılı Kanunda yukarıda belirtilen fiili hizmet süresi zammı dışında, savaş ya da çatışma hali ile uçucu ve dalıcı personele ilişkin olmak

---

[282] Ekleyelim ki, 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak 25.8.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanuna eklenen Ek 39. madde hükmü uyarınca, SSK. Ek 5. maddeye göre sigortalılık süresine ilave edilen itibari hizmet süreleri, beş yıldan çok olmamak üzere, SSK. m. 60 ve geç. m. 81'deki yaş hadlerinden indirilecektir. Öte yandan İtibari hizmet sürelerinin yaş hadlerinden indirilmesini öngören bu değişiklik için, sınırlama getirerek kazanılmış hakları zedelediği gerekçesiyle açılan iptal davası Anayasa Mahkemesi tarafından "5 yılı aşan süreler yaş haddinden indirilmemekle beraber, emeklilikte bağlanacak olan aylıklarda gözetileceğinden herhangi bir hak kaybı olmayacaktır. Bu nedenle kural Anayasa'nın hukuk devleti ilkesine aykırı değildir" denilerek, reddedilmiştir, bkz. AYM, 23.2.2001, 99/42, 2001/41 (RG., 23.11.2001, s. 116).

[283] *Sözer*, Sosyal Sigortalar Hukuku, 418; *Kayırgan*, Yaşlılık Sigortası, 124.

[284] Fiili hizmet süresi zammının hem sigortalılık hem de prim ödeme gün sayısına etki edip etmeyeceği 506 sayılı Kanun döneminde tartışmalıydı. Yargıtay daireleri ile (10. HD ve 21. HD) Yarg. HGK.'nun zaman zaman farklı kararlar vermesi üzerine, 18.2.2000 tarihli İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu kararı ile bu kararlar birleştirilmiştir. Büyük Genel Kurul, bu sürelerin prim ödeme gün sayısına eklenmesine imkân olmadığı sonucuna varmıştı. YİBK, 18.2.2000, 1997/1, 2000/1, İşveren, Mayıs 2000, 15-17; YİBGK kararının bugün için uygulanma kabiliyeti kalmamıştır. İçtihadı Birleştirme Kararına ilişkin değerlendirme için bkz., *Tuncay*, 2000 Yılı Kararları, 41 vd. Bu konuda diğer kararlar ve ayrıntı için bkz. *Güzel,* 1999 Yılı Kararları, 17; 506 sayılı Kanun döneminde fiilen çalışılmayan sürelerin itibari hizmetten sayılıp sayılmayacağı konusunda bkz. Yarg. 10. HD., 27.4.2001, 2609/3298 (YKD, Mart 2002, 386-388).

üzere, "itibari hizmet süresi" adı ile ayrı bir varsayımsal süreye daha yer verilmiştir (m. 49). Belirtelim ki, itibari hizmet süresi, 5510 sayılı Kanuna göre bağlanacak aylıklar ve yapılacak toptan ödemelere hak kazanmak gerekli prim gün sayısı, yaş ve emeklilik ikramiyesinin hesabında nazara alınmaz (m. 49/1). Bu sürelerden yararlanabilmek için öncelikle genel kurala göre aylığa ya da toptan ödemeye hak kazanmak gerekir.

Sigortalıların aşağıda belirtilen görevlerde geçen zamlar hariç, fiili hizmet sürelerinin her yılı için; subay (yedek subay dahil), astsubay (yedek astsubay dâhil), uzman jandarma ve uzman erbaşlardan ve sözleşmeli erbaş ve erlerden;

1) harbi doğuran genel ve kısmi seferberliğe katılanların, harbin ilanından seferberliğin bitim tarihine;

2) seferberliği gerektiren iç tedip hareketlerine fiilen katılan birliklerde görevli olanların, çarpışmaların başlangıcından seferberliğin sona erdiği tarihe;

3) harp veya seferberlik ilan edilmeden,

Anayasanın 92. maddesi veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler uyarınca, yabancı ülkelere gönderilen Türk Silahlı 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 dâhil fiili hizmet sürelerinin, her yılı için altı ay itibari hizmet süresi olarak eklenir (7077 s.'lı K.la değ. m. 49/1, a, 1,2,3).

Yukarıda belirtilen hareketlere sivil görevli, er veya erbaş olarak katılanlar için de itibari hizmet süresi hesaplanır[285].

Yukarıda belirtilen tüm durumlarda eklenecek itibari hizmet sürelerinin toplamı ise, üç yıldan fazla olamaz (m. 49/1).

Öte yandan itibari hizmet süresi yukarıda belirtilen durumlarla sınırlı değildir. Kamu idarelerinde pilot olan ve olmayan uçucu, denizaltıcı, dalgıç, kurbağa adam ve paraşütçülerin bu görevlerde geçirdikleri fiili hizmet sürelerinin her yılı için üç ay itibari hizmet süresi eklenir. Belirtelim ki, sigortalı bu süreler zarfında aynı zamanda m. 49/1, (a), (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde gösterilen durumda ise, o süreler için öngörülen itibari hizmet süresi zamlarından ayrıca yararlanır (m. 49/2).

Her yıl sonunda, sigortalının fiili hizmet süresine bu maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri ile ikinci fıkrası hükümleri uyarınca eklenen itibari hizmet süresinin her otuz

---

285 Kanuna göre, yukarıda belirtilen hareketlere sivil görevli, er veya erbaş olarak katılanlar, bu durumlarda geçen fiili hizmet sürelerinin veya bu tarihlerden sonra devam eden tutsaklık sürelerinin her yılı için altı ay itibari hizmet süresinden yararlanırlar (m. 49/1, b) Bu konuda ayrıca bkz. m. 49/1, c).

günü için, yılın son ayında sigortalı adına ödenen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasına ait sigortalı ve işveren prim toplamı kadar ayrıca itibari hizmet süresi primi işverenden tahsil edilir. Süresinde yatırılmayan tutarlar için 89. madde hükümleri uygulanır (m. 49/son).

C. YAŞLILIK AYLIĞININ HESAPLANMASI

1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanuna göre, m. 4/1, (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar ile (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 (m. 29/1). Dolayısıyla sigortalının yaşlılık aylığı hesaplanırken önce yaşlılık aylığının hesabına esas ortalama aylık kazancının, ardından da aylık bağlama oranının belirlenmesi gerekir.

2. Ortalama Aylık Kazanç

5510 sayılı Kanun yaşlılık aylığının hesabında sigortalının ortalama aylık kazancını esas almaktadır[286]. Bunun nasıl belirleneceğini de 29. maddede göstermektedir. Buna göre, yaşlılık aylığının hesabında dikkate alınacak 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, itibari hizmet süresi ile fiili hizmet süresi zammı hariç toplam prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanan ortalama günlük kazancının otuz katıdır (m. 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

---

[286] İş sözleşmesi ile çalışanların yaşlılık aylıkları, 1999 yılında 4447 sayılı Kanunda değiştirilmeden önce, gösterge tespit tabloları, gösterge tablosu, üst gösterge tablosu ile memur maaş katsayısı esas alınarak hesaplanmaktaydı (SSK m. 61; Ek m. 23). 4447 sayılı Kanun ise, katsayı ve gösterge sistemi yerine, 1.1.2000 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, sigortalının ortalama yıllık kazancına ve bu kazancın *fiyat endeksi* ve *gayrisafi milli hasıla reel değişim oranına* göre güncelleştirilerek, aylık oranı ile çarpımı esasına dayalı yeni bir sistemi benimsemişti (m. 61/2). 1479 sayılı Bağ-Kur Kanununun aylık bağlama sisteminin temelini basamak gösterge rakamı ve memur maaş katsayısı oluşturmakta idi (m. 36). Ancak, 4447 sayılı Kanunla bu sistem, 1.1.2000 tarihinden geçerli olmak üzere değiştirilmişti (m. 36/I, 3). 5434 sayılı Kanunun sistemi ise daha farklı belirlenmişti. Buna göre, aylığın hesabında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 43. maddesindeki aylık bağlamaya esas gösterge tablosu kullanılmaktaydı.

ile sabit fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasıla gelişme hızının %30'unun toplamına (1) tam sayısının ilave edilmesi sonucunda bulunan değerdir (m. 3/1, 29)[287]. Güncelleme katsayısının hesabında, en son temel yıllı tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranı veya sabit fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasıla gelişme hızının eksi olduğu yıllarda eksi değerler sıfır olarak alınır (m. 3/2).

3. Yaşlılık Aylığı Oranı

5510 sayılı Kanuna göre, aylık bağlama oranı, sigortalının malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi geçen toplam prim ödeme gün sayısının her 360 günü için %2 olarak uygulanır[288]. Bu hesaplamada 360 günden eksik süreler orantılı olarak dikkate alınır. Ancak aylık bağlama oranı %90'ı geçemez (m. 29/3)[289]. Böylece her yıl için sabit bir oran belirlenmiş, sigortalılık süresinin ilk yılları için daha yüksek sonraki yıllar için daha düşük oran esasından vazgeçilmiştir. Daha da önemlisi yapılan değişiklikle, sigortalıların önceki kanunlara göre belirlenen aylık bağlama oranları düşürülmüştür[290].

Öte yandan, engellilere daha düşük prim ödeme gün sayısı ile aylık bağ-

---

287 Anayasa Mahkemesi, güncelleme katsayısının hesaplanmasında gayri safi yurt içi hâsıla artışının tamamı yerine yüzde otuzunun dikkate alınmasının Anayasa'ya aykırı olmadığına karar vermiştir, AYM., 30.03.2011, E. 2008/56, K.2011/58, RG., 28.12.2011, 28156.

288 4447 sayılı Kanunla değişik 506 sayılı Kanun m. 6/1 ile yaşlılık aylığının oranı, sigortalının prim ödeme gün sayısının ilk 3600 gününün her 360 günü için %3,5; sonraki 5400 günün her 360 günü için %2 ve daha sonraki her 360 gün için %1,5 oranlarının toplamı olarak belirlenmişti. Bu düzenleme sonucunda 25 yıl çalışan sigortalı %65 oranında aylığa hak kazanmaktaydı. Ancak, m. 60/(B), (C) ve (D) bentlerine göre aylığa hak kazananların aylık bağlama oranı %60'dan az olamamaktaydı. 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu da, 4447 sayılı Kanunla değiştirilerek 25 yıl sürekli prim ödeyen bir Bağ-Kur sigortalısına %65 oranında aylık bağlanmasını öngörmüştü. 5434 sayılı Kanun ise yukarıda belirtilenden tamamen farklı bir aylık bağlama oranını esas almaktaydı. Yaşlılık aylığı oranının hesabında, fiili hizmet zammı ve itibari hizmet süresi de dahil olmak üzere 25 yıllık hizmet süresi olana %75 oranında aylık bağlanmakta, bu oran 25 yıldan fazla her tam yıl için %1 artırılmakta, eksik her tam yıl için ise %1 eksiltilmekteydi (m. 41/b). Ancak 1.1.2000 tarihinden önce daha da farklı bir sistem bulunmaktaydı.

289 Aylık oranının %90'a ulaşabilmesi için 45 yıl aralıksız sigortalı olmak ve prim ödemek gerekmektedir, *Alper*, Sosyal Sigortalar, 9. Baskı, 334, dn. 240; *Üçışık*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 212.

290 5510 sayılı Kanuna göre, örneğin, 25 yıl çalışan ve 9000 gün prim ödeyen bir sigortalıya bağlanacak yaşlılık aylığı, ortalama aylık kazancının %50'si olacaktır. Oysa aynı dönem için 506 sayılı Kanunda %65 oranında aylık bağlanacaktı. 1999 yılından (1.1.2000) tarihinden önceki dönemdeki kurallara göre ise aylık bağlama oranı daha da yüksekti. Dolayısıyla her bir reformla sigortalıya bağlanacak yaşlılık aylığının oranı biraz daha düşürülmektedir ki, bu da zaten yetersiz olan yaşlılık aylıklarının daha da yetersiz hale gelmesi anlamı taşımaktadır. Bu konuda eleştiri için bkz. *Caniklioğlu*, Yaşlılık Sigortasının Yapılandırılmasının Esasları, 207 vd.; yaşlılık aylığının yetersizliği konusunda eleştiri için ayrıca bkz. *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 241; *Üçışık*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 211 vd.

lanacağı göz önünde tutularak yaşlılık aylığı oranının belirlenmesi daha farklı esaslara bağlanmıştır[291]. Ancak bu durumda da bağlanan aylığın oranının yüksek olduğundan söz etmek mümkün değildir.

Buna göre, prim ödeme gün sayısı 9000 günden az olanlar için, önce, %50'yi geçmemek üzere, çalışma gücü kayıp oranının 9000'le çarpımı sonucu bulunan rakamın %60'a bölünmesi suretiyle gün sayısı hesaplanır, ardından genel kurala göre aylık oranı tespit edilir. Örn. 6000 günü varken ve çalışma gücü %60 oranında kayıp olan kişiye bağlanacak aylık (6000 X %60= 3600 gün/360=10 x %2= %20)'dir.

Prim ödeme gün sayısı 9000 günden fazla olanlar için ise toplam prim ödeme gün sayısına göre aylık bağlama oranı belirlenir. Ancak, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için bu fıkrada geçen 9000 prim gün sayısı 7200 gün, %50 oranı da %40 olarak uygulanır (m. 29/4). Belirtelim ki, maddedeki hesaplama yöntemini anlamak oldukça zordur. Ayrıca, m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlar için 7200 günün esas alınması da bize isabetli gelmemektedir.

4. Yaşlılık Aylığının Hesabında Geçiş Hükümleri

Sosyal güvenlik sistemimizde reform adı altında yapılan köklü değişiklikler en fazla yaşlılık aylığının hesaplanmasına ilişkin hükümlerde etkisini göstermiştir. Gerçekten, her reform kanunu ile yaşlılık aylığının hesaplanma yönteminde önemli değişiklik yapılmıştır. Bu da anlaşılması zor bir yapının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Zira bu alanda bir değişiklik yaparken önceden beri süregelen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını dikkate almak bir zorunluluktur. Öngörülen yeni yöntemlerin aynen geçmişe etkili kılınması mümkün olmaz. Aksi halde yapılan değişiklik tartışmalı hale gelir. Bu açıdan "kazanılmış hak" ya da "beklenen hak" kavramı bu alanda yapılan değişikliklerin sınırını oluşturur.

İşte bu nedenle her bir reform kanunu konuya ilişkin olarak bir geçiş hükmü öngörmüş ve geçmiş dönemlerinin o dönemde yürürlükte olan kanun hükümlerine göre hesaplanması ilkesini benimsemiştir. Bunun sonucunda da, özellikle 1999 yılından önce sigortalı olup da halen çalışanların yaşlılık aylıklarının hesaplanmasında, üç farklı dönemin dikkate alınıp, üç farklı yöntemin kullanılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır[292]. Bu nedenle, yaşlılık aylığına hak

---

[291] Kanun tasarısında bu konuda bir düzenleme bulunmamakta ve engelli sigortalılara bağlanacak aylıklar çok düşük olacaktı. Bu düzenleme de öğretide haklı olarak eleştirilmiş ve bunun üzerine madde bu biçime getirilmiştir. Bu konudaki eleştiri için bkz. *Caniklioğlu*, Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri, 176.

[292] Bu arada, 4447 sayılı Kanunla, eski sigortalılara bağlanacak aylıklar konusunda karma bir sistem öngörülerek eski dönemin (1.1.2000'e kadar) o sırada yürürlükte olan hükümlere, yeni dönemin de (1.1.2000'den sonrası) yeni hükümlere göre hesaplanmasına ilişkin hükümlerin iptali için dava açılmış, ancak Anayasa Mahkemesi söz konusu hükümleri Anayasaya aykırı

kazanmaya ilişkin olarak yukarıda belirttiğimiz gibi, yaşlılık aylığının hesaplanması konusunun da üç ayrı döneme ayrılarak incelenmesi bir zorunluluktur.

a) 5510 sayılı Kanundan önceki dönem

aa) İş sözleşmesine göre çalışan sigortalıların (m. 4/1, a) aylıklarının hesaplanması

4447 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten[293] önce sigortalı bulunanlara bağlanacak yaşlılık aylığı, anılan maddenin 1. fıkrasının (a) ve (b) bentlerine göre hesaplanacak yaşlılık aylıklarının toplamıdır (506 s.lı K. geç. m. 82).

aaa) 1.1.2000 tarihine kadar olan dönem

Bu gruba girenlerin yaşlılık aylıkları, aylık talep tarihindeki toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden hesaplanacak, ancak geç. m. 82'nin yürürlük tarihi olan 1.1.2000 tarihinden önceki prim gün sayısı esas alınarak, o sırada yürürlükte olan hükümlere göre hesaplama yapılacaktır. Buna göre bulunan yaşlılık aylığının, 1.1.2000 tarihine kadarki prim gün sayısı ile orantılı bölümü, 1.1.2000 tarihinden itibaren aylık başlangıç tarihine kadar geçen takvim yılları için, her yılın Aralık ayına göre DİE tarafından açıklanan en son temel yıllı kentsel yerler tüketici fiyatları endeksindeki artış oranı ve gayrisafi yurt içi hasıla sabit fiyatlarla gelişme hızı kadar ayrı ayrı artırılarak hesaplanacaktır. Bu yöntemle hesaplanan yaşlılık aylığı, aylık bağlanması için yazılı başvurunun yapıldığı yılın Ocak ayı ile aylığın başladığı takvim ayının[294] başlangıç tarihi arasında geçen her ay için DİE tarafından açıklanan en son temel yıllı kentsel yerler tüketici fiyatları endeksindeki oranları kadar artırılır[295, 296].

---

bulmamıştır, (AYM, 3.2.2001, 1999/42, 2001/1, RG., 23.11.2001, 24592). Mahkemeye göre, tüm sigortalılık süresinin dikkate alınması primlerin gerçek ücretler üzerinden yatırılmasını sağlayacaktır. Ayrıca bu yöntem sosyal sigortacılığın teknik gereklerine de uygundur. Bunun dışında aylıkların TÜFE ve TEFE'ye bağlanması, aylıkların enflasyon karşısında korunmasını sağlayacaktır. Eski sigortalılar için öngörülen karma hesap yöntemi ise, her dönemi kendi kuralına göre hesaplaması, ayrıca ortaya çıkacak aylığın da önceki kurallara göre hesaplanacak aylık tutarından az olmamasını öngördüğünden, herhangi bir hak kaybı olmayacaktır.

293 Kurum aylıkların hesabı açısından geç. m. 82'nin yürürlük tarihi olan 1.1.2000'i esas almıştır. (Bkz. SSK Genelge: 10.9.1999, 12-99 Ek, Tüba, İİÇB, 1247, 27.9.1999).

294 SSK. geç. m. 82/I, a hükmünde yer alan "takvim yılı" ibaresinin, SSK. m. 61/son hükmü karşısında, takvim ayı olarak anlaşılması gerekmektedir.

295 *Alper,* Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 8. Baskı, 316.

296 Bu konuda ayrıca geçici 34. maddeye bakınız.

Belirtelim ki, 1.3.2012 tarihli ve 6283 sayılı Kanunla son tahsis tarihi 1.1.2000 tarihinden önce olan sigortalıların aylıklarının yükseltilmesi amacıyla bir geçici madde öngörülmüştür (geç. m. 39)[297]. Benzer bir düzenleme de 1479 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılar için yapılmıştır (geç. m. 40).

bbb) 1.1.2000-1.10.2008 tarihleri arasındaki dönem

Sigortalının bu dönemdeki aylığı, aylık talep tarihine kadar olan toplam prim ödeme gün sayısı esas alınarak, 506 sayılı Kanunun 4447 sayılı Kanunla değişik 61. maddesine göre hesaplanacak aylığının, sigortalının 1.1.2000 tarihinden sonraki prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü kadar olacaktır.

Yukarıda belirtilen esaslara göre bağlanacak olan aylıkların toplam miktarı, sigortalının aylık talep tarihindeki toplam prim ödeme gün sayısı esas alınarak 506 sayılı Kanunun 61. maddesinin 4447 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki hükümleri uyarınca hesap edilecek aylığının 1.1.2000 tarihi ile aylık başlangıç tarihi arasında geçen takvim yılları için her yılın Aralık ayına göre DİE tarafından açıklanan en son temel yıllı kentsel yerler tüketici fiyatları endeksindeki artış oranına ve 506 sayılı Kanunun 61. maddesinin son fıkrasına göre artırılmış değerinin altında olamaz.

bb) Bağımsız çalışan sigortalıların (m. 4/1, b) aylıklarının hesaplanması

Bağımsız çalışanlar için de 1.1.2000 tarihinden geçerli olmak üzere aylıkların hesaplanması ile ilgili olarak geçiş süreci düzenlenmiştir (1479 s.lı K. geç. m. 11).

İlk defa 8.9.1999 tarihinden önce sigortalı olanlara bağlanacak yaşlılık aylığının hesaplanmasında iki ayrı döneme göre iki ayrı hesaplama yöntemi kullanılacak ve elde edilen miktarların toplanması suretiyle bulunacak yaşlılık aylığı, 1479 sayılı Kanun m. 36/3'e göre artırılarak ödenecektir (geç. m. 11/2).

Buna göre, bağlanacak yaşlılık aylığı sigortalının, aylık başlangıç tarihindeki toplam sigortalılık süresi esas alınarak; 8.9.1999 tarihinden önce bulunduğu gelir basamağının aylık başlangıç tarihinde yürürlükte bulunan gelir tablosundaki değeri üzerinden, 8.9.1999 tarihinden önceki hükümlere göre hesaplanan aylığının, 8.9.1999 tarihine kadar geçen sigortalılık süresinin toplamı sigortalılık süresine orantılı olarak hesaplanan tutarı ile sigortalının, 8.9.1999 tarihi ile aylık başlangıç tarihi arasında aylar itibariyle prim ödediği gelir basamaklarının bu basamaklardaki prim ödeme süreleri de dikkate alınarak, aylık başlangıç tarihinde yürürlükte

297 Konuya ilişkin ayrıntılar için bkz. 2013/26 sayılı Genelge.

bulunan gelir basamakları üzerinden hesaplanacak ağırlıklı ortalamasının, aylık başlangıç tarihindeki toplam sigortalılık süresi esas alınmak suretiyle bu Kanunun 36. maddesinin ikinci fıkrasına göre bulunacak aylık bağlama oranı üzerinden hesaplanan aylığın, 8.9.1999 tarihinden sonra geçen sigortalılık süresinin toplam sigortalılık süresine orantılı olarak hesaplanan tutarı, toplamının gelir tablosunun son olarak değiştirildiği ay ile aylık başlangıç tarihi arasında geçen her ay için, DİE tarafından açıklanan tüketici fiyatları endeksindeki değişen oranları kadar artırılarak (m. 36/3) bulunacak miktardır (geç. m. 11/2).

b) 5510 sayılı Kanundan sonraki dönem

5510 sayılı Kanun geç. m. 2'ye göre[298], bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 506, 1479, 2925 ve 2926 sayılı kanunlara tabi olanlara bağlanacak yaşlılık aylıkları;

a) Sigortalının bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar geçen sürelerdeki prim ödeme gün sayılarına veya fiili hizmet süresine ait aylık; bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önceki kanun hükümlerine göre, aylık talep tarihindeki toplam prim ödeme gün sayısı veya fiili hizmet süresi üzerinden, bu Kanunun yürürlük tarihi itibarıyla hesaplanacak aylığının bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadarki prim ödeme gün sayısı veya fiili hizmet süresi ile orantılı bölümü, 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. madde hükümlerine göre hesaplanacak aylığının, bu Kanunun yürürlük tarihinden sonraki prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü kadardır. Ancak, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 3600 günü 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 kısmi aylıkların toplamından oluşur. Aylıklar ayrıca 29. maddenin son fıkrasına göre artırılarak belirlenir.

30.4.2008 tarihinden sonra 506, 1479, 5434, 2925 ve 2926 sayılı kanunlara göre ilk defa sigortalı veya iştirakçi olanlar hakkında ise Kanunun m.

---

[298] Bu hükmün Anayasaya aykırılığı konusunda açılan dava ve Anayasa Mahkemesi'nin kararı için bkz. AYM., 30.03.2011, E. 2008/56, K.2011/58, RG., 28.12.2011, 28156.

28/2., 3. fıkrası hükümleri uygulanır. Geç. m. 2/1, (b) bendinin son cümlesi bunlar hakkında uygulanmaz.

5. Aylığın Başlangıç Tarihine Göre Güncelleme

Yukarıdaki şekilde hesaplanan aylığın başlangıç tarihinin yılın ilk altı aylık dönemine rastlaması halinde 55. maddenin ikinci fıkrasına 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 (m. 29/son).

D. YAŞLILIK AYLIĞINA İLİŞKİN ÖZEL DÜZENLEMELER: BAZI KAMU GÖREVLİLERİNİN YAŞLILIK AYLIKLARI

1. Cumhurbaşkanı, TBMM Başkanı, Başbakan, Bakanlar, Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Üyelerine Aylık Bağlanması

Cumhurbaşkanı iken bu görevinden herhangi bir nedenle ayrılanlara, istekleri üzerine, müracaat tarihini takip eden aybaşından itibaren, istek tarihinde Cumhurbaşkanına ödenmekte olan aylık ödeneğin %40'ı oranında yaşlılık aylığı bağlanır. Ancak, herhangi bir nedenle görevden ayrılan Cumhurbaşkanı, 28. maddeye göre yaşlılık aylığına hak kazanıyorsa, 29. maddeye göre yaşlılık aylığı ayrıca hesaplanır ve aylıklardan yüksek olanı yaşlılık aylığı olarak bağlanır. 28. maddeye göre aylığa hak kazanamaması halinde birinci fıkraya göre bağlanan aylığın tümü, 28. maddeye göre aylığa hak kazanması halinde ve 29. maddeye göre hesaplanan aylık, birinci fıkraya göre bağlanan aylıktan düşükse aradaki fark, Hazineden tahsil edilir (m. 43/1, 2).

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı veya Başbakan iken bu görevinden herhangi bir nedenle ayrılanlara, istekleri üzerine, müracaat tarihini takip eden aybaşından itibaren, istek tarihindeki Cumhurbaşkanına ödenmekte olan aylık ödeneğin %40'ı esas alınarak Cumhurbaşkanına bağlanacak yaşlılık aylığının %75'i oranında yaşlılık aylığı bağlanır (m. 43/3). Bu şekilde bağlanan aylık, yukarıda cumhurbaşkanı aylığı için bahsettiğimiz esaslar dahilinde, duruma göre Hazineden tahsil edilir (m. 43/4).

Belirtelim ki, 43. maddeden yararlanabilecekler başlangıçta sadece cumhurbaşkanı, TBMM başkanı ve başbakan iken 17.01.2012 tarih ve 6270 sayı-

lı Kanunla[299] yapılan değişiklikle bu madde uyarınca aylık bağlanacakların kapsamı genişletilerek, bunlara dışarıdan bakan olarak atananlarla TBMM üyeleri de dahil edilmiştir. 703 sayılı KHK ile maddedeki "dışarıdan " ibaresi kaldırılmış ve yerine Cumhurbaşkanı yardımcılığı eklenmiştir.

Buna göre, Cumhurbaşkanı yardımcılığı, bakanlık veya Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliği görevlerinde bulunanlara veya bu görevleri herhangi bir sebeple sona erenlere, Kanunun 26, 28, 44, geçici 2 ve geçici 4'üncü maddeleri gereğince aylık bağlanmasına hak kazanmaları ve en az 2 yıl süreyle bu görevlerde bulunmuş olmaları halinde, 27, 29, geçici 2 ve geçici 4. maddelere göre hesaplanacak aylık tutarından az olmamak kaydıyla, Cumhurbaşkanına ödenmekte olan aylık ödeneğin %40'ı esas alınarak Cumhurbaşkanına bağlanacak yaşlılık aylığının %45'i[300] oranında[301] malullük, emeklilik veya yaşlılık aylığı ödenir (m. 43/6-9; ayrıca bkz. geç. m. 38)[302].

6270 sayılı Kanunla, TBMM üyeleri ile Cumhurbaşkanı yardımcılığına[303] atananlardan, bu görevleri sona erdiği halde, yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı bağlanmasına hak kazanamayanlara bazı haklar tanınmış, madde 703 sayılı KHK ile değiştirilerek bugünkü halini almıştır. Yukarıda belirtilenlerden aylığa hak kazanamayanların Kanunun m. 4/1, (c) bendi kapsamında kurmuş oldukları sigortalılık ilişkisi, bu görevlerinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma başvurmaları ve bu Kanuna göre uzun vadeli sigorta kolları yönünden sigortalı olmayı gerektiren bir işte çalışmamaları halinde, TBMM üyeliği, Cumhurbaşkanı yardımcılığı veya bakanlık görevi sebebiyle ödenen ödeneğin ilişkili olduğu dönemin bitimini izleyen ay başından başlamak üzere 4 yıl süreyle aynı kapsamda devam ettirilir ve ödenecek sigorta primi en yüksek Devlet Memuru[304] için Kanunun m. 80/3 ile belirlenen prime esas kazancı üzerinden hesaplanır. Bu şekilde hesaplanan sigorta prim tutarları, sigortalı payı da dâhil olmak üzere, Kurum tarafından

---

299 RG., 26.01.2012, 28185.

300 Daha önce %42 olan bu oran 2018 yılında 703 sayılı KHK ile %45 olarak değiştirilmiştir.

301 Geç. m. 38/1 uyarınca yeni bir yasal düzenleme yapılıncaya kadar %45 olarak uygulanan bu oran, 703 sayılı KHK ile %45 olarak düzenlenmiş ve ilgili KHK geç. m. 38/1'i ilga etmiştir.

302 1.1.2012 tarihinden önce 5510 sayılı Kanun m. 43'de sayılan görevlerde bulunmuş olanlardan herhangi bir sebeple bu görevleri sona erenler ile Büyük Millet Meclisi, Millet Meclisi, Cumhuriyet Senatosu, Temsilciler Meclisi ve Danışma Meclisi Başkanları da bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden aybaşından itibaren bu Kanunun 43. maddesi hükmünden yararlanırlar (geç. m. 38/2).

303 2018 yılında 703 sayılı KHK ile değiştirilmeden önce, fıkrada cumhurbaşkanlığı yardımcılığına ibaresi yerinde "dışarıdan" ibaresi yer almaktaydı.

304 Bu fıkrada daha önce Başbakanlık müsteşarı ibaresi yer almakta iken bu ibare "en yüksek Devlet memuru" olarak değiştirilmiş olup yeni sisteme göre en yüksek Devlet memuru Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanıdır, Bkz. 1 sayılı Cum. Kar. m. 5. 1.

üçer aylık dönemler itibarıyla düzenlenecek fatura üzerine Cumhurbaşkanı yardımcıları için Cumhurbaşkanlığı; bakanlar için görevlendirildikleri bakanlık ve TBMM üyeleri için TBMM bütçesinden karşılanır. Yaşlılık aylığı bağlanması için en erken yaşa göre tamamlanması gereken prim ödeme gün sayısını dolduranlar için bu fıkra hükümlerine göre sigorta primi ödenmesine son verilir (Ek m. 7/1).

Kanunda bu durumdakilerden uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışanlar için de durumuna göre Cumhurbaşkanlığı, ilgili bakanlık ya da TBMM bütçesinden fark prim ödenmesi öngörülmüştür. Fark prim tutarı ise, bu durumdakilerin fiilen çalıştıkları iş ile en yüksek Devlet memurunun prime esas kazancı arasındaki farka ilişkin primdir (Ek m. 7/2). Bu kişilerin çalışmaları sona erdiğinde, adlarına, başlangıçta belirlenen 4 yılı aşmamak kaydıyla ve başvuru tarihinden itibaren, en yüksek Devlet memurunun prime esas kazancının tümü üzerinden tekrar Cumhurbaşkanlığı, ilgili bakanlık ya da TBMM'nce prim ödenir (Ek m. 7/3). Bu konuda Ek m. 7'de bu durumdaki kişilere başka haklar da sağlanmıştır.

Ek 7. maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliği, Cumhurbaşkanı yardımcılığı veya bakanlık görevi sona erdiği halde, yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı bağlanmasına hak kazanamayanlardan, Kanunun geçici 4. maddesi kapsamına girenlerin, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa göre ödenmeye devam olunacak emekli kesenekleri ile kurum karşılıkları hakkında da uygulanır (Ek m. 7/4).

Ekleyelim ki bu uygulamadan bir dönemden fazla yararlanılamaz (Ek m. 7/5) ve TBMM bütçesinden karşılanan süreler emekli ikramiyesinin hesabına esas sürenin tespitinde dikkate alınmaz (Ek m. 7/6).

2. Yaş Haddinden, Kadrosuzluk ya da Disiplin Nedeniyle Re'sen Yaşlılık Aylığı Bağlanacak Haller

a) Genel olarak

Hukukumuzda m. 4/1, (a) ve (b) bendine göre sigortalı olanlar için zorunlu bir emeklilik yaşı yoktur. Örneğin, işveren, bir iş sözleşmesine göre çalışan sigortalıyı, belirli bir yaşa geldiği için kendiliğinden emekliye sevk ettiğini ileri sürerek aylık bağlanması işlemini başlatamaz. Aynı şekilde m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olanlar için de zorunlu olarak emeklilik işlemlerinin başlaması gereken bir yaş bulunmamaktadır. Sigortalı istediği yaşa

kadar faaliyetini devam ettirebilir, kendisi talep etmedikçe bir aylık bağlanması söz konusu olmaz.

Kamu hizmetinin görülmesinde ise, daha farklı bir esas benimsenmiştir. Kamu hizmeti görenler için belirli bir yaşa gelmek emekliliğe sevk nedenidir. Bunun gibi, bazı koşulların varlığı halinde, kamu hizmeti gören sigortalının bulunduğu kadroya ihtiyaç olmaması da yaşlılık aylığı bağlanmasını gerektirir. İşte, 5510 sayılı Kanun m. 44 yaş haddinden emekliliğe sevk edilenlerle, kadrosuzluk nedeniyle ya da resen yaşlılık aylığı bağlanacak halleri düzenlemektedir.

b) Yaş haddi nedeniyle emeklilik

Devlet memuru ya da kamu görevlilerinin görevleri ile ilişiklerinin kesilmesini gerektiren yaş haddi, kural olarak 65 yaşını doldurdukları tarihtir. 65 yaşını dolduranların açıktan veya naklen atamaları yapılamaz (5434 s.lı K. m. 40/1)[305].

Kural bu olmakla birlikte bazı çalışanlar için yaş haddi daha farklıdır. Örneğin, üniversite öğretim üyeleri için yaş haddi 67, subay ve askeri memurlar için, rütbe ve görevlerine göre 41-68; emniyet mensupları için görev çeşitlerine göre 52-60'tır (m. 40). Maddede bu sayılanlar dışında pek çok kamu görevlisi için yine farklı yaş sınırları belirlenmiştir.

5434 sayılı Kanun m. 40. uyarınca yaş haddinden emekliye ayrılanlara 5400 gün prim ödeme gün sayısını tamamlamaları halinde yaşlılık aylığı bağlanır (m. 44/1, a). Ancak bağlanan yaşlılık aylıkları, m. 28/2, 3'de aranan yaş ve prim ödeme gün sayısı tamamlanıncaya kadar bunları çalıştıran kamu idarelerinden tahsil edilir (m. 44/3).

Bir başka deyişle, söz konusu sigortalılar 9000 günü ve kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaşı, 2036 yılından itibaren ise her yıl artırılarak nihayet 2048 yılı itibariyle 65 yaşı doldurucaya kadar, Kurum sigortalıya aylığını ödese de bunu ilgili idareden alacaktır. Bununla Kurumun aktüeryal dengesi korunmak istenmiştir.

c) Kadrosuzluk nedeniyle emeklilik

Devlet memuru ya da kamu görevlisi olup da özel kanunları gereğince kadrosuzluk nedeniyle emekliye sevk edilenlere de yaş şartı aranmaksızın,

---

[305] 40. maddenin birinci fıkrası 3.4.2003 t. ve 4839 sayılı Kanunla (RG., 17.4.2003, 25082) değiştirilerek yaş haddi 65'den 61'e indirilmiş, bu konuda herhangi bir geçiş süreci de öngörülmemişti. Bunun üzerine anılan hükmün iptali için dava açılmış ve hüküm iptal edilmiştir (AYM, 8.10.2003, 67/88, RG., 28.02.2004, 25387). Yaş haddi 5335 sayılı Kanunla tekrar 65'e çıkarılmıştır.

prim ödeme gün sayısı 9000 gün olması halinde yaşlılık aylığı bağlanır (m. 44/1, b). Bu biçimde yaşlılık aylığı bağlananlar için de, bağlanan aylık, m. 28/2 ve 3'de aranan yaş ve prim ödeme gün sayısı tamamlanıncaya kadar bunları çalıştıran kamu idarelerinden tahsil edilir (m. 44/3)[306].

d) Disiplin ya da sicilleri nedeniyle re'sen emekliye sevk edilenler

Kanunda kamu görevlilerine ilişkin olarak düzenlenen bir diğer durum da askerlerle ilgilidir. Kanuna göre, m. 4/1, (c) bendi kapsamında olanlardan subay, astsubay, askeri memurlarla uzman jandarma ve uzman erbaşlar ahlak noktasından hükümle veya yetersizlik ya da disiplin sebeplerinden dolayı sicilleri üzerine veyahut askeri mahkemelerce verilecek kararlar üzerine kurumlarınca re'sen emekliye sevk edilirlerse, bu kişiler ancak 28. maddede öngörülen koşulları sağlamaları halinde aylığa hak kazanırlar (m. 44/2). Bu sayılanlar dışında kalan kalanlar ise, ahlak ve yetersizlik sebeplerinden dolayı yönetmeliklerine göre sicilleri üzerine kurumlarınca re'sen emekliye sevk edilmişlerse, bunlara da 28. maddede belirtilen yaş ve prim ödeme gün sayısını tamamlamaları halinde yaşlılık aylığı bağlanır.

E. YAŞLILIK AYLIĞININ ÖDENMESİ

1. Kurumca Yapılacak Yaşlılık Aylığı Tahsis İşlemleri

Yaşlılık aylığı bağlanması için sigortalının örneği Kurumca hazırlanacak tahsis talep dilekçesi ile Kuruma başvurması şarttır (SSİY. m. 56/1).

Tahsis talep dilekçesine, iş sözleşmesine göre çalışan sigortalılardan ilgili döneme ait aylık prim ve hizmet belgesi henüz Kuruma verilmemiş olanlar için sigortalı işten ayrılış bildirgesi eklenir (SSİY. m. 56/4). Devlet memuru ve kamu görevlileri için ise, çalıştıkları kurumlarına müracaatları ile kurumlarınca alınacak emekliye sevk onayının bulunduğu emeklilik belgesinin Kuruma gönderilmesi gerekir.

Kamu kurum veya kuruluşlarında çalışanlara bu başvuru üzerine Türkiye'de ikamet edeceği yere kadar yol gideri, gündelik aile ve yer değiştirme gideri ödenir[307].

---

306 Bu olasılıkta da, prim gün sayısı tamamlanıncaya kadar denilmiş olsa da burada kast edilen sadece yaştır. Zira sigortalı zaten 9000 günü tamamlamış olmaktadır.

307 *Başaran,* 139.

2. Yaşlılık Aylığının Başlangıcı ve Ödenme Dönemleri

Yaşlılık aylığı, iş sözleşmesiyle çalışanlar ile bağımsız çalışan sigortalılar için yazılı istek tarihini, m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanlar için ise yetkili makamdan alınan emekliye sevk onayı üzerine görevleriyle ilişiğinin kesildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren bağlanır (m. 30/1).

Kurum sigortalının hak kazandığı tarihi takip eden aybaşından itibaren aylık bağlamazsa sigortalının hak kazandığı tarihten itibaren ödenmesi gereken yaşlılık aylığından dolayı Kurumun sorumluluğu doğar[308].

Özel bir durum olarak, kontrol muayenesi sonucu aylığı kesilenlerden yaşlılık aylığına hak kazananlara da istek tarihini takip eden aybaşından itibaren aylık bağlanması gerekir (m. 30/1, c; SSİY, m. 57/1, c).

Belirtelim ki, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununa göre sigortalı (iştirakçi) olanların aylıkları 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre bağlanır ve bu nedenle söz konusu durumdaki sigortalıların emekli aylıklarının geç bağlanması sebebiyle açacakları dava idari yargıda çözümlenir[309].

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 aybaşından başlar. Ancak, bağlanacak yaşlılık aylığı geçici iş göremezlik ödeneğinin aylık tutarından fazla ise, aradaki fark birinci fıkraya göre tespit edilecek tarihten başlanarak verilir (m. 30/2)[310].

Yaşlılık aylıkları her ay peşin olarak ödenir. Gelir ve aylıkların ödeme dönemleri, ödeme tarihleri, ödeme şekli ve ödeme merkezleri Kurumca belirlenir (m. 55/6).

---

308 Yargıtay kararına konu olayda davacı aylık bağlanması için gerekli tüm koşulları tamamlamasına rağmen, dosyasında, hizmet tespit davası sonucu primleri tahsil edilmemiş bir dönem bulunmaktadır. Davalı Kurum bu sebeple aylık bağlamadığı (tahsis işlemi yapılmadığı) savunmasında bulunmuştur. Ancak Yargıtay, 506 sayılı Kanunda tahsis işleminin yapılması için prim ödeme şartı aranırken; 5510 sayılı Kanunun 28. maddesi ile primin tahsil değil, bildirilmiş olma şartının arandığını belirtmiş; öte yandan çalışılan sürenin priminin tahsili yükümlülüğünün davacı işçide olmayıp, Kurumun sorumluluğunda bulunduğunu, Kurumun zamanında yapmadığı işlem sebebiyle sigortalıyı sosyal güvenlik hakkından mahrum etmesinin sosyal güvenlik hukukunun ruhuna ve iyi niyet kurallarına da uygun bulunmayacağını kabul etmiştir (Yarg. 10. HD., 20.12.2010, E. 2010/11405, K. 2010/16906, www.legalbank.net).

309 Yarg. 10. HD., 10.11.2020, E. 2020/2204, K. 2020/6376, (www.kazanci.com).

310 Bu kural, maddede sadece hastalık sigortası açısından anılmış olduğundan, hastalık dolayısıyla geçici işgöremezlik ödeneği bağlanması halinde uygulanacak, m. 16'daki iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle geçici işgöremezlik ödeneği verilmesi durumunda uygulanamayacaktır, *Çenberci,* 391.

3. Avans Ödenmesi

Kanuna göre, sigortalıların bu Kanunun uygulanması bakımından hak ettikleri alacaklarının süresi içinde ödenememesi halinde, avans verilmesine Kurum yetkilidir (m. 97/6). Bizce konunun Kurumun takdirine bırakılması isabetsiz olmuştur[311].

Yaşlılık aylığının 90 gün içinde ödenememesi durumunda Kurumca aylık bağlanmasına hak kazandığı anlaşılan sigortalıya yazılı talepte bulunması halinde, ilerideki alacaklarından mahsup edilmek üzere avans ödenebilir. Avans miktarı her üç ay için, bağlanacak aylıklarda net asgari ücretin üç katını, gelirlerde ise net asgari ücretin iki katını geçmemek üzere Kurumca belirlenir (SSİY m. 82/1). Avansın bağlanacak aylık birikmiş tutarından fazla olan bölümü, müteakip aylıklardan 1/4 oranında kesilerek mahsup edilir (SSİY m. 82/2).

4. Yaşlılık Aylığının Bildirimi

Kurum, sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanacak gelir, aylık veya toptan ödemeleri, gerekli belgelerin ve incelemelerin tamamlandığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde hesap ve tespit ederek sonuçlarını yazı ile bildirir (m. 42).

Sigortalı Kurumun bu kararına karşı yetkili iş mahkemesinde dava açabilir. Ancak Kanunda 506 sayılı Kanun m. 116'daki[312] gibi bir hükme yer verilmemiş olması uygulamada ciddi sorun ve tartışmaları beraberinde getirecektir.

Bu maddeye göre açılacak itiraz davasının konusu, eskiden olduğu gibi, aylığı hesaplayan Kurum kararı olacaktır[313]. Hakkın özünü oluşturan hizmet sürelerinin noksan hesaplanması veya bazı sürelerin dikkate alınmaması nedeniyle açılacak tespit davası ise bu hükmün konusunu oluşturmaz[314].

---

311 506 sayılı Kanunda koşulları varsa sigortalıya avans ödenmesi bir zorunluluk iken, 5510 sayılı Kanun bu konuda genel olarak Kurumu yetkili kılmış, avansın verilip verilmemesi ya da miktarı konusunda kesin herhangi bir hüküm öngörmemiştir.

312 506 sayılı Kanunda, Kurumun aylığı hesaplayarak sigortalıya bildireceği ve sigortalının bir yıl içinde bu karara karşı dava açabileceği hükmü yer almaktaydı (m. 116/2). Yargıtay bu bir yıllık süreyi hak düşürücü süre saymaktaydı, Yarg. 10. HD., 18.10.1978, 114/848, *Çenberci,* 670; *Alper,* Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 8. Baskı, 294. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 494 vd.

313 *Çenberci,* 269.

314 506 Sayılı Kanun döneminde bu yöndeki karar için bkz. Yarg. 10. HD., 23.2.1984, 1054/1086; Yarg. 10. HD., 25.11.1982, 5110/5253; *Çenberci,* 669; *Başaran,* 225.

5. Yaşlılık Aylığının Alt Sınırı ve Artırılması

a) Alt sınırı

Sigortalıya bağlanacak aylık, çalışma sürelerindeki her yıl için talep yılına ait Ocak ayı itibariyle belirlenen ortalama aylık kazancın %35'inden, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu eşi veya çocuğu varsa %40'ından az olamaz (m. 55/3)[315]. Kanunda böyle bir alt sınırın öngörülmesi isabetli olmuştur[316].

Yaşlılık sigortasından ödenen aylıklar ve aylıklar ile birlikte her ay itibarıyla yapılan ödemeler toplamı dosya bazında, 5454 sayılı Kanunun 1. maddesi uyarınca yapılacak ek ödeme dâhil 1.500 Türk lirasından az olamaz[317]. Bu Kanun kapsamında hesaplanan aylıklar, bu madde ile belirlenen tutardan düşükse aradaki fark Hazineden tahsil edilir. Ancak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri gereğince bağlanan kısmi aylıklar için bu madde hükümleri uygulanmaz (Ek m. 19).

b) Yaşlılık aylığının artırılması

Yaşlılık aylıkları 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 artırılır (m. 55/2)[318, 319].

Oysa SSK Ek m. 38'e göre, bağlanan gelir ve aylıklar, her ay bir önceki aya göre DİE tarafından açıklanan en son temel yıllı kentsel yerler tüketici fiyatları endeksi artış oranı kadar artırılarak belirlenmekteydi. Dolayısıyla, daha önce her ay yapılan artışlar artık yılda iki defa yapılacaktır.

---

315 SSK. m. 96/1 hükmüne göre de, yaşlılık aylığının alt sınırı, prime esas günlük kazanç alt sınırının aylık tutarının %35'idi. Daha önce daha yüksek olan bu oran 4447 sayılı Kanunla bu şekilde belirlenmiş, bunun üzerine hükmün Anayasaya aykırı olduğu ileri sürülmüşse de Anayasa Mahkemesi Anayasaya aykırı bulmamıştı, (ag-RG., s. 113-114).

316 5510 sayılı Kanunun ilk biçiminde öngörülmeyen bu sınır 5754 sayılı Kanunla getirilmiştir ve isabetli olmuştur. 5510 sayılı Kanunun ilk biçimine yönelik eleştiri için bkz., *Alper*, Sosyal Güvenlik Sistemimizde Reform: Temel Esaslar ve Tartışmalar, 54 vd.

317 Bu miktar 7226 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce 1.000 TL idi.

318 5951 sayılı Kanunla (RG., 05.02.2010, 27484) 5510 sayılı Kanuna geçici bir madde eklenerek 2010 yılına münhasır olmak üzere aylıkların artırılmasına ilişkin özel bir düzenleme yapılmıştır (geç. m. 26). Buna göre, 2010 yılı için aylıklardaki artışlar geç. m. 26'da öngörülen esaslara göre yapılacaktır.

319 Hükmün Anayasaya aykırılığı iddiası ve Anayasa Mahkemesinin hükmü Anayasaya aykırı bulmayan kararı için bkz. AYM., 30.03.2011, E. 2008/56, K. 2011/58, RG., 28.12.2011, 28156.

Ayrıca bu düzenli artışların dışında aylıklar çeşitli tarihlerde çıkarılan kanunlarla da artırılmıştır[320]. Bu konuda en son 55. madde uyarınca yapılacak artışa ek olarak 100 TL artış uygulanmıştır (6665 s.lı K.la eklenen geç. m. 67).

c) Yaşlılık aylığının durdurulması

Bağlanan gelir ve aylıklarını tahakkuk ettirildiği tarihlerden itibaren aralıksız oniki ay[321] sonuna kadar tahsil etmeyenlerin gelir ve aylıkları, gelir ve aylık bağlanma şartlarının devam edip etmediğinin tespiti amacıyla durdurulur (m. 97/4).

6. Değişen Gelir ve Aylıkların Başlangıcı

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 (m. 55/1).

7. Yersiz Ödemelerin Geri Alınması

Kurum halen ödemekte olduğu yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarının gerçekleşmediğini sonradan öğrendiğinde, kural olarak, sigortalıya ödediği aylığı kesebilir, fazladan ödediği, yani yersiz yaptığı ödemeleri de geri alabilir. Kanunun 96. maddesinde de bu konuda özel bir düzenleme bulunmaktadır.

Kanuna göre; yaşlılık aylığı almakta olanlara fazla veya yersiz olarak yapıldığı tespit edilen 5510 sayılı Kanun kapsamındaki her türlü ödemeler[322]; 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 öde-

---

320 Bu konuda bilgi için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 487-488.

321 6552 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce bu süre 6 ay idi. 2014 yılında 6552 sayılı Kanunla süre 12 ay olarak değiştirilmiştir.

322 Oda kaydı sahte olduğu gerekçesiyle aylığı kesilen davacının aylığının tekrar bağlanması için açtığı davada, Yargıtay, davacı hakkında sahtecilik nedeniyle dava açılmış olup olmadığının araştırılması, kesinleşmiş bir mahkumiyet kararının bulunmaması ve oda kaydının yanlışlık veya hata sonucu olduğunun anlaşılması halinde, Kurumun sigortalıdan uzun süredir prim tahsil ettiği de gözetildiğinde bu sürenin iptalinin objektif iyiniyet kuralı ile bağdaşmayacağının kabulü ile bu sürelerin sigortalılık süresinden sayılması gerektiği sonucuna ulaşmıştır, Yarg. 21. HD., 19.03.2009, E. 2008/6852, K. 2009/4176, İBD, C. 84, S. 1, Yıl 2010, 597-599.

meler toplamı, ilgiliye tebliğ edildiği tarihten itibaren 24 ay içinde yapılacak ödemelerde faizsiz, 24 aylık sürenin dolduğu tarihten sonra yapılacak ödemelerde ise bu süre sonundan itibaren hesaplanacak olan yasal faizi ile birlikte, ilgililerin Kurumdan alacağı varsa bu alacaklarından mahsup edilir, alacakları yoksa genel hükümlere göre geri alınır (m. 96/1, a, b)[323], [324].

Kanundaki bu düzenlemeye istinaden yapılacak işlemlerin, kanaatimizce, somut olayın özellikleri, hakkaniyet ve dürüstlük ilkesi ışığında çok iyi irdelenerek belirlenmesi gerekir. Zira hayatın karmaşık ağı içinde bazen olayda kimin kusurlu ya da hatalı işlemi olduğunu tespit etmek o kadar da mümkün olamamakta, ancak sigortalı, yapılan işlem sonucunda büyük mağduriyetlerle karşılaşmaktadır[325].

Yargıtaya göre ise, Kanunun açık düzenlemesi olan hallerde Medeni Kanun'un 2. maddesinin uygulanması söz konusu olmaz[326]. Yargıtay, 702 günlük yurt dışı borçlanmasının 326 gününün 18 yaşından önceye denk geldiğini fark ederek önce bu süreyi iptal eden, ardından geri kalan gün sayısının aylık bağlama koşullarını sağlamaması üzerine aylığı kesen ve geçmiş dönemde ödenen aylıkların iadesini talep eden Kurum işlemini, 3201 sayılı Kanunda 18 yaşından önceki sürelerin borçlanılamayacağının açıkça düzenlenmesi karşısında MK. 2'ye aykırı bulmamıştır[327].

Buna karşılık, 01.06.2001 tarihinde bağlanan yaşlılık aylığının, 649 günlük priminin başka bir sigortalıya ait olduğunun anlaşılması ve geri kalan prim gün sayısının aylık bağlamaya yetmemesi üzerine 2012 yılında Kurumca yapılan işlemle baştan itibaren iptal edilmesi ve ödenen aylıkların da 5510 sayılı Kanunun m. 96/1, b bendi uyarınca borç çıkarılması üzerine açılan davada Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kurumun borç çıkarma işleminin iptalini ve yaşlılık aylıklarının ödenmeye devam edilmesi talebini reddeden yerel mahkeme kararını, bizce de isabetli bir biçimde bozmuştur[328].

---

323 Yersiz ödemelerin geri alınmasına ilişkin olarak daha geniş bilgi için bkz. § 11, V, 10; § 15, II, 3, f.

324 Yargıtaya göre, yurt dışı hizmet borçlanması yapıp kendisine aylık bağlanan, ancak yurda kesin dönüş yapmadığı anlaşılan davacıya yersiz ödenen aylıklar toplamı ile her bir aylığın ödendiği tarihten davacı sigortalının Kuruma icra takibi nedeniyle ödeme yaptığı tarih arasında işleyen faizin hesaplanması ile davacı tarafından yapılan toplu ödemenin yönteminde mahsubundan sonra davacının borçlu olduğu miktarın belirlenmesi gerekir, Yarg. 10. HD., 02.10.2006, 7204/11863, LEGAL İSGHD., Y. 5, S. 52, 1248-1249.

325 Bu konuda açıklama ve değerlendirmeler için bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 472 vd.; Ayrıca bkz. § 11, V, 10.

326 Yarg. 21. HD., 07.05.2013, E. 2013/7165, K. 2013/9164, *Yılmaz*/*Kalemci*, 964-966.

327 Yargıtayın 5510 sayılı Kanundan önceki dönem için vermiş olduğu ve objektif iyiniyete dayandırdığı bazı kararları için bkz. *Sözer*, İdarenin Hizmet Kusuru, 137-138, 399.

328 Yargıtay 10. HD'sine göre, "…defalarca Kurumdan bilgi isteyip uyarı görevini yapmasına

Aylığa hak kazanma koşulları konusunda en fazla bilgisi bulunan ve sosyal sigorta ilişkisinin hakim tarafı olan Kurum'dur. Karmaşık sosyal sigorta mevzuatı nedeniyle sigortalıların hak ve yükümlülükleri konusunda yeterince bilgi sahibi olmadıkları da bilinen bir gerçektir. Sosyal Güvenlik Hukukunda, "kanunu bilmemenin mazeret olmaması" genel yaşam deneyimleri sonucu dahi bilinen hususlar için bir gerçeği ifade etse de, pek çok kuralın konunun uzmanları tarafından dahi yeterince bilinemediği bir mevzuatta her şeyin sigortalı tarafından bilinmesi gerektiğini düşünmek mümkün değildir. İşte bu nedenle kanaatimize göre, 5510 sayılı *Kanuna Kurumun sigortalıyı aydınlatma yükümlülüğüne* ilişkin bir madde eklenmesi isabetli olacaktır. Ancak Kanuna böyle bir hüküm konulmasa da, *Kurumun sigortalıyı aydınlatması gerektiği,* bunun temelinde de dürüstlük kuralı yattığının kabulü gerekir[329]. Bizce, Kurum sigortalıya gönderdiği yazılarda, talep ettiği işlemle ilgili hukuk kurallarını hatırlatmalı, yaptığı işlemin yarattığı hak ve yükümlülüklerin neler olduğunu belirtmeli ve bunların okunması gerektiği uyarısında bulunmalıdır.

Bir olayda, sigortalı adına ödenen primlerin iptali üzerine Kurumca davacının aylığı kesilmiş ve yersiz olarak ödendiği iddiası ile daha önce ödenen aylıkların iadesi istenmiş, bunun üzerine açılan davada mahkeme, Kurumca bazı prim gün sayısının iptal edilmesine rağmen geri kalan gün sayısının aylık bağlanmasına yettiğini belirterek Kurum işleminin iptali ile kesilen aylıkların iadesine karar vermiştir. Yargıtay ise, olayda iptal edilen primler nedeniyle artık geç. m. 81/B'ye göre aylık bağlanamayacağı açık ise de geç. m. 81/C'ye göre aylık bağlanmasının mümkün olduğunu, bu nedenle aylığın kesilmemesi gerektiğini, ancak bu seçenekte bağlanan aylığın miktarı daha az olacağı için Kurumun önceki aylığı aynen iadesinin

---

karşın, davacı ile aynı adı taşıyan başka bir sigortalının primlerini karıştırmak suretiyle; hak etmemesine rağmen davacıya yaşlılık aylığı bağlanması tamamen Kurumun kusuru sonucu olup; davacının kötüniyetli olmadığı ve Kurumu yanıltmadığının belirgin olması; davalı Kurum tarafından da kötüniyetli olduğunun iddia ve ispat edilememesi, yaşam deneyimleri ile günümüzün ekonomik koşullarına göre aldığı yaşlılık aylıklarını tükettiğinin anlaşılması ve işlemin, objektif iyiniyet kuralına açıkça aykırı olması nedeniyle, eldeki davaya konu olay nedeniyle davacının borçlu olmadığının belirlenmesi gerekir", Yarg. 10. HD., 10.11.2015, E. 2014/27682, K. 2015/19021. Kanaatimizce Yargıtay kararı isabetlidir. Karar ve kararı sonucu itibariyle isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Aydın,* 2015 Yılı Kararları, 756.

329 Yargıtay 10. HD., vermiş olduğu bir kararda bu anlama gelecek tespitlerde bulunmuştur. Yargıtaya göre, "Sosyal güvenlik kurumlarının anayasal görevlerini yerine getirirken sigortalılara karşı olabildiğince yasal haklarını hatırlatması ve bu durumlarını izlemesi zorunlu görev olarak ortaya çıkar", Yarg. 10. HD., 08.12.2014, E. 2014/20407, K. 2014/25843, (karararama.yargitay.gov.tr). Yargıtay bu kararında Kurumun yıllarca prim tahsil ederek kullanıp sigortalılığa ilişkin güven vermesinden uzun süre sonra sigortalılığı iptal etmesinin Medeni Kanun'un 2. maddesinde ifadesini bulan objektif iyiniyet kurallarıyla bağdaşmayacağına hükmetmiştir.

söz konusu olmayacağını belirtmiştir[330]. Bir diğer deyişle tamamen değil, ancak kısmen yersiz ödeme olacaktır ve bunların iadesi gerekecektir.

Yukarıdan beri açıklandığı üzere, özellikle de Kurumu sigortalının açıkça yanıltmadığı ya da hileli davranışlarla kendisine aylık bağlanmasını sağlamadığı sürece bağlanan aylıkların geri istenmesi sigortalı üzerinde mali açıdan yıkıma neden olmaktadır. İşte bu nedenle hem kanunlarda hem de Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde konuya ilişkin bazı özel düzenlemeler de bulunmaktadır.

Bu düzenlemelerden biri 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununun halen yürürlükte olan Ek 83. maddesidir. Maddede kendi isteği ile emekliye ayrılan, ancak daha sonra hizmet süresinin eksik olduğu veya gerekli yaş şartını doldurmadığı tespit olunanlarla ilgili yapılması gerekenler düzenlenmektedir[331].

Bunun gibi Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği geç. m. 35'te de aylık bağlama koşullarını gerçekleştirmeyen sigortalıya yanlışlıkla aylık bağlanması durumunda, koşulların mevcudiyeti halinde borçlanma yaptırma, isteğe bağlı sigortalılığı devam ettirme gibi yöntemlerle eksik hizmet süresi ve prim gün sayısının nasıl tamamlattırılabileceğine ilişkin bazı düzenlemeler bulunmaktadır (Bkz. geç. m. 35).

Son olarak ekleyelim ki, Kanunun geç. m. 79 hükmü ile bazı kanunlar uyarınca (örn. Nakdi Tazminat Kanunu, Terörle Mücadele Kanunu) kendilerine aylık bağlananlara 7/12/2019 tarihine kadar yapılan yersiz ödemeler için borç çıkarılmaması öngörülmüştür.

Kanunda ayrıca bayram ikramiyesinin yersiz ödenmesine ilişkin özel bir hükme de yer verilmiş ve yersiz yapıldığı anlaşılan ödemelerin, ilgilinin varsa almakta olduğu gelir veya

---

330 Yarg. 21. HD., 11.02.2013, E. 2011/5479, K.2013/2010, *Yılmaz/Kalemci*, 953-957.

331 5434 sayılı Kanunun Ek m. 83 hükmüne göre, "Kendi isteği ile emekliye ayrılan, ancak daha sonra Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından hizmet süresinin eksik olduğu veya gerekli yaş şartını henüz haiz olmadığı tespit olunanlardan; emeklilik veya malullük aylığı alınan süresi, eksik hizmet süresinden veya yaş şartının yerine getirilmesi için tamamlanması gereken süreden fazla olanların emeklilik işlemi iptal edilmez. Bunların en son aylık ödenen tarihten eksik hizmet süresi veya yaş şartının yerine getirilmesi için tamamlanması gereken süre kadar geriye gidilerek, bu dönemde kendilerine ödenen emeklilik veya yaşlılık aylıkları borç çıkarılır. Çıkarılan borç ve bu borca ilişkin faiz ile borç çıkarılan süreye ait kesenek ve kurum karşılıkları, ilgili kurum bütçesinin personel ödeneklerinden Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'na ödenir. Bu şekilde ilave olarak kesenek ve kurum karşılığı ödenen süreler için ilgililere ikramiye farkı ödenmez, ödenmiş olan ikramiyenin eksik hizmet süresine ilişkin kısmı geri alınmaz. Borç çıkarılan döneme ilişkin olarak ilgililer adına Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından karşılanmış olan tedavi ve ilaç bedelleri de kurumları bütçelerinden Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına ödenir" (5434 s.'lı K. Ek m. 83)

aylıklarından %25 oranında kesilmek suretiyle, yoksa genel hükümlere göre geri alınacağı hüküm altına alınmıştır (Ek m. 18/6).

Yersiz ödeme sebebiyle bağlanan aylıkların geri istenmesi bireysel başvuru konusu da olmuştur. Sigortalıya yersiz olarak ödenen yaşlılık aylığının geri istendiği bir olayda yerel mahkeme Kurum işlemini yerinde bularak davacının talebini reddetmiş, bunun üzerine davacı mülkiyet hakkının ihlal edildiği iddiası ile bireysel başvuru yoluyla Anayasa Mahkemesine başvurmuştur. Uyuşmazlığı inceleyen Yüksek Mahkeme, başvurucunun 5335 saylı Kanun kapsamındaki çalışmasının kanuna aykırı olması sebebiyle yaşlılık aylığının kesilmesi ve yersiz ödenen aylıkların Kurumca geri istenmesini, *aylığının kesilmesi yönündeki müdahalenin içerdiği meşru amacın dayandığı kamu yararı ile karşılaştırmış ve ölçülü* bulmuştur. Ancak Yüksek Mahkeme başvurucuya yersiz olarak fazladan ödendiği anlaşılan yaşlılık aylıklarının yasal faizi ile birlikte tahsil edilmesini -özellikle olaydaki kamu makamlarının kusurunun ağırlığını da gözeterek- başvurucuya *şahsi olarak aşırı ve olağan dışı bir külfet yüklediğini* kabul etmiş, söz konusu müdahalenin kamunun yararı ve başvurucunun mülkiyet hakkının korunması arasında kurulması gereken adil dengeyi başvurucu aleyhine bozduğu sonucuna varmıştır. Sonuç olarak AYM olayda sigortalının mülkiyet hakkının ihlal edildiğini kabul etmiştir[332]. Ekleyelim ki, Anayasa Mahkemesi bu sonuca varırken Kurumun, sigortalıdan yaşlılık aylığı alarak çalıştığı bu altı yıl gibi uzun bir sürede sosyal güvenlik destek primi tahsil etmiş olmasını da dikkate almıştır.

8. Yaşlılık Aylığının Devir ve Haciz Yasağı

Sigortalılar ile hak sahiplerinin gelir, aylık ve ödenekleri, devir ve temlik edilemez. Gelir, aylık ve ödenekler; 88. maddeye göre takip ve tahsili gereken alacaklar ile nafaka borçları dışında haczedilemez (m. 93/1)[333], [334].

Haczi yasaklanan gelir, aylık ve ödeneklerin haczedilmesine ilişkin talepler, borçlunun muvafakati bulunmaması halinde, icra müdürü tarafından reddedilir. Dolayısıyla hüküm kamu düzenine ilişkin mutlak emredici nitelikte değildir. Bir diğer deyişle borçlunun yani aylık sahibinin rızası ile bu aylıklar haczedilebilir. Ancak bu konuda kuralın aylığın haczedilmemesi olduğu, eğer sigortalı muvafakat etmişse sadece bu durumda haciz işlemi yapılabileceğinin göz ardı edilmemesi gerekir.

---

332 AYM, 07.11.2019, Başvuru No: 2016/7192, Çalışma ve Toplum, 2020/1 (64), 349-362.

333 Yarg. 12. HD., 12.02.2009, E. 2008/21756, K. 2009/2404 (www. kazanci.com). Yine Yargıtaya göre, 5510 Sayılı Kanunun 93. maddesi 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, 28.08.2008 haciz tarihi itibarıyla yürürlükte olmadığından haczedilemezlik şikayeti ile ilgili olarak İİK. nun 83. maddesinin uygulanması gerekir. Anılan kanuna göre borçlunun emekli sandığından aldığı emekli maaşının 1/4'den az olmamak üzere haczi mümkündür, Yarg. 12. HD., 30.3.2009, E. 2008/26999, K. 2009/6738 (www. kazanci.com).

334 Bu konudaki düzenlemenin Anayasaya aykırı olmadığına ilişkin olarak bkz. AYM., 06.01.2011, E. 2009/19, K. 2011/4, (RG., 12.04.2011, 27903).

Ekleyelim ki, 667 sayılı KHK m. 7/3 uyarınca, 15.07.2016 tarihinde gerçekleştirilen darbe teşebbüsü ve terör eylemi ile bu eylemin devamı niteliğindeki eylemler sebebiyle hayatını kaybedenlerin hak sahiplerine bağlanan aylıkların ise haczi mümkün değildir.

9. Bayram İkramiyesi Verilmesi

Kurumca 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuat uyarınca yaşlılık aylığı alanlara, bayramın içinde bulunduğu ayda bu aylığı alması şartıyla, Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramında 1.100'er TL tutarında bayram ikramiyesi ödenir (Ek m. 18/1)[335].

Bu ödemenin yapılmasında 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 (Ek m. 18/2, ç). Ayrıca birden fazla dosyadan gelir ve aylık alanlara en fazla ödemeye imkân veren bir dosya üzerinden ödeme yapılır (Ek m. 18/3).

Bu madde kapsamında yapılan ödemelerden kesinti yapılamaz ve bu ödemeler haczedilemez (Ek m. 18/5). Ayrıca bu ödemeler Hazineden Kurumca geri alınır.

F. YAŞLILIK AYLIĞININ KESİLMESİ VE YENİDEN BAĞLANMASI

1. Genel Kural

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olan kişilerden yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra m. 4/1, (b) bendi[336] 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. Tekrar çalışmaya başlayan sigortalıdan bu Kanuna tabi çalıştıkları sürece prime esas kazançları üzerinden kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına ait prim alınır (m. 30/3, a).

Yaşlılık aylığı kesilenlerden, işten ayrılarak[337] yeniden yaşlılık aylığı

---

335 Daha önce 1.000 TL olan bu ikramiye 2020 yılında 7226 sayılı Kanunla 1.100 TL'ye çıkarılmıştır.

336 Daha önce bu fıkrada "b bendinin 4 numaralı alt bendi" ibaresi varken 6663 sayılı Kanunla hükümdeki "bendinin (4) numaralı alt" ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

337 Daha önce bu fıkrada yer alan "veya işyerini kapatarak" ibaresi 6663 sayılı Kanunla madde metninden çıkarılmıştır.

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 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 (m. 30/3, a).

Çalışmaya başlama nedeniyle aylığın kesilmesi için çalışmanın sigortalı çalışma olması gerekli ve yeterlidir. Sigortalılığın m. 4/1, (a), (b) veya (c) bendine tabi olarak gerçekleştirilmesinin bir önemi yoktur[338].

Sigortalının yaşlılık aylığı alırken tekrar çalışmaya başlaması ve durumu Kuruma haber vermeksizin aylığını almaya devam etmesi durumunda alınan aylıkların iadesi gerekir. Ancak sigortalı bazı aylar çalışıp bazı aylar çalışmaması bu durumda sadece çalışılan aylıkların iadesi gerekir[339].

Tekrar çalışmaya başlamanın yurt içinde ya da dışında olması aylığın kesilmesi bakımında önem taşımaz, her iki durumda da aylığın kesilmesi gerekir. Kanun bu konuda açık hüküm içermektedir. Bu nedenle, 5510 sayılı Kanundan önceki dönemde Yargıtayın yurtdışındaki çalışmalar dolayısıyla o ülke yasalarına göre aylık bağlanmasının Türkiye'de bağlanan aylığın kesilmesine neden olmayacağına ilişkin kararı artık geçerliliğini kaybetmiştir[340].

---

338 5510 sayılı Kanundan önceki döneme ilişkin olarak bkz. Yarg. 10. HD., 22.12.1987, 7380/7379; ayrıntı için bkz. *Okur,* 1987 Yılı Kararları, 327. Yarg. 10. HD., 20.9.1994, 10379/16510 sayılı kararında ise, T.C. Emekli Sandığına bağlı çalışmaların 1987 tarihli kararından farklı olarak aylığın kesilmesine yol açmayacağı sonucuna varmıştır (Tüba İİÇB. 1012, 27.3.1995); Yargıtay 10. HD. 2010 yılında vermiş olduğu tartışmaya açık bir kararında, "4857 sayılı Yasanın 21. maddesi uyarınca ücreti ödenerek tüm sigorta kollarına tabi çalışma olarak değerlendirilen sürede, davacı sigortalının sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalıştığının kabul edilmesine olanak bulunmadığını ve sigortalının uyuşmazlık konusu dört aylık süreyle sınırlı olarak yaşlılık aylıklarını iadeyle yükümlü olduğunu; ayrıca anılan sürenin bitiminde, sigortalılık süresine eklenen dört aylık süre de hesaba katılarak belirlenecek yaşlılık aylığının ödenmesine devam edilmesi gerektiğini kabul etmiştir, 26.01.2010, E. 2009/15734, K. 2010/865, Çalışma ve Toplum D., S. 26, 2010/3, 487-488.

339 *Okur,* 1987 Yılı Kararları, 327; Yarg. 10. HD., 28.3.2002, 2341/2838, karar ve değerlendirme için bkz. *Caniklioğlu,* 2002 Yılı Kararları, 372-372.

340 Yarg. 21. HD., 28.6.1999, 28.6.1999, 969/4934, YKD. Mart 2000, 431-432. Kararda gerekçe olarak, 506 s.lı K. m. 60 vd. ile Türk-Alman sosyal güvenlik sözleşmesinde bunu yasaklayan bir hükmün bulunmaması gösterilmiştir; Yarg. 21. HD., 5.10.1999, 6568/6625 sayılı kararı da aynı yöndedir (YKD, Ocak 2000, 93-94).

Kurum koşullar gerçekleşmeden hatalı olarak bağladığı aylıkları, hatasını farkedince kesebilir. Sigortalı da ortada kazanılmış bir hakkın varlığını ileri sürerek aylığın kesilmesine itiraz edemez (m. 96/1)[341]. Sigortalı yasal yollardan eksik primlerini ödeyerek sigortalılık süresini tamamlarsa kesilen aylığı, ödeme tarihi itibariyle yeniden bağlanır[342].

Kurum, feshin geçersiz sayılarak işe iadesine karar verilen sigortalılar için ödenen dört aylık boşta geçen süre ücretinden prim kesilmesi ve bu sürenin çalışılmış gibi sigortalı hizmetten sayılmasını gerekçe göstererek, bu dört aylık sürede bağlanan aylıkların, "işten ayrılma" şartı oluşmadığı için başlangıçtan itibaren iptal etmeye başlamış, ancak ardından yayınladığı bir genelge ile bu uygulamadan vazgeçmiştir. Kurum bu sürede tahsis talebinde bulunup tercihlerini aylıkların devamı yönünde kullananların, tahsis talep tarihinden geçerli olmak üzere sosyal güvenlik destek primine tabi tutulması gerektiğini belirtilmiştir (12-149 Ek sayılı Genelge).

Yaşlılık aylığı sigortalının ölümü ile de kesilecektir. Bu durumda koşulları varsa hak sahipleri ölüm aylığı için Kuruma başvurabileceklerdir. Ancak uygulamada özellikle aylıkların bankamatik yoluyla çekildiği durumlarda, mirasçılar ölümden sonra da aylık çekmeye devam edebilmektedir. Bu durumda Kurum yersiz ödenen bu aylıkları geri almak için dava açmaktadır.

Banka kayıtlarından parayı çeken belli ise dava bunlara karşı açılmaktadır. Parayı çeken belli değilse dava tüm mirasçılara yönlendirilmektedir. Burada ispat konusundaki güçlükler, her olayın özelliğine göre aşılmaya çalışılmaktadır. Mirasçılar ölen sigortalı ile birlikte yaşıyorsa, kartı bunların kullandığı düşünülebilir[343]. Bu durumda mirasçılar kartı kullanmadıklarını ispatlamak durumundadırlar[344].

---

341 Yarg. 21. HD., 24.4.2000, 2214/3147, Tüba İİÇB, 18.12.2000, No. 1311, 7. Yargıtay, 5510 sayılı Kanundan önceki dönemde verdiği bu kararında, yanlışlıkla bağlanan aylığın kesilmesi gerektiğini, sigortalıyı mali krize sokacağı gerekçesiyle verilmiş olan aylıkların geri alınmamasını kabul etmemekteydi. Yargıtay'ın bu sonucu Eski BK m. 63'e dayanmaktaydı. Ancak bizce m. 63'ü uygulama olanağı yoktu. Zira madde uyarınca sigortalının aylıklardan elinde kalanı iadesi gerekmekteydi. Oysa kararda varılan sonuç, sigortalının herhangi bir geri ödeme yükümlülüğü olmadığı yönündeydi; *Tuncay*, 2000 Yılı Kararları, s. 40. 5510 sayılı Kanun dönemi için bkz. § 11, V, 10.

342 Yarg. 10. HD., 4.5.2000, 2853/3178, Tüba, 14.8.2000, 8.

343 Yargıtaya göre, davalıların ölen sigortalı ile birlikte ikamet ettikleri ya da ilişkide bulundukları saptanırsa, bankamatik kartının ölüm ile bu kişilerin eline geçmesi asıldır. Bu durumda davada ispat yükü davalılara ait olacaktır, (Yarg. 10. HD., 22.05.2006, 761/7376, LEGAL, Y. 4, S. 48, 3802-3803). Buna karşılık, yaşlılık aylığı almakta iken ölen babalarının aylıklarının bankamatik kartıyla davalılar tarafından çekildiğinin kabulüne yeter kanıt yoksa, kural olarak, davalılarca aksinin kanıtlanması gereken bir karineden söz edilemez, (Yarg. 10. HD., 26.09.2006, 11879/11666, YKD, Nisan 2007, 683-685). Ancak belirtelim ki, karara konu olayda 1999 depreminde ölen bir sigortalı ve aynı deprem sırasında enkaz altında kalıp uzun süre hastanede tedavi gören oğlunun bankamatik kartını kullandığı iddiası söz konusudur.

344 Yarg. 10. HD., 22.9.2000, 5087/5525 sayılı Kararı, *Aslanköylü*, 2009 Bası, 841-842; *Araslı*, 873 vd. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, bizce de isabetli olarak, olağan bir durumu iddia eden kişinin bu iddiasını ispatla yükümlü olmadığını belirttikten sonra, mirasçılardan hangile-

Yaşlılık aylığı alırken sigortalı işte çalışanlar, bu süre için geç. m. 14 gereğince sosyal güvenlik destek primi kesilerek çalışmalarını sürdürmek isterlerse, Kurum yaşlılık aylığını kesemez, ödediği aylıkları da geri isteyemez[345].

Buna karşılık 5335 sayılı Kanunun 30. maddesinin 2. fıkrasına göre, herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar bu aylıkları kesilmeksizin; genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri gibi fıkrada sayılan kurum ve kuruluşlarda herhangi bir kadro, pozisyon veya görevde çalıştırılamaz ve görev yapamazlar. Bir diğer deyişle bu kurum ve kuruluşlarda çalışmaya başlayanların aylıkları kesilir. Bu kişilerin sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma imkanı da bulunmamaktadır. Hükme aykırı biçimde çalışanlara ödenen aylıklar ise yersiz ödeme olarak geri alınmaktadır[346].

2. Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışma

a) Genel olarak

İş sözleşmesi ile çalışanlar açısından sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma imkanı ilk olarak 1986 tarih ve 3279 sayılı Kanunla[347] gerçekleşmiştir. Anılan Kanunla 506 sayılı Kanun m. 63'de değişiklik yapılmış ve sigortalılara hem aylıklarını alma hem de sigortalı bir işte çalışma olanağı getirilmişti. Bağ-Kur Kanununda, sigortalıların hem faaliyetlerine devam etme hem de yaşlılık aylığını alabilme hakları esasen zaten mevcuttu. Bu

---

rinin ölen sigortalıyla birlikte ikamet ettiği araştırılmaksızın tüm davalıların tazminle sorumlu tutulmasını doğru bulmamıştır. Olayda, 1990 yılında ölen sigortalıya ait yaşlılık aylıklarının, 1996 yılında ölüm aylığı için başvuru yapılmasına rağmen 2004 tarihine kadar ödenmeye devam edilmesi söz konusudur. Yargıtay somut bu durumu da dikkate almış ve durumun Kurum ve banka görevlileri bakımından da araştırılması gerektiği sonucuna varmıştır, Yarg. 10. HD., 20.10.2009, E. 2009/8955, K. 2009/8955, LEGAL İSGHD., 2010/26, 824-826.

345 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak bkz. Yarg. 21. HD., 13.11.2000, 7126/7827, Tüba, 1369, 19 Kasım 2001, 9. Bu karar bugün için de önemini korumaktadır.

346 Yaşlılık aylığı almakta iken bir belediyenin iktisadi teşekkülünde çalıştığının tespiti üzerine Kurumca bağlanan aylığı kesilen ve ilgili dönemde kendisine ödenen aylıkları faizi ile geri istenen başvurucu tüm yasal yolları tükettikten sonra Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru yapmıştır. AYM, başvuruyu mülkiyet hakkına müdahale kapsamında ele almış ve bu müdahalenin genç işsizliği sorununun çözümü yönündeki kamu yararı amacının ağırlığı dikkate alındığında ve aylığı kesilenlerin çalışma süresi sonunda yeniden aylıklarına kavuşabilmelerinin mümkün olması sebebiyle müdahalenin ölçülü olduğu sonucuna varmıştır. AYM'ye göre başvurucudan ana paranın geri istenmesi ölçülü ise de faiz talep edilmesi ölçülü kabul edilemez, AYM., 7.11.2019, Başvuru No: 2016/7192, K. (RG., 11.12.2019, 30975).

347 RG., 6.5.1986, 19099.

Kanunda da 1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla sosyal güvenlik destek primi ödeme zorunluluğu öngörülmüştü (Ek m. 20). Dolayısıyla hem 506 hem de 1479 sayılı Kanuna tabi sigortalılar yaşlılık aylıklarını alırken çalışmak istiyorlarsa sosyal güvenlik destek primi ödemek zorundaydılar.

5510 sayılı Kanun, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma konusunda m. 4/1, (b) bendine tabi sigortalılar ile diğer bentlere tabi sigortalılar arasında ayırım yapmıştır. 6663 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce m. 4/1, (b) bendine tabi sigortalılara sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma olanağı tanırken m. 4/1, (a) ve (c) bendine göre sigortalı olanlara bu hakkı tanımamıştır[348]. Bu farklı yaklaşım öğretide eşitliğe aykırı bir durum oluşturduğu gerekçesiyle, bizce de isabetli olarak, eleştirilmişti[349].

6663 sayılı Kanunla bu konu daha da farklı düzenlenmiş, aşağıda daha ayrıntılı olarak üzerinde durulacağı üzere, m. 4/1, (b) bendine tabi sigortalılara sosyal güvenlik destek primi ödemelerine de gerek olmaksızın faaliyetlerine devam etme hakkı tanınmıştır.

b) İş sözleşmesine göre çalışan sigortalılar ve devlet memurları (m. 4/1, a, c) açısından

İlk defa 5510 sayılı Kanun döneminde sigortalı olan kişilerden yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra, m. 4/1, (b) bendi hariç olmak üzere, bu Kanuna veya yabancı bir ülke mevzuatına göre çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilir. Bunlardan bu Kanuna tabi çalıştıkları sürece prime esas kazançları üzerinden kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına ait prim alınır. (m. 30/3, a, c. 1, 2).

---

348 Belirtelim ki, 5510 sayılı Kanunun 5754 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki şeklinde sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma hakkı tüm sigortalılara tanınmış, ayrıca ödenmesi gereken primler tüm sigorta kollarına tabi sigortalılarla aynı oranda öngörülmüştü. Bu durumda, m. 4/I, (b) bendine göre sigortalı olanlar hem işveren hem de sigortalı prim payının tamamını ödemek zorundaydılar. m. 4/I, (a) bendine tabi sigortalılar da yararlanamadıkları malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödemekle yükümlü tutulmuşlardı ki, bu da nimet külfet dengesine aykırıydı. Nitekim sosyal güvenlik destek primi oranına ilişkin hükmün iptali için Anayasa Mahkemesinde davası açılmış ve Anayasa Mahkemesi hükmü m. 4/I, (b) bendine tabi sigortalılar bakımından iptal etmişti. Bu iptalden sonra hüküm tümüyle değiştirilerek yukarıda belirtilen biçime dönüştürülmüştür. Bu konuda geniş bilgi ve değerlendirme için bkz. *Caniklioğlu*, Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışma, 164 vd.; ayrıca bkz. *Aslanköylü*, Destek Primi, s. 2411-2412.

349 *Okur*, Çalışmanın Gelir ve Aylıklara Etkisi, 2166.

Kanun koyucu böylece bu konuda m. 4/1, (b) bendine tabi sigortalıları hariç tutarak, m. 4/1, (a) ve (c) bendine tabi sigortalılar için sosyal güvenlik destek primi ödeyerek hem çalışıp hem de yaşlılık aylığını alma hakkını kaldırmıştır.

Kanunun hükmü "ilk defa 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı olanlar" için uygulanacağından 5510 sayılı Kanundan önce sigortalı olanlar bu düzenlemenin kapsamı dışındadır. Bunlar için ise geç. m. 14 uygulanacaktır. Söz konusu maddeye göre ise, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce iştirakçi veya sigortalı olanlar, aylık almakta olanlar ya da Kanun yürürlüğe girdiği tarihte zaten sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam edenler hakkında 5510 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılan hükümlerin uygulanmasına devam edilir (geç. m. 14/1).

İş sözleşmesine göre çalışanların tabi olduğu 506 sayılı Kanunda sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma m. 3/2, C ve m. 63/B'de düzenlenmişti. Dolayısıyla, bu hükümler eskiden olduğu gibi, ilk defa 5510 sayılı Kanundan önce sigortalı olanlar için aynen uygulanmaya devam edecektir[350].

Yaşlılık aylığı almakta iken çalışmaya başlayanlar, eğer sosyal güvenlik destek primi kesilmesini talep etmezlerse, aylıkları kesilir ve çalıştıkları sürece tüm sigorta kolları için prim ödemeleri gerekir. Sigortalının bu yöndeki talebini, sigortalı işe giriş bildirgesindeki sigortalının sosyal güvenlik bilgileri kısmında yer alan "Yaşlılık Aylığı Alıyorsa Devam Etmek İstediği Sigorta Kolu" kısmındaki "Sosyal Güvenlik Destek Primi" ve "tüm sigorta kolları" seçeneklerinde birini seçerek gösterecektir. Sigortalı tercihine göre ya sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmayı ya da tüm sigorta kollarına tabi olmayı seçebilecektir[351], [352].

---

350 *Caniklioğlu*, Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışma, 172; *Aslanköylü*, Destek Primi, s. 2413.

351 Yargıtaya göre, yaşlılık aylığı almakta iken çalışmaya başlayan (şimdi Sigorta Kolu Tercih Bildirimi) destek primi kesilmesini isteyen sigortalının tercihi Kuruma intikal ettirilmemişse, sigortalının kötü niyetinden değil, işverenin ihmalinden söz edilebilir. İşverenin bu ihmali sigortalıyı sosyal güvenlik haklarından mahrum edemez, Yarg. 10. HD., 23.10.1995, 6546/8652, Tüba İİÇB, 25.12.1995, No. 1051, 8; Yarg. 21. HD., 13.11.2000, 7126/7827, YKD, Eylül 2001, 1319-1392.

352 YHGK, 17.2.1999, 10-60/105 (YKD, Mayıs 2000, 669-674) ve Yarg. 21. HD., 21.2.2000, 1366/1322 (Tüba, 3 Temmuz 2000, 4) sayılı kararlarına konu olaylarda ise çalışmaya başlayan sigortalı, Kuruma sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmak istediğini bildirmemiş, bu yüzden yaşlılık aylığı kesilmiş ve tüm sigorta kollarına tabi tutulmuştur. Sigortalının açtığı dava mahkemece kabul edilmiş, ancak 10. HD., yerel mahkeme kararını bozmuştur. Mahkemenin ısrarı üzerine YHGK, "tekrar işe giriş bildirgesi"nde sigorta sicil numarası yerine "emekli tahsis numarası"nın verilmesini, aylık alarak ve sosyal güvenlik destek primi öde-

Çalışmaya başlamaları nedeniyle aylıkları kesilmiş ve tüm sigorta kolları için prim ödemekte olanlar, bir süre çalıştıktan sonra, kendilerine yeniden yaşlılık aylığının bağlanmasını ve prime esas kazançlarından sosyal güvenlik destek primi kesilerek isteyebilirler[353]. Bu durumda, çalıştıkları sürede ödedikleri primler dikkate alınarak aylıkları yeniden hesaplanır ve talebi izleyen aybaşından başlanarak ödenir[354]. Bu tarihten itibaren artık prime esas kazançlarından tüm sigorta kolları için prim kesintisine son verilerek, sadece sosyal güvenlik destek primi kesilmeye başlanır.

Bu kişilere bağlanacak aylığın ise yeniden hesaplanması gerekir. 4447 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrasında, yaşlılık aylığı kesilerek yeniden çalışmaya başlayan ve sadece birkaç ay çalıştıktan sonra kendisine tekrar aylık bağlanmasını talep edenlerin yeni aylıklarında sigortalı lehine önemli artışların ortaya çıktığının görülmesi üzerine[355] 2007 tarihli ve 5698 sayılı Kanunla[356] bu aylıkların hesaplama yöntemi değiştirilmiş ve aylığın kesilmesinden sonraki çalışılan süreyle orantılı bir hesaplama yöntemi benimsenmiştir (5698 s.lı K.la değ. SSK m. 63/A, 3).

Öte yandan yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için, sigortalının işten ayrılması ve yazılı talepte bulunması gerektiğinden, sigortalı, çalışmasını aynı işyerinde sosyal güvenlik destek primi ödeyerek sürdürecek de olsa, işten çıkışı ve işe girişi ayrı ayrı yapılmak gerekir[357]. Fakat bu durumda sigortalı-

---

yerek çalışma şıkkının tercihi açısından yeterli bulmuştur. Ayrıca Kurumun 63. maddedeki yollardan hangisini seçtiği konusunda sigortalıyı uyarma görevi olduğuna da karar vermiştir. Karara ekli karşı oy yazılarında haklı olarak bu görüşler eleştirilmiştir (aynı yönde ve aynı karşı oy YHGK.'nun 28.2.2001, 10-208/203 sayılı kararda da tekrarlanmıştır, Tüba, 7 Mayıs 2001, 9). Ayrıca öğretide de 17.2.1999 tarihli YHGK. kararı eleştirilerek, karara ekli karşı oy yazısının (Resul Aslanköylü, Zafer Erdoğan) haklılığı vurgulanmıştır, (*Güzel,* 1999 Yılı Kararları, 38 vd.); YHGK.'nun 28.2.2001 tarihli kararı da aynı doğrultudadır, TÜHİS, Şubat 2002, 75-79; Ayrıca bkz. *Tuncay*, 2000 Yılı Kararları, 37-38; *Tuncay*, benzer başka kararlar örnek vererek azınlık görüşüne katılmakta ve lafza değil, amaca ağırlık vermek gerektiğini belirtmekte, 63/B de yazılı talep konusunda, daha esnek davranmak gerektiğini ileri sürmektedir. Başterzi'nin bu konudaki ayrıntılı değerlendirmeleri için bkz., 2001 Yılı Kararları, 47 vd.

353 Sigortalı bundan da vazgeçerek tüm sigorta dallarına tabi tutulmayı isteyebilir. Bu durumda talep tarihinden itibaren sosyal güvenlik destek primi ve aylıkların ödenmesine son verilerek, tüm sigorta kolları açısından prime tabi kılınır.

354 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin olmakla birlikte bugün için de uygulanması gereken esaslar için bkz. 27.5.1986 tarihli 3529 sayılı ve 4.7.2002 t. ve 12-118. Ek genelgeler; ayrıca bkz. *Aslanköylü*, 2009 Bası, 861 vd.

355 Konuya ilişkin olarak bkz. *Tezel*, Ali: Emekliye Süper Formül, 27.09.2007 tarihli Akşam Gazetesi.

356 RG., 23.10.2007, 26679.

357 *Başaran,* 148.

nın fiilen işten ayrılmasını aramak fazla şekle bağlı bir davranış olacağı için uygulamada bu koşul aranmamaktadır[358].

Usulüne uygun olarak yaşlılık aylığı bağlanmamış sigortalının sosyal güvenlik destek primi ödeyerek işe başlaması söz konusu olmaz[359].

Sosyal güvenlik destek priminin oranı geç. m. 14'de gösterilmiştir. Buna göre, sosyal güvenlik destek priminin oranı %30 olup, bunun 1/4'ü sigortalı, 3/4'ü işveren payıdır. Bu orana ilaveten %2 oranında kısa vadeli sigorta kolları primi de ödenir ve bunun tamamı işverence karşılanır (geç. m. 14/1, a). Oysa 506 sayılı Kanunda sadece %30 oranında prim kesilmekteydi (SSK. m. 63/B, I).

Sosyal güvenlik destek primi karşılığında sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinden yararlanılır (geç. m. 14/1, a). Bu süreler, sigortalılık süresinden sayılmaz ve hizmet birleşmesinde dikkate alınmaz. Bir süre hem aylık alıp hem de sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalıştıktan sonra, aylıkları iade ederek bu süreyi sigortalı süreye eklemek de mümkün değildir[360].

2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık aylığı almakta iken çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez ve bunlar hakkında da bu maddenin sosyal güvenlik destek primi alınmasına ilişkin hükümleri uygulanır (geç. m. 14/3).

Kanunda m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanlar bakımından özel olarak bazı hükümler de öngörülmüştür. Buna göre, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre ya da 5434 sayılı Kanun m. 56 ve mülga m. 64'e göre vazife malullüğü aylığı almakta iken; bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla çalışmaya devam edenler ile sonradan bu Kanuna tabi çalışmaya başlayacaklar için sosyal güvenlik destek primi uygulanmaksızın bu Kanunun m. 5/1, (c) bendi hükümleri uygulanır (6495 s.lı K.la değ. geç. m. 14/1, c).

---

358 Buna karşılık Yargıtay 506 sayılı Kanun döneminde vermiş olduğu bir kararda, sigortalıya bağlanan yaşlılık aylığının geri istendiği bir uyuşmazlıkta, mahkemenin, talepte bulunmasa dahi sigortalının kazancından sosyal güvenlik destek primi ya da tüm sigorta kollarının priminin kesilmesi durumunda artık yaşlılık aylığının kesilemeyeceği yönündeki kararını bozmuştur. Yargıtaya göre, somut uyuşmazlıkta uygulanması gereken hüküm 62. maddedir ve sigortalı işten ayrılmadan yaşlılık aylığı talebinde bulunduğu için eylemli olarak işten ayrıldığı tarihe kadar kendisine ödenen aylıkların kesilmesi gerekir, Yarg. 10. HD., 21.03.2005, 13234/2896, İBD, 2005/4, 1316-1317.

359 Yarg. 21. HD., 10.4.1995, 798/1326, Tüba, İİÇB, 17 Temmuz 1995, no. 1028.

360 Yarg. 10. HD., 16.6.1994, 1132/12080, Tüba, İİÇB, 8 Mayıs 1995, ayrıca bkz. *Okur,* 1994 Yılı Kararları, 137-138.

5434 sayılı Kanuna göre vazife malûllüğü aylığı almakta iken bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla m. 4/1, (a) bendi kapsamında çalışmaya devam edenler hakkında, bu Kanunun yürürlük tarihinden itibaren bir ay içinde yazılı talepleri doğrultusunda bu Kanunun iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri ve uzun vadeli sigorta kolları veya sosyal güvenlik destek primine ait hükümler uygulanır. Bunlardan uzun vadeli sigorta primi ödeyenlerin belirtilen süre içinde yazılı talepte bulunmamaları halinde ayrıca iş kazası meslek hastalığı hükümleri uygulanır, sosyal güvenlik destek primi kesilmez (Bu konudaki ayrıntılı düzenlemeler için bk. geç. m. 14/1, d)[361].

Kanuna göre, vazife malulü olan m. 4/1, (c) bendi kapsamında bazı sigortalılar görevlerinden ayrılmalarına gerek kalmaksızın alınacak emekliye sevk onayına istinaden müracaatlarını takip eden ay başından itibaren aylık bağlanır. Bunlara ve bu maddenin yürürlük tarihinden önce sınıf veya görev değiştirerek m. 4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışmaya devam edenler hakkında geç. m. 14/1, (d) bendi hükümleri uygulanmak suretiyle vazife malullüğü aylığı alanlardan emeklilik ikramiyesi tutarları ödenmeyenlere (er ve erbaşlar hariç), bu fıkranın yürürlük tarihini takip eden ay başında yürürlükte bulunan katsayılar uygulanmak suretiyle emeklilik ikramiyesi ödenir (6353 s.'lı K.la değ. geç. m. 14/2).

6270 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle 2008 yılı Ekim ayı başından önce 5434 sayılı Kanuna göre emekli olup yine bu tarihten önce serbest avukatlık veya noterlik yapanların aylıklarından sosyal güvenlik destek primi kesileceği öngörülmüşse de artık bu sigortalılar da 6663 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucunda SGDP ödemeden faaliyetlerine devam edebilirler.

Son olarak şunu da ekleyelim ki, 3201 sayılı Kanun hükümleri uyarınca borçlanma yaparak yaşlılık aylığına hak kazananlar sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma hakkından yararlanamıyorlardı. Zira 3201 sayılı Kanunun 6. maddesinde açıkça bu durumdaki sigortalılar hakkında sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı belirtilmişti. 5997 sayılı Kanunla bu hüküm kaldırılmış ve söz konusu sigortalılara hem yaşlılık aylıklarını alma hem de sosyal güvenlik primi ödeyerek çalışma hakkı tanınmıştır. Eşitlik ilkesine aykırı olan bu hükmün kaldırılmasının isabetli olduğunda kuşku bulunmamaktadır[362].

c) Bağımsız çalışan sigortalılar (m. 4/1, b) açısından

5510 sayılı Kanunda 6663 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle [363] aylık almakta iken m. 4/1, (b) bendine tabi faaliyette bulunanlara sosyal güvenlik destek primi ödemeden çalışma olanağı tanınmıştır.

Kanun m. 4/1, (b) bendine tabi sigortalılar için ikili ayırım yapmış; yaşlılık aylığı alırken tekrar çalışmaya başlayanlara ya aylıklarının kesilmesi

---

361 Bu konuda bkz. *Aydınlı*, Terör Mağdurlarının, 953-954.

362 Bu konuda ayrıca bkz. 3201 sayılı Kanuna Göre Aylık Alanların Yeniden Çalışmaları hakkında 02.07.2010 tarih ve 2010/80 sayılı Kurum Genelgesi.

363 6663 sayılı Kanundan önceki uygulama için bkz. *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 15. Bası, 687 vd.

için yazılı istekte bulunmayı ve bu durumda tüm sigorta kollarına tabi olarak prim ödemeyi ya da sigortalı sayılmaksızın (m. 6/1, n) ve SGDP ödemeksizin yaşlılık aylığını alarak faaliyetini devam ettirme olanağı tanımıştır (6663 s.lı K.la değ. m. 30/3, b). Bu kişilerden yaşlılık aylığının kesilip prim ödeyerek çalışmayı isteyenler daha sonra tekrar yaşlılık aylığının bağlanmasını isteyebilirler. Bu durumda bağlanacak aylık ödenen primler de dikkate alınarak m. 30/3, (a) bendi uyarınca yeniden hesaplanır.

Bağımsız çalışan sigortalının sosyal güvenlik destek primi ödemeksizin faaliyetini devam ettirmeyi seçmesi halinde, bu çalışma sigortalılık ilişkisi yaratmaz (m. 6/1, n). Bunun sonucunda, bu işi/faaliyeti sebebiyle uğradığı kaza iş kazası sayılmaz ve Kurumdan herhangi bir sosyal sigorta yardımına hak kazanmaz.

Öte yandan yapılan bu değişiklikle bağlantılı olarak geç. m. 14'de de değişiklikler yapılmış ve Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce sosyal güvenlik destek primine tabi olanlar için artık önceki hükümlerin değil, isteklerine göre ya m. 6/1, (n) bendi ya da m. 30/3 fıkrasının uygulanacağı belirtilmiştir (geç. m. 14/4, c. 1).

Vazife malullüğü aylığı alırken m. 4/1, (b) bendi kapsamında çalışanlar hakkında ise; bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla, sosyal güvenlik destek primine ilişkin hükümler uygulanmaksızın ve genel sağlık sigortası primi alınmaksızın iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri ile yazılı talepleri hâlinde uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanır (geç. m. 14/4, c. 2).

G. GELİR VE AYLIKLARIN BİRLEŞMESİ

Bazı durumlarda sigortalı hem yaşlılık hem de malullük aylığına hak kazanma koşullarını gerçekleştirmiş olabilir. Örneğin, 60 yaşında bir sigortalı en az 9000 gün primi varken malul duruma düşer ve çalışma yaşamından çekilirse, bu kişi hem yaşlılık aylığı hem de malullük aylığı bağlanması için gerekli koşullara sahip olur. Bu durumda da söz konusu sigortalıya her iki aylığın bağlanıp bağlanmayacağı önemli bir sorun olarak çıkar. Aynı durum, sigortalının iş kazası sonucu malul duruma düşmesi halinde daha da önem kazanır. İşte 54. madde bu ve buna benzer durumları düzenlemektedir. Burada yaşlılık aylığının diğer aylık ve gelirle birleşmesi ele alınacaktır:

- Yaşlılık aylığı+Malullük aylığı: Hem yaşlılık hem de malullük aylığına hak kazanan sigortalıya bu aylıklardan sadece fazla olanı ödenir. MYÖ sigortaları için tek prim ödenmekte oluşu, edimde de tekliği gerektirir (m.

54/1, a, 1)[364]. Miktar bakımından bu aylıklar eşitse, sigortalıya sadece yaşlılık aylığı verilir[365].

- Yaşlılık aylığı + ölen eşinden dolayı ölüm aylığı: Bu durumda yaşlılık aylığı yanında eşinden dolayı ölüm aylığına da hak kazanan sigortalıya her iki aylık bağlanır (m. 54/1, a, 2).

- Yaşlılık Aylığı + İş kazası meslek hastalığı sigortasından gelir: Yaşlılık aylığı 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, yaşlılık aylığının yarısı bağlanır (m. 54/1, c). Yargıtay 1988 tarihli bir kararında sigortalıya yaşlılık aylığı yanında ödenen geliri yarıya indirmiştir[366], [367].

- Yaşlılık aylığı + vazife malullüğü: Hem yaşlılık aylığına hem de vazife malullüğü aylığına hak kazananlara, bu aylıkların her ikisi bağlanır (m. 54/1, a, 6).

- Yaşlılık sigortasından toptan ödeme + malullük aylığı: Malullük aylığı yanında yaşlılık sigortasından toptan ödemeye hak kazanan sigortalıya yalnız malullük aylığı bağlanır. Ayrıca toptan ödeme yapılmaz[368].

Yukarıda belirtilen sıralamaya göre yapılacak değerlendirmeler sonucunda, bir kişide ikiden fazla gelir veya aylık birleştiği takdirde, bu gelir ve aylıklardan en fazla ödemeye imkan veren iki dosya üzerinden gelir veya aylık bağlanır, diğer dosya veya dosyalardaki gelir ve aylık hakları durum değişikliği veya diğer bir dosyadan gelir veya aylığa hak kazanıldığı tarihe kadar düşer (m. 54/2). Böylece Kanun aynı anda ikiden fazla dosyadan gelir ya da aylık bağlanmasını engellemiştir.

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce birden fazla dosyadan gelir veya aylık alınması durumunda bu Kanunun yürürlük tarihinden sonra yeni dosyadan gelir veya aylık alınmasına hak kazanılması durumunda yeni bağlanacak dosyadaki gelir ve aylık miktarı da dahil olmak üzere mukayese yapılarak en düşük miktarlı dosya kapsamdan çıkarılır (geç. m. 7/5).

---

364 *Çenberci,* 621.

365 *Saraç*, 30.

366 218. Yarg. 10. HD., 14.3.1988, 1365/1446, Tüba İİÇB. 7.7.1989 No 218.

367 Yarg. 10. HD., 22.10.1996, 6371/9134 sayılı kararında da yasadaki bu kural aynen tekrarlanmıştır (YHD, Şubat 1997). Ayrıca bkz. Anayasa Mahkemesinin 506 sayılı Kanunun 92. maddesi ile ilgili kararı, AYM, 11.3.2003, 351/10. Kararda hem gelir hem de aylığın tamamının ödenmesi, 92. maddedeki, yüksek olanın tümü, düşük olanın yarısı, ölçüsünün iptali kabul edilmemiştir.

368 Bkz. § 15, II, 6.

Görüldüğü gibi bu maddede sigortalının aynı kurum nezdinde geçen hizmetlerinden dolayı gelir ya da aylıkların birleşmesi durumu düzenlenmiştir. Ancak bazen de sigortalı iki farklı kurum nezdinde geçen sürelerden dolayı ayrı ayrı aylığa hak kazanabilmektedir[369]. Yargıtayın 2009 yılında verdiği bir karara konu olayda sigortalıya 506 sayılı Kanunun geç. 20. maddesi uyarınca kurulan banka sandığından yaşlılık aylığı bağlanmış, sigortalı daha sonra 506 sayılı Kanun kapsamında çalışması sonucu da yaşlılık aylığına hak kazanmıştır. Yargıtay, böyle bir durumda sigortalıya tek bir aylık bağlanması gerektiği sonucuna ulaşmıştır[370].

III. TOPTAN ÖDEME

5510 sayılı Kanundan önce toptan ödeme iki halde söz konusuydu. Bunlardan ilki yaşlılık toptan ödemesi, diğeri ise evlenme toptan ödemesiydi. Ancak evlenme toptan ödemesi 5510 sayılı Kanuna alınmamıştır. Bizce bu düzenleme isabetli olmuştur. Zira toptan ödeme, ödemenin yapılmasıyla birlikte daha önce var olan sigortalılık süresini (hizmetini) ortadan kaldırmaktadır[371]. Evlenen kadın, evlilik nedeniyle çalışma yaşamından çekilse de, her zaman geri dönebilir. Bu nedenle, evliliğin sigortalılık ilişkisinin geçmişe yönelik olarak tamamen ortadan kaldırılması sebebi olarak kabul edilmemesi isabetli bir tercih olmuştur.

Sigortalılardan[372] işten ayrılan veya işyerini kapatan ve yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli yaş şartını doldurduğu halde malullük ya da yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamayanlara toptan ödeme yapılır (m. 31/1). Toptan ödeme, m. 4/1, (a) ve (c) bentleri kapsamında olanlara kendi adına bildirilen, (b) bendi kapsamında olanların ise ödediği MYÖ 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 verilir.

---

369 Gerçi 5502 sayılı Kanunla artık tek çatı esasına geçildiği için bu gibi sorunlarla karşılaşma olasılığı azalmaktadır. Fakat bu olasılığın yeni sistemde de tamamen ortadan kalktığını söylemek mümkün değildir.

370 Yarg. 10. HD., 05.10.2009, 9865/15012, İBD, C. 84, S. 3, 2010, 1833-1834.

371 *Caniklioğlu*, Kadının Sosyal Güvenliği, 420; Toptan ödeme hakkında geniş bilgi için bkz. *Oral*, A. İlhan: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Toptan Ödeme, Eskişehir 2007, 5 vd.

372 Eski kamu görevlilerinin toptan ödeme alma hakkı olmadığı hakkında bkz. *Ertürk*, 5754 Sayılı Kanun'dan Sonra Uzun Vadeli Sigorta Kollarına Genel Bakış, 1057; *Tuncay*, 5510 sayılı Kanun Açısından Uzun Vadeli Sigorta Kolları, 64.

Toptan ödeme yapılması için maddede öngörülen koşulları şöyle sıralayabiliriz:

- Malullük ya da yaşlılık aylığına hak kazanamamak: Aylığa hak kazanmış olan sigortalıya, istese de toptan ödeme yapılamaz[373].

- Aylık bağlanması için gerekli yaş koşulunu gerçekleştirmek, fakat prim ödeme ya da sigortalılık koşulunu gerçekleştirememek.

- İşten ayrılmak ve toptan ödeme talep etmek: Sigortalı istemedikçe ve işten ayrılmadıkça, kendisine toptan ödeme yapılamaz. Sigortalı birden çok işte çalışıyorsa tümünden ayrılmalıdır[374].

Madde sadece yaşlılık durumunda değil, malullük durumunda da toptan ödeme öngörmektedir. Örneğin malul duruma düşen ancak, en az 10 yıldan beri sigortalı olup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede olanlar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın, 1800 gün MYÖ sigortaları primi bildirilmiş olma koşulunu gerçekleştiremeyenlere de, toptan ödeme yapılır[375].

506 ve 1479 sayılı kanunlarda güncelleme katsayısı ile güncelleyerek toptan ödeme yapılması söz konusu değildi[376]. Sigortalılara geri ödenen primler için faiz de ödenmemekteydi. 5510 sayılı Kanun ise, geri ödenen primlerin güncelleme katsayısı ile çarpılarak artırılmasını öngörmüştür. Önceki kanunlar döneminde ödenen primlerin de artırılıp artırılmayacağı konusunun duraksama yaratmaması için konu Kanunda özel olarak düzenlenmiş ve toptan ödeme hesabının, toptan ödemeye konu olan hizmet sürelerinin geçtiği sırada yürürlükte olan kanun hükümlerine göre ayrı hesaplanacağı belirtilmiştir (geç. m. 5/1).

Sigortalının toptan ödeme hakkını hangi tarihe kadar kullanabileceği yolunda Kanunda bir açıklık yoktur. Ancak sigortalının ölene kadar da toptan ödeme isteyebilmesinin kabulü doğru bulunmayarak, bu konuda BK. m. 125'deki (şimdi: TBK m. 146) 10 yıllık zamanaşımının uygulanması doğru olacaktır[377].

---

373 *Başaran,* 152; *Çenberci,* 393; *Başterzi*, F., 361; *Oral*, Toptan Ödeme, 6-7; *Sümer*, Sosyal Güvenlik, 214, 233; 12 sayılı Genelge, 81.

374 *Çenberci,* 393; *Oral*, Toptan Ödeme, 33.

375 *Başaran,* 153.

376 Daha önceki döneme ilişkin bilgi için bkz. *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 11. Bası, 508.

377 *Tuncay*/*Ekmekçi,* 541; *Çenberci,* 395; *Başaran,* 153; *Alper,* Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 8. Baskı, 320; *Başterzi*, F., 365; *Oral*, Toptan Ödeme, 35.

İşten ayrılarak toptan ödeme alan sigortalı, daha sonra sigortalı işte çalışmaya başlarsa toptan ödemeyi geri vermesi gerekmez. Fakat bu durumda sigortalılık süresi sonraki çalışma tarihinden itibaren başlar[378]. Ancak sigortalı dilerse, aldığı toptan ödemenin, ödeme tarihi ile yazılı istek tarihi arasında geçen yıllar için her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan tutarını, kendisine tebliğ tarihini takip eden ayın sonuna kadar öderse bu hizmetleri ihya ettirebilir (m. 31/2). Yani daha önce toptan ödeme yapılarak tasfiye edilen süreler bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınır (İhya konusundaki geçiş hükmü için bkz. geç. m. 5/2).

IV. YAŞLILIK AYLIĞI ALANLARA SAĞLANAN ÖTEKİ YARDIMLAR

1. Sağlık Yardımı

Yaşlılık aylığı almakta olanlar herhangi bir prim ödeme yükümü olmaksızın ve ayrıca genel sağlık sigortalısı olarak tescile gerek kalmaksızın genel sağlık sigortalısı sayılırlar (m. 60/1, f). Dolayısıyla, Kurumdan yaşlılık aylığı alanlar ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler Kanuna göre sağlık hizmet sunumundan yararlanırlar.

2. Sosyal Yardım Zammı

Yaşlılık aylığı almakta olanlara yapılan yardımlardan bir diğeri de sosyal yardım zammıdır. Geçmiş dönemde pek çok tartışmaya neden olan sosyal yardım zammının önce miktarı azaltılmış, ardından 5510 sayılı Kanunla da kaldırılmıştır. Fakat Kanuna konulan bir geçici madde hükmü uyarınca eski dönemde ödenen sosyal yardım zammı tutarlarını ödenmesine devam edilir (geç. m. 1/3)[379].

3. Kamu Görevlilerine İlişkin Özel Bir Yardım: Emekli İkramiyesi Ödenmesi

a) 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce sigortalı olanlara emekli ikramiyesi ödenmesi

Emekli Sandığı Kanununa göre, hizmet sürelerinin tamamı 5434 sayılı

---

378 *Tunçomağ*, 365; *Tuncay/Ekmekçi*, 541; *Şakar*, Yaşlıların Korunması, 274; *Pakin* Akın, 99; *Başterzi*, F., 363.

379 Bu konuda bkz. § 15, IV, 3.

Kanun ve/veya 5510 sayılı Kanununun geçici 4. maddesi kapsamında geçenlerden emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı bağlanan veyahut toptan ödeme yapılan tüm iştirakçilere, her tam fiili hizmet yılı için aylık bağlamaya esas tutarın bir aylığı emekli ikramiyesi olarak verilir (6270 s.'lı K. değ. m. 89/1).

Hizmetlerinin tamamı Emekli Sandığı Kanunu ya da geç. m. 4'e tabi olarak geçmemekle birlikte, mülga 2829 sayılı Kanuna göre birleştirilen hizmet süreleri üzerinden yaşlılık aylığı bağlananlara ise[380],[381]; 5434 sayılı Kanun kapsamındaki daire, kuruluş ve ortaklıklarda geçen çalışmalarının, kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermiş olması şartıyla, emekli ikramiyesi ödenir (6270 s.'lı K. değ. m. 89/2)[382].

Ödenecek emekli ikramiyesi, 5434 sayılı Kanun veya 5510 sayılı Kanunun geçici 4. maddesi kapsamına giren görevlerde geçen her tam fiili hizmet yılı ile sınırlı olarak, bu görevlerden ayrıldıkları tarihteki emeklilik keseneğine esas aylık tutarı üzerinden ve aylığın başlangıç tarihindeki katsayılar dikkate alınarak ödenir. Mülga 2829 sayılı Kanun m. 12/1, c. 1 ile 3. fıkrasının son cümlesinin bu maddeye aykırı hükümleri uygulanmaz (6270 s.'lı K. değ. m. 89/3).

Emekli ikramiyesinin hesabında, mülga 2829 sayılı Kanun uyarınca birleştirilen hizmet süreleri üzerinden aylık bağlananlara ödenecek emeklilik ikramiyesinin hesabında, 5434 sayılı Kanuna tabi olarak geçen çalışmanın kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona eren geçmiş hizmet süreleri ve her ne suretle olursa olsun evvelce iş sonu tazminatı veya bu

---

380 Belirtelim ki, 2829 sayılı Kanun m. 12/1 fıkrası emekli ikramiyesi ödenmesini sigortalının son defa T.C. Emekli Sandığına tabi görevlerden emekliye ayrılmasını şart koşuyordu. Bu koşul Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş, böylece Emekli Sandığı haricinde diğer kurumlardan emekliye ayrılanlara da emekli ikramiyesi alma hakkı tanınmıştı (AYM., 05.02.2009, E. 2005/40, K. 2009/17, RG., 05.06.2009, 27249). Anayasa Mahkemesi, kararında bu konuda düzenleme yapılması için kanun koyucuya süre vermiş, yapılan yeni düzenleme de eski düzenlemeye benzer olunca Anayasa Mahkemesinin iptal gerekçelerini karşılamayan bu hüküm açılan dava üzerine Yüksek Mahkemece iptal edilmişti (AYM., 12.5.2011, E. 2010/81, K. 2011/78, RG., 09.07.2011, 27989). Bunun üzerine konu 6270 sayılı Kanunla yeniden yukarıdaki biçimde düzenlenmiştir.

381 Danıştay 11. Dairesine göre, hizmet birleştirmesi sonucu kendisine aylık bağlananlara, T.C. Emekli Sandığı'na tabi daire, kuruluş ve ortaklıklarda prim ödeyerek geçen sürelerinin toplamı üzerinden, 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre emekli ikramiyesi ödenmesi gerekmektedir. Bu nedenle aksi yöndeki dava konusu işlemin iptali gerekir (10.07.2009, E. 2007/8908, K. 2009/7386, www.legalbank.net).

382 Bu konuda bkz. 2014/15 sayılı Genelge, 2.1.

mahiyette olmakla birlikte başka bir adla tazminat ödenen süreleri ile kıdem tazminatı ya da emekli ikramiyesi ödenmiş olan süreleri dikkate alınmaz. Ancak, mülga 2829 sayılı Kanun hükümleri uygulanmış olmakla birlikte, bu Kanun veya 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamında hizmetleri arasında başka bir sigortalılık hali kapsamında çalışması bulunmayanların emekli ikramiyesine esas fiili hizmet sürelerinin hesabında, 1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesindeki şartlar aranmaz (m. 89/4)[383].

Belirtelim ki, daha önce emekli ikramiyesinin hesabında 30 fiili hizmet yılından fazla süreler dikkate alınmamaktaydı. Ancak bu sınırlama Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir[384]. Danıştay 11. Dairesi, Anayasa Mahkemesinin kararından önce ödenmiş emekli ikramiyelerinde de bu sınırlamaların uygulanmayacağını kabul etmektedir[385].

Bu madde gereğince Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen emekli ikramiyeleri, düzenlenecek fatura üzerine Sayıştay ve Danıştay başkanları için kendi kurumları, diğerleri için emekliye sevk onayını veren kurum tarafından karşılanır (m. 89/10).

b) 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra ilk defa m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanlara emekli ikramiyesi ödenmesi

Emekli Sandığı Kanununun Ek 82. maddesinde ilk defa 5510 sayılı Kanuna tabi olarak m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanlara emekli ikramiyesi ödenmesinin kapsam ve koşulları düzenlenmektedir.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa m. 4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanlardan;

- Çalışma sürelerinin tamamı m. 4/1, (c) bendi kapsamında geçenlere (Ek m. 82/1, a),

- Farklı sigortalılık hallerine göre çalışmış olmakla birlikte aylık bağlandığı sırada m. 4/1, (c) bendi kapsamında çalışanlara (Ek m. 82/1, b),

- Aylık bağlandığı sırada eylemli olarak çalışmamakla birlikte son eylemli çalışması m. 4/1, (c) bendi kapsamında olanlara, (Ek m. 82/1, c)

- Yaşlılık toptan ödemesi yapılmış olup uzun vadeli sigorta kolları açısından son olarak m. 4/1, (c) bendi kapsamında çalışmış olanlara (Ek m. 82/1, d), Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından emekli ikramiyesi ödenir.

---

383 Terörle Mücadele Kanunu uyarınca kendilerine vazife malullüğü aylığı bağlananlara ödenecek emekli ikramiyesi için bkz. (6353 s.'lı K.la değ. geç. m. 14/2).

384 AYM, 25.12.2014, E. 2013/111, K. 2014/195, (RG., 07.01.2015, 29229).

385 Dan. 11. Dairesi, 17.2.2016, E. 2016/223, K. 2016/583, (www.kazanci.com).

Ödenecek emekli ikramiyesinin hesabında, kamu idarelerinde m. 4/1, (a) ve (c) bentleri kapsamında geçen sigortalılık süreleri esas alınır. Ancak, m. 4/1, (a) bendi kapsamında geçen sürelerin esas alınması için; iş kanunlarına tabi olarak çalışmış olanların iş sözleşmelerinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde, sözleşmeli personel statüsünde çalışmış olanların ise hizmet sözleşmelerinin ilgili mevzuatına göre iş sonu tazminatı veya aynı mahiyette olmakla birlikte başka bir adla ödenen tazminata hak kazanılmasını gerektirecek şekilde sona ermiş olması şarttır. Ayrıca, bu süreler için daha önce kıdem tazminatı, emekli ikramiyesi ya da iş sonu tazminatı veya bu mahiyette olmakla birlikte başka bir adla tazminat ödenmiş olması gerekir. Aksi takdirde bu süreler emekli ikramiyesinin hesabında dikkate alınmaz (Ek m. 82/2).

Emekli ikramiyesi; 5510 sayılı Kanunun geçici 4. maddesine göre aylığa veya toptan ödemeye hak kazanan sigortalıların emeklilik ikramiyesine ilişkin azami süre, hesap yöntemi, emekli ikramiyesinin hesabında kullanılan ödeme unsurları ile bu ödeme unsurlarına hak kazanma şartlarına ilişkin esas ve usuller, ödeme unsurlarının ikramiye hesabına esas alınan oran ve/veya miktarları dikkate alınarak ödenir (Ek m. 82/2).

V. TARIM İŞLERİNDE ÇALIŞANLARA BAĞLANACAK YAŞLILIK AYLIĞI

1. Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları

2925 sayılı "Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu"nun yaşlılık sigortasına ilişkin hükümleri halen yürürlükte olup, bu Kanuna göre ilk defa 8.9.1999'dan sonra sigortalı olan kadına 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması; 15 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 3600 gün prim ödemesi koşuluyla yaşlılık aylığı bağlanır (m. 20). Ayrıca, bunun için sigortalının Kurumdan talepte bulunması gerekir. Yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanan sigortalıya 5510 sayılı Kanunun 29. maddesine göre aylık bağlanır (5754 sayılı Kanunla değ. m. 21)[386]. Ayrıca Kanunda, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun pek çok hükmü sayılarak bu hükümlerin 2925 sayılı Kanunda hüküm bulunmayan hallerde uygulanacağı belirtilmiş, Kanunda 5754 sayılı Kanunla değişiklik yapılmasına rağmen bu hükümler 5510 sayılı Kanuna uygun hale getirilmemiştir. Gerçi, 5510 sayılı Kanunun 104. maddesi uyarın-

[386] Bu maddede 5754 sayılı Kanundan önce 4447 sayılı Kanunla değişiklik yapılarak, yaşlılık aylığının 506 sayılı Kanunun 61. maddesine göre bağlanacağı belirtilmişti. Söz konusu değişikliğe ilişkin iptal talebi Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmişti, bkz. ag-RG., s. 63.

ca başka kanunların 506 sayılı Kanuna yapılmış atıfları 5510 sayılı Kanuna yapılmış sayılır. Dolayısıyla 506 sayılı Kanuna yapılan atıflar 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümlerine yapılmış sayılacaktır. Ancak kanun maddesinin güncel hale getirilmesi daha isabetli olurdu.

Yaşlılık aylığı almakta iken sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi bir işte sigortalı olarak çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları çalışmaya başladıkları tarihte kesilir (m. 23/1). Yaşlılık aylığı kesilen sigortalılardan işten ayrılarak yaşlılık aylığı verilmesi için yazılı istekte bulunan sigortalıya, eski aylığın kesildiği tarihten sonra aylıklara yapılan artışlar uygulanarak bulunan aylık tutarına, yazılı istek tarihindeki emeklilik öncesi ve sonrası prim ödeme gün sayısı toplamı üzerinden, 21. maddeye göre hesaplanan aylığın emeklilik sonrası prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü eklenmek suretiyle istek tarihini takip eden ödeme dönemi başından itibaren ödenir (5698 sayılı Kanunla değ. m. 23/2). Öte yandan şunu da ekleyelim ki, 5838 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanunun geç. 14. maddesine bir fıkra eklenmiş ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık aylığı almakta iken çalışmaya başlayanların aylıklarının kesilmeyeceği ve bunlar hakkında bu maddenin sosyal güvenlik destek primi alınmasına ilişkin hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir. 2925 sayılı Kanunla sosyal yardım zammı ödenmesi öngörülmediğinden bu Kanuna göre aylık bağlananlara sosyal yardım zammı ödenemeyecektir.

2. Yaşlılık Aylığı Geçiş Dönemi Özel Koşulları

2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun 20. maddesinin (a) bendini yeniden düzenleyen 25.8.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanun, yaşlılık aylığı için yaş sınırı öngörmüştür. Ancak, aynı konu ile ilgili geçiş sürecini 2925 sayılı Kanuna eklediği "Geçici Madde 2" ile ayrıca düzenlemiş, fakat bu hükümler "Sosyal hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmayan olumsuzluklara yol açtığı" gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilince[387] iptal edilen bu hükümler yerine 4759 sayılı Kanunla[388] yeni bir düzenleme yapılmıştır (m. 4). Buna göre, 23.5.2002 tarihinde;

a) (A) bendi kapsamında olanlar hariç sigortalılık süresi 13 yıl (dahil) ve daha fazla olanlar kadın ise 40, erkek ise 44 yaşını doldurmuş olmaları,

---

387 AYM., 23.2.2001, 1999/42, 2001/41 (RG., 23.11.2001, 24592, s. 120, 121).

388 RG., 1.6.2002, 24772.

b) Sigortalılık süresi 12 yıl 3 (dahil) aydan fazla, 13 yıldan az olanlar kadın ise 41, erkek ise 45 yaşını doldurmuş olmaları,

c) Sigortalılık süresi 11 yıl 6 (dahil) aydan fazla, 12 yıl 3 aydan az olanlar kadın ise 42, erkek ise 46 yaşını doldurmuş olmaları,

d) Sigortalılık süresi 10 yıl 9 (dahil) aydan fazla, 11 yıl 6 aydan az olanlar kadın ise 43, erkek ise 47 yaşını doldurmuş olmaları,

e) Sigortalılık süresi 10 (dahil) yıldan fazla, 10 yıl 9 aydan az olanlar kadın ise 44, erkek ise 48 yaşını doldurmuş olmaları,

f) Sigortalılık süresi 9 yıl 3 (dahil) aydan fazla, 10 yıldan az olanlar kadın ise 45, erkek ise 49 yaşını doldurmuş olmaları,

g) Sigortalılık süresi 8 yıl 6 (dahil) aydan fazla, 9 yıl 3 aydan az olanlar kadın ise 46, erkek ise 50 yaşını dolmuş olmaları,

h) Sigortalılık süresi 7 yıl 9 (dahil) aydan fazla, 8 yıl 6 aydan az olanlar kadın ise 47, erkek ise 51 yaşını dolmuş olmaları,

ı) Sigortalılık süresi 7 (dahil) yıldan fazla, 7 yıl 9 aydan az olanlar kadın ise 48, erkek ise 52 yaşını dolmuş olmaları,

j) Sigortalılık süresi 6 yıl 3 (dahil) aydan fazla, 7 yıldan az olanlar kadın ise 49, erkek ise 53 yaşını dolmuş olmaları,

k) Sigortalılık süresi 5 yıl 6 (dahil) aydan fazla, 6 yıl 3 aydan az olanlar kadın ise 50, erkek ise 54 yaşını dolmuş olmaları,

l) Sigortalılık süresi 4 yıl 9 (dahil) aydan fazla, 5 yıl 6 aydan az olanlar kadın ise 51, erkek ise 55 yaşını dolmuş olmaları,

m) Sigortalılık süresi 4 (dahil) yıldan fazla, 4 yıl 9 aydan az olanlar kadın ise 52, erkek ise 56 yaşını dolmuş olmaları,

n) Sigortalılık süresi 3 yıl 3 (dahil) aydan fazla, 4 yıldan az olanlar kadın ise 53, erkek ise 57 yaşını dolmuş olmaları,

o) Sigortalılık süresi 2 yıl 8 ay 15 (dahil) günden fazla, 3 yıl 3 aydan az olanlar kadın ise 54, erkek ise 58 yaşını dolmuş olmaları,

ve en az 15 yıllık sigortalık süresi ile 3600 gün prim ödeme koşullarını yerine getirmeleri halinde yaşlılık aylığından yararlanabileceklerdir.

§ 17. ÖLÜM SİGORTASI

I. GENEL OLARAK

5510 sayılı Kanunda uzun vadeli sigorta hükümleri kapsamında son olarak düzenlenen sosyal sigorta riski ise ölüm sigortasıdır[1]. Ölüm olayı geçimleri sigortalı tarafından sağlananlar açısından güvence altına alınması gereken bir risktir. Üstelik, kısa vadeli sigorta kolu ile malullük risklerinden ayrımlı olarak gerçekleşmesi kesin olan bir risktir. Ölüm sigortası, malullük ve yaşlılık sigortası gibi uzun süreli sigorta kollarındandır[2].

Ölüm sigortası sosyal güvenlikte koruma birimi olarak aileyi esas almanın bir sonucudur[3]. Gerçekten, ölüm, aileyi geçindirme olgusu ile doğrudan bağlantılıdır[4]. Zira aileyi geçindiren kişi ya da kişilerden birinin ölümü geride kalanlar açısından bir sosyal tehlike olarak ortaya çıkar.

Sosyal Güvenlik Hukukumuzda ölüm olayı, iki ayrı sigorta dalında düzenlenmektedir. Kısa vadeli sigorta kolunda iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde eş, çocuk, ana ve babaya gelir bağlanması koşulları açısından 5510 sayılı Kanununun 20. maddesi[5], herhangi bir nedenle ölümde ise, bağımsız bir sigorta dalı olarak düzenlenen ölüm sigortası hükümleri (m. 32-37) uygulanacaktır. Aynı olayın iki ayrı sigorta dalı tarafından düzenlenmesi 506 sayılı Kanun döneminde öğretide haklı olarak eleştirilmiştir[6]. Aynı eleştirinin 5510 sayılı Kanun için de geçerli olduğunu kabul etmek gerekir.

Ayrıca şunu da ekleyelim ki, sigortalının bir iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölümü hak sahiplerine ölüm sigortasından da aylık bağlanmasına engel değildir. Gerçekten, sigortalı ölüm sigortasından aylık bağlanması için gerekli koşulları yerine getirdikten sonra bir iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu öldüğünde, hak sahiplerine hem iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hem de ölüm sigortasından aylık bağlanmakta; fakat bu durumda gelir ve aylıkların birleşmesine ilişkin hükümler uygulanmaktadır[7].

---

1 2019 yılı itibariyle ölüm aylığı alanların sayısı 3.692.788'dir, www.sgk.gov.tr.

2 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak ayrıntı için bkz. *Ozanoğlu,* Ölüm Sigortası, 11.

3 *Alper,* Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 9. Baskı, 340; *Uşan*, 227; *Okur*, Çalışmanın Gelir ve Aylıklara Etkisi, 2166; *Arıcı*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 386.

4 *Caniklioğlu*, Geride Kalanların Korunması, 1.

5 Bkz. § 12, III, B.

6 506 sayılı Kanun dönemindeki düzenlemeye yönelik eleştiri için bkz. *Tunçomağ,* 489; *Caniklioğlu*, Geride Kalanların Korunması, 229 vd., 309.

7 Bkz. § 17, II, 11.

II. ÖLÜM SİGORTASI TEMEL YARDIMI: ÖLÜM AYLIĞI

1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanunda, ölüm aylığına hak kazanma açısından sigortalıya ilişkin koşullar 32. maddede, hak sahiplerine ilişkin koşullar ise 34. maddede düzenlenmiştir. Dolayısıyla kimlerin ölüm sigorta yardımlarından hangi koşullarla yararlanacakları bu hükümlere göre tespit edilecektir.

Öte yandan bu konuda göz önünde tutulması gereken bir başka önemli hüküm de geç. m. 1/2'de yer almaktadır. Bu hükme göre, 506, 1479, 2925 ve mülga 2926 sayılı kanunlara göre bağlanan veya hak kazanılan; aylık, gelir ve diğer ödenekler ile 5454 sayılı Kanun geç. m. 1'e göre ödenmekte olan ek ödemenin verilmesine devam edilir. Bu gelir ve *aylıkların durum değişikliği nedeniyle artırılması, azaltılması, kesilmesi veya yeniden bağlanmasında,* bu Kanunla yürürlükten kaldırılan *ilgili kanun hükümleri uygulanır.* Dolayısıyla ölüm aylığına ilişkin hükümler değerlendirilirken geç. m. 1/2 hükmünün de göz ardı edilmemesi şarttır.

Bu noktada geçici m. 1/2 hükmünde geçen "hak kazanılan"[8] ibaresine verilecek anlam üzerinde de durulmalıdır. Zira ölüm aylığına hak kazanma koşulları hem daha önceki kanunlarda hem de 5510 sayılı Kanunda zaman içinde bazı değişikliklere uğramıştır. Bu durumda da hangi tarihteki hükümlere göre hakkın kazanıldığının belirlenmesi gerekir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde konu özel olarak düzenlenmiştir (geç. m. 4). Buna göre, sigortalı veya hak sahiplerine, *Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce* 506, 1479, 2925 ve 2926 sayılı kanunlara göre bağlanıp, Kanun hükümlerine göre ödenmesine devam edilen gelir ve aylıkların, durum değişikliği nedeniyle *artırılması, azaltılması, kesilmesi veya yeniden bağlanmasında* Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili Kanun hükümleri uygulanır. Ancak 21.4.2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi hükümleri saklıdır (geç. m. 4/1).

Kanunun yürürlük tarihinden önce ölen sigortalıların *hak sahiplerine gelir veya aylık bağlanmasında, sigortalıya ilişkin koşulların tespiti* ile gelir veya aylığın hesaplanması ve paylaştırılmasında *ölüm tarihindeki, hak sahiplerine ilişkin koşulların tespitinde ise hak sahibi olma niteliğinin kazanıldığı tarihteki* Kanun hükümleri uygulanır (geç. m. 4/2).

---

[8] Kanunda hak kazanılan değil de "hak kazanan" aylıklardan söz edilmektedir, ancak bunun hatalı bir ifade olduğu açıktır.

2. Ölüm Sigortası Yardımlarından Yararlanacaklar

Kanunun 20 ve 34. maddelerine göre kendilerine ölüm sigortası yardımı yapılacak, özellikle aylık bağlanacak olanlar, ölen sigortalının eşi, çocukları ve ana-babasıdır. Sigortalının eşi sayılmak için, sigortalıyla eşi arasında mevzuatın belirlediği biçimde evlilik bağının bulunması gerekir[9]. Arada, resmi evlilik bağı yoksa, karı koca gibi birlikte yaşama, destek olmaya yetmez[10].

Sigortalının çocukları da hak sahibi olarak ölüm sigortası yardımlarından yararlanırlar. Sigortalı kadından doğan çocuklar, doğumla, anneleri yönünden hak sahibi olurlar. Bu açıdan doğumun evlilik birliği içinde veya dışında oluşunun bir etkisi yoktur. Çocukların babaları yönünden hak sahibi sayılmaları ise, evlilik birliği içinde doğmuş olmalarına bağlıdır. Ancak tanınan (MK. m. 295), soybağı evlenme ile düzeltilen (MK. m. 292) ve babalarına mahkeme kararıyla bağlanan (MK. m. 301) çocuklarla, kanunlar gereğince soybağları düzeltilen ve evlat edinilen çocuklar (MK. m. 314) da hak sahibi sayılırlar[11]. Buna karşılık üvey çocuklar ile süt çocukları sağlığında sigortalı tarafından bakılıp büyütülmüş olsalar bile hak sahibi olamazlar[12].

Kanunda açıkça ana ve babadan söz edilmesi nedeniyle üvey anne ve babanın ölüm sigortası yardımlarından yararlanması mümkün değildir[13]. Yine maddenin açıklığı karşısında, evlat edinen de hak sahibi olamayacaktır. Gerçekten, evlat edinilenin evlat edinenden ölüm aylığı alabilmesine karşılık, *evlat edinen evlatlığından ölüm aylığı alamaz*[14].

Medeni Kanun m. 314'ün "evlatlık, evlat edinenin mirasçısı olur... soyadını alır" hükmü ile 500. maddenin, "Asıl ailesindeki mirasçılığı da devam eder. Ancak evlat edinen kimse ve hısımları, evlatlığa mirasçı olmazlar" (MK. m. 500/1, 2) hükümlerine bakıldığında, evlatlığın, kişinin kan bağı ile bağlı olduğu çocuğu ile aynı konuma getirildiği görülmektedir. Evlat edinen bakımından ise aynı sonuca ulaşılamamaktadır.

---

9 *Çenberci,* 162; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 273; *Caniklioğlu*, Geride Kalanların Korunması, 195; *Korkusuz/Uğur*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 363.

10 Ancak "Tescil Edilmeyen Birleşmeler ve Bunlardan Doğan Çocukların Cezasız Tescili Hakkında Kanun" kapsamındaki eşler de hak sahibi sayılır. Ayrıca kadın eşin eski yasalara göre birden fazla olması durumunda hepsi bu haktan yararlanır ve yardımlar bunlar arasında eşit olarak paylaştırılır (*Çenberci,* 163; *Ozanoğlu,* Ölüm Sigortası, 12).

11 *Tunçomağ*, 340; *Çenberci*, 165; *Araslı*, 895 vd.

12 *Uşan*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 230.

13 *Uşan*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 230; *Tuncay*, A. Can: 5510 Sayılı Kanun Açısından Ölüm Sigortası, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. II., İstanbul 2010, 1233.

14 *Çenberci,* 175; *Tuncay,* 5510 Sayılı Kanun Açısından Uzun vadeli Sigorta Kolları, 65.

Nitekim Yargıtay da evlat edineni evlat edinilen çocuk dolayısıyla geçindirmekle yükümlü kişi kapsamında görmemektedir. Konu 506 sayılı Kanun döneminde "Sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu kimseler"i düzenleyen 106. madde bağlamında ve sağlık yardımları açısından ele alınmış, Yargıtay evlat edinenin sigortalı evlatlığı nedeniyle sağlık yardımına -konumuz yönünden ölüm aylığına -hak kazanamayacağını belirtmiştir[15]. Karar 5510 sayılı Kanun açısından da önemini korumaktadır.

Bu konuda miras ve mirasçılıkla ilgili Medeni Kanun hükümlerine de değinilmelidir. Medeni Kanunun 510. maddesinde *mirasçılıktan çıkarma* nedenleri, 578. maddesinde mirastan yoksunluk nedenleri, 605. maddesinde de *mirası red konusu* düzenlenmektedir. Bu nedenler, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda düzenlenen ölüm aylığını ne ölçüde etkileyecektir? Mirası reddeden, mirasçılıktan çıkarılan veya mirastan yoksun bırakılan kimse 5510 sayılı Kanundaki haklardan da mahrum kalacak mıdır?

5510 sayılı Kanuna göre, 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 kesinleşmiş bir mahkeme kararı ile sabit olan kişilere ölüm aylığı bağlanmaz (m. 56/1, a). Aynı şekilde, kendisinden aylık bağlanacak sigortalıya veya henüz gelir ya da aylık bağlanmamış olan sigortalıya ya da hak sahibine karşı ağır bir suç işlediği veya bunlara karşı aile hukukundan doğan yükümlülüklerini önemli ölçüde yerine getirmemesi nedeniyle ölüme bağlı bir tasarrufla mirasçılıktan çıkarıldığı bir mahkeme kararı ile sabit olanlara aylık bağlanamayacaktır (m. 56/1, b)[16], [17]. Ödenmiş bulunan gelir ve aylıklar, 96. madde hükümlerine göre yersiz ödeme olarak geri alınır.

---

15 Yarg. 10. HD., 26.10.1982, 3232/4567, *Çenberci,* 647; karş. *Arıcı,* Ölüm Sigortası, 29.

16 Bu konu hakkında geniş bilgi için bkz. *Keser*, Hakan: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Işığında Mirasın Reddinin, Mirastan Iskatın ve Sigortalının Öldürülmesinin Sosyal Güvenlik Kurumunca Bağlanacak Ölüm Aylığına Etkisi, LEGAL İSGH Dergisi, S.19, 2008, 1025 vd.

17 Belirtelim ki, konu 506 sayılı kanun döneminde tartışmalıydı. Zira belirtilen konuya ilişkin olarak 506 sayılı Kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı. Bu nedenle, öğretide, Medeni Kanun muris ile mirasçı ilişkilerini, bu ikisi ile sınırlı olarak ve murisin malvarlığı açısından düzenlediği; bu nedenlerin, çoğu hükmü emredici olan Sosyal Güvenlik alanına uygulanamayacağı; ayrıca 506 sayılı Kanunun, sağlanan sigorta haklarını, süresini, düşmesini ayrı ayrı düzenlediği ve bu düzenlemeler arasında yukarıda belirtilen nedenlerin yer almadığı gerekçesiyle, anılan durumlarda da aylığın kesilmemesi gerektiği haklı olarak ileri sürülmüştü, bkz. *Çenberci*, 161; *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 516. Öğretide *Başaran* ise, anılan durumlarda aylığın kesilmesi gerektiğini ileri sürmekteydi, 184. YHGK da 2005 yılında verdiği bir kararda 10. HD'sinin, eşini öldüren kadına ölüm aylığı bağlanmasına ilişkin kararını bozmuştur, YHGK, 15.06.2005, E. 2005/10-364, K. 2005/390, (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası, www.kazanci.com).

Kanunun bu hükmünü Sosyal Güvenlik Hukukunun genel ilkeleri ışığında isabetli bulma olanağı bulunmamaktadır. Sigortalıyı kasten öldüren hak sahiplerine aylık bağlanmaması, kimsenin kendi kusuruna dayanarak hak sahibi olamayacağına ilişkin genel ilke gereğince isabetli bulunabilirse de[18], Aile Hukukuna ilişkin yükümlülüklerini ihmal ettiği gerekçesiyle hak sahibinin sosyal güvenlik hakkından mahrum kılınması kabul edilemez. Bu hükmün tekrar gözden geçirilmesinde yarar bulunmaktadır[19].

Öte yandan, Kanunda, kendisinden aylık bağlanacak kişiyi kasten öldüren kişilere aylık bağlanmayacağı belirtildiği için, kastı aşan fiil sonucu ya da taksirle öldürme durumunda ölüm aylığı bağlanacaktır[20].

Son olarak şunu da belirtelim ki, Kanunda mirası redde ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle mirası ret ölüm aylığı talep hakkını etkilemez[21].

3. Ölüm Aylığının Koşulları

Hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanabilmesi için, iki grup koşulun birlikte gerçekleşmesi gerekir. Bunlardan ilki ölen sigortalıya, diğeri ise hak sahiplerine ilişkindir. Hak sahiplerine ilişkin koşullar ise, eş, çocuklar ve ana baba için farklıdır. Çocuklara ölüm aylığı bağlanması da, çocuğun erkek, kız ya da malul olup olmamasına göre değişik koşullara tabi tutulmaktadır.

a) Ölen sigortalıya ilişkin koşullar

aa) Sigortalının ölümü

Hak sahiplerinin ölüm aylığı alabilmeleri için ilk koşul, sigortalının ölümüdür. Ölüm ise biyolojik yönden yaşamın, yani yaşamsal işlevlerin tam ve kesin olarak sona ermesidir[22].

---

18 Aynı yönde; *Tuncay/Ekmekçi*, 574; *Caniklioğlu*, Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri, 190; *Tuncay*, 5510 Sayılı Kanun Açısından Ölüm Sigortası, 1240.

19 *Caniklioğlu*, Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri, 189-190.

20 YHGK, 07.11.2007, 10812/828, (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası, www.kazanci.com). Karar ve değerlendirmesi için bkz. *Caniklioğlu*, 2007 Yılı Kararları, 340-341.

21 *Tuncay/Ekmekçi,* 574; *Uşan*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 245; *Tuncay,* 5510 Sayılı Kanun Açısından Ölüm Sigortası, 1241; *Balcı*, Mesut: Ölüm Gelir ve Aylıkları, Bağlanması, Kesilmesi, Geri Alınması, Birleştirilmesi, Haczi, Ankara 2019, 84: *Sümer*, Sosyal Güvenlik, 240.

22 *Çenberci,* 399.

Yakın zamanlara kadar, nefesin kesilmesi ve kalp atışlarının durması ile ölüm olayı gerçekleşmiş sayılıyordu. Buna karşılık organ nakli konusundaki tıbbi ve teknik gelişmeler, ölüm anının *insanın beyin faaliyetinin durması ile* gerçekleştiği görüşüne ağırlık kazandırmıştır[23]. Ancak önemle belirtelim ki, bu ölüm kıstası sadece 2238 sayılı Organ ve Doku Alınması, Saklanması, Aşılanması ve Nakli Hakkında Kanun[24] açısından uygulanmakta olup, diğer hukuk alanlarında henüz geçerli değildir. Bu nedenle, bitkisel yaşam sürmek ölüm sayılmaz ve bu durumdaki sigortalının hak sahibine *ölüm sigortası yardımları yapılamaz*[25].

Ölüm sigortasından sağlanacak sosyal sigorta yardımlarıyla güdülen amaç, sigortalının ölümü nedeniyle, geride kalanların yaşamlarını güvence altına almak olduğu için, hakkında *ölüm karinesi* bulunan veya *gaipliğine* karar verilen kişilerin hak sahiplerinin de ölüm sigortasından yararlandırılması gerekir[26].

Medeni Kanunun 31. maddesine göre, "bir kimse, ölümüne kesin gözle bakılmayı gerektiren durumlar içinde kaybolmuş ise, cesedi bulunmamış olsa bile o kimse gerçekten ölmüş sayılır". Gaipliğe ilişkin 32. maddeye göre de "ölüm tehlikesi içinde kaybolan veya uzun zamandan beri kendisinden haber alınamayan bir kimsenin ölümü hakkında kuvvetli olasılık varsa, hakları bu ölüme bağlı olanların başvurusu üzerine hakim gaipliğe karar verebilir". Gaiplik kararı isteyebilmek için, ölüm tehlikesinden en aşağı *bir yıl* yahut gaibin son haberinin üzerinden beş yıl geçmiş olmalıdır (MK. m. 33).

İşte bu durumdaki sigortalılar da 5510 sayılı Kanun açısından ölü kabul edilerek hak sahibi kimselere ölüm sigortası yardımları yapılmalıdır[27]. Medeni Kanunun 34. maddesi de gaiplik kararı ile ölüme bağlı hakların, ölüm gerçekleşmiş gibi kullanılabileceğini belirtmektedir.

Ekleyelim ki, gaibin sonradan ortaya çıkması durumunda Kurumun, hak sahiplerine yaptığı yardımları geri alabileceği de kabul edilebilir[28].

---

23 *Tuncay*/*Ekmekçi,* 548; *Uşan*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 229; *Tuncay*, 5510 Sayılı Kanun Açısından Ölüm Sigortası, 1232. 3.6.1979 tarihli 2283 sayılı Organ ve Doku Alınması Aşılanması ve Nakli Hakkındaki Kanun tıbbi ölümü esas almaktadır. Ancak tıbbi ölümden biyolojik ölüm anlaşılmaktayken, bu kıstasın yetersizliği karşısında beyin ölümü kullanılmaya başlanmıştır, bkz. *Ayan,* 21 vd.; *Bayraktar,* 183 vd.; *Artuk,* 47.

24 RG., 3.6.1979, 16655.

25 *Çenberci,* 399; *Kurt,* 693 vd.; *Caniklioğlu,* Geride Kalanların Korunması, 9 vd.; *Korkusuz*/*Uğur*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 360.

26 *Tunçomağ*, 410; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 548; *Çenberci*, 399; *Başaran*, 183; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 269; *Caniklioğlu,* Geride Kalanların Korunması, 14 vd.; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 316; *Sümer*, Sosyal Güvenlik, 234.

27 *Çenberci,* 400; *Başaran,* 184; *Şakar,* Sosyal Sigortalar Uygulaması, 269; *Caniklioğlu,* Geride Kalanların Korunması, 14 vd.; *Uşan*, 229.

28 *Çenberci,* 400; *Aslanköylü,* 2009 Bası, 888; *karş. Caniklioğlu,* Geride Kalanların Korunması, 13 vd.

bb) Kurumla belli ilişki içinde olmak

aaa) Genel olarak

Kanun, bu ilişkinin ne zaman varsayılacağını 32. maddenin 2. fıkrasında belirtmiştir. Anılan düzenleme göz önünde tutulduğunda, ölen sigortalıya ilişkin koşulları ikiye ayırmak mümkündür. Sigortalı ya Kanunda belirtilen aylık ya da geliri almakta iken ya da bu durumda olmamakla birlikte Kanunda öngörülen miktarda prim ödemiş iken ölmüş olmalıdır.

bbb) Kurumdan aylık ya da gelir alma ya da bunlara hak kazanma

Kanuna göre, sigortalı, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olup henüz işlemi tamamlanmamış iken (m. 32/2, b)[29] veyahut bağlanmış bulunan malullük, vazife malullüğü ya da yaşlılık aylığı, sigortalı olarak çalışmaya başlaması sebebiyle kesilmiş durumda iken ölmüşse (m. 32/2, c) geride kalan hak sahiplerine aylık bağlanır.

Kanunda bu koşul açısından bazı kişilere özgü özel düzenlemelere de yer verilmiştir. Gerçekten, Cumhurbaşkanı, TBMM Başkanı veya Başbakan iken veya bu görevlerden ayrıldıktan sonra ölenlerin hak sahiplerine de, 5510 sayılı Kanunun 43. maddesine göre hesap edilen aylık, ölüm aylığı olarak bağlanır (m. 43/5). Aynı şekilde 6270 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeyle cumhurbaşkanı yardımcılığı, bakanlık veya TBMM üyeliği görevleri sırasında veya bu görevlerinin sona ermesinden sonra ölenlerin hak sahiplerine de ölüm ya da dul ve yetim aylığı bağlanır (m. 43/7).

ccc) En az 1800 gün prim ödeme (4/1, (a)'lı sigortalılara özgü kolaylık: beş yıldan beri sigortalı olup 900 gün prim ödeme)

Bu konudaki açıklamalara geçmeden önce belirtmek gerekir ki, aşağıda belirtilen koşullar 1.10.2008 tarihinden sonra ölen sigortalılara ilişkindir[30]. 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalılık süresi bulunanların ölümü halinde, o sırada yürürlükte olan kanun hükümleri uygulanacaktır. Birden fazla sosyal sigorta kanuna tabi çalıma varsa hangi kanun hükümlerine göre ölüm aylığı bağlanacağı ise mülga 2829 sayılı Kanun hükümlerine göre belirlenecektir[31].

---

29 Vazife malullüğü aylığı almakta iken veya vazife malullüğü aylığı bağlanması gerekirken ölenlerin, hak sahiplerine, müstahak olmaları halinde harp malullüğü zammı da dahil olmak üzere prim ödeme gün sayısına bakılmaksızın ölüm aylığı bağlanır (m. 47/13).

30 *Balcı*, Ölüm Gelir ve Aylıkları, 70.

31 *Balcı*, Ölüm Gelir ve Aylıkları, 65.

Sigortalı çalışırken ölmüşse, Kanunda öngörülen miktarda prim Kuruma bildirilmiş olmalıdır. Bu primin miktarı ise m. 4/1, (b) ve (c) ile m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlar için farklı belirlenmiştir[32].

Kanuna göre, ölen sigortalı m. 4/1, (b) ve (c) bendine göre sigortalı ise geride kalan hak sahiplerine aylık bağlanması için en az 1800 gün MYÖ sigortaları primi bildirilmiş olmalıdır (m. 32/2, a)[33],[34]. Hemen ekleyelim ki 1800 günlük prim bildirilmesine ilişkin hüküm sadece m. 4/1, (b) ve (c) bendine göre sigortalı olanlara özgülenmemiş genel olarak düzenlenmiştir. Bu durumda bu olanaktan m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlar da yararlanabilirler. Konu, borçlanma yapmaması halinde 900 günü tamamlayamayan, ama borçlanma hakkından yararlandığında 1800 günü tamamlayabilenler açısından önem taşır. Bu durumda hak sahibi, aşağıda yer verilen hükümlere göre değil, genel kurala göre aylık bağlanmasını isteyebilir.

Kanun m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlar için kolaylaştırılmış bir seçenek öngörmüştür. Buna göre, m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlar, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün MYÖ sigortaları primi bildirmiş iken vefat etmişse hak sahiplerine aylık bağlanır (m. 32/2, a). Bu koşulda sigortalının hem beş yıldan beri sigortalı olması hem de 900 gün MYÖ sigortası primi bildirilmesi ayrı ayrı arandığı için, 900 gün veya daha fazla gün sayısı olmakla beraber, beş yıllık sigortalılık süresi dolmadan ölenlerin hak sahiplerine aylık bağlanmaz.

Kanunda ölüm aylığına hak kazanılması için yukarıdaki koşulların aranacağının belirtilmesine rağmen özellikle maden iş kazaları sonucu ortaya çıkan infiali yatıştırmak için özel olarak çıkarılan kanunlarla bu koşullardan vazgeçilmiştir. Bu kapsamda olmak üzere, 6552 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanuna geç. m. 59 eklenmiş, ardından bu madde 6645 sayılı Kanunla değiştirilmiştir. Söz konusu maddeye göre, 13.5.2014 tarihi ile 28.10.2014 (dâhil) tarihleri arasında maden ocaklarının yer altı işlerinde meydana gelen iş kazası sonucunda[35]

---

32 Bu farklı düzenlemenin eşitlik açısından değerlendirmesi için bkz. *Mutlay*, 495.

33 Prim ödeme koşulunun sosyal güvenlik anlayışına ters düştüğü konusunda bkz. *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 270.

34 19.5.2011, 23.10.2011 ve 9.11.2011 tarihlerinde meydana gelen depremler sonucunda ölen sigortalılar için, ölüme sebep olan deprem tarihinden önceki döneme ilişkin olarak en az 30 gün MYÖ sigortaları primi veya bir aylık kesenek ile karşılık ödenmiş ve bu süreye ilişkin sigortalı tescili deprem tarihlerinden önce yapılmış ise, Kanunda öngörülen prim ödeme süresi, hizmet, prim ve prime ilişkin borcu olmama ve sigortalılık sürelerine ilişkin diğer şartlar aranmaksızın hak sahiplerine aylık bağlanır. Eksik primler ise Maliye Bakanlığı tarafından Kuruma ödenir (geç. m. 37/1).

35 Daha önce "13/5/2014 tarihinde Manisa ilinin Soma ilçesinde meydana gelen maden kazası" ibaresi, bizce de isabetli olarak, 6645 sayılı Kanunla "13/5/2014 tarihi ile 28/10/2014 (dâhil) tarihleri arasında maden ocaklarının yer altı işlerinde meydana gelen iş kazası" şeklinde değiştirilmiştir.

ölen sigortalının; Kuruma olan her türlü borçları terkin edilir ve hak sahiplerine m. 32/2, (a) bendinde öngörülen şartlar aranmaksızın aylık bağlanır[36]. Bu Kanunda öngörülen primlerin eksik olan kısmı Maliye Bakanlığınca Kuruma ödenir (6552 s.'lı K.la eklenen geç. m. 59)[37].

5510 sayılı Kanunun ölüm aylığına hak kazanmak için öngörmüş olduğu koşullar bağımsız çalışanlar bakımından önceki mevzuata göre bir farklılık yaratmamış, devlet memuru ve kamu görevlileri açısından ise daha lehe olmuştur. Zira 5434 sayılı Kanuna göre, ölüm aylığı bağlanması için sigortalının (iştirakçinin) en az on fiili hizmet yılına sahip olması gerekmekteydi (m. 66). Gerçi bazı koşulların varlığı halinde en az beş fiili hizmet yılı mevcut iken ölenlerin hak sahiplerine de aylık bağlanmaktaydı (5434 s.lı K. Ek m. 13). 5510 sayılı Kanunla, 5434 sayılı Kanundaki istisnai düzenleme genel kural haline getirilmiş ve bizce isabetli de olmuştur[38].

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce ölen, ancak 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre yeterli prim ödeme gün sayısı olmayan sigortalının hak sahipleri, eğer 5510 sayılı Kanuna göre ölüm aylığına hak kazanabiliyorlarsa, müracaat tarihini takip eden aybaşından itibaren, kendilerine ölüm aylığı bağlanır. Bağlanacak aylık yürürlükten kaldırılan 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre hesaplanır ve 5510 sayılı Kanunun 32., 34. ve 37. maddelerine göre ödenir (geç. m. 4/14). Örneğin, sekiz yıllık hizmet süresi olan iştirakçi öldüğünde 10 yıllık hizmet süresi tamamlanmadığı için aylık bağlanamayan dul eşi, 1 Ekim 2008 tarihinden sonra Kuruma başvurarak, başvuru tarihini takip eden aybaşından itibaren aylık talep edebilir. Kanunda açıkça "müracaat tarihini takip eden aybaşından" itibaren aylık bağlanılmasından söz edildiği için geçmişe yönelik bir ödeme söz konusu olmaz.

m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlar bakımından koşullar büyük ölçüde 506 sayılı Kanundaki düzenlemeye benzemekle birlikte aynı değildir. Zira 506 sayılı Kanun 2006 yılında 5561 sayılı Kanunla değiştirilerek[39], ge-

---

36 6552 sayılı Kanunla eklenen bu fıkranın yürürlüğe giriş tarihi 13.5.2014 tarihidir (6552 s.'lı K. m. 145/I, d).

37 Ayrıca yine 6552 sayılı Kanunla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici bir madde ile Eynez maden ocağı işletmesinde 13.5.2014 tarihi itibarıyla, m. 4/I, (a) bendi kapsamında sigortalı olanlara veya bunların hak sahiplerine yine 34. maddede belirtilen oranlarda, son aylık net ücretleri esas alınarak Bakan tarafından belirlenen sürede Fondan aylık ödeme yapılması öngörülmüştür. Bu ödemelerden herhangi bir vergi ve kesinti yapılmaz (geç. m. 12/1, a).

38 Nitekim öğretide burada da, 506 ve 1479 sayılı yasalarda olduğu gibi 10 yıl yerine 5 yıl aranmasının uygun olacağı ileri sürülmekteydi, *Danacı*, Gündoğan Güngör, Sosyal Sigortalar, T.C. Emekli Sandığı ve Bağ-Kur Kanununa Göre Ölüm (Dul ve Yetim) Aylığı Bağlanması, Yaklaşım, Haziran 2007, 154.

39 506 sayılı Kanunun m. 66/c bendi 5561 sayılı Kanun (RG., 16.12.2006, 26378) ile değiştirilmeden önce ölüm aylığı bağlanması için sigortalının ya 1800 gün prim ödeme koşulunu yerine getirmesi ya da beş yıldan beri sigortalı olup, her bir sigortalılık yılı için ortalama 180 günlük prim ödemesi gerekmekteydi. Ancak, her yıl için ortalama 180 gün prime ödemeye ilişkin hüküm Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş ve iptal hükmünün bir yıl sonra yürürlüğe

ride kalan hak sahiplerine aylık bağlanması için sigortalının en az beş yıldan beri sigortalı olup 900 gün prim ödemesi öngörülmüş[40], [41] ancak bu sürenin borçlanarak tamamlanmasına ilişkin herhangi bir sınırlama getirilmemişti. Oysa 5510 sayılı Kanun borçlanma sürelerini dikkate almamaktadır. Bunu isabetli bulma olanağı ise yoktur[42]. Gerçekten bize göre hüküm eşitliğe aykırı olduğu gibi[43] karşılığı alınan bir borçlanmanın karşı edim sunulurken yok sayılması primlerdeki karşılıklılık ilkesine aykırılık oluşturur ve nihayet borçlanılan sürenin örneğin malullük aylığında dikkate alınırken bu kolaylaştırılmış seçenekte dikkate alınmaması kanaatimizce tutarlı değildir[44].

Konuya ilişkin olarak Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2012 yılında verdiği bir kararda, borçlanılan sürenin sadece 5 yıllık sigortalılık süresi açısından dikkate alınmayacağı, buna karşılık 900 gün açısından dikkate alınması gerektiğini kabul etmiş[45], ancak ardından verdiği kararlarda borçlanma süresinin ölüm aylığına hak kazanma bakımından dikkate alınmayacağı sonucuna ulaşmıştır[46].

---

girmesi kararlaştırılmıştı, AYM, 6.1.2005, E. 2001/479, K. 2005/1, (RG., 18.10.2005, 25970). Karar ve incelemesi için bkz. *Okur*, Ali Rıza/*Laçiner*, Hediye, İşveren D., Kasım 2005, Kararlar eki, 3-20; farklı bir değerlendirme için bkz. *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 10. Bası 284-285. Belirtelim ki, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen bu hüküm öğretide daha önce eleştirilmişti (*Caniklioğlu*, Geride Kalanların Korunması, 165-166). 5561 sayılı Kanun 12.12.2006 tarihinde çıkarılabilmiş, AYM'nin kararı ise 18.10.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bunun üzerine hükmün yürürlüğe girişi Kanunun yayınlandığı tarih değil, 18.10.2006 olarak belirlenmiştir (5561 s.'lı K. m. 1).

40 *Uzun*, Mehmet: "Ölen Sigortalının Hak Sahiplerine Müjde!...Ölüm Aylığı Bağlamada Prim Şartı 900 Güne Düştü, Yaklaşım", Ocak 2007, 164-167.

41 Değişikliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce değişiklikle öngörülen şartları yerine getiren sigortalının hak sahiplerine de, talepleri üzerine, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihi takip eden ödeme dönemi başından geçerli olmak üzere, aylık bağlanır (506 s.lı K. geç. m. 93). Sözü edilen geç. m. 93 ile 2925 sayılı Kanun açısından da aynı yönde düzenlemeye yer verilmiştir.

42 Öğretide Sözer de bu ayırımı anlama olanağı olmadığını belirtmektedir, *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 454, dn. 3; bu ayırımın eşitliğe aykırı olduğu yönünde *Üçışık*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 219; Tuncay, A. Can: 5510 Sayılı Kanun Açısından Ölüm Sigortası, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, 1243-1244.

43 AYM hükmün eşitliğe aykırı olduğu iddiası ile açılan davayı reddetmiş, hükmü eşitliğe aykırı bulmamıştır, AYM, 22.10.2015, E. 2015/10, K. 2015/93, (RG., 07.11.2015-29525).

44 Düzenlemenin ayrıntılı eleştirisi için bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 446-447.

45 Yarg. 21. HD., 21.06.2012, E. 2012/4755, K. 2012/11892, karar ve kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 443 vd.

46 Yarg. 21. HD., 05.11.2019, E. 2018/7306, K. 2019/6557, Çalışma ve Toplum, 2020(3) 66, https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/olum-sigortasindan-yararlanma-kosullari; aynı yönde Yarg. 21. HD., 4.4.2016, E. 2015/12687, K. 2016/5875; Yarg. 21 HD., 29.2.2016, E. 2015/9018, K. 2016/3065, (www.kazanci.com); Yarg., 10. HD., 11.02.2016, E. 2015/16548, K. 2016/1574. Bu karar ve kararı isabetli bulan değerlendirmesi için bkz. *Ertürk,* 2016 Yılı Kararları, 801-805; aynı yönde YHGK., 13.12.2017, 2017/10-1959, K. 2017/174, *Balcı*, Ölüm Gelir ve Aylıkları, 77-81.

Borçlanma süresinin dikkate alınmamasına ilişkin sınırlama 5510 sayılı Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra ölen sigortalılar için söz konusudur[47], [48]. Zira, ölüm sigortasında hakkı doğuran olay ölümdür. Dolayısıyla 1.10.2008 tarihinden önce ölen sigortalıların eksik günlerinin tamamlanması amacıyla borçlanma yapılabilir[49].

Nihayet son olarak ekleyelim ki, bağımsız çalışan ya da bu kapsamda olan sigortalıların hak sahiplerine aylık bağlanabilmesi için ölen sigortalının genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığından dolayı prim ve prime ilişkin hiçbir borcunun olmaması veya ödenmiş olması şarttır (m. 32/2)[50], [51].

cc) İlişkinin hak sahiplerince tamamlanması

Yukarıda değindiğimiz gibi, Kurumla belli ilişki içinde olmanın ölçüsü, kural olarak, en az 1800 gün; m. 4/1, (a) bendine tabi sigortalılarla sınırlı olmak üzere, beş yıldan beri sigortalı olup, toplam 900 gün prim bildirilmiş olmasıdır. Bu prim veya sigortalılık süresi eksik kalırsa hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanmaz. Kanun, 1800 günlük prim ödeme gün eksikliğin iki yoldan tamamlanmasına ve bu yolların hak sahipleri tarafından da kullanılmasına olanak tanımaktadır[52]. Hizmet borçlanması ve hizmet canlandırması (ihya). Ancak yukarıda da belirttiğimiz gibi, 5754 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucu m. 4/1, (a) bendine tabi sigortalılar bakımından öngörülen kolaylaştırılmış seçenek için böyle bir hak söz konusu değildir. Bu ayırımı anlama ve kabul etme olanağı ise bulunmamaktadır.

---

47 Nitekim Yargıtay da, ölüm sigortasından yararlanmak için gerekli koşulların sigortalının ölüm tarihine göre belirlenmesi gerektiğini kabul etmektedir. Yargıtaya göre, eşi 506 sayılı Kanun döneminde ölen davacının borçlanmasının, o dönemde Kanunda bunu sınırlandıran bir hüküm olmaması nedeniyle, kabul edilmesi gerekir (Yarg. 10. HD., 12.05.2011, E. 2010/9405, K. 2011/7141, www.legalbank.net).

48 Öğretide Balcı, bizce de isabetli olarak, hak sahipliğinin ölüm ile ortaya çıktığını, boşanmanın hak sahipliği yaratmadığını sadece haktan yararlanmaya engel durumun ortadan kalkmasını sağladığını, bu nedenle 5510 sayılı Kanunun yürülüğünden önce ölen sigortalıların hak sahiplerinin mülga kanun hükümlerine göre aylığa hak kazanacağını belirtmektedir, *Balcı*, Ölüm Gelir ve Aylıkları, 65.

49 Nitekim Kurum'un 2011/58 sayılı Genelgesi 4. Bölüm 2.1'de bunu açıklıkla düzenlemektedir.

50 Hükmün eleştirisi için bkz.§ 15, II, 1, d.

51 667 sayılı KHK'de 670 sayılı KHK ile yapılan değişiklikle, 15.07.2016 tarihinde gerçekleştirilen darbe teşebbüsü ve terör eylemi ile bu eylemin devamı niteliğindeki eylemler sebebiyle hayatını kaybeden veya malul olan sivillere aylık bağlanacağı ve bu kişilerin aylık başlangıç tarihine kadar olan genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığı sebebiyle tahakkuk eden prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının Sosyal Güvenlik Kurumunca terkin edileceği öngörülmüştür (m. 7/1, son cümle). Düzenlemede, borçlar "dikkate alınmaz" değil "terkin edilir" denilmiştir. Dolayısıyla Kurumca bu kişilerin ölümlerinde hak sahiplerine bağlanacak aylıklarda 15.07.2016 tarihinden önceki borçlar dikkate alınamaz.

52 Yargıtayın da belirttiği gibi, eksik primlerin ileride tamamlanması koşuluyla aylık bağlanmasına karar verilemez, Yarg. 21. HD., 6.5.1999, 2934/3089 (*Araslı*, 909); ayrıca bkz. *Canikliođlu,* Geride Kalanların Korunması, 163 vd.

Belirtelim ki, bu iki yol dışında sigortalının hak sahiplerinin hizmet tespiti davası açarak eksik prim gün sayısını tamamlamaları mümkündür. Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre, hizmet tespit davasında tespit edilen süre ile hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanma koşulu gerçekleştiriliyorsa, bu durumda aylık başlangıç tarihi yönünden mahkeme kararının kesinleştiği değil sigortalının ölüm tarihi esas alınmalıdır[53].

aaa) Borçlanma

5510 sayılı Kanunun 41. maddesi hizmet borçlanmasını düzenlemektedir. Maddede belirtilen hallerde sigortalının kendisi borçlanma yapabileceği gibi, hak sahipleri de borçlanma yapabilirler. Buna karşılık kolaylaştırılmış seçenek için borçlanma yapılması mümkün olmayacaktır.

Hak sahipleri, eskiden olduğu gibi, 5510 sayılı Kanun döneminde de, eksik kalan prim gününü tamamlamak için ölen sigortalı adına askerlik borçlanması yapabilirler (m. 41/1, b). Ancak bunun için sigortalının sağlığında askerlik borçlanması yapmamış olması gerekir. 5510 sayılı Kanunda, 1800 gün koşulunu gerçekleştirmiş olan sigortalıların hak sahiplerine aylık bağlanması için herhangi bir sigortalılık süresi aranmadığından[54], askerlik borçlanmasının, sigortalılık süresini artırıcı etkisi bu açıdan önem taşımayacak, sadece eksik prim gün sayısını tamamlamada dikkate alınacaktır. Bu nedenle, sigortalının askerliğini sigortalılık başlangıcından önce ya da sonra yapmasının bir önemi yoktur. Kurum, kusurlu davranışı ile hak sahiplerinin yasal askerlik borçlanma taleplerini ve buna bağlı olarak da ölüm aylığı tahsis taleplerini reddetmişse bundan doğacak zararları gidermek zorundadır. Bu zarar ise ilk talep tarihi ile sonradan aylık bağlama tarihi arasında aylık bağlansaydı verilecek olan miktardır[55].

İş sözleşmesi ile çalışanlara tanınan kolaylaştırılmış seçenek hariç, hak sahipleri sadece yukarıda belirtilen askerlik borçlanması değil, 41. maddede

---

53 YHGK, 28.9.2011, E. 2011/10-475, K. 2011/560; aynı yönde Yarg. 10. HD., 5.3.2012, E. 2012/2580, K. 2012/3756 (www.kazanci.com).

54 Yarg. 21. HD.'nin, 506 sayılı Kanunun m. 66/c bendinde değişiklik yapılmadan önceki dönemde verdiği, 10.7.2000 tarihli kararına konu olan olay oldukça ilginçtir. Ölen sigortalının toplam prim ödeme gün sayısı askerlik borçlanması ile 1800'ün altında kalmakta, bu nedenle bu yoldan ölüm aylığı bağlanamamaktadır. Diğer yol olan yılda ortalama 180 günlük prim koşulu açısından ise, borçlanılan askerlik süresi sigortalılık süresini arttırıp ortalamayı düşürdüğü için bu koşul da gerçekleştirilememekteydi (Yargıtay 21. HD., 10.7.2000, 3998/5498, YKD, Mart 2001, 416-418). Gerek 506 sayılı Kanunda 5561 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucunda gerekse 5510 sayılı Kanundaki düzenleme nedeniyle artık bu yönde bir sorunun çıkması söz konusu olmayacaktır, karar ve değerlendirmesi için bkz. *Tuncay*, 2000 Yılı Kararları, 44.

55 Yarg. 10. HD., 26.6.2001, 3607/5006; YKD, Şubat 2002, 224-225.

düzenlenen diğer borçlanma olanaklarından yararlanabilecekleri gibi[56], 3201 sayılı Kanun uyarınca yurt dışı hizmet borçlanmasından da yararlanabilir ve eksik gün sayısını tamamlayabilirler.

bbb) Hizmetlerin ihyası

Eksik prim veya sigortalılık süresini tamamlamanın bir yolu da hizmet ihyası (canlandırması)dır. Hizmet ihyası, alınmış olan toptan ödemenin yasal faizi ile birlikte Kuruma iade edilerek, eski hizmetlerin dikkate alınmasını sağlamaktır[57]. Kanunda hak sahiplerinin hizmet ihyası hakkı özel olarak düzenlenmiştir.

Kanuna göre, 5510 sayılı Kanundaki hükümler uyarınca toptan ödeme yapılarak tasfiye edilmiş süreler, borçlanılarak veya yurt dışı hizmetlerle 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 m. 31/2 hükmüne göre ihya edilir.

İhya edilen süreler, ihya edilen süreye ilişkin tutar dahil her türlü borçların ödendiği tarihi takip eden ay başı itibarıyla bu Kanuna göre aylık bağlanmasında dikkate alınır (m. 36/4)[58].

İhya, borçlanma olmadığı için bu hakkın hem genel kural olan 1800 günlük prim gün sayısı açısından hem de m. 4/1 (a) bendine göre sigortalı olanlar için öngörülen beş yıldan beri sigortalı olup 900 gün prim ödeme koşulu açısından kullanılabileceğini kabul etmek gerekir.

b) Hak sahiplerine ilişkin koşullar

aa) Dul eş açısından

Sigortalının ölümü ile dul kalan eşe ölüm aylığı bağlanabilmesi için aralarında yasal bir evliliğin bulunması şarttır[59]. Karı koca gibi birlikte yaşama

---

56 Bu haller hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. § 16, II, B, 3, a.

57 *Tunçomağ,* 279; *Ayan*, Zehra: Değişik Sosyal Güvenlik Kurumlarında Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 3, Eylül 2006, 165.

58 Hak sahipleri, toptan ödeme tarihi ile ihya talep tarihi arasında geçen yıllar için her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan tutarını, tebliğ tarihini takip eden ayın sonuna kadar ödemeleri halinde, bu hizmetler ihya edilerek (m. 31/2) ölüm aylığı bağlanmasında dikkate alınır.

59 Medeni Kanunun yürürlüğünden önce birden çok kadınla evlenmiş sigortalının ölümü halinde, ölüm aylığı eşler arasında eşit olarak paylaştırılır. Bunlardan birinin aylığı kesilirse, aylığı di-

veya dini nikâhla evlenmiş olma yeterli değildir[60]. Dul eşe ölüm aylığı bağlanması için evlenmemesi gerekli ve yeterlidir. Dul eşin sigortalı veya sigortasız bir işte çalışması veyahut sosyal güvenlik kurumlarından gelir ya da aylık alması kendisine ölüm aylığı bağlanmasını engellemez, ancak aylığın oranını etkiler[61].

Dul eş yeniden evlenirse aylığı kesilir. Aylık kesilmesine yol açan evlilik sona ererse aylık yeniden bağlanır[62]. Ancak evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de aylığa hak kazananlara tercih ettiği aylığı bağlanır (m. 54/1, a, 7).

Eşin kadın ya da erkek olması ölüm aylığına hak kazanma açısından önem taşımaz, kadın ve erkek eşler aynı koşullarla ölüm aylığına hak kazanırlar.

bb) Çocuklar açısından

Çocuk kavramına m. 34/2 açıklık getirmektedir. Sigortalı tarafından evlat edinilmiş, tanınmış veya soybağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları, bağlanacak aylıktan Kanunda belirtilen esaslara göre yararlanırlar.

5510 sayılı Kanunda, çocukların ölüm aylığına hak kazanmaları bakımından ikili ayırım yapılmış, öncelikle tüm çocuklar için, onların eğitim durumu ve yaşlarını esas alan sınırlamalarla aylık bağlanması öngörülmüştür. Ardından, malul çocuklarla kız çocukları açısından istisnai nitelikte düzenlemelere yer verilerek, belirtilen yaş sınırlarının aşılmasına rağmen bu çocuklara hangi hallerde ölüm aylığı bağlanacağı açıklığa kavuşturulmuştur. Bu nedenle, konu incelenirken, önce genel kural üzerinde durulacak, ardından malul ve kız çocuklarına ilişkin özel, kolaylaştırılmış koşullar ele alınacaktır.

ğer eşlerin aylığına eklenir (506 sayılı Kanun geç. m. 14; 5434 sayılı Kanun m. 70). Bu aylıklar 5510 sayılı Kanunun geçici 1. maddesine göre de yeni dönem de aynen devam ettirilecektir.

60 Yarg. 10. HD., 01.03.2012, E. 2008/18155, K. 2010/2758, karar ve incelemesi için bkz. *Arıcı*, Kadir: Ölüm Sigortasından Yararlanma, SİCİL İŞ Hukuku Dergisi, Haziran 2011, 180 vd. Yazara göre, Yargıtayın kararı isabetli olmakla birlikte, sigortalının Kanunda hak sahibi olarak sayılanlar dışında geçimini sağladığı kişilere de, –örn. evlat edinmediği, ancak bakımını üstlendiği çocuk ya da imamlı nikahlı eş gibi-, diğer hak sahiplerinden arta pay kalması ve onların hak sahipliklerinin düşmesi halinde ölüm aylığından pay almaları sağlanmalıdır, 186.

61 *Caniklioğlu*, Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri, 180.

62 5510 sayılı Kanunun ilk biçiminde sonraki eşinden aylığa hak kazanan eşe, önceki eşten aylık bağlanmaması kabul edilmişti. Bu husus öğretide haklı olarak eleştirilmişti, *Caniklioğlu*, Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri, 183. Nitekim bu hüküm 5754 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle kaldırılmıştır.

aaa) Tüm çocuklar için geçerli genel kural

5510 sayılı Kanunda çocuklar için aranan ilk koşul, 18 yaşından küçük olmalarıdır. Ancak bu yaş koşulu, orta öğrenim yapıyorlarsa 20'ye, yüksek öğrenim yapıyorlarsa 25'e çıkar. Bu yaşların doldurulması ile birlikte bağlanan aylık kesilir (m. 34/1, b, 2)[63]. Lisans üstü eğitim yüksek lisans ve doktora eğitimi ile tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık ve sanatta yeterlik eğitimini de kapsar. Dolayısıyla bu kapsamda eğitim gören çocuklar 25 yaşını doldurmuncaya kadar ölüm aylığına hak kazanırlar.

Öte yandan yukarıda belirtilen koşul da tek başına yeterli değildir. Ayrıca çocukların ölüm aylığına hak kazanmaları için m. 5/1, (a), (b) ve (e) bendine göre çalışma hariç, 5510 sayılı Kanun veya yabancı bir ülke mevzuatına göre *çalışmaması* ya da *kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmaması* da gerekir (m. 34/1, b). Ancak, Kanuna 2018 yılında 7103 sayılı Kanunla[64] eklenen cümleye göre, hak sahibi çocuklardan 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların, bu Kanunun m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaları, bunlara aylık bağlanmasına engel oluşturmaz (m. 34/1). Hüküm açıkça sadece m. 4/1, (a) bendine göre çalışma halinde aylığın kesilmeyeceğini öngörmüştür. Bu durumda m. 4/1, (b) ve (c) bendine göre çalışma halinde aylık kesilir. Buna karşılık, m. 4/1, (a) bendine göre çalışmanın kısmi ya da tam süreli olmasının bir önemi yoktur. Her iki durumda da çocuğun aylığı ödenmeye devam eder. Bunun gibi, isteğe bağlı sigortalı olunan süreler zorunlu çalışma kapsamında değerlendirilmediğinden diğer şartların taşınması halinde isteğe bağlı sigortalılık da aylıkların kesilmesini gerektirmeyecektir.

Buna karşılık, 7103 sayılı Kanunla aylığın kesilmeyeceği hal çocuğun "çalışması" olduğu için çocuğun kendi çalışmasından dolayı gelir ya da aylığa hak kazanması halinde ölüm aylığı bağlanmaz. 5510 sayılı Kanun m. 4/1, (a) bendine göre çalışma istisna tutulduğu için hak sahibi çocukların yabancı ülke mevzuatına göre çalışmaları halinde de ölüm aylığı bağlanmayacak, bağlanmış olanlar ise kesilecektir (2018/38 s.lı Genelge, 99).

Çocuklara 18, orta öğrenimde 20, yüksek öğrenim görmeleri halinde 25 yaşına kadar aylık bağlanması açısından çocuğun evli olup olmaması önem taşımaz. Kanunda bu bent açısından evli olmama koşulu öngörülmemiştir.

---

63 Ayrıca bkz. *İpekoğlu,* 31-35.

64 RG., 07.03.2018, 30373 (2. Mük.).

Dolayısıyla bu bent kapsamındaki çocuklar evli olsa da ölüm aylığına hak kazanırlar.

Oysa kız çocukları açısından evli olmama koşulu aranmaktadır. İşte bu noktada kız çocuklarının bu bent hükümlerinden de yararlanıp yararlanamayacakları, dolayısıyla evli olsalar da bu bent uyarınca öğrenimde oldukları ve bentte belirtilen yaşları doldurmadıkları sürece aylık alıp alamayacaklarının değerlendirilmesi gerekir. Bize göre bu bent açısından çocuğun kız ya da erkek oluşunun bir önemi bulunmamaktadır. Bu koşul tüm çocuklar için geçerlidir[65]. Gerçekten bendin 506 sayılı Kanundaki karşılığı olan m. 68/1, C, (a) bendinde 4958 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce "erkek çocuk" ibaresi vardı. Anılan değişiklikle "erkek" ibaresi bentten çıkarılmış, hüküm tüm çocukları kapsayıcı niteliğe bürünmüştü. Aynı düzenleme biçimi 5510 sayılı Kanunda da benimsenmiştir. Bu durumda anılan bendin kız çocuklarını da kapsadığı kabul edilmelidir. Böyle bir sonuca ulaşıldığında da, kız çocukları öğrenim gördükleri ve Kanunda belirtilen yaş sınırlarını aşmadıkları sürece evli dahi olsa ölüm aylığına hak kazanabilecektir[66]. Anılan yaş sınırını aştıktan sonra ise artık kız çocukları için geçerli olan ve aşağıda belirttiğimiz koşullarla ölüm aylığına hak kazanılabilecektir.

Buna karşılık Kurumun 2018/38 sayılı Genelgesinde erkek çocukların evlenmesi halinde aylıklarının kesilmeyeceği belirtilmekle (s. 102), kız çocukları bendin kapsamı dışında bırakılmış olmaktadırlar. Bizce bu sınırlandırma isabetsizdir.

bbb) Kız çocuklar açısından özel düzenleme

5510 sayılı Kanuna göre çocukların ölüm aylığına hak kazanmaları için, m. 5/1, (a), (b) ve (e) bendine göre çalışma hariç (hükümlü-tutuklu, çırak, stajyer, kursiyer vs.) 5510 sayılı Kanuna veya yabancı bir ülke mevzuatına göre çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması[67] şarttır. Dolayısıyla kız çocuğunun da aylığa hak kazanabilmesi için bu koşulu sağlaması yani çalışmıyor ve kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık almıyor olması gerekir.

---

65 Aynı yönde, *Mutlay*, 290.

66 Aynı yönde, *Okur*, Çalışmanın Gelir ve Aylılara Etkisi, 2171; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 319.

67 506 sayılı Kanuna 2003 tarih ve 4958 sayılı Kanunla eklenen Ek 47. maddede, kız çocuklarına bağlanan ölüm aylıklarının, sosyal güvenlik sözleşmesi akdedilmiş ülkelerdeki sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmaya başlamaları veya bu ülkelerin sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir veya aylık almaya başlamaları halinde kesileceği öngörülmüştü.

Buna karşılık Kanunda kız çocukları açısından bir yaş sınırı öngörülmemiştir[68]. Maddenin "yaşları ne olursa olsun" ifadesinden bu açıkça anlaşılmaktadır. Bu nedenle, kız çocukları, 18, 20 ve 25 yaşını geçtikten sonra da, evli olmamaları koşuluyla ölüm aylığına hak kazanacaklardır (m. 34/1, b, 3)[69]. Kuşkusuz yukarıda belirtilen çalışmama ve kendi sigortalılığı nedeniyle gelir ve aylık almama koşulu ayrıca aranacaktır.

ccc) Malul çocuk açısından özel düzenleme

Ölen sigortalının Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az %60 oranında yitirip malul olduğu anlaşılan ve m. 5/1, (a), (b) ve (e) bentleri hariç 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan ya da kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuğu, yaşı ne olursa olsun, ölüm aylığından yararlanır (m. 34/1, b, 2).

Maddede malul çocuğun kız ya da erkek oluşuna göre herhangi bir ayırım yapılmamıştır[70]. Dolayısıyla kız çocukları da, malul ise ve Kanunda öngörülen diğer koşulları taşıyorsa, evli olsa dahi ölüm aylığından yararlanabilirler. Fakat bunlara m. 37/1'de öngörülen evlenme yardımı yapılamayacaktır[71].

Ekleyelim ki malul çocuklarda, yaş, öğrencilik niteliği ve bekar olma şartları aranmaz (2018/38 sayılı Genelge, s. 104).

cc) Ana-baba açısından

Kanunda ana babanın durumu ayrıca düzenlenmiş ve iki koşula bağlanmıştır: Bunlar, hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması[72] ve her türlü kazanç[73] ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarın-

---

68 Bu hükmün eşitlik ilkesine aykırı olduğu yönünde görüş için bkz. *Mutlay*, 291-292.

69 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak, *Çenberci,* 167.

70 Belirtelim ki, maddenin 506 sayılı Kanundaki hüküm 4958 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki şeklinde malullük sadece erkek çocuklar açısından önem taşıyor, kız çocuklarını kapsamıyordu. Kız çocukları bendin (m. 68/C, a) devamında ayrıca düzenleniyor ve evli olmamak, sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi sigortalı olarak çalışmamak veya buralardan gelir veya aylık almamak koşuluyla aylığa hak kazanıyordu. Bentte geçen erkek çocuk ibaresindeki "erkek" sözcüğü 4958 sayılı Kanunla madde metninden çıkarılmıştır.

71 506 sayılı Kanun dönemindeki aynı yöndeki düzenlemeye ilişkin olarak bkz. *Güzel/Özkaraca,* 457-458.

72 Yarg. 21. HD., 11.7.1996, 2662/4250, Tüba, 9 Aralık 1996. Ana babaya aylık bağlanması konusunda ayrıca bkz. Sigortalının Ölümünde Hak Sahibi Olan Ana ve Babaya Aylık Bağlanmasının Tespitine İlişkin Tebliğ, (RG., 09.10.2008, 27019).

73 Öğretide Okur'a göre, diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar her türlü kazanç

dan daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olmasıdır (m. 34/1, d)[74], [75], [76].

Eş ve çocuklara bağlanacak aylık toplamı, sigortalının aylığından aşağı değilse, ana ve babaya aylık bağlanamaz. Ancak ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise artan hisseye bakılmaz (m. 34/1, d). Ölüm tarihindeki durum sonradan değişirse; yani, eş veya çocuklardan bir kısmının aylıklarının kesilmesi ile (evlenme, yaşı doldurma) aylığın bir kısmı artacak olursa aylık sonradan da bağlanabilmelidir[77], [78].

Eş ve çocukların öncelikli olmaları nedeniyle ölen sigortalının eşi ve en az iki çocuğu, eşi ve ölen ilk eşinden bir çocuğu, en az dört çocuğu, öksüz ve yetim (anasız-babasız) iki çocuğu hak sahibi olarak hayatta ise, ana ve babaya ölüm aylığı bağlanamayacaktır. Aynı şekilde, Yargıtaya göre, ölümden sonra sigortalının çocuğu olması durumunda ana-babaya bağlanan aylık kesilecektir[79].

---

ibaresinden ayrı bir şekilde belirtildiği için diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar bu kazanca dâhil edilmez, Çalışmanın Gelir ve Aylıklara Etkisi, 2171.

74 Ölüm sigortasından ana ve babaya aylık bağlanması koşullarının 4958 sayılı Kanunla değiştirilmesi üzerine Yargıtay 2008 yılında verdiği bir kararda, 506 sayılı Kanun'un Ek 46. maddesinin bir yürürlük maddesi olmayıp, sadece bağlanan ölüm gelirinin kesilmesi yönünden düzenleme içermesi karşısında her iki düzenlemeden lehe olan düzenlemenin uygulanması gerektiği sonucuna varmıştır", Yarg. 10. HD., 11.11.2008, E. 2007/13916, K. 2008/14584, İBD, C. 83, S. 5, Yıl 2009, 2283-2285. Karar ve değerlendirmesi için bkz. *Güzel*, 2008 Yılı Kararları, 346-347.

75 4958 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle ilgili açıklamalar için bkz. *(Güzel/Özkaraca,* 446). 5510 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeyle ana babaya aylık bağlanmasının daha zorlaştırıldığı görüşü için bkz., *Okur*, A. Rıza/*Ergin*, Hediye: 5510 Sayılı Kanunda Değişiklik Öngören 25.10.2007 Tarihli Taslağın Değerlendirilmesi, Legal İSGHD., 2007/16, 1457; *Tuncay*, 5510 Sayılı Kanun Açısından Ölüm Sigortası, 1235. Ana ve babaya ölüm aylığı bağlanması ile ilgili olarak ayrıca bkz. *Balcı*, Mesut: Hak Sahibi Ana ve Babanın Ölüm Aylığı İle İlgili Sorunlar, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, 147 vd.

76 3.5.2014 tarihinde Manisa ilinin Soma ilçesinde meydana gelen maden kazası sonucunda ölen sigortalının anne ve babasına gelir ve aylık bağlanmasında, 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 (geç. m. 59). Bu konuda ayrıca bkz. *Ocak*, Saim: Soma Olayı Mağdurlarına Geçici Ödemeler, Legal İSGHD., 2014/42, 99 vd.

77 Maddede bu konuda bir açıklık yoktur. Aynı yönde hükmün olduğu 506 sayılı Kanunda 1983 tarih ve 1753 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle benzer durumdaki eş ve çocukların durumları düzenlenmiş, buna karşılık ana-babaya aylık bağlanmasına ilişkin olarak bu yönde açık bir düzenlemeye yer verilmemişti. Buna rağmen, aradaki paralellik ve benzerlik dikkate alınarak meydana gelen değişikliklerin ana-babaya da yansıtılması gerektiği, bizce de isabetli olarak, öğretide ileri sürülmüştü, *Tunçomağ,* 419.

78 *Çenberci* ve Yargıtay bu konuda farklı düşünmektedir, bkz. *Çenberci,* 176; Yarg. 10. HD., 21.11.1974, 5423/6725.

79 Yarg. 10. HD., 23.1.1975, 6680/3607, *Çenberci,* 182; ayrıca bkz. *Başterzi*, 2001 Yılı Kararları, 58 vd.

5386 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeye göre, 6.8.2003 tarihinden önce ölen sigortalıdan dolayı hak sahibi olan ana ve babaya; Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi çalışmaları veya kendi çalışmalarından dolayı buralardan gelir veya aylık almaları nedeniyle gelir ve aylıkları kesilenlere, gelir ve aylığın kesildiği tarihe kadar yapılan ödemeler geri alınmaz. Ana ve babadan Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi çalışmaları veya buralardan kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almaları nedeniyle Kurumca tahsil edilmiş olan tutarlar, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde talepleri halinde ilgililere aynen iade edilir (geç. m. 91/3)[80].

5510 sayılı Kanunla ana ve babaya aylık bağlanmasına ilişkin koşullar değiştirilmiş ve her türlü kazançlarının da dikkate alındığı bir sisteme geçilmiştir[81]. Bu nedenle ana-babanın kazançlarının saptanması oldukça büyük önem taşımaktadır[82]. Nitekim bu amaçla, "Sigortalının Ölümünde Hak Sahibi Olan Ana ve Babaya Aylık Bağlanmasının Tespitine İlişkin Tebliğ"[83] çıkarılmıştır[84].

Bu konuda son olarak belirtelim ki, harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat Kanunu kapsamına giren görevler nedeniyle ölenlerin ana ve babasına aylık bağlanması konusu 5434 sayılı Kanunun 72. maddesinde ayrıca düzenlenmiştir.

---

80 Bu ayırımın isabetli olmadığı konusunda bkz. *Okur*, Çalışmanın Gelir ve Aylıklara Etkisi, 2168.

81 SGK, 2010/99 sayılı Genelgede, aralarında evlilik bağı bulunan ana veya babaya ölüm aylığı bağlanıp bağlanmayacağının ana veya babanın elde ettiği kazanç ve iratlar toplamının ikiye bölünmesi yöntemiyle yapılacağı belirtilmiştir. Öğretide, Genelgenin evli olan ana ve babalar ile evli olmayan ana ve babalar arasında gereksiz bir ayrım yarattığı ve bu düzenlemenin pozitif hukukun yanı sıra Anayasa'nın eşitlik ilkesine de aykırı olduğu ileri sürülmüştür. Bkz. *Ergin*, Hediye/*Ertan,* Emre: Ana ve Babadan Birinin Elde Ettiği Gelirin veya Aldığı Aylığın Diğerinin Ölüm Aylığına Hak Kazanmasına Etkisi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. III, İstanbul 2011, 2334-2335. 2010/99 sayılı Genelge 2011/58 sayılı Genelge ile yürürlükten kaldırılmış, söz konusu hüküm ilgili genelgenin dördüncü bölüm 2.2.3 maddesinde düzenlenmiştir. 2011/58 sayılı Genelgenin "ana ve babaya aylık bağlanma şartları" başlığını taşıyan 2.2.3 hükmü 2013/26 sayılı Genelgenin 18.3 maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

82 Ana ve babanın elde ettiği kazanç deyimi işgörme borcunun ifası karşılığında ödenen ücretin yanında serbest meslek kazancıyla ticari kazançları da kapsamaktadır. Bunun gibi net asgari ücretin üzerinde bir kira veya faiz gelirine sahip olan ana veya babaya da ölüm aylığı bağlanamayacaktır, *Ergin*/*Ertan*, 2331.

83 RG., 9.10.2008, 27019.

84 Tebliğe göre, aylık bağlanabilmesi için, anne ve babanın, talep dilekçesi, her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından az olduğunu belirten imzalı taahhütname ve bir adet belgelik fotoğraf ile birlikte Kuruma başvurması gerekir (m. 5/3). Verilen bilgilerin doğruluğu konusunda muhtarlık, nüfus müdürlüğü, defterdarlık veya mal müdürlüğü, tapu sicil müdürlüğü, belediye başkanlığı, emniyet müdürlüğü veya jandarma teşkilatı ile diğer kurum ve kuruluşları ile yazışmalar yapılır (m. 6/1, b).

4. Ölüm Aylığına Esas Olacak Sigortalı Aylığı

Hak sahiplerine belli oranlarda dağıtılacak olan ölüm aylığı, sigortalının durumuna göre değişir:

a) Sigortalı aylık almakta iken ölürse: Bu durumda sigortalının almakta olduğu veya bağlanmasına hak kazandığı malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı hak sahiplerine dağıtılacak olan aylıktır. Sigortalı aylığa hak kazanmış, fakat aylık henüz bağlanmamışsa, hak kazanılan aylık dağıtılacak olan aylıktır (m. 33/1, a)[85]. Malullük aylığı almakta iken ölen sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç olduğu için on puan artırılmış olan aylığı bu artırım dikkate alınmaksızın hesaplanacaktır (m. 33/2, son cümle). Böylece, sigortalının şahsı için öngörülen avantajın hak sahiplerine intikali engellenmiş olmaktadır[86].

b) Aylık almakta olan sigortalı çalışmaya başlar ve ölürse: Kendisine malullük veya yaşlılık aylığı bağlanmış olan sigortalı, çalışmaya başlarsa aylığı kesilir. Bu koşullarda, çalışmakta iken ölen sigortalının, çalışmış olduğu sürelerde ödediği primler de dikkate alınarak, malullük veya yaşlılık aylığı 27 ve 30. maddelere göre yeniden hesaplanır ve hak sahiplerine bu son hesaplanan aylık dağıtılır (m. 33/1, b). Bu olasılıkta da, eğer sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç olduğu için malullük aylığı on puan artırılmışsa, aylığı bu artırım dikkate alınmaksızın hesaplanır.

c) Sigortalı sosyal güvenlik destek primi ödemekte iken ölürse: Yaşlılık sigortasına ilişkin açıklamalarımızda değindiğimiz gibi[87], m. 4/1, (a) ve (c) bendine göre sigortalı olanlardan ilk defa 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce sigortalı olanlara aylıkları kesilmeden, çalışma olanağı tanınmıştır. Bunun için sosyal güvenlik destek primi ödemeleri yeterlidir. İşte, bu durumda iken ölen sigortalıların hak sahiplerine almakta oldukları yaşlılık aylığı paylaştırılacak, çalışmış ve sosyal güvenlik destek primi ödemiş oldukları süreler için dağıtılacak aylıkta bir değişiklik yapılmayacaktır.

---

85 Bazı durumlarda bu aylığın geride kalan hak sahipleri bakımından adaletsiz sonuçlara yol açtığına ilişkin değerlendirme için bkz. *Caniklioğlu*, Geride Kalanların Korunması, 242-243. Gerçekten, örneğin 5400 gün prim ödeyerek yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalı öldüğünde hak sahiplerine sigortalının aldığı bu aylık paylaştırılacaktır. Fakat böyle bir durumdaki sigortalı henüz aylık bağlanması talebinde bulunmadan öldüğünde, 7200 gün primi varmış gibi hesap yapılarak bulunacak rakam hak sahiplerine dağıtılacaktır.

86 506 sayılı Kanun döneminde aynı yöndeki düzenlemeye ilişkin olarak, *Ozanoğlu*, Ölüm Sigortası, 14; *Caniklioğlu*, Geride Kalanların Korunması, 238.

87 § 16, II, E, 2; *Çakmak*, 1659 vd.

d) Sigortalı çalışmakta iken ölürse: Henüz yaşlılık veya malullük aylığı bağlanmadan ya da bu yönde talepte bulunmadan ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylığı, 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 hesaplanır (m. 33/1, c). Ancak, m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için 9000 prim gün sayısı 7200 gün olarak uygulanır (m. 33/1, c). Böylece m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalılara yaşlılık aylığı bağlanması için 7200 gün primin yeterli sayılmasına ilişkin hükümle bağlantı kurulmuştur. Fakat bu bağlantıyı isabetli bulma olanağı yoktur. Bu hüküm nedeniyle m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı olanların hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylığı çok daha düşük olacaktır.

m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olup da 5510 sayılı Kanunun kapsamına girenlerden harp malullerinin ya da 5434 sayılı Kanunun Ek m. 77 hükmünde belirtilen görevleri sırasında ve yine aynı görevler nedeniyle ölenlerin dul ve yetimlerine bağlanacak ölüm aylığı, anılan maddede belirtilen biçimde ayrıca artırılır.

1.1.2000 tarihinden sonra ölen sigortalıların hak sahiplerinin aylıkları SSK. geç. m. 82 hükümlerine göre hesaplanır. 1.1.2000 tarihinden sonra prime esas kazancı bulunmayanların ölüm aylıkları 1.1.2000 tarihinden önceki hükümlere göre hesaplanır ve geç. m. 82/1'deki esaslara göre artırılarak bağlanır. 5510 sayılı Kanundan önce sigortalılığı olanların ölümleri halinde bağlanacak ölüm aylıkları, m. 4/1, (a) bendi kapsamındaki sigortalılar için geç. m. 2'de belirtilen hükümler, (b) bendi kapsamındaki sigortalılar için ise, bu Kanunun yürürlük tarihinden önceki hükümlere göre esas alınan süreler dikkate alınarak 27 veya 33. madde hükümlerine göre hesaplanır (geç. m. 2/6)[88].

5. Aylığın Hak Sahipleri Arasında Paylaştırılması

Ölen sigortalının hak sahipleri, eşi, çocukları ve ana-babasıdır. Aylık bunlara, tek başlarına veya birlikte aylığı paylaşacak olmalarına göre, değişik oranlarda dağıtılacaktır[89].

a) Eş yalnızsa veya ana-baba ile birlikte hak sahibi ise: Eş çalışmıyor ya da kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık almıyorsa[90] ve aylık alan çocuk yoksa aylığın %75'ini alacaktır (m. 34/1, a). Çalışmanın, 5510 sayılı Kanun ya da yabancı bir mevzuat kapsamında olması önem taşımaz, her iki halde de aylığın oranı %50 olur. Buna karşılık eşin, 5510 sayılı Kanunun m.

---

88 Bu konuda ayrıca geçici 34. maddeye bakınız.

89 *Ozanoğlu,* Ölüm Sigortası 15 vd.; *Kurt,* 700 vd.

90 Bu ibarelerin Anayasaya aykırılığı iddiası Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir, AYM., 30.03.2011, E. 2008/56, K.2011/58, RG., 28.12.2011, 28156.

5/1, (a), (b) ve (e) bentlerine göre çalışması aylığın oranını etkilemez ve eşe %75 oranında aylık bağlanır.

Sigortalının ana-babasının aylığa hak kazanması, eşin aylık oranını etkilemez. Ancak çocukların aylığa hak kazanması eşin aylığını etkiler. Belirtelim ki, çocuklar ölen sigortalının çocukları, yani ölen sigortalıdan aylık alma hakkı bulunan çocukları olmalıdır[91]. Yoksa, eşin önceki evliliğinden olan çocuklarının Kurumdan gelir ya da aylık alıyor olmasının eşin aylık oranına bir etkisi yoktur.

b) Eş ve çocuklar birlikte hak sahibi ise: Eş çocuklarla birlikte hak sahibi olmuşsa, aylığın %50'sini alır.

c) Sadece çocuklar hak sahibi ise: Hak sahibi çocuklar, her birinin hissesi en fazla %25 olmak üzere aylığı paylaşırlar. 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 bulunmayan çocukların her birine %50 oranında aylık bağlanır (m. 34/1, c).

2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanununun 2. maddenin 6. fıkrasına göre, aylık almaya hak kazanacak şekilde engelli olduğunu belgeleyen ve herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan yetim olarak aylık veya gelir almakta olan çocuklardan bu kurumlardan aldıkları aylık veya gelir toplamı tutarları, 2022 sayılı Kanuna göre ödenebilecek tutardan daha az olanlara; aradaki fark ilgili sosyal güvenlik kurumu tarafından (birden fazla sosyal güvenlik kurumundan aylık veya gelir alanlar için yalnızca tercih edecekleri bir sosyal güvenlik kurumu tarafından) ödenir ve bu şekilde ödenen tutarlar Hazineden tahsil edilir.

d) Ana baba yalnız hak sahibi ise: Yukarıda da belirttiğimiz gibi, ana babaya aylık bağlanabilmesi için, 65 yaşını geçmiş olma hali hariç, eş ve çocuklara aylığın tamamının verilmemiş olması gerekir. Ana baba, eş ve çocuklardan artan kısımda eşit olarak hak sahibi olurlar. Ancak bunların her birinin hissesi, sigortalı aylığının %25'ini geçemez (m. 34/1, d).

e) Eş ve ana baba birlikte hak sahibi ise: Ölen sigortalının çalışmayan ve Kurumdan gelir ya da aylık almayan eşi ve ana babası hayatta ise, başka bir deyişle çocukları yoksa, aylığın %75'i eşe, kalan %25'i de yarı yarıya ana babaya verilir. Eşle birlikte sigortalının ana ya da babası tek başına hayatta kalırsa, aylığın %25'ini alır.

---

91 *Caniklioğlu*, Geride Kalanların Korunması, 246-247.

f) Eş, çocuk, ana-baba birlikte hak sahibi ise: Bu durumda eşin aylık oranı %50, tek çocuğun %25 olur; kalan %25'i de ana baba yarı yarıya bölüşür.

g) Aylığın aşılması: Hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez. Bu sınırın aşılmaması için gerekirse hak sahiplerinin aylıklarından orantılı olarak indirimler yapılır (m. 34/3).

Oranlı indirim, eş ve çocukların birlikte hak sahibi olmaları durumunda söz konusu olacaktır. Eş, çocuklar ve ana-baba birlikte hak sahibi ise, eş %50, çocuk %25, ana-baba birlikte %25 oranında hak sahibi olacağı için aylık aşılmayacaktır. Çocuklar iki veya daha fazla ise, kural olarak, ana-baba hak sahibi olamayacaktır. Ancak ana ve/veya babanın yaşı 65 ya da daha fazla ise bu durumda da oranlı indirim uygulanacaktır. Eş ile birlikte ikiden fazla çocuk varsa veya iki çocuktan biri %50 oranında hak sahibi ise bu durumda da aşılma gerçekleşebilecektir.

Aylık aşılıyorsa, hesap, tek ve çift pay esasına göre de yapılabilir. Bu yöntemde, %25 hisseli hak sahiplerine bir pay, yüzde elli hisseli hak sahiplerine iki pay verilerek paylar toplanır ve aylık pay sayısına bölünür. Bulunan miktar hak sahiplerine bir veya iki pay olarak dağıtılır[92].

6. Hak Sahiplerinin Kuruma Başvurması

Hak sahiplerinin Kuruma, hakkın doğumundan başlayarak beş yıl içinde başvurmaları gerekir. Başvuru yokken Kurum kendiliğinden aylık bağlamaz. Hak sahipleri beş yıllık süre içinde başvurmuşsa, aylık ölüm tarihini takip eden ay başından itibaren bağlanır. Bu açıdan, aylık bağlama işlemlerinin uzun sürmesi nedeniyle 97. maddedeki beş yıllık sürenin geçmiş olması bunlara ölüm tarihinden itibaren aylık bağlanmasını engellemez[93].

Ölüm aylığı, hakkın kazanıldığı tarihten itibaren beş yıl içinde istenmezse zamanaşımına uğrar (m. 97/1). Görüldüğü gibi, beş yıllık süre, zamanaşımı süresidir. Bu nedenle, hakları zamanaşımına uğrayanlar bunları geçmişe dönük olarak isteyemeyecek, ancak ileriye ilişkin

---

92 Örnek olarak ölen sigortalının hayatta kalan yakınları, eşi, ilk eşinden olma biri evli iki kızı, biri işsiz ve 21 yaşında eğitim görmeyen, diğeri 24 yaşında ve üniversitede okuyan iki oğlu, ikinci eşinden olma 19 yaşında bir kızı, biri 10, diğeri 16 yaşında iki oğlu ve ana babası ise bunlardan ölüm aylığından yararlanacak olanlar: eşi, ilk eşinden olan bekar kızı, üniversitede okuyan oğlu, ikinci eşinden olan kızı ile iki oğludur. Eşi, ilk eşinden olan bekar kızı ile oğlu ikişer, ikinci eşinden olan çocuklar ise bir paylı olarak paylaşıma girecektir. Toplam pay sayısı 9'dur. Aylık 9 paya bölünecek ve tek paylı olanlara bulunan rakam, iki paylı olanlara ise bulunan rakamın iki katı verilecektir. Paylaştırılacak miktarın 1800 TL olduğu varsayımında, eşe 400, ilk eşten olan bekar kız ile üniversite öğrencisi oğluna 400'er TL (toplam 800 TL), ikinci eşten olan kızı ve iki oğluna ise 200'er TL (toplam 600 TL) ölüm aylığı bağlanacaktır.

93 506 sayılı Kanundaki aynı yöndeki düzenlemeye ilişkin olarak bkz. Yarg. 10. HD., 25.5.1987, 3099/3136.

olarak kendilerine aylık bağlanmasını isteyebileceklerdir. Ancak anılan süre içinde Kuruma müracaat etmemenin haklı bir sebebe dayandığını genel hükümlere göre ispat edenler hakkında, bu hükümler uygulanmaz (m. 97/2).

Ölüm aylığı bağlanabilmesi için, hak sahiplerinin örneği Kurumca hazırlanacak tahsis talep dilekçesini doğrudan Kuruma vermesi veya posta yoluyla ya da elektronik ortamda göndermesi şarttır (SSİY m. 61/1). Hak sahiplerinden ergin ve mümeyyiz olmayanların kanuni temsilcilerinin yazılı istekte bulunmaları şarttır (SSİY m. 80).

7. Ölüm Aylığının Başlangıcı

Ölüm aylığı, sigortalının ölüm tarihini; hak sahibi olma niteliğinin ölüm tarihinden sonra kazanılması halinde, bu niteliğin kazanıldığı tarihi takip eden ay başından itibaren başlatılır (m. 35/1, a, b). Yani hak sahipleri, kural olarak, *sigortalının öldüğü ayı izleyen aybaşından* itibaren aylığa hak kazanırlar[94]. Ancak, hak sahibi niteliği daha sonra kazanılmışsa, bu niteliğin kazanıldığı tarihi takip eden ay başından itibaren aylık bağlanır.

Yargıtay hizmet tespiti davalarında ölüm aylığının başlangıcını tespit davasına ilişkin kararın kesinleştiği tarihten itibaren değil, ölüm tarihinden itibaren başlatmaktadır[95]. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde 2021 yılında yapılan değişiklikle aynı yönde düzenleme yapılmıştır (m. 63/4).

Malullük veya yaşlılık aylığı almakta olan sigortalı *ayın 15'inde aylığını almadan ölmüşse, ilk aylık terekeye* dahil olacak ve Medeni Kanunun miras kurallarına göre paylaştırılacak; ölüm aylığı, bu aylığı izleyen dönemde ödenecektir.

Kurum, hak sahiplerine bağlanacak aylığı veya toptan ödemeleri, gerekli belgelerin ve incelemelerin tamamlandığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde hesap ve tespit ederek sonuçlarını yazı ile bildirir (m. 42).

8. Ölüm Aylığının Ödenmesi

Hak sahiplerine bağlanan aylıklar, her ay peşin olarak ödenir. Aylıkların ödeme dönemleri, ödeme tarihleri, ödeme şekli ve ödeme merkezleri Kurumca belirlenir (m. 55/6).

---

94 *Çenberci,* 409.

95 Yarg. HGK., 28.09.2011, E. 2011/10-475, K. 2011/560, Çalışma ve Toplum D., 2012, S. 33, 183 vd. Kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Uşan*, 2011 Yılı Kararları, 429 vd.

Ödemeler, protokol imzalanan bankalar ya da PTT aracılığıyla yapılır (SSİY m. 70/1, F). İleri yaşta olanlarla başkasının bakımına muhtaç olanlara yazılı istekleri halinde bildirdikleri adreslerde ödeme yapılabilir (SSİY m. 70/4).

9. Aylıkların Alt ve Üst Sınırı

Ölen sigortalının hak sahiplerinin aylıklarının hesabına esas tutar, çalışma sürelerindeki her yıl için prime esas günlük kazanç alt sınırları dikkate alınarak, talep veya ölüm yılına ait Ocak ayı itibariyle m. 29/2 fıkrasına göre belirlenen ortalama aylık kazancın %35'inden 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. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri gereğince bağlanan kısmi aylıklar için bu fıkra hükümleri uygulanmaz (m. 55/3).

Kanuna göre, m. 33/2'deki ölüm aylığı alt sınırı 2925 ve mülga 2926 sayılı kanunlara göre bağlanacak ölüm aylıklarında, aynı kanunlar gereği bağlanan yaşlılık aylığı ile kıyaslanarak uygulanır (geç. m. 10/6).

Ayrıca Kanunun ek. 19. maddesine göre, aylıklar ve aylıklar ile birlikte her ay itibarıyla yapılan ödemeler toplamı dosya bazında, 5454 sayılı Kanunun 1. maddesi uyarınca yapılacak ek ödeme dâhil 1.500 Türk lirasından az olamaz[96]. Ölüm sigortasından yapılan ödemeler toplamı ise bu tutarın hak sahiplerinin hisseleri oranı esas alınarak tespit olunacak tutarından az olamaz. Bu Kanun kapsamında hesaplanan aylıklar, bu madde ile belirlenen tutardan düşükse aradaki fark Hazineden tahsil edilir. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri gereğince bağlanan kısmi aylıklar için bu madde hükümleri uygulanmaz (Ek m. 19).

10. Ölüm Aylıklarının Artırılması, Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması ile Yoklama İşlemleri

a) Ölüm Aylıklarının Artırılması

Ölüm aylıkları da diğer aylıklarda olduğu gibi yılda iki defa düzenli olarak artırılmaktadır. Ölüm aylığı, 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 artırılır (m. 55/2)[97].

---

[96] Bu miktar 7226 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce 1.000 TL idi.

[97] Ancak 43. madde kapsamında bağlanan aylıklar, Cumhurbaşkanı'na ödenmekte olan aylık ödenekteki değişime bağlı olarak yeniden hesaplanarak ödenir ve bu aylıklar hakkında m. 55/2 uygulanmaz (m. 43/son).

Ayrıca bu düzenli artışların dışında bağlanan gelir ve aylıklar çeşitli tarihlerde çıkarılan kanunlarla da artırılmıştır[98].

b) Ölüm aylıklarının kesilmesi ve yeniden bağlanması

Geride kalan hak sahiplerine aylık bağlanması için öngörülen koşulların her zaman değişmesi olasıdır. Gerçekten, hak sahibi dul eşin ya da kız çocuğunun evlenmesi ya da boşanması veya sigortalının ölümü sırasında herhangi bir malullüğü olmayan çocuğun daha sonra bu duruma düşmesi her zaman mümkündür. Bunun gibi, eğitime devam ettiği için kendisine ölüm aylığı bağlanan çocuğun eğitimini bitirmesi ya da kendi isteği ile eğitimine son vermesi de her zaman karşılaşılabilecek bir durumdur. İşte bu gibi durumların ölüm aylığına etkisi üzerinde de durulması gerekir.

Belirtelim ki, hak sahiplerine yeniden aylık bağlanması gerektiğinde bağlanan aylık, aylığın kesildiği tarihten tekrar bağlandığı tarihe kadar geçen süre için 55. maddenin ikinci fıkrasına göre artırılmak suretiyle belirlenir (m. 35/son).

aa) Eş açısından

Sigortalının dul eşi evlenirse aylığı kesilir. Aylığın kesilmesine yol açan evlenme sona erince, kesilen aylık başvuru tarihini takip eden aybaşından itibaren yeniden bağlanır (m. 35/3). Ancak evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi halinde sonraki eşinden de aylığa hak kazananlara tercih ettiği aylığı bağlanır (m. 54/1, a, 7).

bb) Erkek çocuklar açısından

Hak sahiplerine bağlanan aylıklar 34. maddede belirtilen şartların ortadan kalktığı tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilir (m. 35/1). Dolayısıyla erkek çocuklara bağlanan ölüm aylığı, onların 18 yaşını, orta öğrenim yapıyorlarsa 20 yaşını, yüksek öğrenim yapıyorlarsa 25 yaşını doldurmaları halinde kesilir.

Aynı şekilde m. 5/1, (a), (b) ve (e) bentleri hariç 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanması halinde de,

---

98 Eski uygulamalar için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 487-488. Bu konuda 5951 sayılı Kanunla (RG., 05.02.2010, 27484) aylıklar artırılmış (geç. m. 26); son olarak 2016 yılında, aylıklarda 55. madde uyarınca yapılacak artışa ek olarak 100 TL artış uygulanmıştır (6665 s.lı K.la eklenen geç. m. 67). Bu artış ölüm aylıklarında hak sahiplerinin hisseleri oranında uygulanır (geç. m. 67/I, d,2).

erkek çocuğa bağlanan ölüm aylığı kesilecektir[99]. Buna karşılık, bu Kanun m. 4/4, (d), (e) ve (f) bentlerinde belirtilenlerden öğrenci olanların (Harp Okulları, Polis Okulları, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi gibi) sigortalı sayılmaları, bağlanan aylıkların kesilmesini gerektirmez (m. 35/2).

Kanunda 2018 yılında yapılan değişiklikle, hak sahibi çocuklardan 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmayanların, bu Kanunun m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmalarının kendilerine aylık bağlanmasına engel oluşturmayacağı hüküm altına alınmış (m. 34/1), ancak bu durumun çocuklara bağlanan aylığın kesilmesini gerektirmeyeceği Kanunda özel olarak düzenlenmemiştir. Kanaatimize göre ölüm aylığı alan bir çocuğun yukarıda belirtilen şekilde çalışmaya başlaması bağlanan aylığın kesilmesini gerektirmez[100].

2018 yılında Kanuna eklenen geçici 74. madde de yukarıdaki sonuca varmayı gerekli kılar. Gerçekten geçici 74. madde ile değişiklik yapıldığı sırada aylık almakta olan çocuklar bakımından konu özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre, bu maddenin yürürlük tarihinden (27.03.2018) önce kendilerine gelir veya aylık bağlanan hak sahibi çocuklardan 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmayanların bu Kanunun m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaları, ödenmekte olan gelir ve aylıkların kesilmesini gerektirmez (f.1). Bu maddenin yürürlük tarihinden önce çalışmaları nedeniyle gelir veya aylıkları kesilen ve yukarıda belirtilen şartları taşıyanlar, gelir veya aylık bağlanması için yazılı istekte bulunurlarsa, kesilen gelir ve aylıkları, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden aybaşından itibaren başlatılır. Ancak bağlanan gelir ve aylıklar için geriye yönelik herhangi bir ödeme yapılmaz (f. 2).

Belirtelim ki, Kanunda öngörülen yaş sınırları içinde evlenmesi erkek çocuğun aylığının kesilmesini gerektirmez[101].

cc) Kız çocuklar açısından

aaa) Genel olarak

Kız çocuklarına bağlanan ölüm aylığı, evlenmesi veya m. 5/1, (a), (b) ve (e) bentleri hariç 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlaması[102] veya kendi sigortalılığı nedeniyle

---

99 Daha önce Kanun'da yer almayan "Kanun m. 4/4 (f) bendi" 690 sayılı KHK ile eklenmiş ardından 01.02.2018 tarih ve 7077 sayılı Kanun ile aynen kabul edilerek kanunlaşmıştır.

100 Aynı yönde *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 324.

101 *Tunçomağ,* 445.

102 Bu hükmün bir benzeri 4958 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanuna eklenen m. 47 ile getirilmişti (Ayrıntı için bkz. *Güzel/Özkaraca,* 445). Söz konusu düzenleme, 506 sayılı Kanunun sistemine uymadığı ve kanunların genelliği esası ile yurt dışında geçen hizmetlerin borçlanılmasına ilişkin 3201 sayılı Kanun hükümlerine aykırı olduğu gerekçesi ile eleştirilmişti, (*Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 11. bası, 526).

gelir veya aylık bağlanması halinde kesilir. Buna karşılık 2018 yılında yapılan değişiklik uyarınca 18, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20, yükseköğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış çocukların 4/a'lı olarak çalışmaları ölüm aylığının kesilmesini gerektirmez (m. 34/1, son cümle). Dolayısıyla öğrenimleri sırasında 4/a'lı olarak çalışmaya başlayan kız çocuklarının da aylıkları kesilmeyecektir.

Bunun gibi, kız çocuğunun m. 4/4, (d), (e) ve (f) bentleri kapsamında öğrenci olarak sigortalı sayılması bağlanan aylığın kesilmesini gerektirmeyeceği (m. 35/2) gibi, kız çocuğu aynı zamanda malul ise, evlenmesi ölüm aylığının kesilmesini gerektirmez.

Aylığın kesilmesine yol açan nedenler ortadan kalkınca (boşanma, eşin ölümü, işi bırakma), kesilen aylık başvuru tarihini takip eden aybaşından itibaren yeniden bağlanır (m. 35/3). Ancak, hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm aylığına hak kazananlara, tercihine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak aylık bağlanır (m. 54/1, a, 5).

bbb) Kız çocuğuna hem eşten hem de ana ve/veya babadan aylık bağlanıp bağlanamayacağı sorunu

Yukarıdaki hükümlerden de anlaşılacağı üzere 5510 sayılı Kanuna göre kız çocuklarına hem eşten hem de ana ve/veya babadan aylık bağlanması mümkün değildir. 5510 sayılı Kanundan önce yürürlükte olan 506 sayılı Kanunda da kural olarak aynı esas benimsenmiştir. Fakat 2005 yılında 5386 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanuna eklenen geçici 91. madde ile bu kurala istisna getirilmiş ve bazı koşulların varlığı halinde kız çocuklarına hem eşten hem de ana ve/veya babadan aylık bağlanmasına olanak tanınmıştır.

Önemle belirtelim ki geç. m. 91 hükmü uygulamada çok sayıda uyuşmazlığa sebep olmaktadır. Geçici m. 91/1 hükmüne göre, *6.8.2003 tarihinden önce* hak sahibi kız çocuklarına bağlanan gelir ve aylıklar bunların *evlenmeleri*, Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi *çalışmaları* veya kendi *çalışmalarından dolayı buralardan gelir veya aylık almaları halleri hariç olmak* üzere geri alınamaz. Geçici 91. Maddenin ikinci fıkrasına göre ise, bunlardan, yukarıda belirtilen haller haricindeki nedenlerle gelir veya aylıkları kesilen veya durdurulan kız çocuklarının gelir ve aylıkları, kesme veya durdurma tarihi itibariyle *talep şartı aranmaksızın* yeniden başlatılır. Yine aynı maddenin 6. fıkrasına göre "Bu maddenin birinci ve ikinci fıkrası gereğince, aylık veya gelirleri ödenmeye devam olunacak kız çocuklarının aylık veya gelirlerinin ödenmesine devam olunması için sahip olmaları gereken şartları, *ilk kez veya yeniden 6.8.2003 tarihinden sonra haiz olan kız çocukları da* aynı esas ve usûllerle aylık veya gelir hakkından yararlandırılır".

Geçici m. 91'in ilk halinde 6. fıkra hükmünün 31.12.2005 tarihine kadar uygulanacağı belirtilmiş, ancak daha sonra yapılan değişiklikle bu süre 31.12.2007 tarihine kadar uzatılmıştır[103].

Kanundaki hükmün kolay anlaşılır olduğundan söz etmek mümkün değildir. Ancak hükümden kız çocuğuna 6.8.2003 tarihinden önce bağlanan bir ölüm aylığının ancak evlenmesi SSK, Bağ-Kur veya Emekli Sandığına tabi olarak çalışmaya başlaması ya da bu kurumlardan *kendi çalışmalarından dolayı* gelir ya da aylık alması halinde kesilebileceği anlaşılmaktadır. Eşin ölümü üzerine bağlanan aylık kız çocuğunun kendi çalışmasından dolayı bağlanan aylık olmadığından kız çocuğuna daha önce ana/babadan bağlanan aylık kesilmez, dolayısıyla bu durumda kız çocuğu çift aylık almaya hak kazanır.

Yargıtaya göre de, "kız çocuklarına bağlanan gelir ve aylıkların kesilmesi halleri; evlenme, Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi çalışma veya kendi çalışmalarından dolayı buralardan gelir veya aylık alma halleri ile sınırlandırılmıştır. Davacının Bağ-Kur'dan aldığı aylığın, kendi çalışmasından kaynaklanmadığı, Bağ-Kur sigortalısı eşinin ölümü nedeniyle hak sahibi olarak bağlanan ölüm aylığı olduğu anlaşıldığından 06.08.2003 tarihinden önce hak sahibi olan davacıya bağlanan ölüm aylığı kesilemez" [104,105].

Yargıtaya göre, kız çocuğuna yukarıdaki hükümler çerçevesinde hem anne ve/veya baba hem de eşten aylık bağlanması yani çift aylığa hak kazanılması açısından hakkı doğuran olay *eşin vefat ettiği tarih olup bu tarihteki ilgili mevzuata göre sonuca ulaşılması* gerekir[106].

Öte yandan Hukuk Genel Kurulu 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak vermiş olduğu kararlarında geç. m. 91 ile kız çocuğunun hem eşten hem de ana ve/veya babasından aylık bağlanmasına hak kazanması halinde bunlardan fazla olanın bağlanacağını öngören 68. madde arasındaki ilişkiye de değinmekte ve geç. m. 91'in 68. maddeyi yürürlükten kaldırmadığını ifade etmektedir. YHGK'na göre, "506 Sayılı Kanun'un 68. maddesinde düzenlenen "evliliğin son bulması ile kocasından da aylık almağa hak kazanan kimseye bu aylıklardan fazla

---

103 Kurumun 25.06.2007 tarih ve 2007/52 sayılı Genelgesine göre, söz konusu maddenin yedinci fıkrasında geçen 31.12.2005 tarihi, daha sonra birkaç defa değiştirilmiş ve süre son olarak 30.06.2007 olarak düzenlenmiş olup, bu düzenlemenin öngördüğü uygulama değişikliği 21.02.2006 tarih, 12-154 ve 29.01.2007 tarih, 2007/8 sayılı Genelgelerde açıklanmıştır. Bu kez, 09.05.2007 tarihli ve 5655 sayılı "Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 1. maddesi ile 506 sayılı Kanunun Geçici 91. maddesinin yedinci fıkrasında yer alan 31.12.2005 tarihi, 31.12.2007 olarak değiştirildiğinden, 01.07.2007-31.12.2007 tarihleri arasında ölen sigortalıların kız çocuklarına da 506 sayılı Kanunun 23. ve 68. maddelerinde belirtilen diğer şartlar göz önünde bulundurularak geçici 91. maddeye göre gelir ve aylık bağlanmaya devam edilecektir.

104 Yarg. 10. HD., 12.12.2005, E. 2005/9564, K.2005/13012 (www.kazanci.com); aynı yönde Yarg. 10. HD., 10.10.2005, 6354/10864, YKD, Temmuz 2006, 1087-1089.

105 Konunun ayrıntıları için bkz. 12-146 Ek sayılı Genelge.

106 Yarg. 10. HD., 17.09.2020, E. 2020/2445, K. 2020/4535, Çalışma ve Toplum, 2021/1 (68), 763-765.

olanı ödenir" hükmü aynı kanunun geçici 91. maddesiyle yürürlükten kalkmamış olup uygulanmaya devam etmiştir. 02.07.1973 tarihinden sonra 506 Sayılı Kanun kapsamında hak sahibi kız çocuğu sıfatıyla hem eşten hem de ana/babadan gelir veya aylığın ikisi bir arada alınamayacak ve hak sahibi aksini talep etmediği sürece bu ölüm aylıklarından fazla olanı ödenecektir"[107].

ccc) Eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşadığı belirlenen kız çocuklarının durumu

5510 sayılı Kanuna göre eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşadığı belirlenen kız çocukların, bağlanmış olan gelir ve aylıkları kesilir. Bu kişilere ödenmiş olan tutarlar, 96. maddedeki yersiz ödeme hükümlerine göre geri alınır (m. 56/2). Hakkın kötüye kullanılması[108] düşüncesine dayanan bu hüküm sadece boşandığı eşi ile fiilen birlikte yaşamayı engellemektedir. Yoksa Kurumdan ölüm aylığı alan kız çocuğunun başka biri ile birlikte yaşaması bu hüküm kapsamına girmez[109]. Öte yandan bu hükmün anayasaya aykırı olduğu iddiası ile açılan dava Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir[110].

Konuya ilişkin olarak yargıya yansımış pek çok uyuşmazlık bulunmaktadır. Yargıtay verdiği kararlarda, kanun hükmünün, eşlerin birlikte yaşama amaçlarına bakmaksızın birlikte yaşama olgusuna bir sonuç bağladığı ve yaşlılık aylığından yararlanmayı engellediği, bu nedenle boşanan eşlerin birlikte yaşayıp yaşamadıklarının, özel yaşamın gizliliği de dikkate alınarak, duraksamaya yer vermeyecek biçimde araştırılması ve sonucuna göre hüküm kurulması gerektiğini ifade etmektedir [111]. Son olarak ekleyelim ki, uygulamada

---

107 YHGK, 18.6.2019, E. 2018/21-64, K. 2019/677; aynı yönde YHGK, 18.6.2019, E. 2018/21-64, K. 2019/677; 21. HD., 26.12.2019, E. 2019/1604, K. 2019/8135, kararlar için bkz. (www.kazanci.com).

108 Öğretide bizce de isabetli olarak bu düzenlemenin hakkın kötüye kullanılmasını engelleme düşüncesine dayandığı ifade edilmektedir, bkz. *Centel*, Tankut: Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Aylığının Kesilmesi- Anayasa Karşısında Bir Ülke Gerçeği, SİCİL, Mart 2012, 195.

109 *Uşan*, 245; *Centel*, Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Aylığının Kesilmesi, 191.

110 AYM, 28.4.2011, E. 2009/86, K. 2011/70, RG., 15.12.2011, 28143. Anayasa Mahkemesine göre, "İtiraz konusu kural, hak edilmediği halde ölüm aylığı alınarak hakkın kötüye kullanılmasına engel olma amacını taşıdığından ölüm aylığı almayı hak edenler açısından SGK'nın mali kaynakları çerçevesinde Anayasa'nın 60. maddesinde ifade edilen güvenceyi sağlamaya çalışmanın bir gereğidir. Ölüm aylığı alabilmek için öngörülen koşulun hakkın kötüye kullanılarak sağlanmak istenmesi sosyal güvenlik hakkıyla bağdaştırılamaz". Karara ilişkin değerlendirmeler için bkz. *Centel*, Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Aylığının Kesilmesi, 192 vd.

111 Yargıtaya göre, "tanıkların ifadeleri alınmalı, davacı ile boşandığı eşinin yerleşim yerlerinin saptanmasına ilişkin olarak; muhtarlıktan ikametgah senetleri elde edilmeli, ilgili Nüfus Müdürlüklerinden sağlanan nüfus kayıt örnekleri ile yerleşim yeri ve diğer adres belgelerinden yararlanılmalı, adres değişiklik ve nakillerine ilişkin bilgilere ulaşılmalı, özellikle ilgili Nüfus Müdürlüğü'nden adres hareketleri, tarihleriyle birlikte istenilmeli ilgililerin su, elektrik, tele-

SGK, boşandığı eşi ile birlikte yaşadığı tespit edilenler hakkında ödenmiş olan aylıkları yersiz ödemelerin geri alınması hükümleri çerçevesinde geri almaktadır[112].

Bu konuda Kanunun geçici 1. maddesinin de değerlendirilmesinde yarar bulunmaktadır. Zira anılan madde uyarınca aylıkları eski kanunlara göre bağlananların aylıklarının yine eski kanunlardaki hükümlere göre kesilmesi ve bağlanması gerekmektedir. Bu durumda ölüm aylıkları 506 veya diğer sosyal sigorta kanunlarına göre bağlanmış olanların aylıklarının artık bu sebeple kesilemeyeceği söylenebilirse de, bu konuda genel hüküm niteliğinde olan hakkın kötüye kullanılması yasağının uygulanması ve söz konusu durumda olan kişilerin aylıklarının kesilmesi gerekir kanaatindeyiz[113]. Buna karşılık Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2015 yılında verdiği bir kararda 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe giriş tarihi olan 1.10.2008 tarihinden önceki döneme ilişkin aylıkların istenemeyeceğini kabul etmiştir[114].

Yukarıda da belirtildiği gibi boşandığı eşi ile birlikte yaşayan kız çocuğuna bağlanan aylığın kesilmesinin temelinde hakkın kötüye kullanılması yatmaktadır. Yargıtaya yansıyan bir olayda ise kendisine ölüm aylığı bağlanan kız çocuğu on yıl önce eşinden boşanmış, ancak daha sonra onunla birlikte yaşamaya başlamıştır. Birlikte yaşama olgusunun tespiti üzerine Kurumca aylığı kesilen kız çocuğu Kurum işleminin iptali için dava açmış, Yargıtay 21. Hu-

---

fon aboneliklerinin hangi adreste kimin adına tesis edildiği saptanmalı, seçmen bilgi kayıtları getirtilmeli, „.. kayıtlı oldukları bölge/bölgeler yönünden kapsamlı ve aydınlatıcı Emniyet Müdürlüğü/Jandarma Komutanlığı araştırması yapılmalı, anılan mahalle/köy muhtar ve azalarının tanık sıfatıyla bilgi ve görgülerine başvurulmalı, böylelikle ‘‘boşanılan eşle eylemli olarak birlikte yaşama’‘ olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediği, toplanan kanıtlar ışığı altında değerlendirildikten sonra elde edilecek sonuca göre hüküm kurulmalıdır,” Yarg. 10. HD., 01.12.2011, E. 2011/14361, K. 2011/16608, (www.legalbank.net). Aynı yönde Yarg. 10. HD., 01.12.2011, E. 2011/14361, K. 2011/16608 (www.legalbank.net); Yarg. 10. HD., 03.11.2011, E. 2011/4060, K. 2011/15309, (www.legalbank.net); karar ve kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Uşan*, 2011 Yılı Kararları, 480 vd.; Yarg. 10. HD., 24.01.2012, E. 2010/11457, K. 2012/929, (www.legalbank.net); Yarg. 10. HD., 30.04.2012, E. 2011/3204, K.2012/7564, kararın değerlendirmesi için bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 448 vd.

112 *Esen*, Bünyamin: Yargı Kararları ile Sosyal Güvenlikte Anlaşmalı Boşanmalar ve Denetimi, Legal İSGHD., 2012, S.33, 205. Bu konuda ayrıca bkz. *Centel*, Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Aylığının Kesilmesi, 195 vd.; *Özmen*, Tolga: 5510 Sayılı Kanunun 56’ncı 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, SİCİL, Haziran 2012, 99 vd.; düzenlemenin Anayasaya aykırılığı konusunda ayrıca bkz. *Turan*, Ercan: 5510 Sayılı Yasa’nın 56/son Maddesindeki Düzenlemenin, Anayasal Eşitlik ve Özel Yaşama Saygı İlkeleri Yönünden Değerlendirilmesi, Sicil, Eylül 2010, 125 vd.; bu sorunun çözümü için erkeklerde olduğu gibi kadınlara da 26 yaşına kadar aylık bağlanması, bundan sonrası için ise sosyal yardım ya da sosyal hizmetlerden yardım yapılması gerektiği görüşü için bkz. *Arıcı*, 2017 Yılı Kararları, 527.

113 Bu konuda geniş açıklama ve değerlendirme için bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 454-455; aksi yöndeki görüş için bkz. Kırmızı, 534.

114 YHGK., 21.01.2015, E. 2014/10-184, K. 2015/554, karar ve kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Aydın,* 2015 Yılı Kararları, 796-808.

kuk Dairesi Kurum işleminin yerinde olduğuna karar vermiştir[115]. Bizce Kanun hükmünün amaçsal olarak yorumlanması ve hakkın kötüye kullanılmadığı açık olan böyle bir birlikte yaşama olgusunun aylığın kesilme sebebi olmaması gerekir.

dd) Malul çocuklar açısından

Sigortalının çocukları öğrenimlerine uygun olarak yukarıda belirtilen yaş sınırlarını doldurmakla birlikte çalışma gücünü en az %60 oranında yitirdiği için malul durumda bulunuyorsa, m. 5/1, (a), (b) ve (e) bentleri hariç, 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmaması koşuluyla, aylıkları söz konusu yaş sınırlarını aştıktan sonra da kesilmez.

Yaş sınırını aştığı için aylığı kesilmiş olan çocuklar sonradan malul duruma gelirse, malullük durumlarını saptayan rapor tarihini izleyen aybaşından başlayarak aylık yeniden bağlanır (m. 35/4).

ee) Ana-Baba açısından

Bilindiği gibi, ana babaya ölüm aylığı bağlanabilmesi için eş ve çocuklara bağlanan aylıklardan geriye bir miktar kalması ve ana ile babanın her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirlerinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve kendilerine diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması gerekmektedir (m. 34/1, d)[116].

Sigortalının ölümü tarihinde var olan bu koşullar sonradan değişmişse, ana babaya bağlanmış olan ölüm aylığının kesilmesi gerekir[117], [118].

---

115 Yarg. 21. HD., 31.05.2018, E. 2017/3942, K. 2018/5182, Yargıtayın kararını isabetsiz bulan değerlendirmesi için bkz. *Kabakcı*, Mahmut: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, 6-7 Aralık 2019 tarihine Ankara'da gerçekleştirilen Yargıtayın İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2018, Seminerine sunulan yayınlanmamış tebliğ, 23 vd.

116 Belirtelim ki, 506 sayılı Kanunda 2003 yılında yapılan bir değişiklikle ana babaya ölüm aylığı bağlanmasına ilişkin koşullar değiştirilmiş, bu değişiklikle bağlantılı olarak da Kanuna bir madde eklenmişti. Buna göre, 6.8.2003'ten sonra gelir veya aylık bağlanan ana/baba, çalışmaya veya gelir ya da aylık almaya başlarsa, bağlanan ölüm aylığının kesilmesi gerekmekteydi (Ek m. 46). Ancak yine Kanuna göre, bu hüküm 6.8.2003'ten önce gelir veya aylık bağlanmış olanlara uygulanmamaktaydı.

117 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak aynı görüş için bkz. *Arıcı,* Ölüm Sigortası, 24.

118 Örnek olarak sigortalının ölüm tarihinde hak sahibi olarak eşi, 25 yaşındaki bekâr kızı, 21 yaşındaki oğlu ve herhangi bir geliri ya da aylığı olmayan babası kalmışsa, aylığın %25'i babaya bağlanacaktır. Ölen sigortalının oğlu sonradan üniversiteye girerse, ölüm aylığına hak kazanacağından, babanın aylığı kesilerek oğula bağlanacaktır. Oğul üniversiteyi bitirince aylık koşulunu yitirmiş olacağından babaya yeniden aylık bağlanacaktır, (*Tunçomağ,* 416).

c) Yoklama işlemleri

Yukarıda verilen bilgilerin de ortaya koyduğu gibi, hak sahiplerinin gerek medeni durumları gerek eğitim ya da sağlık durumlarındaki değişikliklerin ya da ana ve babada olduğu gibi, kazanç durumlarının Kurumca bilinmesi büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, Kurum hak sahiplerinin aylık bağlama koşullarına hala sahip olup olmadıklarını saptamak amacıyla yoklama işlemleri yapar. Bunun biçimi ve esasları Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 73-78. maddelerinde belirlenmiştir[119].

Kurumca yapılacak yoklama işlemleri dışında, hak sahipleri de bu değişiklikleri Kuruma bildirmek zorundadırlar[120], [121]. Aylık bağlama taleplerine ekledikleri yükümlülük beyannamesi de bunu gerektirir[122].

11. Aylıkların Durdurulması

Bağlanan gelir ve aylıklarını tahakkuk ettirildiği tarihlerden itibaren aralıksız oniki ay[123] sonuna kadar tahsil etmeyenlerin gelir ve aylıkları, gelir ve aylık bağlanma şartlarının devam edip etmediğinin tespiti amacıyla durdurulur (m. 97/4). Bu durumda hak sahibinin aralıksız oniki ay boyunca, örn. aylığını bankadan almaması halinde aylığın ödenmesi durdurulacaktır.

---

119 Yönetmeliğe göre Kurum, kendi mevzuatına göre kayıt veya tescil yapan ilgili kurum, kuruluş ve birlikler veya vergi dairelerinden usulüne göre düzenlenmiş belge isteyebilir; çocukların öğrenciliklerinin devam edip etmediğini tespit için Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu ile sözleşmeler yapabilir; Kurum ödemeler kütüğü ile Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğünün nüfus kütüklerini 15 günü geçmemek üzere belirli periyotlarla karşılaştırabilir (m. 76).

120 Yargıtaya göre, yersiz alınan ölüm aylığının Kuruma iadesinde ödenmesi gereken faiz hesaplanırken, her bir aylığın alındığı tarihten itibaren aylığın iptali ile hissesinde artış olan diğer hak sahiplerinin hak ettiği aylık miktarlarının hak edildiği tarihlerden itibaren ay be ay faiz hesabı yapılıp daha sonra davalının bakiye faiz borcu belirlenmelidir, Yarg. 10. HD., 02.10.2006, 687/11890, İBD, 2007/1, 272-273.

121 Yargıtay 10. HD., SSK'dan yetim aylığı talep ederken Bağ-Kur'dan yaşlılık aylığı aldığını saklayan hak sahibinden bağlanan tüm aylıkların geri istenebileceğine hükmetmiştir (25.01.2005, 11376/25, Çalışma ve Toplum, 5, 290-291).

122 Yargıtayın 506 sayılı Kanun döneminde verdiği bir karara göre, çalışmaya başladığını Kuruma bildirmeyen hak sahibinin iyi niyetli olduğu söylenemez, dolayısıyla Kurumun hak sahibinin elinde kalanı iadesi ile yetinmesi istenemez. Bu nedenle de BK. m. 63 (şimdi: TBK m. 79) uygulama alanı bulmaz. Zira, hak sahibi çalışmaya başladığını bildirmemekle, Kuruma verdiği "beyan"a aykırı davranmış ve kötüniyetli konuma düşmüştür (Yarg. 10. HD., 19.3.2001, 1531/1794, YKD, Kasım 2001, 1688-1689).

123 6552 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce bu süre 6 ay idi. 2014 yılında 6552 sayılı Kanunla süre 12 ay olarak değiştirilmiştir.

12. Aylıkların Birleşmesi

Ölüm aylığının başka gelir ya da aylıklarla birleşmesi iki halde söz konusu olur. Ya hak sahiplerine hem gelir hem aylık bağlanması durumu vardır veya hak sahipleri iki ayrı kişiden gelir veya aylığa hak kazanmıştır[124]. Bu durumda aşağıdaki esaslar çerçevesinde işlem yapılacaktır:

a) Gelirle aylığın birleşmesi

Ölüm aylığı ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan gelir birleşirse, hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise gelirin tümü, ölüm aylığının yarısı bağlanır (m. 54/1, c)[125].

b) İki ayrı kişiden gelir ve aylığa hak kazanma

aa) Ana-baba ve eşten gelir veya aylığa hak kazanma

Ana ve babasından ayrı ayrı aylığa hak kazanan çocuklara, yüksek olan aylığın tamamı, az olanın yarısı bağlanır (m. 54/1, a, 3). Birden fazla çocuğundan aylığa hak kazanan ana ve babaya ise en fazla ödemeye imkan veren ilk iki dosyadan yüksek olan aylığın tamamı, düşük olanın yarısı ödenir (m. 54/1, a, 4).

Ancak, kanun koyucu kız çocuğuna aylık bağlanmasında bu ölçütten ayrılmıştır. Evlenme ile kız çocuğuna ana ve babadan bağlanmış olan ölüm aylığı kesilir. Kız çocuğunun eşinin ölümü veya boşanması halinde, aylık tekrar bağlanır. Hem eşinden hem de ana ve/veya babasından ölüm aylığına hak kazananlara ise, tercihlerine göre işlem yapılır (m. 54/1, a, 5)[126]. Kanaatimize göre, bu olasılıkta da yüksek olanın tümü, düşük olanın yarısı verilebilirdi. Kanun koyucunun burada hak sahibine değil de, Kurumun yararına öncelik verdiği anlaşılmaktadır. Oysa sosyal güvenlikte temel amaç, sigortalı ve hak sahiplerinin korunmasıdır. Kurum ancak bunlara hizmet vermesi amacıyla, hizmetin aksamaması için korunacaktır. Bir başka deyişle Kurum amaç değil, bir hizmet aracıdır[127].

---

124 506 sayılı Kanundaki düzenleme ve ayrıntı için bkz. *Karaman,* Teklik İlkesi, 187 vd.

125 506 sayılı Kanun döneminde benzer yöndeki maddenin (506 sayılı Kanun m. 92) iptali istenmiş ve hem aylığın hem de gelirin tamamının verilmesi talep edilmişti. Fakat söz konusu başvuru Anayasa Mahkemesince reddedilmiştir, (AYM., 11.3.2003, 351/10, RG., 16.12.2003, 25318).

126 Bu konuda ayrıca 506 s.lı K. geç. m. 91'e bakınız. Yukarıda § 17, II, 2, b, bb, bbb.

127 Karş. *Saraç*, 36.

Sigortalının dul eşi evlendiğinde ölüm aylığı kesilir. Evlilik son bulduğunda, kesilen aylık kural olarak tekrar bağlanır. Fakat evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi halinde sonraki eşinden de aylığa hak kazananlara tercih ettiği aylığı bağlanır (m. 54/1, a, 7).

bb) İkiden çok aylık veya gelire hak kazanma

Yukarıda belirttiğimiz değerlendirmeler sonucunda, bir kişide ikiden fazla gelir veya aylık birleştiği takdirde, bu gelir ve aylıklardan en fazla ödemeye olanak veren iki dosya üzerinden gelir veya aylık bağlanır, diğer dosya veya dosyalardaki gelir ve aylık hakları durum değişikliği veya diğer bir dosyadan gelir veya aylığa hak kazanıldığı tarihe kadar düşer (m. 54/2).

Böylece daha önceki kanunlarda göz ardı edilen bir husus 5510 sayılı Kanunda açıklıkla düzenlenmiştir. Fakat yapılan bu düzenleme sonucunda, aslında farklı sigorta kolundan farklı kişiler tarafından prim ödenmesine rağmen, bazı durumlarda -çok sıklıkla karşılaşılmasa da-, ödenen primlerin karşılığında aylık ya da gelir alınması söz konusu olmayacaktır. Örneğin, eşlerin her ikisinin de 10 yıldan beri düzenli prim ödemiş iken aynı işyerinde meydana gelen bir patlama nedeniyle iş kazası sonucu ölümlerinde, geride kalan çocuklara hem anne hem de babadan hem gelir ve hem de aylık bağlanması gerekmesine rağmen, yukarıda belirttiğimiz hüküm gereğince sadece iki dosya üzerinden gelir ya da aylık bağlanacaktır.

Oysa, öğretide, bu konuda temel olması gereken ölçünün, kişi veya sigorta dalındaki farklılık olması gerektiği belirtilmekteydi[128]. Farklılık yoksa yardımda teklikle yetinmeli; kişi veya sigorta dalı farklı olunca, birden fazla yardım sağlanabilmesi esası benimsenmeliydi. Farklı sigorta dalı ve farklı kişiden yardım görecek olanların aynı olması, gelir ya da aylığın teke indirilmesi nedeni olmamalıydı. Bu nedenlerle, niteliği gereği tek yardım yapılması, sosyal güvenliğin amacını gerçekleştirdiği (sağlık yardımları gibi) durumlar hariç olmak üzere, hak sahibi kişiler veya sigorta dalları farklı ise, bunların hepsinden yardım alabilmesi amaçlanmalıydı.

13. Ölüm Aylığının Avans Olarak Ödenmesi ve Haciz Yasağı

Malullük ve yaşlılık aylıklarında olduğu gibi sigortalılar ile bunların hak sahiplerinin hak ettikleri alacaklarının süresi içinde ödenememesi halinde, avans verilmesine Kurum yetkilidir (m. 97/6)[129].

---

128 *Güzel/Okur/Caniklioğlu,* 11. Bası, 540-541.

129 Düzenlemenin 506 sayılı Kanunla karşılaştırılması ve eleştirisi için bkz. § 15, II, 3.

Ölüm aylıkları da devir ve temlik edilemez; 88. maddeye göre takip ve tahsili gereken alacaklar ile nafaka borçları dışında haczedilemez (m. 93/1). Haczi yasaklanan gelir, aylık ve ödeneklerin haczedilmesine ilişkin talepler, borçlunun muvafakati bulunmaması halinde, icra müdürü tarafından reddedilir. Bu hükümle, düzenlemenin kamu düzenine ilişkin mutlak emredici niteliği ortadan kalkmıştır[130].

14. Bayram İkramiyesi Verilmesi

Kurumca 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuat uyarınca ölüm aylığı alanlara, bayramın içinde bulunduğu ayda bu aylığı alması şartıyla, Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramında 1.100'er TL tutarında bayram ikramiyesi ödenir (Ek m. 18/1)[131]. Bu ödeme her hak sahibine hisseleri oranında verilir. Hem iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hem de ölüm sigortasından aylık alana en fazla ödemeye imkân veren bir dosya üzerinden ödeme yapılır (Ek m. 18/3).

Bu madde kapsamında yapılan ödemelerden kesinti yapılamaz ve bu ödemeler haczedilemez (Ek m. 18/5). Ayrıca bu ödemeler Hazineden Kurumca geri alınır.

15. Yersiz Ödemelerin Geri Alınması

Ölüm aylığı almakta olanlara fazla veya yersiz olarak yapıldığı tespit edilen her türlü ödemeler;

- ilgilinin 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 24 ay içinde yapılacak ödemelerde faizsiz, 24 aylık sürenin dolduğu tarihten sonra yapılacak ödemelerde ise bu süre sonundan itibaren hesap-

---

130 15.07.2016 tarihinde gerçekleştirilen darbe teşebbüsü ve terör eylemi ile bu eylemin devamı niteliğindeki eylemler sebebiyle hayatını kaybedenlerin hak sahiplerine bağlanan aylıkların haczi ise mümkün değildir (667 sayılı KHK m. 7/3).

131 Daha önce 1.000 TL olan bu ikramiye 2020 yılında 7226 sayılı Kanunla 1.100 TL'ye çıkarılmıştır.

lanacak olan kanuni faizi ile birlikte, ilgililerin Kurumdan alacağı varsa bu alacaklarından mahsup edilir, alacakları yoksa genel hükümlere göre geri alınır (m. 96/1, a, b)[132].

Ek m. 18'e göre, hak sahiplerine yersiz yapıldığı anlaşılan bayram ikramiyesi de ilgilinin varsa almakta olduğu gelir veya aylıklarından %25 oranında kesilmek suretiyle, yoksa genel hükümlere göre geri alınır (f.6). Ayrıca ekleyelim ki, Kanunun geç. m. 79 hükmü ile bazı kanunlar uyarınca (örn. Nakdi Tazminat Kanunu, Terörle Mücadele Kanunu) kendilerine aylık bağlananların hak sahiplerine 7.12.2019 tarihine kadar yapılan yersiz ödemeler için borç çıkarılmaması öngörülmüştür.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesine göre, yersiz ödendiği ileri sürülen ölüm aylıklarının yasal faiziyle birlikte geri alınması için başlatılan icra takibine itiraz halinde, yersiz ödenen ve icra takibine konu yapılan aylığın, takip ve dava tarihi itibarıyla varlığı ve tutarının belli olduğu, dolayısıyla likit nitelikte olduğu dikkate alındığında Kurum yararına %40 oranında icra inkar tazminatına hükmedilmesi gerekir[133].

III. ÖLÜM SİGORTASINDAN SAĞLANAN DİĞER YARDIMLAR

1. Toptan Ödeme

5510 sayılı Kanunun m. 4/1 (a) ve (b) bentlerine göre sigortalı olanlar ile ilk defa bu Kanuna göre m. 4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı iken ölen sigortalının hak sahiplerinden hiçbirine ölüm aylığı bağlanamazsa, sigortalının ödemiş olduğu MYÖ sigortası primlerinin tamamı hak sahiplerine aylık bağlama oranında toptan ödeme olarak dağıtılır (m. 36/1). Belirtelim ki, bu konuda hak sahiplerine veya Kuruma bir tercih veya takdir hakkı verilmemiştir. Aylık bağlanabilecek hak sahibi varsa toptan ödeme yapılamaz.

Hak sahiplerine paylaştırılacak miktar, ölüm tarihi esas alınmak suretiyle 31. madde hükümlerine göre belirlenir. Yani, sigortalının ödediği MYÖ sigortası primlerinin her yıla ait tutarı, primin ait olduğu yıldan itibaren yazılı istek tarihine kadar geçen yıllar için, her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenir. Bu şekilde belirlenen miktar 34. madde hükümleri dikkate alınarak hak sahiplerine toptan ödeme şeklinde verilir. Ancak, ölüm aylığında olduğu gibi, hak sahiplerine yapılacak toptan ödemenin toplamı, sigortalıya

---

132 Yersiz ödemelerin geri alınmasına ilişkin olarak daha geniş bilgi ve eleştirisi için bkz. §11, V, 10; § 15, II, 3, f.

133 Yarg. 10. HD., 14.11.2019, E. 2019/5983, K. 2019/8593, (www.kazanci.com).

yapılacak toptan ödeme tutarını geçemez. Bu sınırın aşılmaması için gerekirse hak sahiplerinin hisselerinden orantılı olarak indirim yapılır (m. 36/2).

Toptan ödeme yapıldıktan sonra artan tutar olursa sigortalının ölümünden sonra doğan veya soy bağı düzeltilen veya babalığı hükme bağlanan çocuklarına da bu madde hükümlerine göre toptan ödeme yapılır (m. 36/3). Sigortalının eşi ölüm sırasında hamile ise toptan ödemenin paylaşımı için doğum beklenir[134]. Aynı şekilde açılmış bir babalık davası varsa, toptan ödemenin paylaştırılması, bu durumların kesinleşmesine bağlanmalıdır[135]. Böylece, "cenin sağ olarak doğmak koşuluyla mirasçı olur" diyen MK. m. 582 ile "mirasçı olabilecek bir cenin varsa, paylaşma doğumuna kadar ertelenir..." diyen MK. m. 584'e de uygun davranılmış olur[136].

Kanunda toptan ödeme konusunda ölüm aylığı bağlanmasına ilişkin maddeye atıf yapılmıştır. Dolayısıyla, ölen sigortalının çocuğu yoksa, çalışmayan ve Kurumdan gelir ya da aylık almayan eş toptan ödemenin %75'ini, çocuğa varsa ya da çalışıyor veya Kurumdan gelir ya da aylık alıyorsa %50'sini alır. Çocuklar, m. 5/1, (a), (b) ve (e) bentleri hariç 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması ya da kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmaması koşuluyla, toptan ödenecek miktarın %25'ini alırlar. Fakat sigortalının ölümü ile hem anasız hem de babasız kalan ya da ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan çocukların payı %50 olacaktır.

Eşe ve çocuklara yapılacak toptan ödeme, toptan ödenecek miktardan düşük olursa, kalanı eşit hisseler halinde sigortalı çalışmayan, buralardan gelir veya aylık almayan ana ve babasına verilir. Ancak bunlardan her birinin hissesi %25'i geçemez.

Bu hükümler dikkate alındığında kanun koyucunun toptan ödemeyi sadece sigortalının aylık bağlanması için gerekli koşullara sahip değilken ölmesi haline özgülediği sonucuna varılabilir. Zira Kanunda, sigortalının geride kalanlarına "34 üncü madde hükümleri dikkate alınarak" toptan ödeme yapılacağı belirtilmiştir. Anılan madde hem kimlere hangi koşullarla aylık bağlanacağını (hak kazanma koşullarını) hem de aylığın oranını düzenlemektedir. 34. maddeye yapılan atıf sadece oranla sınırlı olmadığı için geride kalanların 34. maddedeki koşullara da sahip olması gerekmektedir.

---

134 *Çenberci,* 411; *Alper,* Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 8. Baskı, 337.

135 *Çenberci,* 413.

136 Karş. *Çenberci,* 413.

2. Evlenme Ödeneği

Sigortalının ölümü nedeniyle kendisine aylık bağlanmış olan kız çocukları evlenirse, kendilerine bir defaya mahsus olmak üzere, aylıklarının iki yıllık tutarı evlenme ödeneği olarak verilir (m. 37/1)[137]. Ancak kız çocuğuna hissesi oranında verilen bayram ikramiyesi evlenme ödeneği hesabında dikkate alınmaz (Ek m. 18/4).

Evlenme ödeneği verilen kız çocuğu iki yıl içinde eşinden ayrılır veya eşi ölürse, kendisine iki yıl dolana kadar aylık veya gelir ödenmez. Böylece, kız çocuklarına evlenmeleri halinde destek sağlanmış olmaktadır[138]. Babaları ölen kız çocuklarına evlenme ödeneği verileceği gibi bu ödenek, annelerinden dolayı kendilerine aylık veya gelir bağlanmış kız çocuklarının evlenmeleri durumunda da verilecektir. Kız çocuk malul ise gelir veya aylığı kesilmeyeceğinden kendisine evlenme ödeneği de verilmeyecektir.

Evlenme ödeneği, iki yıllık aylık veya gelirin kız çocuğuna evlenmesi halinde topluca verilmesinden ibarettir. İki yıllık sürenin başlangıcı ise, evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihtir. Zira, Kanunda evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde, iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmayacağı açıkça düzenlenmiştir (m. 37/1). Kız çocuğu bu süre içinde tekrar gelir ya da aylığa hak kazanamazsa da, genel sağlık sigortalısı olarak sağlık hizmet sunumundan yararlanır.

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 (m. 37/2).

3. Cenaze Ödeneği

Sigortalının ölümü halinde, Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan bir tarife üzerinden bir miktar para hak sahipleri-

---

137 5510 sayılı Kanun 5754 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki ilk düzenleme ve değerlendirmesi için bkz. *Caniklioğlu*, Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri, 184; aynı yazar, Kısa Vadeli Sigorta Kolları, 77.

138 *Tunçomağ,* 450.

ne cenaze ödeneği olarak ödenir (m. 37/3)[139]. Bu miktar 2019 yılı için 716 TL'dir [140, 141].

Cenaze ödeneği verilmesi için, sigortalının sürekli iş göremezlik geliri, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veyahut kendisi için en az 360 gün MYÖ sigortası primi bildirilmiş iken ölmüş olması gerekir. Cenazenin kaldırılması amacıyla ödenen böyle bir ödeneğin belirli süre prim ödenmiş olması koşuluna bağlanması bizce isabetli değildir[142].

Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir (m. 37/3). Ancak, sigortalının cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması durumunda, ilgili yıl için belirlenen tutarı geçmemek üzere belgelere dayanan masraflar, masrafı yapan gerçek veya tüzel kişilere ödenir (m. 37/4).

m. 4/(c) bendi 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 (m. 37/5).

4. Sağlık Yardımı

Kurumdan ölüm aylığı almakta olanlar herhangi bir prim ödeme yükümü olmaksızın ve ayrıca genel sağlık sigortalısı olarak tescile gerek kalmaksızın genel sağlık sigortalısı sayılırlar (m. 60/1, f). Dolayısıyla, Kurumdan ölüm aylığı alanlar Kanuna göre sağlık hizmet sunumundan yararlanırlar.

---

139 506 sayılı Kanun döneminde cenaze masrafı, önceleri Bakanlar Kurulunca zaman zaman belli miktar olarak saptanmaktaydı. Sonradan bu sistem terk edilerek, sabit sayı ve katsayı sistemi getirilmiş ve cenaze yardımı olarak, 5000 göstergenin katsayı ile çarpımına eşit miktarda yardım yapılması kararlaştırılmıştı.

140 Cenaze ödeneği, Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulunca alınan 25.12.2009 tarihli ve 2009/407 sayılı kararla, 2010 yılından başlamak üzere her yıl bir önceki yıl için Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı tarafından açıklanan Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE) değişim oranında artırılmasına karar verilmiştir. Bu hesaplamaya göre 2019 yılı için cenaze ödeneği 716 TL olacaktır (2019-2 sayılı Genelge, 8).

141 Belirtelim ki, bu miktar çok yetersizdir. Oysa, 5510 sayılı Kanunun 5754 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki ilk şeklinde, sigortalıların veya Kurumdan gelir ya da aylık almakta olanların ölümü halinde üç aylık asgari ücret tutarında cenaze ödeneği verilmesi öngörülmüştü. Söz konusu yardımın hem asgari ücrete eklenmesi hem de miktarının artırılması bizce de isabetliydi (Bkz. *Caniklioğlu*, Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri, 185). Ancak bu hüküm hiç uygulanmadan, 5510 sayılı Kanunu değiştirmek için hazırlanan Kanun Tasarı Taslağında iki aylık asgari ücrete, Tasarıda aylık asgari ücrete düşürülmüş, ardından hükmün yasalaşması sırasında cenaze ödeneğinin asgari ücrete endekslenmesi esasından vazgeçilerek miktarın belirlenmesi Bakan tarafından onaylanması koşuluyla Kurum Yönetim Kurulu kararına bırakılmıştır.

142 *Caniklioğlu*, Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri, 185.

5. Sosyal Yardım Zammı

Ölüm aylığı almakta olanlara yapılan yardımlardan bir diğeri de sosyal yardım zammıdır. Geçmiş dönemde pek çok tartışmaya neden olan sosyal yardım zammının önce miktarı azaltılmış, ardından 5510 sayılı Kanunla da kaldırılmıştır. Fakat Kanuna konulan bir geçici madde hükmü uyarınca eski dönemde ödenen sosyal yardım zammı tutarlarının ödenmesine devam edilir (geç. m. 1/3)[143].

6. Kamu Görevlisinin Ölümü Halinde Özel Bir Yardım: Emekli İkramiyesi

Geride kalan hak sahiplerine emekli ikramiyesi ödenmesi, sigortalının ilk defa 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce ya da sonra sigortalı olmasına göre farklı maddelerde düzenlenmiştir.

Emekli Sandığı Kanununun 6270 sayılı Kanunla değişik m. 89'a göre, emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı bağlanmadan veyahut toptan ödeme yapılmadan ölenler için 89. maddeye göre hesaplanacak ikramiyenin tamamı, aylığa veya toptan ödemeye hak kazanan dul ve yetimlere, hisseleriyle orantılı olarak ödenir (m. 89/7). Sosyal Güvenlik Kurumunca tahakkuk ettirilmiş veya ettirilecek emekli ikramiyelerini almadan ölenler ile ölüm tarihinde aylığa müstahak dul ve yetim bırakmadan ölen iştirakçilerin ikramiyeleri, kanuni mirasçılarına ödenir (m. 89/10)[144].

Sigortalının ilk defa 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe gi rmesinden sonra m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olması halinde de, bu kapsamda çalışmakta iken ya da ölüm tarihi itibariyle uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışmamakla birlikte, son olarak uzun vadeli sigorta kolları açısından m. 4/1, (c) bendi kapsamında çalışmış olanların ölmesi halinde ölüm aylığı bağlanan veya ölüm toptan ödemesi yapılan hak sahiplerine Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından emekli ikramiyesi ödenir (Ek m. 82/1, e, f).

Emekli ikramiyesi, 5510 sayılı Kanunun geçici 4. maddesine göre aylığa veya toptan ödemeye hak kazanan sigortalıların emeklilik ikramiyesine ilişkin azami süre, hesap yöntemi, emekli ikramiyesinin hesabında kullanılan ödeme unsurları ile bu ödeme unsurlarına hak kazanma şartlarına ilişkin esas

---

143 Bu konuda bkz. § 15, IV, 3.

144 Çalışırken vefat eden sigortalının emekli ikramiyesinden sadece dul ve yetimlerin yararlanmasının Anayasaya aykırı olduğu iddiası ile açılan dava AYM tarafından reddedilmiştir, AYM, 11.7.2018, E. 2018/8, K. 2018/85, (RG. 4 Aralık 2018, 30615).

ve usuller, ödeme unsurlarının ikramiye hesabına esas alınan oran ve/veya miktarları dikkate alınarak ödenir.

Emekli ikramiyesinin hak sahiplerine ödenecek olması, emekli ikramiyesinin miktarında bir indirime gidilmesini gerektirmez. Emekli ikramiyesinin ödenecek hak sahiplerinin toplam sayısının birden fazla olması halinde, bu madde uyarınca hesaplanacak emekli ikramiyesinin tamamı 5510 sayılı Kanunun 34. maddesinde belirtilen hisseleriyle orantılı olarak hak sahipleri arasında paylaştırılır (Ek m. 82/3). Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tahakkuk ettirilmiş veya ettirilecek emekli ikramiyelerini almadan ölen ve ölüm tarihinde hak sahibi bulunmayanların emekli ikramiyeleri, kanuni mirasçılarına ödenir (Ek m. 82/4).

2629 sayılı Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağa Adam Hizmetleri Tazminat Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ile 3160 sayılı Emniyet Teşkilatı Uçuş ve Dalış Hizmetleri Tazminat Kanunu kapsamına giren personelden, uçuş, paraşüt, denizaltı, dalgıç ve kurbağa adam hizmetlerinin fiilen ifası sırasında ölenlerin dul ve yetimlerine en yüksek Devlet memuru aylığı üzerinden, 30 yıl hizmet yapmış gibi emekli ikramiyesi ödenir (Ek m. 82/6).

IV. KURUMUN BAĞLADIĞI ÖLÜM AYLIĞINI ÜÇÜNCÜ KİŞİLERE RÜCUU

5510 sayılı Kanun, 506 sayılı Kanunda bulunmayan bir düzenlemeye yer vererek uzun vadeli sigorta kolundan bağlanan aylıklar için Kuruma rücu hakkı tanımıştır[145]. Buna göre, sigortalının ölümü üçüncü bir kişinin kastı nedeniyle olmuşsa, 5510 sayılı Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı Kurumca zarara sebep olan üçüncü kişilere rücu edilir (m. 39/1)[146, 147]. Görüldüğü gibi, üçüncü kişilere rücu hakkı ilk peşin sermaye değerinin yarısı ile sınırlandırılmış ve sadece kasıtlı fiil haline özgülenmiştir[148].

Ölüm, 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, hak sahiplerine bağlanan aylıklar için Kurumca, kurumuna veya ilgililere rücu edilmez.

---

145 Hükmün eleştirisi için bkz. *Akın*, Yeni Malullük Sigortası, 922-923.

146 Kurumun 2011/58 sayılı Genelgesine göre, aylık bağlama işlemleri sırasında sigortalı ya da hak sahiplerine ölüm veya malul kalmada üçüncü kişilerin kusurlarının olup olmadığının sorulacak, buna olumlu cevap verilmesi halinde de Kurum kontrol elemanlarınca inceleme yapılarak sonucuna göre rücu işlemleri başlatılacaktır (2). Bu konuda ayrıca bkz. 2011/58 sayılı Kurum Genelgesi.

147 Bkz. geç. 64. maddede, 39. madde uyarınca Kurum'a olan borcun, bazı koşullarla kanuni faizinden vazgeçilmesi ve borcun yapılandırılarak ödenmesine ilişkin esasları içermektedir.

148 *Tuncay,* 5510 Sayılı Kanun Açısından Ölüm Sigortası, 1243.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

5510 SAYILI KANUNDAN ÖNCE SİGORTALI OLAN KAMU GÖREVLİLERİNE UYGULANACAK HÜKÜMLER

§ 18. 5434 SAYILI EMEKLİ SANDIĞI KANUNUNDAN KAYNAKLANAN HAKLARI

I. GENEL OLARAK

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi sırasında en sancılı süreç hiç kuşkusuz 5434 sayılı Kanunla ilgili olarak yaşanmıştır. Bu süreç özellikle hazırlanan kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından iptalinde daha da belirginleşmiştir. Gerçekten Anayasa Mahkemesi, 5510 sayılı Kanunun pek çok hükmünü diğer sigortalılar bakımından anayasaya aykırı bulmazken, m. 4/1, (c) bendine göre sigortalı olanlar için anayasaya aykırı bulmuş ve iptal etmiştir. Bunun üzerine yapılan düzenlemede, m. 4/1, (c) bendi kapsamına girenler 5510 sayılı Kanunun kısa vadeli sigorta hükümlerinin dışında tutulmuşlardır. Uzun vadeli sigorta hükümleri bakımından ise ayırım yapılmış ve 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce 5434 sayılı Kanunun kapsamına girenler hakkında, eskiden olduğu gibi 5434 sayılı Kanunun uygulanması esası benimsenmiştir[1].

Kanuna göre, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla 5434 sayılı Kanuna göre ödenmekte olan her türlü aylık ve yardımlar, bunları alabilme koşulları mevcut olduğu sürece, aynen ödenmeye devam edecektir (geç. m. 4/1). 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre aylık bağlanması talebinde bulunanlardan işlemleri devam edenler hakkında da, 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılacaktır (geç. m. 4/2). Yine Kanuna göre, yukarıda be-

---

[1] Bu konuda açıklamalar için bkz. 2013/11 sayılı Genelge, 110 vd.

lirtilen kişilerin aylıklarının bağlanması, artırılması, azaltılması, kesilmesi, yeniden bağlanması, toptan ödemeleri, ilgi devamı, ihya ve borçlanmaları, diğer ödemeler ve yardımlar ile emeklilik ikramiyeleri hakkında bu Kanunla yürürlükten kaldırılan hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılır ve bu maddenin uygulanmasında mülga 2829 sayılı Kanun hükümleri ayrıca dikkate alınır (geç. m. 4/5). Ancak, Polis Akademisi'nde öğrenim görmekte olan öğrencilerin yetim aylıkları bu öğrenimleri süresince kesilmeksizin ödenmeye devam edilir (5997 sayılı Kanunla değ. geç. m. 4/5 ve geç. m. 18/2).

Kesenek veya toptan ödemeleri zamanaşımına uğramış olması nedeniyle hizmetleri tasfiye edilmiş olanların, tasfiye edilmiş süreleri bu Kanuna göre birleştirilecek hizmetlerden kabul edilir (geç. m. 4/16).

Halen sigortalılık ilişkisi devam eden, bir başka deyişle, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce iştirakçi olup da m. 4/1, (c) bendi kapsamına alınanların durumları da geç. m. 4'de özel olarak düzenlenmiştir. Kanuna göre, bunların, kesenek ve karşılıkları, fiili hizmet zammı ve itibari hizmet süresi karşılıkları ile %100 artış farkları hakkında 5434 sayılı Kanun uyarınca işlem yapılır. 5510 sayılı Kanun, kamu idarelerinde hizmet akdi ya da sözleşmeli çalışmalarına rağmen 5434 sayılı Kanunla ilgilendirilenlerin de haklarını saklı tutmuş ve bu durumları devam ettikçe bunlar hakkında da 5434 sayılı Kanunun uygulanacağını belirtmiştir (geç. m. 4/7).

Tüm bunların da ortaya koyduğu gibi, m. 4/1, (c) bendi kapsamına girenler bakımından Sosyal Güvenlik Hukukumuzda iki farklı grup oluşmuştur. Bunlardan ilki, yukarıda belirtilen durumda olup da 5434 sayılı Kanuna tabi olanlar; diğeri ise 5510 sayılı Kanunun kapsamına girenlerdir. Böyle bir sonucu ise, gerek 5510 sayılı Kanunun pek çok hükmünü iptal ederken Anayasa Mahkemesinin dayandığı gerekçe ve amaca, gerekse eşitlik temelinde yükselen anayasal ilkelere uygun bulma olanağı bulunmamaktadır. Gerçekten, aynı görevi yapmasına rağmen bir gün sonra göreve başladığı için iş arkadaşından tamamen farklı sosyal sigorta kanununa tabi olunmasının açıklamasını yapmak zordur. Bu nedenle, bizce, bu düzenlemeye dayanan hükümlerin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi gerekir.

Öte yandan, bu düzenleme biçimi bu Kitap açısından da bir başka zorluğu ortaya çıkarmıştır. Gerçekten, böylece, 5434 sayılı Kanunun kapsamına girenler için daha önceki hükümlerin tekrar ele alınması zorunlu hale gelmiştir. Bu hükümlere yer vermemek, halen geniş bir kitlenin sosyal güvenliğini düzenleyen hükümleri yok saymak anlamına gelecekti. Bu nedenle, zorunlu

olarak 5434 sayılı Kanunun yürürlükten kalkan hükümlerine kitapta tekrar yer verilmiştir. Bu yapılırken de, anılan Kanun tüm yönleriyle değil, sadece gerekli olduğu ölçüde sınırlı bir şekilde incelenmiştir.

II. EMEKLİ SANDIĞI İŞTİRAKÇİLERİNE AYLIK BAĞLANMASI

1. Emekli Aylığı

a) Genel olarak

Emekli Sandığı Kanununda da sigortalıya (iştirakçiye) emekli (yaşlılık) aylığı bağlanabilmesi için sigortalının belirli bir yaşı ve fiili hizmet süresini tamamlamış olması gerekmektedir. Ancak Emekli Sandığı Kanununda da, emekli aylığına hak kazanma koşullarında sürekli değişiklik yapılmıştır.

5434 sayılı Kanun 1975 tarih ve 1922 sayılı Kanunla değiştirilerek (m. 39) kadınların 20, erkeklerin 25 fiili hizmet yılını tamamlamaları halinde aylığa hak kazanmaları olanağı tanınmıştı. Ancak 1983 tarih ve 2898 sayılı Kanunla bu hüküm de değiştirilmiş ve kadınlara 20 fiili hizmet yılını ve 45 yaşını; erkeklere ise 25 fiili hizmet yılını ve 50 yaşını tamamlamaları koşuluyla aylık bağlanması öngörülmüştü. Çok geçmeden 1986 tarih ve 3284 sayılı Kanunla bu yaş sınırları daha da yukarı çekilmek istenmiş ve anılan Kanunla, yaş sınırı, 20 fiili hizmet yılını dolduran kadınlar için 50, 25 fiili hizmet yılını dolduran erkekler için ise 55 olarak belirlenmişti. Fakat bu kanunla yapılan değişiklikler hiç uygulanamamıştır. Zira, 1992 tarih ve 3774 sayılı Kanunla madde tekrar değiştirilmiş ve kadınlar 20, erkekler 25 fiili hizmet yılını tamamlamaları koşuluyla, yaş sınırı aranmaksızın aylığa hak kazanır hale gelmişlerdi. Bir başka deyişle, kadınlarda 38, erkeklerde ise 43 yaşında emekli olma 5434 sayılı Kanunda da benimsenmişti.

Son olarak 1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla değişiklik yapılmış, aylığa hak kazanma yaşı oldukça yükseltilmiştir. Gerçekten, anılan Kanunla, kadın-erkek ayırımı yapılmaksızın 25 fiili hizmet yılını dolduran iştirakçilere kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmaları halinde emekli aylığı hakkı tanınmıştır (m. 39/1, b). Yine 4447 sayılı Kanunla 5434 sayılı Kanuna geçici bir madde eklenmiş (geç. m. 205) ve geçiş hükmü öngörülmüştür. Aşağıda bu hükümler incelenecektir. Ancak ondan önce Emekli Sandığında yer alan emeklilik türlerinden söz edilecektir.

5434 sayılı Kanunda üç tür emeklilik düzenlenmiştir: İstek üzerine emeklilik, re'sen emeklilik ve yaş haddi nedeniyle emeklilik. Asıl olan istek üzerine emekliye ayrılmadır. Ancak, Kanunda bazı nedenler resen emekliliğe, belli yaşın doldurulması da, yaş haddi nedeniyle emekliliğe yol açabilmektedir. Bazı nedenler ise hem istek üzerine emekliliğe hem de re'sen emekliliğe yol açabilmektedir.

b) Emekli aylığına hak kazanma koşulları

aa) İstek üzerine emeklilikte

- Cumhurbaşkanları görevlerinden ayrılınca isterlerse (m. 39/a),

- 25 fiili hizmet yılını tamamlayan kadın iştirakçi 58, erkek iştirakçi 60 yaşını doldurunca isterlerse (m. 39/b),

- 40. maddedeki yaş hadlerini dolduranlar isterlerse (veya kurumlarınca re'sen) (m. 39/c),

- 87. maddenin a, b, c, d, e, g, h, i, j ve m fıkralarında gösterilen iştirakçiler 25 fiili hizmet yılını ve kadın iseler 58, erkek iseler 60 yaşını doldurunca isterlerse (m. 39/ç),

- 88. madde gereğince emekli kesenekleri geri verilmeyenler 61 yaşını doldurunca isterlerse (b fıkrasındaki durumda re'sen) (m. 39/d),

- Belediye Başkanları ve il daimi komisyon üyeleri, (b) bendindeki koşulları gerçekleştirince,

- İlgili mevzuat gereğince görev verilen engelliler 15 fiili hizmet yılını doldurunca isterlerse (m. 39/j),

kendilerine istek üzerine emekli aylığı bağlanır.

Emekli aylığı bağlanabilmesi için (c) ve (d) fıkralarında yazılı hallerde 15 fiili hizmet yılının doldurulmuş olması gerekir.

(b) ve (ç) fıkralarındaki hallerde 32. madde gereğince fiili hizmet sürelerine zam yapılanların yaş hadlerinden, eklenen sürenin üç yıldan çok olmamak üzere yarısı indirilir[2].

---

[2] 4447 sayılı Kanunla yapılan bu değişiklikler sırasında fıkra, paragraf ve bentlerin birbirine karıştırıldığı, kanun yapma tekniğine uygun olmadığı, kazanılmış hakları bozduğu, böylece Sosyal Hukuk Devleti ilkesine aykırı düştüğü gerekçeleriyle, değişiklikler aleyhine Anayasa Mahkemesine iptal için başvurulmuş (bkz. 23.11.2001 tarihli RG., 65-66), ancak Anayasa Mahkemesi 39. maddenin b, c, ç, d, k bentlerine ilişkin bu iptal talebini reddetmiştir. Anayasa Mahkemesinin red gerekçeleri, devletin, sosyal güvenlik görevini mali kaynakları ölçüsünde yerine getireceği, sosyal güvenlik kuruluşlarının güçlü bir mali yapıya kavuşturulabilmesi için aktüeryal dengeleri koruyucu yasal düzenlemeler yapabileceğidir (Bkz. ag, RG., 124).
Bu maddenin son fıkrasına yapılan bir ekleme ile de, fiili hizmet sürelerinin 3 yıldan çok olmamak üzere ancak yarısının yaş hadlerinden indirilebileceği yolundaki sınırlama, Anayasa Mahkemesi tarafından, fiili hizmet zammı olanlarla olmayanlar arasındaki farkın, emeklilik süresi açısından da dikkate alınması gerektiğini ileri sürerek geçici 205. maddenin, emeklilik süresinin hesabında bu sürenin üç yıldan çok olmamak üzere yarısının dikkate alınacağı yolundaki hükmü iptal etmiştir. 4759 sayılı Kanun da, bu sürenin tamamının yaş hadlerinden indirilmesini öngörmüştür (m. 5/son f.).

bb) Re'sen emeklilikte

Bazı durumlarda iştirakçi istemese de, çalıştığı kurum, belli haller gerçekleşince, gerekli görürse, re'sen emeklilik yolunu kullanabilir.

- 30 hizmet yılını tamamlayanların kurumları gerekli görürse (m. 39/b, II),

- Subay ve askeri memurlarla, gedikli subay ve gedikli erbaşların, ahlak noktasından hüküm giymeleri, yetersizlik veya disiplinsizliğe bağlı sicil bozukluğu veya askeri mahkeme kararı nedeniyle kurumları gerekli görürse (m. 39/e),

- (e) fıkrası dışındaki memurların ahlak ve yetersizliğe bağlı sicil bozukluğu üzerine kurumları gerekli görürse, re'sen emeklilik işlemi yapabilir.

cc) Yaş haddi nedeniyle emeklilikte

- İştirakçilerin görevleri ile ilişkilerinin kesilmesini gerektiren yaş haddi 65 yaşını doldurdukları tarihtir. 65 yaşını dolduranların açıktan ve naklen tayinleri yapılamaz (5335 sayılı Kanunla değişik m. 40/1)[3],

- Üniversite öğretim üyeleri için yaş haddi 67 yaşını doldurdukları tarihtir (5335 sayılı Kanunla değişik m. 40/b),

- Subay ve askeri memurlar için, rütbe ve görevlerine göre 41-68 yaş arasında değişen sınırlar belirlenmiştir (m. 40/ç, I),

- Emniyet mensupları için görev çeşitlerine göre 55[4]-60 yaş arasında değişen sınırlar saptanmıştır (m. 40/ç, II),

- Gümrük koruma memurlarının yaş haddi 55, kısım amirlerinin yaş haddi 60'dir (m. 40/ç, III)[5],

---

[3] 40. maddenin, (a), (b) ve (d) bentleri önce 3.4.2003 tarihli ve 4839 sayılı Kanunla (RG., 17.4.2003, 25082) değiştirilerek yaş haddi 65'den 61'e indirilmiş, halen çalışmakta olanlar için de herhangi bir geçiş statüsü öngörülmemişti. Anılan Kanunun iptali ve yürürlüğünün durdurulması için AYM'sine başvurulmuştur. AYM, 8.5.2003 tarihli ve 31/3 sayılı kararıyla 4839 sayılı Kanunun 40. maddede yaptığı değişiklikler ve bu değişikliklerle bağlantılı olarak 5434 sayılı Kanuna eklenen geçici maddelerle ilgili olarak yürütmeyi durdurma kararı vermiştir (bkz. RG., 10.5.2003, 25104). Bunun üzerine, yürürlüğü durdurulan 4839 sayılı Kanuna, çalışmakta olan iştirakçiler için dokuz kademeli bir geçiş statüsü eklenerek hemen hemen aynı metin, Meclisten 8.7.2003 tarih ve 4919 sayılı Kanun olarak yeniden çıkarılmıştır (RG., 15.7.2003, 25169). Ardından AYM, 8.10.2003 tarihinde verdiği karar ile yapılan değişiklikleri Anayasaya aykırı bularak iptal etmiştir (2003/67, 2003/88, RG., 28.02.2004, 25387). Bu gelişme üzerine bent tekrar değiştirilerek yukarıda belirttiğimiz yönde düzenleme yapılmıştır.

[4] 2010 yılında 5997 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce buradaki alt sınır 52 idi.

[5] Buradaki yaş koşulu 3.6.2011 tarih ve 640 KHK'nin 40 maddesi ile "Gümrük Muhafaza Memurları 55", "2- Gümrük Muhafaza Kısım Amirleri 60" olarak değiştirilmiştir.

- Posta, telgraf ve telefon hat bakıcı ve dağıtıcıları için yaş haddi 55'dir (m. 40/ç, IV),

- Milli İstihbarat Teşkilatı kadrolarında çalışanlar için de görevlerine göre 52-60 arasında değişen yaş sınırları belirlenmiştir (m. 40/ç, V),

- (b) fıkrasında belirtilen görevlere fıkrada belirtilen yaş hadlerini ve (ç) fıkrasında belirtilen görevlere hizalarında gösterilen yaş hadlerini doldurmuş bulunanlar açıktan ve naklen atanamazlar (m. 40/d).

-Diyanet İşleri Başkanı ve Din İşleri Yüksek Kurulu üyelerinin görevleri ile ilişkilerinin kesilmesini gerektiren yaş sınırı 67 yaşını doldurdukları tarihtir (m.40/g).

c) İlk defa 8.9.1999 tarihinden önce sigortalı olanlar için öngörülen geçiş hükümleri

Yukarıda da belirtildiği gibi, 4447 sayılı Kanunla T.C. Emekli Sandığı iştirakçilerine emekli aylığı bağlanması için aranan koşullarda da değişiklik yapılmış ve 5434 sayılı Kanuna eklenen geçici 205. madde ile bu konuda özel bir geçiş süreci öngörülmüştür. Buna göre, 506 ve 1479 sayılı kanunlarda olduğu gibi 8.9.1999 tarihi itibariyle kadın iştirakçilerden 20, erkek iştirakçilerden 25 fiili hizmet yılını dolduranlara istekleri üzerine emekli aylığı bağlanır. Diğer iştirakçilerden ise, yine 8.9.1999 tarihi itibariyle emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya 2 yıldan az kalanlar kadın ise 38, erkek ise 43 yaşını tamamlamaları koşuluyla aylığa hak kazanacaklardır. Dolayısıyla bu gruplar için 4447 sayılı Kanun herhangi bir değişiklik öngörmemiştir. Buna karşılık, 205. maddenin emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya 3 yıldan az kalanların doldurmaları gereken yaş kademeli olarak artırılmıştır.

Ancak 32. madde gereğince fiili hizmet sürelerine zam yapılanların yukarıda belirtilen yaş hadlerinden; eklenilen bu sürenin üç yıldan çok olmamak üzere yarısı indirilecektir. Ayrıca, 5434 sayılı Kanunun 39. maddesinin (e) ve (f) bentleri kapsamına girenler için de anılan yaş hadleri geçerli olmakla birlikte, bu iştirakçilere, söz konusu yaş hadleri yanında, 25 fiili hizmet yılını doldurduklarında emekli aylığı bağlanır (geç. m. 205). Yine 206. maddeye konulan bir hükümle, 8.9.1999 tarihi itibariyle fiili hizmet süreleri 8 yıl ve daha fazla olan iştirakçiler, 61 yaşını doldurmaları nedeniyle istekleri üzerine veya kurumlarınca yaş haddinden re'sen emekliye ayrıldıklarında, fiili hizmet süreleri en az 10 yıl olmak koşuluyla emekli aylığına hak kazanacaklardır (geç. m. 206).

4447 sayılı Kanunun Emekli Sandığı Kanununda değişiklik yapan hükümleri için de iptal davası açılmış, açılan iptal davasında, emekli aylığı koşullarını ağırlaştıran (25 yıl ve 58, 60 yaş), 39. madde yanında, eski sigortalıların durumlarına ilişkin geçici 205 ve 206. maddelerin de iptali istenmiş

idi[6]. Anayasa Mahkemesi, 205. maddenin hakları saklı tutan birinci fıkrasının ilk cümlesi ile "yasanın yürürlüğe girdiği tarihte emeklilik hizmet süresini doldurmaya 2 yıldan az kalan iştirakçilerden kadınların 38 yaşını ve 20 hizmet yılını, erkeklerin ise 43 yaşını ve 25 fiili hizmet süresini tamamlamaları durumunda" aylık alabileceklerini, düzenleyen (a) bendini Anayasaya aykırı bulmamıştır. Gerçekten bu gruplar için yeni yükümlülükler getirilmediğinden bunlar için herhangi bir hak kaybı söz konusu değildir[7]. Geçici 205. maddenin diğer bentlerinde ise (b-j), emeklilik sürelerini doldurmaya 3 yıldan az kalanlarla 10 yıldan fazla olanlar kademeli yaş koşuluna tabi tutulmuşlar idi (41/43-52-56). Anayasa Mahkemesi m. 205/1, b'deki kademelendirmeyi, dilimler arasında adil olmayan geçiş süreçlerini, uzun aralıkların öngörülmüş olması ve farklılıkların bulunması nedeniyle iptal etmiş, ayrıca 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesine ilişkin iptal gerekçelerine yollama yapmıştır[8].

Anayasa Mahkemesi 205. maddenin, fiili hizmet zamlarının geçiş döneminde de korunması gerektiğini, ancak ikinci fıkrada bu sürenin yarısının dikkate alınacağı hükmüyle bunun imkansız hale getirildiğini ileri sürmüş ve m. 205/2'yi de iptal etmiştir. m. 205'in III. fıkrası da kazanılmış hakları ihlal ettiği gerekçesiyle Anayasa'ya aykırı bulunmuştur[9].

4447 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte (8.9.1999) fiili hizmet süreleri 8 yıl ve daha fazla olan iştirakçilerin, 61 yaşını doldurmaları nedeniyle istekleri üzerine veya kurumlarınca yaş haddinden dolayı re'sen emekli edilmeleri durumunda fiili hizmet süreleri 10 yılı doldurmuş olmak şartıyla emekli aylığına hak kazanacakları yolundaki geçici 206. madde de Anayasa'ya aykırı bulunmuştur. Anayasa Mahkemesine göre "... Yasa'nın yürürlük tarihinde 8 yıldan az hizmeti olanlar 5434 sayılı Yasa'nın 39. maddesinin (c) fıkrası ile (k) fıkrasından sonra gelen birinci paragraftaki değişiklik gereğince 15 yıla çıkarılan hizmet süresine bağlı olacaktır. Bunların bir günlük farkla 10 yıl yerine 15 yıllık hizmet süresine tabi tutularak emeklilik için 5 yıl fazla bekletilmeleri ve 8 yıldan daha az hizmeti olanlar için bir kademelendirme öngörülmemiş olması adil ve makul bir düzenleme olarak nitelendirilemez. Öte yandan önceki kurala göre 10 yıl sonra emekli olabileceği düşüncesiyle memuriyete girenlerden 50 yaşın üzerinde ve 8 yıldan az hizmeti olan iştirakçiler 65 yaşında zorunlu olarak görevden ayrılacaklarından bunların emekli olabilmeleri olanağı tümüyle ortadan kalkmaktadır". Bu nedenlerle bu kural Anayasanın 2. maddesine aykırıdır. İptali gerekir[10].

Anayasa Mahkemesinin iptal edip, 6 ay süre verdiği, 5434 sayılı Kanunun geçici 205 ve 206. maddelerinin yerine, sürenin dolduğu tarihten, ancak bir hafta sonra yeni bir yasal düzenleme yapılabilmiştir[11].

---

6 RG., 23.11.2001, 24592.

7 Ag. RG., 127.

8 Bkz. Ag. RG., 128.

9 Ag. RG., 129.

10 Ag. RG., 129-130.

11 23.5.2002 tarih ve 4759 sayılı Kanun, (Ag. RG., 1.6.2002, 24772).

Kadın Memurlar İçin Geçici Dönem Tablosu[12]

Memurluğa Giriş tarihi	23.5.2002'deki memurluk süresi	23.5.2002'de 20 Yılı doldurmak için kalan süre	23.2. 2002'de Aranan Çalışma süresi	Doldurulacak yaş
8.9.1979 dan önce	22 yıl 8 ay 15 günden fazla			
8.9.1979- 8.9.1981	22 yıl 8 ay 15 gün 20 yıl			38
9.9.1981 23.5.1984	20 yıl 8 ay 15 gün 18 yıl	2 yıldan az	20	40
24.5.198423.5.1985	17- 18 yıl arası	2- 3 yıl arası	20	41
24.5.1985- 23.5.1986	16-17 yıl arası	3- 4 yıl arası	20	42
24.5.1986- 23.5.1987	15- 16 yıl arası	4- 5 yıl arası	20	43
24.5.1987- 23.5.1988	14-15 yıl arası	5- 6 yıl arası	20	44
24.5.1989- 23.5.1989	13- 14 yıl arası	6- 7 yıl arası	20	45
24.5.1989- 23.5.1990	12- 13 yıl arası	7- 8 yıl arası	20	46
24.5.1990- 23.5.1991	11- 12 yıl arası	8- 9 yıl arası	20	47
24.5.1991- 23.5.1992	10- 11 yıl arası	9- 10 yıl arası	20	48
24.5.1992- 23.5.1993	9- 10 yıl arası	10- 11 yıl arası	20	49
24.5.1993- 23.5.1994	8- 9 yıl arası	11- 12 yıl arası	20	50
24.5.1994- 23.5.1995	7- 8 yıl arası	12- 13 yıl arası	20	51
24.5.1995- 23.5.1996	6- 7 yıl arası	13- 14 yıl arası	20	52
24.5.1996- 23.5.1997	5- 6 yıl arası	14- 15 yıl arası	20	53
24.5.1997- 23.5.1998	4- 5 yıl arası	15- 16 yıl arası	20	54
24.5.1998- 23.5.1999	3- 4 yıl arası	16- 17 yıl arası	20	55
24.5.1999- 8.9.1999	4759 sayılı Kanunda bu dilime ilişkin hüküm yoktur*.			
9.9.1999'dan sonra			25	58
* Erkek memurları için ise herhangi bir boşluk söz konusu değildir				

[12] Karş, A. *Tezel*, Akşam, 18.6.2002, Akşam, 29.6.2002.

Erkek Memurlar İçin Geçici Dönem Tablosu

Memurluğa Giriş tarihi	23.5.2002'deki memurluk süresi	23.5.2002'de 25 Yılı doldurmak için kalan süre	23.2. 2002'de Aranan Çalışma süresi	Doldurulacak yaş
8-9.1974	27 yıl 8 ay 15 gün	-	25'den fazla	-
9.9.1974 -8.9.1976	25 yıl 8 ay 15 gün-27 yıl 8 ay 15 arası	-	-	43
23.5.1977-23.5.1979	23-25 yıl	2 yıldan az	25	44
24.5.1979-23.11.1980	23-21 yıl 6 ay arası	2 yıl – 3 yıl 6 ay arası	25	45
24.11.1980-23.5.1982	21 yıl 6 ay - 20 yıl arası	3 yıl 6 ay – 5 yıl arası	25	46
24.5.1982-23.11.1983	18 yıl 6 ay - 20 yıl arası	5 yıl – 6 yıl 6 ay arası	25	47
24.11.1983-23.5.1985	17 yıl - 18 yıl 6 ay arası	6 yıl 6 ay – 8 yıl arası	25	48
24.5.1985-23.11.1986	15 yıl 6 ay - 17 yıl arası	8 yıl – 9 yıl 6 ay arası	25	49
24.11.1986-23.5.1988	14 yıl -15 yıl 6 ay arası	9 yıl 6 ay – 11 yıl arası	25	50
24.5.1988-23.11.1989	12 yıl 6 ay - 14 yıl arası	11 yıl - 12 yıl 6 ay arası	25	51
24.11.1989-23.5.1991	11 yıl -12 yıl 6 ay arası	12 yıl 6 ay - 14 yıl arası	25	52
24.5.1991-23.11.1992	9 yıl 6 ay - 11 yıl arası	14 yıl - 15 yıl 6 ay arası	25	53
24.11.1992-23.5.1994	8 yıl - 9 yıl 6 ay arası	15 yıl 6 ay - 17 yıl arası	25	54
24.5.1994-23.11.1995	6 yıl 6 ay - 8 yıl arası	17 yıl - 18 yıl 6 ay arası	25	55
24.11.1995-23.5.1997	5 yıl - 6 yıl 6 ay arası	18 yıl 6 ay - 20 yıl arası	25	56
24.5.1997-23.11.1998	3 yıl 6 ay - 5 yıl arası	20 yıl -21 yıl 6 ay arası	25	57
24.11.1998-8.9.1999	2 yıl 8 ay 15 gün -3 yıl 6 ay arası	21 yıl 6 ay - 22 yıl arası	25	58
9.9.1999 dan sonra	2 yıl 8 ay 15 günden az	22 yıldan fazla	25	60

Görüldüğü gibi tablo oldukça ayrıntılı ve karmaşıktır. Ayrıca hakları saklı tutulmuş memurlara da geçiş tablosunda 2. sırada mükerrer yer verilmiştir[13]. 4759 sayılı Kanun, 5434 sayılı Kanunun geçici 205. maddesinin 1.

[13] Karş. A. *Tezel*, Akşam, 19.6.2002; 28.6.2002; Tezel, 506 sayılı Kanun için verdiği tablodan

fıkrasında bir değişiklik yapmamıştır. Zira bu fıkra iptal dışı kalmıştır. Bu fıkraya göre "bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte (yani 4447'nin yürürlük tarihi olan 8.9.1999'da), kadın iştirakçi 20, erkek iştirakçi 25 yılını doldurmuşsa istekleri halinde emekli olabileceklerdir[14]. Yine bu tarihte emeklilik süresi için aranan 20 ve 25 yıllık süreyi doldurmaya 2 yıldan az süresi kalan kadınlar 38, erkekler 43 yaşını doldurunca emekli olabileceklerdir (geç. m. 205/11, a). 4759 Sayılı Kanun diğer bentlerde ise (b–j) geçiş sürecini düzenlemiştir. Ancak burada artık 8.9.1999 değil, 23.5.2002 tarihi başlangıç alınmıştır.

d) Emeklilik aylığına hak kazanma koşulu olarak hizmet süresi

Emeklilikle ilgili temel konulardan biri yaş, öteki de hizmet süresidir. Kanunda hizmet süresi iki biçimde düzenlenmiştir: Fiili hizmet süresi ve itibari hizmet süresi.

aa) Fiili hizmet süresi

Kanunun tanımına göre, fiili hizmet süresi, iştirakçiden kesenek kesilmeye başlanan aybaşından başlayan ve kesenek vermek suretiyle geçirilen süredir (m. 31). Aybaşından sonra vazifeden ayrılanlar açısından, ayrıldıkları ayın tamamı fiili hizmet süresinden sayılır. Bakanlık emrinde, kadro dolayısıyla açıkta, işten el çektirilmiş, açığa alınmış veya tutuklanmış veya gözaltına alınmış olanların bu biçimde geçirdikleri sürelerin yarısı nazara alınır[15].

Silahlı Kuvvetler mensubu askeri öğrencilerin başarısız oldukları öğrenim yılları fiili hizmet sürelerinden indirilir[16].

bb) Fiili hizmet süresi zammı

Fiili hizmet süresi zammı ağır ve yıpratıcı bazı görevlerde bulunanların, fiili hizmet sürelerinin önceden saptanmış süreler kadar artırılmasıdır. Fiili hizmet süresi ile aynı sonuçları doğurur. Yani hem aylığa hak kazanmak için

---

farklı olarak burada hakları saklı kalanlara yer vermemiş, ayrıca memurluğa başlangıç tarihlerini de göstermemiştir.

14 5434 sayılı Kanunun geçici m. 205/1.

15 31. maddenin 17.5.1990, 3650 sayılı Kanunla değişik son fıkrası bu konuda 15/g'ye yollama yapmaktadır.

16 İdari zorunluluk nedeniyle Fakültenin kapalı olduğu bir yıllık süre fiili hizmet süresinden sayılmaz, Askeri Yüksek İdare Mahkemesi 1. Dairesi, 8.6.1999, 885/667, *Tezel* A./*Tezel* Ş., TC. Emekli Sandığı K., 57.

beklenmesi gereken sürenin hesabında, hem de aylıkların hesabında dikkate alınır ve ikramiye tahakkukunda değerlendirmeye alınır. Bu zammın hangi hallerde tanınacağı 5434 sayılı Kanunun 32. maddesinde gösterilmiştir[17]. Bu düzenleme 506 sayılı Kanundaki düzenleme ile benzerlik göstermekle birlikte, 5434 sayılı Kanunda, 506 sayılı Kanunda olmayan bazı faaliyetler için de hizmet zammı tanınmıştır[18].

32. maddedeki listeye göre eklenecek süreler, 2, 3 veya 6 aydır. Örneğin; gemi ateşçi ve kömürcüleri ile dalgıçların denizde geçirdikleri her yıl için altı ay, devlet tiyatrosu sanatçılarının bu görevde geçirdikleri her yıl için üç ay, bunların fiili hizmet sürelerine eklenir. Eklenen bu süreler, emeklilik işlemlerinde fiili hizmet olarak dikkate alınır, ancak bunların toplamı 8 yılı geçemeyecektir. Lokomotif makinist ve ateşçileri için 8 yıllık sınırlama uygulanmaz (m. 33)[19].

cc) İtibari hizmet süresi

Kanun 35. maddesinde de, aylık bağlamada, kesenek iadesinde ve toptan ödemelerde fiili hizmet sürelerine eklenecek itibari hizmet sürelerini düzenlemiştir. Buna göre, bazı özel durumlarda geçirilen sürelerin bir katı itibari hizmet süresi olarak bu iştirakçinin fiili hizmet süresine eklenmektedir (m. 36). Eklenecek bu süreler üç aydan az ve tamamı 5 yıldan fazla olamaz. Bu kavram fiili hizmet zammından etkilenmekle birlikte, bazı farklılıklar da taşımaktadır. Fiili hizmet zammı süre, aylık ve ikramiye açısından dikkate alınabilirken itibari hizmet müddeti sadece aylık bağlamada dikkate alınmaktadır. İtibari hizmet müddeti kanunda harp ve çatışmaya bağlı olarak ayrıca uçucu ve dalıcı personel için öngörülmüştür (m. 37)[20].

Kanunun yürürlük tarihinden önce 5434 sayılı Kanunun ilgili hükümlerine göre itibari hizmet süresine müstehak kadro ve görevlerde bulunanlardan bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışmaya devam edenlerin itibari hizmet süreleri hakkında, bu Kanunun yürürlük tarihinden önceki hükümlerinin uygulanmasına devam edilir (geç. m. 7/8).

---

17 Ayrıntı için bkz. *Tezel* A./*Tezel* Ş., TC. Emekli Sandığı, 58 vd.

18 Ayrıntı için bkz. *Sözer*, İtibari Hizmet, 12; *Tezel* A./*Tezel* Ş., T.C. Emekli Sandığı, 58 vd.

19 YHGK'nun 15.6.1988 tarih ve 10-270/472 sayılı kararına göre fiili hizmet zammı süreleri de sigortalılık süresine eklenecektir (Türk Kamu-Sen, Eylül 1988, 39-40).

20 *Sözer*, İtibari Hizmet, 13; Ayrıca bkz. *Tezel* A./*Tezel* Ş., T.C. Emekli Sandığı, 66 vd.

e) Emeklilik aylığının hesabı

Aylığın hesabında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 43. maddesindeki aylık bağlamaya esas gösterge tablosu kullanılır. Daha önce 5434 sayılı Kanunun 41. maddesindeki (380 gösterge ile başlayıp 1090'da biten) gösterge tablosu kullanılırken, 23.9.1983'de 2898 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle ve son derece isabetli olarak 657 sayılı Kanundaki tablo kullanılmaya başlanmıştır. Böylece memurun çalıştığı sırada aylığının hesabı için kullanılan gösterge emekli aylığı hesabında da kullanılacaktır[21].

Gösterge sayısına, varsa ek gösterge sayısı ile taban aylığı ve kıdem aylığı da eklenecektir[22]. Yabancı dil tazminatları ile konut yardımı ise emekli aylığı hesabında dikkate alınmayacaktır. Aylık bağlama oranı %75'dir (Eskiden %70 olan bu oran, 5434 sayılı Kanunun 41. maddesinin (b) fıkrasında 306 sayılı KHK ile yapılan değişikliklerle %75'e çıkarılmıştır)[23].

Oranın hesabında 25 yıllık hizmet süresi esas alınır. Hizmet süresinin hesabında, fiili hizmet süreleri yanında, fiili hizmet zammı ve itibari hizmet süresi de dikkate alınır. Hizmet süreleri 25 yılın üzerinde olanların aylık bağlama oranı her tam yıl için %1 artırılır, 25 yıldan eksik her tam yıl için ise %1 eksiltilir (m. 41/b)[24].

Bağlanacak aylık, esas aylığın %100'ünden fazla olamaz (%95 olan bu oran yukarıda anılan KHK ile %100'e çıkarılmıştır).

f) Emekli aylığının başlangıcı

aa) Görevde iken emekliliklerini isteyenlerin emekli aylıkları, görev aylıklarının kesildiği tarihi izleyen aybaşından,

bb) Açıkta iken aylığa hak kazananların aylıkları, son ayrıldıkları kuruma yapacakları başvuruyu izleyen aybaşından başlar (m. 91/a, b, c).

---

21 Bkz. § 18, II, 1.

22 Emekli aylığı hesabını şöyle bir formülle açıklayabiliriz: EA= [(G+EK G)xK+TA+Kıd. A+ÖT]xAO; Bu formülde EA: Emekli Aylığını, G: Göstergeyi, Ek G: Ek Göstergeyi, K: Memur Maaş Katsayısı, TA: Taban Aylığını (yani taban aylık göstergesi olan 1000 in, taban aylık katsayısı ile çarpımıyla bulunacak rakamı), Kıd. A: Kıdem Aylığını (yani 20 göstergenin memurun çalıştığı yıl ve katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak rakamı), ÖT ise Özel Tazminatı, AO ise aylık oranını simgelemektedir.

23 RG., 31.12.1987, 19681 M.

24 Fiili hizmet süresi kadınlar için 20 yıl olduğuna göre, kadınlar için 25 değil 20 yılın üzerindeki her tam yıl için +1 aranmalıydı. Bu durumda kadınlar 20 yılda emekli olmak isterlerse aylık oranı %75 değil, %70 olacaktır.

cc) Hükümle sicilleri nedeniyle veya askeri mahkemece verilen karar üzerine, kurumlarınca resen emekliye sevk edilenlerin, emekli aylıklarının başlangıç tarihinden sonra, yaş haddi nedeniyle emekli edilenlerin de bu haddi doldurdukları tarihten sonra, kurumlarınca görevlerine son verilmeyerek çalıştırılmış ve kendilerine aylık ödenmiş olanların, bu süreleri fiili hizmet süresinden sayılmaz. Bu süreler için alınmış kesenek ve karşılıklar geri verilir. Ancak bunlara bağlanan aylıklar, görevlerinden ayrılarak görev aylıkları veya ücretlerin kesileceği tarihi izleyecek aybaşına kadar ödenmez (m. 91/c, son).

g) Emekli aylığının düşmesi veya kesilmesi

Türk vatandaşlığından çıkma veya çıkarılma, Türk vatandaşlığını bırakarak yabancı vatandaşlığa geçme, 5434 sayılı Kanunla tanınan tüm hakları, bu arada emekli aylığı hakkını düşürür. Hakları düşenler, düşme nedeninin ortadan kalkması üzerine, Sandığa tekrar başvururlarsa, diğer koşulları da gerçekleştirerek emekli aylığından tekrar yararlanmaya başlayabilirler (m. 92).

Emekli aylığı almakta iken yeniden emekliliğe tabi göreve başlayanların aylıkları, tayinlerini izleyen aybaşından itibaren kesilir. Görevden ayrılmaları halinde, ayrılmayı izleyen aybaşından başlayarak tekrar bağlanır (m. 99).

Bunlar dışında da bazı görevlerde çalışmaya başlama emekli aylığının kesilmesine yol açar. 5434 sayılı Kanuna 7.2.1969 tarihinde 1101 sayılı Kanunla eklenen Ek madde 11'e göre, emeklilerin T.C. Emekli Sandığına tabi daire kurum ve ortaklıkların ve bunların SSK.'na tabi işyerlerinde emekliliğe tabi olmayan ücretli, geçici kadrolu veya yevmiyeli hizmetlerde çalışmaya başlamaları halinde buralarda çalıştıkları sürece aylıkları kesilir. Bunları çalıştırmaya başlayanlar durumu bir ay içinde yazılı olarak Sandığa bildirmek zorundadır. Ancak görev, niteliği gereği mücbir sebebe dayanıyor ve özel ihtisası gerektiriyorsa, ilgili Bakanlığın önerisi ve Maliye Bakanlığının görüşü alınarak, Bakanlar Kurulu Kararı ile yapılan atamalarda ilgili, emekli aylığı kesilmeden de çalıştırılabilir (ek. m. 11/3)[25].

---

[25] *Tezel*'in, Ek m. 11 ve m. 99'a ilişkin yorumu için bkz. Emeklilerin Yeniden Çalışması. Yazar'a göre 5434'ün ek m. 11'inin 506 sayılı Kanun ve 4857 sayılı Kanunla birlikte değerlendirildiğinde uygulama imkânı kalmamıştır. 506 sayılı Kanun TCESK.'na göre emekli olana SGDP ödeyerek çalışma olanağı tanırken, 5434 sayılı Kanunun ek m. 11'i ve m. 99'u buna izin vermemektedir.

5335 sayılı Kanunun 30. maddesinin[26], [27] birinci fıkrasına göre de, Cumhurbaşkanı tarafından[28], atanan veya görevlendirilenler, Türkiye Büyük Millet Meclisince yapılan seçimler sonucunda görev verilenler ile yükseköğretim kurumlarının öğretim üyeliklerine ve Sağlık Bakanlığının tabip ve uzman tabip kadrolarına[29] yapılacak atamalar hariç olmak üzere, herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar, genel bütçeye dahil dairelerin, katma bütçeli idarelerin, döner sermayelerin, kefalet sandıklarının, sosyal güvenlik kurumlarının ve bütçeden yardım alan kuruluşların kadrolarına açıktan atanamazlar. Diğer kanunların bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz

Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar bu aylıkları kesilmeksizin[30]; genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, sosyal güvenlik kurumları, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarda herhangi bir kadro[31],

---

[26] 5510 sayılı Kanuna göre, 21.4.2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 30'uncu maddesi, 26.10.1990 tarihli ve 3671 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi ile 10/7/1987 tarihli ve 285 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 5'inci maddesinin onbirinci fıkrası hariç olmak üzere, diğer kanunların bu Kanuna aykırı hükümleri uygulanmaz (m. 105).

[27] Bu hüküm ilk olarak 5227 sayılı Bütçe Kanunu ile düzenlenmiş, ancak Bütçe Kanunlarında bütçe ile ilgili konular dışında herhangi bir düzenleme yapılmayacağına ilişkin Anayasanın 161. maddesi hükmü gözetilerek, bütçe kanunlarında yer almaması gereken hükümlerin temizlenmesi amacıyla çıkarılan 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 29. maddesinin c bendi ile 5277 sayılı Kanunun 25. maddesinde yer alan bu hüküm yürürlükten kaldırılmış, fakat aynı düzenleme bu defa 5335 sayılı Kanunun 30. maddesi olarak yeniden getirilmiştir. Ekleyelim ki bu madde 27.04.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

[28] 02.07.2018 tarihli ve 703 sayılı KHK'nin 199. maddesiyle madde metninde yer alan "atananlar, Başbakan tarafından atananlar, Bakanlar Kurulu Kararı veya müşterek kararnameyle" ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

[29] Maddede yer alan "ve Sağlık Bakanlığının tabip ve uzman tabip kadrolarına" ibaresi 21.1.2010 tarihli ve 5947 sayılı Kanunun 18'inci maddesi ile (RG., 30.01.2010, 27478) eklenmiştir.

[30] Yarg. 10. HD.'sine göre, 5434 sayılı Yasa uyarınca bağlanmış olan emekli aylığının, 5335 sayılı Yasanın 30. maddesi uyarınca kesilmesinden kaynaklanan uyuşmazlığın idari yargıda çözümlenmesi gerekir, 8.12.2009, E. 2009/15802, K. 2009/18225, Legal İSGHD., 2010/26, 816-817.

[31] Avukatın Belediye ile imzaladığı sözleşme ile çalışması 5335 sayılı Kanuna aykırılık oluşturur, YHGK, 27.5.2009, E. 2009/21-168, K. 2009/218, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.

pozisyon veya görevde çalıştırılamaz ve görev yapamazlar (5335 sayılı Kanun m. 30/2)[32, 33].

Diğer kanunların emeklilik veya yaşlılık aylığı almakta iken emeklilik veya yaşlılık aylıkları ve/veya diğer tazminatları kesilmeksizin atanmaya, çalıştırılmaya veya görevlendirilmeye izin veren hükümleri ile 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun ek 11'inci maddesine göre 1.1.2005 tarihinden önce alınmış Bakanlar Kurulu kararları uygulanmaz (5335 sayılı Kanun m. 30/3).

Bu maddenin ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri; a) Cumhurbaşkanlığına seçilenler, b) Cumhurbaşkanı yardımcılığı veya bakanlığa[34] atananlar, c) Yasama Organı üyeliğine seçilenler, d) Mahalli idareler seçimleri sonucuna göre görev alanlar, e) Sadece toplantı veya huzur ücreti ya da hakkı ödenen görevleri yürütenler ile yönetim ve denetim kurulu üyeliği ücreti karşılığında görevlendirilenler, f) Yaş haddini aşmamış olmaları kaydıyla her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ders ücreti karşılığı ders görevi verilenler (üniversitelerde ders ücreti karşılığı ders görevi verilenler hakkında yaş haddini aşmamış olmaları kaydı aranmaz.), g) Vakıf üniversitelerinde görev alanlar, h) Özel kanunlarında veya Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde emeklilik veya yaşlılık aylığı kesilmeksizin çalıştırılma veya görev yapma hakkı verilenlerden Cumhurbaşkanı tarafından atanan veya görevlendirilenler ve Türkiye Büyük Millet Meclisince yapılan seçimler sonucunda görev verilenler[35], i) 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 60'ıncı maddesinin (a) fıkrası uyarınca Yasama Organı üyeliğinin bitiminden sonra öğretim üyesi olarak atanmış olanlar, j) 27/07/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun ek 36'ncı maddesi kapsamında istihdam edilen

---

32 Yargıtaya göre bu hükümler sosyal güvenlik ilkelerine aykırı değildir, Yarg. 10. HD., 19.10.2009, 547215844, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.

33 6385 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici 47. maddeye göre, 6385 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce, 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları uyarınca emeklilik veya yaşlılık aylıklarının kesilmesini gerektiren bir işte çalışmış olanların, bu aylıklarının hangi tarihte tekrar bağlanacağının tespitinde 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin beşinci fıkrası dikkate alınır. Yine aynı maddede prim borçlarının yapılandırılmasına ilişkin esaslar öngörülmüştür.

34 02.07.2018 tarihli ve 703 sayılı KHK'nin 199. maddesiyle madde metninde yer alan "Dışarıdan Bakanlar Kurulu üyeliğine" ibaresi "Cumhurbaşkanı yardımcılığı veya bakanlığa" şeklinde değiştirilmiştir.

35 02.07.2018 tarihli ve 703 sayılı KHK'nin 199. maddesiyle madde metnine özel kanunlarında ibaresinden sonra gelmek üzere "veya Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde" ibaresi eklenmiş, "atananlar, Başbakan tarafından atananlar, Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek kararname ile" ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

ihtiyat pilotlar ile Milli Savunma Bakanlığı ve bağlı birimlerinde personel ve askeri öğrenci temin faaliyetine yönelik hizmetlerin yürütülmesi için görevlendirilen emekli subay ve astsubaylar[36], k)18/03/1924 tarihli ve 442 sayılı Köy Kanununun 74'üncü maddesine göre görevlendirilen güvenlik korucuları[37], hakkında uygulanmaz (5335 sayılı Kanun m. 30/2).

2. Malullük Aylığı

T.C. Emekli Sandığı Kanununun malullük aylığı bağlamak için aradığı malullük kavramı, Sosyal Sigortalar Kanunu ve Bağ-Kur Kanunundan farklıdır. Kanun 44. maddesinde malullük için rakamsal değerle ifade edilen bir çalışma gücü kaybı ile değil, daha genel ifade etmiştir: her ne sebep ve şekilde olursa olsun vücutlarındaki arızalar veya tutuldukları tedavisi imkansız hastalık yüzünden görevlerini yapamayacak duruma giren iştirakçiler malul sayılmıştır[38].

5434 sayılı Kanuna göre, üç tür malullük vardır: Adi malullük, vazife malullüğü ve harp malullüğü.

a) Adi malullük

Her ne sebeple olursa olsun, vücutlarındaki bir arıza veya tedavisi imkansız hastalık nedeniyle görevini yapamayacak duruma düşen iştirakçiler malul sayılır (m. 44/1). Bunlar yazılı olarak isterse haklarında malullük hükümleri uygulanmaz, malullükleri ile bağdaşacak başka göreve atanırlar ve ilk görevlerinden istifa etmiş sayılırlar (m. 44/2)[39].

Bu düzenleme, SSK.'daki (m. 53/1, B) (şimdi, SSGSSK. m. 25) malullüğün işe başladıktan sonra ortaya çıkması kuralından farklıdır. SSK., önceden var olan hastalık ve arızanın malullük sigortası yardımlarını önleyeceğini açıkça düzenlemiştir. T.C. Emekli Sandığı Kanunu ise böyle bir hükme yer vermemiştir. Ancak bu koşulun âdi malullükte de aranması gerektiği ileri sürülmekte, bununla birlikte farklı yargı kararlarının bulunduğu da vurgulanmaktadır[40].

---

36 31.10.2016 tarihli ve 678 sayılı KHK'nin 20. maddesiyle madde metnine eklenen (j) bendi 01.02.2018 tarihli ve 7071 sayılı Kanunun 20.maddesi ile değiştirilerek yasalaşmıştır.

37 17.04.2017 tarihli ve 690 sayılı KHK'nin 34.maddesiyle madde metnine eklenen (k) bendi, 01.02.2018 tarihli ve 7077 sayılı Kanunun 30.maddesiyle aynen kabul edilerek yasalaşmıştır.

38 *Akın*, Bağımsız Çalışanların Maluliyeti, 159, 211.

39 Başka göreve atanma konusunda ayrıntı için bkz. *Akın*, Bağımsız Çalışanların Maluliyeti, 214 vd.

40 *Akın*, Bağımsız Çalışanların Maluliyeti, 211 vd.

Bunlar istifa etmiş sayılsalar da bu kanun hükümlerinin uygulanmasını isteyebilirler. Ancak kurumlarında başka vazife ve sınıflara nakli mümkün olanlardan özel kanunlarına göre yükümlülük süresine tâbi olanlar, bu yükümlülüklerini tamamlamadıkça veya maluliyetlerinin yeni vazifelerine de mani olduğuna dair 50. madde uyarınca yeniden rapor almadıkça bu haklarını kullanamazlar (m. 44/2).

Talim, manevra, seferberlik veya harbe dolayısıyla vazifeleriyle ilgileri kesilmeksizin silah altına alınan iştirakçilerin âdi veya vazife malullüklerinin asıl vazifelerini yapmaya mâni olmadığı hallerde haklarında malullük hükümleri uygulanmaz (m. 44/3).

İştirakçilerin her çeşit malullük hali ve hastalıkları, tam teşekküllü hastanelerin sağlık kurulu raporu ile saptanır[41]. Bu hastanelerin bulunmadığı yerlerde, raporlar en az üç hekimi bulunan mahalli hastaneler tarafından da verilebilir. Bunlar da yoksa malullük hali, biri o konunun mütehassısı olması koşulu ile en az üç hekim tarafından birlikte verilecek raporla saptanır (m. 50/1, 2). Bu hekimlerden ikisinin Emekli Sandığı kapsamındaki kurumların, birinin de iştirakçinin çalıştığı kurumun hekimi olması şarttır. Hastanın bulunduğu yerde bu hekimler yoksa, hastanın da tam teşekküllü hastaneye gidecek durumda olmadığı idarece yapılan araştırma sonucunda ortaya çıkmışsa, kurum hekiminin raporu yeterli sayılır. Ancak Sandığın hekim göndererek olayı araştırma hakkı saklıdır (m. 50/3, 4).

En az beş yıl emekliliğe esas görevde çalıştıktan sonra, tedavisi olanaksız bir malullüğe düşen kişiler, başkasının yardımı olmadan yaşamlarını sürdüremeyecek durumdaysalar kendilerine 15 yıl fiili hizmetleri varmış gibi aylık bağlanır (m. 53/4), ancak bu maaşlar dul ve yetimlere intikal etmez.

Adi malullük aylığı fiili hizmet süreleri en az 10 yılı tamamlamış iştirakçinin fiili ve itibari hizmet sürelerinin toplamına göre görevden ayrılacakları sırada almakta oldukları keseneğe esas aylık veya ücretleri üzerinden, emekli aylığı gibi aynı esas ve oranlara göre hesaplanır (m. 53, 41)[42]. Yani 25 yıl-

---

41 5434 sayılı Kanun Malullük Aylığı bağlanması için açıkça prim ödeme koşulundan söz etmemektedir. Ancak Kanunun aradığı 10 yıllık (bazı koşullarda 5 yıllık) fiili hizmet süreleri prim (kesenek/karşılık) ödenerek geçirileceğinden, burada da SSK. ve Bağ-Kur'da olduğu gibi bir anlamda prim yükümlülüğünden söz edilebilir, *Akın*, Bağımsız Çalışanların Maluliyeti, 302.

42 Birbiriyle çelişen hastane raporları varsa bu çelişkinin giderilmesi gerekir. Dan. 10. D. 19.4.1990 t., 257/950 sayılı kararında eldeki çelişik raporların Adli Tıp Kurumuna incelettirilip çelişki kaldırılarak karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir (Dan. Dergisi, Yıl 21, Sy. 80, 1990, 393); *Akın*, Bağımsız Çalışanların Maluliyeti, 211 vd.

lık hizmeti olanlar için %75 oranı kullanılır. 25'in altındaki her yıl için oran yüzde bir eksiltilir, üzerindeki her yıl için yüzde bir artırılır.

Fiili ve itibari hizmet süreleri toplamındaki ay kesirleri tam ay sayılır. Yıl kesirlerinin her ayı için, aylığa esas görev aylık veya ücretinin yüzde birinin on ikide biri aylığa eklenir.

88. madde gereğince emeklilik kesenekleri geri verilmemiş olanlardan 61 yaşını doldurmadan evvel adi malul durumuna girenlere 53. madde esaslarına göre âdi malullük aylığı bağlanır (m. 54). 2006 Yılında 1220 kişiye malullük aylığı bağlanmıştır[43].

b) Vazife malullüğü

Yukarıda açıklanan malullük hali:

aa) İştirakçinin görevini yaptığı sırada görevinden[44],

bb) Görevleri dışında, fakat kurumlarının verdiği başka kuruma ait bir işi yaparken bu işten[45],

cc) Kurumların yararını korumak amacıyla yapılan bir işten[46],

dd) Fabrika, atölye ve benzeri yerlerde, işe başlamadan önce, iş sırasında veya iş bittikten sona, işyerinde meydana gelen, işyerinin veya işin niteliğinden doğan bir kazadan ileri gelmişse, buna vazife malullüğü ve buna uğrayana da vazife malulü denir (m. 45)[47].

Vazife malullüğü, keyif verici madde kullanmaktan, mevzuata aykırı davranmaktan, yasak fiillerden, intihar girişiminden doğmuşsa, vazife malullüğü hükümleri değil, adi malullük hükümleri uygulanır (m. 48)[48].

---

43 www.emekli.gov; tr/istatistik/tahsis,html#+3, 15.12.2007.

44 Görevi sırasında, görev gereği kullandığı araçla yaptığı trafik kazası sonucu ölen memur, kusurlu da olsa hak sahiplerine malullük aylığı bağlanması gerekir, Dan. 10. D., 27.6.1997, 190/2601, *Tezel* A./*Tezel* Ş., T.C. Emekli Sandığı, 83; Vazife malullüğünün kabulü için maluliyeti doğuran olay sırasında görevli olmak yetmez, malullüğün göreve bağlı olarak doğmuş olması da gerekir, *Tezel* A./*Tezel* Ş., T.C. Emekli Sandığı, 83; *Akın*, Bağımsız Çalışanların Maluliyeti, 236 vd.

45 Ayrıntı için bkz. *Akın*, Bağımsız Çalışanların Maluliyeti, 243 vd.

46 Boğulmak üzere olan arkadaşını kurtarmak için nehre atlayan, ancak akıntıya kapılıp boğulan erbaşın vazife malulü olduğunun kabulü gerekir, Askeri Yüksek İdare Mahkemesi 1. D., Bkz. *Tezel* A./*Tezel* Ş., T.C. Emekli Sandığı, 87; Ayrıntı için bkz. *Akın*, Bağımsız Çalışanların Maluliyeti, 246 vd.

47 Vazife malullüğü kavramına ilişkin ayrıntı için bkz. *Akın*, Bağımsız Çalışanların Maluliyeti, 228 vd.

48 Tüzükte yer alan cetveldeki derecelerden hiçbirine uymayan (maluliyet derecesi %10 olan)

Vazife malullüğünün, ortaya çıktıktan sonra en çok bir yıl içinde Sandığa yazı ile bildirilmesi gerekir. Bu bildirimi, iştirakçinin kendisi, anası, babası, karısı, kocası, çocukları, kardeşleri veya kurumu yapabilir. Bu süre içinde bildirim yapılmazsa yine adi malullük hükümleri uygulanır (m. 49). Erler için bu süre bir buçuk yıldır. Bu bir ve bir buçuk yıllık süreler, hastalıkların yükümlülük sürelerinden sonra, tedavinin olanaksız olduğu durumlarda ise bunu gösteren rapor tarihinden, esirlik ve gaiplik halinde bu hallerin sona erdiği tarihten başlar (m. 49/3).

Vazife malullüğü aylığının hesabı, fiili ve itibari hizmet sürelerinin toplamı otuz yıla kadar olanların otuz yıl üzerinden, otuz yıldan fazla olanların, toplam süre üzerinden yapılır (m. 55/1).

Kanunun 52. maddesine göre vazife malullükleri 6 derecedir. Bu malullüklerin nevi ve dereceleri tüzükle belirtilir[49]. Bu derecelere göre, 53. maddeye göre hesaplanacak adi malullük aylıkları arttırılacaktır. Bu artış, birinci derece malullük için %60, ikinci derece için %50, üçüncü derece için %40, dördüncü derece için %30, beşinci derece için %20, altıncı derece için de %15 oranında olacaktır (m. 55/2). Tüzükte gösterilenler dışındaki malullüklerin hangi dereceye girecekleri Sağlık Kurulunca belirlenir (m. 52/2).

Muvazzaf, yedek ve gönüllü erlerin silah altında bulundukları esnada veya celp ve terhislerinde (serbest sevkler dahil) sevkleri sırasında, yedek subay ve yedek astsubay[50] okulu öğrencilerinin gerek okulda, gerek okuldan önceki hazırlık kıtasında vazife malulü olmaları halinde, öğrenim durumlarına göre, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36. m. de tespit edilen giriş derece ve kademe tutarlarının, daha önce devlet memuriyetinde bulunmuş olanlardan kazanılmış hak aylıkları veya emekli keseneğine esas aylıkları, sözü edilen giriş derece ve kademe tutarının üzerinde olanlara bu aylıkları emeklilik gösterge tablosunda karşılığı olan derece ve kademe tutarının %70'i üzerinden aylık bağlanır (m. 56/1)[51, 52].

---

fakat vazifesini yapamayacak duruma düştüğü saptanan davacının, bu konudaki Danıştay İçtihadı Birleştirme kararı ışığında vazife malulü kabul edilmesi gerekir, Askeri Yüksek İdare Mahkemesi 1. D., *Tezel* A./*Tezel* Ş., T.C. Emekli Sandığı, 89.

49 Bkz. Vazife Malullüklerinin Nevileriyle Dereceleri Hakkında Tüzük (RG., 15.9.1953, 8485).

50 Yedek astsubaylar bu madde metnine 2019 yılında 7179 sayılı Kanunla eklenmişlerdir.

51 Bünyesel kaynaklı hastalık dışında, bulaşıcı ve salgın hastalık sonucu maluliyet halinde vazife malullüğü, bundan doğan ölüm olayı da dul ve yetim aylığı bağlanmasını gerektiren bir ölüm sayılmıştır. AYİM. 1. D., 26.10.1999, 609/1018. *Tezel* A./*Tezel* Ş., T.C. Emekli Sandığı, 99.

52 5434 sayılı Kanunun 56. ve mülga 64. maddesi kapsamında aylık bağlanan vazife ve harp malûllerinden, 2330 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasının üçüncü, dördüncü, beşinci ve altıncı cümlelerine aykırı olacak şekilde yaşlılık veya malûllük aylığı bağlanmış olanlarla ilgili olarak ayrıca bkz. 5510 s.lı K. geç. m.81.

Harp okulları ve astsubay meslek yüksekokullarında okuyanlar, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi fakülte ve yüksekokullarında okuyanlar, üniversitelerin fakülte ve yüksekokullarında Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı adına öğrenim görenler ya da kendi hesabına öğrenim görmekte iken Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı nam ve hesabına okumaya devam edenler, Polis Akademisi ile Polis Meslek Eğitim Merkezlerinde veya üniversitelerin fakülte ve yüksekokullarında Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına öğrenim görenler veya kendi hesabına öğrenim görmekte iken Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına öğrenim görmeye devam edenler, Emniyet Genel Müdürlüğü veya Millî İstihbarat Teşkilatı hesabına açılan okullarda öğrenim görenler ile Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı veya Emniyet Genel Müdürlüğü adına öğrenim görmek üzere temel ve intibak eğitimine tabi tutulanlardan; 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılmamış olup bu öğrenimleri veya eğitimleri nedeniyle 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamındaki terör eylemlerinde hedef alınarak hayatını kaybedenlerin hak sahibi yakınlarına veya engelliliğinin derecesi itibarıyla bu Kanun hükümlerine göre malul olduğuna karar verilenler, birinci fıkra hükümlerinden aynı şekilde yararlandırılırlar[53].

Bu suretle bağlanacak aylıklara, maluliyet derecelerine göre, 55. maddede gösterilen oranlarda zam yapılır (m. 56/3).

Askerlik vazifesini veya yedek subaylık ve yedek astsubaylık[54] hizmetini başkasının yerine yaptığı anlaşılanlara aylık bağlanmaz (m. 56/4).

Vazife malullüğünün belirtilmesi usulü ve kullanılacak belgeler de ayrı bir tüzükle düzenlenmiştir[55]. Bu Tüzük hükümlerine göre mesleki hastalıklar, görev nedeniyle vücutta ve ruh halindeki arızalar, tedavisi imkansız hastalıklardan doğan malullükler, Kanunun 50. maddesine göre düzenlenecek raporlarla saptanır. Kurumlarca malul, sağlık kuruluna gönderilirken gerekli bilgiler yanında raporlarda da malullüğü doğuran hastalığın niteliği, doğuş nedeni, çalışma yer ve iş şartlarının etkisi, malullüğün keyif verici madde

---

53 Madde metni 02.01.2017 tarihli ve 680 sayılı KHK'nin 29. maddesi ile yukarıdaki şekilde değiştirilmiş ve söz konusu değişiklik 01.02.2018 tarihli ve 7072 sayılı Kanunun 28. maddesi ile aynen kabul edilerek yasalaşmıştır.

54 Yedek astsubaylar ibaresi madde metnine 2019 yılında 7179 sayılı Kanunla eklenmişlerdir.

55 Vazife Malullüklerini Belirten Usul ve Belgeler Hakkında Tüzük (RG., 8.11.1951, 7951).

kullanmaktan doğup doğmadığı açıkça belirtilir (Tüzük m. 1). Malullük vazife sırasında, vazifeden kaynaklanan bir nedenden doğmuşsa, rapora, kurumun bu durumu belirten bir yazısı ve olay sırasında düzenlenen tutanak veya örneği, bunlar yoksa idari araştırma evrakı eklenir.

Malullük, kurumla ilgili bir işten veya iş kazasından doğmuşsa, tutanakta, ilgilinin vazifesi, çalışma yeri, malullüğü doğuran işin ve kazanın niteliği, keyif verici madde kullanmaktan, yasalara aykırı davranmaktan, yasak fiillerden, intihara teşebbüsten, kendisine veya yakınlarına yarar sağlamak amacından doğup doğmadığı da belirtilir. Ayrıca, olayı görenler varsa, bunlardan en az birinin, en yakın amirin, ilk muayene eden doktorun da imzaları gerekir (Tüzük m. 2).

Vazife malullüğü aylığının hesabında, ilgilinin aylık almakta olduğu gösterge ve ek gösterge esas alınır. Aylığın, aylık bağlanmasına esas alınan aylığın %100'ünü geçememesi kuralı, vazife malullüğü aylığı hakkında uygulanmaz (m. 41). Vazife malullüğü aylığı alırken yeni bir göreve başlayıp, yeniden vazife malulü olanların aylıkları 58. maddedeki esaslara göre yeniden hesaplanır.

Vazife malullüğü aylığı bağlananların, malullük derecelerinin belirlenmesi için 50. maddedeki esaslara göre ilk defa yapılan muayeneye ait raporun sağlık kurulunca tasdikinden itibaren üçer yıl sonlarında ve yine aynı madde esaslarına göre iki defa daha muayeneleri yapılır (m. 61). Bu muayeneler sonunda, malullük derecelerinin değişmeyeceği anlaşılanların başka muayeneleri yapılmaz ve durum kayıtlara işlenir. Buna karşın malullük derecesinde bir yükseliş olursa, son rapordan sonra üç yıl içinde bir defaya mahsus yeniden muayene istenebilir (m. 61/3).

Malullük derecelerinin değiştiği veya tümüyle kalktığı sağlık kurulunca onaylanan raporla belli olanların aylıkları, izleyen aybaşından itibaren yeniden hesaplanarak ödenir veya kesilir (m. 62/1). Aylıkları kesilenler yeni bir göreve atanmazlarsa, fiili hizmet süreleri 5-10 yıl arasında ise, talepleri üzerine kesenekleri geri verilir ve Sandıkla ilgileri kesilir. İlişkilerinin kesilmesini istemezlerse veya hizmet süreleri 10 yıl veya daha fazla ise, 61 yaşını doldurduklarında, kendilerine emekli aylığı bağlanır veya hizmet süreleri on yıldan az ise, kendilerine toptan ödeme yapılır. Hizmeti 30 yıldan fazla olanlar, her zaman emekli aylığı bağlanmasını isteyebilir (25.8.1999 t. ve 4447 sayılı Kanun ile değ. m. 62/a).

Malullüklerinin geçtiğine ilişkin rapor alanlar, yeni göreve atanmamış, keseneklerini geri almamış, emekli aylığı bağlanmamış, toptan ödeme al-

mamış iken, eski malullükleri, iyileşme raporunun tasdikinden sonraki üç yıl içinde tekrar ortaya çıkarsa, bir yıl içinde yeniden muayene isteyebilirler. Malul oldukları anlaşılırsa, yeni malullük derecesi üzerinden kendilerine yeniden vazife malullüğü aylığı bağlanır (m. 62/c).

Vazife malulü aylığı almakta olanların, aylık bağlama tarihinden sonraki üç yıl içinde adi malul oldukları anlaşılırsa; vazife malullüğü aylıkları kesilir, adi malullük aylığı bağlanır veya toptan ödeme yapılır. Vazife malullüğü aylığı ile adi malullük aylığı arasındaki fark toplamı hesaplanarak yeni aylıklarının her ay beşte biri kesilerek geri alınır. Ölümleri halinde borç kalmışsa silinir, adi malul iken vazife malullüğü aylığı bağlanmasına ilgili kötüniyet ve hareketiyle kendisi yol açmışsa, geri alma, yeni aylığın yarısı kesilerek gerçekleştirilir (m. 63). 2006 yılında sadece 118 kişiye vazife malullüğü aylığı bağlanmıştır[56].

5510 sayılı Kanunun 17.4.2008 t. ve 5754 sayılı Kanunla değişik 47. maddesine[57] göre, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olanlar için aşağıdaki hallerde vazife malullüğü hükümleri uygulanır.

25'inci maddede belirtilen malullük; sigortalıların vazifelerini yaptıkları sırada veya vazifeleri dışında idarelerince görevlendirildikleri herhangi bir kamu idaresine ait başka işleri yaparken bu işlerden veya kurumlarının menfaatini korumak maksadıyla bir iş yaparken ya da idarelerince sağlanan bir taşıtla işe gelişi ve işten dönüşü sırasında veya işyerinde meydana gelen kazadan doğmuş olursa, buna vazife malullüğü ve bunlara uğrayanlara da vazife malûlü denir.

Vazife malullükleri;

a) Keyif verici içki ve her çeşit maddeler kullanmaktan,

b) Mevzuat[58] ve emir dışında hareket etmiş olmaktan,

c) Yasak fiilleri yapmaktan,

d) İntihara teşebbüsten,

---

56 www.emekli.gov.tr/istatistik/tahsis,html#+3, 15.12.2007.

57 Söz konusu maddenin, madde başlığı "Vazife malûllüğü, harp malûllüğü ile harp malûllerine verilecek malûllük zammı ve vazife malûllerine verilecek sürekli iş göremezlik geliri karşılığı" iken, 17/4/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanunun 27'inci maddesiyle "Vazife Malüllüğü" şeklinde değiştirilmiştir.

58 02.07.2018 tarihli ve 703 sayılı KHK'nin 203. maddesi ile madde metninde yer alan "Kanun, tüzük" ibaresi "mevzuat" şeklinde değiştirilmiştir.

e) Her ne suretle olursa olsun kendisine veya başkalarına menfaat sağlama veya zarar verme amacından,

doğmuş olursa bunlara uğrayanlar hakkında vazife malullüğü hükümleri uygulanmaz.

Kamu idareleri vazife malullüğüne sebep olan olayı, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine veya kendi mevzuatına göre yetkili mercilere derhal, Kuruma da en geç onbeş iş günü içinde bildirmekle yükümlüdür. Kuruma bildirim, aynı süre içerisinde sigortalılar veya hak sahiplerince de yapılabilir. Vazife malûllüğüne sebep olan olaydan kamu idarelerinin yetkili mercilerinin haberdar edilmemiş olması hali dışında; ilgililerin bildirimi, kamu idarelerinin bildirim sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

Kuruma bildirim süresi;

a) Vazife malullüğüne sebep olan olayın meydana geldiği tarihten,

b) Hastalıklarının sebep ve mahiyetleri dolayısıyla haklarında vazife malullüğü hükümleri uygulanacaklar için, hastalıklarının tedavisinin imkânsız olduğuna dair düzenlenen kati raporun onay tarihinden,

c) Esirlik ve gaiplik hallerinde ise, bu hallerin sona erdiği tarihten,

başlar.

Süresi içerisinde bildirimde bulunulan vazife malullüğü aylıkları, sigortalının ölüm ya da malûliyeti sebebiyle göreviyle ilişiğinin kesildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren bağlanır. 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[59].

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 malûllüğü aylığı bağlanır veya bağlanmış olan aylıklar düzeltilir. Bu durumda si-

---

[59] 04.07.2012 tarihli ve 6353 sayılı Kanunla maddeye eklenen cümle, 2.07.2013 tarihli ve 6495 sayılı Kanunun 97. maddesi ile yukarıdaki şekilde değiştirilmiştir.

gortalı veya hak sahiplerine bağlanacak aylık ya da aylık farklarının, vazife malullüğünün bildirildiği tarihe kadar olan toplam tutarı Kurumca ilgili kamu idaresine ödettirilir.

Vazife malullüğü aylığı, vazife malûllerinden itibari hizmet süreleri eklenmek suretiyle bulunacak prim ödeme gün sayısı toplamı;

a) 10800 güne kadar olanlara 10800 gün üzerinden,

b) 10800 günden fazla olanlara, toplam prim ödeme gün sayıları üzerinden,

en son prime esas kazancı esas alınmak suretiyle 29 uncu maddeye göre hesaplanacak aylıklara, malullük derecelerine göre aşağıda yazılı oranlarda ayrıca zam yapılmak suretiyle bağlanır:

Malullük Derecesi	Zam nispeti
1	%30
2	%23
3	%15
4	%7
5	%3
6	%2

Subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve er ile Türk Silâhlı Kuvvetlerince görevlendirilen 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılardan;

a) Harpte fiilen ateş altında,

b) Harpte, harp bölgelerindeki harp harekât ve hizmetleri sırasında, bu harekât ve hizmetlerin sebep ve etkileriyle,

c) Harpte veya harbe hazırlık devresinde her çeşit düşman silâhlarının etkisiyle,

d) Askerî harekâtı gerektiren iç tedip ve sınır hareketleri sırasında, bu hareketlerin sebep ve etkisiyle,

e) 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,

f) Anayasanın 92 nci maddesi veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler uyarınca Türk Silâhlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı mensuplarının[60] yabancı ülkelere gönderilmesini gerektiren durumlarda, birliklerin bulundukları yerlerden hareketlerinden itibaren yurt içinde, yurt dışında, yabancı ülkelerde veya yurda dönüş sırasında,

vazife malûlü olanlara harp malûlü denir.

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 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında bulunan sigortalılara ise bir üst derecesine veya kademesine karşılık gelen prime esas kazancı üzerinden aylık bağlanır[61].

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.

Harp malûllerinin, malullük derecesine göre aşağıdaki yazılı göstergelerin, memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktar "Harp malûllüğü zammı" olarak ayrıca eklenir.

Malullük Derecesi	Göstergeler
1	1100
2	950
3	800
4	600
5	500
6	400

---

60 17.04.2017 tarihli ve 690 sayılı KHK'nin 38. maddesi ile madde metninde yer alan "Türk Silahlı Kuvvetlerinin" ibaresi "Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı mensuplarının" şeklinde değiştirilerek, 01.02.2018 tarihli ve 7077 sayılı Kanunun 34. maddesiyle aynen kabul edilerek yasalaşmıştır.

61 22.3.2011 tarihli ve 6191 sayılı Kanunun 10'uncu maddesiyle, sekizinci fıkrada yer alan "uzman erbaş" ibaresinden sonra gelmek üzere "sözleşmeli erbaş ve er" ibaresi eklenmiş ve dokuzuncu fıkrada yer alan "uzman erbaşlara" ibaresi "uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erlere" şeklinde değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

Harp malûlü sayılanlardan bir harekâtın başarıyla sonuçlanmasını şahsen sağladığı ve örnek tutulacak cesaret ve fedakârlık gösterdiği sıralarda bu malûllüğe uğradıkları usûlüne göre sıralı üstlerince saptanan Türk Silâhlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı mensupları ile Türk Silâhlı Kuvvetlerince görevlendirilen sivil görevlilere, Genelkurmay Başkanlığının uygun görmesi ve ilgisine göre İçişleri Bakanının veya Millî Savunma Bakanının onayı ile harp malûllüğü zamları %25 fazlasıyla bağlanır[62].

Bu madde gereğince vazife malullüğü aylığı almakta iken veya vazife malullüğü aylığı bağlanması gerekirken ölenlerin, hak sahiplerine, müstahak olmaları halinde harp malullüğü zammı da dahil olmak üzere prim ödeme gün sayısına bakılmaksızın ölüm aylığı bağlanır.

Harp malûlü olanlara verilecek harp malullüğü zammı tutarının Kurumca belirlenecek peşin sermaye değeri toplamı en geç bir ay içinde Millî Savunma Bakanlığı veya İçişleri Bakanlığı tarafından Kurumun göstereceği hesaplara yatırılır. Süresinde yatırılmayan tutarlar için 89 uncu madde hükümleri uygulanır.

Vazife malullüğü aylığı bağlananlardan;

a) 5 inci maddenin (c) bendi hükmü saklı kalmak kaydıyla vazife malullüğü aylığı bağlanmış olanlardan harp malullüğü zammı hariç Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi 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 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. Bunlar ile 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi 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 uncu maddeye

---

62 17.04.2017 tarihli ve 690 sayılı KHK'nin 38. Maddesiyle madde metninde yer alan "Türk Silahlı Kuvvetleri mensupları" ibaresi "Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı mensupları" şeklinde, "Milli Savunma Bakanının" ibaresi "ilgisine göre İçişleri Bakanının veya Milli Savunma Bakanının" şeklinde değiştirilmiş, daha sonra bu hüküm 01.02.2018 tarihli ve 7077 sayılı Kanunun 34. Maddesi ile aynen kabul edilerek yasalaşmıştır.

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.

b) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışmaları sırasında malullük derecelerinin değişmesi halinde aylığı yeni malullük derecesi de dikkate alınarak son prime esas kazancı üzerinden ilk vazife malullüğü aylığından az olmamak kaydıyla yeniden hesaplanır.

c) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine tabi olarak çalışmaya başlayanlar hakkında ilgisine göre 6'ncı maddenin birinci fıkrasının (n) bendi veya 30 uncu maddenin üçüncü fıkrası hükmü uygulanır (29.01.2016 tarih ve 6663 sayılı Kanun m. 25 ile değişik cümle).

d) 3713 sayılı Kanun kapsamında vazife malulü olduğuna karar verilenlerden, sınıf veya görev değiştirerek 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışmaya devam edenler hakkında uzun vadeli sigorta kollarının uygulanmasına devam edilir. Bunların sınıf veya görev değiştirdikleri tarihten sonra geçen çalışmaları dolayısıyla yeniden aylık bağlanması için yazılı istekte bulunmaları ya da emekliye ayrılmaları veya herhangi bir nedenle görevlerinin sona ermesi halinde, sonraki çalışmaları karşılığında aylığa hak kazanmaları durumunda bu süre için 29 uncu maddeye göre aylık hesaplanır. Sonradan geçen çalışmalarından dolayı yaşlılık aylığına hak kazanamayanların kendilerine toptan ödeme yapılır, vefatları halinde ise hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanır veya toptan ödeme yapılır (4.7.2012 t. ve 6353 s.lı Kanunla ek).

Vazife malullüğüne bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, bu madde gereğince tespit edilecek aylık, 34 üncü ve 35 inci madde hükümlerine göre bağlanır. Ayrıca 37 nci madde hükümlerine göre hak sahiplerine cenaze ve evlenme ödeneği de verilir.

Bu maddeye göre bağlanacak vazife veya harp malullüğü aylıkları, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan maddeleri dahil 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre emsali iştirakçiye bağlanacak harp veya vazife malullüğü aylığından az olamaz.

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılardan, uluslararası barışı koruma ve destekleme operasyonlarında Türkiye Cumhuriyetince görevlendirilenlere, bu görevleri esnasında veya bu görevleri nedeniyle vazife malûlü aylığı ödendiği sürece harp malûllüğü zammı ayrıca verilir.

İç güvenlik veya istihbarat görevi ifa eden kamu kurum ve kuruluşlarınca yerine getirilen uçuş veya dalış hizmetleri sırasında, uçuşun havadaki ve yerdeki veya dalgıçlığın çeşitli sebep ve tesiri ile malul olanlar ile hayatını kaybedenler hakkında sekizinci fıkranın (e) bendi kapsamına girenlere ilişkin hükümler uygulanır.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usûl ve esaslar Kurumca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

5434 sayılı Kanunun mülga hükümlerine göre vazife malullüğü aylığı bağlananlardan malullüklerinin sürekli olduğuna Kurum Sağlık Kurulunca karar verilen iştirakçiler yine aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde belirtilen yaş hadleri ile özel kanunlarındaki yaş hadlerini doldurduğu tarihe kadar yeniden muayene edilmelerini Kurumdan isteyebilir (5510 s.lı K. geç. m. 4/3).

İç güvenlik veya istihbarat görevi ifa eden kamu kurum ve kuruluşlarınca yerine getirilen uçuş veya dalış hizmetleri sırasında, uçuşun havadaki ve yerdeki veya dalgıçlığın çeşitli sebep ve tesiri ile malul olanlar ile hayatını kaybedenler hakkında 5434 sayılı Kanunun mülga 64 üncü maddesi hükümleri aynen uygulanır (5510 s.lı K. geç. m. 4/son).

2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun veya 2330 sayılı Kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlar veya 5434 sayılı Kanunun 56 ve mülga 64 üncü maddeleri kapsamında[63] vazife malulü olup sınıf veya görev değiştirenlerden bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışmaya devam edenler ile aynı kapsamda çalışmaya devam eden er ve erbaşlara, görevlerinden ayrılmalarına gerek kalmaksızın alınacak emekliye sevk onayına istinaden müracaatlarını takip eden ay başından itibaren aylık bağlanır. Bunlara ve bu maddenin yürürlük tarihinden önce sınıf veya görev değiştirerek 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışmaya devam edenlerden bu maddenin birinci fıkrasının (d) bendi hükümleri uygulanmak suretiyle vazife malullüğü aylığı alanlardan emeklilik ikramiyesi tutarları ödenmeyenlere (er ve erbaşlar hariç), bu fıkranın yürürlük tarihini takip eden ay başında yürürlükte bulunan katsayılar uygulanmak suretiyle emeklilik ikramiyesi ödenir (5510 s.lı K. geç. m. 14/2).

---

63 Fıkrada daha önce mevcut olan "3713 sayılı Kanun kapsamında" ibaresi 12.7.2013 tarihli ve 6495 sayılı Kanunun 98. Maddesiyle "2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun veya 2330 sayılı Kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlar veya 5434 sayılı Kanunun 56 ve mülga 64 üncü maddeleri kapsamında" şeklinde değiştirilmiştir.

c) Harp malullüğü

Vazife malullüğü hali, savaşta, ateş altında, savaş bölgelerindeki harekat ve hizmet sırasında, harbe hazırlık döneminde, düşman silahlarının etkisiyle, askeri iç tedip veya sınır hareketleri sırasında, görevli olarak uçuş sırasında, uçuşun havadaki ve yerdeki etkisiyle, görevli olarak denize dalış sırasında, görevli olarak denizaltı gemisinde veya dalgıç kıtasında bulunduğu sırada TBMM kararıyla veya milletlerarası anlaşmalar gereğince Türk Silahlı Kuvvetlerine bağlı, asker veya sivil personelin, yurt içinde veya yurt dışında meydana çıkmışsa harp malullüğü söz konusudur (5434 s.lı K. mülga m. 64)[64].

Harp malulü askerse bir üst rütbeden, sivil ise bulunduğu veya bulunabileceği derecenin bir üst derecesi üzerinden vazife-harp malullüğü aylığı bağlanır. Üst derece yoksa, üç kademe, o da yoksa son kademe göstergesi esas alınır (m. 64/2). İştirakçilerden harp malulü olanlara bağlanacak aylık, harp malulü erlere bağlanacak aylıktan az olamaz.

Harp ve vazife malullerine ayrıca hap malullüğü zammı ödenir. Harp malullüğü zammı, malullük derecesine göre düzenlenmiş göstergenin katsayı ile çarpılması ile bulunur ve aylıklarına ayrıca eklenir (5434 s.lı K. mülga m. 64/6)[65].

---

64 Maddedeki harp malulü kavramına, muvazzaf ve yedek subay, astsubay, uzman jandarma çavuş, uzman çavuş, erbaş ve erler (gönüllüler dahil) ile Türk Silahlı Kuvvetlerince görevlendirilen sivil iştirakçiler yanında, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna (T.C. Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur) bağlı olmayan sivil görevliler de dahildir (m. 64/e). Konu ile ilgili Danıştay ve AYİM Kararları için bkz. *Tezel* A./*Tezel* Ş., T.C. Emekli Sandığı, 106-107; *Akın*, 64. maddenin sadece askeri personeli değil, sivil personeli de kapsar biçimde yorumlanabileceğine işaret etmekle birlikte, Emekli Sandığına intikal eden olaylar ve yargı kararları dikkate alındığında, sivillerin, SSKurumu, Bağ-Kur veya diğer sandık kapsamında harp malulü sayılmaları halinde, 5434 sayılı Kanunun 64/e maddesindeki yardımlardan değil, kendi yasalarına göre kendi kurumlarından alacakları yardımlarla yetinmeleri gerektiği sonucuna varmaktadır. *Akın*, Maluliyet, 277-278. *Akın* konuyu 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 47, e, f maddeleri açısından da ele almakta, Anayasa Mahkemesince iptal edilen metinde bu kavramın geniş düzenlenmiş olduğuna işaret etmekte, ancak iptalden sonraki düzenlemelerde daralma olabileceği ihtimaline de değinmektedir. Nitekim, TBMM komisyonlarında görüşülmekte olan 25.10.2007 tarihli taslağın 47/e maddesinde kavram daraltılmış, (e) bendi kaldırılmıştır. Maluliyet, 278, 280.

65

Maluliyet Derecesi	Gösterge
1	1100
2	950
3	800
4	600
5	500
6	400

Bazı maddeleri iptal edilen 5510 sayılı Kanunu m. 47'de göstergeler %81-10 arasında 7 grupta

Örnek cesaret ve fedakarlık gösterdiği sırada harp malulü olanlara, Genel Kurmay Başkanlığının uygun görmesi ve Milli Savunma Bakanının onayı ile harp malullüğü zamları %25 fazlasıyla sağlanır (5434 s.lı K. mülga m. 64/7).

Türk Silahlı Kuvvetleri vazife malullerine bağlanacak aylıkların hesabında, 64. madde uyarınca harp malullüğü halinde bağlanacak aylık ve harp malullüğü zammı ile vazife malullüğü arasındaki farkın yüzde sekseni vazife malullüğü aylıklarına ayrıca eklenir (5434 s.lı K. mülga m. 64/8). Harp malullerine ayrıca aşağıdaki yardımlar da yapılır.

Eksilen vücut organları yerine protez yapılır, tamir ettirilir, gerekirse yenilenir.

Yurt içinde tedavi edilemeyeceği anlaşılanlar, yurt dışında parasız tedavi ettirilir.

Anılan kişiler kamu vasıtalarında muvazzaf ordu mensupları gibi indirimli ücret öderler; bilet ve yer sağlanmasında onlar gibi önceliklidirler. Çocuklardan biri, her yıl başarılı olmak koşuluyla, devlete ait yatılı orta öğrenim kurumlarında parasız okutturulur. Ayakta veya meskende tedavi halinde ilaç bedeline %10 oranında katılırlar. Resmi hastanelerde parasız muayene ve tedavi edilirler. Yaşamak için gerekli çabayı göstermekten yoksun ve kimsesiz olanlar, "Harp Malulleri Yurdunda" parasız barındırılırlar ve tedavileri yaptırılır. Yemek için harcanacak paralar aylıklarından kesilir.

Sandığın bu yardımlar için harcayacağı paralar her yıl sonunda faturası karşılığında hazineden alınır (5434 s.lı K. m. 65).

Harp malullerine ayrıca, 3480 sayılı Kanun[66] uyarınca, tütün, tütün mamulleri, tuz ve alkol işletmeleri Genel Müdürlüğünce imal ve ithal edilen tütün mamulleri ile ağır alkolü içkilerin satış bedellerinden yüzde iki oranında alınacak pay, bu yasaya göre dağıtılır[67]. Bu dağıtım Emekli Sandığı tarafından gerçekleştirilir.

---

düzenlenmiş iken, 25.10.2007 tarihli Taslakta (Tasarı) 5434 sayılı Kanunun 64. m. deki tablo 6 derece olarak ve aynı göstergelerle Tasarıya taşınmıştır.

66 Maluller ile Şehit Dul ve Yetimlerine Tütün ve Alkol Ürünlerinin Satış Bedellerinden Pay Verilmesi Hakkında Kanun (RG., 16.10.1988, 19961).

67 Her yıl ödenecek miktar, malullük derecelerine göre belli göstergeler (3480 sayılı Kanunun 4. maddesinde yer alan göstergeler 4355 sayılı Kanunla artırılmıştır, RG., 4.4.1998, 23307), memur maaş katsayısı ile çarpılarak bulunur. 1. derecenin göstergesi 40.000, 2.nin 36.000, 3.nün 31.000, 4.nün 28.000, 5.nin 25.000, 6.nın 22.000 dir (m. 4/b). Şehitlerin dul ve yetimlerine 11.500 gösterge üzerinden, bunlar bir kişi ise tamamı, birden fazla ise aralarında eşit

5434 sayılı Kanuna 14.7.2004 tarihli 5217 sayılı Kanunla[68] eklenen Ek madde 79 ile şehit dul ve yetimleri ile vazife malulü silahlı kuvvetler mensupları, emniyet mensupları ve sivil görevliler yanında, harp malullerine "ek ödeme" yapılması öngörülmüştür.

Bu hükme göre hak sahiplerine, sosyal güvenlik kurumlarınca aylık bağlanmasına esas olan tarihten geçerli olmak üzere müracaat tarihini izleyen yılın en geç ilk üç ayı içinde T.C. Emekli Sandığı tarafından ek ödeme yapılır. Ay farkları yıllık miktarın onikiye bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Her yıl için ödenecek miktar, malullük derecelerine göre saptanmış olan göstergelerinin, ödemenin yapılacağı yılın ilk döneminde devlet memuru aylıklarına uygulanacak katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutar kadardır.

1. derece malullük için gösterge	40.000
2. derece malullük için gösterge	36.000
3. derece malullük için gösterge	31.000
4. derece malullük için gösterge	28.000
5. derece malullük için gösterge	25.000
6. derece malullük için gösterge	22.000 dir.

Harp veya vazife malulü olanlara hayatta oldukları sürece ödeme yapılır. Ancak ölen malulün son yıldaki pay tutarının beş katı, bir defaya mahsus olmak üzere kendisinden dul ve yetim aylığı bağlanacak olanlara eşit olarak paylaştırılarak ödenir.

Ek madde 79'da, ayrıca şehit ve malullerin öğrenimdeki çocukları için eğitim ve öğrenim yardımı da öngörülmüştür. Yardım tutarı ilköğretimleri için 1250, ortaöğretim için 1875 ve yüksek öğrenim için de 2500 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutar kadardır. Ödemeler, her eğitim-öğretim yılında bir kez olmak üzere, ilgili eğitim-öğretim yılının Eylül ayında geçerli olan memur aylık katsayısı ve aynı eğitim-öğretim yılındaki öğrenim seviyesine göre hesaplanarak 1 Eylül-31 Aralık tarihleri arasında toptan yapılır. Öğrenim durumu ve seviyeleri tespit edilemeyenlere ise ilgili eğitim-öğretim yılı içinde talepleri üzerine eğitim ve öğretim yardımları ödenir. 8/2/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim

---

olarak paylaştırılarak ödenir (m. 4/b, II). Harp veya vazife malullerine hayatta bulundukları sürece ödeme yapılır. Ayrıca ölen malulün son yıldaki pay tutarının 5 katı, bir seferlik dul ve yetimlerine eşit miktarda yardım olarak ödenir (m. 4/c). Kesintiler ödemelere yetmezse fark hazineden karşılanır (m. 4/d).

68 RG., 23.7.2004, 25531.

Kurumları Kanununun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (h) bendi kapsamında faaliyet gösteren özel eğitim okullarında eğitim alanlar da bu fıkranın durumlarına uygun hükümlerinden yararlanırlar. Birinci fıkra kapsamında aylık almakta olanlar da aynı usul ve esaslar çerçevesinde bu yardımdan yararlandırılır[69].

Bu yardımlar her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır.

5434 sayılı Kanunun "malullük" kavramına, işe gidiş geliş sırasındaki kazalar dahil edilmemiştir. Oysa 506 sayılı Kanunun 11, A, e maddesi (sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere götürülüp getirilmesi) ve 5510 sayılı Kanunun 47/1. maddesi (görevleriyle ilgili olarak işe gelişi ve işten dönüşü sırasında), işe gidip gelirken gerçekleşen kazaların iş kazası veya vazife malullüğü sayılacağını açıkça hüküm altına almıştır[70].

d) Bazı aylık tazminat ve yardımlara ilişkin geçiş hükümleri

Geçici madde 18'e göre ilgili kanunlarında düzenleme yapılıncaya kadar;

a) 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanunun 56. maddesinin birinci fıkrasında belirtilenlerden bu Kanunla yürürlükten kaldırılan maddeleri dahil 5434 sayılı Kanuna göre vazife veya harp malûlü sayılması gerekenlerin ve Türk Silâhlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı[71] tarafından görevlendirildiği tarihte uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışmayanlardan bu Kanunla yürürlükten kaldırılan maddeleri dahil 5434 sayılı Kanuna göre harp malûlü sayılması gerekenlerin kendileri ile bunların dul ve yetimlerine bağlanacak aylıklar hakkında bu Kanunun yürürlük tarihinden önceki hükümlerin uygulanmasına devam olunur.

b) 5434 sayılı Kanunun ek 77 nci maddesinin birinci fıkrası ile bu Kanunun 47 nci maddesinin sekizinci fıkrasında sayılanlara ve bunların haksahiplerine, ilgili kanunları ve bu Kanun çerçevesinde bağlanacak aylıkları toplamının, emsallerinin 5434 sayılı Kanunun ek 77 nci maddesine göre

---

69 5434 sayılı Kanunun Ek madde 79'un beşinci fıkrası 17.04.2017 tarihli ve 690 sayılı KHK'nin 30. maddesi ile yukarıdaki şekilde değiştirilmiş ve söz konusu değişiklik 01.02.2018 tarihli ve 7077 sayılı Kanun 26. maddesi ile aynen kabul edilerek yasalaşmıştır.

70 Ayrıntı için bkz. *Akın*, Bağımsız Çalışanların Maluliyeti, 251 vd.

71 17.4.2017 tarihli ve 690 sayılı KHK'nin 50. maddesiyle, madde metninde yer alan "Türk Silahlı Kuvvetleri" ibaresi "Türk Silahları Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı" şeklinde değiştirilmiş ve söz konusu bu değişiklik 01.02.2018 tarihli ve 7077 sayılı Kanunun 46. maddesiyle aynen kabul edilerek yasalaşmıştır.

yükseltilerek hak kazandıkları aylıklardan düşük olması halinde, aradaki fark ayrıca ödenir.

c) 18/3/1924 tarihli ve 442 sayılı Kanunun ek 16 ncı maddesi, 24/2/1968 tarihli ve 1005 sayılı Kanun, 3/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Kanun, 11/10/1983 tarihli ve 2913 sayılı Kanun, 28/5/1986 tarihli ve 3292 sayılı Kanun, 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Kanun ile yılı bütçe kanunlarına ekli cetveller kapsamına giren kişilere ve diğer kanunlarda yapılan atıflar sebebiyle 2330 sayılı Kanun esas alınarak ilgililerine aylık, tazminat ve ek ödeme verilmesi ile yardım işlemleri hakkında, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan maddeleri dahil 5434 sayılı Kanunun ilgili hükümlerinin uygulanmasına devam edilir.

Polis Akademisinde öğrenim görmekte olan öğrencilerin yetim aylıkları bu öğrenimleri süresince kesilmeksizin ödenmeye devam edilir.

Bu madde kapsamına giren ve malullüklerinin sürekli olduğuna Kurum Sağlık Kurulunca karar verilen geçici ve gönüllü köy koruculari ile 2330 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) ve (f) bentlerinde sayılan hizmetlerinden dolayı malullük aylığı bağlananlar 442 sayılı Kanunda öngörülen yaş hadlerine kadar, er ve erbaşlar askerlik çağı dışına çıktıkları tarihe kadar yeniden muayene edilmelerini Kurumdan isteyebilir.

Bu madde kapsamına girenler için yukarıdaki fıkralar gereğince Kurumun yükleneceği ilâve giderler, ödeme tarihinden itibaren en geç iki ay içinde faturası karşılığı Hazineden tahsil edilir.

3. Dul ve Yetim Aylığı

a) Dul ve yetim (hak sahipleri) kavramı

5434 sayılı Kanun 67. maddesinde hak sahibi olarak dul eşi, çocukları, ana ve babayı saymıştır.

aa) Dul Eş

Eş, aralarında Medeni Kanun hükümlerine göre (MK. m. 142) evlenme akdi kurulmuş kişidir. Yani ölen erkek ise karısı, kadın ise kocası dul eş olarak kabul edilir. Dul eşin T.C. Emekli Sandığına veya diğer sosyal güvenlik kuruluşlarına bağlı olarak çalışması veya buralardan gelir veya aylık alması hak sahibi sayılmasını engellemez. Ancak koşulları varsa iki yönden aylık bağlanmasına ilişkin 94. madde uygulama alanı bulur[72]. Yani bunlara tercih

---

72 *Ersan*, 180.

ettikleri aylıkları, iki yönden aylığa aynı zamanda hak kazanmaları halinde de bunlardan fazla olanı ödenir. Dul ve yetim aylığı almakta iken iştirakçi olan, dul, ana, eş ve kız sonradan kendi çalışmalarından dolayı da aylığa hak kazanırsa kesilen eski aylıklarını veya kendi çalışmalarından dolayı hak kazandıkları aylıklarını isteyebilirler (5434 s.lı K. mülga m. 96).

bb) Çocuklar

5434 sayılı Kanunun 67. maddesinde sözü edilen çocukların kimler olduğu, aynı Kanunun 73. maddesinde açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre Medeni Kanun hükümleri uyarınca, nesebi düzgün, nesebi düzeltilmiş, evlat edinilmiş, anneden aylık bağlanma halinde nesebi düzgün olmayan, tanınmış veya babası hükümle tespit edilmiş çocuklar, hak sahibi sıfatını taşırlar.

Çocuğun erkek veya kız oluşuna göre; hak sahibi sayılma açısından bazı ek koşullar da aranmaktadır:

aaa) Erkek çocuklar

Erkek çocuklara aylık bağlanabilmesi için, ölüm tarihinde 18 yaşını, orta öğrenimdeyse 20 yaşını ve yüksek öğrenimdeyse 25 yaşını doldurmamış ve evlenmemiş olmaları gerekir. Ölüm tarihinde öğrenimde olmamaları nedeniyle aylık bağlanmayan erkek çocuklar sonradan öğrenime başlarlarsa, izleyen aybaşından itibaren aylığa hak kazanırlar (m. 74/3). Orta öğrenimi bitirdikten sonra, 20 yaşını doldurmadan ilk ders yılında yüksek öğrenime başlayan çocuklara aylıkları ara vermeden ödenir (5434 s.lı K. mülga m. 74/4)[73].

Orta öğrenimden sonra, yurt dışında yüksek öğrenime başlayabilmek için, yabancı dil öğrenimi amacıyla geçirilen sürenin en çok bir yılı için aylık ödenir. Master ve lisans üstü uzmanlık öğrenim sürelerinin ise tamamı yüksek öğrenimden sayılarak aylık ödenmesine devam olunur (m. 74/5). İkinci defa yüksek öğrenim, master, doktora veya yüksek lisans öğrenimi görenlere tekrar aylık ödenmez (5434 s.lı K. mülga m. 74/6).

İştirakçinin ölümü tarihinde, tedavisi imkansız hastalık veya sakatlığı nedeniyle çalışmayan erkek çocuklara, yaşları ne olursa olsun, aylık bağlanır. Bunun için, çocukların muhtaç durumda olmaları ve durumlarının sağlık kurulunca onaylanacak raporla tespit edilmesi gerekir. Aylık, kendilerinin veli veya vasilerinin sandığa başvurularını izleyen aybaşından başlanarak

---

[73] 74. madde 7.5.1986 tarihli 3284 sayılı Kanun ile değiştirilmiştir (RG., 16.5.1986, 19109).

bağlanır (5434 s.lı K. mülga m. 74/7)[74]. Aylık almakta iken bu duruma gelenlerin aylıkları, yaşları dolayısıyla aylıklarının kesilmesi gereken tarihten sonra da devam eder (5434 s.lı K. mülga m. 74/8).

Beş yıl ve daha fazla fiili hizmeti bulunanların kız ve erkek çocukları hakkında da (malullük şartları hariç) bu hükümler uygulanır (5434 s.lı K. mülga m. 74/9).

bbb) Kız çocuklar

Kız çocuklara aylık bağlanabilmesi için iştirakçinin ölümü tarihinde evli olmamaları yeter, ayrıca yaş veya öğrenim durumu ile ilgili bir koşul aranmaz. Kız çocukları sonradan evlenirse aylıkları kesilir. Sonradan boşanmaları veya dul kalmaları halinde aylık tekrar bağlanır (5434 s.lı K. mülga m. 75/1, 2). Ölüm tarihinde evli olmaları nedeniyle aylık bağlanmamış kız çocukları, sonradan boşanır veya dul kalırlarsa, aylık bu tarihi izleyen aybaşından itibaren bağlanır. Bu varsayımda, daha önce bağlanmış olanların durumları yeniden ele alınır, gerekirse aylıklarda düzeltmeler yapılır (5434 s.lı K. mülga m. 75/3).

ccc) Ölüm tarihinden sonra doğan çocuklar

İştirakçinin ölümü tarihinde hamile olan eşin doğuracağı çocuğa da, doğumu izleyen aybaşından itibaren aylık bağlanır. Gerekirse daha önce bağlanan aylıklarda düzeltmeler yapılır. Babalarına, ölümden sonra mahkeme kararıyla bağlanan çocuklar için de bu hüküm uygulanır (5434 s.lı K. mülga m. 76).

cc) Anne ve baba

Ölen iştirakçilerin, sandığa bağlı olmayan anneleri ile sandığa bağlı olmayan ve ölüm tarihinde muhtaç ve 65 yaşını doldurmuş babalarına, hak sahibi olarak, Sandığa başvuru tarihini izleyen aybaşından itibaren aylık bağlanır. Muhtaç babalardan çalışamayacak derecede malul olanlar hakkında 65 yaş koşulu aranmaz (5434 s.lı K. mülga m. 72/1)[75]. Aylık bağlanan babanın ölümü halinde bunun aylığı, muhtaç ise anneye bağlanır (5434 s.lı K. mülga m. 72/2).

---

74 Bu konudaki gelişim için bkz. *Üçışık*, Çocuklar ile Gençlere Aylık Bağlanması, 37.

75 Bu madde 7.5.1986 tarihli 3284 sayılı Kanun ile değiştirilmiştir.

Ölüm tarihinde evli olmaları dolayısıyla aylık bağlanamamış olan anne, sonradan boşanır veya dul kalırsa ve muhtaç durumdaysa, hak sahibi olarak kendisine aylık bağlanır. Ölüm tarihinde 65 yaşını doldurmamış veya malul ve muhtaç olmayan babalara, hak sahibi sayılmadıkları için bağlanamayan aylıklar, bunların 65 yaşını doldurmaları veya malul veya muhtaç duruma düşerek Sandığa başvurmaları halinde aylık, sandığa başvurularını izleyen aybaşından başlanarak ödenir.

Harp malulü iştirakçi geride dul ve yetim bırakmamışsa, muhtaç durumdaki anne ve babaları hak sahibi sayılarak, kendilerine ölüm tarihini izleyen aybaşından itibaren aylık bağlanır.

b) Aylık bağlanacak haller

İştirakçinin ölümü, aşağıda sayılan hallerden birine giriyorsa, ölüm tarihinde aylığa hakkı olan dul[76] ve yetimlerine, dul ve yetim aylığı bağlanır (5434 s.lı K. mülga m. 66).

aa) Cumhurbaşkanı iken veya ayrıldıktan sonra,

bb) En az 10 yıl fiili hizmeti olan[77],

cc) Emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı almakta olan veya hak etmiş bulunan,

dd) Vazifeden doğma nedenlerden veya bu nedenlerden doğan kaza veya yaralanma üzerine tedavi veya ameliyat sırasında,

ee) Muvazzaf, yedek veya gönüllü erlerin vazifeden doğma nedenlerden veya bunlara bağlı tedavi veya ameliyat sırasında,

ff) Erlerden vazife malullüğü aylığı almakta olan veya hak etmiş bulunan,

gg) Fiili hizmet süreleri en az on yıl olup, kesenekleri geri verilmemiş ve 61 yaşını doldurmamış olanlar,

hh) Vazife malullüğü durumu ortadan kalktığı için aylığı kesilmiş yeni görev almamış olanlardan 10 fiili hizmet yılını doldurmuş olanlar. Aylık, başvuruyu izleyen aybaşından itibaren bağlanır (m. 72).

---

76 Dul sayılmak için MK hükümlerine göre yapılmış bir evliliğin varlığı şarttır. İmam nikahlı eş, çocuklar tanınmış da olsa, dul aylığı alamaz. (Dan. 11. D., 6.8.2002, 7312/604).

77 Burada da, 506, 1479 sayılı yasalarda olduğu gibi 10 yıl yerine 5 yıl aranmasının uygun olacağı ileri sürülmektedir. *Danacı*, Gündoğan G, "Sosyal Sigortalar, T.C. Emekli Sandığı ve Bağ-Kur Kanununa Göre Ölüm (Dul ve Yetim) Aylığı Bağlanması, Yaklaşım, Haziran 2007, 154.

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce ölen, ancak bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerine göre ölüm aylığının bağlanabilmesi için yeterli prim ödeme gün sayısı olmayan sigortalının hak sahiplerinin, prim ödeme gün sayısı bakımından bu Kanun hükümlerine göre ölüm aylığına hak kazanması halinde, müracaat tarihini takip eden aybaşından itibaren, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre hesaplanacak aylıkları, bu Kanunun 32., 34. ve 37. maddelerine göre ödenir (5510 s.lı K. geç. m. 4/14).

c) Aylık bağlanamayacak haller

Bazı hallerde dul ve yetimlere aylık bağlanamaz. Bunlar:

aa) İştirakçiyi kasten ve haksız yere öldüren veya öldürmeye teşebbüs eden veya adi malul hale getirenler[78],

bb) İştirakçiye veya ailesine karşı ağır bir cürüm işlemesinden veya bunlara karşı kanuni görevlerini yerine getirmede büyük kusuru dolayısıyla mirastan mahrum edilenler,

cc) Evlenen kız ve erkek çocuklarla, sonradan evlenen eş (5434 s.lı K. mülga m. 77).

d) Gaiplik halinde aylık bağlanması

İştirakçinin gaipliğine karar verilirse, fiili hizmet süresi 15 yıl ve daha fazla olanların dul ve yetimlerine dul ve yetim aylığı bağlanır. Bunun için hak sahiplerinin gaiplik hükmünün kesinleştiği tarihten itibaren bir yıl içinde Sandığa başvurması gerekir. Sandığa başvuru bir yıl içinde yapılmışsa, aylık, gaiplik kararını izleyen aybaşından, bir yıl geçtikten sonra yapılmışsa, Sandığa başvuruyu izleyen aybaşından itibaren bağlanır (m. 78/1). Gaip ortaya çıkar ve bir yıl içinde, emeklilik hakkı tanınan bir göreve atanırsa, iştirakçi statüsünü tekrar kazanır. Gaiplikleri sırasında dul ve yetimlerine ödenmiş olan aylıkların veya toptan ödemenin tamamı, adlarına borç yazılıp, aylıklarından; ölümlerinde ise dul ve yetimlerine bağlanacak aylıklardan %10 kesilerek geri alınır (5434 s.lı K. mülga m. 78/2).

Emeklilik hakkı tanınan göreve bir yıl içinde atanmayanların Sandıkla ilişkileri kesilir. Ödemiş oldukları kesenek toplamından, dul ve yetimlerine

---

78 Öldürme kasdı olmaksızın yaralama sonucu eş ölmüşse, davacıya dul aylığı bağlanması gerekir. Dan. 10. D., 9.11.1998, 4298/5523, *Tezel* A./*Tezel* Ş., T.C. Emekli Sandığı, 120.

ödenen aylıklar düşülür, kalanı kendilerine iade edilir. Dul ve yetimlerine ödenen aylıklar keseneklerden fazla ise fark istenmez (5434 s.lı K. mülga m. 78/4).

Emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylıklarından birini almakta iken, gaipliklerine hükmedilenlerin dul ve yetimlerine aylık bağlanır. Gaiplikleri kalkarsa aylıkları kendilerine ödenmeye başlanır. Gaiplikleri sırasında dul ve yetimlerine ödenen aylıkların toplamı kendi aylığından düşükse, aradaki fark kendilerine ayrıca ödenir. Fazla ise maddede açıklık yok ise de, mülga m. 78/4'deki hüküm burada da uygulanarak farkın istenmemesi gerekir.

Harpte kaybolan iştirakçinin dul ve yetimlerine, vazife dolayısıyla ölmüş olanlar gibi gaipliğin hükme bağlandığı tarihi izleyen aybaşından itibaren aylık bağlanır. Bunların fiili hizmet süreleri 15 yıldan az olduğundan dul ve yetimlerine toptan ödeme yapılmış ise ödenen para, bağlanan aylık toplamından indirilir. Kalanı, aylıklarından dörtte bir kesinti yapılarak tahsil edilir (5434 s.lı K. mülga m. 78/7).

Harp malulü sayılabilecek durumlarda (m. 64), kaybolanların dul ve yetimlerine gaiplik kararındaki gaiplik tarihini izleyen aybaşından itibaren 1. derece harp malullüğü aylığı üzerinden aylık bağlanır ve harp malullüğü zammı ödenir (m. 78/8).

Gaiplikleri nedeniyle dul ve yetimlerine aylık bağlananların, gaiplikleri sona ererse, bağlanan aylıkları, gaipliğin sona ermesini izleyen aybaşından itibaren kesilir, ödenmiş aylıklar geri alınmaz (5434 s.lı K. mülga m. 78/9). Harp malulü sayılabilecek durumda gaip olanların durumları, Genel Kurmay Başkanlığınca bildirilenler için mahkemenin gaiplik kararı beklenmeksizin, gaiplik hükümleri derhal uygulanır (5434 s.lı K. mülga m. 78/10).

e) Emeklilik hakkı düşen veya kesilenlerin dul ve yetimlerine aylık bağlanması

Emeklilik hakkı düşen (m. 92) iştirakçilerden fiili hizmet süresi en az yirmi yıl olanlarla, aylıkları kesilen (m. 93) emekli, adi malul veya vazife malullerinin Türkiye'de Türk vatandaşı olarak kalan dul ve yetimleri, muhtaç durumda iseler, bir yıl içinde, Sandığa başvurmaları halinde, kendilerine, başvurularını izleyen aybaşından itibaren aylık bağlanır. Muhtaçlık durumu geçince aylık kesilir (5434 s.lı K. mülga m. 80).

Cumhurbaşkanlarının dul ve yetimleri ile erlerin dul ve yetimlerine (m. 66, a, d, e) ödenen vazife malullüğü aylıklarını, sandık ödedikçe faturası karşılığında Hazineden geri alır (5434 s.lı K. mülga m. 81).

f) Aylığın hesaplanması

Dul ve yetim aylıklarının hesabında, ölene bağlanmış veya bağlanacak emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı esas alınır ve bu aylık sağ kalanlar arasında belli oranlarda dağıtılır (5434 s.lı K. mülga m. 68).

a) Aylık alacak çocuk yoksa, eşe %75; çocuk varsa %50, çocuk ve ana babadan her biri için %25 oranında,

b) Ölenin eşi ve tek yetimi varsa, eşe %60, çocuğa %30 oranında,

c) Ölenin önceki eşinden olan çocuklarına, hem anadan hem babadan yetim kalanlara veya af kanunlarına göre tescil edilen çocuklarına %30 oranında,

d) Sonradan hem anadan hem babadan yetim duruma düşen çocuklara da %30 oranında;

e) Emekli, adi malullük, vazife malullüğü aylığı alan veya iştirakçi olan dul eşe %50 oranında aylık bağlanır. Bu oranlara göre bağlanacak dul ve yetim aylıkları toplamı, bunlara esas olan aylıklardan fazla olamaz. Gerekiyorsa aylıkları oranlı olarak indirilir (5434 s.lı K. mülga m. 68/5).

f) Ölenin eşi yoksa veya aylığa hak kazanmamışsa, bunların payı da, çocuklarla, ana babanın aylığına eşit olarak eklenir. Ancak aylıkların toplamı, eklemelerden sonra esas aylığın, yetim bir kişi ise %50'sini, iki kişi ise %80'ini, üç kişi ise %100'ünü geçemez (m. 68/6).

Dul ve yetim aylıklarının yükseltilmesini gerektiren bir durumun doğması veya yeniden aylığa hak kazanılması veya ödenmekte olan aylıkların kesilmesi durumlarında bu esaslara göre aylıklar yeniden hesaplanır (5434 s.lı K. mülga m. 68/7).

g) İştirakçi karı veya koca, eşinden en az 30 yaş büyükse, ölümünde eşine yarı nisbetinde aylık bağlanır. Ancak evlenme akdi en az 10 yıl önce yapılmış veya çocukları olmuşsa bu indirim yapılmaz. Emekli olduktan sonra evlenenler hakkında da bu hükümler uygulanır (m. 71). Anlaşılan Kanunkoyucu, böyle bir evlenmeyi aylık almak için yapılmış bir evlenme sayarak, bir tür ceza verme veya bu tür evlenmeleri önleme amacı gütmüştür. Ancak böyle bir indirim veya sınırlama hukuki açıdan haklı görülemez. Sadece Sandığın yararını korumaya yönelik sübjektif bir düzenlemedir.

g) Aylığın Kesilmesi

Bazı durumların ortaya çıkması, dul ve yetim aylığının kesilmesine yol açar.

a) Türk vatandaşlığından çıkarılan veya çıkan, Türk vatandaşlığını bırakarak yabancı vatandaşlığına geçenlerin (m. 93/a; m. 92),

b) Eş, ana, kız ve erkek çocuklardan evlenenlerin (harp malulleriyle evlenen kadınlar hariç) (m. 93/b),

c) Muhtaç durumdan çıkan ana babanın (m. 93/c),

ç) 18, 20 veya 25 yaşını bitiren erkek çocukların (m. 93/ç),

d) İştirakçi duruma geçenlerin (m. 96/1),

e) Emekli Sandığına tabi göreve başlayanların, dul ve yetim aylıkları, bu durumların ortaya çıktığı aybaşından itibaren kesilir. Kesilme nedeni ortadan kalkınca, kesilen aylık yeniden bağlanır (m. 93, 96).

Dul ve yetim aylığı olmakta iken iştirakçi olan dul anne, eş veya kız, sonradan çalıştıkları görevlerinden dolayı aylığa hak kazanırlarsa, kendilerine bu aylıkları bağlanır. Ancak bunlar dilerse tercih haklarını kullanarak eski dul ve yetim aylıklarına dönebilir. Bunun için bir ay içinde yazılı olarak sandığa başvurmaları gerekir.

Bunların ölümü halinde ise kendi hak sahiplerine, emekliliklerine esas olan vazife aylıkları esas alınarak aylık bağlanır (m. 96/1).

Dul ve yetim aylıklarını tercih etmezlerse veya anne muhtaç durumdan çıkmışsa, eski aylıkları sürekli olarak kesilip, görevlerinden dolayı hak kazandıkları aylıklarını alırlar (m. 96/2).

h) Ölüm yardımı

Hak sahiplerine sağlanan bir başka yardım, "ölüm yardımı"dır. Bu yardım, 5434 sayılı Kanuna 7.1.1959 tarihinde 7184 sayılı Kanunla eklenen ek madde 4'de düzenlenmiştir. Bu hükme göre, emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı alanların ölümü halinde sağlığında beyanname ile gösterdiği kimseye, beyanname vermemiş ise ailesine, almakta olduğu emekli aylığının bir aylık tutarı tediye emri beklenmeksizin yardım olarak Emekli Sandığı tarafından ödenir. Ölüm yardımının hesabında harp malullüğü zammı hesaba katılmaz. Bu yardım haciz ve temlik edilemez.

Maddede, yardımın beyanname verilmemişse ailesine yapılacağı belirtilmiş, fakat aile kapsamına kimlerin gireceği gösterilmemiştir. Bunu, benzer yardımı düzenleyen 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 208/2 maddesine göre değerlendirmek ve sırayla eşi, çocukları, bunlar yoksa ana ve babası, bunlar da yoksa kardeşleri olarak kabul etmek yerinde olacaktır.

ı) Evlenme ikramiyesi

Evlenme ikramiyesi, sadece dul ve yetim aylığı almakta olan dul eş ile kız çocuklarına ve anaya tanınmış bir yardımdır. Erkek çocuklara bu hak tanınmamıştır. Dul erkek eş de bu yardımdan yararlanabilecektir (5434 sayılı Kanun, m. 90). Maddenin 14.3.1985'de 3166 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki düzenlemesinde, evlenme yardımı sadece evlenen dul kadına yapılıyordu. Evlenme ikramiyesinin miktarı, 1.1.2000 tarihinden geçerli olmak üzere, dul veya yetim aylığının 12 aylık tutarı kadardır[79].

Evlenen eş veya kız çocuk, 12 aydan önce boşanırsa veya evliliğin butlanına veya feshine karar verilirse, bunlara tekrar aylık bağlanır. Ancak 12 aylık sürenin kalan kısmı için, peşin ödenmiş ikramiye geri alınır. Bu süreye ait kısım tahsil edilene kadar aylık ödenmez[80]. Evliliğin sona ermesi, 12 ay sonra gerçekleşmişse izleyen aydan itibaren dul veya yetim aylığı yeniden bağlanır (m. 90/2).

4. Aylık Alanlarla İlgili Ortak Kurallar

a) Aylıkların artırılması

5434 sayılı Kanunun Ek 9. maddesine göre; barem, teşkilat ve diğer kanunlardaki değişiklikler neticesinde aylık tutarlarında meydana gelecek yükselmeler, aynı rütbe, kadro ünvanı ve dereceden bağlanmış bulunan emekli, adi malullük, vazife malullüğü, dul ve yetim aylıkları hakkında da uygulanmaktaydı. 4447 sayılı Kanunun Ek 9. maddede yaptığı değişiklikten sonra, emekli, adi malullük, vazife malullüğü ile dul ve yetim aylığı alanların bu aylıkları adı geçen Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren (8.9.1999) bağlanacak emekli, adi malullük, vazife malullüğü ile dul ve yetim aylıkları bağlandıkları tarihten sonraki ilk memur maaş artışı tarihinden itibaren her ay bir önceki aya ilişkin DİE tarafından açıklanan en son temel yıllı tüketi-

---

79 25.8.1999 t. 4447 s. K. la değişik m. 90/I.

80 5434 sayılı Kanunun 90. maddesindeki "12 aylık" ve "12 aydan" ibareleri 1.1.2000 tarihine kadar "2 yıllık" ve "2 yıldan" olarak uygulanacaktır.

ci fiyatları endeksi değişim oranına göre belirlenecektir. Bu değişiklik T.C. Emekli Sandığı iştirakçilerine ait personel yasalarında yapılacak değişiklikleri izleyen yılbaşından itibaren uygulanacaktır (4447 sayılı Kanun m. 24). 5434 sayılı Kanuna göre ödenen aylıklar ile bu madde kapsamında bağlanacak aylıklar, memur maaş katsayılarındaki artışlara göre yükseltilir. Ayrıca 5434 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra barem, teşkilat, kadro ve sair kanunlar ile aynı rütbe, kadro ve sair kanunlarda yapılacak değişiklikler sonucunda aylık tutarlarında meydana gelecek yükselmeler, aynı rütbe, kadro unvanı ve dereceden bağlanmış bulunan emeklilik, malûllük ve vazife malullüğü aylıkları ile dul ve yetim aylıkları hakkında da uygulanır (geç. m. 4/9).

Emekli, adi malullük, vazife malullüğü ile dul ve yetim aylıklarının hesap usullerini değiştirip, Kanundaki kesin ölçülerin yerine piyasanın şartlarına (TÜFE) dayanan yönetsel keyfi ölçüler getirdiği iddiasıyla 4447 sayılı Kanunun 24. maddesi hakkında açılan iptal davası Anayasa Mahkemesi tarafından kabul edilerek, gösterge ve ek gösterge yerine enflasyon oranında artış getiren sistem iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesine göre yeni sistem eski ve yeni emekli aylıkları arasında büyük farklılıklara yol açabilecektir. Bu nedenle eşitlik ilkesine aykırıdır, iptali gerekir[81]. İptal edilen I. fıkra yerine 4759 sayılı Kanunla yeni düzenleme yapılmadığından, artışlar konusunda şimdilik maddenin II. fıkrası uygulanacaktır. Buna göre "yükselmeye esas olacak, rütbe kadro ünvanı, derece ve sair yönlerden eşitlikleri, Devlet personel dairesi, Maliye Bakanlığı, Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü ile ilgili kurumların birlikte hazırlayacakları teklif üzerine Bakanlar Kurulunca tespit olunur.

b) Avanslar

5434 sayılı Kanunda düzenlenmiş olan, emekli, dul ve yetim aylıkları bağlanana kadar, ilgililer Sandıktan yazılı olarak isterlerse, kendilerine "avans aylık" ödenir. Avans aylığın miktarı, bağlanması gereken emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığının yarısı kadardır. Bağlanacak aylık dul ve yetim aylığı ise, 68. maddeye göre bağlanması gereken aylığın yarısıdır (5434 s.lı K. mülga m. 112/a, b). Normal aylıklar bağlanınca, avans aylıktan kalan kısmı toptan ödenir. Fazla ödeme yapılmışsa, bu kısım aylıkların dörtte biri kesilerek geri alınır (5434 s.lı K. mülga m. 112/2). Yersiz ödendiği anlaşılan avanslar genel hükümlere göre geri alınır (5434 s.lı K. mülga m. 112/3). İlgililere aylık yerine "toptan ödeme" yapılması gerektiği anlaşılırsa, daha önce ödenmiş olan avans aylıklar, toptan ödemeden düşülür ve kalan kısım ödenir (5434 s.lı K. mülga m. 112/4).

---

81 Bkz. Ag. RG., 125.

Avans uygulaması, toptan ödeme ve kesenek iadesi durumlarında da söz konusudur. Toptan ödeme veya kesenek iadesinde de bunların yarısı avans olarak verilir (5434 s.lı K. mülga m. 114). Dul ve yetimlere toptan ödeme yapılıyorsa, 68. maddedeki oranlar göz önünde tutulur (5434 s.lı K. mülga m. 113).

Kanunda ayrıca, "afet avansı" diyebileceğimiz bir avansa da yer verilmiştir. 115. maddeye göre, yer sarsıntısı, yangın, sel gibi doğal afetlerden zarar gören bölgelerin Bakanlar Kurulunca belirtilecek yerlerinde malları veya bedenleri önemli zarara uğrayan emekli, malul, dul veya yetimlere aylıklarının üç katına kadar avans verilebilir. Bunun için zarar gördüklerinin o yer idare heyetlerince belirlenmesi ve Sandık Yönetim Kurulunun verilecek avans konusunu karara bağlaması gerekir (5434 s.lı K. mülga m. 115/1). Ödenen bu avanslar, ilgililerin aylıklarından eşit taksitlerle kesilerek iki yıl içinde geri alınır (m. 115/2). Aylıkları henüz bağlanmamış olanlara yapılacak ödemeler avans aylıkları üzerinden yapılır. Ölüm halinde henüz geri alınmamış olan avanslar artık istenmez (m. 115/4).

c) İkramiye

Emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı bağlanan veya toptan ödeme yapılan asker sivil tüm iştirakçilere, bunların ikramiye alamadan ölümü halinde de bunların dul ve yetimlerine, her tam fiili hizmetleri için bir aylık veya ücretleri tutarında ikramiye verilir. İkramiye hesabında 30 yıldan fazla fiili hizmet süresi dikkate alınmaz. Danıştay yaş haddini doldurma nedeniyle emekli edilmiş olanlara, bu yaşı doldurduktan sonra çalışmış olsalar da, bu süreler için emekli ikramiyesi ödenemeyeceğine karar vermiştir[82]. Dul ve yetimlere ödenecek ikramiyelerde bunlara aylık bağlanırken kullanılan oranlar esas alınır (m. 89/1).

Tahakkuk ettirilmiş veya ettirilecek emekli ikramiyelerini almadan ölenler ile ölüm tarihinde aylığa müstahak dul ve yetim bırakmadan ölen iştirakçilerin ikramiyeleri kanuni mirasçılarına ödenir (m. 89/10).

İkramiye ödendikçe onayı veren kurumca, Sayıştay ve Danıştay Başkanlarının ise kendi kurumlarınca, yazı ile istenilmesi üzerine en geç iki ay içinde faturası karşılığında Sandığa ödenir (m. 89/11).

---

82 Dan.10. D., 9.5.1990 t., 629/992 sayılı kararı (Dan. D. Y. 21, S. 81, 1991, 336 vd.). Kararda 65 yaşını dolduran iştirakçinin, bu tarih itibariyle emekli edilmesinin zorunlu olduğu, durumun daha geç fark edilip emekli edilmesinin memura fazladan çalıştığı bu süreler için ikramiye hakkı vermeyeceği sadece aylıklarını isteyebileceği belirtilmektedir.

SSKurumundan aylık bağlanmış iken, T.C. Emekli Sandığına bağlı bir işte çalışmaya başlaması nedeniyle aylığı kesilen iştirakçiye, bu kez Emekli Sandığından emekli olması durumunda, tüm hizmet süreleri üzerinden (2829 sayılı Kanun m. 12) emekli ikramiyesi ödenecektir. Ancak daha önce kıdem tazminatı veya emekli ikramiyesi ödenmiş ise bu süreler tekrar dikkate alınamayacaktır[83].

Emekli ikramiyesi ödenebilmesi için son defa Emekli Sandığına tabi bir görevden emekli olmak da aranmaktadır. Farklı sosyal güvenlik kurumlarından emekli olma halinde emeklilik ikramiyesi verilmemektedir[84].

d) Aylık veya toptan ödemelerin birleşmesi

Bazı durumlarda, aynı iştirakçi veya hak sahibine, iki ayrı aylık bağlanması söz konusu olabilir. Kanun bu durumları 94. maddesinde ele alarak düzenlemiş (7.5.1986 t. 3284 sayılı Kanunla değişik) ve bu konuda ilgiliye tercih hakkı tanımıştır. İlgili tercihini yazılı olarak Sandığa bildirince, öbür aylık izleyen ay başından başlanarak kesilecektir (m. 94/1). Bu iki aylık aynı zamanda söz konusu olursa, ilgiliye bunlardan fazla olanı ödenir (m. 94/2). Tercihlerini değiştirmek isteyenler, Sandığa durumu yazılı olarak bildirmelerini izleyen aybaşından itibaren öteki aylığı almaya başlarlar (m. 94/3)[85].

Emekli, adi malullük, vazife malullüğü harp malullüğü veya er vazife malullüğü aylığı almakta iken yakınlarının ölümü ile dul veya yetim aylığına hak kazanarak bu aylıkları tercih edenlerin de ölümü üzerine kendisinin dul ve yetimlerine, kendi emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylıkları üzerinden dul ve yetim aylığı bağlanır (m. 94/4).

Dul ve yetim sıfatıyla toptan ödeme yapılanlar, yine dul ve yetim sıfatıyla veya kendi görevlerinden dolayı toptan ödemeye hak kazanırlarsa, bunu da ayrıca alırlar (m. 94/5). Evlenme nedeniyle aylığı kesilenlerin, kocalarının ölümü üzerine aylıkları tekrar bağlanır. Aylık almaları kocalarından hak kazandıkları toptan ödemeye engel olmaz (m. 94/6). İki cihetten aylık veya toptan ödemeye aynı anda hak kazananlar için de bu hükümler uygulanır (5434 s.lı K. mülga m. 94/7).

---

83 Dan. 10. D., 15.2.1990 t., 89/2830, 90/269 sayılı kararında (Dan. D., Y. 21, S. 80, 1990, 390 vd.) sadece ikinci çalışmadan dolayı ikramiye verilmesini doğru bulmamış, yasal açıklık karşısında, eğer ilk çalışma nedeniyle kıdem tazminatı veya ikramiye alınmamışsa tüm çalışma süresi dikkate alınarak emeklilik ikramiyesi hesaplanacağına karar vermiştir.

84 Dan. 11. D., 14.4.2003, 6936/1681; Aynı yönde, Dan. 11. D., 27.2.2004, 3679/952.

85 *Saraç*, 31.

Dul ve yetim aylığı almakta iken vazifelerinden dolayı vazife malullüğü aylığına hak kazananların dul ve yetim aylığı kesilir, vazife malullüğü aylığı bağlanır (m. 95/1). Vazife malullükleri sona erince, hâlâ hakları varsa, dul ve yetim aylıklarının ödenmesine başlanır (m. 95/2). Vazifelerinden dolayı toptan ödemeye hak kazananlara hem dul ve yetim aylığı, hem de vazifelerine bağlı toptan ödeme verilir (5434 s.lı K. mülga m. 95/3).

Dul ve yetim aylığı almakta iken kendi görevlerinden dolayı aylığa hak kazanan dul ana ile eş ve kız, eski aylıklarını tercih ettiklerini yazı ile Sandığa bildirirlerse, kesilen eski aylıkları kendilerine ödenmeye başlanır. Ölürlerse kendi dul ve yetimlerine kendi görev aylıkları üzerinden dul ve yetim aylığı bağlanır (5434 s.lı K. mülga m. 96/1). Eski aylıklarını istemezlerse veya anne muhtaç durumda değilse, eski aylıkları kesilip, görevleriyle ilgili aylık bağlanır (m. 96/2). Toptan ödemeye de hak kazanmışlarsa bu da verilir, hakları devam ediyorsa aylıkları da ödenir (5434 s.lı K. mülga m. 96/3).

Toptan ödeme daha önce yapılmış, sonradan başka nedenle aylığa hak kazanılmışsa, alınmış olan toptan ödeme aylığa engel olmaz. Dul ve yetim aylığı almakta iken, başka yoldan toptan ödemeye hak kazanılırsa, toptan ödeme ayrıca yapılır. Aylık ve toptan ödemeye aynı anda hak kazanılırsa, yine her ikisi de ödenir (m. 97)[86].

e) Hizmetlerin canlandırılması (ihya)

Sandıkta birikmiş keseneklerini veya toptan ödemelerini almış olanlardan, yeniden emeklilik hakkı tanınan bir göreve başlayanlar veya Milli Korunma Kanununa[87] göre kurulan kadrolara getirilenler veya Kurumlar dışındaki müessese, teşekkül ve ortaklıklarda görevlendirilmiş olanlar (5434 s.lı K. mülga m. 130) veya belediye başkanı olanlar, il daimi komisyonunu üyeliğine getirilenler, almış oldukları kesenek veya toptan ödemeleri, sandığa geri verirlerse sandıkla yeniden ilgilendirilirler ve eski fiili ve itibari hizmet süreleri ile yeni süreleri birleştirilir. Bunun için ayrıca kesenek veya toptan ödemeyi almış oldukları tarihle, geri verme tarihi arasındaki süre için yüzde otuz oranında faiz de ödemeleri gerekir (5434 s.lı K. mülga m. 102/1)[88].

---

86 Ayrıntı için bkz. *Karaman*, Teklik İlkesi, 173 vd., 209 vd.

87 3780 sayılı Milli Korunma Kanunu (RG., 26 Kanunisani 1940, 4417). Bu Kanunun 1. maddesine göre fevkalade hallerde Bakanlar Kurulu bu Kanundaki yetkileri kullanabilecektir.

88 4839 sayılı Kanun m. 3 ile "%5" ibaresi yerine "yasal faiz" ibaresi konmuştur (RG., 17.4.2003, 25082).

Bu ödemelerin, istekleri ile emekliye ayrılacak olanların istek tarihinden en az 6 ay önce, resen emekliye ayrılanların da görevle ilişkilerinin kesilmesinden sonra en geç 6 ay içinde kendileri veya dul ve yetimlerince, sandığa yapılmış olması gerekir (5434 s.lı K. mülga m. 102/3). Bu süre içinde gerekli ödeme yapılmazsa, eski süreleri birleştirilmez, göreve ilk defa başlıyormuş gibi işlem yapılır (5434 s.lı K. mülga m. 102/4).

f) Hizmet borçlanması

Hizmet borçlanması, primi ödenmediği için hizmet süresinden sayılmayan bazı sürelerin primlerinin borçlanılıp ödenmesi koşuluyla emekliliğe esas olacak hizmet süresinden sayılmasını sağlayan bir kurumdur[89]. 5434 sayılı Kanun, değişik tarihlerde çıkarılan ek maddelerle, borçlanma konusunu kopuk ve dağınık biçimde düzenlemiş, süresinde borçlanma talebinde bulunmayanlara defalarca ek başvuru süresi tanımıştır.

aa) Borçlanılabilecek süreler

Bu konu önce, 23.2.1965 tarihli 545 sayılı Kanunla genel olarak düzenlenmiş, daha sonra bazı kanunlarla eklemeler yapılmıştır. Tüm bu hükümler dikkate alındığında, borçlanılabilecek hizmet süreleri, aşağıdaki başlıklar altında toplanabilir (Ek m. 8)[90].

a) Geçmiş hizmetlerden borçlandırılma kapsamına alınanlar,

b) Terk edilmiş veya değiştirilmiş malların hesabından aylık veya ücret alınan süreler,

c) Muvazzaf veya askerlikte er olarak geçirilen süreler[91],

---

89 Karş. *Şakar*, Borçlanma, 685.

90 Dan. 10. D., 7.6.1990 tarihli, 88/2691, 90/1343 sayılı kararında (Dan, D. Y. 21, S. 81, 1991, 334 vd.) iştirakçi davacının, iştirakçi sıfatının olmadığı nedeniyle askerlik borçlanması talebini ve bunun sonucunda da 25 fiili hizmet yılını doldurmadığından emekli aylığı bağlanamayacağı sonucuna ulaşan Ankara 4. İdare mahkemesi kararını bozarken hem askerlik borçlanmasını, hem de ihya'yı dikkate alarak, iştirakçi sıfatını da, askerlik borçlanması talebini de kabul etmiş, bunun sonucunda 25 fiili hizmet yılını doldurmuş olan davacıya emekli aylığı bağlanmıştır.

91 TC. Emekli Sandığı göçmen vatandaşların yurt dışında yaptığı askerliğin borçlanılmasını kabul etmiyordu. Ankara 6. İdare Mahkemesi, 11.10.1991, 1988/532, 1991/1606 sayılı kararı ile, konuyu göçmen vatandaşlar lehine karara bağlayarak yurt dışındaki askerlik sürelerinin borçlanılmasını kabul etti. Bu konuda bkz. *Okur*, "Göçmenler ve Askerlik Borçlanması" Cumhuriyet, 22.1.1992; "Göçmen Vatandaşların Yurt Dışında Yaptıkları Askerliklerini 506, 5434 ve 1479 sayılı Yasalar Açısından Borçlanmaları" İş Hukuku Dergisi, Ocak-Mart 1992, 79-85. Ancak Danıştay bu görüşünü 1994 den sonra değiştirmiş ve farklı kararlar vermeye başlamıştır. Bkz. 9.9.1994 t. 555/1517 s.'lı karar (*Akın*, 113). Ayrıca bkz. Dan. 10. HD., 9.11.1998, E. 96/721, K. 1998/5524. Andığımız son kararda, davacı, Türk vatandaşı olduktan sonra Bulgaristan'da yapmış olduğu askerlik nedeniyle Türkiye'de askerlikten muaf tutulmuş olması

d) Yedek Subay okulunda 1.1.1950'den sonra öğrenci olarak geçirilen süreler,

e) Sonradan kanunla sürekli hale getirilen kadrolarda sigorta kapsamına alınmaksızın geçirilen süreler,

f) Emekli Sandığı kapsamındaki daire, kurum veya ortaklıklarda (m. 12) Sosyal Sigortalar Kurumuna veya Emekli Sandığına bağlanmadan geçirilen, ücretli, geçici kadrolu, gündelikli hizmet süreleri (Ek. m. 25),

g) Emekliliğe tabi olmaksızın yurt içinde veya yurt dışında geçirilen doktora veya tıpta uzmanlık öğrenimini sürelerinin olağan kısmı (Ek m. 31/a),

h) Avukatlık stajını göreve girmeden yapanların normal staj süreleri (Ek m. 31/b),

i) Emekliliğe tabi görevden önce serbest avukatlıkta geçirilen sürenin dörtte üçü[92] (1136 s.lı Avukatlık Kanunun m.195) (bu süre borçlanmaya gerek olmadan kıdeme eklenir),

j) Emekliliğe tabi görevden 87. maddedeki keseneklerin geri verilmesini gerektirecek bir nedenle ayrılanların borçlanma süreleri (sandığa tekrar başvurup kalan borcu son keseneklerine esas tutar üzerinden her ay %8 oranında ödemeleri koşuluyla) (Ek m. 36),

k) Çarşı ve mahalle bekçi teşkilatında çalışanların, bu teşkilatta geçen süreleri (Ek m. 46),

l) Vakıflar Genel Müdürlüğüne bağlı mülhak vakıf camilerinde, Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı camilerde, köy, kasaba ve mahalle camilerinde görev yapan ve ücretlerini buralardan veya dernek, vakıf veya köy bütçelerinden alan imam, hatip veya müezzinler veya bunlara vekalet edenlerin, bu görevler müftülükçe verilmiş belgeye veya mahkeme kararına dayanmak koşuluyla, bu görevlerde geçen süreleri (Ek m. 47/ a, b, c),

m) Yasama organı üyeliği yapanlarla, dışarıdan atanan bakanların 18 yaşından sonraki çalışmalarının 15 yıllık kısmı, Yasama meclisi üyeleri ile bakanların yaşlarına bakılmaksızın, Emekli Sandığı kapsamına alınmasını, öğrenim durumları ne olursa olsun, kesenek ve karşılık bakımından 1. derecenin son kademesinin ve en yüksek ek göstergenin esas alınmasını, görev süreleri sona erenlerin ise, Emekli Sandığına bağlı bir göreve girmeleri durumunda, yine son derece ve kademenin esas alınmasını, bunlar başka sosyal güvenlik kurumlarına bağlı çalışsalar da, isterlerse aynı koşullarla Emekli Sandığı kapsamına alınacaklarını, bunlarla ilgili hizmet birleşmesi konusunda 2829 sayılı Kanununun son 7 yıllık çalışmayı esas alan hükmü uygulanmayarak, istekleri halinde Emekli Sandığından emekli olabilmelerini, 3284 sayılı Kanun 18. maddesinin getirdiği Ek 50 ve 53. maddelerde öngörmüştü. Aynı Kanun Ek 51 ve 52 maddelerinde de yasama organı üyeleri ile dışarıdan atanan bakanların borçlanmalarını düzenlemişti. Maddeye göre, bunlar 18 yaşını doldurduktan sonra geçecek çalışma sürelerinin en çok 15 yılını borçlanabilecektir. Ancak Anayasa Mahkemesi 2.12.1986 t. 22/28 sayılı

---

karşısında, Bulgaristan'daki askerlik süresinin borçlanılmasının kabul edilmemesini bir çelişki ve temyiz nedeni olarak ileri sürmüş, ancak bu gerekçe Danıştay tarafından ele alınıp tartışılmamıştır.

92 Önceden 2/3 olan bu oran 2.5.2001 tarih, 4667 s.'lı Kanunla 3/4'e çıkarılmıştır.

kararı ile[93] bu Kanununun Ek 50. ve 53. maddelerini Anayasanın 2. ve 10. maddelerine aykırı bularak iptal etmiş, bu hükümlerin iptali karşısında, borçlanmayı düzenleyen Ek 51 ve 52. maddelerinin de uygulama imkanı kalmayacağı için iptaline karar vermiştir.

1990 başlarında milletvekillerinin emekliliği ile ilgili iptal edilen hükümlere benzer bir tasarı hazırlanmış, ancak kamuoyunun tepkisi karşısında kanunlaşmadan geri alınmıştır. Konu son olarak 3855 sayılı Kanunla yeniden düzenlenmiştir[94].

bb) Borçlanılamayacak süreler

Muvazzaf ve ihtiyat askerlikte er olarak, yedek subaylıkta yedek subay okulu öğrencisi olarak geçirilmiş ve borçlanılması kabul edilmiş sürelerden:

a) Daha önce herhangi bir sebeple fiili hizmet sayılmış süreler,

b) Hastalık veya cezalandırılma nedeniyle uzayan süreler,

c) Vazife malullüğü nedeniyle, vazife malullüğü aylığı bağlanmış olanların er olarak veya yedek subay okulunda geçirdikleri süreler borçlanılamaz (Ek m. 8/3, 1,2,3).

cc) Borçlanma usulü

İştirakçi veya ölümü halinde, dul ve yetimlerinden biri tarafından yapılan borçlanma talebi üzerine, Emekli Sandığı, talep sahibine ödenecek borç miktarını bildirir. Bu durumda ilgili, bildirimden itibaren otuz gün içinde borçlanma isteğinden bir defaya mahsus olmak üzere vazgeçebilir. Bu süre içinde geri alınmazsa artık borçlanma isteğinden vazgeçilemez (Ek m. 27).

Borçlanılacak miktar, Ek m. 31'e, 3.4.2003 t. 4839 sayılı Kanunla değişik 2. fıkraya göre hesaplanacaktır: Yazılı başvuru tarihindeki öğrenim durumu itibariyle tabi olunan personel kanunlarındaki hükümlere göre belirlenerek göreve giriş, derece, kademe ve ek göstergeler ile emekli keseneğine esas aylık hesabına ait tüm unsurlar, toplanıp o tarihte yürürlükteki katsayı ile çarpım sonucu bulunacak tutar esas alınır. O tarihteki kesenek ve karşılık oranlarına göre hesaplanır. Bu hüküm bu Kanunla ilgili tüm borçlanmalara uygulanacaktır.

Borçlanma yoluyla eklenebilecek hizmet süresi en çok 15 yıl olabilir (Ek m. 31/4). Sandıkça borçlananın adına borç kaydedilen bu paralar, başvuru tarihini izleyen aydan itibaren, keseneğe esas aylık tutarlar üzerinden emeklilik keseneği oranında, kanunda keseneklerin Sandığa gönderilme konusundaki hükümlere göre (m. 16, 17) kurumlar tarafından kesilerek Sandığa gönderilir. İsteyenler borçlandıkları paraları, toptan ödeyebilecekleri gibi daha fazla

---

93 RG., 30.4.1987, 19446; AYMKD, S. 22, 419-432.

94 Bkz. Milliyet 24, 25, 27 Ocak 1990; *Güzel*, "Milletvekilleri ve Emeklilik" Cumhuriyet, 30.1.1990; 3855 sayılı 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun 68. maddesi ile TBMM Üyelerinin Ödenek Yolluk ve Emekliliklerine dair 26.10.1990 t. ve 3671 s.'lı Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun (RG., 12.12.1992, 21433). Ayrıca bkz. 3671 sayılı "TBMM Üyelerinin Ödenek, Yolluk ve Emekliliklerine Dair Kanun, RG., 29.10.1990, 20679.

kesinti de yaptırılabilirler. Borçlanılan paranın tamamını ödemeden emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı bağlananların, bu aylıklarından kalan borç kesilerek tahsil edilir. Bu kesinti emeklilik keseneği oranında yapılır. Dul ve yetimlere aylık bağlanması veya borçlanma talebinin bunlar tarafından yapılmış olduğu hallerde, borçlanılan miktar dul ve yetim aylıklarından kesilir (23.2.1965 t. ve 545 sayılı Kanunla eklenen Ek m. 8). Borçlanma için geçiş döneminde olduğu gibi belli bir süre öngörülmüşse bu süreye de uyulmak gerekir.

dd) Yurt dışında geçen sürelerin borçlanılması

Bu borçlanma imkânı sadece Emekli Sandığı iştirakçisi olan ve 8.5.1985 tarihli 3201 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce (yani 25.5.1985) yurt dışında ev kadını olarak bulunanlara tanınmıştır. Bu borçlanmadan yararlanabilmek için, ayrıca 3201 sayılı Kanunun 4. maddesinin 2, 3, 4 ve 5. fıkralarındaki koşulları da gerçekleştirmek gerekmektedir.

5. Aylıkların Alt Sınırı

5434 sayılı Kanuna 8.7.1971'de 1425 sayılı Kanunla eklenen ve 23.6.1983'de 2853 sayılı Kanunla değiştirilen Ek madde 19'a göre emekli, adi malullük ve vazife malullüğü aylıklarının alt sınırı, gösterge tablosunun 14. derecesinin 2. kademesi üzerinden 30 fiili hizmet yılı için hesaplanacak emekli aylığıdır.

Dul ve yetimlere ödenecek aylığın alt sınırı ise, ilk fıkraya göre hesaplanacak alt sınır aylığının,

- Dul ve yetim sayısı 3 ve daha fazla ise yüzde yüzünden,
- Dul ve yetim 2 kişi ise yüzde doksanından,
- Dul ve yetim 1 kişi ise yüzde sekseninden az olamaz.

III. TOPTAN ÖDEME

5434 sayılı Kanunun 82. maddesinde sayılan durumlarda, ilgililerin fiili ve itibari hizmet süreleri ile borçlandıkları hizmet süreleri için ödedikleri paralar karşılığı olan süreler toplamının her tam yıl için, görevlerinden ayrıldıkları tarihteki emekli keseneğine esas aylıklarının iki katı tutarındaki miktar, toptan ödeme olarak verilir (5434 s.lı K. mülga m. 83).

Hizmet süresi toplanırken yıl kesirleri tama çıkarılır. Tahakkuk ettirilecek toptan ödeme miktarı, bir yıllık hizmet için hesaplanacak miktardan az olamaz (5434 s.lı K. mülga m. 83).

IV. KESENEKLERİN GERİ VERİLMESİ

Belli bazı nedenlerle görevlerinden ayrılan ve başka sosyal güvenlik kuruluşlarına bağlı işe girmeyenlere, aylık veya ücretlerinden kesilerek Sandıkta birikmiş olan kesenekleri faizsiz olarak geri verilir (5434 s.lı K. mülga m. 87/1). Bu nedenleri şöylece sıralayabiliriz: İstifa etme veya etmiş sayılma, emeklilik hakkı tanınmayan kadroya geçme, idari veya cezai olarak göreve son verme, asaletin onaylanmaması nedeniyle göreve son verme, Bakanlık emrine alınanların teklif edilen görevi kabul etmeyerek ilgisini kesme, hüküm giyme, kadrosuz kalarak aylıksız veya ücretsiz duruma düşme, kadrosu geçici duruma gelme, emeklilik hakkının düşmesi.

Hizmet süreleri beş yılı doldurmamış olanlarla, on yıldan fazla olanlara kesenek iadesi yapılmaz. Keseneklerini beş yıl içinde geri istemeyenlerin bu hakları zamanaşımına uğrar (5434 s.lı K. mülga m. 117).

§ 19. DEVLET MEMURU VE DİĞER KAMU GÖREVLİLERİNİN 657 SAYILI KANUNDAN KAYNAKLANAN HAKLARI

I. HASTALIK İZNİ

Memurlara, verilecek raporlarda gösterilecek lüzum üzerine, aylık ve özlük haklarına dokunulmaksızın, kanser, verem ve akıl hastalıkları gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalıkları halinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hallerinde ise oniki aya kadar izin verilir (DMK, m. 105/1

Memurların, hastalıkları nedeniyle yataklı tedavi kurumlarında yatarak gördükleri tedavi süreleri hastalık izinlerine ait sürelerin hesabında dikkate alınır. İzin süresinin sonunda hastalıklarının devam ettiği resmi sağlık kurullarının raporu ile tesbit edilenlerin izinleri bir katına kadar uzatılır. Bu sürelerin sonunda da iyileşmeyen memurlar hakkında emeklilik hükümleri uygulanır. Bunlardan gerekli sağlık koşullarını yeniden kazandıkları resmi sağlık kurullarınca tespit edilenler tekrar görev almak istedikleri takdirde, eski derece ve niteliklerine uygun görevlere öncelikle atanırlar (DMK, m. 105/2, 3, 4).

Görevlerinden dolayı saldırıya uğrayan memurlar ile görevleri sırasında ve görevlerinden dolayı bir kazaya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memurlar, iyileşinceye kadar izinli sayılırlar (DMK m. 105/5).

II. AİLE YARDIMI VE DOĞUM MAZERET İZNİ

1. Aile Yardımı

Evli bulunan devlet memurlarına aile yardımı ödeneği verilir. Bu yardım, memurun çalışmayan eşi ve çocukları için öngörülmüştür. Menfaat karşılığı çalışmaya başlayan eş için aile yardımı yapılmaz (DMK, m. 202).

Eşlerden birine iş sözleşmesi veya toplu sözleşme gereğince çocukları için aile yardımı yapılıyorsa ve bu daha yüksekse, memur eşe ayrıca aile yardımı verilmez. Düşükse sadece aradaki fark ödenir. Bu yardım dul memurların çocuklarına da yapılır. Bu ödenek memurun geçimini sağladığı üvey çocuklar için de verilir. Evlenen veya 25 yaşını dolduran çocuklar, aile yardımı alamaz. 25 yaşını bitirdiği halde evlenmemiş kız çocukları ile çalışamayacak derecede malullükleri resmi sağlık kurulu raporuyla tespit edilenler için süresiz olarak ödeneğin verilmesine devam edilir (m. 206/2). Kendileri hesabına ticaret yapan veya gerçek ve tüzel kişiler yanında menfaat karşılığı çalışan çocuklara (öğrenim yapanların tatilde çalışmaları hariç) ve burslu veya devletçe okutulan çocuklara aile yardımı ödeneği verilmez (m. 206/1 (3)

numaralı alt bent). Aynı şekilde burs alan veya devletçe okutulan çocuklar için de aile yardımı ödeneği verilmeyecektir (m. 206/1 (4) numaralı alt bent).

13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun ile değiştirilmeden önce aile yardımı memurun iki çocuğu ile sınırlı olarak verilmekteydi. Söz konusu hüküm 6111 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış ve aile yardımı için herhangi bir çocuk sayısı sınırı kalmamıştır[1].

Aile yardımının miktarı, eş için 1500 ve çocuklardan her biri için 250 gösterge sayısının katsayı ile çarpımı kadardır (m. 202/2, 26.02.2008 tarihli 5437 sayılı Kanun ile değişik). 72. ay dahil olmak üzere 0-6 yaş grubunda yer alan çocuklar için gösterge bir kat arttırımlı olarak uygulanacaktır[2].

Eşlerden birine iş sözleşmesi veya toplu sözleşme gereği çocuklar için yapılan aile yardımı ödeneği daha düşük ise yalnız aradaki fark ödenir. Bu fıkrada yer alan gösterge rakamlarını 3 katına kadar artırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir.

Aile yardımı, memura her ay aylığı ile birlikte ödenir. Karı koca her ikisi de memur ise ödenek yalnız kocaya verilir. Aile yardımı hiç bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir ve borç için haczedilemez (m. 203). Eş için alınan aile yardımına evlenme tarihini, çocuk için alınana ise doğum tarihini izleyen aybaşından itibaren hak kazanılır (m. 204).

2. Doğum Mazeret İzni

Ayrıca memura doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki 8 haftaya iki hafta daha eklenir. Memur isterse, sağlık durumu da müsaitse, tabip onayı ile doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışmasını sürdürebilir. Bu durumda çalıştığı süreler, doğum sonrasında kullanacağı izin süresine eklenir. Bu süreler tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine eklenir.

Memurların mazeret izninin düzenlendiği 104. maddede 6663 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile İş Kanunu m. 74'e benzer düzenlemeler yapıl-

---

1 Önceki basılarımızda çocuk sayısının iki ile sınırlı olmasının üzerinde durulması gereken bir husus olduğunu, bu devletin nüfus politikası ile ilgili olabilecekse de yardımın miktarının düşük olmasından hareketle bu nedenin fazla gerçekçi olmadığını ve ikiden fazla çocuk için yardım yapılamayacağı kuralının "aynı anda ikiden fazla çocuk" olarak anlaşılması gerektiğini ifade etmiştik, bkz. 16. Bası, 664.

2 RG., 31.3.2008, 26125.

mıştır[3]. Buna göre doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda, doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir. Doğumda ya da doğum sonrasında analık iznini kullanırken annenin ölümü halinde analık iznine ilişkin kalan süreler isteği halinde memur olan babaya kullandırılacaktır. Kanun koyucu 104. maddede yalnızca doğumu esas alan bir düzenleme yapmamış memurların evlat edinmeleri halinde de izin kullanabileceklerini düzenlemiştir. Buna göre üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.

DMK m. 104/(F) İş Kanunu m. 74'de düzenlenen ve yarım çalışma izni olarak adlandırılan imkan, memurlar için de getirilmiştir. Kadın memura analık izni sonrasında, doğum sayısına, çocuğun engelli olmasına ya da çoğul gebelik olmasına bağlı olarak artan sürelerle yarım gün izin[4] verilecektir. İlgili hükme göre, doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu sürelere birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır.

Doğum sonrası yarım gün izin hakkı evlat edinme halinde de tanınmıştır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenecektir.

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 (DMK m.

---

3 DMK m. 104'ün uygulanmasına ilişkin olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Kamu Personeli Genel Tebliğ'i (Seri No:6) çıkarılmıştır (RG, 29683, 13.04.2016).

4 DMK m. 104/1 (F) bendi ile memurlara tanınan bu imkan Kamu Personeli Genel Tebliğ'inde yarım gün izin olarak adlandırılmıştır.

108/1 (B)). Aylıksız izin hakkı DMK m. 108/(C) ile evlat edinen memurlara da tanınmıştır. Eşi ile birlikte veya münferit olarak üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, 104 üncü maddenin (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılması hâlinde bu iznin bitiminden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullandırılabilir.

III. ÖLÜM YARDIMI

Devlet memurlarından memur olmayan eşi ile[5] aile yardımı ödeneğine müstehak çocuğu ölenlere, en yüksek devlet memuru aylığı (ek gösterge dahil) tutarında, memurun ölümü halinde sağlığında bildiri ile gösterdiği kimseye, eğer bildiri vermemiş ise eşine ve çocuklarına, bunlar yoksa ana ve babasına, bunlar da yoksa kardeşlerine en yüksek devlet memuru aylığının (ek göstergeye dahil) iki katı tutarında ölüm yardımı ödeneği verilir (m. 208).

Ölüm yardımı hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın çalıştığı kurumun saymanınca derhal ödenir. Bu yardım haczedilemez (m. 208/2). Ayrıca, yurt dışında sürekli veya geçici görevle bulunan veya yetiştirilmek, eğitilmek, bilgilerini arttırmak, staj yapmak veya tedavi için yurt dışına gönderilen memurların ölümleri halinde bunların, sürekli görevle yurt dışına gönderilenlerin ayrıca, eş, ana, baba ve çocuklarının ölümleri halinde, cenazenin nakil giderleri dahil, cenaze giderleri kurumlarınca ödenir (Yönetmelik m. 45)[6]. Cenaze giderleri ölüm olayının meydana geldiği yerde, ölünün gömülmesi ile ilgili olarak yapılan giderleri kapsar. Cenaze töreni ile ilgili çelenk, taşıt gibi harcamaları kapsamaz (Yönetmelik m. 46/1).

Yurt dışında sürekli görevde bulunan memurlara verilecek ölüm yardımı ödeneğinde yurtdışı aylıklara farklı katsayı uygulayan 156. madde hükmü uygulanmaz (m. 208/3)[7].

Devlet memurlarının ölümü halinde ise, cenazenin başka yere nakli dahil, cenaze giderleri kurumlarınca ödenir. Devlet memurlarından ölenlerin ve yurt dışında sürekli görevlerde bulunanların eşleri, bakmakla yükümlü oldukları anne, baba ve çocuklarının cenazelerini yurda getirmek için yapılması zorunlu olan giderler de Kurumlarınca karşılanır (m. 210).

---

5 Madde metninde yer alan "ikiden fazla dahi olsa" ibaresi 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 117. maddesi ile madde metninden çıkarılmıştır.

6 Devlet Memurları Tedavi Yardımları ve Cenaze Giderleri Yönetmeliği (RG., 11.8.1973, 14622).

7 Bu hüküm maddeye 4.7.2001 t. 631 sayılı KHK ile eklenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞSİZLİK SİGORTASI

§ 20. İŞSİZLİK SİGORTASININ KAPSAMI-YÖNETİMİ-FİNANSMANI

I. GENEL OLARAK

1. İşsizliğin Bireysel ve Toplumsal Etkileri

Çağdaş toplumlarda emek geliri (ücret), bağımlı çalışanların tek geçim kaynağını oluşturur. Bir işte çalışmak, kişinin ekonomik ve sosyal yaşamını sürdürebilmesinin vazgeçilmez koşuludur. *"Çalışma istek ve yeteneğine sahip olup, mevcut çalışma ve ücret koşullarına göre emeğini arz ettiği halde uygun bir iş bulamayan"* kişilerin durumunu ifade eden işsizlik[1], işçiyi ve ailesini geçim olanaklarından yoksun bırakmaktadır.

Bireysel planda ele alındığında, işsizlik riskinin ilk olarak ekonomik (parasal) etkisi dikkat çeker. Çünkü anılan bu risk, emek gelirinin elde edilmesini önleyen diğer sosyal risklerle (hastalık, engellilik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı) aynı sonuçları doğurur. İşsizliğin maddi olmayan etkileri de kişi için acı bir tablo ortaya çıkarır. İşçiyi ekonomik güvensizlik ortamına sürükleyen işsizlik, aşırı borçlanma, başkasına yük olma ve zorunlu gereksinimlerinden kısıntı yapma tehlikesini beraberinde getirir. Emeğin tek

---

[1] Ayrıntılı ve başka tanımlar için bkz. *Freysinet*, J., Le Chômage, 6 vd.*; Dilik*, 75; *Ekin*, N., Gelişen Ülkelerde ve Türkiye'de İşsizlik, 28; *Aynı Yazar*, İşsizlik Sigortası, 3 vd.; *Lordoğlu/Özkaplan*, Çalışma İktisadı, 393 vd.; *Törüner*, M., İşsizlik Sigortası, İst. 1991, 11 vd.; *Yazgan*,T., Türkiye'de İşsizlik Sigortası ile İlgili Meseleler, Sosyal Siyaset Konferansları, 20. Kitap, İst., 1969, 155 vd.; *Zadil*, E., İşsizlik Sigortası, Sosyal Siyaset Konferansları, 9. Kitap, İst., 1960, 226 vd.; *Talas*, Sosyal Ekonomi, 89 vd.*; Andaç*, F., İşsizlik Sigortası, 20 vd.*; Başterzi*, S., İşsizlik Sigortası, 7 vd.; *Özkaraca*, Ercüment: İşsizlik Sigortası Kapsam ve Yardımları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2002, 4 vd.; *Tuncay/Ekmekçi*, 664 vd.; *Alper*, Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 341 vd.; *Uşan*, F., Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009, 345 vd.; *Jeansen*, 251 vd.; *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 1165 vd.; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 280.

değer ve toplumda sosyal kimlik (statü) kazanmanın tek aracı kabul edildiği günümüz toplumlarında, çalışabilecek durumda olan insanı bundan yoksun bırakmak, onurunu ve özgürlüğünü de yok etmek anlamına gelir. W. H. *Beveridge*'in 1944 yılında söyledikleri bugün de geçerlidir: "İşsizlikten doğan iki büyük kötülük vardır: İlk olarak işsizlik, işsiz kalan fertlerin faydasız, arzu edilmeyen insan olduğu hissini yaratır. İkinci olarak işsizlik insanların hayatına korkuyu getirir ve bu korkudan da nefret doğar"[2]. Uzun süreli işsizlik, işsizlerin toplumdan dışlanması gibi dramatik sonuçları kaçınılmaz hale getirir. Bu nedenle, sosyal güvenliğin "toplumsal bütünleşme" işlevi, aynı zamanda işsizlik sigortasının da varlık nedenini oluşturur.

İşsizlik riskinin birey dışında, toplumsal etkileri de önem taşır. Ulusal ekonominin üretim kapasitesinin azalması yanında[3], işsizliğin geniş boyutlar kazanması ve bu riske karşı belirli bir güvencenin oluşturulamaması, uzun dönemde toplumsal parçalanma ve çöküntüyü de beraberinde getirir. Bir ülkede işsizler ordusunun varlığı, toplumu ve giderek siyasal rejimi de tehdit eder[4]. Böyle bir toplumda demokrasinin kökleşmesi, toplumsal barış ve uzlaşmanın sağlanması olanaksızlaşır.

Belirtilen nedenlerle, tüm toplumlarda işsizlik, *"çağın vebası"* olarak nitelendirilmekte ve işsizlikle mücadele devletlerin ekonomik ve sosyal politikalarının ilk gündem maddesini oluşturmaktadır. 1970'li yılların ortalarında başlayan ve derinleşerek varlığını sürdüren ekonomik kriz, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, gelişmekte olan ülkelerde de işsizliği; meydan okurcasına, ürkütücü boyutlara ulaştırmıştır. Ülkemizde de, özellikle yaşanan ekonomik krizle birlikte işsizliğin boyutları endişe vericidir.

2. İşsizlik ve Sosyal Güvenlik

Bilindiği gibi, sosyal güvenlik sisteminin kapsamına giren sosyal risklerin bir bölümü, kişinin kazanç (gelir) elde etmesini, diğer bir bölümü ise gelirlerin kullanımını (olağandışı harcamalar) olumsuz yönde etkileyen özellikler taşır. Hastalık, yaşlılık ve engellilik gibi fizyolojik riskler, çalışma gücünü ve giderek kazanç elde etmeyi olanaksız kılarlar. Çalışma gücünü etki-

---

2 W.H. *Beveridge*, Full Employment in Free Society, London, 1944 *(Ekin*, İşsizlik Sigortası, s. 3, naklen).

3 Ayrıntı için bkz. *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 1165 vd.; *Ekin*, İşsizlik Sigortası, 3 vd.; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 664; *Chauchard*/*Kerbourc'h*/*Willmann,* 477 vd.

4 Bkz. *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 1167-1168; *Tuncay*/*Ekmekçi,* 664 vd.*; Güzel*, A., İşsizlik Sigortasının Gecikmesinden Kaynaklanan Sorunlar, Türkiye Sendikacılığının Temel Sorunları, Birleşik Metal-İş Yayını, İst. 1996, 38 vd.

lememekle birlikte, kişinin iradesi dışında, gelir sağlayıcı bir işte çalışmayı engelleyen işsizlik, niteliği ve sonuçları dikkate alınarak, sosyo-ekonomik bir risk olarak kabul edilir. Anılan tüm riskler, bireylerin ekonomik güvencesini olumsuz yönde etkileme gibi ortak bir özelliğe sahiptirler[5].

Sosyal güvenlik politika ve sistemleri, anılan risklerden hareketle, bireylere ekonomik güvence sağlama amacına yönelik bulunduğundan, işsizlik riskine karşı güvence oluşturmak da, kural olarak, sosyal güvenlik sistemi içinde yer alacaktır[6]. Nitekim, Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) 28 Haziran 1952 tarihli Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 sayılı Sözleşmesi, sosyal güvenlik kapsamı içinde kendilerine karşı güvence oluşturacak 9 sosyal risk arasında işsizlik riskini de öngörmektedir. Bunun gibi, Birleşmiş Milletler tarafından 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi de 25. maddesinde, "...Herkes, işsizlik, hastalık, engellilik, dulluk, yaşlılık ve kendi denetimi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir" ifadesine yer vermektedir. Avrupa Konseyi'nin 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın m. 24 hükmünde "tüm çalışanların, iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkına sahip" olduğu belirtilmiştir. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı m. 34/1'de ise "Birlik, Topluluk hukuku ile ulusal hukuk ve uygulamalardan kaynaklanan kurallar uyarınca, işini kaybetme halinde ve analık, hastalık, iş kazaları, geçindirilmeye muhtaçlık veya yaşlılık gibi durumlarda koruma sağlayan sosyal güvenlik yardımlarından ve sosyal hizmetlerden yararlanma hakkını tanır ve gözetir." şeklinde düzenleme bulunmaktadır.

İşsizlik nedeniyle uğranılan gelir kaybını gidermek ve kişiye asgari düzeyde ekonomik bir güvence sağlamak için, öbür sosyal risklerde olduğu gibi, birbirinden farklı iki yönteme başvurulur. Ulusal sosyal güvenlik sisteminin (primsiz sistem), benimsendiği ülkelerde "sosyal yardım" kapsamında ve "işsizlik yardımı" aracılığıyla güvence sağlanır. Sosyal sigorta tekniğinin kabul edildiği ve başta AB ve OECD ülkelerinde olmak üzere, en yaygın olarak uygulanan sosyal güvenlik sistemlerinde ise, işsizlere sağlanacak ekonomik güvence, *"işsizlik sigortası"* kapsamında, işsizlik ödeneği aracılığıyla sağlanır.

Ülkemizde işsizlik sigortası, diğer Avrupa ülkelerine nazaran çok gecikmeli olarak, 1.6.2000 tarihinden itibaren yürürlüğe girmek üzere, 25.8.1999

---

5 Bkz. § 1.

6 *Chauchard*, 430 vd.

tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu[7] (İSK) ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) dışında, kısa vadeli ayrı bir sigorta dalı olarak kabul edilmiştir. Bununla birlikte, ilgili Kanun, işsizlik sigortasına ilişkin birçok konuda (uygulanma alanı, tescil, primlerin tahsili vb.) 5510 sayılı SSGSSK ile bağlantılı düzenlemeler içermektedir. Belirtilen bu konular daha önce ayrıntılı şekilde incelenmiş olduğundan[8], izleyen bölümde işsizlik sigortasına özgü temel esasların açıklanmasıyla yetinilecektir.

3. İşsizlik Sigortasının Amacı ve Özellikleri

Kanuna göre işsizlik 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 (İSK m. 47/1, c). Şu halde, bu sigorta dalının temel amacı, geçici bir süre işsiz kalan sigortalıya, ücret gelirinin yerine geçmek üzere, "işsizlik ödeneği" adı altında parasal bir yardımın yapılmasını amaçlar. Anılan sigorta dalının bu gelir güvencesi sağlama işlevi yanında, işsizlerin yeni bir iş edinmeleri ve onların mesleki eğitim görmelerini sağlayıcı işlevleri de günümüzde önem taşımaktadır[9]. Buna karşılık, işsizliğin önlenmesi ya da azaltılması ile işsizlik sigortası arasında mutlak bir bağ kurmak, birini diğerinin önkoşulu kabul etmek, sosyal güvenlik kavramına aykırı düşer. İşsizlik riski var olduğu ve var olacağı için sosyal güvenlik kapsamında işsizlik sigortasının kurulmasına gereksinim duyulmuştur. Türkiye'de yapısal işsizliğin geniş boyutlar kazanmış olması, bu sigorta dalının uygulanabilirliğini güçleştirmektedir[10]. Ancak, işsizliğin önlenmesi ya da azaltılması[11], ekonomik politikaların, bireyler üzerindeki etkilerinin onarıl-

---

7 RG, 8.9.1999, 23810.

8 Bkz. § 9 ve § 11.

9 Bkz. *Başterzi*, 201; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 334; *Özkaraca*, İşsizlik Sigortası, 136 vd.; *Gün*, S., Aktif İstihdam Siyasetinin Gelişimi Açısından İşsizlik Sigortasının Dönüşümü, Çalışma ve Toplum, 2016/3, 1295 vd.

10 Bu yöndeki görüşler için bkz. TİSK, İşsizlik Sigortası Konusunda Görüş ve Öneriler, Yayın No. 131, 36 vd.; İşveren Dergisi, Temmuz 1999, 4 vd.; *Şakar*, M. İşsizlik Sigortasının Türkiye'de Uygulanabilirliği ve Kıdem Tazminatı Müessesesi ile İlişkileri, İHD, C. II, 1992, 202 vd.; ayrıca karş. *Dilik*,83 vd.

11 İşsizliği azaltmaya yönelik önlemler konusunda bkz. *Sözer*, A.N., İşsizliği Azaltmaya Yönelik Aktif Önlemler: Sosyal Sigortalar Açısından Bir Değerlendirme, Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan, C.II, İstanbul 201, 1185 vd.

ması ise, sosyal güvenlik politikalarının kapsamına girer. Her ikisi birbiriyle bütünleştiği ölçüde başarılı sonuçlara ulaşılabilir[12].

İşsizlik Sigortasına ilişkin 4447 sayılı Kanun, kısmen de olsa, bu sigorta dalının temel amaç ve özelliklerini yansıtmaktadır. İşsizlik sigortasının amacı şöyle belirlenmiştir: "İşsizlik sigortasına ilişkin kuralları ve uygulama esaslarını düzenlemek ve bu Kanunda öngörülen hizmetlerin verilmesini sağlamaktır" (İSK m. 46). 4447 sayılı Kanunda öngörülen yardımların en önemlisi, sigortalıların işsiz kalması halinde işsizlik ödeneğinin verilmesidir. İşsizlik ödeneği dışında sigortalılara, yeni bir iş bulabilmeleri için mesleki geliştirme, yeni bir meslek edinme ve yetiştirme eğitimi verme hizmetleri de işsizlik sigortasının amaçları arasında sayılmıştır. İşsizlik sigortasının belirtilen işlevlerini yerine getirebilmesi için, diğer kurum ve politikalarla sistematik bir bütünlük içinde olması gerekir. Bunların başında, hiç kuşkusuz, etkin istihdam yaratıcı politikalar ve etkin bir *iş güvencesi sistemi* gelmektedir. İşten çıkarmaların denetim altına alınmadığı bir sistemde, işsizlik sigortası fonlarının hızla erimesi tehlikesi vardır. Hukukumuzda iş güvencesi, 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmiş bulunmaktadır (İşK. m. 18 vd; m. 29)[13].

İşsizlik sigortasının temel özelliklerinden birisini de, *zorunluluk ilkesi* oluşturur. Anılan ilke, sigortalı, işveren ve Kurum arasında emredici hükümlerle düzenlenmiş bir hukuksal ilişki ortaya çıkarır. 5510 sayılı SSGSSK m. 92/1 hükmünde öbür sigorta dalları için öngörülen bu ilke, İşsizlik Sigortası Kanununun 48. maddesinde yinelenmiştir. Buna göre, işsizlik sigortası zorunlu olup, sigortalılığın başlamasıyla birlikte, sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümlülükleri işlemeye başlar (İSK m. 48/3).

II. İŞSİZLİK SİGORTASININ KAPSAMI

1. Sigortalı Sayılanlar

İşsizlik Sigortası Kanunun m. 47/1, d hükmü, sigortalı kavramını, bu kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet sözleşmesine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primini ödeyen kimse biçiminde tanımlamıştır. Aynı Kanunun m. 46/2 hükmü ise, kimlerin işsiz-

---

12 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore,* 1171 vd.*; Saint-Jours*, 443; *Güzel*, İşsizlik Sigortasının Gecikmesinden Kaynaklanan Sorunlar, 41*; Aynı Yazar*, İşsizlik Sigortası ve Türkiye'de Uygulanabilirliği, Kristal -İş Sendikası, İst. 1992, 5 vd.; *Özkaraca*, İşsizlik Sigortası, 1-2.

13 Ayrıntı için bkz. *Çelik*/*Caniklioğlu*/*Canbolat,* 507 vd.; *Süzek,* İş Hukuku, 552 vd.; *Narmanlıoğlu*, I, 494 vd; *Eyrenci*/*Taşkent*/*Ulucan*/*Baskan*, 190 vd; *Mollamahmutoğlu*/*Astarlı*/*Baysal*, 304 vd.; *Senyen-Kaplan,* 283 vd.; *Güven*/*Aydın*, 161 vd.

lik sigortasının kapsamında sayılacağını daha ayrıntılı olarak ve 5510 sayılı SSGSSK'nın *"sigortalı sayılanlar"* kenar başlıklı 4/1, a maddesine paralel bir biçimde düzenlemektedir[14]. Buna göre, m. 4/1, a bendi ile aynı maddenin ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar, işsizlik sigortası açısından da sigortalı sayılırlar.

Şu halde, işsizlik sigortasının kişiler açısından kapsamı belirlenirken, öncelikle 5510 sayılı SSGSSK m. 4/1, a hükmü esas alınacaktır. Anılan maddeye göre ise, *"Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar…sigortalı sayılırlar"*. Bu madde kapsamında sigortalı sayılanlar aynı zamanda işsizlik sigortasının da kapsamına gireceklerdir[15]. Bu düzenlemenin bir sonucu olarak, iş kanunları (4857 sayılı İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu) ile TBK kapsamında hizmet sözleşmesine göre çalışanlar, işsizlik sigortasının da kapsamında yer alacaklardır. Ayrıca, halen yürürlüğünü koruyan 506 sayılı SSK Geç. m. 20 hükmü kapsamında bulunan bankalar, sigorta şirketleri, ticaret ve sanayi odaları ve borsalarda hizmet sözleşmesine göre çalışıp, sigortalılıkları açısından bu kurumlar bünyesinde oluşturulmuş özel sandıklara tabi olanlar da, işsizlik sigortası kapsamında sayılacaklardır (İSK m. 46/2).

Bunun gibi, 5510 sayılı SSGSSK'nın 4. maddesinin ikinci fıkrası kapsamında olup, aynı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi gereği sigortalı sayılanlara ilişkin hükümlerin uygulandığı kimseler de bir hizmet sözleşmesine dayalı olarak çalışmaları koşuluyla işsizlik sigortası kapsamında yer alırlar (İSK m. 46/2)[16].

İşsizlik sigortası kapsamında yer alan diğer bir grup, hizmet sözleşmelerine göre çalıştıkları için açıklanan temel kurala tabi olmalarına karşın, çalışma süreleri açısından farklılık göstermelerinden dolayı, özel düzenleme konusu yapılan kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlardır. Bu özel düzenlemeye göre, 4857 sayılı İşK.'na göre kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışıp, 5510 sayılı SSGSSK m. 50 kapsamında isteğe bağlı ve işsizlik sigortası primi ödeyenler (m. 52/1) de işsizlik sigortası kapsamında yer alacaklardır (İSK m. 46/2) Gerçekten, SSGSSK m. 50/2, a hükmü, sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışanlar ya da tam gün çalışmayanlara da, eksik prim ödeme günlerini tamamlamaları amacıyla, isteğe bağlı sigortalılık hakkını tanımıştır. Bu haktan yararlanmakta olan-

---

14 Ayrıntı için bkz. § 9.

15 Ayrıntı için bkz. § 9.

16 Ayrıntı için bkz. § 9.

lar, işsizlik sigortasının da kapsamında yer alacaklardır. Önemle belirtelim ki, SSGSSK m. 50, hiçbir ayırım yapmaksızın kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan tüm sigortalılara isteğe bağlı sigortalılık hakkı tanımışken, İSK m. 46/2 hükmü, sadece 4857 sayılı İşK.'na göre kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan ve isteğe bağlı sigorta kapsamına yer alanların işsizlik sigortası açısından sigortalı sayılacaklarını hükme bağlamaktadır. Bu düzenlemenin isabetli olduğu söylenemeyecektir. Çünkü kısmi süreli çalışma, konuya ilişkin açık bir tanım yer almamakla birlikte, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında da söz konusu olabilecek ve kısmi süreli iş sözleşmenin tanımının yapıldığı TBK m. 393/2 hükmü bu olasılıkta da uygulanma alanı bulacaktır[17]. Dolayısıyla, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışıp, SSGSSK m. 50 uyarınca isteğe bağlı sigortalılık hakkından yararlananların, tabi oldukları kanuna göre bir ayırım yapılmaksızın, işsizlik sigortası kapsamında yer almaları daha uygun bir çözüm olacaktır.

İşsizlik Sigortası Kanunu (m. 46/2), 5510 sayılı SSGSSK Ek m. 6 hükmü kapsamında kısmi süreli olarak çalışanların da istekleri halinde işsizlik sigortası kapsamında yer alacaklarını düzenlemektedir. Söz konusu maddede belirtilen kısmi süreli çalışanlar, ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek güzel sanat kollarında (SSGSSK m. 4/2, b) 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 10 günden az olan kişilerdir. Bu kapsamda yer alanların sigortalılıkları (myö ve gss) kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanır. Bunlardan, ayrıca işsizlik sigortasına da tabi olmayı isteyenler, sigortalı ve işveren hissesi oranındaki işsizlik sigortası primini kendileri ödeyeceklerdir. İşsizlik sigortası priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödenmemesi halinde, sigortalıların o aya ait işsizlik sigortası primini ödeme hakları düşecektir (SSGSSK Ek m. 6/4).

Türkiye'de, mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar da ikili sosyal güvenlik sözleşmesi koşulu aranmaksızın işsizlik sigortasından yararlanabileceklerdir[18].

---

17 Bkz. *Caniklioğlu*, N., Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların –Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.1, İKÜ HFD Özel Sayı 1- Ocak 2016, Seçkin yayınları, Ankara, 64 vd.

18 Aynı yönde, *Tuncay*/*Ekmekçi*, 673; *Uşan*, 346; *Centel,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 336.

Ekleyelim ki, işveren tarafından geçici görevle yabancı ülkeye gönderilen sigortalıların hak ve yükümlülükleri bu görevi yaptıkları sürece devam eder; bu kişilerin ülkeye dönmeleri ve işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarını yerine getirmeleri halinde kendilerine işsizlik sigortasından hak ettikleri ödemeler yapılır ve hizmetlerden yararlanmaları sağlanır (İSK m. 48/son).

2. Sigortalı Sayılmayanlar

İşsizlik sigortasının kapsamına, yukarıda açıklandığı gibi, kural olarak hizmet sözleşmesine göre çalışanlar girmektedir. Kanun, bu kuralı belirginleştirmek amacıyla, hizmet sözleşmesine göre çalışmayanların işsizlik sigortası kapsamında sigortalı sayılamayacaklarını ayrıca düzenleme gereği duymuş ve konuyu, daha önce ayrıntılı olarak incelediğimiz, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun kişiler açısından kapsamı ile bağlantılı biçimde ele almıştır[19]. Buna göre, anılan bu Kanun kapsamında yer alan bağımsız çalışanlar (SSGSSK m. 4/1, b), kamu görevlileri (SSGSSK m. 4/1, c), kısmen sigortalı sayılanlar (SSGSSK m. 5), sigortalı sayılmayanlar (SSGSSK m. 6), iş kaybı tazminatı almakta olanlar (SSGSSK Geç. m. 13), 657 sayılı Kanun veya bazı özel kanunlara göre[20] memur veya sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar işsizlik sigortası kapsamında sayılmazlar.

3. Sigortalıların Tescili

Yukarıda açıklandığı gibi, diğer kısa ve uzun vadeli sigorta kolları gibi, işsizlik sigortası da zorunluluk esasına dayanır. Bu ilkenin sonucu olarak, Kanun kapsamında yer alanlar, işe başladıkları tarihten itibaren kendiliğinden sigortalı olurlar (İSK m. 48/1).

Zorunluluk ilkesi gereği işsizlik sigortası kapsamında yer alanların da diğer sigortalılar gibi tescil edilmeleri gerekmektedir. İşsizlik sigortasının

---

19 Ayrıntı için bkz. § 9.

20 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesi kapsamında olmakla birlikte memur veya 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüde bulunanlar ve 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 (18/5/1994 tarihli ve 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesi kapsamında yer alan sözleşmeli personel dâhil) ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre geçici personel statüsünde çalıştırılanlar.

idari yönetimi Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmesine karşın, yukarıda ayrıntılı olarak incelendiği üzere, sigortalıların tescili 5510 sayılı SSGSSK hükümleri çerçevesinde düzenlenmiştir. Sözü edilen bu Kanunun 8 ve 11. maddelerinde öngörülen süre ve koşullara uygun olarak SGKurumuna yapılan tesciller, Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) da yapılmış sayılacaktır[21] (İSK m. 48/2). SGKurumu, 5510 sayılı Kanuna göre tescil edilmiş ve işsizlik sigortası kapsamında yer alan sigortalıları, İŞKUR'a kendisi bildirecektir. İŞKUR bünyesinde kurulmuş olan "İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı" sadece kişi bazında sigortalıların kaydını tutmakla görevli kılınmıştır (İSK m. 46/4).

4. İşsizlik Sigortası Açısından İşveren, İşveren Vekili ve İşyeri Kavramları

İşsizlik Sigortası Kanunu, "İşsizlik Sigortası ile İlgili Tanımlar" başlığını taşıyan 47. maddesinde, kendi kapsamı açısından, işveren, işveren vekili ve işyeri kavramlarını ayrıca tanımlamıştır.

İşsizlik sigortasına ilişkin Kanunun uygulanması açısından işveren, aynı Kanunun 46. maddesinde belirtilen sigortalıları çalıştıran gerçek veya tüzel kişi, biçiminde tanımlanmıştır. İşveren vekili ise, işveren nam ve hesabına işin yönetim görevini yapan kimselerdir (İSK m. 47/1, i, j). Kanunda geçen işveren deyimi işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı aynen işveren gibi sorumludur (İSK m. 47/2).

İşsizlik sigortası kapsamına giren sigortalıların işlerini yaptıkları yerler (asıl işyeri) ile işin niteliği ve yürütümü açısından işyerine bağlı bulunan yerler (bağlı işyeri), dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu veya büro gibi eklentiler ve araçlar, işyerinden sayılır (İSK m. 47/1, k)[22].

III. İŞSİZLİK SİGORTASININ YÖNETİMİ VE FİNANSMANI

1. İdari Yönetimi

İşsizlik sigortasının işgücü piyasaları, mesleki eğitim ve işe yerleştirme konuları ile yakın bağlantısı dikkate alınarak, diğer bazı yabancı ülkelerde

---

21 Sigortalıların tescili konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. § 9. Ayrıca: Çalışma ve SGB'nın 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin 1 No'lu (RG, 21.5.2000, 24055) ve 2 No'lu (16., 29.6.2000, 24094) Tebliğleri; *Güzel*, İşsizlik Sigortası Kapsam ve İşsizlik Ödeneği, 45.

22 Ayrıntı için bkz. § 9.II.

olduğu gibi[23], bu sigorta dalının idari yönetimi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir. Gerçekten, işsizlik sigortasına ilişkin her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasında Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü görevli, yetkili ve sorumludur. Bu amaçla, anılan Kurum bünyesinde, *"İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı"* kurulmuştur (İSK m. 46/4; ayrıca bkz. 4904 sayılı K. m. 9/f).

İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı'nın görevleri ise şöyle belirlenmiştir: İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılan işçi, işveren ve devlet katkılarının Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde değerlendirilmesine ilişkin işlemleri yürütmek, primlerin kişi bazında kaydını tutarak, işsizlik ödeneği ödenmesine ilişkin her türlü işlemleri yapmak, sigorta primlerinin SGKurumuna yatırılmasını sağlamak, işsizlere yönelik mesleki eğitim tedbirleri ile ilgili işlemleri yapmak ve İşsizlik Sigortası Kanununun uygulanması ile ilgili olarak kendisine verilen diğer görevleri yerine getirmek (İSK m. 46/4; ayrıca bkz. 4904 sayılı Kanun m. 9/f).

2. Finansman (Gelir) Kaynakları ve Finansman Yöntemi

a) Finansman kaynağı olarak işsizlik sigortası primleri

İşsizlik sigortası da, 5510 sayılı SSGSSK kapsamında düzenlenmiş diğer sigorta kollarına benzer biçimde, sosyal sigorta tekniğine dayalı olarak oluşturulduğundan, bu sigorta dalının gerektirdiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, işsizlik sigortası primi ödenmesi gerekmektedir. Söz konusu primi, belirlenmiş oranlar dahilinde, işsizlik sigortasının kapsamına giren sigortalılar, bunları çalıştıran işverenler ve devlet öder. İşsizlik sigortasının finansmanı açısından, işçi ve işveren dışında devletin de düzenli prim ödeyerek, bu sigorta dalının finansmanına katkıda bulunması isabetli olmuştur. Ayrıca, Fonun açık vermesi durumunda devletin yine katkı sağlaması öngörülmüştür (İSK m. 53).

aa) Prim oranları ve primlerin hesaplanma yöntemi

Prim oranları işçi, işveren ve devlet açısından ayrı ayrı belirlenmiştir. Kanunun 49.maddesininin birinci fıkrasına göre sigortalı %1, işveren %2 ve devlet %1 oranında işsizlik sigortası primi öder. Korumalı işyerlerinde çalışan ve işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal

---

[23] Bkz. *Ekin*, 28 vd.; *Andaç*, 169 vd.; *Şakar*, Dünya'da ve Türkiye'de İşsizlik Sigortası, 10 vd.; *Başterzi,* 72 vd.

engellilerin işsizlik sigortası işveren payı, Hazine tarafından karşılanır (İSK m. 49/1)[24].

İsteğe bağlı sigortalı olup, ayrıca işsizlik sigortası primini de ödemek isteyenlerden ise %1 sigortalı ve %2 işveren payı olmak üzere, toplam %3 oranındaki işsizlik sigortası priminin tamamı isteğe bağlı sigortalı tarafından ödenir.

İşsizlik sigortası primleri, sigortalının 5510 sayılı SSGSSK'nın 80 ve 82. maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançları üzerinden hesaplanır (İSK m. 49/1). Bunun dışında, işsizlik sigortası primlerinin hesabı, günlük kazancın ve sınırlarının belirlenmesi, prim belgeleri, işsizlik sigortası primlerinin ödenmesi, ödenmeyen primler ve cezalar için düzenlenecek belgeler, yeni işverenin sorumluluğu, teminatın ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulması, yersiz olarak alınan primlerin iadesi hususlarında, yukarıda ayrıntılı olarak açıklanan 5510 sayılı SSGSSK'nın 80, 82, 86, 88, 89, 90, 91, 93 ve 100. maddeleri hükümleri uygulanacaktır (İSK m. 49/5)[25].

İşverenler, işsizlik sigortasına ilişkin prim yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden bir indirim veya kesinti yapamazlar (İSK m. 49/2). Bu hükme aykırı davranan işverenlere, her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak üzere idari para cezası verilir (İSK m. 54/1,a).

İşverenlerce ödenen primler, kazancın belirlenmesinde gider olarak kabul edilir. Sigortalılarca ödenen primler de gerçek ücretin hesaplanmasında gelir vergisi matrahından indirilir (İSK m. 49/4).

bb) Primlerin tahsili ve İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılması

İşsizlik Sigortası Kanunu, işsizlik sigortası primlerinin işçi ve işveren paylarının tahsili konusunda SGKurumunu görevli kılmıştır. Bu konudaki hükme göre, "İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından, sigortalı ve işyeri bazında kayıtların tutulmasından, toplanan primler ile uygulanacak gecikme cezası ile gecikme zammının Fona aktarılmasından, teminat ve hak

---

24 Ayrıca, 6645 sayılı K. ile 4447 sayılı K.'a eklenen Ek madde 4 hükmü uyarınca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren payı teşvik olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak alınacaktır (İSK Ek m. 4). Ayrıca bkz. *Öztürk*, B., Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler, 2016, 93 vd.

25 Bkz. § 11; ayrıca: *Güzel,* 95 Soru ve Cevapta İşsizlik Sigortası, 16 vd.; İŞKUR, İşsizlik Sigortasını Tanıyalım, 13.

edişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından, yersiz olarak alınan primlerin iadesinden Sosyal Güvenlik Kurumu görevli, yetkili ve sorumludur" (İSK m. 49/6).

SGKurumu bir ay içinde tahsil ettiği primler ile gecikme zammı ve gecikme cezalarını, ayrı ayrı göstermek suretiyle, *tahsil edildiği ayı izleyen ayın 15'ine kadar,* İŞKUR ile yapılacak bir protokolde öngörülen esaslar çerçevesinde, İşsizlik Sigortası Fonuna aktarır (İSK m. 49/7).

İŞKUR, SGKurumunun ay itibariyle İşsizlik Sigortası Fonuna intikal ettirdiği işçi ve işveren prim paylarını dikkate alarak Devlet payını Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığından talep eder. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı talep edilen miktarı talep tarihini izleyen *on beş gün içinde* Fona aktarır (İSK m. 49/8).

b) Finansman yöntemi

İşsizlik Sigortası Kanunu, işsizlik sigortası açısından finansman yöntemi olarak *"fon biriktirme"* yöntemini benimsemiş bulunmaktadır[26]. Anılan Kanuna göre, işsizlik sigortasına mali kaynak sağlamak, piyasa koşullarında bu kaynakları değerlendirmek ve ödemelerde bulunmak üzere *"İşsizlik Sigortası Fonu"* kurulmuştur (İSK m. 53/1). "İşsizlik 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 "İşsizlik Sigortası Fonu (İSK m. 47/1, g), "Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu" kararları çerçevesinde, İŞKUR tarafından işletilir ve yönetilir.

İşsizlik Sigortası Fonu, bütçe kapsamı dışında olup, gelirlerinden vergi kesintileri hariç, hiçbir kesinti yapılamaz ve genel bütçeye gelir kaydedilemez (İSK m. 53/4). Belirtelim ki, daha önceleri, isabetli olarak, Fonun gelirlerinden vergi dahil hiçbir kesinti yapılamaz iken, daha sonra yapılan bir düzenleme ile İşsizlik Sigortası Fonu'nun gelirlerinden vergi kesintisi yapılması esası, kanımızca isabetsiz olarak öngörülmüş bulunmaktadır[27].

---

[26] Finansman yöntemleri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. § 6; *Başterzi*, 87; *Kılıçdaroğlu*, K., İşsizlik Sigortası Fonu, Peryön Dergisi, Temmuz-Ağustos 2000, 72 vd.

[27] Nitekim Kanunun 49. maddesinin son fıkrasında "İşsizlik sigortası gelirleri vergiye tabi değildir. Bu gelirlerden hiçbir vergi, resim ve harç kesintisi yapılamaz" hükmü yer almakta iken, 31.5.2012 t. ve 6322 sayılı Kanunun 26. maddesi ile bu fıkra yürürlükten kaldırılmış; aynı Kanunun 27. maddesi ile, " Fon, damga vergisi hariç, her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır"

İşverenin ödeme aczine düşmesi halinde işçilerin son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir *"Ücret Garanti Fonu"* oluşturulması öngörülmüştür (İSK Ek m. 1/1)[28]. Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir (İSK Ek m. 1/2). Bu ödemelerin Ücret Garanti Fonuna aktarılması söz konusu olmaktadır.

Ücret garanti Fonu'ndan ücret ödeme koşullarına ve kısa çalışma halinde sigortalılara işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği (İSK Ek m. 2)[29] verilmesine ilişkin esaslar aşağıda açıklanmıştır.

---

ibaresinden sonra gelmek üzere, İSK m. 53/son fıkra hükmüne eklenen cümle ile muafiyet kapsamına, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu uyarınca yapılacak kesintilerin girmeyeceği açıkça ifade edilmiştir.

28 Ücret Garanti Fonu, 4857 sayılı İş Kanunu m. 33'de düzenlenmişti. Ancak İş Kanunu'nun 33. maddesi, 15.5.2008 t. ve 5763 sayılı Kanun (RG, 26.5.2008, 26887) ile yürürlükten kaldırılmış ve konu aynı Kanunla 4447 sayılı Kanuna eklenen Ek madde 1'de düzenlenmiştir.

29 Kısa çalışma ödeneği, 4857 sayılı İş Kanunu m. 65'de düzenlenmişti. Ancak İş Kanunu'nun 65. maddesi 5763 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmış ve konu aynı Kanunla 4447 sayılı Kanuna eklenen Ek Madde 2'de düzenlenmiştir.

§ 21. İŞSİZLİK SİGORTASI YARDIMLARI

Sigortalı işsizlere, İŞKUR tarafından, işsizlik sigortası kapsamında yapılacak parasal yardımlar ve sağlanacak hizmetler, İşsizlik Sigortası Kanununun 48. maddesinde, *"işsizlik ödeneği"*, *"5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primleri"*, *"yeni bir iş bulma"*, *"aktif işgücü hizmetleri kapsamında kurs ve programlar"* biçiminde belirlenmiştir. Bu düzenleme, günümüzde diğer yabancı ülkelerde uygulanan işsizlik sigortalarının üstlendikleri işlevlerle uyum içinde bulunmaktadır[1].

I. İŞSİZLİK ÖDENEĞİ

İşsizlik sigortasının işsizlik riskiyle karşılaşan sigortalılara ekonomik güvence (gelir güvencesi) sağlama işlevi, işsizlik ödeneği aracılığıyla yerine getirilir. Kanun işsizlik ödeneğini "sigortalı işsizlere bu Kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal ödeme" biçiminde tanımlamaktadır (İSK m. 47/1, h). Önce, işsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları, daha sonra da miktarı ve ödenme süresi üzerinde durulacaktır.

1. İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için aranan ilk temel koşul, *"sigortalı işsiz"* niteliğini taşımaktır. Kanun, sigortalı işsizi, "Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren" kimse olarak tanımlamıştır (İSK m. 47/1, e). Kanunun 51. maddesinde ise, hizmet sözleşmesinin sona erdiği ve işsizlik ödeneceğine hak kazanılan haller sayılmıştır. Aynı maddenin son fıkrasında ise, ilk fıkrada anılan koşullara ek olarak, olumsuz diyebileceğimiz bazı durumların gerçekleşmemiş olması aranmaktadır[2].

---

1 Ayrıntı için bkz. *Ekin*, İşsizlik Sigortası, 53 vd.; *Andaç*, 169 vd.; *Başterzi*, 201 vd.; *Özkaraca*, İşsizlik Sigortası, 103 vd.

2 Ayrıntı için bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 684 vd.; *Güzel*, 4447 sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası, 830 vd.*; Aynı Yazar*, İşsizlik Sigortası: Kapsam ve İşsizlik Ödeneği, 46 vd.; *Alper*, Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 355 vd.; *Uşan,* 348 vd.; *Özkaraca*, İşsizlik Sigortası, 64 vd.; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 532 vd.

a) Sigortalı işsiz olmak

İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmenin ilk koşulu, iş sözleşmesinin Kanunda sayılan nedenlerden biri ile sona ermiş olmasıdır. İş sözleşmesinin sona erme nedenleri incelendiğinde, Kanunun *"iradesi dışında işsiz kalma"* olgusuna üstünlük tanıdığı görülür. İş sözleşmesinin sona erme halleri, İş Kanunlarının kapsamına giren sigortalılar açısından bu kanunlardaki esaslara paralel bir biçimde düzenlenmekle birlikte, anılan kanunlarda yer almayan ve bu nedenle hukuk tekniği açısından duraksamalara yol açabilecek bazı fesih halleri ayrıca düzenlenmiştir. Ne var ki, bu hallerde de iş kanunlarının ilgili hükümleri uygulanacağından, belirtilen düzenlemenin pratik bir sonucu bulunmayacaktır.

İş sözleşmesinin sona erdiği ve sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazandığı durumlar yedi başlık altında Kanunun 51. maddesinde düzenlenmiştir. İş Hukukunun feshe ilişkin esasları burada da aynen geçerli olacağından, 51. maddede öngörülen fesih hallerini ayrıntılı bir incelemeye tabi tutma gereğini duymamaktayız[3].

Önemle belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin tarafların anlaşması (ikale/bozma sözleşmesi) yoluyla sona erdirilmesinde, bir fesih söz konusu olmadığından, işçi işsizlik ödeneğine hak kazanamayacaktır[4].

aa) Hizmet (iş) sözleşmesinin süreli fesih bildirimi ile işverence sona erdirilmesi

İşsizlik Sigortası Kanununun m. 51/1, a hükmüne göre, hizmet sözleşmesi, 4857 sayılı İşK'nun 17. maddesi[5], 854 sayılı Deniz İş Kanununun 16.

---

3 Ayrıntı için bkz. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 476 vd.; *Süzek,* İş Hukuku, 524 vd.; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 178 vd.; *Narmanlıoğlu I, 349 vd.*; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 241 vd.; *Güven/Aydın*, 159 vd.; *Senyen-Kaplan*, 263 vd.; *Demir*, F, İş Hukuku ve Uygulaması, Gözden Geçirilmiş 8. baskı, İzmir, 2014, 249 vd.; *Özkaraca*, İşsizlik Sigortası, 65 vd.; *Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan*, 188 vd.

4 *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 460 vd.; *Süzek*, İş Hukuku, 517 vd.; *Narmanlıoğlu I*, 336 vd. *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 174 vd; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 238; *Güven/Aydın*, 154 vd.; *Senyen-Kaplan*, 260 vd.; *Centel,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 339.

5 4447 sayılı Kanunun 51. maddesi, 22.5.2003 t. ve 4857 sayılı İş Kanunu ile yürürlükten kaldırılmış bulunan 1475 sayılı İş Kanununun ilgili maddelerine atıfta bulunmaktadır. 25.6.2003 t. ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile konumuzla ilgili 4447 sayılı Kanunun 51. maddesinde değişiklik yapıldığı halde, yeni İş Kanunu ile gerekli uyum sağlanmamıştır. 4857 sayılı İşK.'nun Geç. 1. maddesine göre, diğer mevzuatta 1475 sayılı İşK.'na yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır. Bu nedenle, ilgili bölümlerde 4857 sayılı İşK.'nun 1475 sayılı İşK.'na tekabül eden maddelerine atıfta bulunulmuştur.

maddesi ve nihayet 5953 sayılı Basın İş Kanununun 6. maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen bildirim önellerine uygun olarak işveren tarafından feshedilenler, diğer koşullar da mevcutsa, işsizlik ödeneği almaya hak kazanacaklardır. Bu halde işçinin iradesi dışında işsiz kalma durumu söz konusudur.

bb) Hizmet (iş) sözleşmesinin süresiz fesih bildirimi ile işçi veya işverence sona erdirilmesi

İşsizlik Sigortası Kanununun 51. maddesi, işçi veya işveren tarafından süresiz fesih bildirimi yoluyla hizmet sözleşmesinin sona erdirildiği ve işsizlik ödeneğine hak kazanılan halleri öngörmektedir.

aaa) İş sözleşmesinin işçi tarafından feshi

Kanunun m. 51/1, b hükmüne göre, süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet sözleşmelerinde, belirli süreli olanlarda, sürenin bitiminden önce, belirsiz süreli olanlarda ise, bildirim öneli verilmeden işçi (sigortalı) tarafından, İşK. m. 24/1, 2, 3 hükmüne dayanılarak feshedilmesi halinde işsizlik ödeneği hakkı doğacaktır. Bilindiği gibi, işçiye süresiz fesih olanağı veren haklı nedenler, İşK. m. 24/1'de "sağlık sebepleri", m. 24/2'de, "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" ve nihayet m. 24/3'te, "zorlayıcı nedenler" başlıkları altında toplanmıştır. Kanun işsizlik ödeneğine hak kazanma açısından, fesih nedenleri konusunda hiçbir ayırım gözetmemiştir.

854 sayılı Deniz İş Kanununun kapsamı içinde yer alan sigortalılar ise, bu Kanunun 14. maddesinin (II) ve (III) numaralı bentlerine göre süresiz fesih bildirimi yoluyla hizmet sözleşmelerini sona erdirmiş iseler, işsizlik ödeneği söz konusu olacaktır. Anılan 14. maddesinin II. bendi, şu hallerde gemi adamına fesih hakkı tanır: "ücretinin kanun hükümleri veya hizmet akti gereğince ödenmemesi" (m. 14/2, a), "işveren veya işveren vekilinin gemiadamına karşı, kanuna, hizmet akitlerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket etmesi" (m. 14/2, b), "işveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi" (m. 14/2, c). Aynı maddenin 3. bendi ise, "geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması" (3, a), "gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi" (3, b) hallerinde hizmet sözleşmesinin feshini öngörür.

İSK m. 51/1, b hükmü uyarınca, Basın İş Kanunu kapsamına giren işçiler açısından işsizlik ödeneğine hak kazandıran fesih hallerinden ilki, 7. maddede öngörülmüştür. Buna göre, "Gazeteci en az bir ay evvel işverene

yazılı ihbarda bulunmak suretiyle iş akdini her zaman feshedebilir". Anılan durumda iş sözleşmesinin süreli fesih bildirimi ile gazeteci (işçi) tarafından feshi söz konusudur[6]. Aynı Kanunun m. 11/1 hükmü ise, bir gazete ya da derginin yön ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretine ya da genel olarak manevi değerlerine zarar verici durumda açık bir değişikliğin meydana gelmesi halinde gazeteciye, bildirim süresini beklemeden sözleşmeyi feshetme hakkını tanımaktadır[7].

bbb) İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi

Kanunun m. 51/1, c hükmü ise, iş sözleşmesinin işveren tarafından süresiz feshi bildirimiyle sona erdirildiği ve işçinin işsizlik ödeneğine hak kazandığı halleri düzenlemektedir. Kanunun m. 51/1, c hükmüne göre, süresi belirli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin (1) ve (3) numaralı bentlerine veya 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14. maddesinin (3) numaralı bendine veyahut 5953 sayılı Basın İş Kanununun 12. maddesinin birinci fıkrasına göre, işveren tarafından feshedilmesi halinde de işçi, işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır. İşK. m. 25/1'de, işçinin şahsına bağlı "sağlık sebepleri", m. 25/3'de ise, "zorlayıcı sebepler" düzenlenmiştir. Bu son halde de, zorlayıcı nedenin işyerinde değil, işçide etkisini göstermesi söz konusudur. Önemle vurgulayalım ki, işsizlik ödeneğine hak kazanma açısından, sağlık nedenlerinin işçinin kendi kusurlu davranışından kaynaklanıp kaynaklanmaması önem taşımamaktadır. Öte yandan, 4857 sayılı İş Kanunu m. 25/4 hükmü, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın yine İşK. m. 17'deki bildirim süresini aşması halinde, işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceğini öngörmektedir. 4447 sayılı Kanunun 51. maddesinde bu husus belirtilmemiş olmakla birlikte, işçinin bu halde de işsizlik ödeneğine hak kazanacağını kabul etmek gerekecektir[8]. Ancak, tutuklu konumundaki işçinin Kuruma şahsen başvurma koşulunu (İSK m. 51) nasıl yerine getireceği ve yeni bir iş teklifini nasıl karşılayacağı (İSK m. 52), çözümlenmesi gereken sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu halde İSK. m. 48/5 hükmünün uygulanması düşünülebilir.

---

6 Sözü edilen düzenlemenin eleştirisi için bkz. *Özkaraca*, İşsizlik Sigortası, 77-78; *Tuncay/Ekmekçi*, 685, dn. 61.

7 Bkz. *Tuncay*, A. Can., Basında İşçi-İşveren İlişkileri, 76 vd.

8 Aynı yönde, *Tuncay/Ekmekçi*, 685; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 288. Karş. *Uşan*, 349.

Deniz İş Kanununun m. 14/3 hükmü de yukarıda açıklanan nedenlerle iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenlerle feshini öngörmektedir. 5953 sayılı Basın İş Kanunu m. 12/1 hükmü, gazetecinin hastalığının altı aydan fazla uzaması nedenine dayalı olarak işverene fesih hakkını tanımaktadır.

cc) Belirli süreli hizmet (iş) sözleşmesinin sona ermesi

İSK m. 51/1, d hükmüne göre, belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin dolmasıyla kendiliğinden sona ermesi halinde de işsiz kalan sigortalıya işsizlik ödeneği verilir. Bilindiği gibi, belirli süre için yapılmış bir iş sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, sürenin dolması ile birlikte, taraflardan birinin irade açıklamasına gerek olmaksızın kendiliğinden sona erer (TBK m. 430)[9]. Önemle belirtelim ki, İşK. m. 11/1 hükmü uyarınca, belirli süreli iş sözleşmesi, madde hükmünde sayılan objektif koşulların varlığı halinde yapılabileceğinden, sona erme biçimi de bu koşullara bağlı olarak belirlenecektir. Örneğin, belirli süreli bir iş için yapılmış iş sözleşmesi, bu işin bitimi ile kendiliğinden sona erecektir. Başka bir deyişle, objektif koşullardan soyut olarak, salt tarafların sözleşme için belirli bir süre kararlaştırmış olmaları, bu sözleşmeye, belirli süreli sözleşme olarak geçerlilik tanımak için yeterli olamayacaktır. Sözleşmenin belirtilen biçimde sona ermesi halinde işçinin iradesi dışında işsiz kalması söz konusudur[10].

Kuşkusuz sigortalının belirli süreli iş sözleşmesi, süresinden önce haklı ya da haksız bir biçimde taraflarca feshedilebilir. Böyle bir durumda artık İSK m. 51/1, (d) bendine göre değil, aynı maddenin diğer bentlerine göre sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanıp kazanmadığının değerlendirilmesi gerekir. Gerçekten m. 51/1, (d) bendi belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin dolması nedeniyle kendiliğinden sona ermesini düzenlemektedir.

Bu konuda son olarak ekleyelim ki, DenİşK. m. 7/2'de belirli sefer için yapılmış bir iş sözleşmesinin, seferin sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltmasıyla sona ereceğini hükme bağlamıştır. Burada da sözleşmenin kendiliğinden sona erme hali söz konusu olup, işçi işsizlik ödeneğine hak kazanır.

---

9 Ayrıntı için bkz. *Alpagut*, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, 157 vd.

10 *Başterzi*, 159.

dd) İş Kanunlarının kapsamı dışında kalan sigortalıların hizmet (iş) sözleşmelerinin sona erme ve işsizlik ödeneğine hak kazanma halleri

İşsizlik Sigortası Kanununun ilk yürürlük metninde iş kanunlarının kapsamı dışında kalan sigortalı işsizlerin, hangi hallerde işsizlik sigortası yardımlarından yararlanabilecekleri düzenlenmemişti. Ortaya çıkan bu hukuki boşluk, daha sonra yapılan düzenlemeyle[11] giderilmiştir. Bu yeni düzenlemeye göre, iş kanunlarının (4857 sayılı İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu) kapsamına girmeyen sigortalıların hizmet sözleşmeleri, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STSK) kapsamında yapılmış olan toplu iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmesi bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu hükümleri (TBK m. 430, 431, 432, 435) doğrultusunda İSK'nın 51. maddesinin (a), (b), (c), (d) ve (e) bentlerindeki hükümlere paralel olarak sona ermiş ise, işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır[12].

ee) Hizmet (iş) sözleşmesinin işyerinin el değiştirmesi, kapatılması veya niteliğinin değiştirilmesi nedeniyle feshi

İSK m. 51/1, e hükmüne göre iş sözleşmesinin işyerinin el değiştirmesi, kapatılması veya niteliğinin değiştirilmesi nedeniyle işverence feshi halinde işçi işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır. Belirtilen tüm bu hallerde, İş Hukuku kuralları çerçevesinde hizmet sözleşmesinin 4857 sayılı İşK. m. 17 uyarınca (ayrıca bkz. İşK. m. 6/5)[13], işveren tarafından feshi söz konusu olacağından İSK m. 51/1, a hükmü kapsamına giren ve işsizlik ödeneğine hak kazandıran bir durum ortaya çıkmış olacaktır. Burada ayrıca yinelenmiş olması, hukuk tekniği açısından isabetli görünmemektedir[14]. 854 sayılı Deniz İşK.'nun 14. maddesinin (IV) numaralı bendi, geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması nedenlerine dayalı olarak hizmet sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesini kapsamaktadır.

---

11 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51. maddesinin ilk yürürlük metnine, önce 4.10.2000 t. ve 617 sayılı KHK ve daha sonra ise 25.6.2003 t. ve 4904 sayılı K.'nun 28. maddesiyle yürürlükteki (g) bendi eklenmiştir.

12 Bkz. *Güzel,* 95 Soru ve Cevapta İşsizlik Sigortası, 34.

13 İşyeri devrinin iş sözleşmesinin feshi için haklı neden teşkil etmeyeceği Kanunda açıkça düzenlenmiştir (İşK. m. 6/5). Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. *Özkaraca*, E., İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008, 282 vd. İşyerinin kapanmasının fesih için haklı neden teşkil etmeyeceği konusunda bkz. *Köseoğlu*, A.C., İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul 2004, 149 vd.

14 Karş. *Başterzi*, 155 vd.

ff) 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunun 21. maddesi kapsamında işsiz kalmak

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunun 21. maddesi, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışırken, anılan kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedenleriyle, iş sözleşmeleri, tabi oldukları iş kanunları uyarınca sona erenlere, ilave olarak iş kaybı tazminatının ödenmesini hükme bağlamaktadır. Bununla birlikte, yukarıda açıklandığı üzere, iş sözleşmelerinin süreli fesih bildirimi yoluyla sona erdirilmesi durumunda işçi, işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır. Ayrıca, İSK. m. 51/f hükmünde, 4046 sayılı Kanunun 21. maddesi kapsamında işsiz kalanların, söz konusu ödenekten yararlanabilecekleri özel olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla, işçinin işsizlik ödeneği ve iş kaybı tazminatına birlikte hak kazandığı durumda nasıl bir yol izleneceğinin belirlenmesi önem taşımaktadır.

İşsizlik Sigortası Kanunu, duraksamaları gidermek amacıyla konuyu ayrıca Geç. m. 1'de düzenleme gereğini duymuştur. Bu hükme göre, iş kaybı tazminatı ile işsizlik ödeneğini birlikte almaya hak kazananlara öncelikle iş kaybı tazminatı ödenir. İş kaybı tazminatı için yapılan başvurular aynı zamanda işsizlik ödeneği talep başvurusu yerine de geçer. İşçi, iş kaybı tazminatı alma süresi içerisinde Kurumca işe yerleştirilemez veya kendisi bir iş bulamaz ise, işsizlik ödeneği almaya hak kazanacaktır. Belirtelim ki, iş kaybı tazminatı için ödenen süreler, işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilecektir (İSK Geç. m. 1/2).

b) Hizmet (iş) sözleşmesinin askıda olmaması

Yukarıda açıklanan tüm hallerde iş sözleşmesi sona ermektedir. İş sözleşmesinin askıda kaldığı durumlarda ise, kural olarak işçi ücret gelirinden yoksun kaldığı halde, sözleşme hukuki varlığını sürdürür. İSK m. 51/son hükmü, hizmet sözleşmesinin grev, lokavt veya kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmış olması halinde, işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkının söz konusu olamayacağını belirtmektedir. Bilindiği gibi, hastalık, iş kazası, analık, askerlik ve kamusal görevler yüzünden, işçinin şahsında ortaya çıkan iş görme edimini yerine getirme olanaksızlığı nedeniyle oluşan askı durumlarında, çalışma olgusu gerçekleşemeyeceğinden bunların işsiz oldukları söylenemeyecektir[15].

---

15 *Başterzi*, 131; *Özkaraca*, İşsizlik Sigortası, 66.

Toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin nedenlerle iş sözleşmesinin askıya alınması, kanuni grev ve kanuni lokavt hallerinde söz konusu olmaktadır. Gerçekten, 6356 sayılı STSK m. 67 hükmüne göre, kanuni bir greve katılanlar ile greve katılmayıp işyerinde çalışmak istedikleri halde, işverenin STSK m. 64/1'deki yetkisini kullanarak çalıştırmadığı işçilerin iş sözleşmeleri, grevin sona ermesine kadar askıda kalır. Aynı maddeye göre, kanuni lokavt halinde işçilerin iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları da, lokavtın sona ermesine kadar askıda kalır. Aynı STSK'nın 68. maddesine göre de, iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, başka bir işte çalışamazlar. Belirtilen hallerde işsizlik durumu kabul edilmediğinden, işsizlik sigortasından yararlanma da söz konusu olamayacaktır[16].

c) Sosyal Güvenlik Kuruluşlarından yaşlılık aylığı almamak

İşsizlik sigortası, ücret gelirinden yoksun kalan sigortalıya, işsizlik ödeneği aracılığıyla ekonomik bir güvence sağlama amacını taşır. Ücret gelirinden yoksun kalmakla birlikte, sosyal güvenlik kuruluşlarından kendisine gelir veya aylık bağlanmış sigortalılara ayrıca işsizlik ödeneği verilmeyeceği İSK'nın 51. maddesinin 2. fıkrasında hükme bağlanmıştı. Maddenin mutlak ifadesinden, sigortalının hem kendi çalışmasından dolayı, hem de hak sahibi sıfatıyla (örneğin yetim aylığı) aylık veya gelir aldığı tüm hallerde işsizlik ödeneği alamayacağı sonucu çıkmaktaydı. Sosyal sigorta yardımlarından çokluk ilkesinin burada gözetilmemiş olması, isabetli bir çözüm olarak değerlendirilmemekteydi[17]. Nitekim, 4904 sayılı Kanunla İSK'nın 51. maddesinin 2. fıkrası değiştirilerek, *"sigortalının herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir ve aylık almaması gerekmektedir"* ibareleri metinden çıkarılmıştır. Buna karşılık, İSK'nın 52. maddesinin (b) bendinde 4904 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, *"herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı aldığı tespit edilen"* sigortalı işsizlerin işsizlik ödenekleri kesilir. Bu düzenlemeler karşısında, yaşlılık aylığı dışında, sosyal güvenlik kurumlarında gelir veya aylık almak, işsizlik ödeneğine hak kazanmaya engel oluşturmayacaktır.

d) Belli süre işsizlik sigortası primi ödeme

İşsizlik ödeneğine hak kazanma açısından diğer önemli bir koşul, hizmet sözleşmesi yukarıda belirtilen nedenlerle sona ermiş ve dolayısıyla işsiz kal-

---

16 *Başterzi,* 132; *Özkaraca*, İşsizlik Sigortası, 66-67.

17 *Güzel/Okur*, 8. bası, 391.

mış sigortalının belli bir süre işsizlik sigortası primi ödemiş olmasıdır. Prime ilişkin bu koşul, İSK m. 51/1'de, "… hizmet akitlerinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış" biçiminde düzenlenmiş iken, m. 50 hükmü ile anlamsız bir yineleme olması nedeniyle, 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, bu fıkra hükmü; *"..ve bu Kanunda yer alan prim ödeme koşullarını sağlamış olmaları kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar"* biçimini almıştır. Bu maddenin yollama yaptığı ve prim ödeme koşullarını düzenleyen madde ise 50. maddenin ikinci fıkrasıdır. Bu fıkra hükmü ise; hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan" biçiminde düzenlenmiş ve özellikle "*prim ödeyerek sürekli çalışmış*" ibaresi, sosyal sigorta ilkelerine aykırı olup, işsizlik ödeneğinden yararlanmayı da önemli ölçüde güçleştirmekteydi[18]. Bu nedenle ve isabetli olarak, sözü edilen bu ibare, 7161 sayılı Kanunla[19] "*hizmet akdine tabi*" biçiminde değiştirilmiştir.

Bu yeni düzenlemenin sonucu olarak, artık "*prim ödeyerek sürekli çalışmış olma" koşulu aranmaksızın,* "*hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son üç yıl içinde; a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün, b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün, c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilir* (İSK. m. 50/2)[20]. Maddenin izleyen hükümlerindeki prim ödeme süreleri, ödeneğe hak kazanma açısından değil, ödeneğin süresi açısından önem taşımaktadır.

---

18 Aynı yönde, *Özkaraca*, İşsizlik Sigortası, 94; *Sözer*, İşsizlik, 1197-1198.

19 17.1.2019 kabul tarihli ve 7161 sayılı K. (RG, 18.1.2019, 30659).

20 Yasal değişikliğin yapılmasından önce ortaya çıkan bir somut uyuşmazlıkta ise Yargıtay, davacının iş kazası nedeniyle raporlu olduğu dönemde işyerinde fiilen çalışmaması ve bu nedenle de bu dönemde sigorta primlerinin yatırılmamış olması karşısında, istirahatli olduğu bu sürenin, 120 günün hesabında kesinti sayılmayacağı ve davacıya işsizlik ödeneğinin bağlanması gerektiği yönünde hüküm kurmuştur. Nitekim kararda, 30.1.2002 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan ve o dönem yürürlükte bulunan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin Tebliğe de atıfta bulunulmuştur. Bu Tebliğin 2. maddesinde, "Hizmet aktinin 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." hükmüne yer verilmişti (Yarg. 9. HD, 20.1.2021, E. 2020/3610, K. 2021/1647, lexpera içtihat).

4857 sayılı İşK. m. 21 hükmü gereği işe iade davası nedeniyle yatırılan primlerin son günü esas alınarak işsizlik ödeneği hak sahipliği belirlenir ve işsiz geçen dönem için ödeme yapılır (İSK m. 50/3).

e) Türkiye İş Kurumuna başvurmak

Yukarıda açıklanan koşulların gerçekleşmiş olması, işsizlik ödeneğinin verilmesi için yeterli değildir. Kanuna göre işsiz sigortalıların İŞKUR'a süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri de zorunludur (İSK m. 51/1).

Kanun, işveren açısından da Kuruma bildirim yükümlülüğü getirmiştir. Buna göre işveren, iş sözleşmesi İSK 51. maddede belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona ermiş sigortalılar hakkında, örneği Kurumca hazırlanacak üç nüsha *işten ayrılma bildirgesi* düzenleyip, 15 gün içinde bir nüshasını Kuruma göndermek, bir nüshasını sigortalı işçiye vermek, bir nüshasını da işyerinde saklamakla yükümlüdür (İSK m. 48/4)[21]. Söz konusu hükme göre, Kurumca bu Kanuna göre yapılacak işlemlere ilişkin elektronik ortamda bilgi ve belge istenebilir veya bilgi ve belge verilebilir. Kanun, işten ayrılma bildirgesini İŞKUR'a vermeyen işveren hakkında, her bir fiil için ayrı ayrı idari para cezası öngörmüştür (İSK m. 54/1, b). Belirtelim ki, 5510 sayılı K. Ek m. 1 uyarınca, 01.08.2009 tarihinden itibaren Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirim yeterli sayılacak, ayrıca Türkiye İş Kurumuna bildirim yapılması gerekmeyecektir.

İşsizlik Sigortası Kanununun 48. maddesinin 5. fıkrasına göre, sigortalı işsiz, işverence kendisine verilen işten ayrılma bildirgesi ile birlikte iş sözleşmesinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içinde İŞKUR'un en yakın ünitesine doğrudan veya elektronik ortamda başvurmak zorundadır. Zorlayıcı nedenler dışında, başvurmada gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülür (İSK m. 48/5)[22].

---

[21] İşverenin İŞKUR'a yapması gereken bildirimi hiç veya gerçeğe uygun olarak yapmamasından kaynaklanan hukuki sorumluluğu konusunda bkz. *Karaman*, M. H., İşverenin İşsizlik Ödeneğinin Alınmamasından Doğan Sorumluluğu, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C.II, İstanbul 2010, 1009 vd.

[22] Bkz. İŞKUR, İşsizlik Sigortasını Tanıyalım, 26; *Güzel,* 95 Soru ve Cevapta İşsizlik Sigortası, 38; *Özkaraca*, İşsizlik Sigortası, 99 vd. Sigortalı işsizin, işsizlik ödeneği almak üzere başvurması açısından öngörülen 30 günlük süre, sigortalı işsizin feshe karşı açtığı bir dava sonucunda mahkeme kararı üzerine başvuru halinde özellik arz eder. Bu halde Yargıtay, Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı uygulaması ışığında, sigortalı işsizin, işveren aleyhine açtığı davanın işçi lehine sonuçlanması durumunda, mahkeme kararının kesinleşmiş olması ve kesinleşme tarihinden itibaren (karar temyiz edilmişse, Yargıtay kararının ilgililere tebliğ tarihinden iti-

2. İşsizlik Ödeneğinin Miktarı ve Ödenme Süresi

a) Ödeneğin miktarı

Günlük olarak belirlenen işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının %50'si olarak belirlenmişti (İSK m. 50/1). Ancak, konuyu düzenleyen İSK m. 50/1 hükmünde yapılan değişiklik[23] ile işsizliğinin ödeneğinin miktarı yeni esaslara bağlanmıştır.

Bu düzenlemeye göre, günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının[24] yüzde kırkıdır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanununun 39. maddesine göre belirlenen aylık asgari ücretin[25] brüt tutarının yüzde seksenini geçemez (İSK m. 50/1)[26]. Bu sınırlamalar, işsizlik ödeneğinin yeni bir iş bulmadaki olası caydırıcı etkisini giderme amacına yöneliktir.

b) Ödenme süresi

Kanunun 50. maddesinin ikinci fıkrasında, prim ödeme gün sayılarıyla orantılı olarak, işsizlik ödeneği verilme süreleri ayrı ayrı belirtilmiştir.

Buna göre, iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son üç yıl içinde, a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün (6 ay), b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün (8 ay), c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası

---

baren) 30 gün içinde başvuruda bulunulması koşuluyla, işsizlik ödeneği başvurusunun süresi içinde yapılmış sayılacağını kabul etmektedir (Yarg. 9. HD, 7.5.2019, 3787/10069; benzer yönde ancak tebliğ edilen Yargıtay kararından itibaren 30 günlük sürenin aşılması durumuna örnek teşkil eden bir somut uyuşmazlığa ilişkin ayrıca bkz. Yarg. 9. HD, 26.2.2019, E. 2017/23488, K. 2019/4836, lexpera içtihat).

23 15. 5.2008 t. ve 5763 sayılı K. m. 15.

24 Öğretide 5763 sayılı Kanunun kabulünden önce savunulan, Kanunda gerekli değişiklikler yapılarak primlerin alınmasında olduğu gibi, işsizlik ödeneğinin hesaplanmasında da sigortalının brüt kazancının dikkate alınması gerektiği yönündeki görüş için bkz. *Güzel,* 95 Soru ve Cevapta İşsizlik Sigortası, 70; *Özkaraca*, İşsizlik Sigortası, 108.

25 İSK m. 50 hükmünde *"…onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarı…*" ifadesi yer almasına karşılık, 2014 yılında Asgari Ücret Komisyonu kararı (30.12.2014 tarih ve 2014/1 Nolu karar, RG, 31.12.2014, 29222) ile asgari ücrette onaltı yaş sınırına ilişkin ikili asgari ücret ayrımı kaldırılmış olup, bu tarihten itibaren, her çalışan için, yaş ayırımı yapılmaksızın, tek bir asgari ücret tutarı belirlenmektedir.

26 Ödenek miktarının eleştirisi için bkz. *Sözer*, İşsizlik, 1198-1199.

prim ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün (10 ay), süre ile işsizlik ödeneği verilir[27].

c) Ödenme biçimi ve haczi

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 m. 50/3).

Sigortalı, yukarıda belirtilen işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için Kanunun öngördüğü koşulları yerine getirmeden yeniden işsiz kalırsa, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam eder. Kanunun öngördüğü koşulları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalınması halinde ise, sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği verilir (İSK m. 50/4).

Aşağıda tekrar üzerinde duracağımız gibi, sigortalının daha önce "kısa çalışma ödeneği" almış olması ihtimaline ilişkin olarak özel bir hükme yer verilmiştir. Buna göre; işçi, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe başlar ve işsizlik sigortasından yararlanmak için Kanunun öngördüğü koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre çıkarıldıktan sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır (İSK Ek m. 2/4).

İşsizlik sigortası ödeneğinin ödenme süresi içinde verilmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneği veya kısa çalışma ödeneği miktarından fazla olamaz (İSK m. 50/son).

İşsizlik ödeneği, damga vergisi hariç, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulamaz. Bunun gibi, anılan ödenek, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez.

d) İşsizlik ödeneğinin kesilmesi ve geri alınması

Kanunun 52. maddesinde işsizlik ödeneği hakkını düşüren nedenler ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre, 1° İŞKUR tarafından teklif edilen mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın

---

27 Karşılaştırmalı hukukta geçerli olan işsizlik ödeneği süreleri için bkz. *Şişli*, Z./*Eser*, D./*Limoncuoğlu*, S. A., İşsizlik Sigortası Ödeneği Süresinin Karşılaştırmalı Hukuk Açısından Değerlendirilmesi, Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan, C.II, İstanbul 2010, 1218 vd.

ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı içinde bir işi haklı bir neden olmaksızın reddeden, 2° işsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı[28] veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı aldığı saptanan, 3° İŞKUR tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeksizin reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen, 4° haklı bir nedene dayanmaksızın, İŞKUR tarafından yapılan çağrıları zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyen, sigortalıların işsizlik ödeneği kesilir.

Belirtilen son iki nedene dayalı olarak kesilen işsizlik ödeneği, kesilme gerekçesinin ortadan kalkması halinde, yeniden verilir. Ancak bu halde yapılacak ödemenin süresi, başlangıçta belirlenmiş olan toplam hak sahipliği süresinin sonunu geçemez (İSK m. 52/2). 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 (İSK m. 52/3)[29].

e) İşsizlik ödeneği ile işe iade davası kapsamında dört aylık ücret ilişkisi

İş güvencesi kapsamında çalışan işçiler açısından, iş sözleşmesinin geçerli bir nedenle feshi (İşK. m. 18 vd.) halinde, işçi, diğer koşulların varlığı halinde, işsizlik ödeneğine de hak kazanacaktır. İşK. m. 21/3 hükmü uyarınca, mahkeme tarafından feshin geçersizliğine karar verildiğinde, bu kararın kesinleşmesine kadar geçen süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları işveren tarafından ödenecektir. İşçinin sözü edilen bu dört aylık süre içinde ayrıca işsizlik ödeneği almış olması durumunda ise bunun iadesinin gerekip gerekmediği öğretide ve uygulamada tartışmalıdır[30]. Kanımızca bu konuda en isabetli çözüm, belirtilen olasılıkta, ödenmiş işsizlik ödeneğinin Kuruma iade edilmemesidir[31]. Ne var ki, isabetsiz olarak, İşsizlik Sigortası Kanununun 50. maddesinin 3. fıkrasına, "4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesi gereği işe iade davası nedeniyle yatırılan

---

[28] İşçinin çalışıp çalışmadığının denetimi konusunda, Kurumun müfettişleri ile sigorta müfettişleri, teftiş, kontrol ve denetleme yetkisini haizdirler. Ayrıca, İşsizlik sigortası ödeneğinden faydalanırken aynı zamanda gelir getirici bir işte çalışan sigortalıların tespitinin yapılmasında, sosyal güvenlik denetmenleri ve sosyal güvenlik kontrol memurları da görevlendirilebilir (İSK m. 52/5).

[29] Bkz. İŞKUR, İşsizlik Sigortasını Tanıyalım, 29; *Güzel*, 95 Soru ve Cevapta İşsizlik Sigortası, 43 vd.; *Özkaraca*, İşsizlik Sigortası, 130-131; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 292.

[30] Bkz. *Süzek*, İş Hukuku, 646 ve dn. 334'te belirtilen kaynaklar.

[31] Aynı görüş: *Süzek*, İş Hukuku, 646 ve dn. 334'te belirtilen yazarlar.

primlerin son günü esas alınarak işsizlik ödeneği hak sahipliği belirlenir ve işsiz geçen dönem için ödeme yapılır" cümlesi[32] eklenerek, belirtilen süre içinde işsizlik ödeneğinin söz konusu olmayacağı ifade edilmiştir. Dolayısıyla, bu hüküm uyarınca dört aylık süre içinde ödenmiş işsizlik ödeneğinin Kuruma iadesi söz konusu olacaktır.

II. DOĞUM VE EVLAT EDİNME SONRASI YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

İşsizlik Sigortası Ek m. 5 hükmüne[33] göre, işçiye, 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. Ödenek süresi, aynı Kanunun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak ödenir. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır (İSK Ek m. 5/1)

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı İşK.'nun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir. Belirtilen bu esaslar, 506 sayılı Kanunun Geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanır (İSK Ek m. 5/1).

Ekleyelim ki, geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez (İSK Ek m. 5/1).

---

32 10.9.2014 t. ve 6552 sayılı K. m. 25 (RG. 11.09.2014, 29116 M.) Söz konusu düzenleme sigortalının işsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalışması nedenine değil, sigortalının anılan sürede işsiz sayılmaması gerekçesine dayanmaktadır. Bunun sonucunda işçinin bu ödeneği almasında kusuru olmadığı, dolayısıyla Kanundaki düzenleme çerçevesinde fazla ve yersiz ödemenin koşullarının oluşmadığı yönündeki haklı eleştiri bu düzenleme karşısında gereksiz kalmıştır (Bkz. *Caniklioğlu*, "Geçersiz Feshin ve İşe İade Davasının Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sonuçları", 562.).

33 29.1.2016 t. ve 6663 sayılı K. m. 20, RG, 10.2.2016, 29620.

III. GEÇİCİ İŞSİZLİK HALİNDE İŞÇİLERE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ VERİLMESİ

İşsizlik Sigortası Kanunu, belirli koşullarla sigortalılara kısa çalışma ödeneğinin verilmesini de öngörmüş bulunmaktadır[34].

1. Kısa Çalışmaya İlişkin Temel Esaslar

Kanunun kısa çalışmayı düzenleyen Ek m. 2[35] hükmünde daha sonra yapılan değişiklikle[36], kısa çalışma uygulamasının yapılabilmesi, hükmün önceki haline oranla kolaylaştırılmıştır[37]. Söz konusu maddenin son biçimine göre; *"Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle kriz*[38] *işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir"* (ayrıca bkz.Yön.m.3). Görüldüğü gibi, işyerinin etkilendiği ekonomik krizin *"genel ekonomik kriz"* olması koşul olmaktan çıkarılmış; *"sektörel"*

---

34 Ayrıntı için bkz. *Çelik*/*Caniklioğlu*/*Canbolat*, 754 vd.; *Süzek*, İş Hukuku, 812 vd.; *Eyrenci*/*Taşkent*/*Ulucan*, 317 vd.; *Mollamahmutoğlu*/*Astarlı*/*Baysal,* 400 vd.; Güven/Aydın, 262 vd.; Senyen-Kaplan, 382 vd.; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 694 vd.; *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 546 vd.; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 295 vd.; *Narmanlıoğlu I*, 635 vd.; *Ocak*, Saim: Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2008, 6 vd.; *Uşan*, 356 vd.; *Ekmekçi*, Ö., Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2009, 47 vd.; *Caniklioğlu*, N., 4857 sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, 499 vd.; *Dinçay*, İ. H., Farklı Ülke Uygulamaları Işığında Türkiye'de Kısa Çalışma Ödeneğinin Uygulama Etkinliği Üzerine Bir İnceleme (Kısa Çalışma Ödeneği), Çalışma ve Toplum, 2021/3, 1871 vd.

35 Ayrıca bu konuda "Kısa Çalışma ve Kısa çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik" yürürlüğe konulmuştur (RG, 30.4.2011, 27920)

36 13.2.2011 t. ve 6111 sayılı K. m. 73 (RG, 25.2.2011, 27857 M.).

37 Gerçekten, değişiklik öncesi, söz konusu Ek m. 2 hükmüne göre, işveren, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması halinde kısa çalışma uygulaması yapma talebinde bulunabilmekteydi.

38 Yönetmelik hükümlerine göre; "*Genel ekonomik kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı" ; " Bölgesel kriz: Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı"* ,"sektörel kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı"; "*Zorlayıcı sebep (değişik: RG, 9.11.2018,30590) işverenin 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 ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi " durumları* ifade eder (m.3/b,c,ç,ğ).

veya *"bölgesel kriz"* nedeniyle de kısa çalışma yapılmasına olanak tanınmıştır[39]. Böylece, konuya ilişkin duraksamalar, yapılan değişiklikle giderilmiştir. Ayrıca, Ek m. 2/2 hükmünün ilk yürürlük metninde, işyerinde geçici olarak işin en az dört hafta durması halinde kısa çalışma uygulamasına gidileceği düzenlenmişken, yapılan söz konusu değişiklikle, kısa çalışma uygulamasını kolaylaştırıcı yönde, bu süre sınırlaması da kaldırılmış bulunmaktadır[40].

2. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan ödenecek kısa çalışma ödeneği maddenin 3. fıkrasında (ayrıca bkz. Yön. m. 6) düzenlenmiştir. Buna göre, *"…İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını*[41] *yerine getirmesi gerekir"* . Belirtmek gerekir ki, bu hükme, 6111 sayılı Kanun ile "hizmet akdinin feshi hariç" ibaresinin eklenmiş olması, kısa çalışma süresince iş sözleşmesinin askıya alınması durumuna açıklık getirilmiş olması açısından isabetlidir.

Ek m. 2/3 hükmünün atfı gereği, kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmek için, işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarının yerine getirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, bu koşulların öngörüldüğü İSK m. 50/2 hükmünün değişik yeni metnine göre, hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere kısa çalışma ödeneği verilir.

Kısa çalışma ödeneğinin miktarı[42], sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı kadar olacağı düzenlemesine yer verilmiştir. Ayrıca, bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı İşK.'nun 39. maddesine göre

---

39 *Caniklioğlu*, Yapılan Değişiklikler, 13.

40 Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 3. maddesine eklenen (RG, 9.11.2018,30590) hükme göre, 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 durdurulması halinde kısa çalışma söz konusu olacaktır. Kısa çalışmaya ilişkin farklı ülke uygulamaları için bkz. *Dinçay*, Kısa Çalışma Ödeneği, 1877 vd.

41 Madde metninde yer alan "işsizlik sigortası hak etme koşulları" biçimindeki ifadeyi, "işsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları" biçiminde anlamak gerekir.

42 Kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 6111 sayılı Kanun ile getirilen değişiklikten önce, İSK. Ek m. 2/3 hükmünde, işsizlik ödeneğinin miktarı ile aynı olacak biçimde öngörülmüştü. Ancak 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik neticesinde, kısa çalışma ödeneği ile işsizlik ödeneğinin miktarı arasındaki bağlantı kesilmiştir.

belirlenen aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemeyecektir (İSK Ek m. 2/4; Yön. m. 7).

Söz konusu ödeneğin verilme süresi, Kanun (İSK Ek m. 2/1) ve Yönetmelik'te (m. 7/2), kısa çalışma süresini geçmemek koşuluyla 3 ay olarak öngörülmüştür[43]. Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinin (3) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40. maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar (İSK Ek m. 2/5; Yön. m. 7/5).

Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir nedenle silah altına 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 (Yön. m.9). Ayrıca, işverenin ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde, bildirimde belirtilen tarihte kısa çalışma sona erer (Yön. m. 11).

3. Covid-19 (koronavirus) kaynaklı zorlayıcı nedenle yapılan kısa çalışma koşulları ve kısa çalışma ödeneği

Covid-19 salgını, işyerleri ve işçiler açısından da çok ciddi olumsuz koşullara yol açmıştır. Bu olumsuzluğu, kısmen de olsa, gidermek amacıyla kimi düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda, 4447 sayılı Kanuna 7226 sayılı K. ile eklenen Geç. m. 23 hükmü ile işverenler için kısa çalışmaya başvurma, işçiler açısından ise kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları kolaylaştırılmış; 2020 yılı Mart ayında başlatılan bu uygulama 31 Temmuz 2021 tarihi itibariyle sona ermiş bulunmaktadır. İşçinin bu uygulamadan yararlanabilmesi için Ek m. 2/3'de öngörülen, işsizlik sigortası ödeneğine hak kazanma koşulları, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde düzenlenmiştir. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam ederler (Geç. m. 23/1).

---

[43] Önceden belli yıllara özgü olarak kısa çalışmanın 6 ay süreyle uygulanacağı, ayrı bir hükümle düzenlenmişken; 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle, isabetli olarak, bu maddede yer alan kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye, yıl sınırlaması olmaksızın, Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır (Ayrıntı için bkz. *Caniklioğlu*, Yapılan Değişiklikler, 14).

İşverenin kolaylaştırılmış kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmesi için ise, işyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanun m.25/II'de yer alan nedenler hariç olmak koşuluyla işçi çıkarılmaması zorunlu kılınmıştır. Ek m. 23 hükmü kapsamında yapılan kısa çalışma başvuruları, uygunluk tespitleri hariç olmak üzere başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır (Geç. m. 23/2).

4. Ücretsiz İzin ve Nakdi Ücret Desteği

Covid-19 salgınının istihdam üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması ve işçilere asgari düzeyde gelir güvencesi sağlamak amacıyla; kısa çalışma ödeneği dışında, fesih yasağı ve bununla bağlantılı olarak ücretsiz izin uygulaması kabul edilmiş, bu kapsamda yer alan işçilere de İşsizlik Sigortası Fonundan "*nakdi ücret desteği*" sağlanmıştır.

Gerçekten, 4857 sayılı İş Kanununa 16.4.2020 t. ve 7244 sayılı K. ile eklenen Geç. m. 10 hükmüyle, maddenin yürürlüğe girdiği 17.4.2020 tarihinden itibaren üç ay süreyle işverenler için *fesih yasağı* öngörülmüş[44]ve bu süre daha sonra her defasında en fazla üçer aylık dönemlerle 30.6.2021 tarihine kadar uzatılmıştır. Yine 7244 sayılı K. ile 4447 sayılı K.'na eklenen Geçici 24. madde hükmüyle de, işverenin kararı ile ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15.3.2020 tarihinden sonra 51. madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak koşuluyla ve 4857 sayılı Kanunun Geç. 10. maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde bulundukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, Fondan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği verilir.

2021 yılı için ise günlük nakdi ücret desteği miktarı, 13 Ocak 2021 tarihli Cumhurbaşkanı Kararı ile asgari ücret artış oranında (%21,56) artırılarak günlük 47,70 TL'ye çıkarılmıştır. Yapılan düzenleme gereğince; nakdi ücret desteği ödeme tutarları, 2021 Nisan ayı ve sonrası için günlük 50 Türk Lirası olarak uygulanacaktır. Ayrıca 30.4.2021 tarihinden sonra yapılacak ödemelerden damga vergisi dâhil herhangi bir kesinti yapılmayacaktır. Bu doğrultuda 30.4.2021 tarihinden sonra yapılacak ödemelerde; 2020 yılı için günlük 39,24 TL, 2021 yılı Ocak, Şubat ve Mart ayları için günlük 47,70

---

44 Ayrıntı için bkz. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 619 vd.; *Alpagut*, G., "Pandemi'nin İş Sözleşmesi'ne Etkisi: Ücretsiz izin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden", Pandemi Sürecinde İş Hukuku, Ed. Gülsevil Alpagut, On İki Levha, İstanbul, Temmuz 2020, 91 vd.

TL, 2021 yılı Nisan ve sonrası için günlük 50 TL esas alınarak hesaplamalar gerçekleştirilmiştir.

IV. ÜCRET GARANTİ FONUNDAN ÜCRET ÖDEMESİ YAPILMASI

İcra İflas Kanunu hükümleri uyarınca, işçi ücretleri ayrıcalıklı alacaklar olmasına karşın (İİK m. 140, 207) işverenin ödeme aczine düştüğü birçok durumda, işçilerin ücretlerini alamamaları durumu uygulamada sıkça görülebilmektedir. Bu durum, kuşkusuz, tek geçim kaynağı ücret geliri olan işçi açısından, ekonomik sıkıntının ötesinde bir anlam ifade etmektedir. Bu nedenle, ücret geliri açısından tam güvence sağlanmak isteniyorsa, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü durumlarda, işçinin ücret alacağını işverenin malvarlığından bağımsız başka bir kaynaktan alabilmesi sağlanmalıdır.

Bu noktadan hareketle, ilk defa, 4857 sayılı İş Kanununun 33. maddesinde Avrupa Birliği'nin 1980 tarih ve 36 sayılı Yönergesine de uygun olarak bir Ücret Garanti Fonu kurulmuştur. Ancak daha sonra, söz konusu madde yürürlükten kaldırılmış[45] ve konu 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen Ek m. 1'de düzenlenmiştir.

Söz konusu hükme göre, Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının %1'idir. Ücret Garanti Fonu'nun oluşumu ve uygulaması ile ilgili usul ve esaslar yönetmelikle belirlenecektir (İSK Ek m. 1/2)[46].

Ücret Garanti Fonu'ndan, İşsizlik Sigortasına göre sigortalı sayılan kişileri hizmet sözleşmesine göre çalıştıran işverenin *konkordato* ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, *iflası* veya *iflasın ertelenmesi* nedenleriyle işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçinin işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak, ödenmeyen üç aylık ücreti temel ücret üzerinden ödenir[47]. Söz konusu bu ödemeler, 5510 sayılı SSGSSK m.

---

45 15.5.2008 t. ve 5763 sayılı Kanun (RG, 26.5.2008 t., 26887).

46 Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği için bkz. RG, 28.6.2009, 27272. Ücret Garanti Fonu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşçiye Gelir Güvencesi Sağlayan Sistemler, 112 vd.; *Tuncay/Ekmekçi*, 710 vd.; *Kıymaz*, T., Ücretin Korunmasına Dair Hükümler Bağlamında "Ücret Garanti Fonu", Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2007, 36-41; *Yiğit*, E., Ücret Garanti Fonu, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 44, 2020, 134 vd.

47 Kanuni düzenlemeden de anlaşılacağı üzere, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı gibi ücret dışındaki alacaklarının Ücret Garanti Fonundan karşılanması mümkün değildir.

82 uyarınca belirlenen prime esas kazanç üst sınırını aşamaz (İSK Ek m. 1/1; Ücret Garanti Fonu Yön. m. 4).

V. SİGORTA PRİMLERİNİN ÖDENMESİ

İşsizlik Sigortası Kanununun 48. maddesi sigortalı işsizlere yapılacak yardımlar arasına 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primlerinin ödenmesini de dahil etmiştir.

SSGSSK m. 60/1, e bendi uyarınca, işsizlik ödeneği ile kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan kişiler, genel sağlık sigortalısı sayılır. 5510 sayılı K. m. 61 ise, m. 60/1, e bendinde sayılanların, işsizlik veya kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya başladıkları tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılacağını ve Türkiye İş Kurumu tarafından işsizlik ödeneğinin bağlandığı tarihten itibaren bir ay içinde Kuruma bildirileceklerini öngörmüştür. Ödenecek olan genel sağlık sigortası primi, 5510 sayılı K. m. 81/1, f hükmü uyarınca, prime esas kazancın %12'sidir.

Ayrıca ekleyelim ki, yarım çalışma ödeneği almakta olan sigortalıların bu ödeneğin alındığı gün sayısı kadar olan, sağlık sigortası primleri de dahil olmak üzere, primlerinin işçi ve işveren payları, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden toplam %32,5 oranında, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır (İSK Ek m. 5/2).

İşsizlik ödeneği ödenirken geçen süre, söz konusu dönemde ilgililer adına sadece genel sağlık sigortası primleri yatırıldığı için emeklilik yönünden hizmetten sayılmayacaktır[48]. İşsiz kalan sigortalıların, genel sağlık sigortası açısından hak kaybına maruz kalmamaları açısından primlerin Fon tarafından ödenmesi isabetli bir düzenlemedir. Ancak, bazı yabancı ülkelerde[49] olduğu gibi, uzun dönemli sigorta kolları olan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin de İşsizlik Sigortası Fonu tarafından ödenmesi veya işsizlik ödeneğinin alındığı süre boyunca anılan primlerin de ödenmiş gibi kabul edilmesi daha uygun bir çözüm olacaktı[50].

Çünkü, anılan sigorta türlerinde prim ödeme gün sayısı, özellikle 4447 ve 5510 sayılı Kanunlarla prim ödeme gün sayılarının yükseltilmesi nedeniyle, aylığa hak kazanma açısından yaşamsal bir öneme sahip bulunmaktadır. Bu yönde ilk sınırlı adım, 7256 sayılı K. ile eklenen Ek m.7 hükmü ile

---

48 Bkz. Sigortalı Rehberi, İşsizlik Sigortası Nedir ?, (www.sgk.gov.tr).

49 Örneğin Fransız hukuku için bkz. *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 1202 vd.

50 Aynı yönde, *Özkaraca*, İşsizlik Sigortası, 133.

atılmıştır. Bu yeni düzenlemeye göre, işsizlik ödeneğinden yararlandırılıp, işten ayrılmalarını takip eden 90 gün içerisinde özel sektör işyerlerinde bu Kanun kapsamında işe giren ve işe girdiği tarihten itibaren iş sözleşmesine tabi olarak en az on iki ay süreyle kesintisiz çalışanlardan talepte bulunanların, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca sigortalı sayılmak suretiyle, işe başladıkları tarihten önce yararlandıkları en son işsizlik ödeneği süresi için Kurumca Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeme yapıldığı tarihte geçerli prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak uzun vadeli sigorta primi işveren ve sigortalı hisselerinin tamamı Fondan karşılanır. Bu fıkra hükümlerinden aynı işsizlik ödeneği hak sahipliği için sadece bir defa yararlanılır.

Önemle ekleyelim ki, yarım çalışma ödeneği almakta olan sigortalıların bu ödeneğin alındığı gün sayısı kadar olan primlerinin işçi ve işveren payları, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden toplam %32,5 oranında, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır (İSK Ek m. 5/2).

Öte yandan, işçi ücretleri üzerinden alınan sosyal sigorta primleri ve vergiler, işçi istihdamı açısından caydırıcı bir etki yaratır. İstihdamı teşvik amaçlı politikalar arasında, prim desteği ve vergi indirimi yöntemi de yer almaktadır. Son yıllarda, ülkemizde de bu yönteme sıklıkla başvurulmaktadır[51]. Bu konuyla ilgili olarak, daha önceki yıllarda olduğu gibi (geç. m. 15, 16, 17, 18) en son olarak da 4447 sayılı Kanuna eklenen yeni geçici maddelerle (Geç. m. 19, 20, 21, 24, 26, 28, 30, 31) prim desteği ile vergi teşvikleri uygulamasının sürdürüldüğü görülmektedir[52].

VI. İŞ BULMA VE MESLEKİ EĞİTİM YARDIMI

İşsizlik sigortası, işsizliği önleyici, işsizlerin yeni bir iş bulmalarını sağlayıcı ekonomik ve sosyal içerikli politikaları dışlamaz. Dahası, işsizlik sigortasının başarılı olması, anılan politikaların etkinliğine bağlıdır. Özellikle işsizlik sigortası ile *"mesleki eğitim"* ve *"işe yerleştirme"* faaliyeti arasında doğrudan bir bağ söz konusudur. İşsizlik sigortası geçici bir süre için ödendiğinden, işsiz durumda olanlara yeni bir iş bulunması da Türkiye İş Kurumunun görevleri arasında yer alır. Bu görev, İŞKUR'un ana hizmet birimleri arasında yer alan, "İstihdam Daire Başkanlığı" tarafından yerine getirilir.

---

51 Bkz. *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 126 vd.

52 Ayrıntı için bkz. §11.V.4.

İstihdam artırıcı politikalar arasında mesleki eğitimin de ayrıcalıklı bir konumu vardır. Söz konusu eğitim, genel eğitimden sonra gelen başlangıç eğitimini kapsadığı gibi, sürekli ya da iş başında yeniden mesleki eğitimi de kapsar. İşsiz durumda olanların yeni bir mesleğe yönlendirilmeleri, dolayısıyla istihdam alanına çekilmeleri ancak kapsamlı bir mesleki eğitim sayesinde olanaklıdır[53].

Belirtilen esaslar, kısmen de olsa, işsizlik sigortasına ilişkin Kanuna da yansımış bulunmaktadır. Gerçekten, anılan Kanunun 48. maddesi, sigortalı işsizlere yapılacak yardımlar arasında *"yeni bir iş bulma"*, *"aktif işgücü hizmetleri kapsamında kurs ve programlar"*ı da saymaktadır. Ayrıca sözü edilen İSK 48. maddenin 7. fıkrasına göre, fonun bir önceki yıl prim gelirlerinin %30'u[54] istihdamı arttırmaya ve korumaya ilişkin çalışmalar[55] yapmak amacıyla kullanılabilir. Bu oranı %50'ye kadar çıkarmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir. Ancak, işsizlik ödeneğinden yararlanmakta olanlara yönelik hizmetler için bu sınırlama dikkate alınmayacaktır.

---

53 *Başterzi*, 201 vd.; *Güzel*, İşsizlik Sigortasının Gecikmesinden Kaynaklanan Sorunlar, 48; *Özkaraca*, İşsizlik Sigortası, 137.

54 Söz konusu fıkra da 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik öncesinde, sigortalı işsizlere ve Kurumda kayıtlı diğer işsizlere; iş bulma, danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim, işgücü uyum ve toplum yararına çalışma hizmetleri verileceği; işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları yapılacağı öngörülmekte; bu konudaki giderlerin de İşsizlik Sigortası Fonundan yıllık miktarı bir önceki yıl içinde işsizlik sigortası primi olarak Fona aktarılan Devlet payının yüzde otuzunu geçemeyecek şekilde karşılanacağı düzenlenmekteydi. Ancak görüldüğü gibi, 6111 sayılı Kanun ile getirilen değişiklik sonucunda, söz konusu hizmetler yanında, esasında Hazineden karşılanması gereken işsizliğin önlenmesine ilişkin önlemlerin finansmanı da işçi ve işverenlerin oluşturdukları Fona yüklenmiş olmaktadır ki, kanımızca bu husus eleştiriye açıktır. Zira Fonun prim gelirlerinin bu biçimde kullanılması yerine, işsizlik ödeneği miktarının arttırılarak, daha yeterli hale getirilmesinin isabetli olacağı kanaatindeyiz.

55 Söz konusu çalışmalar; işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, çalışanların vasıflarını 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 amacına yönelik çalışmalardır.

§22. ESNAF AHİLİK SANDIĞI SİGORTASI

I. GENEL OLARAK

Tarihsel süreç içinde ve günümüze kadar, tüm ülkelerde sadece iş sözleşmesine dayanarak bağımlı çalışan işçiler için işsizlik sigortası oluşturulmuştur. Bunun gerekçesi ise, işsizliğin diğer sosyal riskler arasında, işçinin çalışma gücünü etkilememekle birlikte, onun kullanımını önleyen sosyo-ekonomik bir risk olması ve ILO'nun 1952 tarihli 102 sayılı Sözleşmesi ile 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 yılında bunun yerini alan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda da işsizliğe karşı güvencenin sadece işçiler için düzenlenmiş olmasıdır. Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda da, çok gecikmeli de olsa, yukarıda ayrıntılı olarak açıkladığımız gibi 1999 yılında kabul edilen ve 1.6.2000 tarihinde yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu da, bir işyerinde bir hizmet sözleşmesine dayalı ve sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödeyen, ancak Kanunda belirtilen nedenlerle ve iradesi dışında işini kaybedenler için oluşturulmuştur[1].

Bağımsız çalışanların durumunun işçilerden çok farklı olması, bu kişiler için bir işsizlik sigortası oluşturulması ve bunun işlerliği hususunda ciddi güçlük ve kuşkuları beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte, kanun koyucu, 6824 sayılı Kanun[2] ile 4447 sayılı Kanuna ek madde getirerek, bağımsız çalışanlar için bir tür işsizlik sigortası niteliğinde Esnaf Ahilik Sandığı Sigortasını düzenlemiştir (Ek m. 6). Sözü edilen bu maddede, 4447 sayılı Kanunun hizmet sözleşmesine dayanarak çalışanlar için öngördüğü işsizlik sigortasının esasları, isabetsiz olarak, büyük ölçüde bağımsız çalışanlar açısından da kabul edilmiştir.

Öte yandan, kullanılan terminoloji de isabetli olmamıştır. Çünkü, ahilik sandıkları yüzyıllar önce, o dönemin koşulları içinde, sosyal güvence dahil olmak üzere, önemli işlevler üstlenmişler, ancak tarihsel süreç içerisinde bu sandıkların beslendiği ekonomik, sosyal ve kültürel koşullar köklü değişikliğe uğramış ve bu sandıklar da önemlerini yitirerek, tarihteki yerlerini almışlardır. Gerçekten, kardeşlik, cömertlik, yiğitlik anlamına gelen Ahilik, XII. yüzyıldan itibaren dini ve ahlaki değerler temeline yaslanan, Anadolu'da etkisini göstermiş ve Osmanlı toplumunda önemli bir sosyal güce sahip önemli bir teşkilattır. Anadolu'da Ahilik anlayışını esnaf ve meslek teşkilatı haline getiren kişi ise, geniş halk kitleleri arasında "Ahi Evran" olarak bilinen Şeyh Nasirüddin Mahmud Ahi Evran b. Abbas el-Hoyi (ö.1262)'dir[3]. Bu dönemde, çeşitli sanat erbabı ayrı loncalar halinde örgütlenmişler, kurdukları sandıklar aracılığıyla esnaf ve sanatkarlar arasında yardımlaşma ve dayanışmayı, bir anlamda ve çok sınırlı olarak sosyal güvenceyi gerçekleştirmişlerdir. Ancak kabul etmek gerekir ki, günümüzde bağımsız çalışanların çalışma koşulları ve yaşadıkları sorunlar o dönemden birçok yönüyle ayrılmaktadır. Bu sebeple, kanımızca yaşadığımız dönemle yakından uzaktan ilgisi olmayan bir döneme ait kavramı kullanmak yerine, modern üretim ilişkileri ve bağımsız çalışanların günümüz koşullarına uygun bir terimin tercih edilmesi daha isabetli olacaktı.

---

1 Ayrıntı için bkz. § 20.

2 RG, 8.3.2017, 30001.

3 *Kızıler*, Hamdi, "Osmanlı Toplumunun Sosyal Dinamiklerinden Ahilik Kurumu", İnsan ve Toplum Bilimleri D., C:4, S:2, 2015, 412 vd.; Ayrıca bkz. *Tuncay*, A.C., "İslamda Sosyal Güvenlik", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014, 851 vd.; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 677.

II. KİŞİLER AÇISINDAN KAPSAMI

1. Esnaf Ahilik Sandığı Sigortalısı Sayılanlar

4447 sayılı Kanunun Ek 6/4 hükmüne göre, 5510 sayılı Kanunun m. 4/1, b hükmü kapsamında hizmet sözleşmesine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, Esnaf Ahilik Sandığı kapsamında Esnaf Ahilik Sandığı sigortalısı sayılır. Bu düzenlemenin sonucu olarak;

- Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi 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 donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,

Esnaf Ahilik Sandığı kapsamında Esnaf Ahilik Sandığı Sigortalısı sayılacaklardır[4].

Ne var ki, bu düzenlemenin isabetli olduğu söylenemeyecektir. Maddenin kenar başlığından da anlaşılacağı gibi, söz konusu düzenleme, asıl olarak esnafları hedeflemektedir. Oysa madde metninin kaleme alınışından ve istisna kapsamında sayılmamış olmalarından dolayı, tüm şirket ortaklarının da kapsama alındığı sonucu ortaya çıkmaktadır[5]. Ödeneğe hak kazanma koşullarını düzenleyen (Ek m. 6/ 13) hükmü dikkate alındığında uygulamada ciddi sorunlarla karşılaşılabilecektir.

Kanun tarafından Esnaf Ahilik Sandığı sigortası sayılanlar açısından zorunluluk esası öngörülmüş olup, kapsama giren ve hâlen faaliyette olanlar bu maddenin (Ek m. 6) yürürlüğe girdiği tarihte, faaliyetine daha sonra başlayanlar ise başladıkları tarihten itibaren zorunlu Esnaf Ahilik Sandığı sigortalısı olurlar[6].

2. Esnaf Ahilik Sandığı Sigortalısı Sayılmayanlar

Az önce açıklandığı üzere, 4447 sayılı Kanunun Ek m. 6/4 hükmü, kural olarak 5510 sayılı Kanunun m.4/1, b hükmü kapsamındaki sigortalıları, Esnaf Ahilik Sandığı sigortalısı saymaktadır. Ne var ki, m. 4/1, b kapsamındaki sigortalılardan bazıları kanun koyucu tarafından Esnaf Ahilik Sandığı Sigortası kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu kişiler, Ek m. 6/4 hükmüne göre; 5510 sayılı Kanunun 50. maddesi kapsamındaki isteğe bağlı sigortalılar, 10/7/1953 tarihli ve 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler, köy ve mahalle muhtarları ile tarımsal faaliyette bulunanlardır[7].

---

4 Bkz. *Köme Akpulat*, A., "Bağımsız Çalışanların İşsizlik Sigortası: Esnaf Ahilik Sandığı Sigortası", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.41, 2019, 173; *Dulay Yangın*, D., "4447 sayılı Kanun'un Esnaf Ahilik Sandığı'na İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi", Legal İHSGHD, C.17, S. 65, 2020, 194-196.

5 *Köme Akpulat*, "Bağımsız Çalışanların İşsizlik Sigortası: Esnaf Ahilik Sandığı Sigortası", 174-175.

6 Önemle belirtelim ki, sözü edilen maddenin yürürlük tarihi 1.1.2018 olarak düzenlenmiş iken, yürürlüğü; önce 1.1.2020, daha sonra 1/1/2021 *ve en son olarak da* 31.12.2023 tarihine kadar ertelenmiş bulunmaktadır (Geç. m. 22).

7 Bkz. *Köme Akpulat*, "Bağımsız Çalışanların İşsizlik Sigortası: Esnaf Ahilik Sandığı Sigortası", 175-176; *Dulay Yangın,* "4447 sayılı Kanun'un Esnaf Ahilik Sandığı'na İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi", 195-196.

III. YÖNETİM VE FİNANSMANI

1. Yönetimi

Esnaf Ahilik Sandığı Sigortasının yönetimi için "Esnaf Ahilik Sandığı" kurulması öngörülmüştür. Söz konusu Sandık, Yönetim Kurulunun kararları çerçevesinde işletilir ve yönetilir. Görevleri, Sandığın gerektirdiği görev ve hizmetler için malî kaynak sağlamak, piyasa şartlarında kaynakları değerlendirmek, bu Kanunun öngördüğü ödemelerde bulunmaktır. Esnaf Ahilik Sandığı, Fon kaynakları ile aynı usul ve esaslar çerçevesinde değerlendirilir ve Sayıştay tarafından denetlenir (Ek m. 6/1).

2. Finansmanı

Esnaf Ahilik Sandığının gelir ve giderleri kanunda açıkça düzenlenmiştir. Kanunun Ek m. 6/2 hükmüne göre Sandığın gelirleri, Esnaf Ahilik Sandığı primleri, bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlar, Sandığın açık vermesi durumunda Devletçe sağlanacak katkılar, Ek m. 6 hükmü kapsamında sigortalılardan alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler, diğer gelir ve kazançlar ile bağışlardan oluşurken; giderleri Esnaf Ahilik Sandığı ödenekleri, 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primleri, m. 48/7 hükmünde sayılan hizmetlere ilişkin giderler ve 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 meydana gelmektedir.

Sandığın temel geliri olan primler, sigortalının 5510 sayılı Kanunun m.80 ve 82 hükümlerinde belirtilen prime esas günlük kazançlarından, %2 sigortalı ve %1 Devlet payı olarak alınacaktır. Ne var ki, Kanun alınacak günlük prim tutarına azami sınır getirmiş ve söz konusu günlük prim tutarının prime esas günlük kazanç alt sınırının iki katı üzerinden hesaplanacak tutardan fazla olamayacağını düzenlemiştir.

Belirtelim ki, 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.

IV. SAĞLANAN YARDIMLAR

1. Esnaf Ahilik Sandığı Ödeneği

Kanun, sigortalının Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğine hak kazanabilmesi için kural olarak sigortalılığının sona ermesinden önceki son 120 gün sürekli çalışmış olmasını aramaktadır (Ek m. 6/12).

Esnaf Ahilik Sandığı sigortalılarından iflas istemiyle mahkemeye başvurulmuş olmak suretiyle veya iflasa tabi olmamakla birlikte işyerini kapatmak suretiyle sigortalılığı sona erenler, sigortalılığının sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Kuruma doğrudan veya elektronik ortamda başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri, bu maddede yer alan prim ödeme koşullarını sağlamış olmaları ve Esnaf Ahilik San-

dığı primi ve bu prime ilişkin herhangi bir borcunun olmaması kaydıyla Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği almaya hak kazanacaktır (Ek m. 6/13).

Yine Ek m. 6/13 hükmü uyarınca, sigortalılığının sona ermesinden önceki en fazla 90 günlük süreye ilişkin Esnaf Ahilik Sandığı prim borcu olan sigortalılar, bu maddede sayılan diğer şartları sağlamaları ve bu döneme ilişkin prim borçlarının alacakları ödenekten tahsil edilmesi kaydıyla Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğinden faydalandırılır.

Günlük Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama kazancının %40'ıdır. Bu şekilde hesaplanan ödenek miktarı, 4857 sayılı Kanunun m. 39 hükmüne göre belirlenen aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemeyecektir.

Kanunun söz konusu maddesinde, İşsizlik Sigortasındaki esaslar aynen yinelenerek (m. 50), prim ödeme gün sayılarıyla orantılı olarak, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği verilme süreleri ayrı ayrı belirtilmiştir. Buna göre; sigortalının sigortalığının sona ermesinden önce son üç yıl içinde; a) 600 gün faaliyetini sürdüren ve Esnaf Ahilik Sandığı primi ödemiş olanlara 180 gün (6 ay), b) 900 gün faaliyetini sürdüren ve Esnaf Ahilik Sandığı primi ödemiş olanlara 240 gün (8 ay), c) 1080 gün faaliyetini sürdüren ve Esnaf Ahilik Sandığı primi ödemiş olanlara 300 gün (10 ay), süre ile Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği verilir.

Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği, her ayın beşinde aylık olarak sigortalının kendisine ödenir. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir. Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez.

Sigortalı, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar faaliyetine başlar ve Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğinden yararlanmak için bu maddenin öngördüğü şartları yerine getiremeden yeniden faaliyetine son verirse, daha önce hak ettiği Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği süresini doldurunca kadar bu haktan yararlanmaya devam eder. Bu maddenin öngördüğü şartları yerine getirmek suretiyle yeniden faaliyetin son bulması hâlinde ise sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği ödenir (Ek m. 6/12)[8].

2. Yapılan Diğer Yardım ve Hizmetler

Esnaf Ahilik Sandığı sigortası kapsamında sağlanan diğer yardımlar, 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primleri, yeni iş bulma ve aktif işgücü hizmetleri kapsamında kurs ve programlarıdır.

Esnaf Ahilik Sandığı bir önceki yıl prim gelirlerinin %15'i; m. 48/7 hükmünde belirlenen amaçlarla hizmet sunmak için Kurum bütçesine aktarılmak suretiyle kullanılabilir.

Bu madde kapsamında Esnaf Ahilik Sandığı sigortalıları için düzenlenecek kurs ve programlara ilişkin olarak Gümrük ve Ticaret Bakanlığının görüşü alınır.

---

[8] Ayrıntı için bkz. *Köme Akpulat*, "Bağımsız Çalışanların İşsizlik Sigortası: Esnaf Ahilik Sandığı Sigortası", 176 vd.

Üçüncü Kısım

GENEL SAĞLIK SİGORTASI

§ 23. TEMEL BİLGİLER

İnsan, doğumundan ölümüne kadar sağlıkla iç içe yaşar. Her ülkenin kültürel, sosyolojik, ekonomik ve nihayet hukuki bir sağlık anlayışı vardır. Bizim kültürümüzde sağlıkla ilgili olarak sağlık mutluluktur, her işin başı sağlık, sağlığın bedeli ölçülemez gibi özdeyişler yanında Kanuni Sultan Süleyman'ın şu unutulmaz mısraları sağlığın öneminin en iyi ifadesidir.

Halk içinde muteber bir nesne yok devlet gibi,
Olmaya devlet cihanda bir nefes sıhhat gibi

Mikro planda sağlığın tanımı ise aşağıdaki beyitte kendini göstermektedir:

Şeb-i yeldayı münecimle muvakkit ne bilir,
Müptela-yı gama sor, sen,
Geceler kaç saattir[1].

Günümüzde tıp bilimi giderek daha da önem kazanmaktadır. Buna bağlı olarak insan sağlığı, hekim sorumluluğu, sağlık kurumlarının önemi artmış, hasta hakları ve malpraktis kavramları, ceza ve sorumluluk hukukunun vazgeçilmez kavramlarına dönüşmüştür. Sosyal Güvenlik Hukuku açısından bakıldığında Tıp Hukuku, adeta Sosyal Güvenlik Hukuku içinde bağımsız bir nitelik kazanmıştır[2].

Bu bölümde genel sağlık sigortasına geçmeden önce sağlık hakkı, sağlık hizmetleri kavramlarına genel olarak değinmenin faydalı olacağını düşünüyoruz.

---

1 "En uzun geceyi, müneccimle takvim yapan ne bilsin, gecelerin kaç saat olduğunu acı çekene sor" (Bkz. Osmanlılarda Sağlık I, II, (derleyen: Yılmaz, N./Yılmaz, C.), İstanbul 2006, 7).

2 *Hakeri*, H., Tıp Hukuku, Ankara 2018, 699.

I. SAĞLIK VE HASTALIK

Sağlık kavramı çeşitli şekillerde tanımlanabilir. Bu tanımlardan birine göre, sağlık yaşanan çevreye organizmanın uyumu, ruhsal ve sosyal açıdan iyi durumda olmadır[3]. Bir başka tanıma göre, sağlık sadece hastalık ve sakatlık halinin olmayışı değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir[4]. Günümüzde bu tanımın daha çok benimsendiğini söylemek de yanlış olmayacaktır. Sağlıklı kişi ise, bedensel ve ruhsal faaliyetlerini engelleyecek organik, fonksiyonel bozuklukları olmayan kişidir[5].

İnsanoğlu, var olduğu günden beri hastalık hep olmuş, sağlıklı olabilmek için de sürekli hastalıklarla mücadele etmek zorunda kalmıştır. Hastalıkları ortadan kaldırmak sağlıklı olabilmenin adeta ön koşulu olmuştur[6].

Sağlıklı olabilmek için üç husus büyük önem taşımaktadır: Temel sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi, tıbbi bakım ve tedavi olanaklarının sağlanması, toplumsal sağlık güvencesinin kurulması. Dolayısıyla çağdaş bir sistemde bu üç hizmetin varlığı şarttır. Aşağıda geniş bir şekilde üzerinde duracağımız genel sağlık sigortası da bu sistemin önemli bir bileşenidir.

Ayrıca sağlık, kişilik ve çevre koşullarından ayrı değerlendirilemeyen, bunlarla bir arada ele alınması gereken bir konudur[7].

II. SAĞLIK VE YAŞAM HAKKI

1. Genel olarak

"Yaşam hakkı", insanın varlığını sürdürme hakkıdır. Bunun gerçekleştirilebilmesi de yeterli ekonomik güvence, kirlenmemiş hava, günümüzde daha çok önem kazanmaya başlayan yeterli ve temiz su, yeterli yiyecek, giyecek ve barınma olanağı ile yeterli halk sağlığı hizmetini gerektirir. Burada sözü edilen tüm ihtiyaçlar sağlık içinde kalabilmeye, giderek yaşamını sürdürebilmeye hizmet eder ve hepsi ayrılmaz bir bütünün parçasıdır. Yeterli sağlık hizmeti bu ayrılmaz bütünün en önemli halkalarından birini oluşturur.

---

3 Dünya Sağlık Örgütü Kuruluş Yasası, Sağlık Hizmetleri El Kitabı: 1998, (Editörler: *Hayran*, O./*Sur*, H.), 3.

4 *Demirbilek*, S., Türkiye'de Sağlık Hizmetleri, İzmir 1999, 6.

5 René Dubois'nın tanımı, Auby, II'den.

6 *Demirbilek*, 6.

7 *Yiğit Şakar*, A., Türkiye'de Sağlık Hizmetleri ve Sağlık Harcamaları, İstanbul, 1999, 6: *Kurtulmuş*, S., Sağlık Ekonomisi, İstanbul 1996, 27.

Belirtelim ki burada kural olarak ortalama ihtiyaçlar dikkate alınacaktır. Ancak önemli olanın insan onuruna uygun yaşam olanaklarının sağlanması olduğu da gözden uzak tutulmamalıdır. Bu koşulların sağlanamadığı bir ortamda, toplumun ve hukukun tanıdığı diğer haklardan da tam olarak yararlanılamıyor demektir[8], [9]. Bu öneminden dolayı *"yaşam hakkı"* ve bu hakkın ayrılmaz parçası olan sağlık hakkı Anayasalarda açıkça düzenlenmekte, Anayasa Mahkemesi kararlarına da sıkça konu olmaktadır.

1961 ve 1982 Anayasası da bu iki hakkı özel olarak düzenlemiş, Anayasa Mahkemesi önüne gelen uyuşmazlıklarda bu hakkı geniş bir şekilde ele almıştır. Anayasa mahkemesi 23.5.1972 tarihli sağlıkla ilgili olarak vermiş olduğu ilk kararında, insan sağlığının, hukukça korunması gereken en büyük değer olduğunu vurgulamıştır[10].

2. 1961 ve 1982 Anayasasında Sağlık ve Yaşam Hakkı

1961 Anayasası hem yaşama, hem de sağlık hakkına açıkça yer veren ilk Anayasamızdır. 1961 Anayasasının 14. maddesi "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkına ve kişi hürriyetine sahiptir" diyerek yaşama hakkının, "maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkına" da işaret ederek, insanın maddi varlığını tehdit eden hastalıklara karşı korunma hakkı olduğunu belirtmiş, ayrıca 48. maddede "sosyal güvenlik hakkı", 49. maddede "sağlık hakkı"nı ayrı ayrı güvenceye kavuşturmuştur.

1982 Anayasasının 17. maddesinde yaşam hakkı, "herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir" biçiminde yer almıştır. 61 Anayasasının 14. maddesindeki "kişi hürriyeti" ibareleri madde metninden çıkarılmıştır. Ancak 12. maddede, herkes, kişiliğine bağlı dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir denerek, bu hürriyet ayrıca düzenlenmiştir.

Sağlık hakkı konusunda, 1961 ve 1982 Anayasaları farklı düzenlemelere yer vermiştir. 1961 Anayasası, herkesin beden ve ruh sağlığı içinde

---

8 *Demirbilek*, 5, 6; *Özçelik Adak*, N., Sağlık Sosyolojisi Kadın ve Kentleşme, İstanbul 2002, 21 vd.; *Bayraktar*, K., Hekimin Cezai Sorumluluğu, İstanbul 1972; *Sert*, G., Hasta Hakları, İstanbul 2004, 56.

9 *Okur*, A. R., Sağlık Hakkı ve Sağlık Sigortaları (Yayınlanmamış, Ocak 1992), 11,12; *Er*, Ü., Sağlık Hukuku, Ankara 2008, 32 vd.; *Savcı*, B., Yaşama Hakkı ve Boyutları, Ankara 1980, 6 vd.

10 23.05.1972 t., E. 72/2, K. 72/28, AYMKD, sy.10, Ankara 1973, 406-414; Ayrıca bkz. *Okur*, Sağlık Hakkı, 24.

yaşamasını ve tıbbi bakım görmesini devlete bir görev olarak vermişken, 82 Anayasası, herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına yer vermekle yetinmiştir[11]. Ancak bu düzenleme, daraltıcı değil genişletici olmuştur. 82 Anayasası, kişiyi birey olarak tek başına değil, çevresiyle birlikte ele almaktadır. Çevre sağlıklı değilse kişiyi de sağlıklı yaşatmak mümkün olmayacaktır. Ayrıca 1982 Anayasası bireysel sağlığın korunmasını da tümüyle göz ardı etmemiştir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde geçirmesini sağlamak için, sağlık koşullarını tek elden planlayacak, sağlık hizmetinden tüm fertlerin yararlanabilmesi için genel sağlık sigortası da kurabilecektir[12].

1982 Anayasası döneminde, sağlık ve yaşam hakkı konusunda, Anayasa Mahkemesi tarafından oldukça önemli iki karar verilmiştir[13]. 1991 yılında verilen ilk kararda, 506 sayılı Kanunun sağlık yardımlarını 18 ayla sınırlayan maddesi, Yüksek Mahkemece Anayasanın 10, 17, 56, 60, 65. maddelerine aykırı bulunmuş ve sağlık hakkına ilişkin bu sınırlama iptal edilmiştir. Bu iptalde Anayasanın ekonomik ve sosyal haklara sınır getiren 65. maddesinin yaşam ve sağlık haklarına uygulanamayacağı, bu hakları 17. madde açısından değerlendirmek gerektiği ileri sürülmüştür[14].

1982 Anayasasına ilişkin ikinci karar ise 17.11.1998 tarihli karardır. İlk karar, sağlık yardımlarındaki 18 aylık sınırı iptal ederken, bu karar 506 sayılı Kanunun 37. maddesindeki geçici işgöremezlik ödeneğinin en fazla 18 ay boyunca ödeneceğine ilişkin hükmü iptal etmiştir[15].

III. SAĞLIK HİZMETLERİ

1. Sağlık Hizmetlerinin Önemi ve Unsurları

Yukarıda da belirtildiği gibi sağlık hakkının en önemli bileşenlerinden

---

11 *Okur*, Sağlık Hakkı, 22.

12 *Üçışık*, F., Türkiye'de Genel Sağlık Sigortasının Kurulması, Argumentum, Ağustos 1990, 1; nitekim genel sağlık sigortası, 31.5.2006 tarihinde, 5510 sayılı Kanunla kurulmuştur. (RG.16.06.2006, 26200).

13 17.01.1991 t., E. 1990/27, K. 1991/2, AYMKD, 27, c.1, Ankara 1993, 130-142; RG, 19.8.1991, 20965; diğer karar ise 17.11.1998 t., E. 1998/35, K. 1998/70, RG, 15.1.2003, 24994; *Okur*, Sağlık Hakkı, 24.

14 *Okur*, Anayasa Mahkemesi Kararları, 136 vd.

15 *Okur*, Anayasa Mahkemesi Kararları; aslında burada sağlık yardımlarına ilişkin 34. madde iptal edilince onun adeta tamamlayıcısı olan 37. maddenin de iptali gerekirdi; Bkz. ve karş. *Yıldız*, M., Anayasa Yargısında Geçici Tedbir Kararı, İstanbul 1998; *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 15. Bası, 840 vd.

biri sağlık hizmetidir. Sağlık hizmetinin yeterli şekilde verilemediği bir ülkede kişinin sağlıklı kalabilmesi ve bunu sürdürebilmesi mümkün değildir. Denilebilir ki soyut bir kavram olan sağlık hakkı sağlık hizmeti ile somutlaşır.

Sağlık hizmeti, insanların yaşam sürelerini, güç ve dirençleri ile enerji ve canlılıklarını muhafaza etmek, iyileştirmek amacıyla gerçekleştirilen tüm faaliyetleri kapsar[16]. Bu nedenle sağlık hizmetlerini, en yalın biçimde, bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması ve iyileştirilmesi için gerçekleştirilen tüm faaliyetler olarak tanımlamak mümkündür[17].

Öte yandan sağlık hizmetleri, hasta, hekim ve sağlık kuruluşundan oluşan üçlü bir ilişki içinde ortaya çıkar. Belli bir ülkedeki sağlık hizmetlerinin başarısı da bu üçlü ilişkinin en iyi şekilde organize edilebilmesine bağlıdır[18].

Yukarıdaki bilgiler çerçevesinde yapılacak bir sağlık hizmetinin aşağıdaki üç unsuru içermesi gerekir[19]:

- Kişiyi normal yaşamdan alıkoyan bedensel veya ruhsal bir hastalık, engellilik veya arıza hali,

- Kişiyi bu durumdan kurtarmak için kullanılan tıbbi ilaç, araç, gereç ve teknik araçlar,

- Bu hizmetlerin yetkili tıp elemanlarınca, yetkili tıbbi mekânlarda sağlanması.

2. Sağlık Hizmetlerinin Özellikleri

a) Belirsizlik ve ertelenemezlik

Sağlık hizmeti ihtiyacı hastalıkla birlikte ortaya çıkar. Hastalığın ne zaman ortaya çıkacağı ve ne kadar süreceği ise önceden belirlenemez. Bu nedenle sağlık hizmeti, bu ihtiyaç ortaya çıkınca karşılanması gereken, ertelenemez ve geciktirilemez bir ihtiyaçtır[20].

---

16 *Orhaner*, E., Türkiye'de Sağlık Sigortası, Ankara 2000, 5.

17 *Yiğit Şakar*, 10.

18 *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 15. Bası, 846.

19 *Öztek*, Z., "Sağlık Kavramı ve Birinci Basamak Sağlık Hizmetleri", Hacettepe Tıp Dergisi, 2000, c. 31, s. 1, 73; *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 15. Bası, 847.

20 *Kağan*, T., Sosyal Güvenlik Reformu ve Genel Sağlık Sigortası, Çalışma ve Toplu 2006/1, 148; *Demirbilek*, 9; *Oral*, İ. A., Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Sigortalar Kapsamında Sağlık Sigortası Uygulamaları, Eskişehir 2002, 43.

b) Sağlık hizmetlerinin kamusal yanı

Başlangıçta özel bir hizmet olarak algılanan sağlık hizmetleri, 19. yüzyıldan itibaren kamusal bir nitelik kazanmaya başlamıştır. Bu yaklaşımda, bulaşıcı hastalıkların yaygınlaşması, savaşların yıkıcı etkisi ve 1930'lardan sonra ağırlık kazanan sosyal devlet anlayışının önemli katkısı olmuştur[21].

Sağlıklı olmanın sağlayacağı faydaların hem bireyi hem de toplumu ilgilendirmesi nedeniyle, sağlık hizmetleri yarı kamusal mal olarak nitelendirilmeye başlanmış, sağlık hizmetlerine ayrılan ekonomik kaynaklar, üretim ve verimliliği üç yönden artırmaya başlamıştır: Ölüm oranını azaltarak ortalama yaşam süresini uzatmak, hastalık nedeniyle düşecek çalışma süresini azaltarak üretime destek olmak ve iş gücünün kalitesini artırarak verimliliği yükseltmek[22].

İdeal olanı, her ülkenin kendi ekonomik, sosyal ve kültürel gerçeklerini göz önünde tutarak bu konuda kamu ve özel sektör arasında ortak bir çalışmanın sürdürülmesidir. Hangi model ve sistem seçilirse seçilsin, devlet her modelde, düzenleyici, denetleyici, destekleyici olarak önemli bir rol oynamak zorundadır[23].

c) Sağlık hizmetlerinin alternatifsizliği

Sağlık hizmetlerinin bir özelliği de ikamesinin olanaksız olmasıdır. Belli hastalıklar ancak belli ilaç ve yöntemlerle tedavi edilebilir, hastalığın özelliğine göre ilaç, ameliyat, protez, rehabilitasyon kullanılabilir. Tedaviden vazgeçerek sağlığa kavuşmak ise olası değildir[24].

d) Sağlık hizmetlerinin değişkenliği

Sağlık hizmetleri, zamana ve bulunulan ülkeye göre de değişkenlik gösterir. Ayrıca sağlık hizmetleri ülkelerin sosyolojik, kültürel, teknolojik ve ekonomik alt yapısı ile doğrudan ilgilidir. Bu alanlardaki değişiklik, gelişmeler ve yenilikler, sağlık hizmetlerini de etkiler ve geliştirir[25].

---

21 *Demirbilek*, 60.

22 *Yiğit Şakar*, 11; *Hayran*, O., "Sağlık Hizmetlerinin Özel ve Kamusal Yönü", Sağlık Hizmetleri, İstanbul 1998, 50.

23 *De Forges*, J.-M., Le droit de la santé, Paris 2004, 3; *Hayran*, 51.

24 *Oral*, 44; *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 15. Bası, 849.

25 *Demirbilek*, 22 vd.; *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 15. Bası, 850.

3. Sağlık Hizmetlerinin Çeşitleri: Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetleri

Yukarıda sıraladığımız özellikleri, sağlık hizmetlerinin çeşitlerini de etkileyecektir. İlk planda sağlık hizmetleri, koruyucu ve tedavi edici olarak ikiye ayrılmaktadır[26]. Aslında bu iki hizmet çeşidi birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Önce toplumu oluşturan bireylerin hastalıktan korunmasına; buna rağmen hastalanan olursa, onların hastalıktan kurtarılmasına çalışılır.

Öte yandan bazı durumlarda bu iki çeşit hizmet dışında bir de üçüncü aşama hizmete ihtiyaç ortaya çıkar. Üçüncü aşamada, tüm tedavilere rağmen kalıcı bir bozukluk ve engellilik durumu olursa bunun yok edilmesi veya günlük hayata etkisinin ortadan kaldırılması için rehabilitasyon hizmetlerine başvurulur[27].

4. Sağlık Hizmetlerine Katılanların Hak ve Sorumlulukları

a) Sağlık (tıp) etiği

Sağlık hizmetleri hasta, hekim, sağlık kuruluşu, sağlık personeli ve devletin işbirliği ile yürütülen bir hizmettir. Hizmete katılan her kesimin belli oranda hak ve sorumlulukları vardır. Sağlık hizmetlerindeki en temel ilişki hasta ile hekim arasında kurulan ilişkidir. Bu ilişkinin belli kurallara uygun olarak kurulup yürütülmesi gerekir. Bunları "tıp etiği", "tıp mesleği kuralları", olarak adlandırmak mümkündür. Tıp alanında uyulması gereken bu temel ilkeler, Hipokrat'a (*Hippokrates, MÖ. 460 – MÖ. 370*) kadar uzatılabilir[28] ve bu ilkeleri şöyle sıralayabiliriz: Sadakat, Yanlışı Düzeltme, Adalet, Zarar Vermeme, Minnettarlık, Kendini Geliştirme, Özerklik, Yararlı Olma, Öldürmekten Sakınma, Gizliliğe Saygı, Yaşama Saygı[29].

Etik, ahlaki değerlerin felsefi alandaki yansımalarını sorgular. Hukukçular da etik sözcüğünü ahlak karşılığı kullanmaktadır. Hukukçu için ahlakın önemi, hukuk kuralları ile bazen paralel bazen de kesişen konumda olma-

---

26 *Serin*, İ., Genel Sağlık Sigortası ve Türkiye'de Uygulanabilirliği, İstanbul, 2004, 10; *Yiğit Şakar*, 17; *Demirbilek*, 54; *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 15. Bası, 850 vd.

27 *Oral*, 38; *Serin*, 10; *Demirbilek*, 55; *Özçelik Adak*, 91 vd.

28 *Elçioğlu*, Ö./*Kırımlıoğlu*, N., Tıp Etiği İlkeleri, (Ed. A. Demirhan Erdemir ve diğ.), Çağdaş Tıp Etiği, Nobel Tıp Kitabevleri, İstanbul 2003, 29 vd.; *Başağaoğlu*, İ./*Demirhan Erdemir*, A., Sağlık Sigortası ve Etik Sorunlar, İstanbul 2003, 137 vd.

29 *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 15. Bası, 879.

sındandır. Hukukumuzda tıp etiği iki önemli kaynakta düzenlenmiştir: Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi[30] ve Hasta Hakları Yönetmeliği[31].

Hasta Hakları kavramı yeni gelişmekte ve önemi gittikçe daha fazla oranda artan bir kavramdır. Hekim-hasta ilişkilerinden kaynaklanan bu hakkın amacı, hastanın yaşama hakkı da dahil kişilik haklarının korunmasıdır. Hekim hastanın kişilik haklarına zarar verecek her türlü davranıştan kaçınmak zorundadır[32].

1994 tarihli Amsterdam "Avrupa'da Hasta Haklarının Geliştirilmesi Bildirgesi", bu alanda diğer bildirgelerdeki ilkeleri ana başlıklarda toplamıştır[33].

b) Devletin görev ve sorumlulukları[34]

1982 Anayasası 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,

---

30 13.1.1960 t., 4/12578 (RG, 19.2.1960, 10436). Bu tüzükte tabiplik mesleğinin temel kuralları düzenlenmektedir. Bu temel kuralları şöylece sıralanabilir: Tabibin ve diş tabibinin temel görevi insan sağlığına, hayatına ve şahsiyetine ihtimam göstermektir (m. 2/I). Tabip ve diş tabibi, görev ve uzmanlığı ne olursa olsun, acil durumlarda, mücbir sebep olmadıkça ilk yardım yapmakla yükümlüdür (m. 3). Tabip ve diş tabibi meslek ve sanatını icra sırasında öğrendiği sırları kanuni zorunluluk olmadıkça açıklayamaz, tıbbi yayınlarda ve kullanılan vakalarda hastanın kimliğini açıklayamaz (m. 4). Tabip ve diş tabibi gazetelerde ve diğer neşir vasıtalarında reklam mahiyetinde teşekkür ilanları yayınlayamaz (m. 8/III). Tecrübe maksadıyla insanlar üzerinde hiçbir cerrahi müdahale yapılamaz, kimyevi, fiziki veya biyolojik herhangi bir tedavi uygulanamaz(m. 11/I). Tababet prensip ve kurallarına aykırı veya aldatıcı teşhis ve tedavi yasaktır (m. 13/II).

31 Hasta Hakları Yönetmeliği, (RG, 1.8.1998, 23420); *Hakeri*, H., Tıp Hukuku, Ankara 2007, 47 vd.; *Er*, Ü. Sağlık Hukuku, Ankara 2008, 158 vd.; *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 15. Bası, 883 vd. Bu yönetmelik hasta hakları ile ilgili en ayrıntılı ve temel kaynaktır. Yönetmelik sağlık hizmeti veren resmi ve özel tüm kurumları, bu kurumlarda, bunların dışında hizmete katılan her kademe ve unvandaki ilgilileri ve hizmetten faydalanma hakkına sahip olan tüm fertleri kapsamaktadır (m. 2).

32 *Elçioğlu*/*Erdemir*,92; *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 15. Bası, 884 vd.

33 *Elçioğlu*/*Erdemir*, 94 vd.: *Sert*, G., Hasta Hakları 2004, 68 vd. Bu ilkeleri şu şekilde sıralamak mümkündür: İnsan hakları ve değerleri, bilgilendirme; onam, gizlilik ve özel hayat; bakım ve tedavi; başvuru; sağlık hizmetlerinden yararlanma: bilgilenme; sağlık kuruluşlarını seçme ve yerleştirme; sağlık personelini tanıma, seçme, değiştirme; teşhis ve tedavi; ötenazi yasağı; tıbbi özen hakkı, mahremiyete saygı hakkı; organ ve doku alınmasına rıza; tıbbi araştırmalara rıza; can ve mal güvenliği; din hizmetleri.

34 *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 15. Bası, 888; *Sözer*, A. N./*Demirbilek*, S., "Türkiye'de Sağlık Hizmetlerinin Ekonomik ve Hukuki Açıdan Değerlendirilmesi "1. Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyumu", Kuşadası, 4-7 Mayıs 2005, 504; *Aydın*, E., Türkiye'de Sağlık Teşkilatlanması Tarihi, Ankara 2002; *Oral*, 44.

… insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak iş birliğini geliştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler"[35]. Devlet bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek, gerekiyorsa Sağlık Sigortası kurarak yerine getirebilir.

Yukarıda belirtilen anayasal yükümlülük uyarınca sağlık hizmetlerinde temel görev ve sorumluluk devlete aittir. 1961 Anayasasında, Devlet, sosyal güvenlik konusunda verdiği tekelci yetkiyi, sağlık hakkı konusunda kaldırmış, devlet de sağlık bakanlığı ve diğer kurumlarca üstlendiği sağlık hizmetlerinden, diğer idari kurumlar gibi ve çalıştırdığı sağlık personelinin fiil ve kararlarından sorumlu tutulmuştur.

Bu sorumluluğun gerçekleşmesi için, devlete bağlı olarak çalışan bir sağlık biriminde, bu birimin bir idari işlem veya idari eylemi söz konusu olmalıdır. Bu işlem veya eylem sonucu zararın meydana gelmiş olması, ayrıca zararla idari fiilin arasında (işlem veya eylem) illiyet bağının bulunması gerekir.

IV. SAĞLIK SİSTEMLERİ

Bir ülkenin sağlık sistemi, tıp alanındaki teknolojik gelişmeleri izleme gücü yanında, ülkenin ekonomik ve sosyal yapısıyla, kültürüyle, demografik durumuyla yakından ilgilidir. Bu nedenle sağlık hizmetleri konusunda belli bir sistem benimsenirken, sosyolojik, ekonomik, kültürel veriler, nüfus yapıları da dikkate alınarak, sistem bu verilere uyacak biçimde oluşturulmalıdır. Sistem kurulup işletilmeye başladıktan sonra da bu alanlardan gelecek bilgi ve eleştiriler dikkate alınarak, gerekli düzeltmeler yapılmalıdır[36].

1. Ulusal Sağlık Sistemi

Bu sistem İsveç, Norveç, Danimarka, Finlandiya, İngiltere, İzlanda, İspanya ve İtalya'da uygulanmaktadır. Sistemi sınırlı biçimde uygulayan ülkeler ise Portekiz, Yunanistan, Kanada, Avusturya ve Yeni Zelanda'dır. Bu sistemde tüm vatandaşlara hastalıklara karşı ücretsiz bakım garantisi sağlan-

---

35 *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 15. Bası, 889 vd.; *Okur*, Hekimin Serbest Çalışma, 301-318; İdari sorumluluk için aranan 6 koşul için bkz. *Özay*, İ., Günışığında Yönetim, İstanbul 1992, 426 vd.

36 *Pallier*, B., La réforme des systèmes de santé, Paris 2005, 28; *Oral*, 47; *Serin*, 6; *Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 15. Bası, 898 vd.

maktadır. Sağlık hizmeti temelde devlet tarafından örgütlenmekte ve vergilerden karşılanmaktadır. Bazı ülkelerde örgütlenmede merkezileşme yoğunlukta iken (İngiltere), diğer bazılarında örgütlenme ve yönetim konusunda merkezilikten uzaklaşılmıştır (İsveç, Norveç, Finlandiya)[37].

2. Hastalık Sigortası Sistemi

Bu sistem Almanya, Fransa, Avusturya, Belçika, Lüksemburg ve Baltık ülkelerinde uygulanmaktadır. Bu sistemde sağlık yardımları kamu ve özel kurumlarca birlikte karşılanır. Hasta hekimini bizzat seçebildiği gibi serbest hekime de başvurabilir. Giderler, değişik hastalık sigortası sandıklarına ödenen primlerden karşılanır. Primler, değişik ülkelerde işçi, işveren, devlet arasında değişik oranlarda dağıtılmıştır. Fransa'da merkezi bir organ devredeyken, Almanya'da bölgeleri esas alan bir örgütlenme uygulanmaktadır[38]. Kapsam ve finansman yönünden de ülkeler arasında bazı farklılıklar vardır. Fransa'da ve Belçika'da zorunlu sağlık sigortası tüm nüfusu kapsamaktadır. Fransa'da sigortalı sağlık giderlerini önce peşin olarak hekim veya hastaneler öder[39].

3. Liberal Sağlık Sistemi

Bu sistem özellikle ABD'de uygulanmaktadır. Burada kamunun sağlık yardımları ikinci plana düşmüştür. Sadece acil durumlarda, yaşlılara, yoksullara, kamu sağlık yardımına ihtiyacı olan engellilere, karşılıksız sağlık yardımı yapılmaktadır. Bunun dışında herkes, işverenlerin finanse ettiği özel sağlık sigorta sistemine girmek zorundadır[40].

---

37 Farklılıklar için bkz. *Okur*, Sağlık Hakkı, 4-5, 164; *Serin*, 7-8; *Özçelik Adak*, 107; *Okba*, M., "La santé Supplément" aux cahiers Français no:222, Juillet-Sept.1983, 2; *Pallier*, 29; *Serin*, 8; *Oral*, 47.

38 *Okur*, Sağlık Hakkı, 898 vd.; *Serin*, 8 vd.

39 *Okur*, Sağlık Hakkı, 6: *Okba*, 3; *Serin*, 9; Belçika için bk. *Quartainmont*, P., Législation Hospitalière, Droit, Brüksel, 1988.

40 *Pallier*, 30; *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 15. Bası, 900.

§ 24. TÜRKİYE'NİN SAĞLIK SİSTEMİ

I. GENEL OLARAK

Türkiye'de sağlık politikalarının belirlenmesi, planlanması, düzenlenmesi ve yönetimi, parçalanmış bir görünüm içindedir. Farklı kurumlar farklı görevler üstlenmiş durumdadır. Bu konuda temel görev Sağlık Bakanlığında olmakla birlikte[1], başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı ve Üniversiteler olmak üzere diğer kamu ve özel kuruluşlar sağlık hizmetlerini yerine getirmektedir[2].

Türkiye'nin en büyük sağlık hizmet sunucusu olan Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlar, 2018 yılı genel bütçesinden 71 milyar 497 milyon TL almaktadır[3].

Genel sağlık sigortasının ülkemizde kurulmasından önce, sosyal güvenlik kurumları da diğer sosyal sigorta yardımlarının yanında sağlık yardımı da vermekteydi. Bu yardımları veren kurumlar ise Sosyal Sigortalar Kurumu, T.C. Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve Banka Yardım Sandıklarıydı. Bu kurumlar iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, yaşlılık, ölüm ve işsizlik hallerinde sigortalılarına hem sağlık yardımı sunmakta hem de parasal yardımları yapmaktaydı. T.C. Emekli Sandığı 1949'dan[4], Sosyal Sigortalar Kurumu 1965'den[5], Bağ-Kur ise 1985'den beri[6] sağlık yardımını kapsa-

---

1 Bkz. 7.5.1987 t., 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu, RG., 7.5.1987, 19461.

2 *Liu*, Y./*Çelik*, Y./*Şahin*, B., Türkiye'de Sağlık ve İlaç Harcamaları, Ankara 2005 (SUVAK tarafından hazırlanan rapor).

3 Bu genel ve temel sağlık düzenlemesi dışında daha önce toplumun belli bir kesimini hedefleyen sağlık programları da vardı. Bunlar 2012 yılında kaldırılan yeşil kart ve sosyal güvenlik programlarıdır, bkz. *Liu*/*Çelik*/*Şahin*, 19-20. Yeşil kart olarak anılan uygulama, 18.6.1992 t. ve 3816 sayılı Ödeme Gücü Olmayan Vatandaşların Tedavi Giderlerinin Yeşil Kart Verilerek Devlet Tarafından Karşılanması Hakkında Kanun ile başlatılmıştır (RG, 3.7.1992, 21273). Başlangıçta sadece yatan hastalara yönelik olan program 2005'te ilaç harcamalarını da kapsamına almış, ilaçların %20'sini hasta, %80'ini de devlet karşılamaya başlamıştır. 2002 yılında nüfusun %14'ünü oluşturan 13 milyon kişi yeşil kart sahibiydi. Bu sayı 2005'te 9 milyona düşmüştür. 1.1.2012 tarihi itibariyle, yeşil kart sahibi kişiler, 5510 sayılı Kanunun m. 60/1, c, (1), (3) ve (9) numaralı bentleri kapsamında genel sağlık sigortası uygulamalarına dahil edilmişlerdir (Bkz. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, 30.12.2011 t. ve 2011/69 sayılı Genelge; 29.3.2012 t. ve 2012/10 sayılı Genelge).

4 8.6.1949 t., 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, RG,17.6.1949, 7235.

5 17.7.1964 t., 506 Sosyal Sigortalar Kanunu, RG, 29, 30, 31.7.1964-1.8.1964, 11766-11779. Kanunun 126 maddesi (resim, harç ve damga vergisi muaflığı) 1.11.1964'den, diğer hükümleri ise yayımını izleyen aybaşından 6 ay sonra (1.2.1965) yürürlüğe girmiştir.

6 2.9.1971 t., 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar

mına almıştı. Bu üç kurum değişik yöntem ve kapsamda yıllarca üyelerine sağlık yardımı yapmıştı.

Ancak 2004 yılında başlayan ve yoğunlaşan sosyal güvenlik reformu çalışmaları[7], sorunların çözümü için iki temel görüş ve yöntemde yoğunlaşmıştı: üç kurumun tek çatı altında toplanması ve sağlık yardımlarının bu üç kurumdan alınarak tek yasada ve tek sistemde toplanması. Bu amaçla 2006 yılında iki kanun çıkarılmıştır: 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu[8] ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu[9], [10].

Kanunu, RG, 14.9.1971, 13956. Kanunun ilk metninde yer almayan sağlık yardımı, 5.11.1985 t. 3235 sayılı Kanunla (RG, 9.11.1985, 18923) kabul edilerek kademeli olarak uygulanmaya başlanmıştı. 3235 sayılı Kanunun geçici 6. maddesi Baş-Kur sağlık hizmetlerinin Sağlık Bakanlığı, Sosyal Sigortalar Kurumu, Mahalli İdareler, Üniversiteler ve Kamu İktisadi Teşebbüslerine ait sağlık kurumları ile diğer sağlık kurumlarının uygun olduğu bölgelerden ve illerden başlatılarak Bakanlar Kurulu kararı ile üç yılda tüm yurtta yayılmasını öngörmüş, 1.1.1989 itibariyle tüm iller kapsama girmiştir (*Güzel*/*Okur*/*Caniklioğlu*, 11. bası, 657; *Çakmak*, Fevzi, "Bağ-Kur Sağlık Sigortasının Evrimi", Soysal Güvenlik Dünyası, Ocak-Şubat-Mart 1999, 41-46).

7 Üç yıl içinde sosyal güvenlik reformuyla ilgili geniş bir literatür oluşmuş, yayınlar, seminerler yapılmıştır. Örnek olarak bkz., Türk-İş, Temmuz-Ağustos 2004, 362; Sosyal Güvenlik Dünyası (Salih *Kılıç*, Zekai *Özcan*, Kemal *Kılıçdaroğlu*, Yusuf *Alper*, Alpaslan *Işıklı*, Ali Rıza *Okur*, Ali Nazım *Sözer* ve Levent *Akın*'ın yazıları); Mercek, Temmuz 2006 (Murat *Başesgioğlu*, Kemal *Kılıçdaroğlu*, Tuğrul *Kutadgobilik*, Ali Rıza *Okur*, Tuncay *Teksöz*, Salih *Kılıç*, Yusuf *Alper*, Özkan *Balbay*, Süleyman *Çelebi*, Can *Tuncay*, Saner *Güngör*, Sancar *Bayazıt*, Salim *Uslu*, Müjdat *Şakar*, Namık *Ata*, Yıldırım *Koç*, Kadir *Arıcı*, İhsan *Demirci*, Ali Nazım *Sözer*, Resul *Kurt*, Nizamettin *Aktay*, Hüseyin *Çelik*, Levent *Akın*, Fatma *Başterzi*, Atıf *Özgen*'in yazıları). Reformun resmi kaynağı ise daha önce iki kez teksir olarak basılmış olan ve Beyaz Kitap olarak anılan yayındır: Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma 9, Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, T.C. Başbakanlık, Ankara, Nisan 2005.

8 16.5.2006 t., 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, RG, 20.5.2006, 26173. Kanun yayımı tarihinde (20.5.2006) yürürlüğe girmiş (m. 44) ve Sosyal Sigortalar Kurumunu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumunu, T.C. Emekli Sandığını ortadan kaldırmıştır (m. 43).

9 31.5.2006 t., 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, RG, 16.6.2006, 26200. Yürürlük tarihi 1.1.2007 (m. 108) olarak belirlenmiştir. Buradaki ilginç tablo SSK, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığının tüzel kişiliklerinin sona ermiş, bu kurumların memur ve işçileri, taşınır ve taşınmaz malları, tapuda kayıtlı taşınmazları ve hizmet binaları, araç, gereç, malzeme, demirbaş ve taşıtları, alacakları, hakları, borçları, iştirakleri, dosyaları, yazılı ve elektronik ortamdaki her türlü kayıtları ve diğer dokümanları hiçbir işleme gerek kalmadan Kanunun yürürlük tarihi itibariyle görevleri ile birlikte Kuruma devredilmiştir (geçici madde 1/I). Ancak 5510 sayılı K. 1.1.2007'de yürürlüğe girememiş, üç kez ertelendikten sonra 5754 sayılı Kanunla üç kademeli bir yürürlük öngörülmüştür. Kademenin son basamağı 1.10.2008 tarihidir.

10 Sosyal Güvenlik Kurumu 20.5.2006 tarihi itibarıyla tüzel kişilik kazanmış, bu tarihten itibaren, Sosyal Sigortalar Kurumu, T.C. Emekli Sandığı ve Bağ-Kur'un tüzel kişilikleri sona ermiş, çalışanları, aktif ve pasifleri, taşınır ve taşınmaz malları ve tüm evrakı Sosyal Güvenlik Kurumuna devredilmiştir. Ancak Kurumun görevlerini düzenleyen 5510 sayılı Kanun, 1.10.2008'de yürürlüğe gireceğinden, 506, 1479 ve 5434 sayılı Kanunların öngördüğü görev-

II. GENEL SAĞLIK SİGORTASINA GEÇİŞ

1. Tarihsel gelişim

Genel sağlık sigortası veya benzer amaçlı uygulamalar 20. yüzyılın ilk yarısından başlayarak Avrupa'da ve dünyanın gelişmiş ülkelerinde yaygın bir uygulama alanı bulmasına rağmen Türkiye'de 1967 yılına kadar genel sağlık sigortası ile ilgili çalışma yapılmamıştı. Buna karşılık bazı kanunlarda konuya ilişkin düzenlemelere yer verilmişti.

Genel sağlık sigortasından açıkça söz eden mülga 5434 sayılı Kanunun geç. m.139 hükmünde kendilerine aylık bağlanmış olanlarla bunların bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerine ve dul ve yetim aylığı almakta olanlara *genel sağlık sigortası kuruluncaya kadar* sağlık hizmeti verileceği öngörülmüştü.

Bunun gibi Sağlık Hizmetleri Temel Kanununda da konuya ilişkin bir hüküm bulunmaktaydı. Kanunun geç. m.3 hükmünde, hiçbir sosyal güvenlik kurumuna dahil olmayanlara, *genel sağlık sigortası yürürlüğe girinceye kadar* talep etmeleri halinde oluşturulacak bir sağlık kütüğüne kaydolarak sağlık hizmeti alabilme hakkı tanınmış, bunun için her yıl Bakanlar Kurulunca tespit edilen miktarda prim ödemeleri öngörülmüş, muhtaç olduklarını belgelemeleri halinde ise söz konusu primin kısmen ya da tamamen sosyal yardım maksadıyla kurulmuş fon ve kuruluşlar tarafından karşılanması hüküm altına alınmıştı. Belirtelim ki bu düzenlemeler dışında Devlet Memurları Kanunu (m.188) ile Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında KHK'de de (m.2) konuya ilişkin bazı hükümler yer almaktaydı.

1963 yılında planlı ekonomiye geçilmesiyle birlikte, Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planından Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planına kadar tüm planlarda Türkiye'de genel sağlık sigortasının kurulmasına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Nihayet 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Si-

---

ler de 1.10.2008'e kadar eski kanunlara göre yürütülmüş, 1.10.2008'den sonra yeni kanuna göre ve bu kanuna göre çıkarılan Yönetmelik ve Tebliğlerle yeni uygulama başlatılmıştır. 5502 sayılı Kanunun geçici 2. maddesi bu konuda: "Kurumun merkez ve taşra teşkilâtı ve kadroları kademeli olarak en geç üç yıl içinde bu Kanuna uygun hale getirilir. Üç yıllık süre Bakanlar Kurulu kararı ile iki yıla kadar uzatılabilir. Bu süre içinde Kurumun yürütmekle sorumlu olduğu görevler Kurum personeli ve/veya devredilen kurumların merkez ve taşra teşkilâtı personeli tarafından yürütülmeye devam edilir…" demektedir. Maddede sözü edilen görevler 1.10.2008'e kadar 506, 1479 ve 5434 sayılı Kanunlarda öngörülen görevler, 1.10.2008'den sonra da, 5510 sayılı Kanunda düzenlenen görevlerdir.

gortası Kanununun[11] yürürlüğe girmesiyle ülkemizde genel sağlık sigortası kurulmuş ve Onuncu Kalkınma Planındaki genel sağlık sigortasına ilişkin bölümde, Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde, tüm vatandaşlara aynı standartlarda sağlık hizmeti sunan zorunlu genel sağlık sigortası (GSS) sistemi kurulduğu, nüfusun tamamına yakınının sağlık sigortası kapsamına alındığı, aile hekimliği sistemi yaygınlaştırıldığı belirtilmiştir[12].

Onuncu Kalkınma Döneminde, tıbbi ve ekonomik değerlendirme çalışmalarını dikkate alan bir geri ödeme sistemi oluşturulacağı, geri ödeme kapsamında olmayan sağlık hizmetlerinin sağlanması için tamamlayıcı sağlık sigortacılığının teşvik edileceği açıklanmıştır[13]. On birinci Kalkınma Planında da sağlık hizmet sunumu konusunda politika ve tedbirlere yer verilmiş bulunmaktadır. Bunlardan bazıları, aile hekimlerince sunulan sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesine, evde sağlık hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına, ilaç fiyatları ve geri ödeme konusunda kanıta dayalı modellerin güçlendirilmesine ilişkin politikalardır[14].

Bu arada Kanun çıkarılıncaya kadar pek çok hükümet programında ve acil eylem planlarında genel sağlık sigortası sisteminin esasları tartışılmış[15] ve yeni kurulacak sistemde Devlet-Sigorta-Kurum ayırımının kaldırılması, hastanelerin özerkleştirilmesi, sağlık hizmeti sunumu ile finansmanın birbirinden ayrılması, sağlık sigortasının uzun vadeli sigorta kolları arasından çıkarılmasıyla nüfusun tamamını kapsayan genel sağlık sigortası sistemi kurulması, ödeme gücü olmayanların primlerinin devlet tarafından ödenmesi, ayrıca aile hekimliği uygulamasına geçilmesi, sağlam bir hasta sevk zinciri kurulması esası benimsenmiştir[16].

Bu ilkelerden hareketle Sosyal Güvenlik Reformu çerçevesinde Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısı çalışmaları da başlatılmıştır. Başlangıçta reformun dört ayrı yasadan oluşturulması öngörülmüş ve bu amaçla hazırlanan Sosyal Güvenlik Kurumu Kanun Tasarısı (70 m., 6 geç. m.), Emeklilik Sigortası Kanunu Tasarısı (120 m., 29 geç. m.), Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısı (46 m., 8 geç. m.), Primsiz Ödemeler Kanun Tasarısı (28 m., 3 geç.

---

11 5510 sayılı Kanun çıkarılıncaya kadar 1945 yılında Behçet Uz Tasarısı ile başlamış olan ve 1998 yılına kadar devam eden genel sağlık sigortası kanun ve taslakları çalışmaları hakkında bilgi için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 18. Bası, 764-766.

12 10. Kalkınma Planı (2014-2018), 24.

13 10. Kalkınma Planı, 34. Diğer Beş Yıllık Kalkınma Planları için bkz. Kalkınma Bakanlığı, http://www.kalkinma.gov.tr.

14 11. Kalkınma Planı (2019-2023), 145 vd.

15 *Özsarı*, H., "Ülkemizde Genel Sağlık Sigortası Süreci", İşveren, Ocak-Şubat-Mart, 2005, 70-73.

16 58. Hükümetin hükümet programı ve acil eylem planı, ayrıca bkz. *Gülen*, F., "5489 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu", Türk-İş D., 372, Mayıs-Haziran 2006, 79.

m.) taslakları tartışılmaya açılmış[17], bunlardan Emeklilik Sigortası Kanunu Tasarısı ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısı birleştirilerek Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu olarak yasalaşmıştır.

Sosyal Güvenlik Reformunun sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası dışında üçüncü ayağını oluşturacak ve sistemi tamamlayacak olan "Primsiz Ödemeler Kanunu Tasarısı" konusunda değişik çalışmalar olmakla birlikte, henüz TBMM'ne gönderilmiş bir tasarı bulunmamaktadır. Bu konuda mevcut düzenlemeler aynen yürürlükte olduğu gibi; 5502 sayılı Kanunun 15. maddesinde "Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğüne" yer verilmiş, görevleri de maddenin a, b, c, ç bentlerinde gösterilmiştir[18]. Ancak bu görevler değişik yasalarla değişik kurumlara dağıtılmış olan tüm sosyal yardım, sosyal hizmet ve primsiz ödemeleri kapsamamaktadır.

2. Genel Sağlık Sigortası Uygulamasını Kolaylaştıran Diğer Kanunlar

a) Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun[19]

Hükümet programında ve acil eylem planında yer almış olan ve genel sağlık sigortasının 1. basamağını oluşturacak Aile Hekimliğine hazırlık olmak üzere, Genel Sağlık Sigortası Kanunu çıkarılmadan önce 2004 yılında 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun çıkarılmıştır. Kanunun amacı 1. maddesinde belirtildiğine göre, Sağlık Bakanlığının pilot olarak belirleyeceği illerde 1. basamak sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi, birey ihtiyaçları doğrultusunda koruyucu sağlık hizmetlerine ağırlık verilmesi, kişisel sağlık kayıtlarının tutulması ve bu hizmetlere eşit erişimin sağlanması amacıyla aile hekimliği hizmetlerinin yürütülmesini temin için görevlendirilecek veya çalıştırılacak sağlık personelinin statü ve mali hakları ile hizmetin esasını düzenlemektir[20].

---

17 *Okur*, "Genel Sağlık Sigortasına İlişkin Bir Değerlendirme", 51. Sosyal Siyaset Konferansları, 16.12.2005, İ.Ü. İktisat Fakültesi; aynı yazar, "Sosyal Güvenlik Reformu ve Genel Sağlık Sigortası", 23.3.2006, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Legal İSGHD, 2006/12, 1285-1308; *Özsarı*, H., "Genel Sağlık Sigortası Sürecinde Gelinen Son Nokta", İşveren D., Kasım, 2005, 42; Reformun ve reformu oluşturan tasarıların hazırlık komisyonlarında, alt komisyonlarda ve Meclis aşamasında geçirdiği sürece ilişkin olarak bkz. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye'de Yeni Bir Sosyal Güvenlik Sistemine Doğru, Nisan 2006, 2-11; Taslaklar hakkında bilgi için bzk. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 18. Bası, 764-768.

18 Konu ileride bağımsız bir başlık olarak ele alınacaktır, bkz. 6. Kısım, Soysal Yardım ve Primsiz Ödemeler. Ayrıca bkz. *Okur*, Mercek, agm, 19.

19 24.11.2004 tarihli, 5258 sayılı, RG, 9.12.2004, 25665; Ayrıntı için bkz. *Sözer*, Organizasyon 437 vd. Bu Kanun hakkında açılan iptal davası sonucunda, Anayasa Mahkemesi, 5258 sayılı Kanunun 3. Maddesinin son fıkrasının 2. cümlesindeki "…veya hasta sevk oranlarının yüksek olması ..." ifadesini iptal etmiştir. 21.2.2008 t. E. 2005/10, K 2008/68, RG, 7.11.2008, 27042.

20 *Okur*, Sosyal Güvenlik Reformu, 1305.

Kanunun 2. maddesi de aile hekimini tanımlamaktadır: Buna göre, "Aile hekimi; kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile birinci basamak teşhis, tedavi ve rehabilite edici sağlık hizmetlerini yaş, cinsiyet ve hastalık ayırımı yapmaksızın her kişiye kapsamlı ve devamlı olarak belli bir mekânda vermekle yükümlü, gerektiği ölçüde gezici sağlık hizmeti veren ve tam gün esasına göre çalışan aile hekimi uzmanı veya Sağlık Bakanlığının öngördüğü eğitimleri alan uzman tabip veya tabiptir".

Aile sağlığı çalışanı ise, aile hekimi ile birlikte hizmet veren hemşire, ebe, sağlık memuru gibi sağlık elemanıdır (m. 2/2).

Kanunun 3. maddesi personelin statüsünü ve mali haklarını, 4. maddesi aile sağlığı merkezi olarak kullanılacak kamuya ait taşınmazların kira karşılığı kullanılmasını, 5. madde ise aile hekimlerince yürütülecek sağlık hizmetlerinin esaslarını düzenlemektedir. Burada aile hekimliği hizmetlerinin ücretsiz olduğu da belirtilmektedir (m. 5/2). Kanunun 8. maddesinde de bazı yönetmeliklerin çıkarılması öngörülmüştür. Yönetmeliklerin konularına bakılınca Aile Hekimliğinin bu yönetmelik veya yönetmelikler çıkarılmadan yürütülemeyeceği anlaşılmaktadır[21].

b) Bazı Kamu Sağlık Birimlerinin Sağlık Bakanlığına Devredilmesine Dair Kanun[22]

Bu Kanunun amacı kamu kurum ve kuruluşlarına ait sağlık birimlerinin Sağlık Bakanlığına devredilmesi ile ilgili usul ve esasların belirlenmesidir (m. 1). Böylece genel sağlık sigortasına geçiş için en önemli adım atılmış ve sağlık birimleri tek elde toplanarak, sağlık hizmetlerinin tek merkezden uyumlu ve dengeli biçimde yurt çapında dağılımı ve örgütlenmesi sağlanmış olacaktır. Ancak uygulamada sadece Sosyal Sigortalar Kurumu ve PTT hastaneleri devre konu olmuş, diğer kamu kurumlarının sağlık birimlerine dokunulmamıştır. Zaten 5283 sayılı Kanun 2. maddesinde devir konusu olmayacak sağlık birimlerini ayrıca düzenlemiş olduğundan, uygulamada da devir bazı kanunlarla sınırlı tutulunca Kanundan beklenen amaç ancak kısmen sağlanmıştır.

---

21 Bu Yönetmelikler: Aile hekimi ve aile sağlığı elemanlarının çalışma usul ve esasları, Çalışılan yer, kurum ve statülerine göre öncelik sıralaması, Aile Hekimliği uygulamasına geçişe ve nakillere ilişkin puanlama sistemi ve sayıları, Aile sağlığı merkezi olarak kullanılacak yerlerde aranacak fiziki ve teknik şartlar, Meslek ilkeleri, iş tanımları, personel ve hizmet kalite standartları, Hasta sevk evrakı, reçete, rapor, kullanılacak diğer belgelerin şekli ve içeriği, Kayıtların tutulması, çalışma ve denetime ilişkin usul ve esaslara yönelik olacaktır.

22 6.1.2005 t. 5283 sayılı Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ait Sağlık Birimlerinin Sağlık Bakanlığına Devredilmesine Dair Kanun, RG, 19.1.2005, 25705 Mük.

Kanunun 2. maddesine göre Cumhurbaşkanlığı, Yüksek Mahkemeler, Sayıştay, Türk Silahlı Kuvvetleri, Milli İstihbarat Teşkilatı, Üniversiteler, Mahalli İdareler ve Mazbut Vakıflara ait sağlık birimleri devir konusu olamayacaktır. Böylece kamuya ait geniş bir sağlık birimi grubu, genel sağlık sigortası kapsamı dışında kalmaktadır.

c) Sağlık Bakanlığı taşınmaz mal ve sağlık birimlerinin devrine ilişkin düzenlemeler

2004 tarihli iki ayrı düzenleme, Sağlık Bakanlığına bağlı taşınmazlar ile sağlık birimlerinin devrine ilişkindir. Bu düzenlemelerden biri 2004 yılında 5220 sayılı Kanunla[23] Sağlık Hizmetleri Temel Kanununa eklenen ek madde 2'dir. Bu hükme göre: "Sağlık Bakanlığına tahsisli Hazine mülkiyetindeki taşınmazlar ile Sağlık Bakanlığı kullanımında bulunan diğer taşınmazlardan gerekli görülenlerin mülkiyetinin Hazineye bedelsiz devrinden sonra, Sağlık Bakanlığı ile mutabık kalınarak tahsislerini kaldırmaya ve 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanunun 24. maddesine bağlı olmaksızın satmaya Maliye Bakanı yetkilidir"[24]. Böylece 5283 sayılı Kanunla el konulan hastanelerin ve sağlık tesislerinin hizmet dışı bırakılarak bu yoldan satışı ve gelirin bütçeye aktarılması yolu açılmıştır[25].

Diğer düzenleme ise 15.7.2004 tarihli ve 5227 sayılı Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun'un geçici 1. maddesi ile getirilen hükümdü. Bu hüküm,[26] bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, a) Sağlık Bakanlığının taşra teşkilatının görev ve yetkileri Eğitim Hastaneleri hariç, Sağlık Evi, Sağlık Ocağı, Sağlık Merkezi, Dispanser ile Hastaneler araç, gereç, taşınmaz mallar, alacak ve borçların, bütçe ödenek kadroları ile birlikte olmak üzere Personeli İl Özel İdarelerine devredilmesi-

---

23 14.7.2004 t. 5220 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG, 21.7.2004, 25529.

24 Önemle ekleyelim ki, fıkrada yer alan "1050 sayılı Muhasebei Umumiye Kanununun 24 üncü maddesine bağlı olmaksızın satmaya" ibaresi, "Sağlık Bakanlığı kullanımında bulunan diğer taşınmazlar" yönünden AYM'nin 2.6.2009 t. ve E. 2004/85, K. 2009/69 sayılı kararı (RG, 10.12.2011, 28138) ile iptal edilmiştir.

25 Her ne kadar ek 2. madde 2. fıkrası "satış bedelleri bütçeye gelir kaydedilir. Sağlık kurum ve kuruluşlarının yapımı, onarımı ve donatımı ile tıbbi araç ve gereçlerin alımında kullanılmak üzere Sağlık Bakanlığı bütçesine gerekli ödenek öngörülür" diyerek pek de açık olmayan bir biçimde satış bedellerinin sağlık hizmetlerinde kullanımını öngörüyor ise de, bu yol kötüye kullanılmaya da açıktır. Taşınmazları elde tutup sağlık hizmetlerinde kullanmak yerine, satıp bedelini sağlık hizmetlerinde kullanmak bize pek de mantıklı gelmemektedir.

26 Bu konuda bkz. *Sözer*, A. N., "Genel Sağlık Sigortası Kimin Yararına", Mercek, Ocak 2005, 23 vd.

ni öngörmüştü. Böylece 5283 sayılı Kanunla el konulan Sigorta Hastanelerinin bir kısmının satılıp, gelirinin hazineye irat kaydedilmesi, bir kısmının da il özel idarelerine devri, genel sağlık sigortası konusundaki çabaları olumsuz etkileyecektir[27]. Bu konularla ilgili herhangi bir düzenlemeye 5510 sayılı Kanunda da rastlanmamaktadır.

27 Aynı görüş için bkz. *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 374.

§ 25. GENEL SAĞLIK SİGORTASININ KİŞİLER AÇISINDAN KAPSAMI VE YAPILAN SAĞLIK YARDIMLARI

I. GENEL OLARAK

Kanunun 60. maddesi "genel sağlık sigortalısı sayılanlar"ı düzenlemektedir. Ancak başlangıçta ayrı olan Sosyal Sigortalar Kanunu ve Genel Sağlık Sigortası kanunları sonradan birleştirilince, iç atıflar yoğunluk kazanmış, bazı konularda tekrardan kaçınmak amacıyla ilgili hükümlere gönderme yapmakla yetinilmiştir. Bu yöntem tekrarları önlemekle birlikte, maddenin ağırlaşmasına, anlaşılmasının güçleşmesine, kapsamdaki sigortalıların numara ile anılmasına neden olmuştur[1].

5510 sayılı Kanun üç ayrı Kanunu (SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı kanunları) ve üç ayrı çalışan grubunu (işçi-memur-bağımsız) tek kanunda topladığı için, bunlarla ilgili düzenlemelerde de, bu grupları ayrı ayrı ele alma ihtiyacı duymuştur. Aslında bu üç grup tek çatı altında ve tek kanunda toplandığına göre bu farklılıkları ayrıca vurgulamaya gerek bulunmamaktaydı. Bunların tümünü "sigortalı" terimiyle anmak yeterli olabilirdi[2]. Bu nedenle, kapsam konusunu incelerken, yapılan bu atıfları açıklamak suretiyle sıralamayı yapmanın daha uygun olacağını düşünmekteyiz. Buna göre genel sağlık sigortasının kapsamına yerleşim yeri Türkiye olmak koşuluyla aşağıda belirtilen kişiler girmektedir[3].

Kanunda genel sağlık sigortalıları önce ana gruplar halinde sıralanmış; işçi, memur, bağımsız, gelir ve aylık almakta olanlar, isteğe bağlı sigortalı-

---

1 Bkz. *Şakar*, "SSK'lıların adı "4/a'lı oldu", 86-100. Bu yeni düzenleme ile SSK'lılar 4/a'lı, Bağ-Kur'lulardan 4/b'li, T.C. Emekli Sandığı iştirakçileri 4/c'li oldu" (*Şakar*, SSK'lıların adı, 87). Genel Sağlık Sigortasının sıradan bir sigorta kolu olmadığı, sağlık hizmetlerinin sağlanmasına ve finansmanına ilişkin bir sosyal politika tercihi olduğu fikri de ileri sürülmüştür (*Şakar*, Uygulama, 354; *Yiğit Şakar* Ayşe, Türkiye'de Sağlık Hizmetleri ve Sağlık Harcamaları, Ankara 1999).

2 *Okur*, Sosyal Güvenlik Reformu, 1291.

3 *Akın*, Levent, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler", Çalışma ve Toplum, 2006/I, S: 8, 33 vd.; *Okur*, Sosyal Güvenlik Reformu, 1291; *Arıcı*, Sigortalı, 51 vd. 28.8.2008 tarihli Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği de 6. maddesinde kapsamı düzenlemiş ve Kanunun 60. maddesini aynen tekrarlamıştır; *Tuncay/Ekmekçi*, 588 vd; *Arıcı*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 411 vd; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 365 vd.; *Uşan*, 270 vd.; *Korkusuz/Uğur,* 318 vd.; *Sözer,* Ali Nazım, Türk Genel Sağlık Sigortası (Genel Sağlık Sigortası), Beta, Güncellenmiş 3. Bası, İstanbul, 2020, 113 vd.

lar[4], daha sonra da bu gruplarda yer almamalarına rağmen özel durumları nedeniyle (yoksulluk, muhtaçlık, vatana hizmet, başarı vb.) sağlık yardımı almaları gerekli görülenler tek tek sayılmış, son olarak da bütün bu bentlerin dışında kalan ve başka ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayanların da genel sağlık sigortalısı sayılarak sağlık yardımlarından yararlanacağı belirtilmiştir (m. 60/1, g). Böylece herkes kapsama alınmış olduğuna göre kapsamdakilerin ayrıca ve tek tek sayılmasına gerek bulunmamaktaydı. Sadece kapsam dışı kalanlar sayılabilir ve "bunlar dışındakiler genel sağlık sigortalısı sayılır" denilebilirdi[5].

Bu noktada bir başka özellik daha vurgulanmalıdır. 5510 sayılı Kanunun, başlangıçta iki ayrı kanun olarak düşünülen ve iki ayrı kanun tasarısı olarak hazırlanan (Sosyal Sigortalar Kanunu Tasarısı ile Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısı) tasarıların kanunlaşma sırasında birleştirilerek Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu adı ile tek kanun biçiminde çıkarılması sonucunda her iki Tasarının sigortalılık kavramı aynı Kanun içinde ama iki ayrı maddede düzenlenmiştir. Kısa ve uzun vadeli sigorta dalları açısından sigortalılık 4. maddede, genel sağlık sigortası açısından sigortalılık ise 60. Maddede yer almıştır. Böylece Kanun genel bir "sigortalı" kavramı dışında bir de "genel sağlık sigortalısı" kavramı öngörmüştür[6]. Bu düzenleme pek de isabetli sayılamaz. Kanun aynı olduğuna göre "sigortalı" kavramı da kısa, uzun ve genel sağlık sigortaları açısından ortak olarak düzenlenmeli, ancak her sigorta dalının özelliği gerektiriyorsa hizmetlerden yararlanma koşulları açısından farklılıklar getirilmeli, bunlar da ilgili maddelerde düzenlenerek sürekli başka maddelere atfın önüne geçilmeliydi.

Belirtelim ki, 2008 yılında 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra zaman zaman yapılan düzenlemelerle başlangıçta 60. maddede öngörül-

---

4 Kanunun ilk taslaklarında isteğe bağlı sigortalıları düzenleyen 50. maddede bunların genel sağlık sigortasından da yararlanacağı belirtilmemişti. Oysa 60. maddede (60/1, b) isteğe bağlı sigortalıların genel sağlık sigortası kapsamında olduğu açıkça yer almıştır. İki madde arasındaki bu farklılık, 50. maddede bu yolda yapılan bir değişiklikle giderilmiştir. 50. maddenin son şekline göre "isteğe bağlı sigorta (sigortalılık denmeliydi) kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tabi olmalarını sağlayan sigortadır" (sigortalılıktır olmalıydı). Bkz. *Akın*, 40 vd.

5 *Okur*, Sosyal Güvenlik Reformu, 1291; Akın bu bent kapsamının "çalışmıyor olması nedeniyle bir zorunlu sigortalılık bağlantısı olmadığı gibi, isteğe bağlı olarak da sosyal güvenlikten yararlanma ihtiyacı duymayan varlıklı kesimi" ifade ettiğini düşünmekte, ancak sistemin ihtiyaç duymayanları da kapsama alarak genel sağlık sigortalısı saydığı ve prim ödeme mükellefiyeti altına aldığı görüşünü ileri sürmektedir (*Akın,* 34).

6 *Akın*, 28, 32.

meyen başka gruplar da genel sağlık sigortasının kapsamına alınmıştır. Bu çerçevede, özellikle 2011 yılında çıkarılan 6111 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanunun genel sağlık sigortasının kişiler açısından kapsamını düzenleyen 60. maddesine yeni fıkralar eklenerek genel sağlık sigortalısı sayılanların kapsamı önemli ölçüde genişletilmiş bulunmaktadır.

Kanunun ilk çıkışında zorunlu tutulmayan genel sağlık sigortası 1.1.2012 itibariyle tüm ülkede zorunlu kılınmış ve uygulanmaya başlanmıştır.

II. GENEL SAĞLIK SİGORTASININ KİŞİLER AÇISINDAN KAPSAMI

1. Genel Sağlık Sigortalısı Sayılanlar

Genel sağlık sigortasının kişiler açısından kapsamı, esas olarak, 5510 sayılı Kanunun, "Genel sağlık sigortalısı sayılanlar" kenar başlıklı 60. maddesinde düzenlenmiştir. Bunun dışında, aynı Kanunun diğer bazı maddelerinde de (m. 5/1, e; m. 37/1; m. 45; m. 67/1; m. 88/4; Ek m. 6/1) kapsama ilişkin hükümlere yer verilmiş bulunmaktadır. Tüm bu hükümler dikkate alındığında; ikametgahı (yerleşim yeri) Türkiye'de olup, genel sağlık sigortasının kapsamına girenler aşağıdaki gibi sıralanabilecektir[7]:

- İş sözleşmesi (hizmet akdi) ile çalışanlar (m. 60/1, a,1)[8],

---

7 Ayrıca bkz. SGK, Genelge 2019/17, 1 vd.

8 İş sözleşmesi ile çalışma ve sigortalılık durumunun sahte olmaması, eylemli çalışmaya dayanması gerektiğini vurgulamak gerekir. Nitekim, Kurum tarafından, yersiz sağlık giderinin tahsili talebiyle başlatılan icra takibine yapılan itirazın iptaline ilişkin bir bir somut uyuşmazlıkta, Kurum inceleme raporu sonucunda, Kuruma yapılan sigortalı bildirimlerinin fiilen çalışmaya dayanmadığı ve ilgili işyerinin sahte olduğu tespit edilmiş; Kurum bunun üzerine yersiz sağlık yardımından yararlanan kişinin sigortalılığını iptal etmiştir. İlk derece mahkemesinde eksik inceleme yapıldığına kanaat getiren Yargıtay Özel Dairesi, başta, dava konusu dönemde dava dışı işverenin Kurum nezdindeki çalışmaların geçtiği iddia edilen işyeri de dahil tüm işyeri dosyaları ile tüm dönem bordroları celp edilerek, Kurumca sigortalılığı iptal edilmeyen ve dava konusu dönemde davalı ile birlikte çalışan ve işverenin bordrolarında kayıtlı kişiler ile işverenin farklı işyerlerinde çalışan ve ihtilaf konusu çalışmaların geçtiği işyerini bilen bordro tanıklarının titizlikle araştırılarak belirlenmesi ve bu çerçevede tanıkların bilgi ve görgülerine başvurulması, işyerinin kapsamı, kapasitesi ve niteliği nazara alınarak tanık beyanlarının denetlenmesi, davacının anılan işyerinde hangi işi yaptığının belirlenmesi, işyerinin ticari faaliyetinin kapsamına, ticaret ve çalışma hayatının gerçeklerine göre, ihtilaf konusu dönemde Kuruma bildirildiği kadar işçinin anılan işyerinde çalışıp çalışamayacağı ve bu çerçevede, gerçeğe aykırı bildirimin bulunup bulunmadığının irdelenmesi ve eylemli çalışma olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediğinin tüm açıklığıyla belirlenmesi üzerine varılacak sonuca göre hüküm kurulması gerektiğinin altını çizmiştir (Yarg. 10. HD, 20.2.2020, E. 2019/1103, K. 2020/1421, lexpera içtihat).

- Kamu idarelerinde kadrolu çalışanlar, sözleşmeli çalışanlar, açıktan vekil olarak atananlar (m. 60/1, a,1)[9],

- Köy ve mahalle muhtarları ile bağımsız çalışanlar (m. 60/1, a, 2),

- İsteğe bağlı sigortalılar (m. 60/1, b)[10],

- Muhtaçlar (Aile içindeki geliri, asgari ücretin 1/3'ünden az olan vatandaşlar) ve gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalılığı ya da bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmayan Türk Vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar (m. 60/1, c, 1)[11, 12],

- Vatansızlar ve sığınmacılar (m. 60/1, c, 2),

- 65 yaş aylığı[13] alanlar (m. 60/1, c, 3),

- Şeref aylığı[14] bağlananlar (m. 60/1, c, 4),

---

9 Ekleyelim ki, en son yapılan düzenlemelerle (KHK/696, RG, 24.12.2017,30280; 7104 sayılı K. RG, 6.4.2018, 30383) bazı kamu görevlilerinin sağlık harcamalarının Türkiye Büyük Millet Meclisi üyelerinin tabi oldukları hüküm ve esaslar çerçevesinde bağlı oldukları Kurum bütçesinden ödenmesi esası getirilmiştir (ayrıca bkz. *Sözer*, Genel Sağlık Sigortası, 214-216). Bu kategoride yer alanlar şöyle belirlenmiştir: Anayasa Mahkemesi Başkan ve üyeleri ile bunların emeklileri ve bakmakla yükümlü oldukları aile fertleri (6216 sayılı K. m. 71), Yargıtay Birinci Başkanı, başkanvekilleri, daire başkanları ve üyeleri ile Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı ve Yargıtay Cumhuriyet Başsavcı vekili ile bunların emeklileri ve bakmakla yükümlü oldukları aile fertleri (2797 sayılı K. m. 64), Danıştay Başkanı, Danıştay Başsavcısı, Başkanvekilleri, daire başkanları ve üyeleri ile bunların emeklileri ve bakmakla yükümlü oldukları aile fertleri (2575 sayılı K. m. 64), -Sayıştay Başkanı, daire başkanları ve üyeleri ile bunların emeklileri ve bakmakla yükümlü oldukları aile fertler (6085 sayılı K. m. 63), Genel Kurmay Başkanı, Kara Kuvvetleri Komutanı, Deniz Kuvvetleri Komutanı, Hava Kuvvetleri Komutanı, Jandarma Genel Komutanı ve Sahil Güvenlik Komutanı olarak atanmış olanlar ile Orgeneral/Oramiral rütbelerinde bulunanlardan aylıklarını 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa göre almakta olanlar ve bunların emeklileri ile bakmakla yükümlü oldukları aile fertleri m.17 ile 375 sayılı KHK'ya eklenen ek m.22). Özel yasal düzenlemelerle belirtilen kişilerin sağlık harcamalarının Türkiye Büyük Millet Meclisi üyelerinin tabi oldukları hüküm ve esaslar çerçevesinde bağlı oldukları Kurum bütçesinden ödenmesinin hükme bağlanması, sosyal güvenlik reformu ile izlenen amaçla (herkesin tek yasaya tabi olması) çeliştiği gibi, sosyal güvenlik sistemi içinde ayrıcalıklı bir kategori öngörülerek, Anayasal eşitlik ilkesine de (m. 10) aykırı bir durum yaratılmıştır. Belirtilen nedenlerle, düzenlemenin Anayasaya aykırılığı tartışma yaratabilecektir.

10 *Gerek*, 198.

11 Bu fıkrada belirtilen "aile", aynı hane içerisinde yaşayan eş, evli olmayan çocuk, büyük ana ve büyük babadan oluşur (m. 60/6).

12 *Gerek*, 198; 29.5.2013 t., 6486 sayılı Kanunla bir ek yapılmıştır (RG, 29.5.2013, 28661).

13 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş, Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, RG, 10.7.1976, 15642.

14 1005 sayılı İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun, RG, 24.2.1968, 12835.

- Vatana hizmet aylığı[15] alanlar, (m. 60/1, c, 5),

- Nakdi tazminat veya aylık[16] alanlar (m. 60/1, c, 6),

- 2828 sayılı Kanun[17] uyarınca koruma altına alınan çocuk, engelli, yaşlı ya da kadınlar (m. 60/1, c, 7),

- 5434 ve 3713 sayılı Kanunlara[18] göre harp malullüğü veya terör mağduru aylığı alanlar, (m. 60/1, c, 8),

- 442 sayılı Kanuna[19] göre çalışan geçici köy korucuları (m. 60/1, c, 9), aynı Kanunun Ek 16. maddesine göre aylık alan kişiler,

- 5774 sayılı Kanun gereğince aylık bağlanan veya devlet sporcusu sayılanlarla bunların aileleri (m. 60/1, c, 10)[20].

- Oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından, başka ülke mevzuatına göre sigortalı olmayanlar (m. 60/1, d),

- İşsizlik ödeneği, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği ve kısa çalışma ödeneği almakta olanlar (m. 60/1, e),

- Bu Kanun veya bu Kanundan önce yürürlükte bulunan sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir veya aylık alanlar (m. 60/1, f) ile Kurumdan ya da bağlı oldukları sandıklardan gelir ve aylık almakta olanlar (m. 60/1, f)[21],

---

15 3292 sayılı Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun, RG, 3.6.1986, 19126.

16 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, RG, 6.11.1980, 17152.

17 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu, RG, 27.5.1993, 18059; 28.5.2013 t., 6486 sayılı K.la değişik (RG, 29.5.2013, 28661).

18 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu, RG., 17.6.1949, 7235; 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, RG, 2.4.1991, 20843 M.

19 442 sayılı Köy Kanunu, RG, 7.4.1340 (1924), 68; 442 sayılı Kanunun 74. maddesinde iki ayrı korucu düzenlenmiştir. Birinci fıkrada gönüllü köy korucusu, ikinci fıkrada ise geçici köy koruyucusundan söz edilmektedir. 5510 sayılı Kanun 442 sayılı Kanunun 74/2 maddesine atıf yaptığından, geçici köy korucuları sağlık yardımları açısından 5510 sayılı Kanundan yararlanacak, gönüllü köy korucuları ise yararlanamayacaktır.

20 Bu maddede anılan 2913 sayılı Kanunun yerini 1.8.2008 itibariyle 5774 sayılı Kanun almıştır (RG, 9.7.2008, 26931). 2008 yılından beri 5510 sayılı Kanunda değişik 18 Kanunla 410 değişiklik yapılmıştır (5655, 5754, 5763, 5774, 5787, 5838, 5917, 5921, 5947, 5951, 5997). Fakat bu değişikliklerden hiçbirinde, 60. maddenin, 10. bendindeki 2913 sayılı Kanun yerine, 5774 sayılı Kanunun geçtiği yolunda bir değişiklik öngörülmemiştir. Böylece 2008 yılında 5774 sayılı Kanunla kaldırılmış olmasına rağmen, 2913 sayılı Kanun, 60. maddedeki yerini korumaktadır.

21 Yargıtayın bir kararına konu, yersiz aylık ödemesi, yersiz reçete gideri ve yersiz hastane gideri adı altında Kurum tarafından talep edilen borca itiraza ilişkin somut uyuşmazlıkta, davacıya bağlanan malullük aylığının, koşulların sağlanmadığı gerekçesiyle sonradan iptal edilmesi

Yukarıda sayılanların dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar da genel sağlık sigortasından yararlanacaklardır (m. 60/1, g).

Kanunda 60. maddenin genel sağlık sigortalılarını düzenleyen ilk fıkrasında sayılanlar yukarıda belirttiğimiz kişilerle sınırlı tutulmuştur. Ancak Kanunun gerek 60. maddesi gerek diğer maddeleri incelendiğinde yukarıda sayılanların dışında çok sayıda kişinin de genel sağlık sigortası kapsamına alındığı görülmektedir.

Bunlar;

- İlk kayıt tarihinden itibaren üç ay içinde talepte bulunmak koşuluyla ülkemizde öğrenim gören yabancı uyruklu öğrenciler (m. 60/7),

- Genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayan stajyer avukatlar (m. 60/8)[22],

- 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 sayılmayan veya genel sağlık sigortası kapsamında olup sağlık yardımlarından yararlanamayanlar (bu halin devamı süresince) (m. 60/9),

- Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kanunu kapsamına göre hizmet öncesi eğitime alınanlar (eğitim gördükleri süre içinde) (m. 60/10),

- Genel sağlık sigortalısı sayılmayıp öğrenimini tamamlayanlar (mezuniyet tarihinden itibaren iki yıl süreyle) (m. 60/11)[23],

---

üzerine Kurum, genel sağlık sigortası kapsamında sigortalı için yapılan giderlerin iadesini talep etmiştir. Yargıtay ise, yapılan sağlık giderlerinin, 5510 sayılı kanun m. 60/f bendi uyarınca genel sağlık sigortalısı statüsü kapsamında karşılanmış olmasına karşın; aylığın iptaline rağmen, davacının, 5510 sayılı Kanun m. 4/, a ve b bendi gereğince sigortalı olduğu dönemlerde genel sağlık sigortasından yararlanma olanağı bulunduğuna dikkat çekerek, sadece bu dönemler dışındaki tahakkuk eden borçlar için davanın reddedilmesi gerektiğine hükmetmiştir (Yarg. 10. HD, 9.3.2020, E. 2019/7011, K. 2020/2125, lexpera içtihat).

22 Genelge 2011/39, m. 2. 6; 5510 sayılı K. m. 60/8; *Gerek*, 200; *Tuncay* (Stajyer Avukatlar), 229.

23 20.01.2016 tarih ve 6663 sayılı Kanunla m. 60'a eklenen bu fıkra hükmüne göre, "Bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmayanlardan; orta öğrenimini ya da yüksek öğrenimini tamamlayanlardan lise ve dengi öğrenimden mezun olanlar 20 yaşını, yükseköğrenimden mezun olanlar ise 25 yaşını geçmemek ve bakmakla yükümlü olunan kişi ya da bu maddenin birinci fıkrasının (g) bendinde sayılanlar hariç genel sağlık sigortalısı olmamak şartıyla mezun oldukları tarihi izleyen günden itibaren iki yıl süreyle gelir tespiti yapılmaksızın birinci fıkranın (c)

- 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 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, devre kaybeden askeri öğrenciler ve Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi öğrencileri devre kaybettikleri sürelerde ve primleri ilgili kamu idaresi tarafından karşılanmak suretiyle[24] (m. 60/12),

- 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 (m. 60/13),

- 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 (m. 60/14).

- Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen işverenler tarafından yurt dışına götürülen Türk işçileri (m. 5/1, g; GSSTY[25] m. 6/6)[26],

---

bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılır"; Bu konuda ayrıca bkz. 2016/7 sayılı Genelge.

24 Bu fıkra kapsamındaki genel sağlık sigortalılığı sona erenler, terhis tarihinden itibaren 30 gün süreyle genel sağlık sigortasından yararlanırlar (m.67/4).

25 Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği, RG, 18.4.2014, 28976.

26 Kanununun 5/1, (g) maddesine göre sigortalılıkları devam edenler hariç olmak üzere, ülkemizle sosyal güvenlik sözleşmesi imzalamamış ülkelerde çalışan ve çalıştığı ülkede sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı bulunan Türk vatandaşlarının, Türkiye'de ikamet eden 18 yaşından büyük bakmakla yükümlü olduğu kişilerden 1.1.2012 tarihine kadar talepte bulunanların genel sağlık sigortasına tescili, kanunun 60, 1, (g) maddesi gereğince yapılacaktır (Bkz. Genelge 2011/39, m. 2. 12; *Gerek*, 199, 201.

- Bakmakla yükümlü kişi durumunda olmayan aday çırak, çırak ve meslek eğitim gören öğrenciler, meslek liselerinde veya yüksek öğrenim kurumlarında eğitim gören stajyerler (m. 5/1, b),

- Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler (m. 5/1, b)

- 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun[27] 46. maddesine göre kısmi zamanlı çalışan öğrenciler (m. 5/1, b)[28],

- Türkiye İş Kurumu kursiyerleri (m. 5/1, e),

- 5510 sayılı Kanunun 37. maddesi uyarınca evlenme ödeneği alan kız çocuklarından; gelir veya aylıklarının kesildiği tarihten itibaren iki yıllık süre içinde eşlerinden boşanan, dul kalan veya yeniden hak sahibi olanlar (m. 37/1; GSSTY m. 6/7),

- Kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan sigortalılardan iş sözleşmeleri askıda kalanlar, iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre içinde (m. 88/4; GSSTY m. 6/3),

– m.4/1, c kapsamında sigortalı olanlar herhangi bir süre şartı aranmaksızın aylıksız izinli oldukları sürelerde; ilk defa m.4/1, c kapsamında sigortalı sayılanlardan ise ilgili kanunları gereğince aylıksız izne ayrılanların en fazla bir yıllık aylıksız izin sürelerinde (Geç. m. 4; GSSTY m. 6/9, b)[29],

– Görevden uzaklaştırılan, görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlar veyahut görevine son verilenlerden göreve iade edilenler (m. 45)[30],

- Tarım ve orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar (Ek m. 5; GSSTY m. 6/8),

- Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerlerinde çalışanlar ile kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar (Ek m. 6/1)[31],

- Bağımsız sigortalılardan (m. 4/1, b) borçlu oldukları için genel sağlık sigortasından yararlanamayanların eş ve çocukları (m. 67/1, b) [32],

---

27 4.11.1981 t. ve 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, RG, 6.11.1981, 17506.

28 SGK'nın 20.5.2011 t. 2011/39 sayılı Genelgesi m. 2-1, 2, 3; *Gerek*, 199.

29 *Gerek*, 199.

30 *Gerek*, 199.

31 Madde 4/2, b; Genelge 2011/39, m. 2. 9; *Gerek*, 200.

32 60 günden fazla prim ve prime ilişkin borcu bulunan bu sigortalılar 6183 sayılı Amme Alacak-

- Türk vatandaşlığından çıkanlar[33] (GSSTY m.6/12),

- Türk Silahlı Kuvvetlerinde sözleşmeli olarak çalıştırılacak erbaş ve erler[34],

- Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen "toplum yararına çalışma programlarından" yararlananlar[35],

2. Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi Olarak Genel Sağlık Sigortasından Yararlananlar

a) Genel olarak

Daha önce vurgulandığı üzere, sosyal sigortaları özel sigortadan ayıran en önemli noktalardan birisi, sadece prim ödeyen sigortalının kendisinin değil, onun bakmakla yükümlü oldukları kişilerin de, *ayrıca prim ödemelerine gerek olmaksızın* sağlanan hizmetlerden yararlanabilmeleridir. Belirtilen bu esaslar, genel sağlık sigortası açısından, Kanunun 62. maddesinin ikinci fıkrasında; "*Sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan genel sağlık sigortalısı ile bakmakla yükümlü olduğu kişiler yararlandırılır*" biçimindeki mutlak emredici hükümle pekiştirilmiş olmaktadır. Aynı maddenin birinci fıkrasında ise, temel insan hakkı niteliğindeki sosyal güvenlik hakkı, sağlık sigortası kapsamındaki sağlık hizmetleri açısından da ön plana çıkarılmış bulunmaktadır: Buna göre, "Bu 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 yükümlülüktür"[36].

---

larının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 48. maddesine göre tecil ve taksitlendirme talebinde bulunmamışlarsa, 18 yaşın altındaki çocukları hariç bakmakla yükümlü oldukları kişilerin talebi üzerine 60/1, g kapsamında sağlık sigortalısı sayılırlar. Genelge 2011/39, m. 2-10; *Gerek*, 200.

33 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28. maddesi uyarınca Türk vatandaşlığından çıkarılanlar, bir yıllık ikamet şartı aranmaksızın Kanunun 60/1, (d) maddesine göre genel sağlık sigortalısı olarak tescil edilecektir, Genelge 2011/39, m. 2-11; *Gerek*, 200.

34 Türk Silahlı Kuvvetlerinde sözleşmeli olarak çalıştırılacak erbaş ve erler, kendileriyle ön sözleşmenin yapıldığı andan itibaren 5510 sayılı Kanunun m. 4/1, c hükmü kapsamında sigortalı sayılacaklardır, diğer sigorta dalları yanında genel sağlık sigortalarından da yararlanacaklardır (10.3.2011 t. ve 6191 sayılı Kanun, RG, 22.3.2011, 27882).

35 11.10.2011 t. ve 665 sayılı KHK (RG, 2.11.2011, 28103 Mük.) ile 5510 sayılı Kanunun m. 4/2 hükmüne eklenen (g) bendi ile Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen "Toplum Yararına Çalışma Programlarından" yararlananlar sigortalı sayılmış ve genel sağlık sigortası kapsamına alınmışlardır. Bunlar açısından Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte, bu Kanun açısından işyeri ve işveren sayılmayacaktır.

36 Bkz. GSSTY m. 5; 13.6.2011 t. 2011/50 sayılı Genelge, m. 4. 7; *Gerek*, 202-203.

Genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişiler[37], prim ödemeyen ancak bağımlısı oldukları aktif sigortalıdan dolayı sağlık hizmeti alan kişilerdir. Bu kişiler Kanunun m. 3/10 hükmü ile "Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği"nin[38] 4. maddesinde açıklanmış bulunmaktadır.

Bakmakla yükümlü olunan kimseler; "eş", "çocuklar" ve "ana ve baba"dır. Ancak, sözü edilen bu kişiler, mutlak anlamda "bakmakla yükümlü olunan kişi" sayılmamakta, bazı ek koşulların varlığı da aranmaktadır[39].

Kanun m. 60/2'de bakmakla yükümlü olunan kişilere ilişkin özel bir hüküm de yer almaktadır. Buna göre, Kanunun 6. maddesinin birinci fıkrasının, a, b, c, f, g, h, ı, k bentlerinde sayılan kişilerin genel sağlık sigortalısı olup olmayacakları öncelikle bakmakla yükümlü olunan kişi olup olmadıklarına göre belirlenecektir. Eğer bu kişiler bakmakla yükümlü olunan kişi iseler, ayrıca genel sağlık sigortalılığı tescili yapılmayacak, değilse m. 60/1'deki durumlarına uygun bende göre genel sağlık sigortalısı kapsamına alınacaklardır.

Bu kapsamda sayılanlar ise sırayla şunlardır:

- İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi (m. 6/1, a),

- Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dâhil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar (m. 6/1, b),

- Ev hizmetlerinde çalışanlar (m. 6/1, c)[40]. Ancak bu düzenlemenin ay içinde aynı işveren yanında çalışması 10 günden az olanlar için olduğunu kabul etmek gerekir. Zira ay içinde aynı işveren yanında çalışması on günden fazla olanlar zaten genel sağlık sigortalısı olacaklardır (Bkz. Ek m. 9/1; ayrıca bkz. m. 3/3),

- Yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler (m. 6/1, f),

- Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya maluller (m. 6/1, g),

- Bu Kanunun (5510 sayılı K.) 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) ve

---

37 Ayrıntı için bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 603 vd; *Arıcı*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 412 vd.; *Sözer,* Genel Sağlık Sigortası, 167 vd.; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 378 vd.

38 RG, 18.4.2014, 28976.

39 Bkz. SGK, Genelge, 2019/17, 10 vd.

40 Ev hizmetlerinde çalışma konusunda geniş açıklamalar için bkz. § 9, I, B, 1, b, bb.

(c) bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar (m. 6/1, h). Bir meslek veya sanat okulunu bitirenlerden, Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre mahkemece ergin kılınmak suretiyle, öğrenimleriyle ilgili görevlerde çalışanlar hakkında 18 yaşın bitirilmiş olması koşulu aranmaz (m. 6/2).

- 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 gelirinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler (m. 6/1, ı) ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar (m. 60/2).[41]

- Bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline usulüne uygun olarak kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinin bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler (m. 6/1, k)[42].

Kanuna göre, m. 60/1, (f)'ye göre gelir veya aylık alması nedeniyle genel sağlık sigortalısı sayılanlar aynı zamanda diğer bentlerden biri nedeniyle genel sağlık sigortalısı sayılıyorsa, bu bentlere öncelik verilecektir[43].

Kanunun m. 60/1, (d) hükmünde sözü edilen oturma izni almış yabancılar evli ise eşlerden hangisinin genel sağlık sigortalısı, hangisinin bakmakla yükümlü olunan kişi olduğuna kendileri karar verecektir. Aynı kural, m. 60/1, (g) bendi kapsamına girenler için de geçerlidir (m. 60/4). Bu bentler dışındaki durumlarda eşlerin her ikisi de genel sağlık sigortalısı koşullarını doldurmuşsa her biri ayrı ayrı genel sağlık sigortalısı sayılacak ve genel sağlık sigortasından yararlanacaktır.

60. maddedeki bu düzenlemeler dikkate alındığında, özellikle genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olunan kişi ayırımının son derece karmaşık olduğu görülmektedir. Bu konuda nasıl bir ölçü kullanılacağı belirsizdir. Kanun bu konuda 6. maddenin 1. fıkrasının a, b, c, f, g, h, ı, k bentlerindeki

---

41 Bentte 6111 sayılı Kanunla bazı değişiklikler yapılmıştır.

42 Burada, günlük kazancın otuz katı yerine, aylık kazançtan söz edilebilirdi.

43 Bakmakla yükümlü olunan kişi kavramı konusunda bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 603 vd.; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 369 vd.; *Uşan*, 273 vd.; Hükmün eleştirisi için bkz. *Caniklioğlu*, Atipik İstihdam Biçimi, 75.

düzenlemenin esas alınmasını öngörmektedir. Bu bentlerde ise, sosyal sigortalar açısından sigortalı sayılmayanlar düzenlenmiştir. Genel sağlık sigortası bakımından sigortalı ve bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmayanlar da m. 60/2 de düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerden hareketle bakmakla yükümlü olunan kişiler konusunda bir ölçü belirlemek oldukça güç görülmektedir. Kanun koyucunun bu konuları açıkça düzenlemesi daha isabetli olacaktır.

b) Bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmak için gerekli koşullar

aa) Bağımlısı olunan kişinin genel sağlık sigortalısı olması

Kişinin bakmakla yükümlü sayılması için öncelikle bağımlısı olduğu kişinin 5510 sayılı Kanun açısından "genel sağlık sigortalısı" olması gerekir. Ancak Kanun bu konuda bir istisna öngörmüştür. Buna göre, m. 5/1, (b) bendi ile m. 60/1, (c), 1, 2 ve 7. bentlerde sayılan ve ayrıca m. 60/7 ve 8. fıkralarında sözü edilen genel sağlık sigortalıları bu düzenleme açısından genel sağlık sigortalısı sayılmazlar. Bir diğer deyişle, bu sayılanların eşi, çocukları ile ana ve babaları bakmakla yükümlü sayılan kişi kapsamında değerlendirilmezler (m. 3/1, 10; GSSUY m. 4/1, e).

Kanunun m. 5/1, (b) bendinde düzenlenenler aday çırak, çırak, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, meslek liselerinde okumakta iken veya yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile kısmi süreli çalışan üniversite öğrencileridir[44]. İşte, bu kişilerin eşi, çocukları, anne ve babaları, *bakmakla yükümlü kişi sayılmayacaklar* ve genel sağlık sigortasından sunulan hizmetlerden yararlanamayacaklardır[45]. Kuşkusuz bu kişiler, 60. maddenin herhangi bir başka hükmü uyarınca, örneğin kendileri de muhtaç durumda oldukları için m. 60/1, (c), 1 bendi uyarınca, genel sağlık sigortalısı sayılacaklar ve genel sağlık sigortasından sunulan yardımlardan yararlanabileceklerdir.

Kanunun m. 60/1, (c), 1, 2 ve 7. bentlerde sayılanlar ise, aile içindeki kişi başı geliri asgari ücretin 1/3'ünden az olan vatandaşlar[46], uluslararası koruma başvurusu veya statüsü sahibi ve vatansız olarak tanınan kişiler, korunma,

---

44 Ayrıntı için bkz. § 9, I, D; Ayrıca Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği, m. 4, 1, (e). Yönetmelik için bkz. RG, 18.04.2014, 28976.

45 *Gerek*, 202.

46 "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 asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar" (m. 60/c, 1).

bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalanan kişiler ile ana ve babası olmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklardır. Dolayısıyla bu kişilerin kendileri genel sağlık sigortalısı sayılmakla birlikte bunların eş, çocuk ya da ana ve babaları m. 3/1, 10 bendi uyarınca bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmamaktadırlar[47].

Nihayet Türkiye'de yüksek öğrenim gören yabancı uyruklu öğrencilerle (m. 60/7) avukatlık stajı yapanların da bağımlıları bakmakla yükümlü olunan sayılmazlar[48].

bb) Genel sağlık sigortalısının eşi, çocuğu, ana ya da babası olma

Yukarıda da belirtildiği gibi, genel sağlık sigortalının eşi, çocuğu ya da ana ve babası olmak yetmemekte, bu kişilerin Kanunda belirtilen koşulları da taşıması gerekmektedir. Bu koşullar; eş, çocuk ve ana-baba açısından ayrı ayrı düzenlendiği için bunların her bir grup için ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir:

aaa) Eşler açısından

Genel sağlık sigortalısının zorunlu veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir ya da aylık bağlanmamış eşleri bakmakla yükümlü olunan kişi sayılacaktır. Bu hüküm dikkate alındığında, eş kısmi süreli çalıştığında, "sigortalı olmama" koşuluna sahip olmayacağı için bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmayacaktır. Ancak 2016 yılında 6745 sayılı Kanunla[49] 5510 sayılı Kanunun 3. maddesine eklenen ve 7226 sayılı Kanun ile değişik üçüncü fıkra hükmüne göre, 4857 sayılı Kanunun 13 ve 14. maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlardan ay içerisinde otuz günden eksik prim ödeme gün sayısı bulunanlar, sigortalı çalışmama koşulu hariç, 3. maddenin birinci fıkrasının (10) numaralı bendinde yer verilen diğer koşullara sahip olmaları kaydıyla otuz günden eksik günleri için genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılırlar[50].

5510 sayılı Kanunun m. 4/1, (c) hükmü kapsamında sigortalı sayılanların, bağlı oldukları Kanunlara göre bir yıldan fazla aylıksız izin kullanan

---

47 *Gerek*, 202.

48 *Gerek*, 202.

49 RG, 07.09.2016, 29824.

50 Bkz. SGK, Genelge 2019/17, 27 vd.

eşleri de, bakmakla yükümlü sayılan kişi olarak genel sağlık sigortasından yararlanırlar (m. 60/5)[51].

Kanunun m. 60/1, (d) hükmü gereği, mütekabiliyet (karşılıklılık) esası da dikkate alınmak koşuluyla, oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişiler ile aynı fıkranın (g) bendi hükmü uyarınca, başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlardan evli olanlar için, eşlerden hangisinin bakmakla yükümlü olunan kişi olacağının tespiti kendi tercihlerine bırakılır (m. 60/4)[52]. Buna karşılık, eşlerin her ikisinin de genel sağlık sigortalılık koşullarının oluşması halinde her ikisi de ayrı ayrı genel sağlık sigortalısı sayılır (m. 60/4).

bbb) Çocuklar açısından

Genel sağlık sigortalısının, zorunlu veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir ya da aylık bağlanmamış olan; 18 yaşını, orta öğrenimde ise ya da aday çıraklık veya çıraklık eğitimi ile işletmelerde mesleki eğitim görüyorsa 20 yaşını, yüksek öğrenim görüyorsa 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın 5510 sayılı Kanuna göre malul olduğu (çalışma güçlerinin en az %60'ını yitiren) tespit edilen evli olmayan çocukları, genel sağlık sigortasından, bakmakla yükümlü kişi sıfatıyla yararlanabileceklerdir (m. 3/1, 10, b)[53].

Anne ve babası boşanmış çocukların genel sağlık sigortası kapsamındaki hakları, mahkemece velayet hakkı verilmiş olan genel sağlık sigortalısı anne veya baba üzerinden sağlanacaktır[54]. Velayet hakkı verilmemiş kişi üzerinden de sağlık hizmeti anne veya babanın kuruma vereceği yazılı başvuru ile mümkündür[55].

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte bakmakla yükümlü olunan kız çocuklarının durumları aynen devam edecektir (geç. m. 12/8). Ancak bunların evlenme, boşanma, işe girme, işten çıkma gibi nedenlerle durumlarında değişiklik olursa sağlık hizmetlerinden yararlanma durumları yeniden değerlendirilecektir. Durumları tekrar değişirse, tekrar bakmakla yükümlü olunan kişi sayılacaklardır[56].

---

51 *Gerek*, 202.

52 *Gerek*, 202; GSSUY m. 7/b; Genelge 2011/50, m. 4, 7, 3; *Tezel*, 260.

53 Genelge, 2011/50 sayılı Genelge, m. 4, 7, 1/4.

54 *Gerek*, 202; *Tezel*, 257.

55 Genelge, 2011/50, m. 4. 7/5.

56 Genelge, 2011/50, m. 4. 7. 2; *Tezel*, 258. Kız çocukları durum değişikliği halinde (evlenme, işe

Malul çocukların durumu da ayrıca düzenlenmiştir. Kanunun yürürlük tarihinden sonra ilk defa genel sağlık sigortalısı olan, sigortalı sayılmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan çocukların yaşlarına bakılmaksızın evli değillerse sağlık hak sahiplikleri oluşturulacaktır[57].

Kanunun geçici 4. maddesi açısından devir tarihinden önce sigortalı tarafından bakmakla yükümlü olunan kişi olarak sağlık hizmetleri karşılanan malul çocuklar, durumlarında değişiklik oluncaya kadar sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam edeceklerdir. Bunların uzun vadeli sigorta dalları açısından zorunlu sigortalı olmaları, isteğe bağlı sigortalılığa geçmeleri, 2022 sayılı Kanuna veya başka kanunlara göre gelir veya aylık almaları veya evlenmeleri durum değişikliği sayılarak, durumları yeniden değerlendirilir[58].

6745 sayılı Kanunla yapılan ve yukarıda bakmakla yükümlü olunan eş için sözü edilen değişiklik çocuklar için de geçerlidir. Söz konusu değişiklik uyarınca, kısmi süreli veya çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışıp, ay içerisinde günün bazı saatlerinde ve saat ücreti ile çalışan çocuklardan ay içerisinde otuz günden eksik prim ödeme gün sayısı bulunanlar, yaşa ilişkin diğer koşullar mevcut olduğu sürece, bakmakla yükümlü olunan kişi sayılacaklardır (m. 3/3). Bunun sonucunda otuz günden eksik prim ödemiş olsalar bile, genel sağlık sigortalısından dolayı, sağlık yardımlarından yararlanabileceklerdir.

ccc) Anne ve baba açısından

Geçimi genel sağlık sigortalısı tarafından sağlanan (m. 3/1, 10, c), genel sağlık sigortası kapsamında yapılan gelir testi sonucunda, Kanunun m. 60/1, c, 1 (muhtaç olanlar) veya aynı fıkranın (g) bendi kapsamında olup da, aile içinde kişi başına düşen gelir miktarı asgari ücretten az olduğu tespit edilen ve diğer çocuklarından sağlık yardımı almayan ana ve baba, bakmakla yükümlü olunan kişi olarak sağlık yardımlarından yararlanabilecektir[59].

3. Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi Sayılmayanlar[60]

Kanunda, bazı kişilerin Kanun açısından bakmakla yükümlü olunan kişi olarak kabul edilemeyecekleri belirtilmiştir. Bu kişiler Kanunun 60. maddesinin üçüncü fıkrasında düzenlenmişlerdir[61] Bunlar:

---

girme) aylık ve gelirlerini kaybediyor, durumu tekrar değişirse (eşin ölümü, boşanma, işten ayrılma) eski statüsüne dönemiyor, bu da kız çocuklarının mağduriyetine neden oluyordu. 6111 sayılı Kanun değişikliği bu haksızlığı giderdi ve bu çocuklara eski statülerine dönme imkanı sağladı (ayrıntı için bkz. *Aras*, 222 vd).

57 Genelge, 2011/50, m. 4. 7. 4; *Tezel*, 260.

58 Genelge, 2011/50, m. 4. 7. 4.

59 GSSUY m. 4/1, e. 3; *Gerek*, 202.

60 Genelge, 2011/50, m. 3.

61 Ayrıca bkz. 2011/50 sayılı Genelge, m. 3.

- Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlarla yedek subay okulu öğrencileri (m. 60/12),

- Yurt dışındaki bir firma adına ve hesabına Türkiye'ye gönderilip geldikleri ülkede sigortalı olanlar ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar (m. 60/3; m. 6/1, e),

- Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet 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 (m. 60/3),

- Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde bulunan hükümlü ve tutuklular (m. 60/3),

- Yabancılardan Türkiye'de bir yıldan kısa süreyle yerleşik olanlar (m. 60/3),

- Yurt dışı hizmet borçlanması yaparak kendilerine aylık bağlananlardan Türkiye'de ikamet etmeyenler (m. 60/3),

- Kendi çalışmaları nedeniyle gelir ve aylık alanlar hariç Kurumdan hak sahibi olarak gelir ve aylık alanların eş, çocuk, anne ve babaları.

- Bakmakla yükümlü olunan kişilerin eş, çocuk anne ve babaları[62],

- Hak sahibi olarak gelir ve aylık bağlananların eş, çocuk, ana ve babası[63],

- Uluslararası sosyal güvenlik sözleşme hükümleri saklı kalmak kaydıyla, genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişilerden yurt dışında ikamet edenler (ancak yurt dışında öğrenim görenler hariçtir)[64].

---

62 *Gerek*, 203.

63 GSSTY m. 8/1, e, 2.

64 GSSTY m. 8/1, e, 4.

III. GENEL SAĞLIK SİGORTASININ KAPSAMININ YAYGINLAŞTIRILMASI VE GELİR TESTİ UYGULAMASI

1. Kapsamın Yaygınlaştırılması (Genelleştirilmesi)

2004 yılında başlatılan sosyal güvenlik reform çalışmalarında, genel sağlık sigortasının belli başlı üç işleve sahip olması hedeflenmiştir[65]. Bunlar; Türkiye'de yaşayan herkesin zorunlu olarak genel sağlık sigortalısı olması, sistemin primli hale getirilerek, herkesten geliri, kazancı ve ödeme gücüne göre prim alınması ve nihayet sağlık hizmetlerinin, kamu-özel sektör ayırımı olmaksızın sağlık hizmet sunucularından satın alma yoluyla sağlanmasıdır.

2006 yılında hem 5510 sayılı Kanun hem de 5502 sayılı Kanun ile somutlaşan reform çalışmaları, 5510 sayılı Kanunun bazı maddelerinin 2006 yılında Anayasa Mahkemesince iptali üzerine, bu Kanunda yapılan değişikliklerle, genel sağlık sigortasına ilişkin hükümlerin uygulanma tarihleri ve kapsamı da farklılaşmıştır.

Gerçekten, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 1.10.2008[66] tarihinde, sadece iş sözleşmesine göre çalışanlar (m. 4/1, a) ile bağımsız çalışanlar (m. 4/1, b) kapsama dâhil edilmiş iken, kamu görevlileri ancak Ocak 2010 tarihi itibariyle genel sağlık sigortası hükümlerinden yararlanmaya başlamışlardır. 3816 sayılı Kanun uyarınca yeşil kart alanlar ile çalışmayanlar kapsama dahil olurken, çalışmasına ara verenlerin kapsama alınması ise ancak 1.1.2012 tarihinden itibaren 6111 sayılı Kanunla getirilen gelir testi uygulaması ile sağlanabilmiştir. Böylece, 1 Ocak 2012 tarihinden itibaren genel sağlık sigortasının herkesi kapsama alma amacı da gerçekleşmiş olmaktadır.

2. Gelir Testi Uygulaması

Genel sağlık sigortası açısından gelir testi uygulaması[67] bir finansman aracı olarak düşünülmüştür. Genel sağlık sigortasının, ilgililerin ödeme gücüne göre belirlenecek primlerle finanse edilmesi amaçlanmaktadır. Herkes ya bizzat prim ödeyecek veya başkası (devlet) onun adına prim ödeyecektir[68]. Gelir testinin nasıl uygulanacağı ise çıkarılan Yönetmelikle düzenlenmiştir[69].

---

65 *Alper*, Gelir Testi, 56.

66 5510 sayılı Kanun farklı hükümleri için 5 ayrı yürürlük tarihi öngörülmüş ise de genel yürürlük tarihi 2008 yılı Ekim ayı başıdır (m. 108).

67 Bu konuda bkz. *Tuncay*/*Ekmekçi*, 598; *Arıcı*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 420; *Centel,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 381 vd.

68 *Alper*, Gelir Testi, 57.

69 Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Gelir Tespiti Tescil ve İzleme Sürecine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (RG, 28.12.2011, 28156); ayrıca bkz. SGK, Genelge, 2019/7, 19 vd.

a) Re'sen tescil ve gelir tespiti başvurusu

Genel sağlık sigortalısı ya da bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmayanlar ile genel sağlık sigortalılığı ya da bakmakla yükümlü olunan kişi statüsü sona erenler, Kurum tarafından re'sen tescil edilirler. Bunlar için gelir testleri sonuçlanıncaya kadar prime esas günlük kazancın alt sınırının otuz günlük tutarı esas alınır. Ayrıca gelir testini yaptırmak üzere bir ay içinde vakıflara (Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Sandıkları) başvurması gerektiği Kurum tarafından kendilerine bildirilir (Gelir Tespit Yön. m. 4/1)

Re'sen tescili yapılanların gelir tespit işlemleri, Kurum veya ilgili vakıf tarafından ailenin yazılı muvafakati alınarak, Vakıf tarafından sonuçlandırılır (Gelir Tespit Yön. m. 4/2).

Gelir testi yapılmasını istemeyenler ile tebligata rağmen bir ay içinde gelir testi yapılması yönünde muvafakat vermeyenlerin gelirleri asgari ücretin iki katı olarak kabul edilir (Gelir Tespit Yön. m. 4/3).

Gelir testi yaptıracak kişinin Vakfa bizzat yazılı başvurusu gerekmektedir. Kişiye kanuni temsilci atanmışsa başvuruyu temsilci, engellilik veya yaşlılık nedeniyle bizzat başvuramayanlar için vekilleri başvuruyu yapar (Gelir Tespit Yön. m. 4/4).

Gelir testine tabi tutulacak olanlardan, gelirlerinin asgari ücretin iki katından fazla olduğunu beyan edenler için gelir testi yapılmaz, beyan ettikleri gelir üzerinden genel sağlık sigortası tescili yapılır (Gelir Tespit Yön. m. 4/7).

b) Gerekli belgeler ve başvuru yeri

Başvuru gelir tespitine esas olacak bilgileri içeren başvuru formu ile (Gelir Tespit Yön. m. 5); ilgilinin Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sisteminde kayıtlı ikametgahının bulunduğu il veya ilçedeki Vakfa yapılır (Gelir Tespit Yön. m. 6).

c) Gelir tespitinde esas alınacak aile bireyleri

Gelir Tespit Yönetmeliğinin 10. maddesi gelir tespitinde esas alınacak aile bireylerini düzenlemektedir. Bu maddeye göre:

– Aynı hane içinde yaşayan eş, evli olmayan çocuk, büyük ana ve büyük babadan oluşan aile esas alınacaktır (m. 10/1).

– Aile bireylerinden birinin veya birkaçının genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olması, diğer aile bireylerinin genel sağlık

sigortalılığı için yapılacak gelir tespitinde esas alınmalarına engel olmaz (m. 10/2).

– Yaşları ne olursa olsun aynı hanede yaşayan çocuklar evli değillerse aileden sayılır (m. 10/3).

– Evli olmayan çocuklar öğrenim nedeniyle, aile ile birlikte yaşamıyorsa 25 yaşını doldurana kadar aileden sayılır (m. 10/4).

– Aynı hanede birden çok aile yaşıyorsa, her biri için ayrı gelir testi uygulanacaktır (m. 10/5).

– Gelir testine tabi tutulacak kişi ile aynı hanede yaşamayan ana ve baba için, bakmakla yükümlü olunsalar dahi ayrı gelir testi yapılır (m. 10/6).

- Kendisine kanuni temsilci atanan kişilerin aynı hanede birlikte yaşadıkları eşi, evli olmayan çocuğu, ana ve babası gelir tespitinde esas alınsa da; bunlar dışında, aynı hanede birlikte yaşasalar dahi kanuni temsilcileri gelir tespitinde değerlendirilmez (m. 10/7).

d) Gelir tespiti sonucu tescil

– Gelir tespit sonucu aile içinde kişi başına düşen gelir asgari ücretin 1/3'ünün altında olduğu tespit edilenler için, aile içinde genel sağlık sigortalısı veya bunların bakmakla yükümlü olduğu kişi durumunda olmayanlar m. 60/1, c,1 bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı olarak tescil edilirler (Gelir Tespit Yön. m. 11/1).

– Gelir tespit sonucu aile içindeki kişi başına düşen gelir tutarı, *asgari ücretin 1/3'üne eşit veya bunun üzerinde olanların*, m. 60/1, (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı olarak tescilleri yapılır. Bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler de, tescili yapılan kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişi olarak genel sağlık sigortası kapsamına alınmış sayılır (Gelir Tespit Yön. m. 11/2).

– m. 4/1, (b) kapsamında sigortalı sayılanların 60 günden fazla prim borcu varsa ve bu borç 6183 sayılı Kanun gereğince ertelenmiş veya taksitlendirilmiş değilse, bunların 18 yaşından küçük çocukları dışındaki bakmakla yükümlü olduğu kişiler, 5510 sayılı Kanunun m. 60/1, (g) hükmü kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılmak için talepte bulunurlarsa, gelir tespiti sonucu bu kişiler de genel sağlık sigortası kapsamına alınırlar (Gelir Tespit Yön. m. 11/3).

e) Gelir tespitinin yenilenmesi

5510 sayılı Kanunun 60/1, (c), 1 alt bendi ile (g) bendine göre genel sağlık sigortalısı olarak tescil edilenler, gelir durumlarının ödeyecekleri sağlık primi miktarını etkileyecek kadar değişmesi halinde, bir ay içinde, ilgili Vakfa başvurmak zorundadırlar. Vakıf da BSYHP (Bütünleşik Sosyal Yardım Hizmetleri Projesi) üzerinden tespit edeceği değişikliklere göre, kişilerin bildirimini beklemeksizin gelir tespitini yenileyecektir (Gelir Tespit Yön. m. 12/1).

Doğum, ölüm, evlenme, boşanma gibi nedenlerle hanedeki aile bireyi sayısı değişirse gelir tespiti yenilenir (Gelir Tespit Yön. m. 12/2).

Genel sağlık sigortası tescili yapıldığı tarihten itibaren doksan günde bir, aile içindeki bireylere ait veriler BSYHP de otomatik olarak güncellenir. Güncelleme sonucu durumlarında değişiklik olanların, aile içindeki kişi başına gelir durumlarına göre ödeyecekleri prim yeniden belirlenir ve buna göre sağlık sigortası tescilleri yapılır (Gelir Tespit Yön. m. 12/4).

f) Gelir tespitinde yetki

Gelir tespit yetkisi Sosyal Güvenlik Kurumuna değil, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kanununa[70] göre oluşturulan Vakıf Mütevelli Heyetlerine bırakılmıştır.

Buna göre mütevelli heyetleri:

– BSYHP sistemi üzerinden yapacağı değerlendirmeler sonucu aile içinde kişi başına düşen gelir tutarını tespit ederek tescil için Kuruma bildirimlerini sağlar, gerekli gördüğü hallerde yeniden inceleme kararı verir (Gelir Tespit Yön. m. 13/1, a),

– Gelir tespiti yapılacak kişilere ait taşınır ve taşınmazlara ilişkin Vakıf tarafından tespit edilen rayiç bedellerle ilgili değerlendirmeleri yapar (Gelir Tespit Yön. m. 13/1, b),

– Bakanlık veya Kurumun talebi üzerine gelir tespitini yeniler, ihbar, tespit itiraz, bildirim ve gelir tespitinin yenilenmesi taleplerini değerlendirir ve gerekiyorsa tespitin yenilenmesine karar verir (Gelir Tespit Yön. m. 13/1, c).

---

70 29.5.1986 t., 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kanunu, (RG, 14.6.1986, 19134). Yönetmelik 13. maddesinde Kanunun adını Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Kanunu olarak vermekte, "Fon" kelimesini kullanmamaktadır.

3. Gelir Testi Uygulanacak Kişiler ve Ödenmesi Gereken Prim

Gelir testi, çalışmayan ancak gelirleri nedeniyle tam veya kısmi prim ödeyecek olanlarla, çalışmayan ve ödeme gücü de bulunmayanlara uygulanacaktır[71]. Gelir testi uygulanacak bu gruplar aşağıdaki gibi sıralanabilir[72]:

– Bakmakla yükümlü olma koşullarını kaybedenler,

– m. 4/1, (a) bendi kapsamındaki sigortalıkları sona erenlerden genel sağlık sigortasından yararlanabilecekleri[73] süre dolanlar,

– Kısmi süreli çalışanlardan, bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamına girmeyen ve ay içindeki çalışmaları 30 günün altına düşenler[74],

– Aylık bağlanan hak sahiplerinden bu hakkını kaybedenler.

Gelir testinin amacı, aynı konutta birlikte yaşayan hane halkının kişi başına düşen gelirinin saptanmasıdır. Saptanan bu gelirin asgari ücret karşısındaki durumu, ilgilinin ödeyeceği primin saptanmasında ölçü olarak kullanılacaktır. Buna göre gelir testi uygulanan kişinin aile içindeki geliri[75];

- Asgari ücretin 1/3'ünün altındaysa genel sağlık sigortası primi devlet tarafından ödenecektir. Buna karşılık, asgari ücretin 1/3'ü ya da daha fazla ise asgari ücretin %3'ü oranında genel sağlık sigortası primi ödeyecektir (m. 80/4; m. 81/1, f)[76].

Ekleyelim ki, yabancılardan Türkiye'de yerleşik olma süresi bir yılı geçenler genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve bu kişiler asgari ücretin iki katı üzerinden prim öderler (m. 80/4). Dolayısıyla bu kişiler gelir testine girmeksizin üst sınır üzerinden prim ödemek zorundadırlar.

---

71 *Alper*, Gelir Testi, 58; *Centel,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 382.

72 *Alper*, Gelir Testi, 58; *Centel,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 382-383.

73 m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı olanlar zorunlu sigortalıklarının sona erdiği tarihten itibaren on gün süreyle, geriye doğru bir yıl içinde 90 gün zorunlu sigortalı iseler, 90 gün süreyle, bakmakla yükümlü olduğu kişiler dahil, sağlık hizmetlerinden yararlandırılırlar.

74 Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların bakmakla yükümlü kişi sayılmaları 6745 sayılı Kanunla kabul edilmiştir (m. 3/3).

75 *Alper*, Gelir Testi, 58; *Tan*, 100-101; *Şakar*, Sağlık Vergisi, 26.

76 Belirtelim ki ödenmesi gereken prim daha önce daha farklı esaslara bağlanmıştı. Kanun m. 60/1, (g) bendine göre tescil edilenlerin ödeyecekleri prim tutarı gelirlerine göre kademelendirilmekteydi. Buna göre, gelirleri asgari ücretin 1/3'ü ile asgari ücret arasında ise asgari ücretin 1/3'ünün, asgari ücret ile asgari ücretin iki katı arasında ise asgari ücretin, asgari ücretin iki katından fazla ise, asgari ücretin iki katının %12'si oranında prim ödenmesi gerekmekteydi. Ancak 2017 yılında 6824 sayılı Kanunla bu konuda değişiklik yapılmış ve ödenmesi gereken prim asgari ücretin %3'ü olarak belirlenmiştir (m. 81/1, f).

4. Uygulamaya İlişkin Sorunlar

Gelir testi uygulaması sosyal güvenlik reformunun en karmaşık konularından birini oluşturmaktadır. Uygulama bile Kanunun yürürlük tarihinden sonra yapılan ertelemelerle ancak üç yıl sonra, 1.1.2012 tarihinden itibaren devreye konulabilmiştir. Uygulama yetkisi de Sosyal Güvenlik Kurumundan alınarak 2011 yılında 633 sayılı KHK ile kurulan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (şimdi, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) bünyesindeki Sosyal Yardım ve Dayanışmayı Teşvik Vakıflarına bırakılmıştır. Bu tercih sosyal güvenlik reformunun genel sağlık sigortası konusundaki başlangıç amacına da ters düşmüştür. Amaç genel sağlık sigortasını tek çatı altında (Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesinde) ayrı bir kanunla gerçekleştirmektir. Bu nedenle, en yetkili kurum olan Sosyal Güvenlik Kurumu, sistemi tamamlayacak olan gelir testi uygulamasını da gerçekleştirmeliydi. Bu görevin Bakanlığa ve ona bağlı bir vakfa bırakılması pek uygun olmamıştır[77].

Gelir testinde hane halkını temel almak da sorunlu bir uygulamadır. Sırf aynı mekanda birlikte yaşadıkları için, ayrı ayrı elde edilen gelirlerin tek havuzda toplanıp, kişi sayısına bölünmesi ile bulunan kişi başına gelir saptama yöntemi sağlıklı olmamıştır[78].

5. Gelir Testi Uygulamasının Değerlendirilmesi

Herkesi zorunlu olarak kapsama alan ve primle beslenen bir genel sağlık sistemi birçok ülkede uygulanmaktadır. Türkiye açısından da isabetli sayılabilir. Ayrıca sistem kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınmasına da katkıda bulunacak, ayrıca sağlık hizmetlerinden yararlananların katkıda bulunmasına da imkan vererek sosyal adalete ve gelir dağılımının dengelenmesine de yardımcı olacaktır. Sağlık hizmetlerinden ücretsiz yararlanmakta olan 2.7 milyon kişi, gelir testi uygulamasından sonra, prim ödeyen aktif sigortalı olarak, sağlık yardımları almaya başlamıştır[79].

Buna karşın, gelir testi uygulaması son derece karmaşık düzenlenmiştir. Gelir Tespiti 5510 sayılı Kanunu, 5502 sayılı Kanunu ve 633 sayılı KHK'yi ilgilendirmekle birlikte, bu normlar arasında gerekli uyum ve koordinasyon sağlanmadan ağırlık, 28.12.2011 tarihli Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Gelir Tespiti, Tescil ve İzleme Süresine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında

---

77 *Alper*, Gelir Testi, 58.

78 *Alper*, Gelir Testi, 59.

79 *Alper*, Gelir Testi, 59.

Yönetmeliğe verilmiş ve gelir tespiti bu yönetmelikle düzenlenmiştir[80]. Ekleyelim ki, 10.7.2018 tarihli ve 1 sayılı CBK m. 73 ile Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, sosyal yardıma hak kazanılmasında ve genel sağlık sigortalılığının tespitinde esas alınacak gelir tespit testlerine ilişkin usul ve esasları belirlemek, bu testleri Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarıyla iş birliği yaparak uygulamak hususunda görevli kılınmıştır.

IV. GENEL SAĞLIK SİGORTALISI SAYILMAYANLAR

Kanunun 60. maddesinin üçüncü fıkrasında genel sağlık sigortası yönünden sigortalı sayılmayanlar ya açıkça sayılarak ya da 6. maddenin bazı fıkralarına atıf yapılmak suretiyle veya özel kanunlarla düzenlenmiştir[81]. Buna göre;

- 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 ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar (m. 60/3; m. 6/1, e),

- Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet 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 ülkelerin mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar (m. 60/3, m. 6/1, l).[82]

- Oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından, yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan ve Türkiye'de bir yıldan az bir süre için yerleşik durumda olanlar (m. 60/3),

---

80 Ayrıca bkz. SGK, Genelge, 2019/17.

81 *Okur*, Sosyal Güvenlik Reformu, 1291. *Akın*, sigortalı sayılanları ayrı ayrı belirttikten sonra, sigortalı sayılmayanlara sadece kısa ve uzun dönemli sigorta dalları açısından girmiş, genel sağlık sigortası açısından sigortalı sayılmayanlara değinmemiştir, agm., 35 vd.; Yön., m. 8; *Tuncay/Ekmekçi*, 2. bası, 385; *Arıcı*, Sigortalı, 63 vd.; *Sözer*, Genel Sağlık Sigortası, 209 vd.

82 Bu fıkra kapsamına girenler hem m. 60/3'de, hem de m. 6/1'de ayrı ayrı düzenlenmiştir. Oysa m. 60/3'ün başında, m. 6/1'e gönderme yapınca, fıkra içinde bunların ayrıca tekrarlanmasına gerek yoktu.

- Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde bulunan hükümlü ve tutuklular (m. 60/3).

– Yurtdışı hizmet borçlanması yaparak aylık bağlananlardan Türkiye'de ikamet etmeyenler[83] (m. 60/3),

– İsteğe bağlı sigortalı olan yabancı ülke vatandaşlarından Türkiye'de bir yıldan kısa süreyle oturmakta olanlar[84] genel sağlık sigortalısı ve genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılmazlar.

Görüldüğü gibi, m. 60/3'de genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılmayanlar sekiz grup halinde düzenlenmiştir. Düzenleme oldukça karmaşıktır. Genel sağlık sigortalısı sayılmayanların bir kısmı fıkrada sayılarak düzenlenmiş, bir kısmı için 6. maddenin (e) ve (l) bentlerine atıf yapılmış, bir kısmı için de "bir yıldan kısa süreyle Türkiye'de yerleşik olma" koşulu aranmıştır.

V. GENEL SAĞLIK SİGORTALISININ TESCİLİ

Kanun 61. maddesinde genel sağlık sigortasından yararlanmak için, kapsama aldığı grupların tescilini gerekli görmüştür. Ancak bunlardan bir kısmı bildirimde bulunmalarına gerek kalmadan kendiliğinden tescil edilecek, bir kısmı da genel sağlık sigortasından yararlanabilmek amacıyla tescil için bir ay içinde başvuracaklardır[85].

1. Bildirimsiz (Kendiliğinden) Tescil

Bildirime gerek olmaksızın sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı olarak tescil edilmekle genel sağlık sigortası açısından da tescil edilmiş sayılanlardan bazıları (m. 61/1, a; Yön. m. 9/1)[86];

- İş sözleşmesi ile çalışanlar,

- Kamu idarelerinde kadrolu ve sürekli veya sözleşmeli çalışanlar ile 657 sayılı DMK'nun 86. maddesi gereğince açıktan vekil atananlar,

- Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet sözleşmesine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar,

---

83 *Gerek*, 203; 5510 sayılı Kanun m. 60/3.

84 *Gerek*, 203.

85 Bkz. Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği (RG, 18.4.2014, 28976); SGK, Genelge 2019/17.

86 Genel Sağlık Sigortası Tescil Yön. m. 4 vd; Genelge 2019/17; ayrıca bkz. *Okur*, Sosyal Güvenlik Reformu, 1291.

- İsteğe bağlı sigortalılar

- Kanunun geçici 20. maddesi gereği 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birliklerin personeli için kurulmuş bulunan sandıkların iştirakçileri, bu sandıklardan aylık veya gelir bağlanmış olanlar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerdir.

Yukarıda belirtilenlerin dışında Kurumdan gelir ve aylık almakta olanlar da, gelir veya aylıktan yararlanmaya başladıkları tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır ve ayrıca bir bildirime gerek olmaksızın tescil edilmiş sayılırlar (m. 61/1,e)[87].

2. Bildirimli Tescil

Kanun bazı grupların, genel sağlık sigortasından yararlanabilmesini ise, belli statüye girdikleri tarihten itibaren, belli süre içinde (bir ay), Kuruma başvurmalarına bağlamıştır. Bunlardan bazılarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Kanun m. 61/1; Yön. m. 9/2-15)[88]:

- Aile içindeki aylık gelirleri asgari ücretin 1/3'ünden az olanların, bu durumlarının saptandığı (m. 61/1, b),

- Sosyal yardım veya sosyal tazmin kapsamında aylık alanlarla, harp malullüğü aylığı ya da Terörle Mücadele Kanunu kapsamında aylık alanların (2022, 1005, 3292, 2330, 442, 2913 sayılı kanunlar uyarınca), bu aylıklara hak kazandıkları (m. 61/1, b),

- Uluslararası koruma altına alınanların, koruma başvurusu yaptıkları veya uluslararası koruma statüsü aldıkları veya vatansız kişi sayıldıkları (m. 61/1, b),

- Sosyal Hizmetler Kanunu uyarınca korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden yararlandırılanlar, hizmetlerden ücretsiz yararlandırılmaya başladıkları (m. 61/1, b),

- Kendi ülkesinde sigortalı olmayan oturma izni almış yabancıların, Türkiye'deki yerleşim süresinin bir yılı geçtiği tarihten sonra talepte bulunmaları hâlinde talep tarihini takip eden (m. 61/1, c)[89],

---

87 *Tuncay*/*Ekmekçi,* 609; *Arıcı*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 419; *Centel,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 385.

88 SGK, Genelge, 2019/17; ayrıca bkz. *Okur*, Sosyal Güvenlik Reformu, 1292; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 592 vd.

89 Burada 60/3 de öngörülen bir yıllık süre aranmakta ve bir aylık tescil için başvuru süresi bir yılın dolduğu tarihten başlatılmaktadır.

- İşsizlik, Esnaf Ahilik Sandığı veya kısa çalışma ödeneğinden yararlananların bu ödeneklerden yararlanmaya başladıkları (m. 61/1, d; Yön. m.9/5, b),

- (g) bendinde sayılanların, diğer bentlere göre genel sağlık sigortalısı olmadıkları veya diğer bentlere göre genel sağlık sigortasından yararlanma haklarının sona erdiği (m. 61/1, f),

- Genel sağlık sigortası kapsamına alınmış olan üniversitede öğrenim gören yabancı uyruklu öğrenciler, talep tarihinden (m. 61/6),

- 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; devre kaybeden askeri öğrenciler ve Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi öğrencilerinin genel sağlık sigortası bildirimi devre kaybının başladığı tarih itibarıyla; 60. maddenin 13. ve 14. fıkraları kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanların bildirimi, personelin eğitim ve öğretime başladığı tarih itibarıyla ilgili kamu idaresi tarafından yapılır (m.61/8).

- 15.7.2016 tarihinde gerçekleştirilen darbe teşebbüsü ve terör eylemi ile bu eylemin devamı niteliğindeki eylemler nedeniyle malul olan sivillere 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun m.21/1, j hükmü kapsamında aylık bağlandığı tarihten itibaren; yaralanma derecesine bakılmaksızın gazilik unvanı verilenlerin ise gazilik unvanı verildiği tarihten itibaren genel sağlık sigortalılığı başlatılır (Yön. m.9/16).

- Avukatlık stajı yapanların, Türkiye Barolar Birliğince, staja başladıkları (m. 61/7) tarihten itibaren *bir ay içinde* Kuruma, "Genel Sağlık Sigortası Giriş Bildirgesi" ile tescilleri yapılmalıdır.

- 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 (m. 60/6).

VI. SUNULAN SAĞLIK HİZMETLERİ VE DİĞER HAKLAR

Sağlık hizmetlerinin amacı, genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını, hastalanmaları halinde sağlıklarını yeniden kazanmalarını, iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde gerekli sağlık yardımlarının verilmesini, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılarak veya azaltılarak yeniden çalışmaya başlamalarını sağlamaktır. Bu amaçla Kanunun 63. maddesinde dört grup sağlık hizmeti öngörülmüştür[90].

1. Koruyucu Sağlık Hizmetleri

Koruyucu sağlık hizmetleri genel sağlık sigortasının en önemli unsurunu oluşturur. Çünkü önemli olan kişinin hastalanmamasıdır. Genel sağlık sigortasının temel hedefi de hastalığa engel olacak koruyucu sağlık hizmetlerinin sunulması ve bunların yaygınlaştırılmasıdır[91]. Hastalanmaya engel olacak tüm sağlık hizmetleri bu kapsama girer. Bunlar kişilerin hasta olmasını önlemek ve erken dönemde hastalıkları teşhis etmek amacıyla yürütülen kişiye ve çevreye yönelik tüm önlemlerdir[92]. Kanun koyucu, sağlık hizmetlerini "kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın, kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik hizmetler" olarak tanımlamıştır (m. 63/1, a). Görüldüğü gibi bu konuda son derece geniş bir tanım verilmiş, kapsamının belirlenmesi ise Kurumun takdirine bırakılmıştır.

2. Hastalık Halinde Sağlık Yardımı

Burada sağlık yardımlarının ikinci kademesi söz konusudur. Koruyucu sağlık hizmetlerine rağmen sigortalının hastalanmış olması halinde, bu hastalığın tedavisi sürecinde yapılacak yardımlar, Kanunun m. 63/1, (b) bendinde ve Yönetmeliğin 7. ve izleyen maddelerinde düzenlenmiştir[93]. Bunları şöyle sıralayabiliriz: Hekim tarafından yapılacak klinik muayene, hekimin

---

90 *Okur*, Sosyal Güvenlik Reformu, 1293; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 387 vd.

91 T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye'de Yeni Bir Sosyal Güvenlik Sistemine Doğru, Ankara 2006, 23.

92 *Oral*, 38; *Serin*, 10; *Demirbilek*, 55; *Yiğit Şakar*, 17; *Tuncay/Ekmekçi*, 2. bası, 389; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 389-390; *Sözer*, A.N., Genel Sağlık Sigortası Edimlerinden Yararlanmada Prim Koşulu, Sicil, Mart 2009, 147.

93 *Tuncay/Ekmekçi*, 613 vd.; *Sözer*, Genel Sağlık Sigortası, 253 vd.

gerekli görmesi halinde teşhis için laboratuvar tetkik ve tahlilleri, diğer tanı yöntemleri (röntgen, ultrason, tomografi gibi tetkikler), teşhise bağlı olarak gereken tıbbi müdahaleler ve tedaviler, tedavi süresince izlenme, gerekiyorsa rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakli işlemleri, hücre tedavisi, acil sağlık hizmetleri, hekim kararıyla, sağlık meslek mensuplarınca yapılacak tıbbi bakım ve tedavilerdir (fizik tedavi, masaj gibi).

Bu tedaviler ayakta yapılabileceği gibi gerektiğinde yataklı tedavi kurumlarına yatırılarak da uygulanabilir.

3. Analık Halinde Sağlık Yardımları

Analık halinde yapılan yardımlar Kanunun m. 63/1, (c) bendinde düzenlenmiştir. Bunları şöyle sıralayabiliriz: Hekim tarafından yapılacak klinik muayene, hekimin gerekli görmesi halinde teşhis için gerekli laboratuvar, tetkik ve tahlilleri, aynı amaçla diğer tanı yöntemlerinin kullanılması (röntgen, ultrason, tomografi gibi), teşhise bağlı olarak yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler, tedavi süresince hastanın izlenmesi, doğumun sağlanması, gerekiyorsa rahmin tahliyesi ve tıbbi sterilizasyon, acil sağlık hizmetleri, hekim kararı üzerine, sağlık meslek mensuplarınca yapılacak tıbbi bakım ve tedaviler (fizik tedavi, masaj gibi).

Bu tedaviler ayakta yapılabileceği gibi, yataklı tedavi kurumlarında yatırılarak da sağlanabilir.

Kanunda, analık sağlık yardımları arasında normal yollardan çocuk sahibi olamayanlara, bazı koşullarla yardımcı üreme teknikleri ile çocuk sahibi olma olanağı[94] da tanınmıştır[95]. Konu, Kanunun m. 63/1, (e) ve Yönetmeliğin 13. maddesinde düzenlenmiştir[96]. Bu yardımlardan evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısı yararlanır. Görüldüğü gibi, bu olanaktan yararlanabilmek için evlilik ve genel sağlık sigortalısı olma temel

---

94 506 sayılı Kanunda bu konuda herhangi bir hükme yer verilmemiş olmasına karşın, Yargıtay, bu Kanun döneminde açılmış olmakla birlikte, 5510 sayılı Kanun hükümlerini de dikkate alarak, tüp bebek uygulaması nedeniyle yapılan giderlerin, "*... 5510 sayılı Kanun hükümleri ile davanın açıldığı tarihte yürürlükte bulunan 506 sayılı Kanunda aksine hüküm bulunmaması ve insan sağlığının kutsallığı …*" gerekçesiyle Kurum tarafından karşılanmasına, isabetli olarak karar vermiştir (Yarg. 10. HD, 27.10.2009, E. 2009/5150, K. 2009/16257, Legal İHSGHD, S:26, 2010, 822-824).

95 Ayrıntı için bk. *Şahin Emir*, 475 vd.; *Sözer*, Genel Sağlık Sigortası, 257 vd.

96 Ayrıca bkz. "*Üremeye Yardımcı Tedavi Uygulamaları ve Üremeye Yardımcı Tedavi Merkezleri Hakkında Yönetmelik*" (RG, 30.9.2014, 29135).

koşul olarak aranmaktadır. Madde 63/1, (e) bendinde, 7151 sayılı Kanun[97] 29. maddesiyle yapılan değişiklik ile yararlanma koşulları açısından yeni esaslar öngörülmüştür. Buna göre;

- Evli olmakla birlikte, çocuk sahibi olamayan genel sağlık sigortalı kadın ise kendisi, erkek ise eşinin,

- Tıbbi tedavilere rağmen normal tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olamamak,

- Yardımcı üreme yöntemleri ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurumca yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbbi açıdan olanaklı görülmesi,

- Kadının 23 yaşından büyük, 40 yaşından küçük olması[98],

- Kadının primer ovaryan yetmezliği ve erkeğin azoospermisi olması halleri hariç olmak üzere, son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi,

- Uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması[99],

- Eşlerden birinin en az 5 yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup[100], 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması[101],

koşullarının birlikte gerçekleşmesi halinde veya sağlam[102] çocuk sahibi olan

---

97 RG, 5.12.2018, 30616.

98 Bu konuda bkz. *Ergin*, Son Durum, 118; *Tuncay*/*Ekmekçi,* 2. bası, 391; *Caniklioğlu*, N., Üremeye Yardımcı Tedavi Uygulamalarına SGK Yaklaşımı, Güncel Sağlık Hukuku ve Etiği Sorunları Sempozyumu-I (Üreme ve Hukuk), 5 Mayıs 2010, İstanbul 2011, 25-26; *Şahin Emir,* 475 vd.

99 Maddede (m. 63/1, e, 4) "uygulamanın yapıldığı" tıbbi merkezden söz edilmektedir. Uygulama koşulları tamam ise gerçekleştirileceğine göre, "uygulamanın yapılacağı" tıbbi merkezden söz edilmeliydi.

100 Madde 63/1,e hükmünde, 7151 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önce, sigortalılık süresi ve prim gün koşulunun eşlerden hangisi tarafından sağlanması gerektiği hususunda açıklık bulunmamaktaydı. Yapılan bu değişiklikle konuya açıklık getirilmiş ve eşlerden sadece birinin bu koşulu sağlamış olması haktan yararlanmak için yeterli sayılmıştır (Bkz. *Şahin Emir*, 481-482).

101 Kanunda öngörülen primlerin Kuruma ödenmiş olması zorunlu olmayıp, belirtilen sayıda prim gün sayısının varlığı, haklardan yararlanmak için yeterli olacaktır (ayrıntı için bkz. *Ocak*, Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu, 1071).

102 Kanunda yer alan "*sağlam çocuk*" ifadesi yerine" *sağlıklı çocuk*" ifadesinin daha isabetli olacağı görüşü: *Şahin Emir*, 479.

çiftler hariç olmak üzere Kurumun belirlediği kalıtsal bir hastalığı olan veya bu hastalık için taşıyıcı olduğu bilinen evli çiftin sağlam çocuk sahibi olmasına yönelik, m.63/1 hükmünün yukarıda belirtilen 2, 4 ve 5. alt bentlerinde öngörülen koşulların birlikte gerçekleşmesi halinde, en fazla üç deneme ile sınırlı olmak üzere[103], yardımcı üreme yöntemi tedavileri (m.63/1,e, 5),

-Bir hastalığın tedavisinin başka tıbbi bir yöntemle olanaklı olmaması ve Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben zorunlu görülmesi ve uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması halinde yardımcı üreme yöntemi tedavileri (m.63/1, e, 5), Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleridir.

Kanunda, kadının primer ovaryan yetmezliği ve erkeğin azoospermisi olması halleri hariç, son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olması koşulunun aranması isabetli değildir. Zaten aranan ilk koşul, çiftin normal tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının (veya olamayacağının), ancak yardımcı üreme yöntemleri ile çocuk sahibi olabileceklerinin sağlık kurulu raporu ile saptanması olduğuna göre, ayrıca "üç yıllık sonuçsuz kalmış bir tedavi dönemi" aramak yersizdir. Tedavi birkaç yıl sürebileceği gibi, ilk incelemede çiftin özel durumu bunların normal yoldan çocuk sahibi olamayacağını da gösterebilir. Bu özel durumlarda da ilgilileri üç yıl bekletmek bize gereksiz gelmektedir.

Öte yandan Kanunun metninden yaş koşulunun kadın açısından arandığı anlaşılmaktadır (genel sağlık sigortalısı kadın veya genel sağlık sigortalısı erkeğin karısı). Ancak burada yaşla ilgili sınırlamanın niçin getirildiği anlaşılamamaktadır. Evlenme yaşı 17 olduğuna, hatta hâkim kararıyla yaş koşulu 16'ya da indirilebildiğine göre (MK m. 124/1, 2) yardımcı üreme tekniklerinin denenmesi için 23 yaşına kadar beklemenin nedeni anlaşılamamaktadır. Koşullardan biri de "tedaviye rağmen normal tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olunamayacağının" anlaşılmasıdır. Durum, 23 yaşından önce tıbbi açıdan saptanmışsa, bir an önce yardımcı üreme teknikleri kullanılarak çiftin çocuk sahibi olmasını sağlamak mümkün iken onları yıllarca bekletmek bize pek de uygun gelmemektedir. 7151 sayılı K. ile maddede yapılan değişiklikle, 23 yaş sınırı aynen korunmuş, ancak 39 yaş yerine, 40 yaşından küçük olma koşulu öngörülmüştür. Bu isabetli düzenlemeyle daha fazla kadının bu haktan yararlanması olanaklı hale gelmiştir[104].

---

103 Madde (m. 63/1, e, 5) en fazla iki denemeye izin vermekteydi. Oysa tıbbi açıdan daha sonraki denemelerde başarılı olma ihtimali güçlü ise, denemeyi iki ile sınırlamamak uygun olacaktır. Burada belli bir deneme süresi (veya sayısı) koymak yerine, konuyu sağlık kuruluna bırakmak, çok daha isabetli olurdu. Nitekim 6552 sayılı Kanun değişikliği (RG, 11.9.2014, 29115 M.) ile iki yerine üç deneme kabul edilmiş, maddede 7151 sayılı K. ile yapılan en son değişiklik, bu koşulu aynen korumuştur. Bu konularda ayrıntı için bkz. Üremeye Yardımcı Tedavi Uygulamaları Yön.); değişiklikten önceki dönem için de bunun en az 3 kere olması gerektiği yönünde, *Caniklioğlu*, Üremeye Yardımcı Tedavi, 36; *Arslan Ertürk*, A., "6552 sayılı Kanunun 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanununa Getirdiği Bazı Önemli Değişikliklerin Değerlendirilmesi, MÜHF-HAD, C:20, S:3, 2014, 261.

104 *Şahin Emir,* 480.

5510 sayılı Kanun Tasarısına, Komisyon görüşmeleri sırasında eklenen "*yardımcı üreme teknikleri ile çocuk sahibi olma*" yardımı ağır koşullara ve sınırlamalara bağlanmıştır. Genel sağlık sigortalılarına bu hak sağlandıktan sonra koşulların daha hafif tutulması gerekirdi. En son olarak, 2018 yılında 7151 sayılı K. ile m. 63/1, e hükmünde yapılan ve yukarıda işaret ettiğimiz değişiklikle, bu haktan yararlanacak kişilerin kapsamının genişletilmiş ve yararlanma koşullarının kısmen de olsa hafifletilmesi isabetli olmuştur[105]. Bununla birlikte, bu haktan yararlanma koşullarının tüm sigortalıları kapsayacak biçimde hafifletilmesi yönünde daha köklü düzenlemelerin yapılması çok daha isabetli olacaktır[106].

Belirtelim ki, yardımcı üreme yöntemi tedavisinde sigortalıdan katılım payı da alınmaktadır. Katılım payı birinci denemede %30, ikinci denemede %25, üçüncü denemede ise %20'dir (m. 68/5).

Kanunda, eşlerin veya eşlerden birinin evlat edinilmiş çocuğunun olması ya da daha önceki evliliğinden soybağı kurulmuş bir çocuğunun olması ya da ölmüş çocuğunun bulunması olasılığında yardımcı üreme yöntemi tedavilerinin uygulanmasını engelleyip engellemeyeceği konusunda bir hüküm bulunmamaktadır. Yürürlükten kaldırılan Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliğinin 26. maddesinde "evli olmakla birlikte eşlerden herhangi birinin evlat edinilmiş çocukları hariç soybağı kurulmuş sağ çocuğunun olmaması koşuluyla" denilmişti[107]. Ancak bu hüküm yürürlükte bulunan Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliğine alınmamıştır[108].

4. Ağız ve Diş Tedavisi

Kanun, ağız ve diş tedavisine ilişkin sağlık yardımlarına da yer vermiştir (m. 63/1, d). Maddede, ortodontik diş tedavileri ile diş protezlerine yaş ve miktar olarak bazı sınırlamalar getirilmiş, bunlar dışında, sigortalının ayakta veya yatarak yararlanabileceği ağız ve dişle ilgili tedaviler ayrı ayrı sayılmıştır: Ağız ve diş muayenesi, hekimin gerekli görmesi halinde ağız ve diş hastalıklarının teşhisi için gerekli klinik muayeneler, hekimin gerekli görmesi halinde laboratuvar tetkik ve tahlilleri, diğer tanı yöntemlerinin uygulanma-

---

105 *Şahin Emir,* 484.

106 *Okur*, Sosyal Güvenlik Reformu, 1293; *Arslan Ertürk*, 6552 Sayılı Kanun, 262; *Şahin Emir*, 484.

107 Kanunda yer almayan bir hükme yönetmelikte yer verilmiş olması haklı eleştirilere konu olmuştur *(Ocak,* Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu, 1090).

108 RG, 18.04.2014, 28976. Ayrıca bkz. *Tuncay*/*Ekmekçi*, 622; *Şahin Emir*, 478.

sı, teşhise bağlı olarak uygulanacak tıbbi müdahale ve tedaviler, diş çekimi, konservatif diş tedavisi ve kanal tedavisi, tedavi süresince ve sonrasında hastanın izlenmesi, travmaya ve onkolojik tedaviye bağlı protez uygulamaları, ağız ve diş hastalıklarına ilişkin acil sağlık hizmetleri, 18 yaşından küçüklerin ortodontik diş tedavileri.

Ortodontik diş tedavileri ile diş protez yardımına yaşla ve miktarla ilgili bazı oranlar getirilmiştir. Ortodontik diş tedavisinden sadece 18 yaşından küçükler yararlanabilecektir.

18 yaşından büyük olanlar ortodontik diş tedavisinden yararlanamayacaklardır. Diğer sağlık yardımlarında ve ağız ve diş tedavi yardımlarının büyük bir kısmında öngörülmeyen sınırlamalar ve kısıtlamalar, ortodonti ve protez yardımları için getirilmiştir. Oysa bunlar ağız ve diş tedavisindeki temel sağlık yardımlarındandır. Bu tür sınırlamaların Anayasal sağlık hakkı ile bağdaşmayacağını düşünüyoruz. Oldukça pahalı olan bu yardımların kapsam dışı bırakılıp sigortalıya yüklenmesini doğru bulmuyoruz[109].

5. Diğer Sağlık Yardımları

Bu sağlık yardımları dışında, m. 63/1, f bendinde sağlık yardımlarına destek olacak yardımlara da yer verilmiştir. Bunlar, teşhis ve tedavi için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbi araç ve gereç, kişisel kullanıma mahsus tıbbi cihaz, tıbbi sarf malzemeleri, bunların takılması, onarımı, garanti süresi sonrası bakımı ve yenilenmesi hizmetleridir. Ayrıca Sağlık Uygulama Tebliği uyarınca, sigortalılara işitme cihazı (SUT, 3.3.35) ve gözlük camı ve çerçeveleri (SUT, 3.3.3) yardımları da yapılmaktadır.

Tıbbi cihaz açısından üzerinde durulması gereken bir konu, "iyileşmeye yardımcı olma" unsurudur. Bu kavram iki türlü yorumlanabilir: "İlk günkü sağlığa kavuşma" veya "sağlığı koruma, çalışma gücünü yeniden kazandırma ve kendi ihtiyaçlarını görme kabiliyetini kazandırma".

Yargıtay 21. HD, iyileşme veya iş göremezliğin giderilmesi için gerekli görülen protez araç ve gereçlerin Kurumca sağlanması, onarılması ve yenilenmesinin gerekli olduğunu belirtmiş, UÇÖ'nün 102 no.lu sözleşmesine dayanarak bunların sağlığı korumaya, çalışma gücünü artırmaya yönelik bulun-

---

109 *Okur*, Sosyal Güvenlik Reformu, 1294; *Ergin*, Hediye, Genel Sağlık Sigortasında Gelinen Son Durum, Sicil, Eylül 2008, 14; *Tuncay/Ekmekçi*, 2. bası, 390; *Centel,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 392.

duğunu, amacın iyileşmeye yardımcı olmak olduğunu ileri sürmüş, iyileşme kavramına ilk günkü sağlığa kavuşma anlamı verilemeyeceği gerekçesiyle iş mahkemesi kararını onamış Kurumun temyiz talebini, isabetli olarak, reddetmiştir[110].

Sosyal Güvenlik Kurumu, sigortalı ve hak sahiplerinin kullanmasına lüzum görülen ancak Kurum tarafından sağlanamadığı için hasta tarafından temin edilen tıbbi malzeme bedellerini de geri ödemektedir.

VII. SAĞLIK YARDIMLARININ BELİRLENMESİ

Kanun 63. maddesinin 1. fıkrasında, genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yararlanacağı sağlık hizmetlerini, koruyucu sağlık hizmetleri, hastalık halindeki sağlık hizmetleri, analık halindeki sağlık hizmetleri, ağız ve diş tedavisine ilişkin sağlık hizmetleri, destek sağlık hizmetleri olarak sıralamış ve her grupta sunulacak hizmetleri ayrı ayrı saymıştır. Bu düzenlemeden sonra, 63. maddenin 6518 sayılı Kanunla[111] değişik 2. fıkrasında, bu hizmetlerin tüm miktar ve kullanım sürelerine ilişkin olarak Kuruma bir görev daha yüklenmiştir. Kurum, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (şimdi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) ile Sağlık Bakanlığı'nın görüşünü de alarak, sunulan bu sağlık hizmetlerinin türlerini, miktarını, kullanım sürelerini ve ödeme usul ve esaslarını belirleyecektir.

Kurum bu amaçla bilimsel komisyonlar kurabileceği gibi, ulusal ve uluslararası tüzel kişilerle işbirliği de yapabilecektir. Komisyonların çalışma usul ve esasları, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Kurum tarafından belirlenecektir (m. 63/2).

Bu hükmün amacı ve nedeni anlaşılamamaktadır. Kanunun 63. maddesinde sunulan sağlık yardımları, hekim muayenesi ile başlayan ve hekimin yönlendirmesi ile gelişip sonuçlandırılacak bir tedavi sürecini öngörür. Burada gerekli olan tetkikler, müdahaleler ve ilaçlar, bunların miktar ve süreleri hep hekim tarafından belirlenecek ve önündeki tıbbi vakaya uygulanacaktır. Kurumun bu konuda neye göre tedaviye ilişkin tür, miktar ve süre saptaması yapacağı belli değildir. Bu konuda hekimin önceliğine ve inisiyatifine müdahale edilebilecekse, Kurum bu yoldan sağlık hizmetlerinde, hizmet sunumu ve ilaç kullanımında sınırlayıcı ve kısıtlayıcı müdahaleler yapabilecektir.

---

110 Yarg. 21. HD, 29.3.2011, E. 2010/2355, K. 2011/2856, İSGHD, C: 9, S: 33, 2012, 414-417.

111 RG, 19.2.2014, 28918.

Tasarının ilk halinde saptanacak bu esasların Resmi Gazetede yayımlanması da öngörülmüştür. Kanun metninde bu yayım yükümlülüğü kaldırılmıştır. Böylece Kurumun bu yoldan yapacağı kısıtlamalar kamuoyunun bilgisi dışında kalacak, aleniyet olmayınca denetim ve izleme olanağı da ortadan kalkacaktır. Bu nedenle, Resmi Gazete ile ilan yükümlülüğünün yeniden getirilmesinde büyük yarar vardır[112].

VIII. YURTDIŞINDA TEDAVİ

Sağlık hizmetlerinin sağlanmasındaki temel kural, bunların yurtiçindeki sağlık hizmet sunucuları tarafından verilmesidir. Ancak Kanunun 66. maddesi ve Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği (SUT), üç durumda sağlık yardımlarının yurt dışından da alınabileceğini hükme bağlamıştır[113].

1. Yurtdışında Tedavi Olanağından Yararlanabilecekler

a) Geçici görevle yurtdışına gönderilenler

Kanunun m. 60/1, (a) bendine göre işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usule uygun olarak geçici görevle yurtdışına gönderilen işçilerle kamu idareleri tarafından özel mevzuatlarındaki usule göre geçici görevle yurtdışına gönderilen kamu görevlileri acil hallerde yurtdışı tedavi olanaklarından yararlanabilecektir (m. 66/1, a).

b) Sürekli görevle yurtdışına gönderilenler

İşverenleri tarafından Kurumca belirlenen usule uygun olarak sürekli görevle yurtdışına gönderilen işçilerle, kamu idareleri tarafından özel mevzuatlarında belirtilen usule uygun olarak, sürekli görevle yurt dışına gönderilen kamu görevlileri ile bu işçi ve kamu görevlilerinin yurtdışında birlikte yaşadıkları bakmakla yükümlü oldukları kişiler yurtdışı tedavilerinden yararlanacaklardır (m. 66/1, b). Sürekli görevle yurtdışına gönderilme halinde, sağlık hizmetinden yararlanma, durumun acil olup olmamasına bağlı bulunmamaktadır (SUT, 2.5.1).

Bu madde anlamında "sürekli görev" ise, m. 4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanların daimi olarak altı aydan fazla süreyle yurtdışında görevlendirilmelerini ifade eder. Bu durumda altı aydan kısa süreli görevlendirme-

---

112 *Okur*, Sosyal Güvenlik Reformu, 1294; Anayasa Mahkemesinin konuya ilişkin 15.12.2006 tarihli iptal kararı da dikkate alınmamıştır.

113 Bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 622 vd.; *Ocak,* Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu,1093-1094; *Sözer,* Genel Sağlık Sigortası, 281 vd.; *Centel,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 393-394.

ler geçici görevlendirme sayılacaktır. Ekleyelim ki, ister geçici, ister sürekli görev söz konusu olsun, yurt dışı sağlık hizmetlerinden yararlanmak, sağlık hizmeti bedellerinin, yurtiçinde sözleşmeli sağlık hizmet sunucularına tedavinin yapıldığı tarihte ödenen en yüksek miktarı aşmamak üzere Kurumca karşılanması anlamına gelmektedir (SUT, 2.5.1).

c) Yurtiçinde tedavisinin yapılamadığı tespit edilenler

Kanun m. 66/1, (c) bendine göre, Sağlık Bakanlığı'nın uygun görüşü üzerine yurtiçinde tedavilerinin yapılamadığı tespit edilen genel sağlık sigortalıları da yurt dışı tedavisinden yararlanabilecektir. Yurt içinde yapılamayan tetkiklerin de yurtdışında yapılması olanaklıdır (m. 66/2)[114].

d) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bulunan ve Türk vatandaşı olan genel sağlık sigortalıları ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler[115] *(m. 66/1, d)*

e) 60. maddenin 12. fıkrası kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanlardan özel mevzuatlarında belirtilen usule uygun olarak sürekli veya geçici görevle gönderilenler (m.66/1, e)[116]

2. Gruplar Arasındaki Farklılıklar

Bu beş grup arasında bazı farklılıklar getirilmiştir. Bu farklılıklardan bir kısmı haklı görülmekle birlikte, isabetli olmayan farklılıklar da vardır[117].

- Geçici görevle yurtdışında bulunanlar ancak acil hallerde yurtdışı tedavisinden yararlanacak, bunun dışındaki hastalık halleri için yurda dönüşü bekleyeceklerdir. Konu iki açıdan önem kazanmaktadır: Geçici görevin süresi ve konunun aciliyeti. Geçici görev süresi, altı aydan kısa olmakla birlikte, sigortalının yakalandığı hastalık bakımından süre uzun olabilir. Burada görev geçicidir diye tedaviyi yurda dönüşe ertelemek, başlangıçta acil olmayan hastalığı acil hale dönüştürebilir. Hastalık halinde, hiçbir ayırım yapılmadan derhal tedavi olanağı sağlanmalıdır. Geçici veya sürekli görev ayrımı yapılmadan, yurtdışında hastalanma halinde, derhal müdahale edilip tedaviye başlanmalıdır. Sağlık konusunda gecikmenin hiçbir haklı mantığı olamaz.

---

114 Yurt dışı tetkik imkanı 5754 sayılı Kanunla eklenmiştir.

115 Bu bent 2.8.22013 tarihli 6495 sayılı Kanunla eklenmiştir.

116 Bu bent 1.3.2017 tarihinden geçerli olmak üzere, 681 sayılı KHK ile eklenmiş ve 7073 sayılı Kanun ile de aynen kabul edilmiştir (RG, 8.3.2018, 30354 M.).

117 *Okur*, Sosyal Güvenlik Reformu, 1294.

Genel sağlık sigortalısının birlikte yaşadığı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler sadece sürekli görevlendirme halinde yurtdışında tedavi olanağından yararlanacak, geçici görevlendirmelerde yararlanamayacaktır. Böyle bir ayırım da her türlü mantık ve dayanaktan yoksundur. Geçici görevlendirme de olsa, sigortalı eş ve çocuklarını (veya bakmakla yükümlü olduğu başkalarını) yanında götürmüşse, Kanuna göre bunlar yurtdışı sağlık yardımlarından yararlanamayacak, hastalanmaları halinde, Türkiye'ye dönüp tedavilerini Türkiye'de yaptıracaklardır. Bu düzenlemeyi anayasal sağlık hakkı ile bağdaştırmak mümkün değildir. Sağlıkta erteleme olmaz. Hastalık başlar başlamaz gerekli tıbbi müdahale derhal yapılmalıdır. Erteleme birçok olayda ciddi sağlık sorunlarına yol açabilir. Sigortalı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler sürekli görevlendirmede olduğu gibi geçici görevlendirme durumunda da "aciliyet" aranmaksızın yurtdışında sağlık yardımı alabilmelidir. Burada geçici görevlendirmenin belli bir uzunlukta olmasına da gerek yoktur[118].

- Bu üç grup arasındaki bir diğer farklılık da, yurtdışı sağlık hizmetlerinde Kurumca ödenecek bedel konusunda getirilen sınırlamadır.

Kanun m. 66/3 hükmüne göre, geçici veya sürekli yurtdışında görevlendirme halinde, Kurumca karşılanacak bedel, yurtiçinde aynı sağlık hizmeti için sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçemeyecektir. Bu tutarı aşan kısım, işverenler tarafından ödenecektir. Kanunun ilk taslaklarında olmayan bu açıklık komisyon çalışmaları sırasında maddeye konmuştur[119]. Ancak madde 66/3'teki düzenlemede bir eksiklik göze çarpmaktadır. Madde 66/3'ün ilk cümlesi (a) ve (b) bentlerine göre yurtdışına göndermeye atıf yapmaktadır. Yani işçi veya kamu görevlilerinin işverence veya kamu idaresince geçici veya sürekli yurtdışında görevlendirmeleri halini kapsamaktadır. İşte bu durumdaki yurtdışı sağlık hizmet bedelleri, aynı tedavinin yurtiçi sağlık hizmet bedellerini aşamayacak, aşarsa aşan kısım işverence karşılanacaktır.

Görüldüğü gibi, fıkrada aşan miktarın ödenmesi konusunda kamu idaresinden söz edilmemiştir. Kamu görevlisinin yurtdışı tedavi giderlerinde anılan miktarı aşan bir harcama olmuşsa bunu kamu görevlisi mi, onu gönderen kamu idaresi mi karşılayacaktır? Kuşkusuz bu farkın kamu idaresince karşılanması gerekir. Fıkradaki "işverenden" sözcüğünün "kamu idarelerini" de içerdiği kabul edilmelidir. Kamu görevlisini yurtdışına geçici veya sürekli olarak gönderen kamu idaresi olduğuna göre aşan kısmı da onun karşılaması gerekir. Kaldı ki, Kanunun 12. maddesinde işveren kavramına da açıklık

---

118 *Okur*, Sosyal Güvenlik Reformu, 1295.

119 *Okur*, Sosyal Güvenlik Reformu, 1295.

getirilmiş ve m. 4/1, (a) ve (c) bendine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıranlar işveren sayılmışlardır (m. 12/1). Fıkrada ayrıca uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerinin hükümleri de saklı tutulmuştur.

Maddenin dördüncü fıkrasında, "askeri veya güvenlik amaçlı" görevlendirmelerden söz edilmekte ve bu tür görevlendirmelerde, yurtiçi bedeli aşan kısmın kurumlarınca karşılanacağından söz edilmektedir (m. 66/4). Bu açıklık karşısında ikinci fıkrada sadece "işverenler" denmiş olması nedeniyle, üçüncü fıkra kapsamındaki vakalarda, farkın kamu idaresince karşılanmayacağı düşünülebilir. O zaman da farkın kamu görevlisi tarafından karşılanması akla gelebilir. Ancak, böyle bir sonuç, maddenin çalışanlar arasındaki farkları ortadan kaldırmak amacına ters düşer[120].

Kurum, 66. maddenin 1. fıkrasının (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 (m. 66/5).

Yurtdışındaki tedavi bedelinin yurtiçindeki bedeli aşamayacağı kuralı sadece işçinin veya kamu görevlisinin yurtdışına geçici veya sürekli görevle gönderilmesi durumunda uygulanabilir. Sağlık Bakanlığı'nın uygun görüşü üzerine yurtiçinde tedavi edilmediği için yurtdışında tedavisi uygun görülenler hakkında (m. 66/1, c) bu kural uygulanamaz. Bunların yurtdışı tedavi giderlerinin tümü Kurumca ödenir (m. 66/6). Ancak bu tutar, varsa, Kurumun yurtdışındaki sözleşmeli sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçemez. Bu kişilerin 65. madde gereğince yapılacak yol giderleri, gündelik ve refakatçi giderleri ayrıca ödenir (m. 66/6).

IX. SAĞLIKLA İLGİLİ DİĞER YARDIMLAR

Sağlık yardımı sayılmayan ancak bunlara yardımcı olacak diğer yardımlar 5510 sayılı Kanunun 65. maddesinde, GSS Tescil Yönetmeliğinin ise 16. maddesinde, yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri olarak yer almıştır[121].

1. Yol Gideri ve Gündelik

Sağlık sigortalısının veya bakmakla yükümlü olduğu kişinin tedavisi bu-

---

120 Sosyal güvenlik reformunun temel mantığı, çalışanlar arasındaki tüm farklılıkların kaldırılarak onları TEK ÇATI ve TEK KANUN altında toplamak, sosyal güvenlik hizmetlerinde norm ve standart birliğini sağlamaktır.

121 Ayrıntı için bkz. *Okur*, Yeniden Yapılanma, 148 vd.; *Sözer*, Genel Sağlık Sigortası, 297 vd.

lundukları yerde yapılamıyorsa en yakın ilgili sağlık birimine sevk edilirler. Bu durumda sigortalının ve bakmakla yükümlü olduğu kişinin gidiş dönüş yol gideri ve gündelikleri Kurum tarafından karşılanır. Kurum gerekli gördüğü hallerde bu fıkra gereğince kişilerin ulaşım hizmetlerini, hizmet satın alma ve kiralama gibi usullerle de temin etmeye yetkilidir[122]. Ancak, belirtilen bu esaslar, 60. maddenin 12, 13 ve 14. fıkralarında sayılan kişiler için uygulanmaz (m. 65/1, 7073 sayılı Kanun ile ek cümle).

2. Refakatçi Gideri

Sigortalının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin başka yere sevkleri halinde kendilerine refakatçi de tayin edilmişse bunların gidiş dönüş yol gideri ve gündelikleri Kurum tarafından karşılanır (m. 65/1). Kanun, refakatçi giderlerini bir kişi ile sınırlandırmıştır.

Yatarak tedavide de hekim veya diş hekimi tıbbi açıdan refakatçiyi gerekli görürse, bunların da yatak ve yemek giderleri bir kişiyle sınırlı olarak Kurum tarafından karşılanır (m. 65/2).

3. Yol, Yatak, Yemek Giderlerinin Saptanması

Sağlık giderlerinde olduğu gibi yurt içinde veya yurt dışında yapılan sevkler nedeniyle ödenecek yol, yatak, yemek ve gündelik giderleri de 72. maddedeki "Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu" tarafından belirlenecektir (m. 65/3).

Sürekli iş göremezlik veya malullük durumlarının tespiti, kontrolü veya periyodik sağlık hizmeti giderleri de bu kurallara göre gerçekleştirilecektir (m. 65/4).

---

122 Son cümle 6270 sayılı Kanunla eklenmiştir (RG, 26.1.2012, 2885). Davacının, anteriovenöz malformasyon adı verilen bir beyin hastalığı nedeniyle, Samsun'da tedavisi yapılamadığından, refakatçi eşliğinde, özel araçla veya ambulansla İstanbul ve Ankara'daki hastanelere sevkinin yapıldığı anlaşılan bir somut uyuşmazlığa ilişkin kararında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, ilk derece mahkemesi tarafından, 2008 tarihli faturalar için yürürlükteki Sağlık Uygulama Tebliğinde, mutat dışı taşıt ücreti ile ilgili sınırlayıcı ve ayrık bir düzenleme bulunmadığından, rayiç bedelin hüküm altına alınmasını isabetli bulmuştur. Ancak 2010 ve 2013 tarihli ticari taksi faturaları bakımından, ilgili yıllardaki Sağlık Uygulama Tebliğlerindeki, ticari taksi için ödenecek ücretin, ilgili yerleşim yeri arası için geçerli mutat taşıma ücreti bedelinin beş katını geçemeyeceği yönündeki özel düzenlemelerin dikkate alınması gerektiğini belirterek, ilk derece mahkemesinin bu yıllar açısından gerekçesini yerinde görmemiştir. HGK, 2010 ve 2013 tarihli faturalar için 5510 sayılı Kanun m. 72 uyarınca Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenen tutarların Kurumdan sorulması ve buna göre yol gideri hakkında karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir (Yarg. HGK, 18.3.2021, E. 2016/1881, K. 2021/311, lexpera içtihat).

X. KAPSAM DIŞINDAKİ SAĞLIK HİZMETLERİ

Kanunda kapsama alınan ve finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri ayrı ayrı belirtildikten sonra, 64. maddede finansmanı sağlanmayacak dört grup sağlık hizmetine yer verilmiştir[123].

1. Estetik Amaçlı Sağlık Hizmetleri

Kanun kural olarak estetik amaçlı her türlü sağlık hizmetlerini ve ortodontik diş tedavilerini kapsam dışında bırakmıştır. Ancak "vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan ve iş kazası veya meslek hastalığına, kazaya, hastalıklara veya konjenital (doğuştan) nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan durumlarda yapılacak" estetik amaçlı müdahaleleri kapsama almıştır (m. 64/1, a).

Madde metninden burada iki unsurun birlikte arandığı düşünülebilir: Vücut bütünlüğünü sağlama ve iş kazasından, meslek hastalığından, kazadan, hastalıktan, konjenital nedenlerden kaynaklanmak. Madde oldukça özensiz kaleme alınmıştır. Vücut bütünlüğünü sağlama amacı son derece belirsiz olduğu gibi, kaza ve hastalık yanında iş kazası ve meslek hastalığına ayrıca yer vermek gereksizdir. Vücut bütünlüğü geniş yorumlanır ve insan bedeninin bir bütün oluşturduğu düşünülürse, vücudun herhangi bir bölgesine yapılacak müdahalenin vücut bütünlüğünü de ilgilendirdiği düşünülebilir. O zaman "vücut bütünlüğü" kavramı, dışarıda bırakılmak istenen estetik müdahaleleri saptamada yetersiz kalmaktadır. Buna bir de estetik bozukluğun kaynağı olarak iş kazası meslek hastalığı, kaza, hastalık ve konjenital nedenleri eklemek pek de anlamlı olmayacaktır. Bu nedenle cümlenin başındaki "ve" bağlacı "veya" olarak yorumlanmalıdır. Burada ölçü olarak fonksiyonel olmayan, sadece dış görüntüye yönelik estetik müdahaleler dışlanabilir[124].

2. Sağlık Bakanlığınca İzin veya Ruhsat Verilmeyen Sağlık Hizmetleri

Kapsam dışı bırakılan ikinci grup sağlık hizmetleri, geleneksel, tamamlayıcı, alternatif tıp uygulamaları ve Sağlık Bakanlığınca henüz izin veya ruhsat verilmemiş sağlık hizmetleridir (m. 64/1, b). Tedavi edici sağlık hizmetleri konusunda sürekli yeni teknik ve yöntemler özellikle doğu ve uzak-

---

123 Madde başlığı "Kurumca sağlanmayacak sağlık hizmetleri" iken 5754 sayılı Kanunla "Kurumca finansmanı sağlanmayacak sağlık hizmetleri" olarak değiştirilmiştir.

124 *Okur*, Yeniden Yapılanma, 150.

doğu kaynaklı olarak devreye girmektedir. "*Alternatif tıp*" olarak da adlandırılan bu teknikler ve yöntemler ancak başarılı bir deneme aşamasından sonra izne veya ruhsata bağlanmaktadır. Akupunktur, ısı, ışın, masaj ve benzeri tekniklerin kullanıldığı bu yöntemler, ancak güvenilirlikleri test edilip onaylandıktan sonra resmen uygulamaya konmaktadır[125].

3. Yabancıların Kronik Hastalıkları

Yukarıdaki iki gruba 5754 sayılı Kanunla yapılan değişiklikler sırasında yeni bir grup daha eklenmiştir. Bunlar yabancı ülke vatandaşlarının genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi olarak kabulünden önceki kronik hastalıklarıdır. Bu hastalıklar da finansmanı sağlanan hastalıkların kapsamına girmemektedir (m. 64/1, c).

4. 63. Madde Kapsamı Dışındaki Sağlık Hizmetleri

6270 sayılı Kanunla kapsam dışı bırakılan sağlık hizmetleri konusunda Kuruma yetki verilmiş ve "63. maddeye göre, yöntem, tür, miktar ve kullanım sürelerinin belirlenmesi sonucunda Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerinin kapsamı dışında bırakılan sağlık hizmetleri" de finansman dışı bırakılmıştır (m. 64/1, d).

Kapsam dışı bırakılan bu sağlık hizmetlerine ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınarak, Kurumca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenecektir (m. 64/3).

XI. SAĞLIK HİZMETLERİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI VE KATILIM PAYI

1. Ödenmesi Gereken Primin Oranı ve Belli Tutarda Prim Ödeme Koşulu

Genel sağlık sigortasından yararlanmak için ödenmesi gereken primin oranı Kanunun 81. ve GSS Tescil Yönetmeliğinin 13. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir[126]. Buna göre;

- m. 4/1, (a), (b) ve (c) bendine tabi sigortalılar ile m. 5/1, (g) bendine tabi sigortalılar, yani çalıştırılmak üzere sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan

---

125 *Okur*, Yeniden Yapılanma, 150, 151.

126 Bkz. §11; ayrıca: *Sözer,* Genel Sağlık Sigortası, 237 vd*; Ocak*, Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu, 1070 vd.; *Centel,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 399 vd.

ülkelere götürülen sigortalılar için prime esas kazancın %12,5'idir. Bunun % 5'ini sigortalı, %7,5'ini işveren öder (m. 81/1, f; GSSTY m. 13/1)[127].

- m. 5/1, (b)'de belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilerin genel sağlık sigortası prim oranı %5 (m. 81/1, d); aynı maddenin 1, (e) bendinde belirtilen kursiyerler için ise %4,5'tir.

- İsteğe bağlı sigortalıların prim oranı kendilerince alt ve üst sınır arasında belirlenecek kazançlarının %12'sidir.

- Yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olanlar ile işsizlik ödeneği, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği, kısa çalışma ödeneği ve iş kaybı tazminatı alanlar için prim oranı ise, prime esas kazancın %12'sidir (m. 81/1, f)[128].

Kanunun m. 60/1 (a-f) bentleri dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşların genel sağlık sigortası primi, prime esas kazancın %3'ü olup, bu oranı %12'ye kadar artırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir (m. 81/1, f).

- Kanunun m. 60/8 hükmü uyarınca genel sağlık sigortalısı olanların (stajyer avukatlar) prim oranı, prime esas kazancın % 6'sıdır. Bu primler Türkiye Barolar Birliği tarafından ödenir.

- Kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan sigortalıların iş sözleşmesinin askıda kaldığı aylar için genel sağlık sigortası prim oranı, prime esas kazançlarının %12'sidir.

-Kanunun 5.maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilenlerden ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.

- Kanunun 60. maddesinin 7. fıkrasında sayılanlar (yabancı uyruklu öğrenciler) için genel sağlık sigortası prim oranı %12'dir.

- Kanunun m.4/1, c hükmü kapsamında ilk defa sigortalı olanlar ile Kanunun geçici 4. maddesi kapsamında sigortalı olanlardan, ilgili kanunları gereğince aylıksız izine ayrılanların genel sağlık sigortası prim oranı %12'dir.

- Kanunun geçici 4. maddesi kapsamında sayılan sigortalıların sağlık hizmetlerinin Kurum tarafından devir alındığı tarihten itibaren, kamu idarelerince bu sigortalılar için her ay gönderilecek genel sağlık sigortası primi emekli keseneklerine esas aylık tutarlarının % 12'sidir.

---

127 Ayrıntı için bkz. Ocak, Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu, 1055 vd.

128 Bkz. *Ocak*, Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu, 1058, 1064.

- Kanunun m. 60/10 hükmü kapsamında sayılanların genel sağlık sigortası prim oranı, prime esas kazançlarının %12'sidir.

5510 sayılı Kanun primler açısından ayrıca devlet katkısı da öngörmüştür. Devlet, Kurumun ay itibariyle tahsil ettiği malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası priminin dörtte biri oranında katkı yapacaktır (m. 81/3).

Sağlık hizmetlerinden yararlanma, belli gün sayıda prim ödemiş veya prim gün sayısı koşuluna bağlanmıştır Kanun, bu konuda dörtlü bir ayırım yapmıştır: Prim koşulu aranmayanlar, son bir yıl içinde 30 gün prim ödemiş olması gerekenler, hiçbir prim borcu olmaması gerekenler, 60 günden fazla prim borcu olmaması gerekenler (m. 67; GSSTY m.16)[129].

a) Prim koşulu aranmayanlar

Kanuna göre (m. 67/1), 18 yaşını doldurmamış olanlarda, tıbben başkasının bakımına muhtaç olanlarda, trafik kazası hallerinde[130], acil hallerde, iş kazası, meslek hastalığı hallerinde, bildirimi zorunlu bulaşıcı hastalık hallerinde, madde bağımlılığı tedavisine yönelik sağlık hizmetlerinde, koruyucu sağlık hizmetlerinde (m. 63/1, a), analık sağlık hizmetlerinde (m. 63/1, c), umumi afet hallerinde[131], seferberlik ve savaş hallerinde[132], grev ve lokavt hallerinde, herhangi bir prim koşulu aranmaksızın Kurumca gereken sağlık yardımları yapılır. Ancak afet veya savaş hallerinde Kurumun yaptığı sağlık hizmet giderleri, giderlerin ödendiği takvim yılı esas alınarak genel bütçeden bir yıl içinde Kuruma transfer edilir (m. 75/son cümle).

b) Toplam 30 gün prim ödeme gün sayısının olması gerekenler

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık yardımlarından yararlanabilmeleri için, kural olarak, sağlık hizmet sunucularına başvurdukları tarihten önceki son bir yıl içinde en az toplam 30 gün GSS primi ödeme gün sayısının olması zorunludur (m.67/1, a; GSSTY m. 16). Silah altında, tutuklulukta, iş göremezlikte, grev ve lokavtta geçen süreler bir yılın hesabında dikkate alınmaz (m. 67/2).

---

129 Ayrıntı için bkz. *Sözer*, Prim Koşulu, 159 vd; *Ocak,* Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu, 1070 vd.

130 Bu ibare 6111 sayılı Kanunla eklenmiştir.

131 Bkz. 15.5.1959 t., 7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun.

132 Bkz. 4.11.1983 t., 2941 sayılı Seferberlik ve Savaş Hali Kanunu.

Önemle belirtelim ki, Kanun, primlerin Kuruma fiilen ödenmiş olmasını aramamakta, primler ödenmemiş olsa dahi, sadece toplam 30 gün prim ödeme gün sayısının varlığı yeterli görülmektedir. Ancak, uygulamada SG-Kurumu, söz konusu primlerin tahakkuk etmiş olmasını da aramaktadır[133].

Ekleyelim ki, Kanun, prim koşulu açısından bir istisna hükmüne de yer vermiştir. Buna göre, m. 60/1, (c) ve (f) bentleri ile aynı maddenin 12, 13 ve 14. fıkraları kapsamındaki sigortalılar için 30 gün prim ödeme gün sayısının olması koşulu aranmayacaktır (m. 67/1, a).

c) 60 günden fazla prim borcu olmaması gerekenler

Köy ve mahalle muhtarları ile bağımsız çalışanların (m. 4/1, b) ve diğer bentler kapsamına girmedikleri için m. 60/1, (g) bendi uyarınca sigortalı olanların ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin genel sağlık sigortasından yararlanabilmeleri için, m. 67/1 a hükmünde öngörülen toplam 30 gün prim ödeme gün sayısının olması koşuluna ek olarak, sağlık hizmeti sunucusuna başvurdukları tarihte, 6183 sayılı Kanunun 48. maddesine göre, erteleme ve taksitlendirmeleri devam edenler hariç, 60 günden fazla prim ve prime ilişkin hiçbir borcunun bulunmaması da aranmaktadır (m. 67/1, b)[134].

d) Hiç prim borcu olmaması gerekenler

İsteğe bağlı sigortalılar (m. 60/1, b) ile oturma izni alarak Türkiye'de ikamet eden yabancı ülke vatandaşlarının (m. 60/1, d), prim gün sayısı koşuluna ek olarak, kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin, sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için sağlık hizmeti sunucusuna başvurdukları tarihte prim ve prime ilişkin hiçbir borcunun da bulunmaması gerekir (m. 67/1, c).

Ülkemizde öğrenim gören yabancı uyruklu üniversite öğrencilerinin, genel sağlık sigortasından yararlanabilmeleri için daha önce işaret edilen prim ödeme gün sayısı koşuluna ek olarak, bir öğretim dönemine ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin tamamını öğrenim gördükleri üniversitenin öğrenim dönemi başından (tescil tarihinden) itibaren bir ay içinde ödemeleri zorunludur (m. 67/1, d).

---

133 *Bkz. Sözer*, Prim Koşulu, 166; *Ocak,* Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu, 1072 vd.

134 Ayrıntı için bkz. *Sözer*, Prim Koşulu,167; *Ocak,* Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu, 1083 vd.

e) *Düzenlemenin isabetsizliği ve Anayasaya aykırılığı sorunu*

Genel sağlık sigortası kapsamında sağlık yardımlarından yararlanma açısından aranan prim ödeme koşuluna ek olarak, prim ve prime ilişkin her tür borcun bulunmaması koşulunun öngörülmesi, uygulamada ciddi sorunların ortaya çıkmasına yol açması[135] yanında, başka tartışmaları da beraberinde getirmektedir. Üzerinde durulan bu düzenlemenin, Kurum alacaklarının zamanında tahsil edilmesi gibi haklı bir amaca hizmet ettiği; bu amacın gerçekleşmesinde ve özellikle sosyal güvenlik sisteminin karşı karşıya bulunduğu finansman sorunun çözümü açısından önemi tartışma dışıdır[136]. Ancak, Kurum alacaklarının tahsilini etkili kılmak ne denli önemli ise, sosyal güvenlik hakkından yararlanmak da o denli önem taşımaktadır. Bu noktada, sosyal sigorta primleri ile prime ilişkin diğer Kurum alacaklarının ödenmesini sağlamak ile sigortalıların haklardan yararlandırılması konuları birbirinden farklı hukuki esaslara tabi tutulmuştur. Nitekim, 5510 sayılı Kanun ve diğer ilgili mevzuat, prim borçları ve prime ilişkin diğer borçlar için, emredici kurallarla çok sayıda hukuki ve cezai yaptırımlar öngörmüş bulunmaktadır. Örneğin, asgari işçilik uygulamasını öngören m. 85, primlerin ödenmesini düzenleyen m. 88, Kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerinin uygulanacağı ve bu bağlamda m. 89 hükmü, gecikme cezası ve gecikme zammının ödenmesini, 102. madde ise Kurumca verilecek idari para cezalarını düzenlemektedir[137] . Tüm bu hukuki araçları kullanarak, primlerin tahsilini sağlamak Kurum için bir yükümlülüktür. Bu yükümlülüğü gereği gibi yerine getiremeyen Kurumun, çok daha ağır bir yaptırım olarak sigortalıları sağlık yardımlarından yoksun bırakması, yeni hukuki sorun ve tartışmalara yol açabilecektir[138]. Gerçekten, sağlık yardımlarından yararlanma, Anayasanın 17. maddesinde güvenceye kavuşturulmuş olan kişinin

---

135 Nitekim, yaklaşık 8 milyon kişi genel sağlık sigortası primlerini ödeyebildikleri sürece bu sigorta kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedirler. Bunlardan yaklaşık 6 milyonun ise, genel sağlık sigortası prim borçları nedeniyle sağlık hizmetlerinden yararlanamadığı ifade edilmektedir (bkz. TTB., Türkiye'nin Sağlığı-2019). 28.3.2019 tarihli ve 859 sayılı Cumhurbaşkanı Kararıyla (RG, 29.3.2019, 30729) 28.1.2002 t. ve 2002/ 3654 sayılı Kararnamenin Eki karara eklenen geçici madde uyarınca prim borcu nedeniyle sağlık yardımlarından yararlanamayanların 29.3.2019 tarihinden başlamak üzere 31.12.2019 tarihine kadar ücretsiz olarak yararlandırılmaları kabul edilmişti. Bu sürenin bitmesi üzerine bu kez, 2040 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı (RG, 8.1.2020, 31002) bu süreyi 31.12.2020 tarihine kadar (Geç. m.77) uzatmıştır.

136 *Ocak,* Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu, 1087.

137 Ayrıntı için bkz. §11,V.

138 Ayrıca bkz. *Ocak,* Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu, 1087 vd.

yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının da en somut güvencesini oluşturmaktadır. Anayasanın 60. maddesi, herkese sosyal güvenlik hakkı tanır ve devlete bu güvenliği sağlama görevini verirken de aynı amaca hizmet eder. 5510 sayılı Kanunun m. 62/1 hükmüne göre, "*Bu 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 yükümlülüktür*." Aynı maddenin son fıkrasına göre de, "*Bu Kanun kapsamındaki kişilere sağlanacak sağlık hizmetleri ve diğer haklar ile kişilerden alınan primlerin tutarı arasında ilişki kurulamaz*". Aynı Kanunun 92. maddesi de, sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olmayı emredici bir hükümle zorunlu kılarken, sosyal güvenlik hakkının ve bu kapsamda genel sağlık sigortasından yararlanabilmenin yaşamsal önemini bir kez daha pekiştirmektedir. Öğretide[139] isabetle ifade edildiği gibi, Anayasa ve temel insan hakları belgeleriyle güvence altına alınan sosyal güvenlik ve kutsal sayılan yaşam hakkını olumsuz yönde etkileyeceği kesin olarak bilindiği halde, sigortalıları prim borçları nedeniyle sağlık hizmetlerinden yoksun bırakmak, isabetli bir çözüm olarak kabul edilemez.

Nitekim, Anayasa Mahkemesi, 506 sayılı Kanunun 34. maddesinde sağlık yardımlarının yapılmasını ve 37. maddesinde ise geçici iş göremezlik ödeneğinin verilme süresini "18 ay" ile sınırlandıran ibarelerini iptal ettiği iki ayrı kararında[140] şu haklı gerekçelere dayanmıştır; AY m. 17'de öngörülen "… kişinin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma hakkı birbirleriyle sıkı bağlantılı olan devredilmez, vazgeçilmez temel haklardandır. Bu haklara karşı her türlü engelin ortadan kaldırılması da devlete görev olarak verilmiştir. Sosyal güvenlik kuruluşlarına ilişkin düzenlemeler kişinin 'yaşama hakkı ile maddi ve manevi varlığını koruma haklarını önemli ölçüde zedeleyecek veya ortadan kaldıracak kuralları içermemelidir…'. Söz konusu kurallarla, "…Anayasa'nın 17. maddesinde belirtilen yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma hakkı öze dokunacak biçimde sınırlandırılmaktadır. Bu sınırlandırmanın ise Anayasanın 13. maddesindeki demokratik toplum düzeninin gerekleriyle bağdaşmadığı açıktır…". Yüksek Mahkemenin kararlarında vurgu yapılan diğer önemli bir gerekçe ise şöyle ifade edilmiştir: "Anaya-

---

139 *Ocak*, Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu, 1083 vd.

140 AYM, 17.1.1991, 1990/27,1991/2 (RG, 19.8.1991,20966); AYM, 17.11.1998, 1998/35, K.1998/ 70 (RG, 15.1.2003, 24994); aynı yönde: Yarg. 10. HD, 3.6.1999,8772/3752, Çimento İşv.D., Kasım 1992, 24; bu kararlara ilişkin ayrıntılı bir inceleme için bkz. *Okur*, Hastalık Sigortasına İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararları, 7 vd.

sa'nın 60. maddesinde tanınan 'sosyal güvenlik hakkı' yine Anayasa'nın 17. maddesinde düzenlenen 'yasama, maddi ve manevi varlığını koruma hakkı' ile bağlantılı olduğundan, devlet, ekonomik ve sosyal alandaki görevlerini yerine getirirken yapacağı düzenlemelerde 'yaşama hakkı'nı ortadan kaldıran ya da kısıtlayan kurallar koyamayacaktır…".

Bu kararlarda açıklanan ve kuralların iptali yönünde dayanılan gerekçelerin; sağlık yardımlarından yararlanmayı, prim ve prime ilişkin her türlü borcun bulunmaması koşuluna bağlayan 5510 sayılı Kanunun 67. maddesi açısından da önemini koruduğu yönünde yapılacak bir tespit ve değerlendirme hatalı olmayacaktır[141].

2. Kimlik Bildirimi

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler, sağlık hizmet sunucularına başvurunca acil haller dışında kimliklerini de bildirmek zorundadırlar (m. 67/3).

Kanun kimlik bildiriminin ancak belirli belgelerle yapılması gerektiğine de işaret etmektedir. Kanuna göre bu belgeler, nüfus cüzdanı, sürücü belgesi, evlenme cüzdanı, pasaport ve Kurumun verdiği resimli sağlık kartıdır[142]. Bunlara 6283 sayılı Kanunla[143] biyometrik yöntemlerle kimlik doğrulaması da eklenmiştir. Acil hallerde ise kimlik bildirimi acil halin sona ermesinden sonra yapılacaktır.

Kimlik bildiriminin nedeni, genel sağlık sigortalısının veya bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, Kurumdan haksız yere sağlık yardımı almalarını engellemektir. 71. madde bunun yaptırımını ayrıca düzenlemektedir. Bu maddeye göre sağlık hizmet sunucuları, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere sağlık hizmet sunumu sırasında, acil hallerde ise acil halin sona ermesinden sonra ilgiliden belge almak ve bu belgelerin başvuran kişiye ait olup olmadığını kontrol etmek zorundadır.

Genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin kendileri yerine bir başkasının sağlık yardımı alması veya kurumdan haksız menfaat sağlamaları yasaktır. Aksi halde, Kurumun uğradığı zarar, iki katı olarak kanuni faiziyle birlikte müştereken ve müteselsilen bunlara tazmin ettirilir. İlgililer hakkında ayrıca 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu hükümleri de uygulanır (m. 71/2).

---

141 Aynı yönde isabetli değerlendirmeler için bkz. *Ocak,* Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu, 1087.

142 *Okur*, Yeniden Yapılanma, 157.

143 RG, 8.3.2012, 28227.

3. Sağlık Yardımlarının Süresi

Sağlık yardımları sağlık sigortalısı sıfatının kendiliğinden veya tescille kazanılması ile başlar ve bu sıfatın kaybı ile sona erer. Ancak Kanun bazı hallerde bu yardımlardan yararlanmanın bir süre daha devamını uygun bulmuştur. Buna göre, iş sözleşmesi ile çalışanlar, zorunlu sigortalılıklarının sona erdiği tarihten itibaren on gün süreyle daha genel sağlık sigortasından yararlanırlar (m. 67/4). 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[144].

Kanuna göre, iş sözleşmesi ile çalışanlar, ücretsiz yol izni (4857 sayılı K. m. 56) ve ücretsiz doğum izni (m. 74) ile diğer iş kanunlarında ücretsiz izinli sayılan süreler haricinde, bir takvim yılı içinde toplam bir ayı aşmayan ve işverenlerince belgelendirilen ücretsiz izin sürelerinde genel sağlık sigortalısı sayılmaya devam ederler (m. 67/5).

XII. SAĞLIK HİZMET BEDELLERİ

1. Genel Olarak

Sağlık hizmetlerine ilişkin temel sorunlardan biri de sağlık hizmetleri için ödenecek bedellerin saptanmasıdır. 5510 sayılı Kanun bu konuda merkezi bir sistemi benimsemiş, hizmet bedelleri konusunda hizmet sunan kurumlar yerine bu bedelleri bizzat belirleme yöntemini getirmiştir. Kanunun 72. maddesine göre bu görevi Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu yapacaktır. Komisyon 63. ve 65. maddelerde düzenlenen sağlık hizmetleri için, ayrı ayrı farklı standartlara göre fiyat belirleyecektir.

2. Gündelik, Yol, Yatak ve Yemek Giderleri

Komisyon 65. maddede yer alan bu giderlerin bedellerini belirlerken sağlık hizmet sunucularını, tıp eğitimi, hizmet basamağı, alt yapı ve kaynak kullanımı ile maliyet unsurlarını dikkate alarak ayrı ayrı sınıflandırabilecek ve farklı fiyatlar saptayabilecektir (m. 72/1). Dikkat edilirse 65. maddede düzenlenen hizmetlerle 63. maddede düzenlenen sağlık hizmetleri nitelik ve önem yönünden birbirinden çok farklıdır. Asıl olan 63. maddedeki hizmetlerdir. Bu tür hizmetler arasında maddede sayılan kriterler açısından (tıp eği-

---

144 6111 sayılı K.'la değişik.

timi, hizmet basamağı, alt yapı, kaynak kullanımı ve maliyet) pek farklılık da yoktur. Hatta bunların bir kısmının bu hizmetlerle ilgisi de yoktur. Gündelik, yol, yatak, yemek bedeli ile tıp eğitimi, hizmet basamağı, alt yapı, kaynak kullanımı arasında herhangi bir bağlantı düşünülemez. Bizce böyle bir yaklaşım isabetli değildir.

3. Diğer Sağlık Hizmetleri

63. maddede yer alan koruyucu, tedavi edici, analıkla, ağız ve diş tedavisi ile ilgili tüm sağlık yardımlarının bedelleri de 72. maddeye göre Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenecektir. Komisyon bu bedelleri, sağlık hizmetinin sunulduğu il ve sunulduğu basamak, Devletin sağladığı katkıları, hizmetin hayati önemde olup olmadığı, kanıta dayalı tıp uygulamaları, maliyet-etkililik ölçütleri, genel sağlık sigortası bütçesi dikkate alınarak her sınıf için tek tek veya gruplandırarak belirleyecektir (m. 72/1).

Burada da Komisyon sağlık hizmet bedellerini belli ölçütlere göre sınıflara ayırıp tek tek veya gruplandırarak saptayacaktır. Neredeyse sınırsız sayıdaki hastalıklar 81 il ve basamaklara göre, devlet katkısı, hayati önem, kanıta dayanması, maliyet, genel sağlık bütçesi imkânlarına göre belirlenecektir. Basamağı 3 kabul edersek 243 değişkene göre (3x81), diğer değişkenler de dikkate alınarak, sınırsız sayıdaki sağlık hizmet bedelleri nasıl belirlenecektir? Burada da çözümsüz sorunlar karşımıza çıkmaktadır.

XIII. SAĞLIK HİZMETLERİNİN SUNUMU

1. Sağlık Hizmet Sunucuları

Sağlık hizmetleri, Kurumun sözleşme yaptığı yurtiçindeki veya yurtdışındaki özel veya kamu kurumları kanalıyla gerçekleştirilir. Bunlar dışında acil hallerde[145], sözleşmesiz sağlık kurumlarından da hizmet satın alınabilir. Kurumun işlevi, kanuna uygun olarak genel sağlık sigortalısının veya bakmakla yükümlü olduğu kişinin bu kurumlardan satın aldığı sağlık hizmet bedellerinin ödenmesini sağlamaktır (m. 73/1).

Acil Sağlık Hizmetlerinin nasıl yürütüleceği Tebliğ'in (SUT) 2.3. maddesinde düzenlenmiştir. Dolayısıyla, acil sağlık hizmeti vermekle yükümlü

---

[145] Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliğine göre "Acil haller; ani gelişen hastalık, kaza, yaralanma ve benzeri durumlarda olayın meydana gelmesini takip eden ilk 24 saat içinde tıbbî müdahale gerektiren durumlar ile ivedilikle tıbbî müdahale yapılmadığı veya başka bir sağlık kuruluşuna nakli hâlinde hayatın ve/veya sağlık bütünlüğünün kaybedilme riskinin doğacağı kabul edilen durumlardır. Bu nedenle sağlanan sağlık hizmetleri acil sağlık hizmeti olarak kabul edilir" (m. 27).

sağlık hizmet sunucuları, acil servis hizmetlerini bu esaslara göre yerine getireceklerdir[146].

Sözleşmeli ve sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucuları acil servislerde sunulan sağlık hizmetleri ile acil haller nedeniyle sunulan sağlık hizmetleri için kişilerden veya Kurumdan herhangi bir ilave ücret talep edemeyecektir (SUT, 2.3/2). Acil haller nedeniyle müracaat sonucu oluşan sağlık giderleri; acil tıbbi müdahale yapılmasını zorunlu kılan durumun müdahaleyi yapan hekim tarafından imzalanmış bir belge ile belgelendirilmesi ve kurumca kabul edilmesi şartıyla karşılanır (SUT, 2.3/3).

Bu madde kapsamında sözleşmesiz sağlık kurum veya kuruluşlarındaki yatarak tedavileri Kurumca karşılanan kişiler için, hekim veya diş hekimi tarafından düzenlenen refakatçi kalınması gerektiğinin tıbben lüzum görüldüğünü belirtir belgeye dayanılarak refakatçinin yatak ve yemek giderleri bir kişi ile sınırlı olmak üzere Kurumca karşılanır. 18 yaşını doldurmamış çocuklar için refakatçi kalınmasının tıbben lüzum görülmesi şartı aranmaz.

Sözleşmesiz sağlık kurum ve kuruluşlarınca, acil tedavilere ilişkin bilgilerin tıbbi açıdan kaydedilmesi ve Kurumca gerekli görüldüğünde ibraz edilmesi zorunludur (SUT, 2.3/5).

Sözleşmesiz sağlık kurum ve kuruluşları tarafından, Kurum sağlık yardımlarından yararlandırılan kişilere acil hallerde sundukları sağlık hizmetleri "hizmet başına ödeme yöntemi" esas alınarak kişiler adına manuel olarak fatura edilir. Ancak kişilerce sağlık hizmet bedelinin Kurumca tarafından ilgili sağlık hizmet sunucusuna ödenmesinin talep edilmesi halinde, kişilerin yazılı muvafakati alınarak fatura ile birlikte Kuruma gönderilir. Kurumca yapılacak inceleme sonrasında belirlenen tutarlar, fatura karşılığı kişilere veya sağlık hizmeti sunucusuna ödenir (SUT, 2.3/6).

2. Sağlık Hizmet Bedellerinin Sunuculara Uyumu

Kanun 73. maddesinde, sunuculara göre hizmet bedellerinde farklı uygulamaları kabul etmiştir.

---

146 Konu daha önce 2008/13 sayılı Başbakanlık Genelgesinde de düzenlenmişken, 10.8.2010 tarihinde bu Genelge yeniden düzenlenmiştir. Ayrıca bkz. Akşam Gazetesi, "Acilde, ne sigorta ne para sorulacak" başlıklı, Türkan Yılmazer'in haberi.

a) Özel sağlık hizmet sunucuları açısından

Kamu sağlık hizmet sunucuları dışındaki sözleşmeli özel sağlık hizmeti sunucuları için (Vakıf Üniversiteleri dahil), 72. maddeye göre, Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenen bedellere ek olarak, sağlık hizmet sunucularının giderleri, maliyetleri ve sübvansiyonlar dikkate alınarak, bu bedellerin iki katına kadar alınabilecek ilave ücretin tavanını belirleme konusunda Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır. Bu tavan dâhilinde alınacak ilave ücret oranlarını ise Kurum belirleyecektir (m. 73/2). Ancak m. 60/1, c, 4, 6, 8 kapsamına girenler ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerden ilave ücret alınmaz. Bunlar, şeref aylığı bağlananlar (m. 60/1, c, 4), 2330 sayılı Kanun gereğince aylık bağlananlar (m. 60/1, c, 6), harp malullüğü aylığı ve terörle mücadele aylığı alanlardır (m. 60/1, c, 8). Ayrıca, m. 60 hükmüne 2017 yılında 681 sayılı KHK ile eklenen ve 2018 yılında da 7073 sayılı Kanun ile değişikliğe uğrayan ek 12, 13 ve 14. fıkralara göre genel sağlık sigortalısı sayılanlardan da ilave ücret alınmayacaktır (m. 73/2).

Aynı hüküm, eşdeğer ilaçlar konusunda ve optik alanında tavan uygulanmayacağını da öngörmektedir (m. 73/2).

b) Kamu sağlık hizmet sunucuları açısından

Sağlık hizmet bedelleri konusunda özel sağlık sunucularından farklı olarak, kamu sağlık hizmeti sunucularının ilave ücret alması kabul edilmemiştir (m. 73/3). Ancak Kanun bu genel kurala bazı istisnalar getirme ihtiyacını da duymuştur. Bu bağlamda otelcilik hizmetleri konusunda ve dördüncü fıkrada belirtilen istisnai sağlık hizmetlerinde ilave ücret alınması kabul edilmektedir. Bunun lüks otelcilik hizmetleri olarak kabulü uygun olacaktır[147]. Kanuna göre, aksine hüküm bulunmadığı sürece, kamu idaresi ve vakıf üniversitesi sağlık hizmet sunucularında öğretim üyeleri tarafından sunulan sağlık hizmetleri için fark alınabilir. Belirtelim ki, Kurum, öğretim üyeleri için alınacak ilave ücret için bir tavan koyabilir (m. 73/3).

c) İstisnai sağlık hizmetleri açısından

Kanun sağlık hizmetlerinde fiyat farklılaştırması konusunda, hizmet su-

---

147 *Okur*, Yeniden Yapılanma, 162; Yönetmelik 4/z maddesinde, otelcilik hizmetleri "Yatarak tedavilerde hasta ve refakatçisine Kurumca belirlenen standartların üzerinde sunulan yatak, yemek, temizlik vb. hizmetleri" olarak tanımlanmıştır. Görüldüğü gibi inisiyatif tümüyle Kuruma bırakılmıştır. Kurum standartları çok düşük tutarsa birçok otelcilik hizmetinden fark alınabilecektir.

nucularının niteliği dışında (kamu-özel), hizmetin niteliğine öncelik veren bir grup daha oluşturmuştur: *İstisnai sağlık hizmetleri*.

Sözleşmeli sağlık hizmet sunucuları, Kurumca belirlenmiş standartların üstündeki talepleri karşılayan otelcilik hizmetleri ile hayati öneme sahip olma ve alternatif tedavilerin bulunması gibi hususlar göz önüne alınarak Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenen istisnai sağlık hizmetleri için, normal hizmetler için belirlenen fiyatın üç katını geçmemek üzere ilave ücret alabilecektir (m. 73/4).

İstisnai sağlık hizmetleri konusunda ne Kanunda ne de Yönetmelikte herhangi bir açıklama yer almaktadır. Dolayısıyla bunlar da 72. maddede öngörülen Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından serbestçe belirlenebilecektir.

d) Sözleşmesiz sağlık hizmet sunucuları açısından

Kanunun ilk şeklinde sözleşmesiz sağlık hizmet sunucularından da sağlık hizmeti almak mümkündü. Ancak 5754 sayılı Kanunla değişik m. 73/6 hükmüne göre, "Acil haller dışında sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucularından kişilerce satın alınan sağlık hizmet bedelleri Kurumca" ödenmeyecektir. Acil hallerde alınan sağlık hizmet bedelleri ise, 72. maddeye göre saptanan bedeller esas alınarak fatura karşılığı ödenecektir. Acil hallerde sözleşmesiz ve sözleşmeli sağlık hizmet sunucuları, sağlık sigortalısından ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerden ilave ücret de isteyemeyeceklerdir (m. 73/7).

e) Götürü bedelle sağlık hizmeti alımı açısından

Belirttiğimiz bu yöntemler dışında Kanun ilk metinde olmayan bir yönteme de, kamu sağlık sunucuları açısından yer vermiştir. Madde 73/8'e göre, Kurum, Kamu idarelerinde verilecek sağlık hizmetlerini "götürü bedel üzerinden hizmet alım sözleşmesi" ile de sağlayabilir. Böyle bir sözleşme yapılmışsa kamu sağlık sunucuları, kararlaştırılan götürü bedel karşılığında ilgililere her türlü sağlık hizmetini sunmak zorundadır. Bu bedel dışında sadece ilave ücret ve katılım payı istenebilir. Bu durumda ilgiliden ayrıca fatura ve belge istenmez.

Sağlık hizmeti gibi bünyesinde çok farklı hastalık ve tıbbi müdahaleleri gerektiren bir alanda "götürü bedel" uygulaması, uygulamada birçok soruna neden olacaktır. Ayrıca hastalıklar ayrı ayrı belirlenmediğinden "ilave ücret" ve "katılım payı" da başka sorunlara yol açacaktır. Bizce, sağlık alanında bedellerin önceden liste halinde veya götürü olarak belirlenmesi hizmetin

özellikleri ile bağdaşmamaktadır. Burada yetki hekime ve sağlık hizmet sunucusuna verilmeli, ancak denetime etkinlik ve ağırlık kazandırılmalıdır.

Nitekim Kanunun 73/9 maddesi "sağlık hizmet sunucularının, 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". İşte bu mekanizma sağlık hizmet bedellerini de kapsayacak biçimde genişletilirse, sağlık hizmet bedelleri konusunda etkin bir mekanizma oluşturulabilir. Maddenin son fıkrası da, sağlık hizmeti satın alma sözleşmelerinin yapılması, giderlerin ödenmesi ve bu konudaki diğer konuların Kurum tarafından çıkarılacak bir Yönetmelikle düzenlenmesini öngörmüştür.

XIV. KATILIM PAYI

Sağlık hizmetleri için 72. ve 73. maddelere göre ödenen sağlık hizmet bedelleri dışında bir de katılım payı düzenlenmiştir. Katılım payı Kanunun 68. ve 69. maddeleri ile Uygulama Yönetmeliğinin 22. maddesinde yer almıştır[148].

1. Katılım Payı Alınacak Sağlık Hizmetleri

68. madde, 63. maddede sayılan sağlık hizmetlerinden katılım payı alınacak olanları dört grup olarak ele almış ve bunları ayrıntılı biçimde düzenlemiştir. Bu gruplar:

a) Ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi, b) Vücut dışı protez ve ortezler, c) Ayakta tedavide sağlanan ilaçlar, d) Kurumca belirlenecek hastalık gruplarına göre yatarak tedavide finansmanı sağlanan sağlık hizmetleridir.

68/1, a kapsamında ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi hizmetleri için katılım payı, 2 TL olarak öngörülmüştür (m. 68/2). Katılım payı, vücut dışı protez ve ortezler ile ayakta tedavideki sağlık hizmetleri ve ayakta tedavide sağlanan ilaçlar için ise, gereksiz kullanımı azaltma, sağlık hizmetlerinin niteliği itibariyle hayati önemi sahip olup olmaması, kişilerin prime esas kazançlarını, gelir ve aylıklarının tutarı ve benzeri ölçütler dikkate alınarak %10 ila %20 oranları arasında olmak üzere Kurumca belirlenecektir[149]. Bu katılım payını %1'e kadar indirmeye, Kurumun teklifi üzerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yetkilidir.

---

148 Bkz. *Sözer*, Genel Sağlık Sigortası, 355 vd.; *Centel,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 405 vd.

149 1.3.2012 t. 6283 sayılı Kanun (RG, 8.3.2012, 28227).

Vücut dışı protez ve ortezlerde ödenecek katılım payının tutarı, sağlık, hizmetlerinin alındığı tarihteki asgari ücretin %75'ini, yatarak tedavilerde katılım payının tutarı ise bir takvim yılında asgari ücret tutarını geçmemek kaydıyla her bir yatarak tedavi için asgari ücretin dörtte birini geçemez (m. 68/4).

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 m. 63/4'deki üst limit dikkate alınmaz (m. 68/5).

SSGSSK m. 60/1, (c) bendinin (1), (2) ve (3) numaralı alt bentleri gereği genel sağlık sigortalısı sayılanlar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerin ödemiş olduğu katılım payları, talepleri halinde, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Kanunu hükümlerine göre kendilerine geri ödenir (m. 68/6).

Katılım paylarını, gelir veya aylık alan kişilerin gelir veya aylıklarından, çalışanların ücret veya maaşlarından mahsup edilmek 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 (m. 68/7).

Katılım paylarının hesaplanmasında 72. maddeye göre tespit edilen sağlık hizmeti tutarları esas alınır (m. 68/8).

Katılım paylarının ödenme usulleri ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak Yönetmelikle düzenlenir (m. 68/9).

2. Katılım Payı Alınmayacak Durumlar

Kanunun 69. maddesinde katılım payı alınmayacak durumlar ayrıca düzenlenmiştir[150]. Kanun, bu durumları, katılım payı alınmayacak haller, sağlık hizmetleri ve kişiler olarak düzenlemiş, ancak bunları ayrı ayrı gruplandırmadan birbiri ardına sıralamıştır[151]. Kanun m. 69/2 hükmü, Kuruma katılım

---

150 Uygulama Yönetmeliğinin 24. ve Tebliğin 4.1.6. hükümleri.

151 69. maddede 68. maddedeki sağlık hizmetlerinden söz ediliyorsa da, söz konusu olan 68. değil, 63. maddedir. 68. madde katkı payı alınacak sağlık hizmetlerinden söz etmektedir. Kanunun hazırlanışındaki özensizlik ve dikkatsizlik burada da kendisini göstermektedir; *Tuncay/Ekmekçi*, 2. bası, 399.

payı alınmayacak sağlık hizmetlerini tek tek veya gruplandırarak tespit konusunda kuruma yetki de vermiştir.

a) Katılım payı alınmayacak haller:

İş kazası ile meslek hastalığı (m. 69/1, a), askeri tatbikat ve manevralar (m. 69/1, a), afet ve savaş hali[152] (m. 69/1, b).

b) Katılım payı alınmayacak sağlık hizmetleri:

Kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri (m. 69/1, c), aile hekimi muayeneleri (m. 69/1, c), organ, doku ve kök hücre nakli (m. 69/1, d), hayati önemdeki ortez, protez, iyileştirme araç ve gereçleri (m. 69/1, d), kronik hastalıklar (Kurumca belirlenen ve rapora bağlananlar, m. 69/1, d), kontrol muayeneleri (m. 69/1, e).

c) Katılım payı alınmayacak kişiler (m. 69/1, f):[153]

Katılım payı alınmayacak kişiler şunlardır: Şeref aylığı bağlananlar ve eşleri, vatani hizmet tertibinden aylık bağlananlar, nakdi tazminat ve aylık alanlar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler, korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalananlar, vazife malullüğü aylığı alanlar, Harp malullüğü aylığı alanlar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler, Terörle Mücadele Kanunu gereğince aylık alanlar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler, Harp okulları ile fakülte ve yüksek okullarda, Türk Silahlı Kuvvetleri hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askeri öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksek okulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tabi tutulan adaylar (m. 4/4, d), Polis Akademisi ile fakülte ve yüksek okullarda, Emniyet genel müdürlüğü hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Emniyet genel müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrenciler (m. 4/4, e), Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi ile fakülte ve yüksekokullarda Jandarma Genel 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

---

152 15.5.1959 t. 7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerde Yapılacak Yardımlara Dair Kanun, RG., 25.5.1959, 10213; 2941 sayılı Seferberlik ve Savaş Hali Kanunu, RG., 8.11.1983, 18215.

153 69. maddenin (f) bendi 6353 sayılı Kanunla değiştirilmiş aynı Kanunda maddeye bir de (g) bendi eklenmiştir.

askerlik eğitimine tabi tutulan adaylar (m. 4/4, f), 3713 sayılı Kanunun 21. maddesinde sayılan olaylara maruz kalmaları nedeniyle yaralananların tedavileri sonuçlanıncaya veya malullükleri kesinleşinceye kadar tedavi altına alınanlar (m. 69/1, g), 60. maddenin 12, 13 ve 14. fıkraları kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanlar (69/1, h)[154].

3. Katılım Paylarının Tahsili

Kurum katılım paylarını gelir veya aylık alan kişilerin gelir ve aylıklarından, çalışanların ücret veya maaşlarından mahsup yoluyla ya da eczaneler ile diğer kurum ve kuruluşlar aracılığıyla tahsil edebileceği gibi, bu konuda farklı bir usul de belirleyebilir (m. 68/7). Sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularına, sağlık hizmet bedelleri ödenirken tahsil ettikleri katılım payı düşülür (m. 68/7). Katılım paylarının hesaplanmasında 72. maddeye göre tespit edilen sağlık hizmet bedelleri esas alınır (m. 68/8).

4. Katılım Payı İadesi

Kanun, düşük gelirliler (m. 60/1, c, 1), uluslararası koruma başvurusu veya statüsü sahibi ve vatansız olarak tanınan kişiler ile 65 yaş aylığı alanların ödeyecekleri katkı payları konusunda ilginç ve dolaylı bir düzenleme getirmiştir. Bunlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler önce katılım paylarını ödeyecek, daha sonra isterlerse ödedikleri katılım payını 3294 sayılı Kanuna[155] dayanarak geri alacaklardır (m. 68/6; GSSTY m. 23)[156].

Bu sayılanlar zaten muhtaç ve sınırlı gelire sahiptir. Bunlara katılım payını önce ödetip sonra da 3294 sayılı Kanuna dayanarak iade etmek zorlama bir düzenlemedir. Bunun yerine ödemenin doğrudan 3294 sayılı Kanuna göre yapılması çok daha basit, kolay, pratik ve mantıklı olacak, söz konusu muhtaç kişiler boşuna uğraştırılmadan, sıkıntıya sokulmadan sorun çözülmüş olacaktır[157].

---

154 Yargıtay, bir kararına konu somut uyuşmazlıkta, terörle mücadele kapsamında harp malulü olan davacının, sağlık kurulu raporuna istinaden spora (koşuya) elverişli bir protez alması ve fatura bedelinin tahsili için Kuruma başvurması üzerine, 32.680, 69 TL protez bedelinin, bilirkişi raporu ile hesaplanan ve sağlık raporu ile fatura tarihinde yürürlükte olan Sağlık Uygulama Tebliği kapsamında katılım payı uygulanmaksızın, mevzuat hükümleri doğrultusunda Kurumca karşılanması gerektiğine hükmetmiştir (Yarg. 21. HD, 27.11.2019, 6078/7237, lexpera içtihat).

155 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu, RG, 14.6.1986, 19134.

156 *Okur*, Yeniden Yapılanma, 155.

157 5510 sayılı Kanunun ilk metninde, devlet katkısının malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları

XV. HİZMET BASAMAKLARI VE SEVK ZİNCİRİ

Kanunun 70. ve Tescil Yönetmeliğinin 25. maddesinde genel sağlık sigortasının uygulanması açısından bazı temel ilkelere işaret edilmiş, örgütlenme ve ayrıntılar Sağlık Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumuna bırakılmıştır[158].

Kanun, sağlık hizmet sunucularının 1., 2. ve 3. basamak olarak Sağlık Bakanlığı tarafından basamaklandırılmasını öngörmüştür. Bu basamaklar ve sağlık hizmet sunucuları arasındaki sevk zinciri ile, tanı, ön tanı, hekimlerin ve diş hekimlerinin uzmanlıkları dikkate alınarak yurt çapında, il veya ilçe çapında Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Kurum tarafından belirlenecek, aile hekimleri 1. basamak hizmet sunucuları arasında yer alacaktır (m. 70/1).

Kanun sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sevk zincirine uygun davranmaları gerektiğini de vurgulamaktadır (m. 70/2). Kanunun ilk metninde iş kazası, meslek hastalığı, afet, savaş ve acil hallerde sevk zincirine uyulmayabileceği açıkça belirtilmişti. Hatta bunlar dışındaki hallerde dahi sevk zincirine uyulmasa da sağlık harcamalarının %70'inin ödeneceği belirtilmekteydi (m. 70/3, mülga). Yürürlükteki metin hiçbir ayırım yapmadan tüm başvurularda "sevk zincirine" uyulmasını aramaktadır (m. 70/2).

Kanunun 70. maddesinin ikinci fıkrasına 6270 sayılı[159] ve daha sonra da 7077 sayılı Kanunla eklenen ifadelere göre, m. 60/1, (c) bendinin (1) ve (3) numaralı alt bentlerinde sayılanlar ile aynı maddenin 12, 13 ve 14. fıkraları kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanların, Kurumla sözleşmeli üniversite ve istisnai hallerde özel sağlık hizmeti sunucularına müracaat edebilme koşulları ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından belirlenir.

Bunlar; aile içindeki gelirleri asgari ücretin 1/3'ünden az olanlar (m. 60/1, c, 1), 2022 sayılı Kanuna göre aylık alan 65 yaşını doldurmuş kişiler (m. 60/1, c, 3) ile m. 60 hükmünün 12, 13 ve 14. fıkralarında sayılan askeri öğrenciler ve askeri personeldir.

---

için %5, genel sağlık sigortası için de %3 olması öngörülmüş, ancak maddenin devamında Kanunun son metninde olduğu gibi toplanan primlerin 1/4'ü de ayrıca anılmıştı (m. 81/2). Son metin oranları kaldırmış, devletin toplanan primin 1/4'ü kadar katkı yapacağını belirtmekle yetinmiştir (ayrıca bkz. *Okur*, Yeniden Yapılanma, 151).

158 *Okur*, Sosyal Güvenlik Reformu, 1300; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 2. bası, 399; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 98 vd.

159 17.1.2012 t., 6270 sayılı Kanun, RG, 26.1.2012, 28185.

Kanun, basamaklandırma görev ve yetkisini Sağlık Bakanlığına, bu basamaklar ve sağlık hizmet sunucuları arasındaki sevk zinciri düzenlemesini ise Kuruma vermiştir.

Basamakların saptanması, sağlık hizmet sunucuları ile basamaklar ve sigortalılar arasındaki bağlantı genel sağlık sisteminin özünü ve temelini oluşturmaktadır. Bunun için ülke koşullarına uygun, alt yapısı sağlam bir basamak ve sevk sistemine ihtiyaç vardır. Önce ülkenin sağlık envanteri çıkarılmalı, sağlık mevzuatı dikkate alınmalı, buradan hareketle ideal basamak ve sevk sistemine geçilmelidir. Birinci basamak olarak öngörülen aile hekimliği yeterince yaygınlaştırılamamıştır. 224 sayılı Kanunla getirilen sosyalleştirilme ve sağlık ocakları[160], 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki işyeri hekimliği (m. 6) hiç dikkate alınmamıştır. 5510 sayılı Kanuna hazırlık olmak üzere çıkarılan iki kanun dışında bir ön hazırlık yapılmamıştır[161]. Son olarak, Sağlık Bakanlığınca belirlenen bu basamaklar, 2013 yılında çıkarılan Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde[162] yer almıştır. Tebliğ sağlık kurum ve kuruluşlarını, resmi, özel ve basamaklandırılamayanlar olarak üçe ayırarak düzenlemiştir (1.4.1 vd.).

1. Resmi Sağlık Kuruluşları

a) *Birinci basamak resmi sağlık kuruluşları:* Sağlık Bakanlığına bağlı birinci basamak sağlık kuruluşları, kamu idareleri bünyesindeki kurum hekimlikleri, 112 acil sağlık hizmeti birimi, üniversitelerin medikososyal birimleri, Türk Silahlı Kuvvetlerinin birinci basamak sağlık üniteleri, belediyelere ait poliklinikler (SUT, 1.4.1.A).

b) *İkinci basamak resmi sağlık kurumları:* Eğitim ve araştırma hastanesi olmayan devlet hastaneleri ve dal hastaneleri ile bu hastanelere bağlı semt poliklinikleri, entegre ilçe devlet hastaneleri, Sağlık Bakanlığına bağlı ağız ve diş sağlığı merkezleri, belediyelere ait hastaneler ile kamu kurumlarına ait

---

160 5.1.1961 t., 224 s. Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkında Kanun, RG, 12.1.1961, 10705.

161 Bu iki Kanun 24.11.2004 t., 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu (RG, 9.12.2004, 25665) ile 6.1.2005 t., 5283 sayılı "Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ait Sağlık Birimlerinin Sağlık Bakanlığına Devredilmesine Dair Kanun" dur (RG, 19.1.2005, 25705 M.). Bu kanunların değerlendirilmesi için bkz. *Okur*, Yeniden Yapılanma, 128 vd.; Aynı Yazar, Sosyal Güvenlik Reformu, 1305 vd.

162 RG, 24.03.2013, 28597. Önemle belirtelim ki, bu Tebliğin maddelerinde, son olarak 2021 yılında da olmak üzere, hemen hemen her yıl önemli değişiklikler ve yeni eklemeler yapılmaktadır.

tıp merkezleri ve dal merkezleri, Darülaceze Başkanlığı Tıp Merkezi (SUT, 1.4.2.A).

c) *Üçüncü basamak resmi sağlık kurumları:* Sağlık Bakanlığına bağlı eğitim ve araştırma hastaneleri ve özel dal eğitim ve araştırma hastaneleri ile bu hastanelere bağlı semt poliklinikleri, üniversite hastaneleri ile bu hastanelere bağlı sağlık uygulama ve araştırma merkezleri, enstitüler ve semt poliklinikleri, üniversitelerin diş hekimliği fakülteleri (SUT, 1.4.2.C).

2. Özel Sağlık Kuruluşları

a) *Birinci basamak özel sağlık kuruluşları:* İşyeri hekimlikleri, Evde Bakım Hizmetleri Sunumu Hakkında Yönetmelik kapsamında hizmet veren merkez veya birimler, Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik kapsamında açılan özel poliklinikler, Ağız ve Diş Sağlığı Hizmeti Sunulan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik kapsamında açılan ağız ve diş sağlığı hizmeti veren özel sağlık kuruluşları (SUT, 1.4.1.B).

b) *İkinci basamak özel sağlık kurumları:* Özel Hastaneler Yönetmeliğine göre ruhsat almış hastaneler, Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik kapsamında açılan tıp merkezleri ile Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmeliğin geçici ikinci maddesine göre faaliyetlerine devam eden tıp merkezleri ve dal merkezleri (SUT, 1.4.2.B).

3. Basamaklandırılamayan Sağlık Kuruluşları

Tebliğde basamaklandırılamayan sağlık kuruluşları iki ayrı başlık altında düzenlenmiştir:

Sağlık hizmet sunumu bakımından basamaklandırılamayan sağlık kurumları/kuruluşlarında ilk grup şunlardan oluşmaktadır: Diyaliz merkezleri ve Sağlık Bakanlığından ruhsatlı diğer özelleşmiş tedavi merkezleri, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Merkez Laboratuvarları (Refik Saydam Hıfzıssıhha Laboratuvarları), tanı, tetkik ve görüntüleme merkezleri ile laboratuvarlar (SUT, 1.4.3).

Sağlık hizmet sunumu bakımından basamaklandırılamayan diğer grup sağlık hizmeti sunucuları ise şöyle belirlenmiştir: Optisyenlik müesseseleri, tıbbi cihaz ve malzeme tedarikçileri, kaplıcalar (SUT, 1.4.4).

XVI. SAĞLIK HİZMETLERİNİN SUNUMU VE İLAVE ÜCRET

Sağlık hizmetleri Kurum ile yurt içindeki ve yurt dışındaki sağlık hizmeti sunucuları arasında yapılacak sözleşmeler yoluyla sağlanır (m. 73/1). Maddede sözleşmesiz sağlık hizmet sunucularından da söz edilmekteyse de, Kanunun, 5754 sayılı Kanunla değişik şeklinden sonra, sözleşmesiz sağlık kuruluşlarından sadece acil hallerde sağlık hizmeti alınabilecektir (m. 73/7)[163].

1. Kamu Dışındaki Sağlık Kuruluşlarında İlave Ücret

Yukarıda da belirtildiği gibi, kamu dışındaki sağlık kuruluşlarında ilave ücret alınmasına olanak sağlanmış ve bu ücretin tavanını belirleme yetkisi Cumhurbaşkanına verilmiştir. Bu tavan dahilinde alınabilecek ilave ücret oranları Kurumca belirlenir. (m. 73/2).

Bu belirlemede dikkate alınacak ölçütler şunlardır: Sağlık hizmet sunucularının giderleri, sağlık hizmetlerinin maliyeti, yapılan sübvansiyonlar.

Ancak madde bu ölçütleri örnek olarak vermiştir, bunun dışında benzer ölçütler de kullanılabilecektir.

Madde ilave ücretler için şu kısıtlamalara da yer vermiştir: İlave ücretin sadece kamu idaresi sağlık hizmet sunucuları dışındaki sözleşmeli sağlık hizmet sunucuları tarafından (vakıf üniversiteleri dahil) uygulanabilmesi, ilave ücretin Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonunun 72. maddeye göre belirlediği bedellerin iki katını geçememesi, Kamu idaresi sağlık hizmet sunucuları tarafından sevk edilen İstiklal Madalyası alanlar, şeref aylığı alanlar (m. 60/1, c, 4), nakdi tazminat alanlar veya aylık bağlananlar (m. 60/1, c, 6), harp malullüğü veya terörle mücadele aylığı alanlar (m. 60/1, c, 8) ile bunların bakmakla yükümlü oldukları kişiler ve m. 60/12, 13 ve 14. fıkralar kapsamındaki genel sağlık sigortalılarından ilave ücret alınmaması; eşdeğer ilaçların farkı ve optik için tavan uygulanmaması (m. 73/2).

Tavan dahilinde alınacak ilave ücret ise Kurum tarafından belirlenecektir (m. 73/2).

2. Kamu Sağlık Hizmeti Sunucularında İlave Ücret

Kural olarak kamu sağlık hizmeti sunucuları ilave ücret alamaz. Ancak Kanun buna şu üç istisnayı getirmiştir: otelcilik hizmetleri, öğretim üyesi ücreti[164] ve istisnai sağlık hizmeti ücreti (m. 73/3)[165].

---

163 *Taşbaşı*, İlave ücret, 83 vd.

164 Kanunun ilk tasarılarında öngörülmeyen "öğretim üyesi" farkı komisyonlarda tasarıya eklenmiştir (*Okur*, Yeniden Yapılanma, 163). 5947 sayılı Kanun değişikliğinden önceki düzenlemeye göre, kamu idaresi ve vakıf üniversitesi sağlık hizmet sunucularında, öğretim üyeleri (yardımcı doçent, doçent, profesör) için ilave ücret alınabilir ve bunun için bir tavan belirlenebilirdi. Biz o zaman bu düzenlemeyi eleştirmiştik (bkz. 13. bası, 807). 5947 sayılı Kanunla bu konudaki mantıksızlık giderilmiştir.

165 Bu düzenleme de belirsizliklerle doludur. Hayati önem, alternatif tedavi gibi kavramlar yete-

3. İlave Ücretlerin Saptanması

Sözleşmeli sağlık hizmet sunucuları, Kurumun 72. maddeye göre belirlenen sağlık hizmet bedellerinin yayınından sonraki otuz gün içinde ilave ücret ödemeleri için öngörülen tavanlar dahilinde belirleyecekleri sağlık hizmet fiyatlarını Kuruma bildirmek zorundadırlar. Bildirilen bu fiyatlarla ilgili değişiklikler de 5 iş günü içinde Kuruma bildirilmelidir. Tavana uygun da olsa Kurumca belirlenen süreden önce bu fiyatlar artırılamaz (m. 73/4).

4. İlave Ücret Alınmayacak Haller

SSGSSK. m. 73/2 hükmü, m. 60/1, (c) bendinin 4., 6. ve 8. alt bentleri bentte sayılan haller için ilave ücret alınamayacağını belirtmektedir. Bunlar;

a) Kişiler açısından

İlave ücret alınamayacak kişiler şöyle belirlenmiştir*:* Şeref aylığı alanlar (m. 60/1, c, 4), Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alanlar (m. 60/1, c, 6), Harp malullüğü aylığı alanlar ile Terörle Mücadele Kanunu kapsamında aylık alanlar ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler (m. 60/1, c, 8)[166], m. 60 hükmünün 12, 13 ve 14. fıkraları kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanlar (ayrıca bkz. SUT, 1.9.2).

b) Hizmetlerin özelliği açısından

Sunulan hizmetlerin bazı özellikleri de ilave ücret alınmasına engel oluşturur: Bunlar şöyle sıralanabilir (bkz. SUT, 1.9.3): Acil haller nedeniyle sunulan (yeşil alan muayenesi hizmeti hariç) acil sağlık hizmetleri, yoğun bakım hizmetleri, yanık tedavisi hizmetleri, kanser tedavisi (radyoterapi, kemoterapi, radyo izotop tedavileri), yeni doğanlara verilen sağlık hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakilleri, doğumsal anomaliler için yapılan cerrahi işlemlere yönelik sağlık hizmetleri, hemodiyaliz tedavileri, kardiyovasküler cerrahi işlemler (istisnai sağlık hizmetlerinde belirtilen işlemler hariç), SUT ekinde yer alan listelerde belirtilen işitsel implant işlemleri, SUT EK-2/G listesinde yer verilen 400'ü aşkın işlem, pandemi süresince pandemi olgularının tanı ve tedavileri ile sayılan bu işlemlere ilişkin sunulan sağlık hizmetleri.

---

rince açık değildir. Madde ayrıca belirlenen fiyatın üç katından söz etmektedir. Burada belirlenen istisnai sağlık hizmeti fiyatı mıdır, benzer hizmetler midir? Anlamak mümkün değildir, *Sözer*, Genel sağlık Sigortası, 154; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 2. bası, 407; *Araz*, 227 vd.

166 *Araz*, 230.

XVII. SAĞLIK HİZMET SUNUCULARININ SINIFLANDIRILMASI VE DUYURULMASI

1. Sağlık Hizmet Sunucularının Sınıflandırılması

Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonunca, Sağlık Bakanlığınca basamaklandırılan sağlık hizmeti sunucularının ayaktan tedavide fiyatlandırmaya esas olmak üzere sınıflandırılması SUT eki "Sağlık Kurum ve Kuruluşlarının Ayakta Tedavilerde Sınıflandırılması Listesi"nde (EK- 2/A-1) yer almaktadır.

2. Sağlık Hizmet Sunucularının Duyurulması

Kanun sigortalılara sağlık hizmet sunucularından dilediğini seçme hakkını vermiştir. Kanunun 77/2. maddesine göre "genel sağlık sigortalıları ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler, sağlık hizmet sunucuları arasından (…) istediğini seçme hakkına sahiptir". Buradaki sunucular Kurumla sözleşme yapmış olan sağlık hizmet sunucularıdır. Yönetmelik de seçme hakkından benzer şekilde söz etmektedir (GSSUY m. 47/2).

Sağlık hizmetinden yararlanacak olanların bu seçme haklarını kullanabilmeleri için, Kurumun, sözleşme yaptığı yurtiçindeki ve yurtdışındaki sağlık hizmet sunucularının unvan, isim ve adreslerinin duyurusunun elektronik ortamda veya diğer yöntemlerle yapılacağından söz ediliyorsa da, duyurunun her iki yoldan yapılmasında yarar vardır. Kanunun eski şeklinde sözleşmesiz sağlık sunucularından da sevkli veya sevksiz hizmet almak mümkündü[167]. O zaman sözleşmesiz sağlık hizmet sunucularının da duyurulması gerektiğinden söz edenler olmuştu[168]. Ancak son değişikliklerden sonra sağlık hizmeti sadece sözleşmeli sağlık kuruluşlarından (kamu veya özel) alınabileceğinden, Kurum sadece sözleşmelileri duyurmakla yetinebilir.

XVIII. GENEL SAĞLIK SİGORTASI KAPSAMINDA SORUMLULUK

Genel Sağlık Sigortası kapsamında, işveren, sigortalı ve 3. kişiler açısından da önemli yükümlülükler öngörülmüştür. Bu yükümlülüklere aykırılık halinde bu kişilerin sorumluluğu söz konusu olabilecektir. Bu yükümlülükler ve bu yükümlülüklere aykırılık halinde uygulanacak yaptırımlar Kanunun 76. maddesi ile Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliğinin (GSSUY) 38, 39, 40. maddelerinde düzenlenmiştir.

---

167 Bkz. *Okur*, Yeniden Yapılanma, 162 vd.

168 Bkz. *Okur*, Yeniden Yapılanma, 161.

1. İşverenin Sorumluluğu

Kanun üç halde işvereni sorumlu tutmaktadır: İş kazası veya meslek hastalığında gerekli sağlık yardımlarını yapmama, sağlık raporuna aykırı işçi çalıştırma ve kastı veya mevzuata aykırı davranışları ile iş kazası veya meslek hastalığına neden olma[169].

a) İş kazası ve meslek hastalığı halinde gerekli sağlık yardımlarının yapılması

İşveren iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına, sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. İşverenin bu amaçla yaptığı ve belgelediği sağlık, yol, refakatçi giderleri ve gündelikler Kurum tarafından karşılanır (m. 76/1; GSSUY m. 38/1).

İşverenin bu yükümlülüklerini ihmalinden veya geç yerine getirmesinden dolayı genel sağlık sigortalısının tedavi süresi uzar veya malullük durumu ortaya çıkarsa ya da malullük derecesi artarsa, Kurum bu nedenlerle yapacağı masrafları işverene rücu edebilecektir (m. 76/2; GSSUY m. 38/2).

b) Sağlık raporuna aykırılık

İşveren, sağlık raporu alınması gerektiği halde raporu görmeden veya alınan rapora aykırı olarak sigortalı çalıştırırsa ve bundan dolayı ilgililere sağlık hizmeti verilmek zorunda kalınırsa, Kurum bu nedenlerle yapacağı masrafları işverene rücu edebilecektir (m. 76/3; GSSUY m. 39/1).

Sağlık Kurulu raporuna göre belli işlerde çalıştırılmaması gereken sigortalıyı işveren bu işlerde çalıştırırsa, aynı hastalık nedeniyle Kurumca yapılacak sağlık masraflarını ödemek zorundadır (m. 76/3; GSSUY m. 39/2).

c) Kasıt veya suç sayılır hareket sebebiyle Kurumun işverene rücuu

İşverenin genel sağlık sigortası açısından sorumluluğunu gerektiren üçüncü durum, kastı veya iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmasıdır.

---

169 Bkz.§12; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 410-411; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 394-395; Ayrıca bkz. *Hatırnaz*/*Erol*/*Gültezer,* Özel Hastanelerin Hukuki Sorumluluğu ve Hasta Hakları, 3. baskı, Ankara 2013, 1 vd.; Hekimin Sorumluluğu için bkz. *Sarıtaş,* H., Hasta Hakları Açısından Hekim Sorumluluğu, Ankara 2005, 1 vd.

İş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı veya iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa, Kurumun yaptığı sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir. Sorumluluğun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi de dikkate alınır (m. 76/4; GSSUY m. 38/3). Kurumca, iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortasından sigortalıya yapılan parasal yardımların (geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri ya da ölüm geliri), kazanın ya da hastalığın meydana gelmesinde kusuru olan (m. 23'de kusuruna bakılmaksızın) işverene rücuu üzerinde daha önce durmuştuk (m. 21)[170]. İşte söz konusu bu maddeyle, konu bu defa genel sağlık sigortası açısından düzenlenmekte ve sağlık hizmet sunumunun bedelleri ile bu sigorta kolundan sağlanan diğer yardımların işverene rücu edilmesi düzenlenmektedir.

Ekleyelim ki, maddede sorumluluk için "genel sağlık sigortalısının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi"nden söz edilerek karışıklığa yol açılmıştır. Maddedeki "genel sağlık sigortalısının" sözcüklerinin çıkarılması daha isabetli olacaktır. Madde, "işverenin kastı veya iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi…" biçiminde düzenlenmelidir.

2. Sigortalının Sorumluluğu

Sigortalı da, bünyesine uymayan işlerde çalışmaması yönünde verilmiş raporlara aykırı işlerde çalışmamak zorundadır. Tedaviden sonra, yetkili hekim veya sağlık kurullarından "çalışabilir" raporu almadan çalışmaya başlayan sigortalı, bu hastalığı nedeniyle yapılan tedavi masraflarını ödemek zorundadır (m. 76/3).

3. Üçüncü Kişinin Sorumluluğu

Madde son olarak üçüncü kişilerin sigortalıya sağlık yardımı yapılmasına neden olarak sorumlu tutulacakları halleri düzenlemiştir. Buna göre "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" (m. 76/6, GSSUY m. 40). Açılacak rücuan tazminat davalarında, kusur oranları da dikkate alınır (GSSUY m. 40/1).

---

170 Bu konuda bkz. § 12, IV, A.

4. Kayıt, Bildirim Zorunluluğu, Gizlilik ve Yaptırım

Kurumla sözleşme yapmış olan sağlık hizmet sunucuları, hizmet verdikleri kişilerle ilgili bilgileri, belirlenen yöntemlere uyarak, belli süre içinde Kuruma göndermek zorundadır. Hangi bilgilerin isteneceği, hangilerinin, hangi yöntemle (elektronik ortamda, yazı ile, vs.) gönderileceği Kurumla, hizmet sunucusu arasındaki sözleşmede gösterilir. Bu bilgiler gönderilmeden talep edilen sağlık hizmeti bedelleri, bu bilgiler gönderilene kadar ödenmez (m. 78/1; GSSUY m. 48/1).

Sağlık hizmeti sunum ve yürütümünde gizlilik esastır. Tıp etiğinin temeli olan bu esasa, sağlık hizmetinde görev alan herkesin titizlikle uyması gerekir. Kanun bu ilkeye 78/2. maddesinde yer vermiştir. Bu düzenlemeye göre; "Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişinin sağlık bilgilerinin gizliliği esastır" (Ayrıca bkz. GSSUY m. 48).

5. Kurumun Denetim Yetkisi ve Yaptırımlar

a) Kurumun denetim yetkisi

Sağlık hizmetlerinin yürütülmesi ve genel sağlık sigortası hükümlerinin sağlıklı, dengeli, adil ve hızlı biçimde uygulanabilmesi amacıyla Kuruma geniş bir denetim olanağı tanınmıştır.

Kurum, genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak işverenler, sağlık hizmet sunucuları ve diğer gerçek ve tüzel kişiler nezdindeki defter, belge ve bilgileri inceleyebilecek ve ibrazını isteyebilecektir (m. 78/3; GSSUY m. 42/1).

Kurum, Kanundaki görevleri ile ilgili olarak sağlık hizmeti sunucularının yürüttüğü hizmet ve işlemleri kontrol edebilir. Kurum bu yetkisini görevlendirdiği personelle yürütebileceği gibi bu konuda kamu kurumlarından ve özel kurumlardan hizmet satın alarak da kullanabilir (m. 78/4; GSSUY m. 42/2).

Kurumun denetim ve kontrol yetkisini görevlendireceği personelle yürütmesi anlaşılabilir ise de, bu denetimin kamu kurumlarından veya özel kurumlardan hizmet satın alma yoluyla nasıl kullanılacağı anlaşılamamaktadır. Kanun özellikle genel sağlık sigortası ile ilgili olarak Kuruma bazı yetkiler vermiş, ayrıca ilgili işveren, sağlık hizmet sunucusu ve diğer gerçek ve tüzel kişilerin defter, belge ve bilgilerine ulaşma ve denetleme olanağı sağlamıştır. Bu geniş yetkileri Kurum ancak bizzat kullanabilir, kullanmayacaksa bu konuda başka Kurum ve kişileri hizmet satın alma yoluyla yetkilendiremez.

b) Yaptırımlar

5510 sayılı Kanun yaptırımları iki ayrı maddesinde düzenlemiştir: İdari para cezaları (m. 102), idari yaptırımlar ve fesih (m. 103).

aa) İdari para cezası

Kanun sağlık sigortası giriş bildirgesi vermemeyi idari para cezası gerektiren bir fiil olarak kabul etmiş ve süresinde, Kanunda belirtilen biçimde, bildirilmeyen her sigortalı için bir aylık asgari ücret kadar idari para cezası öngörmüştür (m. 102/1, a, 1).

Ayrıca m. 100/6'ya göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır (m. 102/1, k).

bb) İdari yaptırımlar ve fesih

Kanunun 103 ve Yönetmeliğin 43. maddesinde altı ayrı fiil için yaptırım öngörülmüştür. Bu fiiller: Sağlık hizmeti sunulmadığı halde, sunulmuş gibi fatura etmek, (m. 103/1, a), faturayı veya faturaya dayanak olacak belgeleri gerçeğe aykırı olarak düzenlemek (m. 103/1, b), kapsam dışındaki sağlık hizmetlerini (m. 64) kapsam içinde göstermek (m. 103/1, c), sağlık hizmetine hak kazanmayan kişilere sağlık hizmeti sunarak Kuruma fatura etmek (m. 103/1, d), tavanın üzerinde (m. 73) ilave ücret almak (m. 103/1, e), kimlik tespit yükümlülüğünü yerine getirmemek (m. 73/3 ve m. 103/2).

Kanun 103. maddede bu fiilleri gerçekleştiren sağlık hizmet sunucuları için üç ayrı yaptırım öngörmüştür: Genel hükümlere göre takip yapılması, Kurumun yersiz ödemelerinin 96. maddeye göre geri alınması[171], sağlık hizmeti satın alınmasına ilişkin sözleşmelerde belirtilen hükümlere aykırı davrandığı tespit edilen sağlık hizmeti sunucularının Kurum ile yaptıkları sözleşmenin feshi.

---

[171] Genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olduğu kişilerden, yersiz yapılmış ödemelerin, geri alınıp alınamayacağı ise, önemli bir uygulama sorunu olarak yargı organını meşgul etmektedir. Yargıtay 10. HD'nin bu konuda vermiş olduğu yeni tarihli kararlarda (Yarg. 10. HD, 2.7.2018, 2016/7009, 2018/6265; 2.11.2018, 2016/2448,2018/ 8852) nedeni ne olursa olsun, yapılan sağlık ödemelerinin genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olduğu kişilerden m.96/1'e göre geri alınamayacağı sonucuna varılırken; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi ise, koşulların varlığı halinde, Kurumun, yersiz olarak yapılan sağlık giderlerini talep hakkının bulunduğu yönündeki görüşü benimsemiştir (Yarg. 21. HD, 25.1.2018,2017/6436, 2018/530). Bu nedenle, Yargıtay Daireleri arasında bir içtihat farklılığının mevcudiyetinden söz edilebilecektir.

Ayrıca kimlik tespiti yapmayarak, Kurumu zarara uğratanlar için bu zararın tazmini de öngörülmüştür.

Sözleşmenin feshi halinde, Kurum ayrıca, ilgili sağlık hizmet sunucusu ile hiç veya belli bir süre için yeniden sözleşme yapılıp yapılmayacağı konusunda da karar verebilecektir (m. 103).

Kurum ayrıca bu fiiller nedeniyle yersiz ödemeler yapmışsa, bunu da Kanunun 96. maddesine göre geri alabilecektir. Ayrıca bu fiilleri işleyen sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusunun Kurum ile yaptıkları sözleşmeler feshedilebilecektir. Kanunda sayılan fiiller ve bu fiiller için getirilen yaptırımlar dışında, fesih gerektirecek fiiller ve süreler belirlenebilir. Sağlık hizmet sunucusunun uyarılmasını veya sözleşmenin feshini gerektiren fiiller ile sözleşmenin feshedilmesi halinde sağlık hizmeti sunucusu ile sözleşme yapılmayacak süreler, Kurum ile sağlık hizmet sunucusunun yaptığı sözleşmelerde belirtilir. Bu süreler sonunda sağlık hizmet sunucusunun başvurusu halinde gerekli şartları taşıyanlarla sözleşme yapılır.

cc) Diğer yaptırımlar

Belirtilen bu yaptırımlar dışında, GSSUY m. 44 hükmünde başka yaptırımlar da düzenlenmiştir. Buna göre, Kurum sağlık hizmeti alan genel sağlık sigortalısından veya bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerden, sağlık hizmetinin gerçekten alınıp alınmadığını tespit amacıyla kontrol muayenesi ve tetkik yaptırılmasını talep edebilir.

Genel sağlık sigortası ve sözleşme hükümlerine aykırı uygulama nedeniyle Kurumun zarara uğramasına sebebiyet veren sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularından uğranılan zarar geri alınır. Kurum ayrıca bu fiilleri işleyen sağlık hizmet sunucuları hakkında sözleşme hükümleri doğrultusunda cezai yaptırım uygulanmasını talep edebilir.

XIX. 5510 SAYILI KANUNUN GENEL SAĞLIK SİGORTASINA İLİŞKİN HÜKÜMLERİNİN TOPLU DEĞERLENDİRİLMESİ

İlk defa 5510 sayılı Kanunda düzenlenen genel sağlık sigortası, Türkiye için gerçekten reform niteliğinde bir adımdır. Yıllardır özlemi çekilen, beklenen, büyük bir ihtiyacı giderecek olan bu adım, maalesef yeterli ön hazırlıklar, yapılanmalar, birikimler sağlanmadan atıldığı için, sistem hala yerli yerine oturmamıştır. Sistem sürekli bir revizyon içindedir. Yeterli bir hazırlık aşaması sonucu, yeterli bir ekip tarafından, yeterince tartışılmadan

alelacele Meclisten geçirilen Kanun sürekli olarak değiştirilmekte, eklemeler yapılmakta, Kanuna geçici maddeler ilave edilmektedir. Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe girmiş olan Kanunda, bugüne kadar, çok sayıda değişiklik yapılmıştır. Uygulamada ortaya çıkan uyuşmazlıklar ve öğretideki tartışmalara ışık tutması açısından Kanunun önemli gördüğümüz bazı yetersizlikleri aşağıdaki başlıklar altında ön plana çıkarabiliriz[172]:

1. Türkçe Açısından

Kanunun Türkçesi bozuktur. Maddeler ve cümleler çok uzundur. 4-5 sayfa süren maddeler, yedi-sekiz satır süren cümleler oldukça fazladır. Bu uzunluk, anlamı zorlaştırmakta, madde metninin ifade gücünü bozmaktadır. Cümle kuruluşları özensizdir. Terimler rastgele kullanılmıştır. Örneğin "aylık asgari ücret" yerine birkaç yerde sadece "asgari ücret" ifadesi kullanılmıştır. Bazı yerlerde de "aylık asgari ücret" yerine "günlük asgari ücretin otuz katı" ifadesi kullanılmıştır. Bazı bağlaçlar rastgele kullanılmış, madde anlamsız hale getirilmiştir. Özellikle "ve" bağlacı ile "veya" bağlacı birbirine karıştırılmıştır. Bazı yerlerde aynı anlama gelen kelimeler yan yana kullanılmıştır, "Birlikte müteselsilen sorumludur" örneğinde olduğu gibi.

2. Sistematik Açıdan

Kanunun sağlam bir sistematiği yoktur. Sistematik karmaşası maddelerden başlayıp, Kanunun tümüne yansımaktadır. Maddelerdeki, fıkra, bent sıralaması son derece karmaşıktır. Bazı maddelerde a, b, c olarak, bazılarında 1, 2, 3 olarak sıralanmıştır. Bazı maddelerde de ikisi birlikte karışık olarak kullanılmıştır.

3. Norm ve Standart Birliği Açısından

Kanunun hazırlanışının temel dayanağı "tek çatı, tek kanun"dur. Yani sonuçta norm ve standart birliğini hedeflemektedir. Bu amaçla işçi, memur, bağımsız çalışan, tek çatı altında, benzer normlarla düzenlenmek istenmiş, ancak tam tersine son derece dağınık, karmaşık bir yapı ve düzen ortaya çıkmıştır. Kapsamdan risklere kadar bu üç grubu belli standartlarda toplamak yerine, hemen her konuda, her maddede, işçi, bağımsız çalışan, kamu görevlisi ayrı ayrı ele alınıp farklı çözümlere bağlanmaktadır. Eski sistemdeki "üç kanun üç standart" yerini "tek kanun her konuda üç ayrı standarda"

---

172 Ayrıca bkz. *Sözer*, Prim Koşulu, 7.

bırakmıştır. Son gelişmelerle ilgili tespitlerden biri de, bu düzenlemelerle, Sağlık Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumunun, sağlık hizmetleri organizasyonunu kamu ağırlıklı olmaktan kurtarıp, özelleştirmeye doğru sürüklemekte olduklarıdır. "Tek çatı altında olan Sağlık Bakanlığı yönetimi ve denetimindeki sağlık ocakları ve devlet hastaneleri yerini ferdi yönetim esasına dayalı aile hekimliği ve sağlık işletmelerine bırakmaktadır. Anılan nedenle, sosyal güvenlikte tek çatı sloganı genel sağlık sigortası açısından yanıltıcıdır. Ayrıca, sağlıkta yeniden yapılanma ile siyasi irade sosyal devlet ilkesini göz ardı etmektedir"[173].

4. Maddeler Arasındaki İç Atıflar Açısından

5510 sayılı Kanun, Sosyal Sigortalar Kanunu ile Genel Sağlık Sigortası Kanununun birleşmesinden yani iki ayrı Kanunun birleşmesinden ortaya çıkan karma yapıda bir kanundur. Bazı konularda her kanun bağımsız, bazı konularda da ortaktır. İşte bu ortak konular iç atıflarla düzenlenerek, tekrardan kaçınılmak istenmiştir. Ancak bu da metnin ağırlaşmasına yol açmış, akıcılığı bozmuş, izlenme güçlüğüne neden olmuştur[174]. Yer yer üçlü atfa bile rastlanmaktadır. Gönderilen madde de bazen başka maddelere göndermektedir.

5. Normlar Hiyerarşisi Açısından

Hukukta normlar hiyerarşisi Anayasadan başlar, kanun, kanun hükmünde kararname, Cumhurbaşkanı Kararnamesi, yönetmelik, genelge ve tebliğ olarak devam eder. Sağlık hizmetleri ile ilgili olarak 5510 sayılı Kanunun 60-78. maddeleri, Genel Sağlık Sigortası Uygulamalar Yönetmeliği, Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği, Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Gelir Tespiti, Tescil ve İzleme Sürecine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği, Tedavi Yardımına İlişkin Uygulama Tebliği, çok sayıda Genelge ve son olarak Genel Sağlık Sigortası Tescil ve Prim İşlemleri Hakkında 2019/17 sayılı Genelge çıkarılmış ve uygulamaya konmuştur. Bütün bu kaynaklar aslında Kanunun ilgili hükümlerini tekrarlamakla birlikte yer yer kanun metni dışında düzenlemeler de yapmaktadır. Kuşkusuz alt kademedeki kaynakların görevi üst kaynaktaki kuralları daha ayrıntılı olarak açıklığa kavuşturmaktır. Ancak yürürlükteki düzenlemelere bakınca bu kaynakların

---

173 *Sözer*, Organizasyon, 449.

174 Hatta bazı karmaşık durumlarda atıf yapan madde ile atıf yapılan maddeyi aynı anda görebilmek için iki kanun kitapçığını aynı anda kullanma zorunluluğu dahi doğabilmektedir.

birbirlerini tekrarlamaktan, bazen de birbirleriyle çelişmekten ileri geçemedikleri görülmektedir.

Bütün bu hususlar, 5510 sayılı Kanunun ve diğer ilgili kaynakların, belli bir hukuki disiplin, ciddiyet ve sorumluluk altında değil, rastgele ileriye dönük olmayıp günlük olarak düzenlendiğini göstermektedir. Bu tutum kaynaklar arasında uyumsuzluklara ve çelişkilere yol açmakta, bir an önce uygulamaya geçmesi ve istikrar kazanması gereken yeni Sosyal Güvenlik Sistemi, bir türlü karışıklıktan ve karmaşadan kurtulup yerleşememektedir.

6. Artan Sağlık Harcamaları Açısından

Büyük beklentiler ve ücretlerle başlatılan genel sağlık sigortası, ciddi mali riskleri de beraberinde getirmiştir. Genel sağlık sigortasına geçişin ekonomik maliyeti ürkütücüdür. Dünya Bankasının tahminine göre bu maliyet 5.9 milyon dolayında olacaktır.[175] Sosyal güvenlik sistemi açık verince bunu ortadan kaldırmak amacıyla girişilen reform çalışmaları ise tam tersine sonuç vermiş, 2002'de sağlık harcamalarının bütçe içerisindeki payı %11,3 iken, 2019 yılında %16,3'e yükselmiş, aynı yıl genel bütçeden 156,9 milyar TL kaynak aktarılmıştır[176]. Bu soruna çözüm ise, sağlık harcamalarını denetim altına almak, katkı paylarını artırmak, yeni katkı payları bularak, sigortalı sayısını artırarak prim toplamak yönünde olmuştur[177].

SGK harcamalarının %80-85'i sağlık harcamalarına gitmeye başlayınca 2010 yılı başlarında, kamu ilaç harcamalarında "global bütçe" uygulamasına geçilmiştir. Bu uygulama, sağlık harcamalarını kısmaya çalışan, bütçe açığını sağlıktan tasarruf ederek kapatmaya çalışan bir yöntemdir. Ancak sağlıkta tasarruf, sağlıktan tasarruf edilerek gerçekleştirilemez. Bunun yanında katkı payı, fark ücret gibi uygulamalar, özellikle özel sağlık kuruluşlarındaki uygulamalar genel sağlık sigortasını adeta sağlık vergisine dönüştürmektedir. Açıkları kapatmak için gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformu, sağlık alanındaki bir dizi yanlış uygulama sonucu açıkların tam tersine daha da büyümesine yol açmıştır[178].

Bu haliyle genel sağlık sigortası bir sigorta kolu değil, sağlık hizmetlerinin sağlanmasına ve finansmanına ilişkin bir sosyal politika tercihine dönüş-

---

175 *Şakar*, Sağlık Vergisi, 24 vd.

176 Bkz. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (ssb.gov.tr/saglik).

177 *Şakar*, Sağlık Vergisi, 25 vd.

178 *Şakar*, Sağlık Vergisi, 25 vd.

müştür. Vatandaştan alınan "prim", adeta sağlık hizmetlerinin finansmanına özgülenmiş bir "vergi"ye dönüşmüştür. Uygulamalar halkı zayıflatıp özel sağlık sektörüne destek verecek, kamusal niteliğin ağır basması gereken sağlık hizmetlerinin piyasalaştırılmasına yol açmaktadır[179]. Genel sağlık sigortası sisteminin işleyişi açısından; kayıt dışı istihdamın azaltılması, finansman açıklarının kontrol altına alınması, özellikle yaşlılık ve sağlık harcamalarındaki hızlı artışın azaltılması[180] ve nihayet kanuni zorunlu sağlık sisteminin karşılamadığı riskler konusunda kapsamlı bir tamamlayıcı sağlık sigortası oluşturulması büyük önem taşımaktadır[181]. Tüm bu nedenlerle, sözü edilen bu sorunların zaman yitirilmeden ve akılcı bir biçimde çözümü gerekmektedir.

---

179 *Şakar*, Sağlık Vergisi, 29; son olarak Özel Hastanelerde de yapılmasına izin verilmesi belirlenen diş tedavileri bir kez daha ertelendi; "Bütçe 'Dişini gösterdi' özel de tedavi ertelendi", Milliyet gazetesi 8.9.2012, s. 11: *Çolak*, 44; *Bilaloğlu*, 43-44; *Arıcı*, Sigortalı, 55.

180 *Alper*, Yeni Bir Reform, 31.

181 Star Gazetesi, 16.1.2014; Sabah Gazetesi, 22.1.2014; Hürriyet Gazetesi, 26.12.2013.

Dördüncü Kısım

BİREYSEL EMEKLİLİK-TASARRUF VE YATIRIM SİSTEMİ

§ 26. GENEL BİLGİ

I. SOSYAL GÜVENLİKTE BİREYSEL TASARRUF VE ÖZEL SİGORTA TEKNİĞİ

Bireysel emeklilik, sosyal güvenlik sistemine, zorunlu kamu sosyal güvenlik rejimleri yanında ve onlara ek olarak özel sigorta tekniğinin dahil edilmesidir. Model, özü itibariyle, yaşlılık sosyal riskine karşı güvenceyi, kısmen de olsa, bireyin kendi sorumluluk alanına bırakmaktadır. Söz konusu güvence ise, bireyin yapacağı tasarruflarla sağlanacaktır. Bu tasarrufların, sosyal yön ve amacı dışında, oluşan fonların, sermaye birikimi ve bunun yatırımlara yönlendirilmesi nedeniyle çok önemli bir ekonomik boyutu da vardır. Bireysel tasarrufların oluşturduğu fonların, bir yandan sosyal güvence (emekli aylığı) sağlama, öbür yandan ekonomik ve mali işlevlerini yerine getirebilmesi, sosyal sigortadan kesin çizgilerle ayrılan özel sigorta tekniğinin benimsenmesine bağlıdır.

Kapsamlı ve etkin sosyal güvenlik sistemlerinin mevcut olduğu gelişmiş Batı ülkelerinde, zorunlu ve temel kamu sosyal güvenlik rejimleri yanında, eskiden beri yaygın bir biçimde uygulanan ve sadece işçi ve işverenlerin finansmana katılımı esasına dayanan tamamlayıcı sosyal güvenlik rejimleri bulunmaktadır. Böylece, iki basamaklı (ayaklı) sosyal güvenlik sistemi söz konusudur. Tamamlayıcı programlar, bazı ülkelerde (ABD, İngiltere, Almanya) işletme düzeyinde, diğer bazı ülkelerde (Fransa, Danimarka, Hollanda ve İtalya) ise ulusal düzeyde oluşturulmuştur[1]. Söz konusu ülkelerde, bireysel

---

[1] Bkz. TOBB, Raporu, 261 vd.; *Uğur*, S., Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, TİSK Yayını, Ankara, 2004, 99 vd.

tasarrufa ve özel sigorta tekniğine dayalı emeklilik fonları ise, sistemin üçüncü ayağını oluşturmaktadır.

28.3.2001 tarih ve 4632 sayılı Kanunla[2] yürürlüğe konulan ve inceleme konusu yaptığımız, "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi"[3], ülkemiz sosyal güvenlik sistemine, bireysel tasarrufa ve özel sigorta tekniğine dayalı, emeklilik fon sistemini dahil etmektedir.

Bireysel Emeklilik Fon Sistemi, belirtilen ülkelerde sistemin üçüncü basamağını karşılarken, ülkemizde, Kanun gerekçesinde ifade edilenin aksine, sistemin ikinci basamağını oluşturmaktadır. 4632 sayılı Kanunun amacı, birinci maddesinde şöyle ifade edilmiştir: "Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir".

II. BİREYSEL EMEKLİLİK MODELLERİ

Zorunlu kamu sosyal güvenlik sistemlerinde finansman esas olarak dağıtım yöntemine dayanırken, bireysel emeklilik sisteminde "fon biriktirme" (kapitalizasyon) yöntemi esastır. Primler ve bunların yatırımlara yönlendirilmesinde sağlanan gelirlerin bir fonda toplanması ve ödenecek emekli aylıklarının bu fonlardan karşılanması söz konusudur. Bu nedenle, sistem için *"emeklilik fonları"* deyimi de kullanılmaktadır. Emeklilik fonları konusundaki yabancı ülke sistemleri incelendiğinde başlıca iki modelin uygulandığı görülmektedir. Bunlar; *"Önceden belirlenmiş prim"* ve *"önceden belirlenmiş yardım* (emeklilik aylığı)" modelleridir. Bu son modelde, emeklilik aylığı miktarı önceden belirlenmiş bir formüle göre hesaplanmaktadır.

---

2 RG, 7.4.2001, 24366.

3 Ayrıntı için bkz. *Alper*, Y., Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik, Çimento İşv. D, Mart 2002, 12 vd.; *Tuncay,* A. C., Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine, Çimento İşv. D, Mart 2000, 3 vd.; K. *Arıcı*, Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları, İşveren D, Aralık 2001; N. *Ayanoğlu*, Bireysel Emeklilik Nedir? Ne değildir? Peryön D., İlkbahar 2002, 58 vd.; *Erdenk*, E., Sosyal Güvenlikte "Özel Model" Kavramı ve Uygulamaları, Selüloz - İş D, Haziran 2002, 12 vd.*; Egemen Ak,* M., Dünya'da ve Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemleri, Tekstil İşveren D., Temmuz 2003, 42 vd.; *Uğur*, 145 vd.; *Aynı Yazar*, Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik, Çimento İşveren D., Temmuz 2004, 14 vd.; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 753 vd.; *Arıcı*, 571 vd.

Önceden belirlenmiş katkı (prim) modeli, Avrupa'da en az yaygın olan, buna karşılık, 1980'den itibaren ABD'de yaygınlık kazanmaya başlayan modeldir. Bu modelde bağlanacak aylıkların miktarı konusunda, önceden herhangi bir yükümlülük altına girilmemektedir. Sisteme dahil olanlar, fonların değer yitirme rizikosunu önceden kabul etmişlerdir. Ödenen primler sermaye piyasasında (borsada) değerlendirilir ve emekli aylıklarının ya da ödenecek gelirlerin miktarı, fonların borsadaki getirisine göre belirlenir[4].

Ülkemizde, diğer Avrupa ülkelerinde ağırlıklı olarak uygulanan, "önceden belirlenmiş aylık" modeli değil, önceden belirlenmiş katkı biçimindeki ABD modeli benimsenmiştir. Gerçekten konuyu düzenleyen 4632 sayılı K.'un 1. maddesine göre, bireysel emeklilik sistemi, *"belirlenmiş katkı esasına"* dayanır[5].

III. EMEKLİLİK FONLARI KONUSUNDA YABANCI ÜLKE DENEYİMLERİ VE SİSTEME YÖNELİK ELEŞTİRİLER

1. Yabancı Ülke Deneyimleri

Emeklilik fon sistemi, esas olarak, gelişmiş Batı ülkelerinde ortaya çıkmış ve uygulanmakta olan bir modeldir[6]. Örneğin, Almanya'da söz konusu fonlar, işçilerin 2/3 ünü kapsamakta ve fonların yönetimi doğrudan işletme tarafından yerine getirilmekte ve fondan işçilere bağlanacak emeklilik aylıkları, işletmenin bilançosunda görülmektedir. Ancak, şirketin iflası riskine karşı, reasürans sigorta sistemi zorunlu kılınmıştır. İngiltere'de aylık miktarı önceden belirlenmiş emeklilik fon sistemi uygulanmakta ve iki işçiden birini kapsamaktadır. Fonun yönetimi, işletmeden bağımsızdır ve reasürans sistemi mevcut değildir.

ABD'de özel sektör işçilerinin %46'sı, 65 yaş ve üstü emeklilerin %30'u, emeklilik fon sisteminden emekli aylığı almaktadır. Ancak bu fonlardan elde ettikleri gelir, kişisel gelirlerinin ancak %10'unu oluşturmaktadır. Bilançolarında emekli aylıklarına yer vermeyen işletmelerde çok sayıda iflas olayı ile karşılaşılmıştır. Bu durumda, emeklilik fon sistemini benimseyen tüm işletmelerin finansmanına katıldıkları Federal Reasürans Kurumu,

---

4 Ayrıntı için bkz. *Dupeyroux/Borgetto/Lafore*, 1150 vd.; *Kessler*, 561; *Nikonoff*, J., La comêdie des fonds de pension, Arléa, 1999, 20 vd.; *Charpentier*, F., Retraite et fonds de pension, Economica, 1997; *aynı yazar*, Fonds de pension, Dr. Soc., 1996, 166 vd.; *Chauchard/Kerbourc'h/Willmann*, 517 vd.

5 Ayrıntı için bkz. *Uğur*, Özel Emeklilik Türleri, 14 vd.

6 Ayrıntı için bkz. *Uğur*, 99 vd.

kazanılmış emekli aylıklarını, kişinin 65 yaşını doldurması koşuluyla ödemeyi üstlenmektedir[7].

Belirtilen ülkelerdeki emeklilik fonları, çok yakın bir tarihe kadar, sermaye piyasalarındaki olumlu konjoktür nedeniyle aktif olarak çalışanların sayısındaki artışa rağmen, kapsadıkları kişi sayısı açısından eksilen bir seyir izlemiştir. Diğer yandan, emeklilik fonları da işsizlik ve kamu finansmanındaki krizden olumsuz etkilenmektedir. Kamu finansmanındaki sorunlar, hükümetleri, emeklilik fonlarına tanınan vergi ayrıcalıklarını asgariye indirmeye ve olumsuz ekonomik koşullar nedeniyle fonların reasürans sistemine dahil edilmesi konusunda yeni koşullar öngörmeye zorlamaktadır. İşletmelerin iflas tehlikesine karşı, fon hesaplarının ve emeklilik haklarının başka şirketlere transfer edilebilirliği ve çalışanların sürekli işyeri değiştirmeleri, emeklilik sisteminin maliyetini de artırmaktadır[8]. Fransa'da 1997 yılında kabul edilen bir kanun ile, "emeklilik tasarruf planları ve emeklilik tasarruf fonları" sistemi benimsenmiş, ancak yoğun eleştiriler, dağıtım sisteminin yerleşmiş olması ve fon biriktirme sistemine çok sınırlı bir alan tanınmış oluşu, özel hayat sigorta sisteminin çok yaygın bir biçimde uygulanmakta oluşu ve özellikle işçi sendikalarının şiddetli tepkileri üzerine, hükümetin gerekli kararnameleri yürürlüğe koyamaması nedeniyle uygulanmamış ve dolayısıyla ölü bir metin olarak kalmıştır[9].

2. Sisteme Yönelik Eleştiriler

Emeklilik fon sistemi, çok eskiden beri uygulandığı ve özellikle ekonomik büyüme dönemlerinde başarılı sonuçların elde edildiği gelişmiş birkaç ülke dışında, küreselleşme ve neoliberal politikaların ağırlık kazandığı 1980'li yıllardan itibaren ve özelikle Dünya Bankası'nın konuyla ilgili olarak 1994 yılında hazırlandığı bir raporla ideolojik bir temele yaslandırılmış ve "üç ayaklı" ya da "üç basamaklı" sosyal güvenlik kuramı oluşturulmuştur. Finans sektörünün liberalleşmesi ve uluslararası bir boyut kazanmasına koşut olarak, uluslararası finans kuruluşları (IMF, OECD) tarafından da desteklenen bu ideoloji ve kuram, emekli fonları aracılığıyla bireyleri tasarrufa özendirmek ve bu tasarrufları, mali piyasalara ve özel sektör yatırımlarına yönlendirmek ve giderek sosyal güvenlik sistemlerini ekonominin finans-

---

7 Bkz. *Roberts*, L., La retraite aux Etats -Unis, sécurité sociale et fonds de pension, éd. La Dispute, 2000, 40 vd.

8 Bkz. *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 1112 vd.; *Nikonoff*, 65 vd.

9 *Dupeyroux*/*Borgetto*/*Lafore*, 1150 vd.; *Kessler*, 555.

man aracı haline getirmeyi amaçlamaktadır[10]. Ülkemizde de bireysel emeklilik sistemi, belirtilen bu sürecin ürünü olarak ortaya çıkmış ve kanuni bir dayanağa kavuşmuştur.

Sistemin yaslandığı bu düşünceler ve ekonomik kriz sürecinde yaşanan bazı acı deneyimler nedeniyle sistemin uygulandığı veya uygulanmak istendiği her ülkede, emeklilik fonları, yoğun tartışmaların yaşandığı ve sorgulandığı bir alan oluşturmuştur. Sistemin lehindeki görüşler, emeklilik fonlarının, sosyal güvenlik sisteminde üçüncü basamağı oluşturmaları nedeniyle zorunlu kamu sosyal güvenlik rejimlerinin yetersizliklerini gidereceğini, sistem içinde yer alan bireye ek bir emekli aylığı ile daha iyi bir güvence sağlayacağını, bireysel sorumluluk ve tasarruf eğilimlerini artıracağını; daha da önemlisi, fonların ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamı artıracağını, tasarruf yetersizliği sorununu çözerek ekonomik kalkınmayı hızlandıracağını, mali piyasalara kaynak aktarımı olacağını savunmaktadır[11]. Sistemin aleyhinde olanlara göre ise, emeklilik fonları, uluslararası mali piyasalarda dengesizlik yarattığı için tehlikelidir. Ayrıca bu fonlar, istenilen amacın gerçekleştirilmesi açısından da fazla etkili değildir; çünkü mali performansları çok yetersizdir. İşletmeler açısından bakıldığında pek yararlı değildirler; çünkü işletmeler lehine ek bir tasarruf eğilimini harekete geçirememektedirler. Öte yandan, söz konusu fonlar, kamu sosyal güvenlik rejimleri tarafından sağlanan emekli aylıklarının düzeyini düşürme tehlikesini beraberinde getirmekte ve tüm bunların ötesinde, emeklileri borsanın tüm risklerine katlanmak zorunda bırakmaktadırlar[12].

Ülkemizde de 4632 sayılı Kanun ile yürürlüğe konulan bireysel emeklilik sisteminde, yaslanılan kuram ve ideolojinin doğal bir sonucu olarak, ekonomik amaçlar, sosyal amaçlardan daha ağırlıklı ve öncelikli bir yer tutmaktadır. Devlete ve borsaya kaynak sağlamak amacının ön planda olduğu,

---

10 Ayrıntı için bkz. *Nikonoff*, 96 vd.; Y. *Saint-Jours*, les retraites suplémentaires par capitalisation, Dr. Soc. 1996, 667.

11 *Charpantier*, F., Retraites et fonds de pension, 305 vd.; Ülkemiz bakımından: *Buzlupınar*, E., Emekllilik Fonları- Sermaye Piyasasına kaynak Aktarımı, Türkiye Üzerine Değerlendirmeler-, SPK yayınları, Ankara 1996, 13 vd.; *Alper*, Y., Bireysel Emeklilik, 12 vd.; *Tuncay*, A.C., Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine, 3 vd.; TÜSİAD Raporu (*Tuncay/Alper*), 109 vd.; TBMM, Bireysel Emeklilik Kanun Tasarısı, Komisyon Raporları, 1/693, 2 vd.; *Elveren*, A. H., Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri, İşveren D., Mayıs 2003, 23; *Çanakçı,* İ.H., Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır, İşveren D., Kasım 2003, 2.

12 *Nikonoff*, 97 vd.; Y. *Saint-Jours*, les retraites suplémentaires par capitalisation: côté pile et côté face, Dr. Soc. 1996, 627; *Tuncay/Ekmekçi*, 788 vd.

Kanunun uygulanmasının da "Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanlığın" ve Sermaye Piyasası Kurulunun söz sahibi olmasından anlaşılmaktadır. Sistem, daha çok prim ödeme gücüne sahip, belirli gelir seviyesi üzerindeki kişilere yönelik olacaktır. Kanunun gerekçesinde de, "bu kanunun amacı, toplumumuzun orta ve üst gelir katmanlarındaki bireylere kamu sosyal güvenlik sistemlerine ek olarak, emeklilik döneminde ek gelir sağlamak" denmektedir[13]. Böylece, daha başlangıçta, emekliler arasında eşitsizlik söz konusu olacaktır. Ayrıca, ülkemizde güçlü mali bir piyasanın henüz oluşamamış olması ve yaşanan ekonomik kriz, emeklilik fonları üzerindeki riski daha da artırmaktadır. Beklenen ekonomik ve sosyal amaçların gerçekleşmesi de, olumsuz ekonomik koşullar dikkate alındığında, çok güç görünmektedir[14].

---

13 TBMM. a.g.r., madde gerekçeleri, m. 1, 5.

14 *Arıcı*, Özel Emeklilik Fonları, 18.

§ 27. TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN KURUMSAL YAPISI VE BİREYSEL EMEKLİLİK KOŞULLARI

I. KURUMSAL YAPI

4632 sayılı Kanun, bireysel emeklilik sistemine özgü bir kurumsal yapı oluşturmuştur. Bu yapının temelinde, anonim şirket statüsünde kurulmuş, emeklilik branşında faaliyet ruhsatı almış emeklilik şirketleri oluşturmaktadır. Kanunun ilk yürürlük metninde esas olarak, Hazine Müsteşarlığı, bireysel emeklilik sisteminin işleyişinde görevli ve yetkili kılınmıştı. Ne var ki, Hazine Müsteşarlığı, Maliye Bakanlığı ile birleştirilerek, "Hazine ve Maliye Bakanlığı" adını almış [1], birimleri arasında yer alan "Sigortacılık Genel Müdürlüğü", Hazine ve Maliye Bakanlığına verilen görevleri, "Sigorta Denetleme Kurulu" ise denetim faaliyetini yerine getirmekteydi. Ancak, en son olarak, 47 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi[2] ile genel müdürlük ve kurul kaldırılarak; kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali özerkliğe sahip, Hazine ve Maliye Bakanlığı ile ilişkili olmak üzere, "*Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu*" oluşturulmuş[3]; diğer görevleri yanında,4632 sayılı Kanun ile ilgili görev ve yetkileri yürütmek, sigortacılık ve özel emeklilik alanında faaliyet gösteren kişi ve kuruluşlarla ilgili inceleme, denetleme ve soruşturma işlerini yürütmek, bu Kurumun görevleri arasında sayılmıştır(47 sayılı CBK m. 4). Ayrıca, bireysel emeklilik politikalarını belirlemek ve bunların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak üzere *Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu* öngörülmüştür (BESK m. 3/1)[4]. Bu Kurul, Hazine ve Maliye bakan yardımcısının başkanlığında, Hazine ve Maliye Bakanınca belirlenecek kamu kurum ve kuruluşlarından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluşur. Kurulu en az üç ayda bir Hazine ve Maliye Bakanlığınca önerilen tarih ve gündemle toplanır (1 sayılı CBK m. 522/1, e). *Emeklilik Gözetim Merkezi* (BESK m. 20/A) de bu yapı içinde önemli bir işleve sahip bulunmaktadır.

---

1 Bkz. KHK/703, RG, 9.7.2018,30473 (3.M.)

2 RG, 18.10.2019, 30922.

3 Kurum, "*Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurulu*" ile "*Başkanlık*" teşkilatından oluşur (47 sayılı CBK *m.* 3/2).

4 Ayrıca bkz. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik, RG, 31.10.2001, 24569.

Belirtilen bu kamu kurumları dışında, "*emeklilik şirketleri*" ile "*bireysel emeklilik aracıları*", kurumsal yapının önemli unsurlarını oluşturur.

1. Emeklilik Şirketi

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. Emeklilik Şirketi, kanunda belirlenmiş sermayeye sahip olan ve sermayesinin en az %51'inin mali piyasalar konusunda yeterli bilgi ve deneyime sahip tüzel kişilere ait olan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere kurulan ve emeklilik branşında ruhsat almış bir anonim şirkettir. Şirket, 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu hükümlerine göre hayat ve ferdi kaza sigortaları branşlarında da ruhsat alabilir[5] (m. 8).

Şirketin organları, yönetim ve denetim kurulundan oluşur. Yönetim kurulu 5 kişiden az olamaz (m. 12).

2. Bireysel Emeklilik Aracıları

Bireysel emeklilik aracıları, emeklilik şirketlerinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan kişileri, ifade eder (BESK m. 2/1). Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik[6], bu konu ile ilgili amaç ve kapsamını şöyle belirlemiştir: *"Bu Yönetmeliğin amacı, emeklilik şirketleri tarafından katılımcı ve işverenlere sunulan emeklilik sözleşmelerinin kurulmasına aracılık edecek kişilerde aranacak niteliklere, bu kişilerin faaliyetlerine, çalışma esaslarına, satış yetkilerine, tabi tutulacakları sınav ve eğitim programları ile bu kişiler için tutulacak sicile ve verilecek lisansa ilişkin usul ve esasları düzenlemektir*" (Yön. m. 1 vd). Sözü edilen Yönetmelik, bireysel emeklilik aracılarında aranan nitelikleri 4. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlemiştir.

Lisans almaya hak kazanan bireysel emeklilik aracıları, sicil numarası verilmek suretiyle emeklilik gözetim merkezi nezdinde tutulan sicile kay-

---

5 4632 sayılı Kanunun 8. maddesinin atıfta bulunduğu 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu, 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu (R.G., 14.6.2007, 26552) ile 3.6.2007 tarihinde yürürlükten kaldırılmış bulunmaktadır. Bu nedenle yapılan atıf, 5684 sayılı Kanuna yapılmış kabul edilmelidir.

6 Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik (RG, 13.6.2019, 30800). Bu Yönetmelik ile 29.8.2009 t. ve 27334 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

dedilir (Yön. m. 8/1). Emeklilik Gözetim Merkezi, sicil kaydını elektronik ortamda tutar, günceller ve bireysel emeklilik aracılarının faaliyetlerinin elektronik ortamda izlenmesine ilişkin altyapıyı oluşturur ve işletir (f.2). Bireysel emeklilik aracısı, hiçbir surette giriş aidatı, katkı payı veya benzeri adlar altında tahsilat yapamaz, emeklilik sözleşmesi çerçevesinde katılımcı ve işveren ile hiçbir para alışverişinde bulunamaz; katılımcı veya işveren adına aktarım işlemi yapamaz, katılımcı adına fon tercihi ve fon dağılımı değişikliği yapamaz, katılımcıya belli bir getiri sağlanacağına ilişkin yazılı veya sözlü hiçbir taahhütte bulunamaz, bu konuda yazılı veya sözlü garanti veremez ve katılımcının sözleşmeden doğan diğer haklarını katılımcı adına kullanamaz (Yön. m. 13)[7].

II. EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI VE PORTFÖY YÖNETİCİLERİ

Bireysel emeklilik, finansman yöntemi olarak, "fon biriktirme" (kapitalizasyon) esasına göre işler. Söz konusu fonların yatırımlara yönlendirilmesi ve sermaye piyasasında portföy oluşturulması Kanunda ve Yönetmelikte[8] ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir. Emeklilik yatırım fonu, emeklilik şirketi tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan malvarlığıdır. Süresiz olarak kurulan fonun tüzel kişiliği bulunmamaktadır. Fon, 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanununun 32. maddesi[9] uyarınca sermaye piyasası kurumu niteliğinde olup, Kanunda yer alan amaçlar dışında kullanılamaz ve kurulamaz (BESK m. 15,16; Fon. Yön. m. 5).

Fonlar, fon paylarının emeklilik sözleşmesinde tanımlanmış katılımcı, kişi ya da gruplara tahsis edildiği, "Grup Emeklilik Yatırım Fonu" biçiminde kurulabilir. Söz konusu fonlar, işyeri veya belirli meslek grupları bazında, sektörel bazda ve Kurulca uygun görülmek koşuluyla fon paylarının belirli kişi ya da gruplara tahsis edilmesi suretiyle oluşturulabilir (Fon. Yön. m. 6).

---

7 Ayrıntı için bkz. *Cansızlar*, D., Bireysel Emeklilik Sistemi ve Yatırım Fonları, İşveren D., Kasım 2003, 5; *Aynı Yazar*, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasaları, İşveren D., Aralık 2001, 11; *Uğur*, 188 vd.

8 Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik (RG, 13.03.2013, 28586). Ayrıntı için bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 776-778.

9 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunun yerini 06.12.2012 tarihli 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu (RG, 30.12.2012, 28513) almıştır. 2499 sayılı Kanunu m. 32'ye yapılan atıf, 6362 sayılı Kanununun m. 35 hükmüne yapılmış sayılır.

III. DENETİM

Emeklilik şirketleri ve sistem içinde yer alan birimlerin denetimi konusunda da ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu denetim, "iç denetim" ve "dış denetim" biçiminde gerçekleştirilir[10].

1. İç Denetim

a) Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından denetim

Şirketin bu Kanun çerçevesinde yürütülen emeklilik faaliyetleri ile sigortacılık faaliyetleri Müsteşarlığın denetimine tabi kılınmıştı (BESK m. 20). Bu maddede herhangi bir değişiklik yapılmamış olmakla birlikte, yukarıda işaret ettiğimiz ve 47 sayılı CBK ile oluşturulan Sigortacılık ve Özel Emeklilik ve Denetleme Kurumuna bu görev verilmiş bulunmaktadır. Şirketin fonlarına, portföy yöneticilerine ve saklayıcılara ilişkin hesap ve işlemleri ise Kurulun denetimine tâbidir. Denetimlere ilişkin raporlar, konularına göre Bakanlık veya Kurul tarafından değerlendirilir ve sonuçlandırılır (BESK m. 20)[11].

b) Emeklilik gözetim merkezi

Bakanlık, bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin biçimde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla şirketlerin ve bireysel emeklilik aracılarının faaliyetlerinin gözetim ve denetimine yönelik alt yapı oluşturulmasına, bireysel emeklilik hesaplarına, emeklilik planlarına, işlemlerin konsolidasyonuna, katılımcılara ait bilgilerin saklanmasına, kamunun ve katılımcıların bilgilendirilmesine, istatistik üretimine, bireysel emeklilik aracıları siciline ve bireysel emeklilik aracıları sınavına ilişkin işlemlerin yapılması ile hayat sigortaları ve diğer sigorta branşlarına ilişkin verilebilecek diğer görevleri yerine getirmek üzere özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş bir tüzel kişiyi emeklilik gözetim merkezi olarak görevlendirebilir (BESK m. 20/A)[12].

---

10 Bkz. *Uğur*, 182 vd.; *Tuncay/Ekmekçi,* 784-786; *Arıcı*, 582 vd.

11 Bkz. SPK, "*Emeklilik Yatırım Fonlarına İlişkin Rehber*" (spk.gov.tr.)

12 Ayrıca bkz. Emeklilik Gözetim Merkezi Çalışma Esasları Yönetmeliği, RG, 12.1.2008, 26754.

2. Bağımsız Dış Denetim

Şirketin yılsonu mali tablolarının bağımsız denetim kuruluşları tarafından denetlenmesi zorunludur. Fonların hesap ve işlemleri, ayrıca yılda en az bir defa bağımsız dış denetime tabidir (BESK m. 21) [13].

IV. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE TANINAN VERGİ AVANTAJLARI

Bireysel emeklilik sisteminin teşvik edilmesi ve başarılı olması açısından vergi avantajları önem taşır. Ancak, sistemin yüksek gelir gruplarını kapsama alması halinde, sağlanan vergi avantajları, düşük gelirlerden yüksek gelirlere doğru bir gelir transferine yol açabilecektir. Bireysel emeklilik sisteminin sosyal açıdan olumsuz yönlerinden birisi de buradan kaynaklanır.

Bireysel emeklilik sistemine vergi avantajı, ilk olarak 4697[14] sayılı Kanunla Gelir Vergisi, Kurumlar Vergisi ve Damga Vergisi kanunlarında yapılan değişikliklerle sağlanmıştır. Söz konusu avantaj; katkı paylarını, gelir ve aylıkları, emeklilik fonlarının değerlendirilmesi ve nihayet sistemle ilgili işlemleri kapsamaktadır. Gerçekten, Gelir Vergisi Kanunu değişik m. 40 hükmüne göre, safi kazancın tespit edilebilmesi için, işverenler tarafından ücretliler adına bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı paylarının indirilmesi kabul edilmiştir. Bununla birlikte, işverenler tarafından bireysel emeklilik sistemine ödenen ve ücretle ilişkilendirilmeksizin ticari kazancın tespitinde gider olarak indirim konusu yapılacak katkı paylarının toplamı, ödemenin yapıldığı ayda elde edilen ücretin %15'ini ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşamaz. Gerek işverenler tarafından bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları, gerekse bu Kanunun 63. maddesinin birinci fıkrasının (3) numaralı bendi kapsamında indirim konusu yapılacak prim ödemelerinin toplam tutarı, ödemenin yapıldığı ayda elde edilen ücretin %15'ini ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşamaz. Cumhurbaşkanı bu oranı yarısına kadar indirmeye, iki katına kadar artırmaya ve belirtilen haddi, asgari ücretin yıllık tutarının iki katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye yetkilidir.

Bireysel emeklilik sistemine 10 yıllık katkı payı ödeyerek emeklilik hakkı kazananlarla, 10 yıl süreyle katkı payı ödemeden ayrılanlar ve vefat,

---

13 Bkz. Sigorta ve Reasürans İle Emeklilik Şirketlerinde Bağımsız Denetim Yapılmasına İlişkin Yönetmelik, RG, 12.7.2008, 26934.

14 RG, 10.7.2001, 24458.

maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle sistem dışına çıkanlara yapılan ödemeler menkul sermaye iradı olarak kabul edilmiş ve belirli esaslarla gelir vergisine tabi tutulmuştur (GVK m. 75). Bireysel emeklilik sisteminden elde edilen gelirler beyana tabi değildir (GVK m. 86/1, 1, c).

Bireysel emeklilik şirketleri ve emeklilik yatırım fonları, kuruluş aşamasından itibaren, her türlü işlemlerinde damga vergilerinden istisna tutulmuşlardır (DVK Ekli 2 sayılı Tablo, V). Öte yandan, çok önemli bir vergi avantajı da kurumlar vergisi açısından sağlanmıştır. Gerçekten, 4697 sayılı Kanunla Kurumlar Vergisi Kanununda yapılan değişiklikle, Emeklilik Yatırım Fonlarının kazançları, hem kurumlar vergisinden müstesna tutulmuş, hem de gelir vergisi stopajı dışında bırakılmıştır (KVK m. 5).

En son olarak, 4632 sayılı Kanuna eklenen Geç. m. 4 hükmü kapsamında bireysel emeklilik sistemine aktarılan tutarlar, gelir vergisinden muaf tutulmuştur.

V. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE KATILMA VE EMEKLİLİK AYLIĞINA HAK KAZANMA KOŞULLARI

1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Kişiler Açısından Kapsamı

a) İsteğe bağlı katılım

Kamu sosyal güvenlik sistemine tabi olma açısından zorunluluk ilkesi egemen olduğu halde, bireysel emeklilik sistemi, gönüllü (isteğe bağlı) katılım esasına dayanır[15]. Ayrıca, kişinin zorunlu sigortalı olması veya bir işte çalışıp çalışmaması da önem taşımamaktadır. Gerçekten, Kanunun 4. maddesine göre, fiil ehliyetine sahip tüm gerçek kişiler, emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalamak ve öngörülen katkı payını ödemek koşuluyla, bireysel emeklilik sistemine katılma hakkına sahiptir.

Birikimli hayat sigortalarına prim ödeyenler de, söz konusu birikimlerini aktarmak suretiyle bireysel emeklilik sistemine katılabilirler. Geçmiş dönemde hayat branşında faaliyet gösteren şirketlerden emekliliğe yönelik veya bu amaçla da kullanılabilecek tasarruf ve yatırım ağırlıklı hayat sigortası alanlar, bu şirketlerin emeklilik şirketine dönüşmesi ile birlikte sundukları bireysel emeklilik ürünlerini kendi taleplerine ve beklentilerine daha uygun

---

15 *Tuncay/Ekmekçi*, 757 vd; *Arıcı,* 577 vd.; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 447 vd.

görmeleri halinde, hayat sigortalarında geçen süreleri ve birikimleri, bireysel emeklilik sistemine aktararak emekliliğe yönelik yeni sistemde tasarruf etmeye ve katkıda bulunmaya devam edebileceklerdir. BESK Geç. 1. maddesi kapsamında emeklilik şirketine dönüşen şirketler ile hayat branşında faaliyet gösteren ve yeni sigorta sözleşmesi akdetme yetkisi olan sigorta şirketlerinden kurulacak emeklilik şirketine asgari yüzde on payla kurucu ortak olanlar da mevcut birikimli hayat sigortalıları birikimlerini, tüm hak ve yükümlülükleri ile birlikte bireysel emeklilik sistemine aktarabilecektir. Emeklilik şirketine dönüşmemiş hayat branşında faaliyet gösteren diğer şirketlerdeki birikimli hayat sigortalıları, Kanunda bu konuda bir hüküm mevcut olmadığından, aktarım yapamayacaklardır. Söz konusu şirketlerin hayat portföyleri devam edecek, mali durumlarında herhangi olumsuz bir etki olmayacaktır. Aktarımlar, sigortalının hayat sigortasının bulunduğu emeklilik şirketine yapılabilecektir. Birikimli hayat sigortalarından ayrılma hakkını elde etmiş sigortalılar, aktarım yapıldıktan bir yıl sonra isteğe bağlı olarak başka bir emeklilik şirketine tüm birikimlerini ve kazanılmış haklarını aktarabileceklerdir. Bireysel emeklilik sistemine aktarımlarda, giriş aidatı alınmayacak ve aktarıma yönelik herhangi bir gider kesintisi yapılmayacaktır. Aktarım sonrasında ise kesintiler dahil olunan emeklilik planına göre yapılacaktır. Ayrıca, aktarımlarda herhangi bir vergi, resim veya harç alınmamaktadır[16].

Kanunun geçici m. 1 hükmünün 5. fıkrası; üyelerine veya çalışanlarına emekliliğe yönelik taahhütte bulunan dernek, vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketindeki emekliliğe yönelik birikimlerin ve taahhütlere ilişkin tutarların kısmen veya tamamen bu fıkranın yürürlüğe girmesinden itibaren beş yıl içinde bireysel emeklilik sistemine aktarılmasını öngörmekteydi[17]. 6327 sayılı Kanun ile bu fıkra hükmünde değişiklik yapılmıştır. Buna göre, yetkili organlarınca karar alınması kaydıyla, üyelerine veya çalışanlarına emekliliğe yönelik taahhütte bulunan dernek, vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketleri nezdinde 16.4.2012 tarihi itibarıyla mevcut bulunan emeklilik taahhüt planları kapsamındaki yurt içi ya da yurt dışındaki birikimler ve taahhütlere ilişkin tutarlar (plan esaslarına göre aktarım tarihine kadar mutat yapılan ödemeler nedeniyle oluşanlar dahil), 31.12.2017 tarihine kadar kısmen veya

---

16 Hazine Müsteşarlığı Tebliğ No: 2004/2 (12.7.2004 t. ve 2004/86 s'lı); Genelge No: 2004/3; Genelge No: 2003/4.

17 Ayrıca bkz. Dernek, Vakıf, Sandık ve Diğer Kuruluşlardan Bireysel Emeklilik Sistemine ve Yıllık Gelir Sigortasına Aktarım Hakkında Yönetmelik RG, 19.7.2008, 26941.

tamamen bireysel emeklilik sistemine aktarılabilir. Belirlenmiş katkı esasına göre yürütülen emeklilik taahhüt planlarından yapılan aktarımlarda ilgili kuruluşun yetkili organlarınca karar alınması şartı aranmayabilir. Aktarımın yapılması amacıyla gerçekleştirilen taşınmaz veya iştirak hissesi satışından doğacak kazancın, bu kapsamda aktarılan kısma isabet eden tutarı kurumlar vergisinden müstesnadır. Beşinci fıkra kapsamında yapılan işlemler her türlü harçtan, düzenlenen kağıtlar damga vergisinden, lehe alınan paralar banka ve sigorta muameleleri vergisinden müstesnadır. Şu kadar ki, bu istisna aktarılacak tutarla sınırlı olarak uygulanır (BESK Geç m. 1/8, 9). Bu madde kapsamında emeklilik sözleşmesi akdetmiş olan katılımcılardan, aktarıma ilişkin olarak giriş aidatı dahil herhangi bir kesinti yapılmaz (BESK Geç m. 1/10). Söz konusu kapsamda aktarılan tutarlar aktarım sonrasında 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun bireysel emeklilik sistemine ilişkin hükümleri çerçevesinde vergilendirilir (BESK Geç. m. 1/11). Ancak belirtmek gerekir ki, bireysel emeklilik sistemine aktarılan tutarlar, gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerince daha önce gider kaydedilmemişse, aktarıldığı yılın ticari kazancının tespitinde dikkate alınır (BESK Geç. m. 1/7).

Ekleyelim ki, Geç. m. 1/5 kapsamında bireysel emeklilik sistemine aktarılan tutarlar gelir vergisinden müstesnadır. Bakanlıkça uygun görülen programlı geri ödeme tutarları hariç, aktarım tarihinden itibaren üç yıl içinde katılımcı tarafından malûliyet ve ölüm haricindeki bir nedenle, aktarılan birikimlerin bir kısmının veya tamamının alınarak sistemden çıkılması durumunda, aktarım nedeniyle istisnadan yararlanılan tutar üzerinden yüzde 3,75 oranında gelir vergisi tevkifatı yapılır. Aktarım yapan üyelerin sistemde kazanacakları süreye ve üyelerden sosyal güvenlik sistemi ve tabi olduğu vakıf senedi kapsamında emeklilik hakkı kazanmış olanların aktarım sonrası sistemde emeklilik hakkı kazanacağı yaşa ilişkin esas ve usuller Bakanlıkça belirlenir (BESK Geç. m. 1/6).

Belirtilen esaslar kapsamında yapılacak aktarıma ve bireysel emeklilik sisteminde hak kazanılacak süreye ilişkin usul ve esasları belirlemeye Müsteşarlık (şimdi: Bakanlık) yetkili kılınmıştır.

Üyelerine veya çalışanlarına emekliliğe yönelik taahhütte bulunan dernek, vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketinin emekliliğe yönelik faaliyetlerinin aktüeryal denetimini Bakanlık yapar (BESK Geç m. 1/12).

Bireysel emeklilik sistemine dahil olan kimseler, "katılımcı"; katılımcının emeklilik sözleşmesi devam ederken vefatı halinde ödemenin kendisine yapılacağı ve katılımcı tarafından tayin edilmiş kimseler ise "lehdar" olarak adlandırılır.

b) Çalışanların otomatik olarak bir emeklilik planına dahil edilmesi ve cayma hakkı

Yukarıda açıklandığı üzere, bireysel emeklilik sisteminde, isteğe bağlı katılım ilkesi egemendir. Ne var ki, en son kabul edilen 6740 sayılı Kanun[18]; özde, bireysel emeklilik fonlarına kaynak transferini amaçlamakta olup, "çalışanların otomatik olarak bir emeklilik planına dahil edilmesi" esasını öngörmektedir. Gerçekten, sözü edilen bu Kanunla 4632 sayılı Kanuna eklenen Ek m. 2 hükmüne göre, Türk vatandaşı veya 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun[19] 28. maddesi[20] kapsamında olup kırkbeş yaşını doldurmamış olanlardan, 5510 sayılı SSGSSK m. 4/1, (a) ve (c) bentlerine göre çalışmaya başlayanlar ile 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olarak çalışmaya başlayanlar işverenin bu Kanun hükümlerine göre düzenlediği bir emeklilik sözleşmesiyle emeklilik planına dahil edilir[21]. İşveren, çalışanını ancak otomatik katılım için emeklilik planı düzenleme konusunda Bakanlıkça uygun görülen şirketlerden birinin sunacağı emeklilik planına dahil edebilir.

Sözü edilen bu hüküm, bireysel emeklilik planına katılımda zorunluluk esasını öngörmüş gibi görünse bile, kişinin otomatik olarak katıldığı bu planda kalıp kalmaması, aşağıda açıklanacağı gibi, isteğe bağlı katılımda olduğu gibi, yine kendi iradesine terkedilmiştir. Bu nedenle, yapılan düzenlemenin isabet derecesi tartışmaya açıktır.

Gerçekten, Kanunun cayma hakkını düzenleyen Ek m.2/3 hükmüne göre, çalışan emeklilik planına dahil olduğunun kendisine bildirildiği tarihi

---

18 6740 sayılı "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" (RG, 25.8.2016, 29812). Ayrıntı için bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 757 vd.; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 448 vd.

19 RG, 12.6.2009, 27256.

20 Söz konusu m. 28 hükmü, doğumla Türk vatandaşı olup da, çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve üçüncü dereceye kadar olan altsoylarına tanınan hakları düzenlemektedir.

21 6740 sayılı Kanun ile 4632 sayılı Kanuna eklenen Geç.m. 2 hükmüne göre, Kanunun (6740) yürürlüğe girdiği tarihte (1.1.2017) kırk beş yaşını doldurmamış olan çalışanlar otomatik olarak emeklilik planına dahil edilir.

izleyen iki ay içinde sözleşmeden cayabilir. Bu süreyi üç katına kadar çıkarmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir. Cayma halinde, ödenen katkı payları, varsa hesabında bulunan yatırım gelirleri ile birlikte on iş günü içinde çalışana iade edilir. Cayma hakkını kullanmayan çalışan, Bakanlıkça belirlenen durumlarda katkı payı ödemesine ara verilmesini talep edebilir.

7319 sayılı K. ile 4632 sayılı K.'na eklenen Geç. m. 4 hükmü, birikimlerin bireysel emeklilik sistemine aktarılması konusunda yeni esaslar öngörmektedir. Bu düzenlemeye göre, yetkili organlarınca karar alınması kaydıyla, üyelerine veya çalışanlarına emekliliğe yönelik taahhütte bulunan dernek, vakıf, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesi kapsamındakiler hariç olmak üzere sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketleri nezdinde 1.1.2021 tarihi itibarıyla mevcut bulunan emeklilik taahhüt planları kapsamındaki yurt içi ya da yurt dışındaki birikimler ve taahhütlere ilişkin tutarlar (plan esaslarına göre aktarım tarihine kadar mutat yapılan ödemeler nedeniyle oluşanlar dahil), 31.12.2023 tarihine kadar kısmen veya tamamen bireysel emeklilik sistemine aktarılabilir. Emeklilik taahhüt planlarındaki belirlenmiş fayda esaslı olmayan birikim ve taahhütlerin aktarımında yetkili organ kararı aranmayabilir. Belirtilen yönde bireysel emeklilik sistemine aktarılan tutarlar gelir vergisinden müstesnadır. Bu kapsamda aktarım yapan üyeler aktarım tarihinden itibaren üç yıl içinde maluliyet ve ölüm haricindeki bir nedenle sistemden ayrılamaz. Aktarım yapan üyelerin sistemde kazanacakları süreye ve üyelerden sosyal güvenlik sistemi ve tabi olduğu vakıf senedi kapsamında emeklilik hakkı kazanmış olanların aktarım sonrası sistemde emeklilik hakkı kazanacağı yaşa ilişkin esas ve usuller Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumunca belirlenir (Geç. m. 4).

2. Emeklilik Sözleşmesi

a) Türleri ve tarafları

Kanun ve Yönetmeliğe[22] göre, fiil ehliyetine sahip kişilerin bireysel emeklilik sistemine katılmaları için emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalamaları zorunludur. Emeklilik sözleşmesi, şirket nezdinde bi-

---

22 "Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik" (RG, 09.11.2012, 28462). Bu Yönetmelik ile, "Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik" (RG, 9.4.2008, 26842) yürürlükten kaldırılmıştır.

reysel emeklilik hesabı açılması, hesaba katkı payı ödenmesi, ödenen katkı paylarının tercih edilen fonlarda yatırıma yönlendirilmesi ve hesapta biriken paraların hak sahiplerine ödenmesine ilişkin esas ve usuller ile tarafların bu kapsamdaki diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen sözleşmedir. Emeklilik sözleşmesi bireysel veya bir istihdam ilişkisine dayalı olarak veya katılımcı adına bir kuruluş ile grup emeklilik sözleşmesi biçiminde yapılabilir[23]. Grup emeklilik sözleşmesi, gruba bağlı bireysel veya işveren grup emeklilik sözleşmesi olarak düzenlenir[24]. Bireysel emeklilik sözleşmesi, bireysel emeklilik planına bağlı olarak şirket ile katılımcının taraf olarak yer aldığı emeklilik sözleşmesidir. Gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi, grup emeklilik planına bağlı olarak şirket ile katılımcının taraf olarak yer aldığı emeklilik sözleşmesidir. İşveren grup emeklilik sözleşmesi, bir istihdam ilişkisine dayalı olarak veya katılımcı lehine bir sponsor kuruluş ile şirket arasında imzalanan ve katılımcı adına sponsor kuruluş tarafından katkı payı ödenen emeklilik sözleşmesidir (BESK m. 4; BESY m. 4)[25].

Emeklilik gelir sözleşmesi, emeklilik hakkını kullanan ve bireysel emeklilik hesabındaki tutarların tamamını veya bir kısmını bireysel emeklilik sistemi dahilinde programlı geri ödeme seçeneği ile almayı tercih eden katılımcılar için plan değişikliği yoluyla emeklilik sözleşmesinin tadil edilmiş şeklidir (BESY m. 4/6).

Şirket, bireysel emeklilik sistemine girmek isteyenlere, sisteme girme kararını etkileyebilecek hususlar hakkında bilgi verir; dürüstlük ilkeleri çerçevesinde, emeklilik sözleşmesinin müzakeresi ve yapılması sırasında katılımcıya veya varsa sözleşmeyi düzenleyen sponsora veya işverene sistemin işleyişine ilişkin teknik konularda yardımcı olur, tarafların hak ve yükümlülüklerine ilişkin gerekli her türlü bilgiyi sağlar, yanıltıcı her türlü hâl ve davranıştan kaçınır (BESY m. 5). Bakanlık (Hazine ve Maliye Bakanlığı) ilgililere yapılacak bilgilendirmenin asgari içeriğini ve yöntemini belirler (BESY m. 5/1).

---

23 Bkz. *Tuncay*, A.C., Çalışanlara Yönelik Grup Emeklilik Sözleşmeleri, Mercek, Ekim 2003, 87 vd.; ayrıca bkz. *Gülver*, E., Emeklilik Sözleşmesi, İstanbul 2011, 69 vd.; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 763 vd.; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 450.

24 Bkz. *Uğur*, 164 vd.; *Aynı Yazar*, Hukuki Açıdan Bireysel Emeklilik Sistemi, 517 vd.

25 Bkz. *Su*, M. A., Sigortacılık Açısından Bireysel Emeklilik Sistemi, İşveren D., Aralık 2001, 22*; Özel*, Ç., Bireysel Emeklilik Sözleşmelerinde Cayma (Geri Alma) Hakkı, Çimento İşveren D., Temmuz 2004, 5 vd.; *Tuncay*/*Ekmekçi*, 764 vd.

Emeklilik sözleşmesi, şirket tarafından reddedilmediği takdirde, varsa blokaj süresinin tamamlanmasını müteakip, katkı payı olarak yapılan ilk ödemenin şirket hesaplarına nakden intikal ettiği tarihte yürürlüğe girer. Şirket tarafından katılımcının hesabına yapılan ödemeler, katkı payı olarak dikkate alınmaz ve ancak sözleşme yürürlüğe girdikten sonra gerçekleştirilebilir. Teklifin şirket tarafından reddedilmesi halinde, verilen ödeme talimatları iptal ettirilir ve varsa yapılan tüm ödemeler hiçbir kesinti yapılmadan beş iş günü içinde ödeyene iade edilir (BESY m. 7/1). Emeklilik gelir sözleşmeleri, Kanunun Geçici 1. maddesi kapsamında yapılan aktarımlarla kurulan sözleşmeler, başka şirketten aktarımla kurulan sözleşmeler ile hak kazanılan birikimin transfer yoluyla aktarılması işlemleri hariç, ilgisine göre katılımcı, sponsor veya işveren, Bakanlıkça belirlenen belgelerin imzalanmasını veya onaylanmasını müteakip iki ay içinde cayma hakkına sahiptir. Cayma halinde durum, güvenli elektronik iletişim araçlarıyla yahut postayla şirkete bildirilir. Cayma bildiriminin şirkete ulaştığı tarih itibarıyla cayma hakkı kullanılmış sayılır. En geç cayma bildiriminin şirkete ulaşmasını takip eden iş günü verilen ödeme talimatları iptal ettirilir ve katılımcının bireysel emeklilik hesabında bulunan birikim bildirimin şirkete ulaşmasını müteakip on iş günü içinde ödeyene iade edilir. Bu kapsamda, şirketçe fon toplam gider kesintisi haricinde yapılan diğer tüm kesintiler de aynı süre içinde ilgiliye iade edilir (BESY. m. 7/2).

Katılımcının sisteme giriş tarihi, yürürlükte bulunan sözleşmeleri arasında, sisteme giriş tarihi açısından en eski tarihli sözleşme dikkate alınarak belirlenir. İşveren grup emeklilik sözleşmesinde, gruba sonradan dahil olan ve başka bir emeklilik sözleşmesi bulunmayan katılımcının sisteme giriş tarihi, ilgili grup emeklilik planına göre katılımcı ad ve hesabına katkı payı olarak yapılan ilk ödemenin şirket hesaplarına nakden intikal ettiği tarihtir. Şirket, emeklilik sözleşmesini veya sertifikasını, yürürlük tarihinden itibaren on iş günü içinde kalıcı veri saklayıcısı ile ilgilinin erişimine sunar ve elektronik iletişim araçlarıyla veya matbu olarak ilgilisine gönderir. İşveren grup emeklilik sertifikasının belirtilen süre içinde ve usulüne uygun olarak gönderildiğini ispatla yükümlüdür (BESY m. 7/4).

Belirtelim ki, yukarıda açıklanan Ek m. 2'de öngörülen bireysel emeklilik sistemine otomatik katılım halinde de çalışan, emeklilik planına dahil olduğunun kendisine bildirildiği tarihi müteakip iki ay içinde sözleşmeden

cayma hakkına sahiptir. Cayma halinde[26], ödenen katkı payları, varsa hesabında bulunan yatırım gelirleri ile birlikte on iş günü içinde çalışana iade edilir. Cayma hakkının iki ayrı madde içinde düzenlenmiş olması isabetsiz olup, uygulamada duraksamalara neden olabilecektir.

b) Emeklilik sözleşmesi taraflarının hak ve yükümlülükleri

aa) Katılımcının katkı payı ve giriş aidatı ödeme zorunluluğu

Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde, şirket nezdinde açılacak bireysel emeklilik hesabına katkı yapar[27]. Katılımcı, sözleşmede yer alacak koşullar çerçevesinde, katkı payının aynı şirkete ait birden fazla fon arasında paylaştırılmasına karar verebilir (BESK m. 5).

Şirket, katılımcının sisteme ilk kez katılması sırasında ve yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde giriş aidatı talep edebilir. Katılımcının, bireysel emeklilik sistemine ilk defa katılması sırasında veya farklı bir şirkette ilk defa emeklilik sözleşmesi akdetmesi halinde, ilgisine göre katılımcıdan, sponsordan veya işverenden giriş aidatı alınabilir. Giriş aidatı peşin ya da aktarım veya sistemden çıkış tarihine ertelenmiş olarak tahsil edilebilir (BESK m. 7; BESY m. 20).

Ek m. 2 ile düzenlenen otomatik katılımda ise, kanun koyucu tarafından katkı payı oranı belirlenmiştir. Hükme göre, katkı payı oranı, belirlenen prime esas kazancın (SSGSSK m. 80) %3'üne karşılık gelen tutardır. 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olan çalışanlar için bu çalışanların bağlı bulunduğu sandığa, katılım payı, kesenek veya diğer adlar altında ödediği tutarların hesaplanmasına esas kazancının yüzde üçüne karşılık gelen tutardır. Bu oranı iki katına kadar artırmaya, yüzde bire kadar azaltmaya veya katkı payına maktu limit getirmeye Cumhurbaşkanı yetkilidir. Bu tutar, en geç çalışanın ücretinin ödeme gününü takip eden iş günü, bu Kanun hükümleri uyarınca işveren tarafından şirkete aktarılır. İşveren bu madde uyarınca katkı payını zamanında şirkete aktarmaz veya geç aktarırsa çalışanın 5. maddedeki hesaplama yöntemi uyarınca varsa birikiminde oluşan parasal kaybından sorumludur. Çalışan, otomatik katılıma ilişkin emeklilik sözleşmesinde belirlenen tutardan daha yüksek bir tutarda kesinti yapılmasını işverenden talep edebilir (Ek m. 2/2).

---

26 Cayma hakkını kullanmayan çalışan Bakanlıkça belirlenen hallerde katkı payı ödemesine ara verilmesini talep edebilir (BESK Ek m. 2/3).

27 Ayrıntı için bkz. *Gülver*, 144 vd.; *Tuncay/Ekmekçi*, 770 vd.

bb) Şirketin yükümlülükleri

aaa) Katkı paylarının şirket tarafından yatırıma yönlendirilmesi

Kanunun m. 5/1 hükmüne göre, şirket, katkı paylarını, en geç şirkete intikalini takip eden ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Aynı hükmün ikinci fıkrasına göre ise, bu maddede öngörülen paylaştırma, aktarım ve yatırıma yönlendirme yükümlülüklerini belirlenen süreler içinde gereği gibi yerine getirmeyen şirket, fon birim pay fiyatı değişikliklerini dikkate alarak bu işlemden dolayı varsa katılımcının birikiminde oluşan parasal kaybı hesaplar ve katılımcının hesabına öder. Katılımcının hesabının bulunmadığı durumlarda ise ödeme doğrudan katılımcıya yapılır (ayrıca bkz. BESY m. 10)

Kanunun m. 5/3 hükmüne göre, grup emeklilik sözleşmesinin akdedilmesine taraf olan dernek, vakıf, tüzel kişiliği haiz bir meslek kuruluşu veya sair kuruluş yahut grup ile işverenler tarafından çalışanları veya üyeleri hesabına kısmen veya tamamen katkı payı ödenmesi halinde, bu katkılar ile getirileri bireysel emeklilik hesaplarında ayrı olarak takip edilir ve bu hesaplardaki birikimlere ilişkin hakların kullanımı ve yükümlülükler Bakanlıkça belirlenen esas ve usuller çerçevesince grup emeklilik sözleşmesinde belirlenir. Katılımcının bu birikimlere hak kazanma süresi her halde katılımcının grup emeklilik sözleşmesine giriş tarihinden itibaren yedi yılı aşamaz.

bbb) Katkı paylarının başka bir şirkete aktarılması

Kanunun 5. maddesinin ilk fıkra hükmüne göre, katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilir. Aktarım talebinde bulunulması halinde şirket, bildirimin ulaşmasından itibaren en geç on iş günü içinde talebi yerine getirmekle ve birikimlerle birlikte hesaba ilişkin bilgi ve belgeleri aktarmakla yükümlüdür.

Katılımcının bu yönde bir talepte bulunabilmesi için, Kanunun 5. maddesi uyarınca, şirkette en az bir yıl süreyle kalınmış olması gereklidir. Bakanlık, bu süreyi üç yılı aşmamak üzere yeniden belirlemeye yetkilidir. Aktarıma, aktarım talebine ve şirkette kalınması gereken süreye ilişkin esas ve usuller Kurulun görüşü alınarak Bakanlık tarafından belirlenir (BESK m. 5/1). Bu doğrultuda, BESY m. 12/1 hükmüne göre, akdedilmiş bir emeklilik sözleşmesi kapsamındaki birikimin ve devlet katkısı hesabındaki tutarların başka bir şirkete aktarılabilmesi için sözleşmenin, yürürlük tarihinden itiba-

ren en az iki yıl süreyle şirkette kalması gerekir. Başka şirketten aktarımla düzenlenmiş sözleşmenin, tekrar aktarıma konu olabilmesi için ise, bu süre en az bir yıl olarak belirlenmiştir (BESY m.12/1). Aktarım, birikimin ve devlet katkısı hesabına ilişkin tutarın tamamını kapsayacak biçimde yapılır. Transfer yoluyla aktarımlarda (BESY m. 19) bu esas uygulanmaz (BESY m. 12/1).

c) Bireysel Emeklilik Sistemine Devlet katkısı

Bireysel emeklilik sistemine devlet katkısını[28] öngören Ek Madde 1 hükmü uyarınca, işveren tarafından ödenenler hariç katılımcı adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı paylarının yüzde yirmibeşine karşılık gelen tutar, şirketler tarafından emeklilik gözetim merkezine iletilen bilgiler esas alınarak Devlet katkısı olarak emeklilik gözetim merkezince hesaplanır (BESK Ek m. 1/1, BESDKY. m. 4). 7226 sayılı K. ile eklenen hükme göre, Cumhurbaşkanı, yabancı para cinsinden yapılan katkı payı ödemeleri için bu oranı yüzde ona kadar indirmeye yetkilidir. Devlet katkısı, Bakanlık bütçesine konulan ödenekten katılımcıların ilgili hesaplarına şirketler aracılığıyla aktarılmak üzere emeklilik gözetim merkezine ödenir. Şu kadar ki, devlet katkısı uygulamasına ilişkin hesaplama dönemi bir takvim yılıdır. Bir katılımcı için bir hesaplama döneminde ödenen ve devlet katkısı tutarının hesaplanmasına esas teşkil eden katkı paylarının toplamı, ilgili takvim yılı için belirlenen yıllık toplam brüt asgari ücret tutarını aşamaz (BESK Ek m. 1/1; ayrıca bkz. BESDKY m. 5 ve 6).

Katılımcıların bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sistemde kalma süresine göre devlet katkısından yararlanma oranları değişmektedir. Buna göre; 1.1.2013 tarihinden sonra en az üç yıl sistemde kalan katılımcılar, Devlet katkısı hesabındaki tutarın yüzde onbeşine; en az altı yıl sistemde kalanlar söz konusu tutarın yüzde otuzbeşine ve en az on yıl kalanlar ise yüzde altmışına hak kazanırlar. Bu sürelerin hesabında emeklilik sözleşmesi esas alınır (BESK Ek Madde 1/2)[29], BESDKY m. 12/2).

---

[28] Katkı esası, 13.6.2012 tarihli ve 4632 sayılı K.'la (RG, 5.2.2016, 29615) Ek m. 1 olarak kabul edilmiş ve 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu konu hakkında ayrıca, *"Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik"* (RG, 05.05.2016, 29615) yürürlüğe konulmuştur.

[29] Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik değişik (RG, 5.12.2018, 30616) m. 12 hükmüne göre, 1.1.2013 tarihinden sonra sözleşmenin sistemde geçirdiği sürenin üç yıldan altı yıla kadar olması durumunda katılımcı, devlet katkısı hesabındaki tutarların

Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat veya maluliyet nedeniyle ayrılanlar Devlet katkısı hesabındaki tutarın tamamına hak kazanırlar (BESK Ek Madde 1/3, BESDKY m. 12/1).

Vefat veya maluliyet hariç sistemden emekli olmadan ayrılan katılımcıların Devlet katkısı hesabındaki varsa hak kazanılmayan tutarlar genel bütçeye gelir kaydedilir veya katılımcılara yapılacak Devlet katkısı ödemesine mahsup edilebilir.

Belirtelim ki, Ek m. 2 hükmü ile düzenlenen otomatik katılım ile bireysel emeklilik sistemine dahil olanlara da, ek m. 1 hükümleri esas alınarak Devlet katkısı sağlanır (Ek m. 2/5).

d) Bireysel emeklilik sistemine ara verme veya sistemden ayrılma

aa) Emekliliğe hak kazanmadan katkı payı ödemeye ara verilmesi

Emeklilik sözleşmesi süresi içinde katkı payı tutarı ve ödeme dönemi değiştirilebilir. Emeklilik sözleşmesine göre ödenmesi öngörülen katkı paylarının vadesinde ödenmesi esastır. Ancak, sözleşme süresi içinde katkı payı ödenmesine ara verilebilir. Vadesinde ödenmeyen katkı payının ödeme tarihini müteakip üç ay içinde, ilgili hesaba herhangi bir ödeme yapılmaması durumunda, ödemeye ara verildiği kabul edilir (BESY. m. 14) [30].

Otomatik katılım ile sisteme katılanlar için cayma hakkını kullanıp sistemden ayrılmayanların Bakanlıkça belirlenecek hallerde katkı payı ödemesine ara verebilecekleri belirtilmiştir (BESK Ek m. 2/3).

bb) Emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılma, ölüm, sürekli iş göremezlik

Katılımcı, emeklilik sözleşmesi süresi içinde, emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılma talebinde bulunabilir. Katılımcının vefat etmesi veya maluliyet durumunun ortaya çıkması halinde de sözleşme ilişkisi sona erdiri-

---

yüzde onbeşine, altı yıldan on yıla kadar olması durumunda yüzde otuzbeşine, on yıl ve daha fazla olması durumunda ise yüzde altmışına hak kazanır. Hesaplamalar,sözleşme bazında yapılır. Süre hesabında, sözleşmeye ait fon paylarına ilişkin son satım talimatının verildiği tarih dikkate alınır.

30 09.11.2012 t. ve 28462 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan," Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik", 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, bu tarihten önceki emeklilik sözleşmeleri ve emeklilik planları için uygulanacak geçiş hükümleri hakkında Bkz. Yön. Geç. m. 1.

lebilir. Katılımcının emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılma talebinde bulunması halinde şirket, bildirimin ulaşmasından itibaren yirmi işgünü içinde katılımcının birikimlerini tamamen öder (BESK m. 6/3). Katılımcının emeklilik sözleşmesini emekliliğe hak kazanmadan veya emeklilik hakkını kazanmış olduğu halde bu hakkını kullanmadan sona erdirmesi halinde, katılımcı sona erdirilen sözleşme açısından bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan süreye ilişkin haklarını kaybeder (BESY m. 15).

Katılımcının maluliyet hali nedeniyle sistemden ayrılma talebinde bulunabilmesi için sosyal güvenlik mevzuatına göre maluliyet gelirine hak kazandığına[31] dair belgeyi veya sosyal güvenlik mevzuatında belirlenen koşullara göre maluliyet halinin oluştuğunu gösteren, resmi sağlık kuruluşlarından alınmış bir belgeyi şirkete vermesi gerekir. Maluliyet halinin her durumda emeklilik sözleşmesi yürürlüğe girdikten sonra oluşmuş olması şarttır (BESK m. 6/3; BESY m. 15/4). Katılımcının vefat etmesi halinde birikimleri ve varsa hak kazanılan devlet katkısı ve getirileri, Türk Medeni Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, varsa emeklilik sözleşmesinde belirtilen lehdarlara veya kanuni mirasçılarına ödenir (BESK m. 6/3; BESY m. 15/5).

VI. EMEKLİLİĞE HAK KAZANMA KOŞULLARI VE EMEKLİLİK SEÇENEKLERİ

1. Emekliliğe Hak Kazanma Koşulları

Katılımcı, sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde kalmak koşulu ile 56 yaşını tamamladıktan sonra emekli olmaya hak kazanır[32] (BESK m. 6/1; BESY. m. 16/1). Birden fazla emeklilik sözleşmesi bulunan katılımcı, sözleşmelerinden herhangi birinden emeklilik hakkını elde ettiği tarih itibarıyla, emeklilik hakkını kazandığı sözleşmenin bulunduğu şirkete ilgili sözleşmesi için talepte bulunarak veya yürürlükteki sözleşmelerinin bulunduğu şirketlerden birine talepte bulunarak ve emeklilik hakkını kazandığı sözleşmesi ile birlikte seçmiş olduğu diğer sözleşmelerine ilişkin hesaplarını talepte bulunduğu şirketteki sözleşmesine ilişkin hesabı ile birleştirmek suretiyle emeklilik hakkını kullanabilir (BESY m. 16/2, a, b). Katılımcının aynı şirkette veya farklı şirketlerde birden fazla emeklilik sözleşmesi

---

31 Bkz. §15, II.

32 Ayrıntı için bkz. *Gülver*, 195 vd.; *Tuncay/Ekmekçi*, 780 vd.; *Centel,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 453-454.

bulunması halinde, katılımcının sisteme giriş tarihi, yürürlükte bulunan sözleşmeleri arasından sisteme giriş tarihi açısından, Kanunun Ek m. 2 ve Geç. m. 2 hükümlerine göre emeklilik sözleşmesi kurulanlar (5510 ve 506 sayılı Kanunların kapsamı içinde olanlar) hariç, en eski tarihli sözleşme dikkate alınarak belirlenir. Bu durumda katılımcının tüm sözleşmelerinden emekliliğe hak kazanması için en az birinden bu hakkı kazanması gerekir. Hesap birleştirme işlemi yalnızca emeklilik hakkını kullanma talebinde bulunan katılımcılar için gerçekleştirilir. Bu kapsamda, hesap birleştirme yapılmış sözleşmeye katkı payı ödemesi yapılmaya devam edilemez (BESY m. 16/7).

BESK Ek m. 2 ve Geç.m. 2 hükümleri kapsamında sisteme dahil edilen sertifikalar yalnızca kendi aralarında hesap birleştirme işlemlerine dahil edilebilir (BESY m. 16/2).

2. Emeklilik Seçenekleri

Emekliliğe hak kazanan ve bu hakkı kullanarak bireysel emeklilik hesabındaki birikimini ve devlet katkısı hesabındaki tutarları ve almak isteyen katılımcı, *toplu para, programlı geri ödeme ya da yıllık gelir seçeneklerinden birini seçer veya hesabındaki tutarı belirtilen seçenekler arasında paylaştırabilir*. Şirket bu talep doğrultusunda işlem yapar (BESK m. 6/1; BESY m. 16/3)[33].

a) Defaten veya programlı geri ödeme

Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının defaten ödenmesini talep edebilir.

Şirket, emeklilik seçenekleri konusunda bilgilendirdiği katılımcının, birikiminin ve devlet katkısı hesabındaki tutarların tamamının kendisine ödenmesini talep etmesi halinde, bu talebi, talebin şirkete ulaşmasından itibaren on iş günü içinde yerine getirir. Katılımcının hesabına henüz intikal etmemiş devlet katkısı bulunması halinde, bu tutarlara ilişkin olarak bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısı hakkındaki mevzuat hükümleri uygulanır (BESY m. 6/5).

---

[33] Bkz. *Uğur*, 175 vd.

b) Emekli maaşı ödenmesi

Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerini topluca almak yerine, birikimini ve devlet katkısı hesabındaki tutarları programlı geri ödeme yoluyla, emeklilik gelir sözleşmesi kapsamında hazırlanacak bir program çerçevesinde hesabından kendisine aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık dönemlerde düzenli ödeme yapılmasını talep edebilir. Bu şekilde belirlenen ödeme dönemleri veya ödeme tutarları yılda en fazla iki kez değiştirilebilir. Katılımcının hesabında kalan tutarın tamamını istediği anda alma hakkı saklıdır. Birikimini bu şekilde almaya başlayan katılımcının, ilgili bireysel emeklilik hesabına başka bir emeklilik gelir sözleşmesinden aktarım, hesap birleştirme ve ek fayda ödemesi durumları haricinde herhangi bir para girişi yapılamaz. Ancak katılımcı, hesabında kalan tutar için fon dağılımını değiştirebilir ve başka bir şirkete aktarım hakkını kullanabilir (BESK m. 6/1; BESY m. 16/4,5).

Yıllık gelir sigortası, toplu veya belirli süreler içinde yapılan katkılara göre sigortalının yaşaması halinde hemen veya belli bir süre sonra başlayan, sigortalıya veya lehdara ömür boyu veya belirli süreler içinde yapılan düzenli ödemelerdir. Yıllık gelir sigortası sözleşmesine göre belirlenen emeklilik maaşı; aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık olarak ödenir. Yıllık gelir sigortası sözleşmelerinde, yıllık gelir sigortası genel koşulları çerçevesinde ilgili şirketin üstlenmiş olduğu rizikonun, tazminat yükümlülüğünün türü ve kapsamının, tarafların hak ve yükümlülüklerinin, ödeme dönemlerinin, sözleşme süresi ve sözleşmeyi sona erdiren hallerin ve ilgili diğer hususların belirtilmesi zorunludur (BESK m. 6/2; BESY m. 16/6).

Yıllık gelir sigortası sözleşmesi, hayat sigortası branşı ruhsatını haiz başka bir emeklilik şirketi veya hayat sigorta şirketi ile de yapılabilir. Bu takdirde, bireysel emeklilik hesabındaki birikimler, katılımcının yazılı bildirimlerinin şirkete ulaştığı tarihi takip eden, en geç on işgünü içinde ilgili şirkete aktarılır (BESK m. 6/1). Aksi takdirde, bu maddede öngörülen aktarma ve ödeme yükümlülüklerini belirlenen süreler içinde gereği gibi yerine getirmeyen şirket, fon birim pay fiyatı değişikliklerini dikkate alarak bu işlemden dolayı varsa katılımcının birikiminde oluşan parasal kaybı hesaplayarak katılımcının hesabına öder. Katılımcının hesabının bulunmadığı durumlarda ise ödeme katılımcının kendisine yapılır (BESK m. 6/4).

Ekleyelim ki, otomatik katılım yoluyla bireysel emeklilik sistemine katılanların emeklilik hakkını kullanmaları durumunda, hesaplarında bulunan

birikimi en az 10 yıllık, yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında almayı tercih edenlere, birikimlerinin %5'i karşılığı ek Devlet katkısı ödemesi yapılır (BESK Ek m. 2/4). Bu düzenleme otomatik katılımı daha cazip hale getirme amacına yöneliktir.

Beşinci Kısım

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PRİMSİZ REJİM (SOSYAL YARDIM VE SOSYAL HİZMETLER)

§ 28. SOSYAL YARDIMLAR

I. GENEL BİLGİ

Diğer ülkelerde olduğu gibi, ülkemizde de primli rejim yanında, ayrıca primsiz rejim, sosyal güvenlik sistemimizin tamamlayıcısı olarak yerini almıştır. Primsiz rejimin belirleyici özelliğini, yardımlardan yararlananların, bu yardımlar için yapılan giderlere katılmamaları oluşturur. Bu rejimin finansmanı, sadece devlet bütçesinden karşılanır. Oysa, primli rejimde, devlet katkısı söz konusu olmayıp, ilgililerden alınan primlerle sistemin finansmanı sağlanır. Primsiz rejim, genellikle, primli rejimin kapsamı dışında kalmış, sosyal korunmaya en fazla gereksinimi bulunanlara hizmet götürmeyi amaçlar. Bu yönüyle, sosyal bütünleştirme işlevini üstlenerek, sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması ilkesini yaşama geçirir. Primsiz rejimin temel amacı yoksullukla mücadeledir. Bu amaçla her ülke ekonomik kalkınmışlık düzeyine bağlı olarak, değişik düzeylerde ve kapsamda primli rejim yanında primsiz rejime de yer vermektedir.[1]

Primsiz rejim çerçevesinde başvurulan en yaygın teknikler, "sosyal yardım" ve "sosyal hizmetler"dir[2].

Son yıllarda artan, kentleşme, göç, yüksek enflasyon, gelir dağılımındaki bozukluk, yoksulluk ve aile yapısındaki değişim gibi nedenler, sosyal yar-

---

1 Yoksulluk kavramı konusunda bkz. *Özgen*, A.," Sosyal Yardım ve Hizmetler Sosyal Güvenlik Sistemi İçinde Düzenlenebilir mi?," Sosyal Güvenlik Dünyası, Mayıs-Haziran 2010, 25-35.

2 Bunlar dışında "Sosyal Tazmin" ve "Sosyal Teşvik"e de yer veriliyorsa da bu kavramlar Sosyal Güvenlikten çok Sosyal Devlet kavramı içinde ele alınmaktadır. *Sözer,* Türkiye'de Sosyal Hukuk, İzmir 1998, 23-26; Ayrıca bkz. *Arıcı*, Kadir, "Sosyal Yardımlar ve Primsiz Ödemeler Kanunu Tasarısının Genel İlkeleri, İşleyişi, Yeterliliği Sorunu", Mercek, Temmuz 2006, 112-113; *Tuncay/Ekmekçi*, 800 vd.; *Arıcı*, 503 vd.

dım ve somut hizmete olan ihtiyacı arttırmıştır. Özellikle 1999'daki Marmara, Bolu ve Düzce depremleri ile en son olarak covid-19 salgınının olumsuz toplumsal etkileri, sosyal yardım ve sosyal hizmet kurumlarına olan ihtiyacı ortaya koymuş, mevcut kurumların bu konuda ne denli yetersiz olduğunu da gözler önüne sermiştir[3].

Bir başka eksiklik sosyal yardım ve sosyal hizmet kurumları arasındaki koordinasyon eksikliği ile yardım ve hizmet konularındaki kriter ve standart farklılıklarıdır. Ayrıca bu yardım ve hizmetlerin ulaştırılacağı nüfus gruplarının saptanması için de ayrı çalışmalara ihtiyaç vardır. Bu amaçla başlatılan veri tabanı oluşturma çalışmaları sürmektedir[4].

Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetler 2006 yılında yaşama geçirilmeye başlanan Sosyal Güvenlik Reformunun üçüncü ayağını oluşturmaktadır. Ne var ki, bu konuda, bugüne kadar üç ayrı tasarı hazırlanmış olmasına rağmen bunlar, tek kanunda toplanamamıştır. Mevcut sistemdeki dağınıklık bugün de varlığını korumaktadır[5].

II. SOSYAL YARDIMLARIN KAPSAMI

Sosyal yardımların özelliği, yardıma muhtaç duruma düşen vatandaşlara devlet bütçesinden para yardımı yapılmasıdır.

Sosyal yardımlar, zorunlu katılma ilkesine dayanmayan ya da katılma ile karşılığı (yapılan yardım) arasında bir ilişki bulunmayan genel Devlet bütçesi ya da belirli bir amaca ayrılmış özel vergilerle finanse edilen kamu yardımları olarak tanımlanabilir[6]. Bu yardımlardan bir kısmında tazminat karakteri (örn; muhtaç asker ailelerine yardım), bir kısmında ise koruma karakteri ağır basar.

Farklı kanunlarda düzenlenmiş olan ve muhtaç duruma düşmüş, ülkeye hizmeti geçmiş ya da kamu hizmeti sebebiyle mağduriyete uğramış vatandaşlara yönelik sosyal yardımları aşağıdaki başlıklar altında inceleyebiliriz.

Önemle belirtelim ki, 3320 sayılı "Memurlar ve İşçiler ile Bunların Emeklilerine Konut Edindirme Yardımı Yapılması Hakkında Kanun" 13 yıllık uygulamadan sonra 588 sayılı

---

3 Sekizinci Plan, 110, 2002 Yılı Programı (RG, 28.10.2001, 24567 M), 111, 183, 184.

4 *Arıcı*, Sosyal Yardımlar, 113; *Özgen*, 27 vd.

5 Bu konuda hazırlanmış olan son bir tasarı için bkz. *Özgen*, 35.

6 İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 4, Açık Öğretim Fakültesi, 322; *Tuncay/Ekmekçi*, 800; *Arıcı*, 503.

KHK ile yürürlükten kaldırılmış olup, hak sahiplerinin haklarının tasfiyesi 2007 tarih ve 5664 sayılı Kanunla öngörülmüştür[7].

1. Ülkeye Hizmeti Geçmiş Vatandaşları Korumaya Yönelik Yardımlar

Savaş ya da barış dönemlerinde vatana başarılı hizmet vermiş, katkıda bulunmuş kişilere, yardım yapmak amacıyla değişik tarihlerde çok sayıda kanun çıkarılmıştır. Bunların başlıcaları, aşağıda temel özellikleriyle incelenmiştir.

a) Muhtaç durumdaki asker ailelerine yardım

4109 sayılı Kanunla[8] gerek sulh gerekse savaş zamanında 45 günden fazla askerlik yapanların bu süre boyunca muhtaç ailelerine yardım yapılması öngörülmüştür (m. 1/1). Bu yardımdan ilgilinin usul ve füruu, karısı, kardeşleri yararlanır. Bunun için geçimlerinin askere gidince sağlanıyor olması ve geçimlerini sağlayacak başka imkanlarının bulunmaması gerekir (m. 2). Bu yardım askerlik süresince devam eder. Yardım miktarı, o yerde en az geçimi sağlayacak ölçüde olacak, şehir ve kasabalarda belediye meclislerince, köylerde ise ihtiyar heyetlerince belirlenip uygulanacaktır (m. 3). İhtiyaçlarını kısmen giderebilenlere kısmi yardım yapılır (m. 3/3). Kanun ayrıca bu yardımın finansman kaynaklarını da ayrıntılı biçimde düzenlemiş (m. 4-8), 4568 sayılı Kanunla[9] 8. maddede yapılan değişiklik sonucu, yardımlar konusunda Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu da devreye sokulmuştur.

4341 sayılı Kanunla[10] muhtaç erbaş ve er ailelerinin ücretsiz tedavileri de düzenlenmiştir. Gerçekten, Kanunun değişik 1. maddesine göre[11], 1111 sayılı Askerlik Kanunu hükümlerine göre, silah altına alınmış ihtiyaç içinde olan erbaş ve erlerin hastalanmaları halinde tedavileri birinci basamak sağlık kuruluşları ile Devlet Üniversite Hastanelerinde ücretsiz yapılacaktır.

---

7 Bu konuda açıklamalar için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 15. bası, 1051 vd.

8 4109 sayılı Asker Ailelerinden Muhtaç Olanlara Yardım Hakkında Kanun (RG, 15.8.1941, 4887). Ayrıca bkz. *Çakar*, E., Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Primsiz Rejim (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 99; *Tuncay/Ekmekçi*, 800-801; *Arıcı*, 514; *Centel*, Sosyal Güvenlik Hukuku, 462-463.

9 RG, 26.5.2000, 24060.

10 RG, 22.2.1998, 23266.

11 Bu madde, 5510 sayılı Kanunun getirdiği Genel Sağlık Sigortası sistemine uyum sağlamak amacıyla, 25.6.2009 tarihli 5917 sayılı Kanunla değiştirilmiştir (RG, 10.7.2009, 27284).

Bunların 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 tedaviye ihtiyaç gösteren hastalıkların ayakta veya meskende tedavileri sırasında kullanılmasına lüzum gösterilen ilaçlardan hayati önemi haiz olanların bedellerinin tamamı Devletçe karşılanır (m. 2). Kanunun 3. maddesi, sağlık yardımlarından er ve erbaşın eşinin, çocuklarının ve yardım etmediği takdirde zarurete düşecek olan ana ve babalarının yararlanacağını belirtmektedir. Kanun 6. maddesinde konu ile ilgili usul ve esasların Milli Savunma, Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Sağlık Bakanlıklarınca çıkarılacak bir Yönetmelikle düzenlenmesini öngörmüştür[12].

b) İstiklal madalyası verilmiş bulunanlara şeref aylığı bağlanması

1005 sayılı Kanunda[13] milli mücadeleye katılıp, İstiklâl Madalyası almış olanlarla, 1950-1953 arasında Kore savaşlarına fiilen katılmış Türk vatandaşlarına ve 1974 yılında gerçekleştirilen 1. ve 2. Kıbrıs Barış Harekatına Kıbrıs'ta fiilen görev alarak katılmış Türk vatandaşlarına hayatta bulundukları sürece vatani hizmet tertibinden aylık bağlanması öngörülmüştür[14]. Aylık 5806 gösterge rakamı memur maaş katsayısı ile çarpılarak bulunur. Dul eş için gösterge 4.645 olarak uygulanır. Bu aylıklar hiçbir şekilde haczedilemez. Hak sahibinin ölümü halinde bu aylık dul eşe %75 oranında bağlanır. Dul eş evlenirse aylık kesilir[15].

Kanun kapsamına girenler ve kendilerine refakat eden eşleri ve şehitlerin eşleri, Devlet Demiryolları, Denizcilik Bankası ve Belediye vasıtalarının iç hat seferlerinde ücretsiz seyahat hakkından yararlanırlar[16]. Kanun kapsamına girenlerle eşleri ve dul eşleri ayrıca Genel ve Katma Bütçeli Daire ve İdarelere ait hastanelerde ücretsiz tedavi edilir, ilaç bedelleri devlet tarafından ödenir[17]. Bu Kanun kapsamındakiler ve eşleri ayrıca sağlık yardımlarından da bedava yararlanacaktır. 5510 sayılı Kanun 60/1, c, 4 maddesinde bunları

---

12 Adı geçen Yönetmelik "Muhtaç Erbaş ve Er Ailelerinin Ücretsiz Tedavisi Hakkında Yönetmelik" başlığı altında 7.7.1998 tarih, 23395 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

13 1005 sayılı İstiklâl Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun (RG, 24.2.1968, 12835).

14 Değişik madde 1, 9.1.1983 de 2943 sayılı Kanunla, 28.8.1991 de de 3761 sayılı Kanun ile değiştirilip kapsamı genişletilmiş ve yardım miktarı artırılmıştır.

15 Bu hüküm 4432 sayılı Kanunla eklenmiştir (RG, 8.8.1999, 23780). 5750 olan gösterge 5724 sayılı Kanunla 5806'ya çıkarılmıştır (*Çakar*, 103).

16 3761 sayılı Kanun ile değişik madde 2.

17 Bu hüküm maddeye 5.12.1990 da 3688 sayılı Kanun ile eklenmiştir.

genel sağlık sigortalısı saymış, primlerinin de ilgili kamu idarelerince ödenmesini öngörmüştür (m. 87/1, c)[18]. Geçici madde 1 ile daha önce kendilerine veya dul veya yetimlerine bağlanmış olan aylık toplamının da Kanunda öngörülen düzeye yükseltileceği, ancak kanunun yayımından önceki dönem için herhangi bir ödeme yapılamayacağı öngörülmüştür.

5217 sayılı Kanunla 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'na eklenen ek m. 79'daki ek ödeme ve yardımlardan bu Kanun kapsamına girenler de yararlanacaktır[19].

c) Türk vatanına hizmet etmiş olan Türk vatandaşlarına yapılan yardımlar

3292 sayılı Kanunun[20] amacı, hiçbir karşılık ve menfaat gözetmeksizin üstün başarı ve gayretle Türk vatanına hizmet etmiş ve bu hizmetleri belgelenmiş olan Türk vatandaşlarına veya bunların ölümleri halinde ihtiyacı olan aile fertlerine vatani hizmet tertibinden bağlanacak aylıkların usul ve esaslarını düzenlemektir (m. 1)[21].

Söz konusu aylık, Cumhurbaşkanı kararı ile bağlanabilir (m. 2/1)[22]. Vatani hizmet tertibinden bağlanacak aylıklar; ilgililerin kendileri için 700, dul eşleri için 550, yetim ve bakmakla yükümlü olduğu diğer yakınları için 400 gösterge rakamının, Bütçe Kanunlarıyla Devlet memurlarının aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımından bulunacak miktarda ödenir.

Yukarıda belirtilenlerden herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan gelir veya aylık bağlanmadığı gibi, zorunlu olarak sosyal güvenlik kurumlarından birine tabi 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 otuz günlük net asgarî ücret tutarı (dul

---

18 6.3.2007, 5595 sayılı K.la eklenmiştir. Bu Kanunla indirimli su hizmeti de (en az %50) öngörülmüştür, *Çakar*, 107.

19 Bu yardımlar konusunda ayrıntı için bkz. § 21, X, 3; *Çakar*, 102 vd.

20 Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun, RG, 3.6.1986, 19126.

21 3292 sayılı "*Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun*" 2150 sayılı Kanun ile değişikliklerini ve öteki Kanunların bu Kanuna aykırı hükümlerini de yürürlükten kaldırmış (m. 5), diğer Kanunların 2150 sayılı Kanuna yapmış oldukları yollamaları 3292 sayılı Kanuna yapılmış saymıştır.

22 Maddedeki "bağlanabilir" ifadesi *Üçışık,* tarafından haklı olarak eleştirilmiştir, Aylık, 45; *Çakar*, 107.

eşler için bu tutarın yüzde 75'i, diğer yakınları için ise yüzde 50'si) esas alınarak ödenir. Bu aylıklar hiçbir vergi veya kesintiye tabi olmadığı gibi haczedilemez (m. 2/2).

Aylık alanların ölümleri halinde, ölüm tarihini izleyen aybaşından başlamak üzere ölenlerin dul ve yetimlerine, 5434 sayılı Kanunun 67. maddesinde belirtilen aylığa müstahak dul ve yetimlerine yapılan ödemelerde esas alınan unsurlara ve aynı Kanunun 75 ve 108. maddelerinde yer alan hükümlere göre dul ve yetim aylığı bağlanır[23]. Bunlar da 1.7.2008'den itibaren genel sağlık sigortalısı sayılacak (m. 60/1, c, 5), primleri ise ilgili kamu kuruluşu tarafından ödenecektir.

d) Barışta güven ve asayişi korumak için zarar görenlere yapılan yardımlar

2330 sayılı Kanunun[24] amacı, barışta güven ve asayişi korumak, kaçakçılığı önlemek, izlemek ve araştırmakla görevli olanların bu görevlerinden dolayı ya da yapmış oldukları hizmet nedeniyle derhal veya sonradan ölmeleri veya engelli duruma düşmeleri halinde ödenecek tazminatı ve bağlanacak aylığı belirlemektir (m. 1)[25].

Kanunun kapsamına, iç güvenlik ve asayişin korunması veya kaçakçılığın önlenmesi, izlenmesi ve soruşturulması ile görevli Jandarma Genel Komutanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personeli, Silahlı Kuvvetler mensupları, Milli İstihbarat Teşkilatı mensupları, çarşı, mahalle ve kır bekçileri, orman memurları ve personeli[26], gümrük muhafaza amir ve memurları girer (m. 2, a). Maddenin (b), (c), (d) ve (e) bentleri bunlara ek olarak, asayiş ve kaçakçılıkla ilgili olayları soruşturmakla görevli adli ve askeri hakimleri, cumhuriyet savcı ve yardımcılarını, askeri savcı ve yardımcılarını, güvenlik kuvvetleri ile birlikte görev yapan mülki idare amirlerini, ceza ve tutukevlerinin iç ve dış güvenliğini sağlamakla görevli personeli, bu araştırma ve soruşturma sırasında hizmetlerinden yararlanılması zorunlu olan ve yetkililerce kendilerine görev verilen kamu görevlileri ve sivilleri de kapsama almıştır. 1990 yılında maddeye üç bent daha eklenmiş[27],

---

23 Sözü edilen maddeler 5510 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmış olmakla birlikte, aynı Kanunun Geç. 18. maddesiyle bu hükümlerin uygulanmaya devam edileceği öngörülmüştür.

24 Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun (RG, 6.11.1980, 17152).

25 Bu konuda bkz. *Üçışık,* Aylık, 33.

26 Sahil Güvenlik Komutanlığı ile orman memur ve personeli, maddeye 7.6.1990 t. 3658 sayılı Kanun ile girmiştir.

27 7.6.1990 t. 3658 sayılı Kanunla eklenen f, g, h bentleri.

güvenlik kuvvetlerine kendiliklerinden yardımcı olmuş olanlarla (f) devlet güçlerini sindirme amacına yönelik olarak yapılan saldırılara maruz kalan kamu görevlileri (g) ve bunların saldırıya maruz kalan eş, füru, ana baba ve kardeşleri (h) de kapsama alınmıştır[28].

Kanunun 3. maddesi, nakdi tazminatın miktarını belirlemektedir. Buna göre, ölenlerin kanuni mirasçılarına, en yüksek devlet memuru brüt aylığının (ek gösterge dahil) 100[29] katı tutarında tazminat ödenecektir. Yaşamak için gerekli hareketleri yapmaktan aciz ve hayatını başkasının yardım ve desteği ile sürdürebilecek derecede malul olanlara 200[30] katı; diğer sakatlıklarda (a) bendinde belirtilen tutarın %25'inden %75'ine kadar; yaralananlara ise, bu miktarın %20'sini geçmemek üzere, sakatlık ve yaralanma derecesine göre nakdi tazminat verilecektir. 4. maddede ise aylık bağlanması düzenlenmektedir:

- Engelli hale gelerek bağlı oldukları sosyal güvenlik mevzuatına göre emekli edilenlere görev malullüğü aylığı ödenir.

- Emekli aylığı almakta iken engelli hale gelenlerin aylıkları görev malullüğü aylığına dönüştürülür.

- Ölüm halinde bağlanacak görev aylığı, dul ve yetimlerine intikal ettirilir.

- Herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmayanlara engelli hale gelmeleri halinde, 657 sayılı Kanunun 36. maddesine göre hesaplanacak görev aylığı bağlanır. Ölümlerinde ise görev malullüğü aylığı %25 arttırılarak dul ve yetimlerine bağlanır.

Yaralanma, engelli hale gelme veya ölüm, görev sona erdikten sonra da olsa olay görevle ilgili ise yardım yine yapılacaktır (değ. m. 5). Bu yardımlar dışında ölenlerin veya çalışamayacak derecede engelli hale gelenlerin çocukları, devlete ait yatılı eğitim kurumlarında ücretsiz olarak okutulurlar (değ. m. 7).

---

[28] Kanun koyucunun niçin eş, füru, ana, baba ve kardeşlerle sınırlı kaldığı anlaşılamamaktadır. Daha genel bir ifade ile "bunların yakınları" denerek kapsam daha da geniş tutulmalıydı. Bu maddenin konuya ilişkin a ve b bentleri 28.2.1995 t. ve 4082 sayılı Kanun ile değişmiştir.

[29] Eskiden 60 olan bu sayı 1.4.1998, 4356 sayılı Kanunla 100'e çıkarılmıştır, (RG, 4.4.1998, 23307).

[30] Eskiden 100 olan bu sayı 1.4.1998, 4356 sayılı Kanunla 200'e çıkarılmıştır, (RG, 4.4.1998, 23307).

Kanunun 10. maddesinde çıkarılması öngörülen yönetmelik, 3.5.1981 tarih ve 8/2832 sayılı Kararnameyle çıkarılmış daha sonra bu Yönetmelik yerini 25 Kasım 1992 tarihli 92/3809 sayılı "Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Yönetmelik"e[31] bırakmıştır. Engelli hale gelme derecesine göre ödenecek tazminat yüzdesi, yaralanma halinde ödenecek tazminat, aylığa ilişkin ayrıntılar, tahakkuka esas olacak belgeler, nakdi tazminat komisyonu, tazminatın verilmeyeceği haller ve diğer ayrıntılar, bu Yönetmelikle düzenlenmiştir.

Daha sonra 2330 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan bazı kamu personeli için de aynı amaca yönelik başka Kanunlar çıkarılmıştır. Bunlardan 2453 sayılı ve 23.4.1981 tarihli olanı ile[32], yurtdışında sürekli veya geçici görevle bulunan ve bu görevleri nedeniyle karşılaştıkları terör olayları sonucu ölen, sakat kalan ya da yaralananların da 2330 sayılı Kanundan yararlanmaları öngörülmüştür. Bunların mallarının zarar görmesi halinde, bu zarar sigorta şirketleri veya yabancı makamlarca karşılanmazsa, kurumlarınca ödenecektir (m. 3).

2566 sayılı ve 18.12.1981 tarihli Kanun[33] ise, 2330 sayılı Kanunun uygulama alanını daha da genişleterek, güven ve asayişi bozan eylemleri nedeniyle yakalanan, gözaltına alınan, tutuklanan veya hükümlü bulunanların muayene ve tedavileri ile görevlendirilenlerden, bu görevleri nedeniyle öldürülen, engelli hale gelen veya yaralanan sağlık personeli ile kaçakçılık olaylarında görev alanlarla mayınlanmış sahaların temizlenmesinde görev alanlardan ölen, engelli hale gelen veya yaralananları da kapsama almıştır.

Bu Kanuna 4677 sayılı Kanunla[34] eklenen hüküm uyarınca, Kanun kapsamındaki yedek subay, erbaş ve erlerden askerlik yükümlüğü sona erenlerden, henüz vazife malullüğü aylığı bağlanmamış olanlardan tedavileri bitmemiş olanların, tedavilerini sürdürmek üzere, ilgili sağlık kuruluşlarına sevkleri, ikametgâhındaki veya ikametgâhına en yakın askerlik şubelerince sağlanır. Gerektiğinde bunlara ve refakatçilerine yolluk ve yol parası da ödenir. Ödemeler Milli Savunma Bakanlığı bütçesinden karşılanır.

5217 sayılı Kanunla 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununa eklenen Ek m. 79'daki ek ödeme ve yardımlardan bu Kanun kapsamına girenler de yararlanacaktır[35].

---

31 RG, 20.5.1981, 17345; RG, 18.1.1993, 21469.

32 RG, 25.4.1981, 17321.

33 RG, 22.12.1981, 17552.

34 RG, 22.6.2001, 24439.

35 Bu yardımlar konusunda ayrıntı için bkz. § 21, X, 3.

5510 sayılı Kanun 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe girdiğinden 2330 sayılı Kanuna göre, kanun kapsamındakiler genel sağlık sigortalısı sayılacak (m. 60/1, c, 6), primleri de ilgili kamu idaresi tarafından ödenecektir. Ancak bunların primlerine ilişkin m. 5, c ise bunlardan genel sağlık sigortası primi alınmayacağını hükme bağlamıştır[36]. Maddeler arasındaki bu çelişki giderilmelidir.

e) Terör ve anarşi ile mücadelede görev yapanlara yapılan yardımlar

3713 sayılı Kanun[37] terör suçluları ile mücadele amacı güder. Kanunun 20. maddesinde terör ve anarşi ile mücadelede görev yapanları korumaya yönelik önlemlere yer verilmiş; 21. maddesinde de görev sırasında malul olanlarla bunların dul ve yetimlerine yapılacak yardım düzenlenmiştir. Bu hükme göre kamu görevlilerinden yurtiçinde ve yurtdışında görev yaparken veya görevleri sona ermiş olsa da bu görevlerinden dolayı terör eylemlerine muhatap olarak yaralanan, engelli hale gelen, ölen veya öldürülenler hakkında 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümleri uygulanır. Ayrıca malul olanlarla, ölenlerin aylığa müstehak dul ve yetimlerine bağlanacak aylığın toplam tutarı, bunların görevde olan emsallerinin almakta oldukları aylıklarından; emekli olanların öldürülmeleri halinde ise, dul ve yetimlerine bağlanacak aylığın toplam tutarı, kanuna göre kendilerine bağlanabilecek emekli aylığından az olamaz. Az olması halinde fark tazminat olarak ilgili sosyal güvenlik kurumu tarafından ödenir ve karşılığı Hazineden alınır (m. 21/a)[38].

Malul olanlarla, ölenlerin dul eşleri ve reşit olmayan çocukları, dul ve yetim bırakmadan ölenlerin anne ve babaları yurt içinde Devlet Demiryollarında, Denizyolları şehir hatlarında ve belediye veya özel firmalarca yürütülen toplu taşıt araçlarında ücretsiz seyahat ederler (m. 21/d)[39].

---

36 *Çakar*, 115-116.

37 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu (RG, 12.4.1991, 20843 M).

38 Dan. 11. D., 7.6.2004 t., 4189/2653 sayılı kararı ile askerlik vazifesini yapmakta iken yaralanarak malul duruma düşenlerin de 3713 sayılı Kanun kapsamına gireceklerine karar vermiş, davalı idare ise 3713 sayılı Kanunun 21. maddesinin memur ve kamu görevlilerini kapsayıp er ve erbaşları kapsamadığını iddia etmiştir. Danıştay ise buna karşı "...3713 sayılı K. m. 21'de memur ve kamu görevlilerinden görevlerini yapmalarından dolayı terör eylemlerine muhatap olanların ilgili düzenlemeden yararlanabilecekleri öngörülmüşse de, vazifesi nedeniyle malul olan ve ölen erlerin Sandıktan faydalanması yolundaki düzenleme askerlik hizmetinin kamu hizmeti olması ve davacı hakkında da 2330 sayılı Kanunun uygulanması karşısında 3713 sayılı Kanunun erler açısından sınırlama getirdiğinden bahsedilemeyeceği, aksi bir yorumun hakkaniyet ilkesine aykırılık teşkil edeceği sonucuna varılmış olup" diyerek karşı çıkmıştır.

39 Fıkraya, "dul ve yetim bırakmadan ölenlerin anne ve babaları" ibaresi 28.2.1995 t. ve 4082

Kanun, görevlilere yapılan bu yardımlar dışında, terör eylemlerinden dolayı yaralananların devlet tarafından tedavi edilmelerini, can ve mal kaybına uğrayanlara da, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu'ndan öncelikle yardım yapılmasını öngörmüştür (m. 22).

5510 sayılı Kanun 1.7.2008 tarihinden itibaren yürürlüğe girdiği için 3713 sayılı Kanun gereğince aylık bağlanan kişiler genel sağlık sigortalısı sayılacak ve primleri de ilgili kamu idaresince karşılanacaktır (m. 87/1, c).

f) Yabancı ülkelerde Türk kültürüne hizmet eden öğretmenlere yapılan yardımlar

168 sayılı bu Kanun[40], sadece yabancı ülkelerde Türk kültürüne hizmet eden Türk asıllı yabancı uyruklu öğretmenlere veya din görevlilerine sosyal yardım amacını güder. Bu yardım bizzat ilgiliye, ölümü halinde ise eş ve çocuklarına yapılır.

Yapılacak sosyal yardımın esas ve oranları ile ödenme koşulları, ilgililerin hizmet yılları, emsallerine verilen emekli aylıkları, yöresel geçim endeksleri dikkate alınarak Dışişleri, Maliye, Milli Eğitim Bakanlıkları ile Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ve Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından ortaklaşa belirlenir (m. 2). Bu yardımdan yararlanabilmesi için, ilgilinin herhangi bir kurumdan veya ülkeden yeterli maddi yardım veya emekli aylığı almamakta olması, Türk kültürüne ve devrimlerine aykırı davranmaması, görevinden ayrılması gerekir (m. 3). Bunların durumları Dışişleri Bakanlığınca tespit edilir, sicilleri ise Milli Eğitim Bakanlığınca tutulur (m. 4). Yapılacak sosyal yardım, Dışişleri Bakanlığı bütçesindeki özel fasıldan ödenir (m. 5).

g) Türk Silahlı Kuvvetlerine bağlı pilot, paraşütçü, uçuş ekibi, dalgıç gibi görevlerle görevlendirilenlerden zarara uğrayanlara yapılan yardımlar

2629 sayılı bu Kanun[41] ile Türk Silahlı Kuvvetlerine bağlı pilot seyrüse-

---

sayılı Kanunla eklenmiştir. 8.7.1999 t. ve 4406 sayılı K.la özel firmalarca işletilen toplu taşıt araçları da kapsama alınmıştır (RG, 10.7.1999, 23754).

40 168 sayılı Yabancı Memleketlerde Türk Asıllı ve Yabancı Uyruklu Öğretmenlere Sosyal Yardım Yapılması Hakkında Kanun (RG, 23.12.1960, 10688); Kanunun 1,2 ve 4. maddeleri 17.4.2008 tarih 5754 sayılı Kanunla değiştirilmiştir (RG, 8.5.2008, 26870), Ayrıca bkz. *Çakar*, 123 vd.

41 2629 sayılı Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağa Adam Hizmetleri Tazminat Kanunu ve 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (RG, 28.2.1982, 17619 M).

fer subayı, silah sistem subayı, taktik koordine subayı, uçuş ekibi personeli, taktik koordine subayı, görev ekibi personeli, paraşütçü, denizaltıcı, atmosferlik dalış sistemi pilotu, dalgıç ve kurbağa adamlar ve bunların adayları ile hava ve deniz vasıtaları işinde bulunan veya görevlendirilen diğer personele ödenecek şehitlik ve sakatlık tazminatı düzenlenmiştir (m. 1, 666 sayılı KHK ile değişik)[42]. Bunlardan şehit olanların kanuni mirasçılarına kıstas aylığın 100 katı tutarında tazminat ödenecektir. Engelli hale gelenlere ise, engellilik derecelerine göre bu miktarın %20'si kadar bir miktar ödenecektir (m. 14)[43]. Her gruba ödenecek tazminat 4., 5., 6., 8., 9., 10., 13. maddelerde ayrı ayrı düzenlenmiş, 7. maddede de tazminatların ödenme şartları ve kesilmesine yer verilmiştir. 2629 sayılı Kanun 11.10.2011 tarihli, 666 sayılı KHK ile adeta yeniden kaleme alınmış ve tazminat miktarları artırılmıştır.

5217 sayılı Kanunla 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununa eklenen ek m. 79'daki ek ödeme ve yardımlardan bu Kanun kapsamına girenler de yararlanacaktır[44].

2. İhtiyacı Olan Vatandaşları Korumaya Yönelik Yardımlar

a) 65 yaşını doldurmuş, ihtiyacı olan ve kimsesiz Türk vatandaşlarına aylık bağlanması

2022 sayılı Kanunla[45] 65 yaşını doldurmuş, kendisine bakmakla yükümlü kimsesi bulunmayan, sosyal güvenlik kuruluşlarının herhangi birisinden bir gelir veya aylık hakkından yararlanmayan[46], iş görme ve çalışma gücünden yoksun, kendilerine gelir, aylık veya nafaka bağlanmamış, mahkeme ka-

---

42 RG, 2.11.2011, 28103 M.

43 Bu konuda Vazife Malullerinin Nevileri ile Dereceleri Hakkındaki Nizamnamedeki (RG, 15.8.1953, 8485) sakatlık dereceleri esas alınacak ve 1. derece sakatlara %75, 2. derece sakatlara %65, 3. derece sakatlara %65, 4. derece sakatlara %45, 5. derece sakatlara %35 ve 6. derece sakatlara da %25 oranında aylık bağlanacaktır. Yaralanma veya sakatlık bu derecelerde olmamakla birlikte, görevden ayrılmaya neden olmuşsa aylık bağlama oranı %20 olacaktır (m. 14/6). Kanunun değişik maddelerinde 1989, 1993, 1995 ve 2007 tarihlerinde bazı değişiklikler yapılmıştır (3570 sayılı K., 499 sayılı KHK, 562 sayılı KHK ve 5590 sayılı K.); (*Çakar*, 121).

44 Bu yardımlar konusunda ayrıntı için bkz. § 21, X, 3.

45 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş, Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun (RG, 10.7.1976, 15642); 6495 sayılı Kanunla değ. (12.7.2013 t.). Ayrıca: "*65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşları ile Engelli ve Muhtaç Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Yönetmelik*" (RG, 25.01.2013, 28539); Bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 805 vd.; *Arıcı*, 515 vd.; *Cengiz,* İştar, "Türk Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde Yaşlılara Yönelik Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetler", Sosyal Güvenlik Dergisi, C.8, S.2, Aralık 2018, 23 vd.

46 Bu ibare maddeye 5.3.1992 t. 3783 sayılı Kanun ile eklenmiştir (RG, 7.3.1992, 21164).

rarıyla ya da Kanun ile kendilerine gelir sağlanmamış Türk vatandaşlarına hayatları boyunca aylık bağlanması amaçlanmıştır (m. 1)[47].

2022 sayılı Kanunun 8. maddesine göre, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, alacağı ihtiyaç durumu ile ilgili kararını esas alarak aylık bağlayacaktır. Bakanlık ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları gerektiğinde aylık için başvuranların gelir, yaşam düzeyi ve varlıkları hakkında, kamu ve özel kurumlardan, şahıslardan bilgi ve belge isteyerek araştırma yapabilir.

Aylık bağlandıktan sonra yapılacak incelemeler sonunda aylığı etkileyecek nedenler saptanırsa, eksikliklerin giderilmesi için ilgililer uyarılır. Üç ay içinde gereken yapılmazsa aylık kesme veya düzeltme işlemi uygulanır. Fazla ödemeler varsa geri alınır. Gerçeğe aykırı sağlık raporu düzenlenmiş ve bunlara dayanarak aylık alınmışsa TCK'nın ilgili hükümleri uygulanır.

Aylığın miktarı, gösterge sayısı memur maaş katsayısı ile çarpılarak bulunur.

Gelirler toplamı hane içinde kişi başına düşen ortalama aylık gelir tutarı asgari ücretin aylık net tutarının 1/3'ünden fazla olanlar ile aynı tutardan fazla gelir sağlaması mümkün olanlara aylık bağlanmaz (m. 1/2)[48].

---

47 Bu konuda ayrıntı için bkz. *Ertürk,* 157 vd.

48 AYM, söz konusu hükümdeki "kişi başına düşen ortalama" ibaresinin iptali için yapılan itirazı reddetmiştir. Mahkeme ret kararında, öncelikle kanun maddesindeki söz konusu düzenleme ile, devletin mali kaynaklarının sınırlılığı çerçevesinde aynı hane içinde birlikte yaşadığı kişilerin belirli bir gelir seviyesinin altında olduğu engellilere yardım yapılmasının bir öncelik olarak görüldüğünü tespit etmiş; yeterli bir yaşam standardı bulunmayan engellilere öncelik tanınması ve bu standardın belirlenmesinde kendisinin yanında ailesinin gelirlerinin de dikkate alınmasını, devletin mali kaynaklarının yeterliliği kapsamında makul görülebilecek bir husus olarak kabul etmiştir. Daha sonra söz konusu düzenlemenin, mülkiyet hakkına ölçülü bir müdahale olup olmadığını incelemiştir. Mahkemeye göre, söz konusu düzenleme, aylık bağlanması için hane içinde kişi başına düşen ortalama aylık gelir tutarını esas alan muhtaçlık ölçütü öngörmek suretiyle yardıma ihtiyacı olan engellilerin belirlenerek bunlara nakdi yardım yapılmasını sağlama amacını taşımakta olup, düzenleme ile getirilen sınırlama kamu yararı biçimindeki anayasal meşru bir amaca dayanmaktadır. Mahkeme, sonrasında bu meşru amaç doğrultusunda hakka yapılan müdahalenin ölçülü olup olmadığına ilişkin yaptığı incelemede; söz konusu düzenlemenin, aylık bağlanması için hane içindeki kişi başına düşen ortalama aylık gelir tutarının esas alınmasının nakdi yardıma ihtiyacı olan engellilerin tespit edilmesi amacına ulaşma bakımından elverişli; mali kaynakların sınırlı olduğu, prime dayalı olmayan sosyal güvenlik yardımlarının usul ve koşullarını belirleme konusunda kanun koyucunun geniş bir takdir yetkisinin bulunduğu gözetildiğine nakdi yardım yapılmasını öngören kuralda gelir seviyesini esas alan objektif bir ölçütün benimsenmesinin yardıma muhtaç olan engellilerin tespit edilmesi bakımından *gerekli*; mali kaynakların sınırlılığında yapılacak yardımların değişen ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlar gözetilerek belirlenmesinin adil dengeyi bozmadığını ve *orantılı* olduğunu kabul etmiştir. AYM, sonuç olarak, kişilere aşırı külfet yükleyen ve haklı beklentiyi ihmal eden bir sınırlamanın olmadığına karar vererek, itirazı reddetmiştir (AYM, 12.11.2020, E. 2020/13, K. 2020/68, RG, 12.2.2021, 31-393).

Aylığın başlangıç tarihi, ilgilinin aylık istemiyle Emekli Sandığına (şimdi: SYDV) yaptığı başvuruyu izleyen ayın başıdır[49]. Aylık üç ayda bir T.C. Ziraat Bankası veya anlaşmalı PTT Merkez Müdürlükleri aracılığı ile ödenirdi. Ancak 5754 sayılı Kanun ödeme gün ve tarihlerinin SGK'nca belirleneceğini hükme bağlamıştır (m. 92).

Aylık, hak sahiplerine 3 ayda bir peşin olarak Emekli Sandığınca (şimdi: SYDV) ödenir. Peşin verilen aylıklar durum değişikliği veya ölüm halinde geri alınmaz. Aylık bağlandıktan sonra gelir durumu değişenlerin aylıkları, bu koşulun kalktığı tarihi izleyen dönem başından itibaren kesilir (m. 3/3).

65 yaşını doldurmayanlar, başkasının yardımı olmadan yaşayamayacak derecede engelli iseler, sağlık kurulu raporu alarak, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarından ihtiyacı olduklarına karar verilenler, bu hal devam ettiği sürece gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında aylık alabileceklerdir (6495 sayılı Kanunla değ. m. 2/1, a). Sosyal Güvenlik Kuruluşlarından gelir veya aylık bağlananlar, zorunlu sigortalı olanlar, nafaka hakkı bulunanlar, muhtaçlık aylığından yararlanamaz.

Raporla engelli olduklarını kanıtlayan, 18 yaşını doldurmuş, Türk İş Kurumu tarafından işe yerleştirilememiş olan Türk vatandaşlarından ihtiyaç içinde olduklarına karar verilenler de, gelir veya aylık almama, sigortalı olarak çalışmama, nafaka hakkı olmama koşulu ile, ihtiyaçlık hali devam ettiği sürece, 3.240 gösterge sayısının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında muhtaçlık aylığı alabileceklerdir (6495 sayılı Kanunla değ. m. 2/1, b).

Kanunun 4. maddesi gereğince çıkarılması istenen Yönetmelik, 31.10.1976 tarihli ve 15749 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Daha sonra 6.1.1994'de Yönetmelik yeniden düzenlenmiştir[50]. Yönetmeliğe göre aylık bağlanması için gerekli belgeler 2022 sayılı Kanuna göre başvuru formu, malullük veya sakatlık aylığı bağlanacaklar için, tam teşekküllü hastanelerden alınacak sağlık kurulu raporu ve üç adet fotoğraftır (Yön. m. 5).

Yine Yönetmeliğe göre, aylıklar başvuru tarihini izleyen aybaşından başlamak üzere üçer aylık dönemler için peşin olarak ödenir. Aylık başlangıç tarihinden ilk dönem başına kadar olan aylıklar toptan ödenir (m. 9).

---

49 Danıştay 10. D. 28.2.1990 t. 89/1390, 90/403 sayılı kararı, Dan. D., Y. 21, S. 80, 1990, 396. Karar Kanunun 3. maddesini aynen tekrarlamaktadır.

50 RG, 6.1.1994, 21810.

Ayrıca 5510 sayılı Kanunun tümüyle yürürlüğe girdiği 1.10.2008 tarihinden sonra, 2022 sayılı Kanuna göre aylık almakta olanlar genel sağlık sigortalısı sayılacak (m. 60/1, c,3) ve primler ilgili kamu kurumu tarafından ödenecektir (m. 87/1, c).

b) Sosyal yardımlaşmayı ve dayanışmayı teşvik kapsamında yapılan yardımlar

3294 sayılı bu Kanunun[51] amacı, fakir ve ihtiyacı olan vatandaşlar ile gerektiğinde her ne suretle olursa olsun Türkiye'ye kabul edilmiş veya gelmiş olanlara yardım etmek ve sosyal adaleti pekiştirici tedbirler alarak gelir dağılımını adil hale getirmektir (3582 sayılı Kanunla değişik 1. m)[52].

Kanunun kapsamına fakir ve ihtiyaç içinde olup, kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir ve aylık almayan vatandaşlar ile küçük bir yardım, eğitim veya öğretim imkanı sağlanarak topluma yararlı ve üretken duruma getirilebilecek kişiler girmektedir (m. 2). Ayrıca, kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle 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, onaltı yaşından büyükler için belirlenen aylık net asgari ücretin 1/3'ünden az olan kişilerden fakir ve muhtaç durumda bulunanlar da bu Kanun kapsamındadır (m. 2/2) Her türlü acil durum ve afetten zarar görenler ve şehit yakınları ile gaziler ise, Fon Kurulu ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca belirlenecek kriter ve süreler çerçevesinde bu Kanun ile sağlanacak haklardan yararlandırılır.

Kanunda öngörülen hizmetlerin gerçekleştirilmesi için Cumhurbaşkanınca görevlendirilen Cumhurbaşkanı yardımcısına veya bakana bağlı ve T.C. Merkez Bankası nezdinde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu kurulmuştur (m.3).

Fon'un gelirleri 4. maddede düzenlenmiştir. Buna göre; a) Kanun ve kararnamelerle kurulu bulunan ve kurulacak olan fonlardan Cumhurbaşkanı kararıyla %10'a kadar aktarılacak miktardan, b) Bütçeye konulacak ödeneklerden c) Trafik para cezası hasılatının yarısından d) Radyo ve Televizyon Üst Kurulu reklam gelirleri hasılatından aktarılacak %15'lik miktardan, e)

---

51 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kanunu RG, 14.6.1986, 19134; *Çakar*, 61 vd.; *Arıcı*, 520.

52 RG, 4.7.1989, 20215.

Her nevi bağış ve yardımlardan, f) Diğer gelirlerden oluşur. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu için tahsil edilen veya aktarılması yapılan miktar, tahsil veya aktarmayı takip eden ayın en geç 15'ine kadar T.C. Merkez Bankası nezdindeki fon hesabına yatırılmak zorundadır.

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından engellilere ve yaşlılara yönelik olarak hazırlanan veya hazırlatılan projeler ile yapım ve kiralama işleri ve anılan Genel Müdürlüğün bu konudaki faaliyetlerine yönelik olarak kullanılmak üzere, bu maddede sayılan gelirlerin %5'e kadarı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulu kararıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (şimdi: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) emrine tahsis edilir. Bu amaçla tahsis edilen kaynak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulunun onaylayacağı projeler için kullanılır.

Fonun çalışma usul ve esasları ve toplanacak kaynakların Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına dağılım esasları yönetmelikle düzenlenmiştir (m. 5)[53].

Fonda toplanacak kaynakların ihtiyaç sahiplerine ulaştırılması ise, her il ve ilçede kurulacak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları kanalıyla olacaktır (m. 7). Vakıfların organları, Vakıf Başkanı ile Mütevelli Heyet'ten oluşacaktır. Vakfın Başkanı aynı zamanda mütevelli heyetin de başkanıdır. Mütevelli heyette kimlerin yer alacağı da il ve ilçeler esas alınarak ayrı ayrı düzenlenmiştir (m.7). Mütevelli heyetin görevi, vakfı yönetmek ve temsil etmektir., bütçe ve yıllık programları hazırlamak; vakfa menkul ve gayrimenkul

Kanunun 8. maddesi vakfın gelirlerini düzenlemektedir. Bunlar; a) Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonundan aktarılacak miktardan b) İşletme ve iştiraklerden elde edilecek gelirlerden, c) Diğer gelirlerden oluşur.

Ayrıca Kanuna eklenen bir madde ile fon ve vakıf gelirleri kamu alacağı sayılmış ve bunların ödenmesi için bunlar hakkında, Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkındaki Kanunun uygulanması öngörülmüştür.

Kanun, Fonu ve Vakıfları, veraset, intikal ve damga vergisinden muaf tutmuştur (m. 9).

---

[53] Adı geçen Yönetmelik 17.7.1989 tarihli RG'de yayınlanmıştır. Ayrıca bir de "Yardım Toplama Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik" çıkarılmıştır (RG, 29.4.1998, 23327). Bu son yönetmelikle 2860 sayılı Yardım Toplama Kanunu ile 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Konumuna göre toplanacak yardımlara ilişkin esaslar belirlenmiştir; *Çakar*, 70 vd.

Önemle vurgulayalım ki, Fon ve Vakıf gelirleri, uygulamada amaçları dışında, siyasi saiklerle de kullanılabilmektedir.

3. Öğretmenliği Desteklemeye Yönelik Yardımlar

3580 sayılı "Öğretmen ve Eğitim Uzmanı Yetiştiren Yükseköğretim Kurumlarında Parasız Yatılı veya Burslu Öğrenci Okutma ve Bunlara Yapılacak Sosyal Yardımlara İlişkin Kanun"un[54] amacı, öğretmenlik mesleğini ve eğitim uzmanlığını cazip hale getirerek eğitimin kalitesini yükseltmektir. Bu amaçla parasız yatılı veya burslu öğrenci okutulacaktır (m. 1). Burslu öğrencilere verilecek burs miktarı ile parasız yatılı öğrencilere verilecek harçlık miktarı, Milli Eğitim Bakanlığının teklifi üzerine Cumhurbaşkanı tarafından tespit edilecektir (m. 10).

Parasız yatılı öğrencilerin belirlenecek miktarda kitap, kırtasiye ve diğer eğitim giderleri Bakanlıkça karşılanacaktır (değ. m. 11)[55].

4. Başarılı Sporcuları Desteklemeye Yönelik Yardımlar

İlk defa 2913 sayılı Kanunla[56] düzenlenen ve uluslararası düzeyde üstün başarı kazanan Türk sporcularına, ölümleri halinde de aile bireylerine aylık bağlanması amacını güden bu Kanunla, 40 yaşını dolduran veya 40 yaşını doldurmamakla birlikte çalışma gücünün %35'ini kaybeden başarılı sporculara 2150 sayılı Kanun hükümlerine göre aylık bağlanması öngörülmüştü[57]. 5510 sayılı Kanun 1.7.2008 itibariyle bunları sağlık sigortalısı da saymıştı (m. 60/1, c, 8)[58], bunların primlerinin de ilgili Kamu Kurumu tarafından ödenmesi öngörülmüştü (m. 87/c)[59].

5774 sayılı Kanun[60], bu Kanunun kapsamını daha da genişleterek bu konuyu yeniden düzenlemiş, 2913 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırmış, eski Kanuna yapılmış atıfları da yeni Kanuna yapılmış saymıştır (m. 9, 10).

---

54 RG, 4.7.1989, 20215; *Üçışık,* Çocuklar ile Gençlere Aylık Bağlanması, 40.

55 Bu madde 5079 sayılı Kanunla değişmiştir (RG, 29.1.2004, 25361); *Çakar*, 98.

56 2913 sayılı Dünya Olimpiyat ve Avrupa Şampiyonluğu Kazanmış Sporculara ve Bunların Ailelerine Aylık Bağlanması Hakkında Kanun (RG, 13.10.1983, 18190).

57 *Çakar*, 125 vd.

58 Kanunun ilk şeklinde yer almayan bu hüküm 5754 değişikliği ile maddeye ilave edilmiştir.

59 *Çakar*, 126.

60 24.6.2008 t., 5774 sayılı Başarılı Sporculara Aylık Bağlanması İle Devlet Sporcusu Unvanı Verilmesi Hakkında Kanun (RG, 9.7.2008, 26931).

5774 sayılı Kanunun 1. maddesine göre Kanunun amacı; "Türk vatandaşlarının uluslararası düzeyde üstün başarı kazanmış amatör sporculara ve bunların ölümü halinde bakmakla yükümlü oldukları eş ve çocukları ile takım halinde olimpiyat veya dünya şampiyonu olmuş amatör sporcuların milli takım teknik direktör ve antrenörlerine aylık bağlanması ve uluslararası düzeyde üstün başarı kazanmış sporculara "*Devlet Sporcusu*" unvanı verilerek, bu başarılarının taltif edilmesi"dir.

Bu sporculardan, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü tarafından belgelendirilecek veya bildirilecek olanlara; Cumhurbaşkanlığına yazılı olarak müracaatları halinde ve başarı derecesinin kazanıldığı tarihten önceki bir tarih olmamak kaydıyla, 40 yaşını doldurdukları tarihten başlatılmak üzere ve Türk vatandaşlığını korudukları müddetçe Cumhurbaşkanı kararı ile "Sporcu Şeref Aylığı" adı altında aylık bağlanır.

Aylık miktarı, Olimpiyat oyunlarında ferdi olarak birinci olanlara aylık net asgari ücretin %200'ü, ikinci olanlara %160'ı üçüncü olanlara da %140'ı kadardır (m. 3, 3, a).

Dünya şampiyonalarında birinci olanlara aylık net asgari ücretin %140'ı, ikinci olanlara %120'si, üçüncü olanlara da %100'ü kadardır (m. 3, 3, a).

Avrupa şampiyonalarında birinci olanlara aylık net asgari ücretin %100'ü, ikinci olanlara %80'i, üçüncü olanlara %60'ı kadardır (m. 3, 3, c).

5774 sayılı K.'na 7182 sayılı K. ile eklenen Ek m.1 hükmüne göre, Tarihî Kırkpınar Yağlı Güreşlerinde üst üste üç defa altın kemer kazanarak altın kemerin devamlı sahibi olanlara 7. madde uyarınca Devlet Sporcusu unvanı verilir. Bunlar hakkında Devlet sporcularına ilişkin olarak bu Kanunda yer alan hükümler uygulanır.

§ 29. SOSYAL HİZMETLER

I. GENEL OLARAK

Sosyal hizmetler, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun[1] tanımları düzenleyen 3. maddesinde, "kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi ve sosyal yoksunlukların giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunlarının önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olunmasını ve hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünü" olarak tanımlanmıştır[2]. Öğretide başka tanımlar da yapılmıştır. Bir görüşe göre[3], "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 özel kuruluşlar tarafından sağlanan hizmetlerdir".

Anayasa 61. maddesinde, çocukların, sakatların ve yaşlıların özel olarak korunmasını emretmiştir (m. 61, 2, 3, 4). Anayasanın 56/1. maddesinde de, herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşamaya hakkı olduğunu belirledikten sonra, devletin "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 düzenlemesini" (m. 56/3), bu görevini "kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlardan yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirmesini" (m. 56/4) ve gerekiyorsa "sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabileceğini" (m. 56/5) belirtmiştir.

Anayasanın 57. maddesi ise, devletin konut ihtiyacını karşılayacak tedbirleri almasını, ayrıca toplu konut teşebbüslerini desteklemesini emretmiş-

---

1 RG, 27.5.1998, 18059; Kanunun Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu olan ismi, 3.6.2011 t., 633 sayılı KHK ile Sosyal Hizmetler Kurumu olarak değiştirilmiştir.

2 Maddede ayrıca, "korumaya ihtiyacı olan çocuk" (b), engelli (c), "bakıma ihtiyacı olan engelli" (d), "ihtiyacı olan yaşlı" (e),. "Sosyal hizmet kuruluşları" (f) na da yer verilmiştir. Bu kuruluşlar; "çocuk yuvaları", "yetiştirme yurtları", "kreş ve gündüz bakımevleri", "huzurevleri", "çocuk ve gençlik merkezleri", "bakım ve rehabilitasyon merkezleri", "kadın ve erkek konukevleri", "toplum veya aile danışma merkezleri", "çocuk evleri", "sosyal hizmet merkezi", "çocuk evleri koordinasyon merkezi" gibi kuruluşlardır.

3 *Tuncay/Ekmekçi*, 819-820. Bir diğer tanım için bkz. *Arıcı*, 505.

tir. Böylece sosyal hizmetlerin kapsamına giren üç temel konuda devlete açıkça görev verilmiştir. Biz de sosyal hizmetler konusundaki açıklamalarımızı bu sıra içinde yapacağız.

II. ÇOCUK, ENGELLİ VE YAŞLILARA SAĞLANAN SOSYAL HİZMETLER

1. Korunmaya, Bakıma ve Yardıma İhtiyacı Olanlara Verilen Hizmetler

2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun amacı, "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 sorumlulukları ile faaliyet ve gelirlerine ait esas ve usulleri düzenlemek"tir (m. 1). Kanunun kapsamına sosyal hizmetlerle ilgili tüm kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri, sosyal hizmet kurum ve kuruluşlarında çalışanlarla ayrıca sosyal hizmetlerden faydalanan ve faydalanacak olanlar girmektedir (m. 2). Amaç maddesi herkesi kapsar biçimde kaleme alınmış ise de, genel esasları düzenleyen m. 4/c de bu konuda ihtiyacı olan, çocuk, engelli ve yaşlılara öncelik tanınacağı açıklanmıştır.

Kanunun amacına 1999 depreminden sonra 21.1.2000 t. 594 sayılı KHK ile eklenen (m) bendine göre "Doğal afetlerde ulusal ve uluslararası sosyal hizmet kurum ve kuruluşlarıyla birlikte hareket edilmesi ve acil kurtarma ve yardım çalışmalarının etkili şekilde yürütülmesi amacıyla her türlü tertip ve tedbirin alınması" da eklenmiştir.

İhtiyacı olan çocuk, engelli ve yaşlılara sağlanan sosyal hizmetler 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu ile düzenlenmiş iken, 2011 yılında 633 sayılı KHK[4] ile 2828 sayılı Kanunda geniş değişiklikler yapılmış, başta Kanunun ismi Sosyal Hizmetler Kanunu olarak değiştirilmiş, 5-15. maddeleri, 16. maddenin 4., 5., 6., 7. fıkraları, 17, 19, 31, 33, 37. maddeleri, ek 2. ve ek 3. maddeleri kaldırılmıştır. 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununda yapılan değişikliklerle de, Kanun Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğünü düzenleyen 15. maddesi yürürlükten kaldırılmış, 2., 12., 33., 34., 37. maddelerdeki primsiz ödemelere ilişkin ibareler çıkarılmıştır. Ancak yine de bazı maddelerde kaldırılmış olan "Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu" ibaresine (m. 4, a), bazı maddelerde de

---

4 3.6.2011 t. 633 sayılı KHK, (RG, 8.6.2011, 27958 M.).

sadece Kurum ibaresine yer verilmektedir. 16. madde Kurum Personelinin statüsünden 18. madde Kurumun gelirlerinden, 20. madde Kuruma tanınan mali kolaylıklardan söz etmektedir.

2828 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasında sosyal hizmetlere ilişkin genel esaslara, 2. fıkrasında da engellilere ilişkin genel esaslara yer verilmiştir. Sosyal hizmetlere ilişkin genel esaslar şöyledir:

– Bu kanun kapsamına giren sosyal hizmetlere ilişkin faaliyetler, Devletin denetim ve yönetiminde, sivil toplum kuruluşları ile halkın gönüllü katkı ve katılımı da sağlanarak bir bütünlük içinde yürütülür. Sunulacak bakım ve diğer hizmetlerin kapsamı ve bu hizmetleri verecek olan gerçek ve tüzel kişilerin izin, çalışma usul ve esasları ve diğer hususlar Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (maddede kaldırılmış olan bu kuruma yer verilmemesi gerekiyordu) tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir (m. 4/a).

– Sosyal hizmetler alanında faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşlar ile gönüllü kuruluşlar arasında koordinasyon ve işbirliği tesis edilerek güç birliği sağlanır ve mevcut kaynaklara en verimli şekilde işlerlik kazandırılır (m. 4/b).

– Sosyal hizmet programlarının uygulanmasında korunmaya muhtaç çocuk, ihtiyacı olan engelli ve ihtiyacı olan yaşlıya öncelik tanınır (m. 4/c).

– Sosyal hizmetlerin yürütülmesi ve sunulmasında sınıf, ırk, dil, din, mezhep ve bölge farklılığı gözetilmez, hizmet talebinin hizmet arzından fazla olması halinde öncelikler, ihtiyaç derecesi ve başvuru veya tespit sırası esas alınarak belirlenir (m. 4/d).

Maddeye 3.6.2011'de 633 sayılı KHK ile eklenen fıkrada ayrıca engellilere yönelik esaslara da yer verilmiştir. Bu fıkraya göre:

– Eşit katılım için, engellilerin sahip oldukları hak ve yükümlülükler konusunda birey, aile ve toplumun bilinçlendirilmesi, tıbbi bakım ve rehabilitasyonlarının sağlanması, günlük yaşamlarında kendi başlarına yaşayabilme kapasitelerinin artırılması (m. 4, 2, a).

– Bilgi, hizmet ve fiziksel çevre koşullarının engelliler için ulaşılabilir hale getirilmesi (m. 4, 2, b).

– Doğumdan başlayarak okul öncesi, okul çağı ve yetişkinleri kapsayacak biçimde tüm engellilere fırsat eşitliği sağlanması (m. 4, 2, c).

– İstihdamın mesleki eğitim ve rehabilitasyonla birlikte gerçekleştiril-

mesi, istihdam alanlarının engellilerin kullanımına uygunluğunun sağlanması ve teknolojiye uygun alet ve cihazların engellilerce elde edilmesini kolaylaştırıcı önlemlerin alınması (m. 4, 2, d).

– Engellilerin sosyal güvenlikleri ile gelirlerinin korunması, aile hayatı ve kişisel bütünlükleri ile kültür, eğlence, spor ve din alanlarına tam katılımlarının sağlanması (m. 4, 2, e).

– Engellilere ilişkin plan ve programlar ile ekonomik ve sosyal statülerini etkileyen tüm kararların alınması sırasında özürlülerin katılımının sağlanması (m. 4, 2, i).

633 sayılı KHK ile 2828 sayılı Kanun Sosyal Hizmetler Kanununa dönüştürülmüş, Çocuk Esirgeme Kurumu kaldırılmış, Kanunun kuruluş ve görevleri düzenleyen 5-15 maddeleri yürürlükten kaldırılmış, bu görevler 3.6.2011 tarihli, 633 sayılı KHK ile kurulan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na (şimdi: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) bırakılmıştır.

633 sayılı KHK'nin geçici 1. maddesine göre Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, Kadının Statüsü, Aile ve Sosyal Araştırmalar, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü bu KHK'nin yürürlüğe girişi tarihinde kapatılmıştır.

Kurum personeli hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır. Kurum ayrıca daimi kadrolardakilerin yapamayacağı işler için sözleşmeli personel de çalıştırabilir. Kanun sözleşmeli personel seçiminde 40 yaşını dolduranlara öncelik verilmesini öngörmüştür (m. 16).

Kurumun gelirleri, hazine yardımı, döner sermaye gelirleri, Kuruma ait malların gelirleri, sosyal faaliyet ve teşebbüs gelirleri, bağışlar, bağış gelirleri, THK'ca toplanacak gelirlerden kuruma ayrılan pay, sosyal yardım pulu gelirleri, belediyelerin yapacağı yardımlar, il özel idarelerinin yapacağı yardımlar ve döner sermaye işletmelerinin brüt gelirlerinin %1'inden oluşur (m. 18).

Kuruma, hizmetlerini yürütebilmesi için bazı mali kolaylıklar da sağlanmıştır. Kuruma ve kuruluşlarına yapılacak bağış ve yardımlar vergi, resim ve harçtan muaftır. Gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin yapacağı nakdi bağışlar, bunların vergi matrahından indirilebilir. Kurumun, hizmetin gereği olarak ithal edeceği makina, teçhizat, malzeme ve yayınlar, gümrük vergisi ve buna bağlı vergi, resim ve harçtan muaftır. Nihayet Kurum, T. Çocuk Esirgeme Kurumuna kanunlarla verilmiş olan imtiyazlardan aynen yararlanır (m. 20).

Kurum, korunmaya, bakıma, yardıma ihtiyacı olan aile, çocuk, engelli, yaşlılar ve diğer sosyal hizmetlerden yararlanacak olanları araştırır ve tespit eder. Bu konuda mülki amirler, sağlık kuruluşları, köy muhtarları, kolluk kuvvetleri ve belediye zabıta memurları, Kuruma yardımcı olmakla yükümlüdür (m. 21).

Kurumca koruma altına alınacak çocuklar için mahkemeden koruma kararı alınır. Bu karar çocuk reşit oluncaya kadar geçerlidir (m. 22).

Haklarında koruma kararı alınan çocuklar, Kuruma bağlı kuruluşlara veya "koruyucu aileler" yanına yerleştirilir. Koruyucu aile, bu hizmeti gönüllü olarak üstlenebileceği gibi, ücret karşılığı da yapabilir (m. 23).

Okul çağındaki korunmaya ihtiyacı olan çocukların eğitim ve öğretimleri ise, Milli Eğitim Bakanlığı ile diğer kamu kurumlarına bağlı okullarda gerçekleştirilecektir. Okula gönderilemeyenler ise, kamu veya özel işyerlerinde çalıştırılarak meslek sahibi yapılacaktır (m. 25).

Kuruma bağlı kuruluşlarda bakılmakta iken, mirasçı bırakmadan ölenlerin mirası, Kuruma geçer (m. 28). Kurumun malları devlet malı hükmünde, alacakları ise devlet alacağı derecesinde imtiyazlıdır (m. 31). Kanun, Kurumda bakılmakta iken evlenen kız çocuklarına, bir defaya mahsus evlenme yardımı yapılmasını da öngörmüştür. 32. maddeye göre bu yardımın miktarı, en yüksek devlet memuru aylığının 1,5 katıdır. Bu yardımdan hiçbir vergi ve kesinti yapılamaz (m. 32).

Sosyal tehlikelerle karşı karşıya olan sokakta yaşayan veya çalışan çocuk ve gençlerin rehabilitasyonunu düzenleyen Çocuk ve Gençlik Merkezleri Yönetmeliği 30.9.2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Son olarak 5378 sayılı Kanunla[5] engellilere ilişkin özel bazı düzenlemeler getirilmiştir. Bu Kanunla engellilere yeniden tasnif edilmiş, engellilerin suistimal edilmemeleri, hizmetle engellilerin, ailelerinin, gönüllü kuruluşların katılımının sağlanması öngörülmüştür. Ayrıca engellilerin rehabilitasyonu, erken tanı ve koruyucu hizmetler, iş ve meslek analizi, istihdamı eğitim-öğretim, eğitsel değerlendirme konuları ayrı ayrı düzenlenmiştir.

---

[5] 1.7.2005 t. 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı KHK'lerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (RG, 7.7.2005, 25868).

2. Özel Eğitim Gerektiren Bireylerin Korunması

Bu alanı düzenleyen 2916 sayılı Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Kanunu[6], 1997 yılında 573 sayılı KHK[7] ile yürürlükten kaldırılmıştır. "*Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*" başlığını taşıyan bu düzenlemenin amacı, özel eğitim gerektiren bireylerin, Türk Milli Eğitiminin genel amaçları ve temel ilkeleri doğrultusunda, genel ve mesleki eğitim görme haklarını kullanabilmelerini sağlamaya yönelik esasları düzenlemektir (m.1). Söz konusu KHK, özel eğitim gerektiren bireyler ile onlara doğrudan veya dolaylı olarak sunulacak eğitim hizmetlerini; bu hizmetleri sağlayacak okul, kurum ve programları kapsar (m.2).

Eğitim öğretim; erken çocukluk dönemi eğitimi, okul öncesi eğitim, ilk öğretim, ortaöğretim, yükseköğretim ve yaygın eğitim kademelerinden oluşur (m.6-11). Özel Eğitim gerektiren bireylerin eğitimleri, hazırlanan bireysel eğitim planları doğrultusunda akranları ile birlikte her tür ve kademedeki okul ve kurumlarda uygun yöntem ve teknikler kullanılarak sürdürülür (m.12). Özel eğitimin gerçekleştirilebilmesi için KHK, 17-20. maddelerinde bazı birim ve hizmetlere de yer vermiştir. Ayrıca, Özel eğitimin temel ilkelerini ve uygulama esaslarını belirlemek üzere bir yönetmelik çıkarılmıştır[8].

-*Özel eğitim, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri:* Rehberlik, psikolojik danışma hizmetleri ve özel eğitimin uyumlu biçimde yürütülebilmesi için, her ilde milli eğitim müdürlüğüne bağlı olarak il milli eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürü başkanlığında, özel birimler kurulması öngörülmüştür (m. 17).

-*Özel eğitim okulları:* Ayrı okulda eğitim görmeleri gerekenler için, özelliklerine uygun gündüzlü veya yatılı özel eğitim okulları açılır. Bu öğrencilerin birinci derecede yakınlarının eğitimleri süresince iaşe ve ibateleri Bakanlıkça karşılanır (m. 18).

-*Özel eğitim kurumları:* Herhangi bir eğitim kurumuna devam edecek durumda olmayanlara, temel yaşam becerilerini geliştirme ve öğrenme ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik özel programlar uygulanır (m. 14).

---

6 RG, 15.10.1983, 18192; Bu konuyla ilgili olarak bkz. *Güzel/Okur,* 7. bası, 506-507; *Üçışık,* 37, 38; *Tuncay/Ekmekçi*, 826-827; *Centel,* Sosyal Güvenlik Hukuku, 486-488.

7 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında KHK (RG, 6.6.1997, 23011 M).

8 Bkz. "*Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği*" (RG, 07.07. 2018, 30471).

İş hayatına hazırlanmak için, iş ve meslek kurslarına devam edenler, 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nun çırak öğrencilere verdiği haklardan yararlanacaklardır[9].

Durumları normal öğrencilerle birlikte eğitim görmeye uygun olanlar, eğitim ve öğretimlerini resmi veya özel normal okullarda sürdüreceklerdir. Bunlara bu okullarda yardımcı derslikler açılacak, özel araç-gereç, materyal desteği sağlanacaktır (m. 20).

Özel eğitim okul ve kurumları ile rehberlik ve araştırma merkezleri Bakanlıkça açılabilecektir. Gerçek ve tüzel kişiler de 625 (şimdi: 5580) sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu[10] esaslarına göre açtıkları okullarda, çevrelerindeki özel eğitime ihtiyaçları olanlara özel eğitim imkânı sağlamakla yükümlüdürler (m. 23, 24).

---

[9] 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununda, 4702 sayılı Kanunla (RG, 10.7.2001, 24458) önemli bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu arada Kanunun ismi de değiştirilmiş "Meslek Eğitimi Kanunu" olmuştur. Ancak Kanunun numarası değiştirilmemiştir. Bu durumda 19. maddedeki yollamanın "3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu"na yapılmış olduğu kabul edilmelidir.

[10] RG, 18.6.1965, 120. 26. maddede sözü geçen 625 sayılı Kanun 5580 sayılı "Özel Öğretim Kurumları Kanunu" ile yürürlükten kaldırılmıştır (RG, 14.02.2007, 26434).

BİBLİYOGRAFYA

Acar, Fatih,"Genel Sağlık Sigortası Uygulaması", Türk-İş, 2012/2 SY. 397, 40-42.

Afşin, Necdet, Sosyal Güvenlik Destek Primine Tabi Olarak Çalışma, Sosyal Güvenlik Dünyası, Şubat-Haziran 2000, 117-118.

Ağaoğlu, Samet / Hüdaioğlu, Selâhattin, Türkiye İş Hukuku, İş Hukuku Tarihi, C. 1, 1938.

AISS: La Sécurité Sociale à la Transformation des Structures Familiales, Genève, 1992.

AISS: Analyse Quantitative et Planification de la Protection Sociale, Genève, 1992.

AISS: La Sécurité Sociale Demain: Permanence et Changements, Genève, 1995.

Akad, Mehmet, Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı, İstanbul, 1992.

Akbıyık, Taliye, Tutuklu ve Hükümlülerin Çalışmasının Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, AÜHFD, 69 (4), 2020, 1569-1607.

Akbulut, Turhan, Uygulamalı İşçi Sağlığı, Samsun 1986.

Akbulut, Olgun, AİHS ile AİHM Kararlarının İç Hukuka Etkisi, Kadir Has Üniversitesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar 5 Semineri, 2015, 21- 54.

Akcan, Derda, "Bağ-Kur'dan Ölüm Aylığı Bağlanması İçin Aranılan Hizmet Süresinin Talep Tarihi mi Yoksa Ölüm Tarihi İtibariyle mi Belirleneceği", Yaklaşım, Ağustos 2005, 216-219.

Akcan, Derda, "Malûl Erkek Çocukların Bağ-Kur Ölüm Aylığı Açısından Malullük Durumlarının Değerlendirilmesi", Yaklaşım, Ekim 2005, 185-187.

Akcan, Derda, "Ölüm Aylığı Almanın Bağ-Kur Sigortalılığı ve Durdurmanın Sigortadan Vazgeçme Hakkı Verip Vermediği", Yaklaşım, Mayıs 2005, 148-151.

Akcan, Derda, "5458 sayılı Prim Affı Yasası'nın Tarım Bağ-Kur Sigortalıları ve İsteğe Bağlı Sigortalılar Açısından Uygulanma Koşulları", Yaklaşım, Mayıs 2006, 213-218.

Akdeniz, Ayşe Ledün, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği, İÜHFD, C. LXXII, S.2, 2014, 3 – 30.

Akdeniz, Ayşe Ledün, Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine, Beta, İstanbul, 2015.

Akı, Erol / *Taştekil,* Sevda, "Sosyal Sigortaların Finansmanında Başlıca Sorunlar", DEÜİİBF Dergisi, C. 2, S. 1.

Akı, Erol, Sosyal Sigortaların Mali Kaynaklarının Korunmasında Yargı Kararlarının Rolü, Sosyal Güvenlik Hukukunun Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri, M.Ü. Hukuk Fakültesi, İstanbul 1997, 77 vd.

Akın, Levent, Bağ-Kur Sigorta Yardımları, İstanbul 1996.

Akın, Levent, İş Kazasında Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001.

Akın, Levent, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler, Çalışma ve Toplum, 2006/I, 8.

Akın, Levent, Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, Ankara 2007.

Akın, Levent, "Sosyal Yardım ve Hizmetler ile Bunların Organizasyonu", Sosyal Güvenliğin Yeniden Yapılandırılması Semineri, Ankara 2007, 113-182.

Akın, Levent, 5510 Sayılı Yasa'nın Maluliyet Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2008, 132 vd.

Akın, Levent, 5754 Sayılı Yasa Sonrasında Yeni Malullük Sigortası, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, II. Cilt, İstanbul 2010, 879-923.

*Akın***,** Levent, Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012 (2010 Yılı Kararları).

Akın, Levent, Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı, Çalışma ve Toplum, 2012/3, 101-123.

Akın, Levent, Risk Değerlendirme Yönetmeliğinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, 33-43.

Akpınar, Taner/*Baycık*, Gaye, Çalışanların İş Sağlığı Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, 2013, 103-170.

Akpınar, Taner, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Ekonomi Politiği: Kuruluş Süreci, Çalışma ve Toplum, 2014/3, 137-158.

Aksoy, Muzaffer, "Tıp Haftasında İşçi Sağlığı" Forum, Milliyet, 20 Mart 1977.

Aktaş, Hakkı, "İş kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Tazminat Davalarında Mevcut Dengeler ve Yeni Denge Arayışları", İBD, Nisan-Mayıs-Haziran 1987.

Aktaş, Hakkı, "İş Kazası Tazminatında Kurum ve Sigortalı Yarışı", İBD, Temmuz-Ağustos-Eylül 1989.

Aktaş, Hakkı, "Rücu Davalarında Dış ve İç Tavan", Karar incelemesi, İş Hukuku, Ocak-Mart 1991.

Aktaş, Hakkı, "Bildirilmeyen Sigortalılar İçin İşverenin Sorumluluğu ve Sınırları" İş ve Hukuk, Haziran 1991.

Aktaş, Hakkı, "İş Kazalarında Cismani Zarara Değer Biçme Sorunu", İBD, Ocak-Şubat-Mart 1993, 31 vd.

Aktaş, Hakkı, Sosyal Sigortanın İşverenden Sermaye Talebi ve Zamanaşımı, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, 349 vd.

Aktuzlu, Faruk, "İş Kazası, Nedenleri ve Sonucu", Cumhuriyet, 22 Mart 1983.

Aktüre, S., 19. Yüzyıl Sonunda Anadolu Kenti Mekansal Yapı Çözümlemesi, Ankara, 1991.

Akyiğit, Ercan, Karar incelemesi, Hak-İş, Nisan 1997, 84-87

Akyiğit, Ercan, İşverenin İşi Kabulde Temerrüdünün 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, Çimento İşveren, Mayıs 1995, 18 vd.

Alpagut, Gülsevil, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998.

Alpagut, Gülsevil, "Pandemi'nin İş Sözleşmesi'ne Etkisi: Ücretsiz izin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden", Pandemi Sürecinde İş Hukuku, Ed. Gülsevil Alpagut, On İki Levha, İstanbul, Temmuz 2020, 61-98.

Alper, Yusuf, "Sosyal Sigortalar Kurumu: 1991", Çimento İşveren, Mayıs 1993, 9 vd.

Alper, Yusuf, "Sosyal Güvenlik Reformunun Etkileri 2020 Yılında Bitiyor mu (Yeni Bir Reformu mu? Yeni Tedbirler mi?), Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, C. 27, S. 3, 16-31, Mayıs 2013.

Alper, Yusuf, "1990'lı Yılların Başında Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Karşılaştığı Temel Problemler", Çimento İşveren, Kasım 1990, (Temel Problemler).

Alper, Yusuf, "Sosyal Güvenlik Sistemimizde Kriz, Sosyal Sigortaların Kapsamındaki Gelişmeler, 1981-1991", Çimento İşveren, Eylül 1993, 12 vd.

Alper, Yusuf, "Emekli Sandığının 1992 Yılındaki Faaliyetleri Bakımından Değerlendirilmesi", İHD, c. III, s. 3, Temmuz-Eylül 1993, 395-412.

Alper, Yusuf, "Yirminci Yüzyılın Son On Yılına Girerken Sosyal Güvenlikle İlgili Tartışmalar", Çimento İşveren, Mayıs 1990, 3 vd.

Alper, Yusuf, "Yeniden Yapılanmanın (Dönüşümün) Eşiğindeki Sosyal Güvenlik" Mercek, Temmuz 1998, 55 vd. (Yeniden Yapılanma).

Alper, Yusuf, "Genel Sağlık Sigortası ve Gelir Testi Uygulaması", Türk-İş, 2012/2, Sy. 397, 56-60.

Alper, Yusuf, Yeni Bir Yüzyıla Girerken Yeniden Yapılanmanın Eşiğindeki Sosyal Güvenlik, Çimento İşv. D., Mart 1999 ve Mayıs 1999.

Alper, Yusuf, Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma İhtiyacı, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1988. 607 vd.

Alper, Yusuf, Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti (Emeklilik Yaşının Tespiti), Çimento İşveren D., Ocak 1997, 3 vd.

Alper, Yusuf, Kanun Hükmünde Kararnamelerle Sosyal Güvenlik Reformu, İşveren D., Kasım 2000, 24 vd.

Alper, Yusuf, Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik, Çimento İşveren D, Mart 2002, 12 vd.

Alper Yusuf, "Sosyal Sigortalar Finansmanında Değişiklik", Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Semineri, Ankara 2000, 123-162.

Alper Yusuf, "4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu" ve Getirdikleri, Mercek Dergisi, Ekim 2003 (4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu).

Alper, Yusuf, Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform: Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu: Değişiklikler, Yenilikler ve Kurumsal Değerlendirme Analizi, Mercek Temmuz 2006.

Alper, Yusuf, Sosyal Güvenlik Sistemimizde Reform Arayışları, Türk-İş Dergisi, Temmuz –Ağustos 2004.

Alper, Yusuf, 5510 Sayılı Kanun'da m. 4/I-a Kapsamındaki Sigortalılar Bakımından Primler, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 12, Aralık 2008 (4/I-a Kapsamındaki Sigortalılar Bakımından Primler).

Alper, Yusuf, 5510 Sayılı Kanun'da Primlerin karşılık Olma Özelliği ve Çıraklar ve Mesleki Eğitim Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, SİCİL, S. 18, Haziran 2010, 175-183.

Alper, Yusuf, Sosyal Sigortalar Hukuku, Dora, 11. Baskı, Bursa, Eylül 2020,

Alper, Yusuf/ *Kılkış,* İlknur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 6. Baskı, Dora, Bursa, 2021.

Andaç, Faruk, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile İlgili Sorunlar, Sosyal Güvenlik Hukukunun Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri, M.Ü. Hukuk Fak. İstanbul 1997, 60 vd.

Andaç, Faruk, İşsizlik Sigortası, Ankara 1999.

Araslı, Utkan, "Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar", 2. Cilt, Ankara, 2002.

Aras, Ahmet, "6111 sayılı Torba Kanun ile Yapılan Değişiklik Nedeniyle, Kız Çocukları Durum Değişikliği Sonrası Tekrar anne ve Babaları Üzerinden Sağlık Hizmetlerinden Faydalanabilecek", Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Nisan 2011, SY. 88, 222-226 (Kız Çocukları).

Aras, Ahmet, "Türkiye'de Sağlık Harcamalarına OECD Raporları Çerçevesinde Genel Bir Bakış", Sosyal Güvenlik Dünyası, Ocak-Şubat 2012, Yıl. 15, SY. 77, 72-75.

Araz, Murat, "Son Gelişmeler Doğrultusunda Sağlıkta İlave Ücret Uygulamasına Dair Önemli Bilgiler", Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Temmuz 2012, S. 103, 227-233.

Arıcı, Kadir, Sosyal Güvenlik, Tes-İş Yayınları, Ankara 1999.

Arıcı, Kadir, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, İstanbul 1999.

Arıcı, Kadir, Sosyal Sigorta Sistemimizde Ölüm Sigortasından Ana-Babaya Sağlanan Sosyal Güvenlik Yardımları, Kamu İş D., Ocak 1999 15 vd. (Ölüm Sigortası).

Arıcı, Kadir, "Beveridge Planı", GÜİİBFD, 1986, S. 1-2.

Arıcı, Kadir, "Tarım ve Orman İşçilerinin Sosyal Güvenliği", Kooperatifçilik Dergisi, 1986, S. 71, (Tarım İşçilerinin Sosyal Güvenliği).

Arıcı, Kadir, Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 1997.

Arıcı, Kadir, "4447 sayılı Kanunla Sigortalar Kanununda Yapılan Değişiklikler", Kamu -İş D., Ocak 2000, 17 vd. (Yapılan Değişiklikler).

Arıcı, Kadir, 5510 sayılı Kanunun Yürürlük Tarihinden Önceki Dönemde Doğum Yapan Kadın Sigortalılar (4A) da Doğum Borçlanması Yapabilirler, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Eylül 2010.

Arıcı, Kadir, Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları, İşveren D., Aralık 2001.

Arıcı, Kadir, Düzenlemeler SSK da Rasyonel ve Özerk Bir Yönetim Sağlayamayacaktır, İşveren D., Kasım 2000, 21 d.

Arıcı, Kadir, "Sosyal Yardımlar ve Primsiz Ödemeler Kanunu Tasarısı"nın Genel İlkeleri, İşleyişi, Yeterliliği Sorunu", Mercek, Temmuz 2006, 112-122.

Arıcı, Kadir, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Yeni Bir Sorun: Yaşlı İşçiler, Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005,

Arıcı, Kadir, Sosyal Güvenlik Kurumunun Yeni Yapısı ve İşleyişi, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri, Ankara 2007.

Arıcı, Kadir, "Genel Sağlık Sigortasında Sigortalı Kavram", Türk-İş, 2012/2, SY. 397, 49-55 (Sigortalı).

Arıcı, Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015 (Sosyal Güvenlik Hukuku).

Arslan, Ali, Çıraklık Hukuku ve Mevzuatı, İzmir, 1988.

Arslan, Ayhan, 5510 sayılı Yasa'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Sağlanan Haklar, SGDD, 54/2009, 31 vd.

Arslan Ertürk, Arzu, "6552 Sayılı Kanunun 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanununa Getirdiği Bazı Önemli Değişikliklerin Değerlendirilmesi, MÜHF-HAD, C:20, S:3, 247-272.

Arslan Ertürk, Arzu, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, Legal İHSGHD, S.46, 2015, 89vd.

Arslan, Ramazan/*Yılmaz*, Ejder/*Taşpınar* Ayvaz, Sema/*Hanağası*, Emel, Medeni Usul Hukuku, 5. Baskı ,Yetkin, Ankara , 2019.

Aslanköylü, Resul, Kurumun 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 10. ve 26. Maddesinden Doğan Rucu Hakkının Hukuksal Temeli, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, C:6, S: 4, 2002, 203 vd.

Aslanköylü, Resul, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, Ankara 2003.

Aslanköylü, Resul, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Ankara 2010.

Aslanköylü, Resul, 5510 Sayılı Kanuna ve Yürürlükten Kaldırılan Sosyal Güvenlik Kanunlarına Göre Yaşlılık Aylığı Alanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışabilmeleri, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.III, İstanbul 2011, s. 2405 vd.

Aslanköylü, Resul, Dürüstlük Kuralının ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağının Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.19, Aralık 2009, (Dürüstlük Kuralı).

Aslanköylü, Resul, Sosyal Sigortalar Kurumunca Yapılan Fazla Ya Da Yersiz Ödemelerin Geri Alınması, Kamu-İş, C:13, S:3/2014, (Yersiz Ödeme).

Artuk, Mehmet Emin, "Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukukunda İntihara İkna ve Yardım Suçu", Hukuk Araştırmaları, c. 8, sy. 1-3, 1994, 7-60.

Atabek, Erdal, "Tıp Haftasında İşçi Sağlığı", Milliyet, 20 Mart 1977.

Atabek, Reşat, "Sigorta ve Sosyal Sigortalarda Halefiyet ve Rûcu", İHD, 1969, S. 3.

Atabek, Reşat, İş Kazası ve Sigortası, İstanbul, 1978.

Auby, Jean Marie, Le droit de la santé, Paris, PUF 1981.

Auzero, Gilles/ *Dockes*, Emmanuel, Droit du Travail, 29 édition, 2015.

Ayan, Mehmet, Tıbbî Müdahaleden Doğan Hukuki Sorumluluk, Ankara, 1991.

Ayan, Zehra, Sosyal Sigorta Prim Borçlarının Tahsilinde Zamanaşımı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül, 2010.

Ayanoğlu, N., Bireysel Emeklilik Nedir? Ne değildir?, Peryön, İlkbahar 2002, 58 vd.

Aydemir, Murteza, Türk Hukukunda Ticari Şirket Müdürlerinin İşçi ve Sigortalı Niteliklerinin İncelenmesi, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997, 48 vd. (Ticari Şirket Müdürleri).

Aydemir, Murteza, Türk Hukukunda İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, MESS Yayınları, İstanbul 1993.

Aydın, Erdem, Türkiye'de Sağlık Teşkilatlanması Tarihi, Ankara 2002.

Aydın, Ufuk, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, 1. Baskı, Kasım 2017, İstanbul, 557-868.

Aydınlı, İbrahim, Terör Mağdurlarının Sosyal Güvenliği ve 5510 Sayılı Kanunla Getirilen Konuya İlişkin Değişiklikler, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, II. Cilt, İstanbul 2010, 925-955.

Aydoğdu, Gamze, "Sosyal Güvenlik Hakkı Bağlamında Türkiye'de Yabancıların Sosyal Güvenliği", Legal İSGHD, C.15, S.58, Y.2018, 493-528.

Ayhan, Abddurahman, Türkiye'de Sosyal Sigorta Kurumlarında Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Sorunu ve Uygulaması, Eskişehir, 1983.

Ayhan, Abdurrahman, "Sosyal Güvenlik İş Güvenliği İlişkisi", Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Kasım 1988.

Bacanak, Abdülkadir, Suda boğulan işçinin iş kazası, işyeri, bağlı işyeri, eklentileri kavramları ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun iki Kararı, Legal YKİ Dergisi 2008/8, 149 vd.

Bakırcı, Kadriye, Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Sözleşmeli Personel Sorunu, İstanbul, 1992, (Sözleşmeli Personel).

Balcı, Mesut, İş kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:1, S.4, Aralık 2006, 151 – 182.

Balcı, Mesut, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Döneminde İsteğe Bağlı Sigortalılık Uygulaması Hakkında İnceleme, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 14, Haziran 2009, 249-253.

Balcı, Mesut, Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının 3201 Sayılı Yasa'ya Göre Borçlanmalarında Yeni Uyuşmazlıklar, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010.

Balcı, Mesut: Ölüm Gelir ve Aylıkları, Bağlanması, Kesilmesi, Geri Alınması, Birleştirilmesi, Haczi, Ankara 2019, (Ölüm Gelir ve Aylıkları).

Balcı, Mesut/*Yılmaz*, Halil, Sosyal Sigorta Prim Alacaklarının Takip ve Tahsili, Ankara 2014.

Baskan, Esra, "Analık Halinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.1, Ocak 2016, 687-719.

Baskan, Esra, "İsteğe Bağlı Sigortalılık", Legal İHSGH, C.15, S.57, 2018, 127-154.

Başağaoğlu, İbrahim/*Demirhan Erdemir*, Ayşegül, Sağlık Sigortası ve Etik Sorunlar, İstanbul 2003.

Başaran, Ayhan, Sosyal Sigortalılar İçin Emeklilik Kılavuzu, 2. Bası, Ankara 1987.

Başbuğ, Aydın, Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücuu, Kamu-İş, Ankara 1992.

Başbuğ, Aydın, "Sigortalıya Bağlanan Gelirlerdeki Artışlar için Açılan Rücu Davası-Zamanaşımı, Süresinin Hesabı", Karar İncelemesi, İHD, Nisan-Haziran 1993, 273 vd.

Başterzi, Fatma, Yaşlılık Sigortası, Ankara 2006

Başterzi, Süleyman, 5510 Sayılı Kanuna Göre Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul 2011.

Başterzi, Süleyman, "Sigortalıya Bildirilmeyen İşçi-İş Kazasında Sorumluluk", Karar İncelemesi, İHD, Ocak-Mart 1993, 112 vd.

Başterzi, Süleyman, İşsizlik Sigortası, Ankara 1996.

Başterzi, Süleyman, "Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Türk Milli Komitesi yayını, İstanbul. 2002 (2001 Yılı Kararları)

Başterzi, Süleyman, Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi, Ankara 2007.

Başterzi, Süleyman: Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliğini Koruyucu Düzenlemeler, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, 14-15 Kasım 2008, İzmir

Baybora, Dilek, "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Askerlik Yükümlülüğü ve Uygulamaya İlişkin Sorunlar, Çimento İşveren, Temmuz 1998, 4 vd.

Baycık, Gaye, "Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış", Sosyal Güvenlik Dergisi, C.7, S.1, Mayıs 2017, 31-69.

Bayraktar, Köksal, Hekimin Tedavi Nedeniyle Cezai Sorumluluğu, İstanbul 1972.

Bayraktar, Ulaş, "İş Yargılamasında Kanun Yollarına Başvuru ve Kanun Yollarına Başvuruya ilişkin Sorunlar", Yeni Yasal Düzenlemeler Sonrasında İş Yargılaması Sempozyumu: Av. Cengiz Özbilgin'e Armağan, Beta, İstanbul, 2018, 71-90.

Bayram, Fuat, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı Üzerine, Legal İHSGHD, 2007, 1307-1337.

Bayram, Fuat, Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul, 2008.

Bayram, Fuat, İş Güvenliği Hukukunda Denetim, İstanbul 2009.

Bayram, Fuat, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2010, 48-61.

Beck, Ulrich, La societe du risque. Sur la voie d'une autre modernité, Paris, Aubier, 2001.

Belek, İlker, Sosyal Güvenliğin Krizi ve Sağlığın Ekonomi Politiği, 1994.

Bellon, Jacques, Le Droit Soviétique, PUF, Que Sais-Je? Paris, 1967.

Belverenli, Demet: 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İsteğe Bağlı Sigortalılık, Ankara, 2017.

Bertrand, Dominique, La Protection Sociale, PUF, Que Sais-Je? Paris, 1987.

Beylem, Mahmut: Sigortalılık Tespit Davaları, Adana Kasım 2018, (Tespit Davaları).

Bilaloğlu, Eriş, "Genel Sağlık Sigortası: Kimin İhtiyacı, Türk-İş, 2012/2, SY. 397, 43-44.

Bilgili, Özkan, Sosyal Güvenlik Kılavuzu, 5502 ve 5510 Sayılı Kanuna Göre, Açıklamalı, Örnekli, Karşılaştırmalı, Ankara 2006.

Bilgili, Özkan: Sigorta Prim Teşviklerinin Kapsamdaki Sigortalılar Yönünden Değerlendirilmesi: 4447 Sayılı Kanun Örneği, Çalışma ve Toplum D., 2019/2, (Sigorta Prim Teşvikleri).

Bonnet, René, "Sécurité Sociale et Relations Internationales", Quarante ans de Sécurité Sociale, Rev. fran. Aff. Soc., Numéro Spécial, Juillet-Septembre 1985.

Bosoni, Michele/*Rousselot*, Michel/*Jacquot*, Denis, L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation, Paris, L'Harmatan, 2003.

Bostancı, Yalçın, Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık, İstanbul 2004.

Bostancı, Yalçın, Yargı Kararları Işığında Vazife Malullüğü Kavramı, Kamu-İş, C.8, S.1, 2005 (Vazife Malullüğü).

Bozer, Ali, Türk Hukukunda Sosyal Sigortalara Genel Bir Bakış, Ankara, 1963.

Bozkurt, H. A., Sanatçıların Sosyal Güvenlik Sorunları, İş ve Hukuk, Nisan-Mayıs 1994, 4 vd.

Bozkurt, H. A., 4056 Sayılı Yasa ve Sanatçı Borçlanması, İş ve Hukuk, Ekim-Kasım 1995, 4 vd.

Brocas, Anne-Marie/*Oget,* Virginie, "L'incidence des changements de société sur la protection sociale en France", Analyse Quantitative et Planification de la Protection Sociale, AISS, Genève, 1992.

Bulut, Musa, Sosyal Güvenlik Kuruluşlarına Tabi Olarak Geçen Sigortalı Hizmetlerinin Birleştirilmesi, Sosyal Güvenlik Dünyası, Mayıs-Temmuz, 2001, 68-71.

Bulutoğlu, Kenan, Kamu Hizmetlerinin İktisadi Tahlili, İstanbul 1971.

Burgorgue-Larsen, Laurence., La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, L'Union européenne, Edition Traité de Lisbonne, La documentation Française, Paris, 2008, 51 vd.

Buzlupınar, Elif, Emeklilik Fonları- Sermaye Piyasasına kaynak Aktarımı, Türkiye Üzerine Değerlendirmeler-, SPK yayınları (No: 47), İlk baskı, Ankara 1996,

Büyükbiber, Cengiz, İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Yükümlülükleri Konusunda Sosyal Güvenlik Reformu ile Getirilen Yenilikler, SGDD, 56/2009, 57 vd.

Can, Mevlüt, "4447 Sayılı Yasada Kayıtdışı İşçiliğe İlişkin Güvenlik Düzenekleri", TÜHİS, Kasım 2000-Şubat 2000, 29 vd. (Kayıtdışı İşçilik).

Canbolat, Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992.

Canbolat, Talat, Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi-Değerlendirmeler, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi 21.02.2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2010, 15 vd.

Canbolat, Talat/*Özkan*, Sema Deniz, "Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler", İş ve Hayat, Y. 3, S. 6, 105-136.

Caniklioğlu, Nurşen, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Geride Kalanların Korunması, (Yayınlanmamış Doktora Tezi) İstanbul, 1997.

Caniklioğlu, Nurşen, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sakatlara Emekli-Yaşlılık Aylığı Bağlanmasına Hak Kazanma Bakımından Bir Karşılaştırma, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, C. 6, 2002, Sy. 4, 249-269.

Caniklioğlu, Nurşen, 506 Sayılı Kanun'da Hastalık Sigortasına İlişkin Olarak Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi ve Yeni Bir Düzenleme İçin Öneriler, Prof. Dr. Ergun Önen'e Armağan, İstanbul, 2003, 153 vd. (Yeni Bir Düzenleme İçin Öneriler).

Caniklioğlu, Nurşen, Yargıtayın 2002 Yılı Sosyal Sigorta Kollarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Semineri, Ankara 2004, (2002 Yılı Kararları).

Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Hukukun Bir Görevi Olarak Ayrımcılıktan Kaçınma ve Mağduriyetin Giderilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, (Ayrımcılıktan Kaçınma).

Caniklioğlu, Nurşen, Kadının Sosyal Güvenliği, Hukuk Kurultayı 2006, C.III, Ankara Barosu Yayını, Ankara 2006, (Kadının Sosyal Güvenliği).

Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısına Göre Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesinin 10-11 Haziran 2005 Tarihinde düzenledikleri "İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri", İstanbul 2006 (Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri).

Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Çalışma ve Toplum, 2006/I, 8, (Kısa Vadeli Sigorta Kolları).

Caniklioğlu, Nurşen, Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri, Kamu-İş Yayını, Ankara 2007 (Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler).

Caniklioğlu, Nurşen, 5510 Sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S.3, Eylül 2006.

Caniklioğlu, Nurşen, Yaşlılık Sigortasının Yeniden Yapılandırılmasının Esasları, Sosyal Güvenliğin Yeniden Yapılandırılması, Ankara 2007.

Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 2007 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi seminerinde sunulan yayınlanmamış tebliğ (2007 Yılı Kararları).

Caniklioğlu, Nurşen, 5510 Sayılı Kanun ve İş Sözleşmesine Göre Çalışanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışmaları, SİCİL İŞ Hukuku Dergisi, S.10, Haziran 2008, (Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışma).

Caniklioğlu, Nurşen, 5510 Sayılı Yasa Tasarısı'nın İşverenlere Getirdiği Ek Yükümlülükler, İşveren Dergisi, Nisan 2008.

Caniklioğlu, Nurşen, 5510 Sayılı Kanunun Prime İlişkin Öngördüğü Yeni Düzenlemeler ve 5763 Sayılı Kanunun Prim Teşvikine İlişkin Hükümleri, İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler Ne Getiriyor? Semineri, 16 Temmuz 2008 İstanbul, (Primler ve Teşvikler).

Caniklioğlu, Nurşen, 5510 Sayılı Kanuna Göre Bağımsız Çalışan Avukatların Sosyal Güvenliği, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, II. Cilt, İstanbul 2010, 957-993.

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, (79-122), (Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşçiye Gelir Güvencesi Sağlayan Sistemler).

Caniklioğlu, Nurşen: 6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler, Toprak İşveren Dergisi, Mart 2011, S. 89.

Caniklioğlu, Nurşen: Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, İstanbul 2011.

Caniklioğlu, Nurşen; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısına Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, İşveren Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, 104-107.

Caniklioğlu, Nurşen, Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların –Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.1, İKÜ HFD Özel Sayı 1- Ocak 2016, Seçkin yayınları, Ankara, 43-78 (Atipik İstihdam).

Caniklioğlu, Nurşen/*Özkaraca*, Ercüment, "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a çıkarılacak Armağan'a yayınlanmak için teslim edilmiş makale, (Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı).

Caniklioğlu, Nurşen/*Canbolat,* Talat*,* Yurt Dışı Hizmet Borçlanması, Prof. Dr. Fahiman Tekil'e Armağan, İstanbul 2003.

Caniklioğlu, Nurşen/*Canbolat*, Talat, 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, C. 7, 2004, Sy. 3, 221-277.

Caniklioğlu, Nurşen/*Ocak,* Saim, 5921 Sayılı Kanun'la Getirilen Teşvikler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, S. 15, Eylül 2009.

Caniklioğlu, Nurşen/*Özkaraca*, Ercüment, Sanatçıların Sosyal Güvenliği, Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: LXXII, S: 2, Y. 2014, 637-664.

Caniklioğlu, N./*Ünal*, C., Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk Hukukunda Bakım Sigortasının Kurulmasının Gerekliliği, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt III, İstanbul 2011, 2267 vd.

Caniklioğlu, Nurşen, Üremeye Yardımcı Tedavi Uygulamalarına SGK Yaklaşımı, Güncel Sağlık Hukuku ve Etiği Sorunları Sempozyumu-I (Üreme ve Hukuk) 5 Mayıs 2010, İstanbul 2011 (Üremeye Yardımcı Tedavi).

Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2014.

Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Güvenlik Kurumunun Prim Alacaklarında Zamanaşımı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHFAD, C. 20, S. 1, Y.2014, Y. 2014, Özel Sayı, 825-849, (Prim Alacaklarında Zamanaşımı).

Caniklioğlu, Nurşen, "Geçersiz Feshin ve İşe İade Davasının Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sonuçları", Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, On iki Levha, 1. Baskı, İstanbul, Kasım 2019, 523-574.

Cansızlar, Doğan, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Yatırım Fonları, İşveren D., Kasım 2003.

Cansızlar, Doğan, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasaları, İşveren D., Aralık 2001.

Cantillon, Bea, "Mutations Socio-démographiques et Sécurité Sociale, Rev. İnt. Séc. Soc., 4/90.

Catala, Nicole / *Bonnet* René, Droit Social Européen, Litec, Paris, 1991.

Castel, R., Les métamorphoses de la question sociale, Fayard, Paris, 1993.

Cengiz, İştar, "Türk Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde Yaşlılara Yönelik Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetler", Sosyal Güvenlik Dergisi, C.8, S.2, Aralık 2018, 23-40.

Centel, Tankut, Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul, 1982.

Centel, Tankut, "Türk Sosyal Sigorta Kurumlarının Özerkliği Üzerine Bir Deneme", İHİD, Sarıca'ya Armağan, İstanbul, 1983.

Centel, Tankut, "Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1984 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 1986.

Centel, Tankut, "Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1987.

Centel, Tankut, "Genel Sosyal Sigorta Hükümleri Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 1991.

Centel, Tankut, "Avrupa Sosyal Şartı ve Türk Sosyal Hukuk Düzeni", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991.

Centel, Tankut, "3100 Sayılı Yasa Öncesindeki Orman Hizmetlerinin Tespiti", Karar İncelemesi, İş Hukuku, Nisan-Haziran 1991, C. 1, S. 2.

Centel, Tankut, "Türkiye'de Sosyal Sigortaların Standartlaştırılması Üzerine Bir Deneme, İş Hukuku, Temmuz-Eylül 1991, Cilt I, S. 3, (Sosyal Sigortaların Standartlaştırılması).

Centel, Tankut, "Sosyal Sigorta İlişkisi - Zamanaşımı", Karar İncelemesi, İş Hukuku, Ocak - Mart 1992.

Centel, Tankut, "Bağımlı Çalışanların İsteğe Bağlı Sigortaya Devam Etmeleri" İHD., Ocak-Mart 1993, 32 vd., (İsteğe Bağlı Sigortalı).

Centel, Tankut, İş Hukuku Cilt I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 1994.

Centel, Tankut, "İşyerine Getirilip Götürülme Sırasında Uğranılan Kaza İş - Kazası Kavramı", Karar İncelemesi, İHD, Ocak-Mart 1993, 123 vd.

Centel, Tankut, Sosyal Güvenlikte Yapısal Değişim, MESS Yayınları, İstanbul 1997.

Centel, Tankut, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi (1996 Yılı Kararları), İş Hukuku Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul 1997.

Centel, Tankut, "Sosyal Sigortalar Kurumunda Yapısal Değişiklik", Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Semineri, Ankara 2000, 35-60.

Centel, Tankut, İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006, 5-8.

Centel, Tankut, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türlerine İlişkin Yargıtayın 2005 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Ankara 2007, 257-278.

Centel, Tankut, İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişmelerine Eleştirel Bir Yaklaşım, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 19, 2010, 5-11.

Centel, Tankut, Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Aylığının Kesilmesi- Anayasa Karşısında Bir Ülke Gerçeği, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012.

Centel, Tankut, 3.4.2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, 25 Nisan 2012, Ankara, TİSK yayını, 2012, 55-65.

Centel, Tankut, İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü, Çimento İşveren, Mayıs 2013, 6-15.

Centel, Tankut, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 1. Baskı, On İki Levha, İstanbul, Temmuz 2021 (Sosyal Güvenlik Hukuku).

Ceyhan, Metin, "Sosyal Güvenliğin Çarpan Özelliği" Mercek, Temmuz 1998, 90 vd.

Charpentier, F. Retraite et fonds de pension, Paris, Economice, 1997.

Chauchard, Jean-Pierre, Droit de la Sécurité Sociale, 2 e édit Paris LGDJ, 1998.

Chauchard, Jean-Pierre/*Kerbourc'h*, Jean-Yves/*Wilmann*, Christophe, Droit de La Sécurité Sociale, 6e édition, Paris, 2013.

Chesnais, Jean-*Claude*, "Sécurité Sociale et Population", Quarante ans de Sécurité Sociale, Rev. fran. Aff. Soc. Numéro Spécial, Juillet- Septembre 1985.

Chevallier, Jacques, L'Etat post-moderne, LGDJ, 3e édit.Paris, 2008.

Civan, O. Ersun, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği Ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları, AÜHFD, 64 (3), 2015, 531-594.

Civan, O. Ersun, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk, AÜHFD 64(4), 2015, 1015 – 1070.

Civelek, Jale, "Uluslararası Hukuk ve Avrupa Sosyal Şartı (1961 Torino Sözleşmesi)", Mahmut R. Belik'e Armağan, İstanbul, 1993, 59-101.

Civelek, Jale, Devletlerarası Teşkilatlar, İstanbul 1986.

Civelek, Jale, Uluslararası İnsan Hakları Hukuku, İstanbul, 1986.

Cottereau, Vincent, Le droit de la protection sociale en pratique, Paris, 1992.

C.R.E.S.G.E., La Protection Sociale en Europe à l'horizon 1992, Débat d´experts (Sous la responsabilité de J.C. Saill-T.Lebrun-F. Calcoen), Lyon, 1988.

Cuhruk, Mahmut/*Çolakoğlu*, H. Servet/*Bükey*, A. Avni: Sosyal Sigortalar, Kanun, Şerh, İçtihat, Ankara 1977.

Çağdaş Tıp Etiği, Editörler, Erdemir, Ayşegül Demirhan/Öncel, Öztan/Aksoy, Şahin, İstanbul 2003.

Çağlar, Ziya, Açıklamalı Uygulamalı Bağ-Kur Mevzuatı ve İlgili Kararlar, Ankara 1986.

Çakar, Erden, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Primsiz Rejim (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2008.

Çakmak, Fevzi, Bağ-Kur Kanunu'nda Değişiklik (1); 4956 sayılı Kanunla Yönetsel Yapıya İlişkin Yeni Düzenlemeler, Sosyal Güvenlik Dünyası, 42-49.

Çakmak, Fevzi, Bağ-Kur Sağlık Sigortasının Evrimi, Sosyal Güvenlik Dünyası, Ocak-Şubat-Mart 1999, 41-46.

Çakmak, İhsan, Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu, 2. Bası, Ankara 2004.

Çakmakkaya, B., Yiğit, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü, Çalışma ve Toplum, 2014, 273-304.

Çankaya, Osman Güven, "Aynı Sürelerde Değişik Sosyal Güvenlik Kuruluşlarına Tabi Olarak Çalışma Hali ve Bununla İlgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Bir Kararının İncelenmesi", Kamu-İş, C.7, S.3, 2004, Aslanköylü'ye Armağan, 339-346.

Çanakçı, İbrahim Halil, Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır, İşveren D., Kasım 2003.

Çavuş Ö. Hakan, Sosyal Güvenlik Sisteminde Fiili (İtibari) Hizmet Süresi Zammı Düzenlemeleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları, Çalışma ve Toplum, 2015/1(İtibari Hizmet).

Çavuş, Ö. Hakan, Sosyal Koruma Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İHD, Özel Sayı, 2016 (Ev Hizmetleri).

Çavuş, Ö. Hakan, Sosyal Güvenlik Hakkı, Legal İHSGH, C.13, S.51, 2016, 1479-1507.

Çavuş, Ö. Hakan, Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda Gebe ve Anne Sigortalılara Yönelik Düzenlemeler, Çalışma ve Toplum, 2021/1, 75-96 (Gebe ve Anne Sigortalılara).

Çayıroğlu, Tahsin, Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye, Legal, İstanbul, Kasım 2019.

Çelebi, Duygu: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yurt Dışı Hizmet Borçlanması, Ankara 2017, 56.

Çelebi, Süleyman, Sosyal Güvenlik ve Sağlık Hakkı, Temel Haklar, Mercek, Temmuz 2006.

Çelik, Ahmet, "Geçici İşgörmezlik Zararları ve Tedavi Giderleri", Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan 1998, 130-160.

Çelik, Ahmet Çelik, Sosyal Güvenlik Kurumu Rücu Davaları, Legal İHSGHD, C.16, S.62, 2019, 639-688.

Çelik, Nuri / *Güzel*, Ali, Sendika Tüzel Kişiliği ile Yönetim Kurulu Arasındaki İlişkinin Hukukî Niteliği, M.Ü. İkt. ve İdari Bil. Fak. Dergisi, C. IV, s: 1-2.

Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22. Bası, İstanbul 2009.

Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 25. Bası, İstanbul 2012.

Çelik, Nuri/*Caniklioğlu,* Nurşen/*Canbolat*, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul 2018.

Çelik, Nuri/*Caniklioğlu*, Nurşen/*Canbolat*, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 33. Bası, İstanbul 2020.

Çenberci, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984.

Çenberci, Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985.

Çetin, Emrah, Ulusal ve Uluslararası Hukuk Boyutuyla Sosyal Güvenlik Hakkı ve Etkinleştirilmesi, Yetkin, Ankara, 2020 (Sosyal Güvenlik Hakkı).

Çetin, Evra, Çalışanların Özel ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı, Düşünce ve İfade Özgürlükleri, Kadir Has Üniversitesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar 5 Semineri, 2015,75-138.

Çetin Evra, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları, İstanbul, 2015.

Çetindağ, Şerif, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Uygulamaları Hakkında Tespitler, Toprak İşveren, Mart 2013, S.97, 22 vd.

Çolak, Erdoğan, Genel Sağlık Sigortası Hakkında, Türk-İş, 2012/2, SY. 397, 44-47.

Çolak, Mahmut, 01.05.2004 Tarihinde Yürürlüğe Giren Sosyal Sigorta İşlemleri Yö-

netmeliği'nde Öne Çıkan Hususlar, Yaklaşım, Haziran 2004, 215 vd (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde Öne Çıkan Hususlar).

Çolak, Mahmut, SSK İdari Para Cezalarında 4958 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler, Yaklaşım, Kasım 2003, 234-241 (4958 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler).

Çolak, Mahmut, SSK İdari Para Cezalarının Ödenmesi ve İtirazı Konularında 4958 Sayılı Kanun Işığı Altında Usul ve Esasların Değerlendirilmesi, Yaklaşım, Mayıs 2004, 239-243 (SSK İdari Para Cezalarının Ödenmesi ve İtirazı).

Çolak, Mahmut, SSK Primlerinin Ödenmesinde Üst Düzey Yöneticilerinin Sorumluluk Durumlarının İrdelenmesi, Yaklaşım, Mayıs 2003, 239-242.

Çopuroğlu, Çağlar: Yurt Dışı Hizmet Borçlanmasında, Borçlanılan Sürenin Hangi Döneme Mal Edileceği Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2019, S. 41 (Yurt Dışı Hizmet Borçlanması).

Danacı, Gündoğan G., Sosyal Sigortalar, T.C. Emekli Sandığı ve Bağ-Kur Kanununa Göre Ölüm (Dul ve Yetim) Aylığı Bağlanması, Yaklaşım, Haziran 2007, 152-154.

Danacı, Gündoğan G., Sosyal Sigortalar Kurumu'nun Yapısı Sorunları ve Sorunlara Çözüm Önerileri, Yayımlanmamış Lisans Tezi, İstanbul 2001.

Davezies, Philippe, Eléments de psychodynamique du travail, Education Permanente, no. 116, 33-46.

De Forges, Jean-Michel; Le droit de la Santé, Paris 2004.

De Poncins, Etienne, Vers une Constitution européenne, édit. 10/8, Paris, 2003.

Dejours, Christophe, Sortir de la souffrance au travail, Le Monde, 21.02.2011.

Dejours, Christophe, Subjectivité, Travail et Action, Mai 2001.

Dejours, Christophe, Travail, usure mentale - Essai de psychopathologie du travail, édit. Du centrurin, Paris, 1980.

Dejours, Christophe / *Jayet*, Christian, Psychopathologie du travail et organisation réelle du travail dans une industrie de process, AOCIP-Lab. de Psychologie du travail du CNAM,1991.

Dejours, Christophe/*Rosental*, Paul-André, La souffrance au travail a-t-elle changé de nature?, Rev.Dr.Trav., 2010.

Demir, Fevzi / *Erdut,* Zeki, Batı Ülkelerinde İşsizlik Sigortasının Hukuki Çerçevesi ve Uygulaması, Münir Ekonomi 60. Yaş Armağanı, Ankara 1993.

Demir, Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 3. Baskı, İzmir 2003.

Demir, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Baskı, İzmir 2005.

Demir, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, İzmir 2013.

Demir, Müslim, Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Yönelik Yeni Bir Sosyal Güvenlik Hakkı: Ek-9 Sigortalılığı, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, 583 vd.

Demir, Vakkas, 4956 sayılı Kanun'un Getirdiği Değişikliklerle Bağ-Kur'da isteğe Bağlı Sigortalılık, Yaklaşım, Mayıs 2004, 252-256.

Demir, Vakkas, "Resmî Nikahı Olmayan İkinci Eşe Bağ-Kur Ölüm (Dul) Aylığı Bağlar mı?", Yaklaşım, Nisan 2007, 182-185.

Demir, Vakkas, "SSK'lı Eşinden Dul Aylığı Bağ-Kur'lu Babasından Yetim Aylığı Alan Kız Çocuklarının Bağ-Kur Aylıkları 1.1.2007 tarihinden Sonra da Devam Edecek midir?", Yaklaşım, Kasım 2006, 216-219.

Demir, Vakkas, "2925 ve 2926 sayılı Kanunlara Tabi Çakışan Sürelerde Sigortalılık Tespitinin Yapılması", Yaklaşım, Mayıs 2005, 167-171.

Demir, Vakkas, "Bağ-Kur Sigortalılığında Yaş Ölçütü ve Yaş Düzeltme Kararlarının Bağ-Kur Haklarına Etkisi", Yaklaşım, Haziran 2005, 144-147.

Demir, Vakkas, "Bağ-Kur'dan Ölüm Aylığı Bağlanması ve Kesilmesinin Erkek Çocuklar Açısından Soru ve Cevaplarla Tahlili ve Değerlendirilmesi", Yaklaşım, Temmuz 2005, 194-199.

Demir, Vakkas, "Bağ-Kur'luya Müjde! Bağ-Kur'lulara Tevkifata İstinaden Geriye Dönük Hizmet Kazanma İmkânı Geldi", Yaklaşım, Temmuz 2007, 188-193.

Demir, Vakkas, 2022 sayılı Kanun Kapsamında Aylık Alan Bağ-Kur Hak Sahiplerinin Bağ-Kur Sağlık Sigortası Açısından Durumlarının Değerlendirilmesi", Yaklaşım, Nisan 2005, 166-169.

Demir, Vakkas, "5458 sayılı Prim Aylığı Affı Yasası'nın 1479 sayılı Kanun Kapsamındaki Esnaf Bağ-Kur Sigortalıları Açısından Soru ve Cevaplarla Değerlendirilmesi", Yaklaşım, Mayıs 2006, 196-201.

Demir, Vakkas, "Bağ-Kur Tarım Sigortalılığının Başlangıç Tarihinin Belirlenmesi", Yaklaşım, Mart 2005, 195-199.

Demir, Vakkas, "Sosyal Güvencesi Olan veya Olmayan Bütün Hamilelerin Sağlık Gideri SGK Tarafından Ödenmektedir", Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Nisan, S. 100, 207-212.

Demirbilek, Sevda, "T.C. Emekli Sandığının Finansal Açıdan İncelenmesi" Kamu-iş, C.4, Ocak 1995, s. 1, S: 36-52.

Demirbilek, Sevda, Tarımda Süreksiz Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenlikleri, İş ve Hukuk, Şubat-Mart 1995, 4 vd.

Demirbilek, Sevda, Tarımda Süreksiz Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenlikleri, İş ve Hukuk, Nisan-Mayıs 1995, 11 vd.

Demirbilek, Sevda, Türkiye'de Sağlık Hizmetleri, İzmir 1999.

Demirbilek, Tunç, "İnsan Hakları, Evrensel Beyannamesinde Yer Alan Sosyal Güvenlik Haklarının Türk Endüstri İlişkileri Sistemi Açısından İncelenmesi", Kamu-İş, Nisan 1991, (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde Sosyal Güvenlik Hakları).

Demirci, Hakkı, "5458 sayılı SSK ve Bağ-Kur Prim Affı Yasası ne Getiriyor?", Yaklaşım, Nisan 2006, 172-177.

Demirci, Önder, 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu'na göre Sosyal Güvenlik Destek Primi Uygulaması, Sosyal Güvenlik Dünyası, Mart-Nisan 2004, 35-42.

Demircioğlu, A. Murat: Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, 193-217.

Demircioğlu, Murat/*Güzel,* Ali: İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, İstanbul, 2001.

Demircioğlu, Murat/ *Şen* Kalyon, Arzu, İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, C.I, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2004, 33-50.

Demircioğlu, Murat, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, 2006.

Demircioğlu, Murat/*Korkmaz*, Doğan/*Kaplan*, Hasan Ali, Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, Genişletilmiş 4. Baskı, Beta, İstanbul, 2018.

Demircioğlu, Murat/*Korkmaz*, Doğan/*Kaplan*, Hasan Ali, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Beta, İstanbul, 2020.

Dilik, Sait, "Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu", Çimento İşveren, Mart 1987.

Dilik, Sait, "Sosyal Güvenlik Finansmanında Fonlar ve İşletilmesi", Kamu-İş, Nisan 1988, (Fonlar ve İşletilmesi).

Dilik, Sait, "Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi", Kamu-İş, Nisan 1989.

Dilik, Sait, "Sosyal Güvenliğin Karşıladığı Riskler ve Türkiye'deki Durum", Kamu-İş, Temmuz 1989.

Dilik, Sait, "Sosyal Güvenlik Sistemi ve Ek Sosyal Güvenlik Kurumları", Kamu-İş, Temmuz 1991, (Sosyal Güvenlik Sistemi).

Dilik, Sait, "Erken emeklilik gelecek için güven vermiyor", İşveren, Şubat 1992.

Dilik, Sait, Sosyal Güvenlik, Ankara 1992.

Dinçay, İ. H., Farklı Ülke Uygulamaları Işığında Türkiye'de Kısa Çalışma Ödeneğinin Uygulama Etkinliği Üzerine Bir İnceleme, Çalışma ve Toplum, 2021/3, 1871-1899 (Kısa Çalışma Ödeneği).

Dirican, Rahmi, Toplum Hekimliği Halk Sağlığı Dersleri, Ankara 1990.

Dirican, Rahmi/*Bilgel,* Nazan, Halk Sağlığı (Toplum Hekimliği), Bursa 1999.

Doğan, Kübra, "Sosyal Sigortalar İlişkisinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme", İHD., Temmuz-Eylül 1993, 428 vd.

Donzelot, J., L'invention du social, Seuil, Paris, 1994.

Doublet, Jacques, Sécurité Sociale, PUF, Paris, 1972.

Dörtlemez, Abdullah, "Çeşitli Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi", Çimento İşveren, Ocak 1990.

DPT, Sosyal Güvenliğin Finansmanı Alt Komisyon Raporu, 1983.

DPT, V. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1985-1989, DPT Yayını, No: 1974 Ankara, 1985.

DPT, 1987 Yılı Programı.

DPT, V. Beş Yıllık Kalkınma Planı Döneminde Sektörel Gelişmeler, DPT Yayını No: 1974, Ankara.

DPT, Türkiye'de Erken Emeklilik Uygulaması ve Değerlendirilmesi, Ankara 1986.

DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1996-2000.

Dulay Yangın, D., "4447 sayılı Kanun'un Esnaf Ahilik Sandığı'na İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi", Legal İHSGHD, C.17, S. 65, 2020, 189-210.

Duman, Barış, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Hizmetlerin Tespiti, Ankara, 2001.

Duman, Hikmet, "İşverenin Sağlık Raporu İsteme Yükümlülüğü", Karar İncelemesi, İHD., Nisan-Haziran 1993, 299 vd.

Dumont, J.P., La Sécurité Sociale, Précis Dalloz, dixième, édition, Paris, 1986.

Dumont, J.P., "La Sécurité Sociale plus que jamais en chantier", Futuribles, no 92-93.

Dumont, J.P. Les Systèmes Etrangers de Sécurité Sociale, 2. Bası, Paris 1988.

Dumont, J. P., Les Systèmes de Protection Sociale en Europe, Paris, 1998.

Dupeyroux, J.J./ *Borgetto,* M./ *Lafore,* R./ *Ruellan,* R., Droit de la Sécurité Sociale, 14e édit, Paris, 2001.

Dupeyroux, J.J./ *Borgetto,* M./ *Lafore,* R., Droit de la Sécurité Sociale, 18*e* édit, Paris, 2015.

Dupeyroux, J.J., "Le Droit à la Sécurité Sociale dans les Déclarations et Pactes Internationaux, Droit Social, Juin 1960.

Dupeyroux, J.J., Sécurité Sociale, 7 ème éd., par Xavier Prétot, Paris, 1991.

Durand, Paul, La Politique Contemporaine de Sécurité Sociale, Paris, 1953.

Duygulu, Ercan, "İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Üzerine İstatistiki Bir İnceleme", İktisat Dergisi, Nisan 1987.

Duygulu, Ercan, "Sosyal Sigortalar Kurumunun Mali Yapısının Tahlili", Dünya Gazetesi, 10-11 Şubat 1989.

Duygulu, Ercan, "Sosyal Sigortalar Kurumu'nda İdari Para Cezası Uygulamaları", İş Hukuk, Şubat-Mart 1994, 4 vd.

Duygulu, Ercan, İşveren Yönünden Sosyal Sigortalar Kurumu Mevzuatı, Manisa, 1992.

Egemen Ak Meral, Dünyada ve Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemleri, Tekstil İşveren D., Temmuz 2003.

Eichenhofer, Eberhard, Sozialrecht, 5. Auflage, Tübingen 2004.

Ekin, Nusret, Gelişen Ülkelerde ve Türkiye'de İşsizlik, İstanbul 1971.

Ekin, Nusret, İşsizlik Sigortası, Ankara 1994.

Ekmekçi, Ömer, "506 Sayılı SSK.'nda Prim Oranları ve Prime Esas Olan ve Olmayan Kazançlar", (Prim Oranları) İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1991.

Ekmekçi, Ömer, "Sigortalılık Süresinin Başlangıcı", Karar İncelemesi, İş Hukuku, Ocak-Mart 1992, 132 vd.

Ekmekçi, Ömer, Genel Hatlarıyla 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, Mercek Dergisi, Nisan 2003, 29 vd.

Ekmekçi, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005.

Ekmekçi, Ömer: Ayni Yardımlar ve Özel Sağlık Sigortasının Prim Matrahına Dahil Edilmemesi (21. HD'nin Ders Veren Bir Kararı Üzerine) SİCİL İş Hukuku Dergisi, Eylül 2007.

Ekonomi, Münir, İş Hukuku, Cilt I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul, 1984.

Ekonomi, Münir, "Türk Endüstriyel İlişkileri Sisteminde Yeni Arayışlar ve Çözümler", Kamu-İş, Temmuz 1988, 11 vd.

Ekonomi, Münir, Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, ORHİM Seminerler Serisi, İstanbul 1986, 182 vd.

Elbir, Halid Kemal, Sosyal Güvenlik Hukuku Notları, Fasikül 1, İstanbul, 1979-1980 ders yılı.

Elbir, Halid Kemal, İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul 1987.

Elçinoğlu, Öznur/*Kırımlıoğlu,* Nurdan, Tıp etiği İlkeleri

Elveren, Ali Haydar, Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri, İşveren D., Mayıs 2003.

Engin, E. Murat, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Basisen Yayınları, İstanbul 1993.

Er, Ünal, Sağlık Hukuku, Ankara 2008.

Erdem, Tahir, SSK'ya Ödenen Gecikme Zamları Gider Yazılabilir mi ?-I, Yaklaşım, Temmuz 2004, 135-137.

Erdenk, E., Sosyal Güvenlikte "Özel Model" Kavramı ve Uygulamaları, Selüloz-İş D, Haziran 2002, 12 vd.

Erdoğan, Nilay: Sosyal Güvenlik Hukukunda Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluk, İstanbul 2019.

Eren, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşkazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara, 1974.

Ergin, Berin, Sosyal Yardım Zammı ve Süregelen Yanlış Uygulamalar (Sosyal Yardım Zammı), MESS Yayınları, No. 242.

Ergin, Hediye, "Anayasa Mahkemesi'nin 5510 sayılı Yasa'ya İlişkin İptal Kararı", Güncel Hukuk, 13-16.

Ergin, Hediye, Son Değişiklikler Işığında Yurt Dışı Hizmet Borçlanması, LEGAL İSGHD, S. 18, 2008

Ergin, Hediye, İşverenlere Getirilen Beş Puanlık Prim İndirimi, SİCİL, Aralık 2008.

Ergin, Hediye, Yurtdışı Hizmet Borçlanmasında Son Gelişmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, S. 16, Aralık 2009,169.

Ergin, Hediye, 5510 Sayılı Kanun'da Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, S. 15, Eylül 2009, 183.

Ergin, Hediye/*Ertan*, Emre, Ana ve Babadan Birinin Elde Ettiği Gelirin veya Aldığı Aylığın Diğerinin Ölüm Aylığına Hak Kazanmasına Etkisi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.III, İstanbul 2011, s. 2325 vd.

Erkul, İhsan/*Güven,* Ercan/*Altan*, Ömer Zühtü/*Gerek*, Nüvit, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Fasikül 4, Ankara, 1985.

Ermumcu, Senem, Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Hizmet Tespitinde Prime Esas Kazançların İspatı, Çalışma ve Toplum, 2021/2, (69), 899-928.

Ernam, A. Nuri, Açıklamalı ve Uygulamalı Sosyal Sigortalar Mevzuatı, Ankara, 1990.

Ersan, Gürbüz, Bağ-Kur Uygulaması, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsan Gücü Yönetimi, C. 4, Kitap 2, Kazancı Hukuk Yayınları, No: 34, İstanbul, 1985.

Ersan, Gürbüz, Türkiye'de Sosyal Güvenlik, İstanbul, 1987.

Ertürk, Şükran, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Değişiklik Öngören 5754 Sayılı Kanun'dan Sonra Uzun Vadeli Sigorta Kollarına Genel Bir Bakış, LEGAL İHSGHD, 2008/19, 1046-1066.

Ertürk, Şükran, "Yargıtay'ın Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türlerine İlişkin 2016 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi" (tebliğ), Yargıtay'ın 2016 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1-2 Aralık 2017.

Ertürk, Şükran, Anayasa Mahkemesi'nin Çalışan Sigortalının Yaşlılık Aylığı Bağlanması İçin İşten Ayrılmasını Gerektiren Kuralın İptaline Karar Vermesinin Bazı Sonuçları Hakkında, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 45, 2021, 32-44 (Yaşlılık Aylığı Bağlanması İçin İşten Ayrılmasını Gerektiren Kuralın İptali).

Ertürk, Vedat, "Türkiye'de Yaşlıların Sosyal Güvenliği", İnsan Hakları Yıllığı, 1983-1984, C. 5-6.

Esen, Güven, "İş Kazalarını Önlemek İçin", Milliyet, 20 Ocak 1982.

Esener, Turhan, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara, 1978.

Euzéby, Chantal, Le Revenu Minimum Garanti, La Découverte, Paris, 1991.

Ewald, F. L'Etat Providence, Grasset, Paris 1986.

Eyrenci, Öner, "Avrupa Sosyal Şartı Karşısında Türk Mevzuatı", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Avrupa Sosyal Şartı ile ilgili Konferanslar, İstanbul 1990.

Eyrenci, Ö./Taşkent, S./ Ulucan, D., Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 8. Bası, İstanbul 2017.

Eyrenci, Öner/*Taşkent*, Savaş/ *Ulucan,* Devrim/ *Baskan*, Esra, İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, 2020.

Freysinet, J., Le Chômage, Paris 1991.

Geçer, Bekir, İkramiye Avansları ve Ücretsiz İzinli Dönemde Ödenen İkramiyelerin Sigorta Primine Tabi Olup Olmadığı, Yaklaşım, Temmuz 2004, 217 vd

Geçer, Bekir, Tescilsiz Çalıştırılan Sigortalıların Geriye Dönük Hizmetlerinin Tespiti Usulünde Köklü Değişiklik, Yaklaşım, Şubat 2004, 229-234 (Geriye Dönük Hizmetlerin Tespiti).

Gerçek, Muhammed, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları ve 4/B Kapsamındaki Sigortalılar İçin Özel Durumlar, SGDD., 53/2009, 69 vd.

Gerek, Nüvit, Sosyal Güvenlik Hukuku, Eskişehir, 2000.

Gerek, Nüvit, "Süper Emeklilik ve Türk Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri", Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi, Kasım 1988 (Süper Emeklilik).

Gerek, Nüvit, Sosyal Sigortalar Kurumunun Sorunları ve Yapılması Gerekenler, İş ve Hukuk, Nisan-Mayıs, 1995, 4 vd.

Gerek, Nüvit, Üniversitelerde Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrencilerin Sosyal Güvenlik Sorunları, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 14, Haziran 2009, 233-238.

Gerek, Nüvit, "Son Değişikliklerden Sonra Genel Sağlık Sigortasının Kişiler Bakımından Kapsamı", Sicil İş Hukuku Dergisi, SY. 25, Mart 2012, 197-204.

Gerek, Nüvit, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.28, Aralık 2012, 10-19.

Giddens, Anthony, Les conséquences de la modernité, Paris, L'Harmattan, 2001.

Giritlioğlu, Ertan, "Bağ-Kur'un çıkmazı ve yeni oluşumlar", Milliyet, 26.4.1992.

Gitter, Wolfgang/*Schmitt*, Jochem: Sozialrecht, 5. Auflage, München 2001.

Gollier, J.J., "Le Financement des Pensions Vieillesses", La Protection Sociale en Europe à l'horizon 1992, Séminaire Européen, 12-14 Octobre 1988, Lyon, 1990.

Gökçeoğlu, Şebnem, "Sosyal Güvenlik Hakkından Feragat", Karar İncelemesi, İHD., Ocak-Mart 1993, 101 vd.

Gökçeoğlu, Şebnem, Sosyal Güvenlik Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, 1994.

Gökçeoğlu Balcı, Şebnem, Sosyal Hakları Yeniden Düşünmek ve Savaş, Hukuk ve Adalet, Ocak-Mart 2004, 158-162.

Gökçeoğlu Balcı, Şebnem, Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetler Ekseninde Kamu Yönetim Reformu, Hukuk ve Adalet, Nisan-Haziran 2004, 115-126.

Gökçeoğlu, Şebnem, İnsan Hakları Perspektifinden Sosyal Güvenlik Hakkının Anlamı ve Kapsamı, VII. Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu, Denizli, 2015, 131 – 151.

Gökçeoğlu Balcı, Şebnem, Sosyal Güvenlik Hakkı Açısından Yaşlı Bakımı, On İki Levha, 1. baskı, İstanbul, Temmuz 2017.

Göktaş, Murat/*Çakar*, Erden/*Özdamar*, Murat, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim, Ankara, 2011.

Gönencan, Zahit, Sosyal Güvenlik ve Banka-Sigorta Şirketleri Sandıkları, Sosyal Güvenlik ve Banka Sigorta Şirketleri Sandıkları ve Uygulamadaki Sorunları Sempozyumu, M.Ü. Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Yayını No: 1, İstanbul, 1990.

Gönencan, Zahit, "506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Sigortalılık", İş ve Hukuk, Aralık 1991, Ocak 1992.

Gönencan, Zahit, "Sosyal Sigorta Sisteminde Resen Hesaplama Yöntemi, 3917 sayılı Kanun Uygulaması", Çimento İşveren, Mart 1994, 3 vd.

Gözler, Kemal, Türk Anayasa Hukuku Dersleri, Bursa 2000.

Gözler, Kemal, İdare Hukuku, Bursa 2003.

Gülen, Fikret, "5489 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu", Türk-İş D., Sayı: 372, Mayıs-Haziran 2006, s. 79-86.

Gülerman, Adnan / *Taştekil,* Sevda, Ahi Teşkilatının Türk Toplumunun Sosyal ve Ekonomik Yapısı Üzerindeki Etkileri, Ankara 1993.

Gülmez, Mesut, "Avrupa Sosyal Şartı'na Genel Bir Bakış ve Türkiye", İnsan Hakları Yıllığı, TODAİE, C. 12.

Gülmez, Mesut, Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi), Ankara, 1983.

Gülmez, Mesut, Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı (Yeni Avrupa Sosyal Şartı), Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, 327 vd.

Gülver, E., Emeklilik Sözleşmesi, İstanbul 2011.

Gün, Servet, Aktif İstihdam Siyasetinin Gelişimi Açısından İşsizlik Sigortasının Dönüşümü, Çalışma ve Toplum, 2016/3, 1295-1320.

Günay, Serdar, "SSK ve Bağ-Kur Sigortalılığının Çakışması, Yaklaşım, Aralık 2005, 160-164.

Güneş, Volkan, Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, Oniki Levha, İstanbul, Kasım 2017.

Gürçay, Cemile, İşsizliği Tazmin Edici Politika Olarak Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası, Çimento İşveren D.,Eylül 1999.

Güven, Ercan, Sosyal Sigortalar, Eskişehir.

Güven, Ercan/ *Aydın,* Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 5. baskı, Eskişehir, 2017.

Güven, Ercan/Aydın, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş-Genişletilmiş 6. Baskı, Eskişehir/İstanbul, 2020.

Güven, Rana, İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri, Toprak İşveren, S.86, Haziran 2010, 4-7.

Güzel, Ali, Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, TTB Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, TTB Yayını, Ankara 2003, 9-64 (İşyeri Hekimliği, Sorunlar ve Çözüm Önerileri).

Güzel, Ali, 3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri, Sosyal Siyaset Konferansları, 35-36.

Güzel, Ali, "Yaşlılık Sigortasının Finansmanına İlişkin Sorunlar", Çimento İşveren, Eylül 1989, C. 3.

Güzel, Ali, "Sosyal Güvenlik ve Refah Politikaları: Türk Persfektifi", Sosyal Demokrasinin Çağdaş Boyutları: Türk-İsveç Perspektifleri, Tüses Yayını, İstanbul 1990.

Güzel, Ali, "Milletvekilleri ve Emeklilik" Cumhuriyet, 30.1.1990.

Güzel, Ali, "Les problèmes juridiques de la réglementation et de la mise en oeuvre d'un revenu minimum pour chacun, XIII. Congrès Mondial, Athènes, 18-21 Septembre 1991, (Revenu minimum pour chacun).

Güzel, Ali, "Erken Emekliliğin Maliyeti", İşveren, Aralık 1991.

Güzel, Ali, "Erken Emeklilik ve Düşündürdükleri" İşveren, Aralık 1991.

Güzel, Ali, "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı", Çimento İşveren, Mayıs 1992.

Güzel, Ali, "Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 1987.

Güzel, Ali, "Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1987 Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 1989.

Güzel, Ali, "Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Semineri, İstanbul, 1992.

Güzel, Ali, "L'exclusion Sociale en Turquie", 4éme Congres Rég Europ., Droit du Trav. et Séc. Soc., Bruxelles, 1993.

Güzel, Ali, Avrupa Topluluğu Sosyal Güvenlik Hukuku, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara 1997, 215-237.

Güzel, Ali, Zorunlu Bağ-Kur Sigortalılığı ve Uygulama Sorunları, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1996, 365 vd., (Zorunlu Bağ-Kur Sigortalılığı).

Güzel, Ali, Fabrikadan Internet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Kavramı Üzerine Bir Deneme (Fabrikadan Internet'e İşçi Kavramı) Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, 83 vd.

Güzel, Ali, Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Prof. Dr. Kemal Oğuzman Anısına, Galatasaray Üniv. Yayınları, İstanbul 1997, 15 vd.

Güzel, Ali, İşsizlik Sigortasının Gecikmesinden Kaynaklanan Sorunlar, Birleşik Metal, İş Sendikası, Türkiye Sendikacılığının Temel Sorunları, İstanbul 1996, 37 vd.

Güzel, Ali, İşsizlik Sigortası ve Türkiye'de Uygulanabilirliği, Kristal -İş Sendikası, İstanbul 1992.

Güzel, Ali, Türkiye'de Feshe Karşı Korumanın Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası ile İlişkileri, Tebliğ, M.Ü. Hukuk Fakültesi Yayını, İstanbul 1997, 189 vd.

Güzel, Ali, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, İstanbul, 2001.

Güzel, Ali, "4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası" Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Ankara 2000, 817 vd.

Güzel, Ali, "Avrupa Birliğine Tam Üyelik Sürecinde Türk Sosyal Güvenlik Sistemi", İktisat Dergisi, Ocak 2001, S. 409, 36 vd.

Güzel, Ali, İşsizlik Sigortası: Kapsam ve İşsizlik Ödeneği, Peryön D, İlkbahar 2002, 40 vd.

Güzel, Ali, 4447 Sayılı Kanun ile 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda Yapılan Son Değişiklikler, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, istanbul, 2001.

Güzel, Ali, 95 Soru ve Cevapta İşsizlik Sigortası, Tek Gıda-İş Yayını, İstanbul, 2001.

Güzel, Ali, Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2004, (2002 Yılı Kararları)

Güzel, Ali, "Sosyal Güvenlik Reformuna İlişkin Kısa Bir Değerlendirme", Güncel Hukuk, Aralık 2007, 10-12.

Güzel, Ali, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Sorunlara Çözüm mü?, Çalışma ve Toplum, 2005/4.

Güzel, Ali, 5510 Sayılı Yasa İle İşverenlere Getirilen Önemli Ek Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, İşveren D., Aralık 2006.

Güzel, Ali, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılandırma: Neden ve Amaçlar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi-TİSK Semineri, Ankara, 7-8 Aralık 2006, Ankara 2008.

Güzel, Ali, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısında Yargıtay'ın 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara 2010, 295-398.

Güzel, Ali / *Okur,* Ali Rıza, "Accidents du Travail et Maladies Professionnelles, Prestations et Réadaptation, Rapport, Caracas, 1985.

Güzel, Ali / *Okur,* Ali Rıza/*Şakar,* Müjdat, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik Programları, Savunmaları ve Çözüm için Bir Model Önerisi, TÜSES Projesi, İstanbul, 1990.

Güzel, Ali / *Gökçeoğlu*, Şebnem, "Sosyal Güvenlik Sisteminin Temel İlkeleri Bağlamında Sosyal Yardım Zammı ve Anayasa Mahkemesi Kararı", Çimento İşveren, Temmuz 1993, 5 vd.

Güzel, Ali / *Gökçeoğlu,* Şebnem, "Hastalık Sigortası-Sağlık Yardımları-Sosyal Güvenlik Hakkı-Yaşam Hakkı" Karar İncelemesi, İHD, Nisan-Haziran 1993, 283 vd.

Güzel, Ali/*Okur,* Ali Rıza, "Les Fonds de Pensions Volontaires et Leurs Rapports Avec Les Systèmes Obligatoires de Sécurité Sociale", Rapport, Madrid, 1988.

Güzel, Ali/*Okur,* Ali Rıza, Sosyal Güvenliğin Temel İlke ve Sorunları Işığında S.S.K., (Temel İlke ve Sorunlar) Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, İstanbul 1996.

Güzel, Ali/*Okur,* Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, 10. Bası, İstanbul 2004.

Güzel, Ali/*Okur,* Ali Rıza/ *Caniklioğlu*, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 11. Bası, İstanbul 2005.

Güzel, Ali/*Ocak*, Saim, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda 4958 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2004, 121-161 (4958 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler).

Güzel, Ali/*Özkaraca*, Ercüment, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda 4958 ve 5073 Sayılı Kanunlar ile Yapılan Değişiklikler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, 433- 473 (4958 ve 5073 Sayılı Kanunlar İle Yapılan Değişiklikler).

Güzel, Ali/*Caniklioğlu,* Nurşen, Bağ-Kur Yasasına Göre Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeme Yükümlülüğü, Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, 491-511.

Güzel, Ali /*Ocak,* Saim, 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunda 4956 ve 5073 sayılı Kanunlar İle Yapılan Değişiklikler, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Temmuz-Ağustos-Eylül, 2004, 877-954 (Güzel/Ocak, 1479).

Güzel, Ali/*Ocak,* Saim, 5510 Sayılı Yasa İle İşverenlere Getirilen Ek Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, LEGAL İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2007.

Güzel, Ali / *Ugan Çatalkaya*, Deniz, İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum Dergisi, S.34, 2012/3.

Güzel, Ali, İş Hukukunda Yetki ve Değerlendirme, Prof. Dr. İlhan Ulusan'a Armağan, 2016, 355-389.

Hakeri, Hakan, Tıp Hukuku, Ankara 2018.

Hatırnaz, Erol, Gültezer, Özel Hastanelerin Hukuki Sorumluluğu ve Hasta Hakları, 3. Baskı, Ankara 2013.

Hayran, Osman, "Sağlık Hizmetlerinin Özel ve Kamusal Yönü", Sağlık Hizmetleri, İstanbul 1998.

Hennion, Sylvie/*Le Barbier-Le Bris,* Muriel/*Del Sol,* Marion, Droit Social Européen et International, 2e éedition, Paris, 2013.

Igl, Gerhard, Le Système Allemand de Protection Sociale: Forces et Faiblesses, futuribles, 1985, No. 92-3.

Ilgaz, Fevzi / *Öcal*, Ahmet / *Olgar*, Vedat, Sosyal Sigorta, İstanbul 1991.

ILO, Sécurité Sociale: Quelle Méthode de Financement? Une Analyse Internationale, Genève, 1983.

ILO, Türkiye Cumhuriyeti; Sosyal Güvenlik ve Sağlık Sigortası Reformu Projesi, Sosyal Güvenlik Nihai Rapor (Nihai Rapor), Cenevre, Mart 1996.

ILO, La Sécurité Sociale à l'horizon 2000, Genève, 1985; Aynı Raporun, "21. Yüzyıla Doğru Sosyal Güvenlik" başlığıyla Türkçe çevirisi. Y. Alper /İ. Tatlıoğlu, İstanbul 1994.

ILO, Dünya Çalışma Raporu 1, Ankara 1991.

ILO, Rapport Mondiale Sur La Protection Sociale 2020-2022.

İnciroğlu, Lütfü, Çalışanların Doğuma Bağlı Haklarında Ne Değişti?, Legal İHSGHD, S.49, C.13, 2016, 161-178.

İpekoğlu, Ayhan, "Yetim Çocukların Gelir ve Aylıkları", Uygulamalı Mevzuat Dergisi, Ağustos 1990.

İŞKUR, İşsizlik Sigortasını Tanıyalım, Ankara, Kasım 2000.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, Akademik Görüşler & Eleştiriler, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2008.

IRES, Les Cahiers Français, La Protection Sociale Dans Le Monde, n°222, Juillet-Septembre 1985.

Ivanova, R.M., "La Sécurité Sociale et la Femme au Travail en URSS", Rev. Int. Séc. Soc. 1/85.

Jambu-Merlin, Roger, La Sécurité Sociale, Paris, 1970.

Jeansen, Emeric, Droit de La Protection Sociale, 3e Ed., Lexis Nexis, 2018.

Join-Lambert, M-T., (sous la direction), Politiques Sociales, 2e édit. revue et mise à jour, Paris, Dalloz, 1997.

Kabakcı, Mahmut, Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, İstanbul, 2009.

Kabakcı, Mahmut, İş Mahkemelerinin Görevi Yetki ve Yapısı Hakkında Değerlendirmeler", Yeni Yasal Düzenlemeler Sonrasında İş Yargılaması Sempozyumu: Av. Cengiz Özbilgin'e Armağan, Beta, İstanbul, 2018, 33-68.

Kabakcı, Mahmut: Sosyal Sigorta Prim Borçlarından Şahsi Sorumluluk, Beta, İstanbul 2019 (Şahsi Sorumluluk).

Kaboğlu, Ö. İbrahim, Özgürlükler Hukuku, İstanbul 1994.

Kağan, Tufan, "Sosyal Güvenlik Reformu ve Genel Sağlık Sigortası", Çalışma ve Toplum, 2006/1, s. 149-150.

Kalaça, Sibel, "Japonya'da Sağlık Sistemi", Toplum ve Hekim, Kasım 1994 Şubat-Şubat 1995, c. 9, s. 64-68.

Kanar, H. Hüseyin, "Ev Kadınlarının Bağ-Kur ve SSK'dan İsteğe Bağlı Sigortalılık ve Emeklilikleri", Yaklaşım, Ocak 2005, 164-171.

Kandan, Sait, S., Emeklilik Rejimleri ve Emekli Sandıkları, Ankara 1952.

Kandemir, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler, Legal, İstanbul, Aralık 2017.

Kapar, R., Taslak Metine İlişkin Eleştiriler: Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Önerisi, Petrol-İş, Sendikal Notlar, S:23, Ağustos 2004.

Kara, Fazıl, 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu'nda 4956 sayılı Kanunla Getirilen Yenilikler (I), Yaklaşım, Nisan 2004, 251-256.

Kara, Fazıl, 1479, sayılı Bağ-Kur Kanunu'na 4956 sayılı Kanunla Getirilen Yenilikler (II), Yaklaşım Mayıs 2004, 257-262.

Kara, Fazıl, "Bağ-Kur Sigortalılarının Kuruma Olan Prim Borçlarında Zamanaşımı Kavramı ve Zamanaşımının Sonuçları", Yaklaşım, Temmuz 2007, 194-196.

Kara, Fazıl, "1479 sayılı Bağ-Kur Kanununun 24. maddesinin 1. Bendi Kapsamında Çalışan Yabancı Uyrukluların Sigortalılığı", Yaklaşım, Ağustos 2006, 193-195.

Karabacak, Ebru: Prim Ödeme Yükümlülüğüne Aykırılığın Hukuki Sonuçları, İstanbul 2017 (Prim Ödeme Yükümlülüğü).

Karabacak, Ebru: Özel 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, Adalet, 2019, 513-525 (Hekimlerin Hizmet Alımı Yoluyla Çalıştırılmaları).

Karadeniz, Oğuz, Dünya'da ve Türkiye'de İş kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği, Çalışma ve Toplum, 2012/3.

Kaplan, Emine Tuncay, "Sigortalının Kusurunun Sosyal Sigortalar Kurumunun Sorumluluğuna ve Rücu Hakkına Etkisi", Kamu-İş, Nisan 1992, (Sigortalının Kusuru).

Karadeniz, Oğuz, "Sigorta primlerinin İşverenin Çeşitli Alacaklarından Mahsubu ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", Yaklaşım, Temmuz 2003, 195-199.

Karadeniz, Oğuz/*Karadeniz*, Hülya K., Yargı Kararları Işığında Sosyal Sigortalar Kurumu'nda Gecikme Zammı ve Gecikme Faizi Uygulamaları ve Bunların Vergi Hukuku Karşısındaki Durumları, Yaklaşım, Ekim 2003, 230-235.

Karaman, M.Halis, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Teklik İlkesi, Yayımlanmamış Y. Lisans Tezi, İstanbul 2000 (Teklik İlkesi).

Karaman, M. Halis, İşverenin işsizlik Ödeneğinin Alınmamasından Doğan Sorumluluğu, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. II, İstanbul 2010, 995-1014.

Karaman, Halis, 5510 Sayılı Kanunda Tanımlı Statüleri ve Çakışan Sigortalılık İlişkisi, Prof. R. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHFAD, C. 20, S. 1, Y.2014, Özel Sayı, (Çakışan Sigortalılık).

Karakaş, İsa, Serbest Muhasebeci Malî Müşavirler İle Yeminli Malî Müşavirlere Verilen İnceleme Yetkisinin 2958 Sayılı Kanun İle Birlikte Değerlendirilmesi, Yaklaşım, Şubat 2004, 235 –239.

Karakaş, İsa, SSK Uygulamalarında Özel Bina İnşaatı ve İhaleli İşler İle İlgili Yapılan En Son Düzenlemelerin Değerlendirilmesi-I, Yaklaşım, Mayıs 2004, 233-234.

Karakaş, İsa, SSK Uygulamalarında Özel Bina İnşaatı ve İhaleli İşler İle İlgili Yapılan En Son Düzenlemelerin Değerlendirilmesi-II, Yaklaşım, Haziran 2004, 205- 208.

Kayırgan, Hasan, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Sigortası, Seçkin yayınları, Ankara, Mart 2021.

Kazıcı, Ziya, İslam Müesseseleri Tarihi, İstanbul 1995.

Keleş, Ruşen, Kentleşme Politikası, İmge Kitabevi, Ankara, 1990.

Keleş, Mehmet, Yeşil Kart Sona Erdi, Yeni Uygulamada Eski Yeşil Kartlıların Durumu, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Şubat 2012, SY. 98, 228-231.

Keser, Hakan, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısı ile Kurumun Yaptığı Harcamalardan Sorumlu Olmasının Koşulları ve Kaçınılmazlık, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.1, S.2, Haziran 2006, 136 – 146.

Keskin, Mustafa, Sosyal Güvenlik Mevzuatında İşveren Yükümlülükleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 18, Haziran 2010, 193-201.

Kessler, Francis, Droit de la Protection Sociale, Paris, Dalloz, 2009.

Kessler, Francis, L'impact de l'Europe sur les normes nationales de protection sociale, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, 1015 vd.

Kılıçdaroğlu, Kemal, İşsizlik Sigortası Fonu, Peryön Dergisi, Temmuz-Ağustos 2000, 72 vd.

Kılıçoğlu, Mustafa, Sosyal Güvenlik Hukukunda Borçlanma, İçtihatlı-Açıklamalı, Ankara 2002.

Kıray, Mübeccel, "Üçüncü Beş Yıllık Planda Sosyal Politikalar", Toplumbilim Yazıları, Ankara, 1982.

Kıral, Şemşettin (derleyen), Çalışma Hayatı ile İlgili Sözleşmeler, İstanbul, 1987.

Kırmızı, Evran: Sosyal Güvenlik Hukukunda Fazla ve Yersiz Ödemelerin Geri Alınması, Legal İSGHD, C.15, S. 58, 2018, 529-558.

Kırmızı, Evran/*Hüseyinli*, Namık, "Sosyal Güvenlik Hakkının Geleceği Üzerine Bir Değerlendirme", Çalışma ve Toplum, 2019/2, 1203-1236.

Kızıler, Hamdi, Osmanlı Toplumunun Sosyal Dinamiklerinden Ahilik Kurumu, İnsan ve Toplum Bilimleri D., C:4,S:2, 2015, 408-423.

Kızılray, Ender: İstihdamın Teşvikine İlişkin Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S.11, Eylül 2008, 142-144.

Kızılray, Ender, 5510 Sayılı Yasa Kapsamında Prime Esas Kazançlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, S. 15, Eylül 2009.

Kızılray, Ender, İş Kazası ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Rücu Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.6, S.22, Haziran 2011, 177 – 179.

Kocaoğlu, Mehmet, "Yaşlılık (Emeklilik) Aylığı Almakta Olan Emekli Bir İşçinin SGDP Ödeyerek Çalışması", TÜHİS, Ağustos 1989.

Koç, Yıldırım, "Sağlık ve Sosyal Güvenlik Alanındaki Düzenlemeler Türkiye'ye Büyük Zarar Verecektir", Mercek, Temmuz 2006.

Koç Tangün, Sedef: Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, Y. 2018 (Stajyer).

Korkusuz, M. Refik, Uluslararası Belgelerde ve Türk Anayasası'nda Temel Hak ve Özgürlükler, İstanbul 1998 (Temel Hak ve Özgürlükler).

Korkusuz, M. Refik/*Uğur*, Suat, Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Baskı, Bursa 2015 (Sosyal Güvenlik Hukuku).

Köksal, Duygu., AİHM'nin Sosyal Haklara Bakışı ve Uyguladığı Yorum Metodu, Kadir Has Üniversitesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar 5 Semineri, 2015, 55-70.

Köme Akpulat, Ayşe, İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, 1. Baskı, On İki Levha, İstanbul, Temmuz 2018.

Köme Akpulat, Ayşe, "Bağımsız Çalışanların İşsizlik Sigortası: Esnaf Ahilik Sandığı Sigortası", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.41, 2019, 166 -182.

Kuban, Arzu, Yeni İstihdam Türleri Bakımından, İşçi Kavramı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramlar ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar Prof. Dr. Kemal Oğuzman Anısına, Galatasaray Üniv. Yayınları, İstanbul 1997, 47 vd.

Kurt, Resul, İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar, 3. Bası, İstanbul, 2004.

Kurt, Resul, "SSK ve Bağ-Kur'dan Malûlen Emekli Olanlar Yeniden Çalışabilir mi?" Yaklaşım, Mart 2007, 170-174.

Kuruca, Mustafa/*Özdamar*, Murat, Tüm Yönleriyle Emeklilik, İstanbul 2013.

Kurtulmuş, Sevgi, Sağlık Ekonomisi, İstanbul 1996.

Kutal, Metin, "Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Onayı", İkt. Mal. Aralık 1989.

Kutal, Metin, "Sosyal Sigortalar Kurumunun 1980 İstatistik Yıllığının Ortaya Koyduğu Gerçekler", İktisat ve Maliye, Temmuz 1981.

Kutal, Metin, "Türkiye'de Erken Emeklilik Sorunu ve Sosyal Sigortalar Yasası'nda yapılan Son Değişiklikler", İktisat ve Maliye, C. XXXIII, S. 1, Nisan 1986.

Kutal, Metin, "Konut Edindirme Yardımı Yasasının Esasları ve Doğurduğu Bazı Sorunlar", İktisat ve Maliye, Şubat 1987.

Kutal, Metin, Türkiye'de İşsizlik Sigortası: Uygulamada Doğabilecek Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İşsizlik Sigortası Uluslararası Semineri, TİSKYayın, Ankara 2000, 42 vd.

Laçiner, Hediye, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Hizmetlerin Birleştirilmesi (Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi), İstanbul 1998.

Laçiner, Hediye, Yurt Dışı Hizmet Borçlanması ve Uygulama Sorunları, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, Ankara 2000, 609-638.

Laroque, Pierre, "La Charte Sociale Européenne", Droit Social, 1979, 100 vd.

Laroque, Pierre, Quarante ans de Sécurité Sociale, Rev. fran. Aff. Soc., Juillet-Septembre 1985, Numéro Spécial.

Laurent, André, "Les Systèmes de Pensions", Futuribles, n° 92-93, Octobre-Novembre 1985.

Lordoğlu, Kuvvet /*Özkaplan* Nurcan, Çalışma İktisadı, İstanbul 2003.

Lynes, Tony, Le Système Anglais de Protection Sociale, Futuribles, Oct-Nov. 1985.

Lyon-Caen, Gérard / Lyon-Caen, Antoine, Droit Social International et Européen, 7 ème édition, Dalloz, Paris, 1991.

Makas, Recep, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Norm ve Standart Birliği, İstanbul 2003 (Yayınlanmamış doktora tezi).

Makas, Recep, Hizmet Borçlanması, Ankara 2013.

Makas, Recep, Köy ve Mahalle Muhtarlarının Sosyal Güvenliği, Legal İSGHD, C.18, S.69, 2021, 187-214.

Manav, Eda, Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, TBB Dergisi, 2015 (120) (Ev Hizmetleri).

Majnoni d'Intignano, B., La Protection Sociale, Paris, 1993.

Mathieu, J-L., L'Insécurité, PUF, Que Sais-je, Paris, 1995.

Merrien, F-X., L'Etat-Providence, PUF, Que Sais-Je? Paris 1997.

Meydan Larousse, c. 10, İstanbul 1972.

Milano, Serge, Le Revenu Minimum Garanti dans la C.E.E., PUF, Que Sais-je? 1989.

Mills, Catherine, L'économie de la Sécurité Sociale, L.G.D.J. 1981, Traité de Sécurité Sociale, t. III.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/*Astarlı*, Muhittin/ *Baysal*, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı - Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2. baskı, Ankara, Eylül 2018.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/*Astarlı*, Muhittin/ *Baysal*, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı - Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 4. baskı, Lykeion, Ankara, Ekim 2020.

Mutlay, Faruk Barış, Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi, İstanbul 2014.

Nagel, S.G. / *Thalamy*, C., Le Droit International de la Sécurité Sociale, PUF, Que Sais-je?, Paris, 1994.

Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 2. Baskı 1994.

Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, Gözden Geçirilmiş, 4. Baskı 2012.

Netter, Francis, "Sécurité Sociale, Economie et Finances Publiques", Quarante ans de Sécurité Sociale, Rev. fran. Aff. Soc., Numéro Spécial, Juillet-Septembre 1985.

Nikonoff, J., La Comédie des Fonds de pension, Arlea 1999.

Ocak, Saim: Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2008.

Ocak, Saim, SGK Hizmet Borçlanması, Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları III. Sempozyum/2011, Kocaeli Üniversitesi/Kocaeli Barosu.

Ocak, Saim, Sigorta Başlangıcından Önceki Doğumlar Nedeniyle Hizmet Borçlanması, Legal İSGHD, 2011, S.32.

Ocak, Saim, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Taraflara Getirdiği Yükümlülükler, Öz-İplik Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen İŞ Sağlığı ve Güvenliğine Hukuki Bakış Paneli, İstanbul 2012, 123 vd.

Odaman, Serkan/*Çavuş,* Ö. Hakan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Geçici İş İlişkisi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.1, İstanbul 2016, İKÜ HFD, Özel Sayı, C.15, S.1, Ocak 2016.

Ofluoğlu, Gökhan, İş Kazalarının İktisadi ve Dışsal Boyutları, Sosyal Güvenlik Hukukunun Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri, Marmara Üniv. Hukuk Fak. Yayını, İstanbul 1997, 191 vd.

Oğuz, Özgür, AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul 2011.

Oğuz, Özgür, "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Kurumun İşverene Rücu Hakkı", TBB Dergisi, S.140, 2019, 393-424.

Oğuzman, M. Kemal, 1927 sayılı Kanun ile Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Eskişehir, 1975.

Oğuzman, M. Kemal/ *Öz*, M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.1, Gözden Geçirilmiş 13. Bası, 2015.

O'Hıggıns, M., "L'horizon 1992 et la Garantie d'un Revenu Minimum", La Protection Sociale en Europe à l'horizon 1992, Lyon, 1988.

Okba, Makrez, La Santé Suplément, aux cahiers Français No:222, Juillet-Septembre (Temmuz-Eylül) 1983.

Okur, A. Rıza, Çalışmanın Gelir ve Aylıklara Etkisi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011.

Okur, Ali Rıza, "Türk Sosyal Güvenlik Kurumlarına İlişkin Bir Karşılaştırma", İktisat ve Maliye, C. XXXI, 1985, s. 12 (Karşılaştırma).

Okur, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Ders Notları, İstanbul 1982 (teksir).

Okur, Ali Rıza, "Sosyal Sigorta Primine Esas Olacak Kazanç Sınırları", Yeni İş Dünyası, Aralık 1984, (Kazanç Sınırları).

Okur, Ali Rıza, "Sigortadan Kaçış Var", Milliyet Gazetesi, 11.10.1985.

Okur, Ali Rıza, "Emeklilik mi? Yoksulluk mu?", Çimento İşveren, Mayıs 1989, C. 3, S. 3.

Okur, Ali Rıza, "Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 1989.

Okur, Ali Rıza, "Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 1991.

Okur, Ali Rıza, "Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İstanbul 2002.

Okur, Ali Rıza, "Memurun İlaç Bedeline Katkı Oranı", Cumhuriyet, 9.7.1991.

Okur, Ali Rıza, "Göçmenler ve Askerlik Borçlanmaları", Cumhuriyet, 22.1.1992.

Okur, Ali Rıza, "Göçmen Vatandaşların Yurtdışında Yaptıkları Askerliklerini 506, 5434 ve 1479 Sayılı Yasalar Açısından Borçlanmaları" İş Hukuku Dergisi, Ocak-Mart 1992.

Okur, Ali Rıza, Sağlık Hakkı, ve Sağlık Sigortaları, İstanbul 1992 (Yayınlanmamış) (Sağlık Hakkı).

Okur, Ali Rıza, "Sosyal Güvenlikte Özerkleştirme (Bağ-Kur Açısından Bir Değerlendirme)", Türkiye'de Esnaf-Sanatkâr ve Küçük İşletmeler Kesimine Yönelik Sosyal Güvenlik Sisteminin Değerlendirilmesi, Ankara, 1993.

Okur, Ali Rıza, "Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay'ın 1994 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 1996.

Okur, Ali Rıza, "Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığına İlişkin Bir Değerlendirme", Sosyal Güvenlik Dünyası, Mayıs-Temmuz 2001, 23-34.

Okur, Ali Rıza, "Ölüm Aylığı Bağlanması, Koşulları, Borçlanma", Karar İncelemesi, İşveren, Kasım 2001, 34-35.

Okur, Ali Rıza, "Askerlik Borçlanmasının Sigortalılık Süresine Etkisi", (Askerlik Borçlanmasında ne Değişti?), Çimento İşveren, Eylül 2001, 3-12.

Okur, Ali Rıza, "Bağ-Kurlular Köle mi?" Akşam, 4.2.2002.

Okur, Ali Rıza, "Sosyal Güvenlik Depremi", Çimento İşv. D., Kasım 2001, 3 vd.

Okur, Ali Rıza, "Çalışmanın Gelir ve Aylıklara Etkisi", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Ankara 2011.

Okur, Ali Rıza, "Hekimin Serbest Çalışma Hakkı ve Sınırları", Prof. Dr. Köksal Bayraktar'a Armağan, İstanbul 2011.

Okur, Ali Rıza/*Kocagil*, İpek, "Sağlık Hizmetleri ve Reklam Yasağı", Prof. Dr. Erhan Adal'a Armağan, İstanbul, 2012.

Okur, Ali Rıza, İş-Kur'un Hukuki Durumu, İşveren D., Şubat 2002, 33-34.

Okur, Ali Rıza, Hastalık Sigortasına İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararları, Tek gıda İş Sendikası Yıllığı, İstanbul, 2003.

Okur, Ali Rıza, "Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı, Kamu-İş 2004, sy. 3, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, s. 347-368.

Okur, Ali Rıza, "Sağlık Sigortasının Yeniden Yapılandırılmasının Esasları", Sosyal Güvenliğin Yeniden Yapılandırılması Semineri, Ankara 2007, 113-182.

Okur, Ali Rıza, "Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı Sonrasındaki Gelişmeler", Güncel Hukuk.

Okur, Ali R., Çok Çatı, Tek Çatı, Yok Çatı, Türk-İş Dergisi, Temmuz –Ağustos 2004.

Okur, Ali R.: Sosyal Güvenlik Reformu: Uzun Vadeli Sigorta Dalları, Çalışma ve Toplum, 2006/I, 8.

Okur, Ali Rıza, "Sorunları ile Gelen Reform", Mercek, Temmuz 2006, s. 17-30.

Okur, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Reformu ve Genel Sağlık Sigortası, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006/12, s. 1287-1308.

Okur, Ali Rıza, "Genel Sağlık Sigortasına İlişkin Bir Değerlendirme", 51. Sosyal Siyaset Konferansları, 2006.

Okur, Ali Rıza, "Lütfen Bu Tasarıyı Geri Çekiniz, Ölü Doğmuş Yasa Yama Tutmaz!!!, İşveren Dergisi, Ocak 2008, 66-67.

Okur, Ali Rıza, "Hukuk Tarihimizin Yürürlük Özürlü İlk Yasası: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu", İşveren Dergisi, Mayıs, 2008, 41-43.

Okur, Ali Rıza, "Genel Sağlık Sigortası", Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi Değerlendirmeleri, İstanbul Barosu/Kadir Has Üniversitesi, 21.2.2009, İstanbul 2010, 111-125.

Okur, Ali Rıza, "Eski Yasada Olmayıp Yeni Yasada Olan Hükümler ve Yeni Tanımlar", İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri" 14. Yıl Toplantısı, İstanbul Barosu/Galatasaray Üniversitesi, 19.6.2010, İstanbul.

Okur, Ali Rıza/*Ergin,* Hediye, Tek Çatı Tek Yasadan, Tek Çatı Çok Yasaya, İşveren D., Aralık 2006, s. 32-39.

Okur, Ali Rıza/*Ergin,* Hediye, Türkiye'de Sağlık Reformunun Geçmişi ve Geleceği, Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008.

Okur, Zeki, Türkiye'de Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakları, Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996, 365 vd.

Oral, İlhan A., Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Sigortalar Kapsamında Sağlık Sigortası Uygulamaları, Eskişehir 2002 (Sağlık Sigortası Uygulamaları).

Oral, İlhan A, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Toptan Ödeme, Eskişehir 2007.

Ordu, Harun, İş Kazası ve Meslek Hastalığı İddialarının Soruşturulması, SGDD, 67/2010, 106 vd.

Orhaner, Emine, Türkiye'de Sağlık Sigortası, Ankara 2000.

Ozanoğlu/*Yalnızoğlu*/*Tümer,* İçtihatlı Sosyal Sigorta Mevzuatı, Ankara 1974.

Ozanoğlu, Teoman / *Yalnızoğlu*, Sıdkı / *Tümer*, H. Avni, Açıklamalı - İçtihatlı Sosyal Sigorta Mevzuatı, 1. Cilt, Ankara, 1975.

Ozanoğlu, Teoman, "9 Temmuz 1987 tarih ve 19512 sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan 20.6.1987 tarih ve 3395 Sayılı Kanunla 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda Yapılan Değişiklikler ve Eklentiler ve Türk Sigorta Sistemine Getirilen Yenilikler", Çimento İşveren, Eylül 1987, C. I, S. 5.

Ozanoğlu, Teoman, "Yaşlılık Sigortası Ve Uygulamasından Doğan Davalar", Çimento İşveren, Ocak 1988, C. 2, S. 1.

Ozanoğlu, Teoman, "Malullük Sigortası", Çimento İşveren, Mayıs 1988.

Ozanoğlu, Teoman, "Analık Sigortası ve Analık Sigortasına İlişkin Dersler", Çimento İşveren, Kasım 1988.

Ozanoğlu, Teoman, "Sosyal Sigortalarda Farklı Göstergelerden Malullük, Yaşlılık, Ölüm Aylığı Bağlanması (Süper Emeklilik) Sistemi ve Birlikte Getirdiği Hukuksal Sorunlar", Çimento İşveren, Temmuz 1989, C. 3, S. 4.

Ozanoğlu, Teoman, "Sosyal Sigortalar Kurumunun Kaçak İşçi Çalıştıran İşverenlere Rücuu Meselesi, Çimento İşveren, Temmuz 1994.

Öksüzömer, G. /Kurt, R., Soru ve Cevaplarla Türk Sosyal Güvenlik Mevzuatı, İstanbul, 2002.

Örnek, Hüsamettin, "Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları", Nisan 1989, (İş Kazaları).

Örnek, Hüsamettin, "Sosyal Güvenliğin Neresindeyiz?", Türk Kamu-Sen, Haziran 1989.

Özay, İlhan, Günışığında Yönetim, İstanbul 1992.

Özbek, Nadir, Cumhuriyet Türkiye'sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar, Tarih Vakfı Yayını, İstanbul 2006.

Özcan, Sezgin, SSK ve Bağ-Kur Borçlarının Yeniden yapılandırılması, Yaklaşım, Eylül 2003, 265-270.

Özçelik, Nurşen Adak, Sağlık Sosyolojisi Kadın ve Kentleşme, İstanbul 2002.

Özdamar, Murat/Çakar, Erden, SGK'na Yasal Süresi Dışında Verilmesine Rağmen İdari Para Cezasına Konu Edilmeyecek Bildirimler, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHFAD, C. 20, S. 1, Y. 2014, Özel Sayı.

Özdamar, Murat/Çakar, Erden, Yeni Dönemde Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Sigortalılığı, Yaklaşım, Eylül 2014.

Özdemir, Burhan, Sanatçıların Sosyal Güvenlikleri ve Hizmet Borçlanmaları, Çimento İşveren D., Mayıs 1999, 31 vd. (Sanatçıların Hizmet Borçlanmaları).

Özdemir, Durmuş, Bağ-Kur Sigortalılığı Ankara, 2001.

Özdemir, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, Vedat, İstanbul, 2020.

Özdemir, Halil, Sosyal Güvenlik Kurumunun 6183 sayılı Yasaya Göre Ödeme Emri ve İptal Davaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.31, (6183 sayılı Yasaya Göre Ödeme Emri).

Özdemir, N., Kemal, 4857 sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu yayını, Şubat 2004.

Özel, Çağlar, Bireysel Emeklilik Sözleşmelerinde Cayma (Geri Alma) Hakkı, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2004, 4-13.

Özer, Hatice Duygu, Doğum Borçlanması, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. II, İstanbul 2010.

Özer, Hatice Duygu, "Erken Yaşlananlar"ın Emekliliği Üzerine Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum D., 2021/3 (70), 1781-1812.

Özer, Hatice Duygu/Dulay Yangın, Dilek; Ceza İnfaz Mevzuatı Kapsamında Çalışan Tutuklu Ve Hükümlülerin Sosyal Güvenliği, MÜHF Hukuki Araştırmalar Dergisi, C.25, S.2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık 2019, 727-756.

Özkan, Erkan, "Bağ-Kur Sigortalılarının Yurtdışında Tedaviye Gönderilmeleri ve Gönderilmelerinde Uygulanan Usul ve Esaslar", Yaklaşım, Eylül 2005, 167-170.

Özkaraca, Ercüment, Ayni Yardım Kavramı ve Nakden Ödenen Ayni Yardımların Sosyal Sigorta Primine Tabi Olup Olmadığı, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/4, S. 15.

Özkaraca, Ercüment, Doğum Borçlanması, Karar İncelemesi, Legal İSGHD, 2010/26.

Özkaraca, Ercüment, İşsizlik Sigortası Kapsam ve Yardımları, Yayınlanmamış Yükseklisans Tezi, İstanbul 2002.

Özkaraca, Ercüment, Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yapılan Fazla veya Yersiz Ödemelerin Geri Alınması, Legal İSGHD, C. 10, S. 38, 2013 (Yersiz Ödeme).

Özkaraca, Ercüment, Sosyal Sigorta Primlerinde Zamanaşımı, İstanbul 2020 (Zamanaşımı).

Özlek, Zafer, "Sağlık Kavramı ve Birinci Basamak Sağlık Hizmetleri, Hacettepe Tıp Dergisi 2000, C. 31, sy.1

Özsarı, Haluk, "Genel Sağlık Sigortası Sürecinde Gelinen Son Nokta", İşveren D., Kasım 2005.

Özsarı, Haluk, "Ülkemizde Genel Sağlık Sigortası Süreci", İşveren, Ocak-Şubat-Mart, 2005, s. 70-73.

Özsoy, İbrahim, "Erken Emeklilik mi?", İşveren, Şubat 1992.

Öztürk, Berna, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler, 2016.

Öztürk, Berna, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler, Ankara 2016.

Öztürk, Mehmet Onat, Sosyal Güvenlik Hukukunda Rücu Davaları, Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları, III. Sempozyum, 2011.

Öztürk, Özgür, Sigortalı Hizmetin Tespiti, Çimento İşv. D., Ocak 1998, 29-48.

Özveri, Murat, Yargı Kararları Işığında 506 sayılı Yasa ve Sosyal Güvenlik, İzmit, 2000.

Özyürür, Şerafettin/Kocakaya, Özgür, "5510 sayılı Kanun'un 21/1. Maddesi Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığında Kaçınılmazlık İlkesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.41, 2019, 62-87.

Pakin, Akın E., Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği, İstanbul 2005.

Pallier, Bruno, La Reforme des systémes de santé, Paris 2005.

Perrin, Guy, "Sécurité Sociale et Pays Sous-Développés", Rev. Française du Travail, 1965, n° 4.

Perrin, Guy, "La Sécurité Sociale comme Mythe et comme Réalité", Rev. Séc. Soc., Octobre 1966.

Perrin, Guy, "Pour Une Théorie Sociologique de la Sécurité Sociale Dans Les Sociétés Industrielles", Rev. Franç. de Sociologie, 1967, VIII.

Perrin, Guy, "Les Fondements du Droit International de la Sécurité Sociale", Droit Social, Décembre 1974.

*Perrin,*Guy, "Sécurité Sociale au passé et au présent", Rev. Fr. Aff. Soc. 1979.

Piyal, Bülent, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu, Belediye İş Yayını, Ankara 2009.

Poyraz, Mükremin, "Memur ve İşçiler ile Bunların Emekliliklerine Konut Edindirme Yardımı Yapılması Hakkında Kanun, Uygulama Yönetmeliği ve Genelgeler Hakkında Açıklamalar", Çimento İşveren, Mayıs 1987.

Püsküllüoğlu, Ali, Türkçe Sözlük, Ankara 2003.

Reisoğlu, Safa, Uluslararası Boyutlarıyla İnsan Hakları, İstanbul 2001.

Reisoğlu, Safa, "Hekimlerin Hukuki Sorumluluğu", Hekimin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu Semineri, İstanbul 1983.

Ribas, Jacques / Jonczy, Marie-José / Séché, Jean Claude, Traité de Droit Social Européen, PUF, Paris, 1978.

Richardson, J. Henry, İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik, (Çev. Turan Yazgan), İstanbul, 1970.

Rivero, Jean, "Sécurité Sociale et Droits de l'Homme", Quarante ans de Sécurité Sociale, Rev. fran. Aff. Soc., Numéro Spécial, Juillet-Septembre 1985.

Roberts, L., La retraite auf Etats - Unis, Sécurité sociale et fonds de pension, éd. la Dispute, 2000.

Rodiére, Pierre., Droit Social de l'Union Européenne, L.G.D.J., Paris 1998.

Rosanvallon, Pierre, La crise de l'Etat-providence, Seuil, Paris, 1992 (Aynı eserin Türkçe çevirisi: Refah Devletinin Krizi, Dost kitabevi yayınları, Ankara 2004)

Rosanvallon, P., La Nouvelle Question Sociale, Seuil, Paris, 1995.

Saint-Jours, Yves, Le Droit de la Sécurité Sociale, Traité de Sécurité Sociale, L.G.D.J., Paris, 1980, mise à jour 1983.

Saint-Jours, Yves, Le Système Français de Protection Sociale,

Saint-Jours, / Alvaroz / Vacarie, Les Accidents du Travail.

Saint-Jours, Yves, Les retraites suplémentaires par capitalisation, Dr. Soc. 1996, 627 vd.

Saracel, Nüket, "Sosyal Sigortalar Uygulamasında Kazanç Kavramı" (Kazanç Kavramı), Kamu-İş Ocak 1998, sy. 3, s. 17-45.

Saraç, Coşkun, "506 sayılı Yasaya Göre Sigortalı Sayılmada Hizmet Sözleşmesine Dayanarak İşverene Ait İşyerinde Çalışma Koşulu, Çimento İşveren, Kasım 1993, sh. 19 vd. (Hizmet Sözleşmesine Dayanarak Çalışma Koşulu).

Saraç, Coşkun, Sosyal Sigortalarda, Risklerin Birleşmesi: Birden Fazla Gelir ve Aylık Bağlanması, Çimento İşveren, Mart 2001, 29-49.

Saraç, Coşkun, Sigortalı Hizmetlerin Hükmen Tespiti, Osman Güven ÇANKAYA'ya Armağan, Kamu-İş, Ankara, 2010, 451-488.

Sarıtaş, Hatice, Hasta Hakları Açısından Hekimin Sorumluluğu, Ankara, 2005.

Sargutan, Erdal, Türk Sağlık Hizmetleri Yapı ve Ürünlerinin İyileştirilmesi, Anakara 1993.

Savaş Kutsal, F. Burcu: Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.1, İstanbul 2016, İKÜ HFD, Özel Sayı, C.15, S.1, Ocak 2016.

Savaş, Kutsal, F. Burcu, Türk Sosyal Sigortalar Hukukunun Temel İlkeleri, Beta, 1. Baskı, İstanbul, Ekim 2016.

Savcı, Bahri, Yaşama Hakkı ve Boyutları, Ankara 1980.

Savy, R., Tarımda ve Kırsal Kesimde Sosyal Güvenlik (Çev. Y. Alper), İstanbul 1987.

Saymen, F.H. / Ekonomi, Münir, Sosyal Sigortalar Tatbikatı, İstanbul, 1966.

Schmähl, W., "Le Financement de la Protection Sociale", La Protection Sociale en Europe à l'horizon 1992, Lyon, 1988.

Sencer, Muzaffer, İnsan Hakları, Ana Kuruluşlar ve Belgeler, Ankara, 1988.

Senyen-Kaplan, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 11. baskı, Ankara 2020.

Seratlı, Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003.

Seratlı, Gaye Burcu, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.53, S.2, Ankara, 2004, 197-245.

Seratlı, Gaye Burcu, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Legal İHSGHD, 2005/7, 1152 vd.

Serin, İlhan, Genel Sağlık Sigortası ve Türkiye'de Uygulanabilirliği, İstanbul 2004 (Genel Sağlık Sigortası).

Sert, Gürkan, Hasta Hakları, İstanbul 2004.

Servais, Jean-Michel, "Avrupa Sosyal Şartı ve İLO Normları: Bazı Düşünceler" (çev. S. Ünan), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Avrupa Sosyal Şartı ile İlgili Konferanslar, İstanbul 1990.

Servais, Jean- Michel, Emploi et protection sociale : une complexe interface, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, 1159 vd.

Sigg, Roland, "Sociologie et Sécurité Sociale: Un nouveau départ", Rev. Int. Séc. Soc. 1/85.

Soyer, Ata, Darbe Liberalizasyon ve Sağlık, Türkiye Fotoğrafı (1980-1995), İstanbul 1996.

Sözer, Ali Nazım, "İşgöremezlik, Meslekte Kazanma Gücünün Kaybı Kavramları ve Sakatlık Kavramı ile İlişkileri", Adalet Dergisi, Ocak-Şubat 1984.

Sözer, A. Nazım, Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul, 2011.

Sözer, Ali Nazım, "Sosyal Sigortalarda Kazanılmış Hakların Korunması Üzerine Bir İnceleme", Çimento İşveren, Kasım 1989 (Süper Emeklilikte Son Durum).

Sözer, Ali Nazım, "Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri Açısından Yargıtayın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 1993.

Sözer, Ali Nazım, Sosyal Sigorta ilişkisi, İzmir 1991.

Sözer, Ali Nazım, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Avrupa Topluluğu Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, 1990'lı Yıllarda Türk Çalışma Mevzuatının Avrupa Topluluğu Çalışma Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi, ATMER, İzmir 1992,

Sözer, Ali Nazım, "Sosyal Sigortalar Kurumunda Yeniden Yapılanma Üzerine", Çimento İşveren, Mayıs 1994, 6 vd. (Yeniden Yapılanma).

Sözer, Ali Nazım, Türkiye'de Sosyal Hukuk, 2. Baskı, İzmir 1998.

Sözer, Ali Nazım, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul 1997.

Sözer, Ali Nazım, Sosyal Devlet Uygulamaları,

Sözer, Ali Nazım, "İtibarı Hizmet müessesesi ve itibari Hizmetle ilgili Bazı Uygulama Sorunları", Çimento İşveren Mayıs 1998, 4-15, (İtibari Hizmet).

Sözer, Ali Nazım, Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Türkiye'de Emeklilik İçin Borçlanmaları, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, İstanbul 1998, 629-640, (Borçlanma).

Sözer, Ali Nazım,"Sosyal Sigorta Haklarında Değişiklik", Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Semineri, Ankara 2000, 81-114.

Sözer, Ali Nazım /*Saraç*, Coşkun, Sosyal Sigortalar Hukukunda 4958 Sayılı Kanun İle Gerçekleştirilen Değişiklikler, Mercek D., Y: 8, S: 32 (4958 Sayılı Kanun İle Gerçekleştirilen Değişiklikler).

Sözer, Ali Nazım, "Genel Sağlık Sigortası Kimin Yararına", Mercek, Ocak 2005, 23-35.

Sözer, Ali Nazım, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısında Genel Sağlık Sigortasına İlişkin Düzenlemeler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005/7, s. 1176-1190 (Genel Sağlık Sigortasına İlişkin Düzenlemeler).

Sözer, Ali Nazım, Genel Sağlık Sigortasında Sunulan Edimler: Kapsam ve Yararlanma Koşulları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2008.

Sözer, Ali Nazım, "Genel Sağlık Sigortasının Organizasyonu", Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010, 431-449.

Sözer, Ali Nazım, "İşsizliği Azaltmaya Yönelik Aktif Önlemler", Sosyal Sigortalar Açısından Bir Değerlendirme, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. II, İstanbul 2010, 1185-1208.

Sözer, Ali Nazım/*Demirbilek,* Sevda, Türkiye'de Sağlık Hizmetlerinin Ekonomik ve Hukuki Açıdan Değerlendirilmesi, 1. Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyumu, 4-7 Mayıs Kuşadası, İzmir 2005, s. 504.

Sözer, Ali Nazım, Sosyal Güvenliğin Organizasyonu, Sosyal Güvenliğin Yeniden Yapılandırılması Semineri, Ankara 2007.

Sözer, A. Nazım/Saraç, Coşkun: Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk; Sigortalılık Hallerinin, Tiplerinin ve Sürelerinin Birleşmesi, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S.12, Aralık 2008.

Sözer, A. Nazım, İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul, 2013 (Sosyal Sigortalar Hukuku).

Sözer, A. Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta, İstanbul 2015.

Sözer, Ali Nazım, İdarenin Hizmet Kusuru: Sosyal Sigortalar Kurumu Bakımından Bir Değerlendirme, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.1, İstanbul 2016, İKÜ HFD, Özel Sayı, C.15, S.1, Ocak 2016, (İdarenin Hizmet Kusuru).

Sözer, Ali Nazım, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Ankara 2016, 383-501.

Sözer, Ali Nazım, Türk Genel Sağlık Sigortası (Genel Sağlık Sigortası), Beta, Güncellenmiş 3. Bası, İstanbul, 2020.

Sözer, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku (Sosyal Sigortalar), 4. Bası, Beta, İstanbul, 2019.

Sözer, Ali Nazım, "Türkiye – İsveç Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Hakkında Bir Değerlendirme", Prof. Dr. Savaş Taşkent, On iki Levha, 1. Baskı, İstanbul, Kasım 2019, 91-131.

SSK. Başkanlığı Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı, Sigorta Müfettişleri Eğitim Notu ve Çalışma Talimatı, Ankara -2000.

Steck, Philippe, "Les prestations familiales de 1946 à 1985", Quarante ans de Sécurité Sociale, Rev. fran. Aff. Soc., Juillet-Septembre 1988.

Strobel, Pierre, Modèle social européen: que va changer l'élargissement ?, L'Economie politique no 23, juillet 2004, 85-97.

Su, Mustafa Ali*,* Sigortacılık Açısından Bireysel Emeklilik Sistemi, İşveren D., Aralık 2001.

Supiot, Alain., L'esprit de Philadelphie, La justice sociale face au marché total, Paris, 2010

Sur, Haydar, "Sağlık Hizmetlerinin Geçmişi ve Gelişimi", Sağlık Hizmetleri, İstanbul 1998.

Sur, Haydar/*Atlı,* Hakkı, Türkiye'de Sağlık Reformu Çalışmalarına Bir Bakış, Yeni Dünya, Temmuz-Ağustos 2001, s. 1245-1251.

Sümer, Haluk Hadi, Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2020 (Sosyal Güvenlik).

Süngü, Yakup, 4958 Sayılı Yasa ile Genişletilen Kayden Tespit Yetkisi, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Temmuz-Ağustos 2003, 14-16

Süngü, Yakup, Yeni İstihdam Paketi ve Sosyal Sigortalarda Uygulanan Teşvikler, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 11, Eylül 2008.

Süzek, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985.

Süzek, Sarper, Sosyal Sigortalar Kurumunun Sorunları ve Yeni Tasarı, (Yeni Tasarı) Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997, 439 vd.

Süzek, Süzek, İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara, 2000, 305-324.

Süzek, Süzek, İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hak ve Yükümlülükleri, Legal İHSGHD., S.6, 2005, 619 vd.

Süzek, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul 2018.

Süzek, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 19. Baskı, İstanbul 2020.

Şahin Emir, Asiye, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Adalet, Ankara, 2019.

Şahlanan, Fevzi, "İş Kazaları ve Hukuki Sonuçları", Tekstil İşveren, Eylül 1990.

Şakar, Müjdat, "Dünyada ve Türkiye'de Emeklilik Yaşı Uygulamaları", İktisat ve Maliye, C. XXXIII, S: 2, Mayıs 1986.

Şakar, Müjdat, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması (yayınlanmamış doktora tezi), İstanbul, 1987.

Şakar, Müjdat, "Sosyal Sigortalarda Hizmet Borçlanması", Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. IV, S. 1-2, 1987.

Şakar, Müjdat, "Sosyal Sigortalarda Emekliliğe Hak Kazanma Koşullarına İlişkin Bazı Sorunlar, Çimento İşveren, Mart 1989, C. 3, S: 2.

Şakar, Müjdat, "Banka ve Sigorta Şirketleri Sandıklarının Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Durumu ve Sandıkların SSK'na Devri Sorunu", Sosyal Güvenlik ve Banka-Sigorta Şirketleri Sandıkları ve Uygulamadaki Sorunları Sempozyumu, M.Ü. Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Yayını, No. 1, İstanbul, 1990.

Şakar, Müjdat, "506 sayılı Kanun Emeklilik Programında Aylık Miktarının Belirlenmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, (Şakar, Aylık Miktarı).

Şakar, Müjdat, "Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 1991.

Şakar, Müjdat, "Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 1993.

Şakar, Müjdat, "Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay'ın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul 1995, (1993 Kararları).

Şakar, Müjdat, İşsizlik Sigortasının Türkiye'de Uygulanabilirliği ve Kıdem Tazminatı Müessesi ile İlişkileri, İHD, C.II, 1992.

Şakar, Müjdat, Dünya'da ve Türkiye'de İşsizlik Sigortası, Çimento İşveren D., Mart 1992.

Şakar, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 10. Baskı, İstanbul 2011.

Şakar, Müjdat, Sosyal Sigortalarda Yeni Prime Esas Kazançlar ve Yeni Kazanç sınırları-I, Yaklaşım, Mart 2004, 30-35.

Şakar, Müjdat, "SSK'lıların adı "4/a'lı oldu", Mercek 2006, 86-100.

Şakar, Müjdat, "GSS Bir Sigorta Değil, Sağlık Vergisidir" Mercek, Nisan 2012, Yıl-17, SY. 66, 23-29 (Sağlık Vergisi).

Şakar, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 12. Baskı, İstanbul 2017.

Şeker, Mehmet, İslamda Sosyal Dayanışma Müessesesi, Ankara 1977.

Şanlı, Cemal, "Türkiye'de Yabancıların Sosyal Güvenliği", Milletlerarası Hukuk Bülteni, 1981.

Şipal, Yılmaz, Yeni Emeklilik Takvimi, SSK (Erkek Sigortalılar) Cumhuriyet 25.6.2002.

Şipal, Yılmaz, Yeni Emeklilik Takvimi, SSK (Kadın Sigortalılar) Cumhuriyet 1.7.2002.

Şişli, Zeynep/*Eser*, Dilek/*Limoncuoğlu*, S. Alp, İşsizlik Sigortası Ödeneği Süresinin Karşılaştırmalı Hukuk Açısından Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. II, İstanbul 2010, 1209-1230.

Tabakoğlu, Ahmet, Türk İktisat Tarihi, İstanbul 2005.

Talas, Cahit, Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları, Ankara, 1953.

Talas, Cahit, Toplumsal Politikaya Giriş, Ankara, 1980.

Talas, Cahit, Sosyal Ekonomi, 6. Bası, Ankara, 1983.

Talas, Cahit, Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi, Ankara 1992.

Talas, Cahit, Türkiye'de Sosyal Güvenlik Düzeninin Bunalımı, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, 641 vd.

Tan, Namık, "Genel Sağlık Sigortasının Yansımaları", Türk-İş, 2012/I, SY. 396, 100-101.

Tanör, Bülent, Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul 1978.

Taşbaşı, Ekrem, "Yeşil Kartlılar ile Bazı Durumda Olanların Genel Sağlık Sigortalılıkları, MESS, Mercek, Yıl 17, S. 67, Temmuz 2012, 123-127 (Taşbaşı, Yeşil Kart).

Taşkent, Savaş, İş Kazası Kavramı, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul, 2001, 1951-1966.

Tan, Namık/*Taşbaşı*, Ekrem, "İlave Ücret Uygulamasında Önemli Bir Husus: Puan ve Katsayı",Sosyal Güvenlik Dünyası, Temmuz-Ağustos 2010, 83-87.

Tauran, Thierry, Droit de la Sécurité Sociale, PUG, 2000.

Tekin, Fazıl, "Türkiye'de Sağlık Hizmeti ve Finansmanı", Anadolu Üniversitesi İ.İ. B.F. Dergisi, Haziran 1987.

Tekman, Osman Nuri, Sigortalılar İçin Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, Ankara, 1984.

Tekman, Osman Nuri, "Yeni Yönetmelik ve Sigortalı Hesap Kartı", Teksif, Kasım 1987.

Tekpınar, Turan, Türkiye'de 2007 ve 2008 Yılları Arasında Yaşanan İş Kazalarının İstatiksel Analizi, Sosyal Güvenlik Dünyası, 67/2010, 111 vd.

Tezel, Ali, Kadınlar için Emeklilik tablosu (SSK), Akşam, 11.6.2002.

Tezel, Ali, Erkekler İçin Emeklilik Tablosu (SSK), 12.6.2002.

Tezel, Ali, SSK'da Yaşlılık Emekliliği, Akşam, 16.6.2002.

Tezel, Ali, Erkeklerde Yaş Emekliliği, Akşam, 17.6.2002.

Tezel, Ali, Bağ-Kur'dan Emeklilik, Akşam, 13.6.2002.

Tezel, Ali, Erkek Memurların Emekliliği, Akşam, 19.6.2002.

Tezel, Ali, Kadın Memurların Emekliliği, Akşam, 18.6.2002.

Tezel, Ali, Tarla İşçilerinin Emekliliği, Akşam, 21.6.2002.

Tezel, Ali, Yaşlılık Emekliliği (Kadınlar), Akşam, 15.6.2002.

Tezel, Ali, Çiftçilerin Bağ-Kur Emekliliği, Akşam, 21.6.2002.

Tezel, Ali, Bağ-Kur'da Yaşlılık Nedeniyle Emeklilik (Bağ-Kur, Erkekler /Akşam, 14.6.2002).

Tezel, Ali/Şevket, T.C. Emekli Sandığı Kanunu, Ankara 2004 (5434).

Tezel, Ali, Emeklilerin Yeniden Çalışması, Sosyal Güvenlik Dünyası, Mart-Nisan 2004, 10-13.

Tezel, Şevket, Bağ-Kur'dan Emekli Dul ya da Yetim Aylığı Alanlardan Aynı Zamanda Aktif Sigortalı Olanların Durumu", Yaklaşım, Ocak 2005, 237-241

Tezel, Şevket, "Son Düzenlemeler Işığında Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma Bakımından Bakmakla Yükümlü Olunan Kişilerin Durumu, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Ağustos, 2011, SY. 92, 255-261.

Teziç, Erdoğan, Anayasa Hukuku (Genel Esaslar), 7. Bası, İstanbul 2001.

TİSK, İşsizlik Sigortası Konusunda Görüş ve Öneriler, Yayın No. 131.

TOBB, Sosyal Güvenlik, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara 1993.

TODAİE, T.C. Devlet Teşkilatı, Rehberi, Ankara, 1988.

Tokat, Mehmet, Sağlık Ekonomisi, Eskişehir 1998.

Tozan Celal, Geçici İş İlişkisinde Sosyal Sigortalar Kanunu Bakımından İşverenlerin Sorumlulukları, Yaklaşım Mart 2004, 233 vd. (Asgari İşçilik Tespiti Uygulaması).

Tozan, Celal, Sigorta Müfettişleri, Kurumun Görevlendirmesi Halinde Kanunla Belirlenen İşyerlerinde Asgari İşçilik Tespiti Yapabilecek, Yaklaşım, Kasım 2003, 221-223.

Tozan, Celal, Asgari İşçilik Tespiti Uygulamasında Sigorta Müfettişlerinin Yetkisi, Yaklaşım, Şubat 2004, 225-227.

Tozan, Celal, Hastalık ve Analık Yardımlarında Sigortalılık Niteliğini Yitirme, Yaklaşım, Ocak 2003, 224-228 (Sigortalılık Niteliğini Yitirme).

Tozan, Celal, Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanelerinin Sağlık Bakanlığına Devri Anayasaya Aykırıdır, Kaynak İsrafıdır. Sağlığın Özelleştirilmesinin İlk Adı mıdır?, Türk-İş, Eylül-Kasım 2004, s. 106-109.

Törüner, Mete, İşsizlik Sigortası, İstanbul 1991.

Tuaç, Pelin, İnsan Hakları Boyutuyla Sosyal Güvenlik Hakkı, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İHSGHD, Özel sayı, 2016, 653-680.

Tuncay, A. Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 10. Bası, İstanbul, 2002.

Tuncay, A. Can, "Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Hizmet Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi", Yeni İş Dünyası, Ekim, 1985.

Tuncay, A. Can, Basında İşçi -İşveren İlişkileri, İstanbul 1989.

Tuncay, A. Can, "Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, (1979-1983)", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, İstanbul, 1985.

Tuncay, A. Can, "Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücuunda Karşılaşılan Sorunlar", İBD, Nisan-Mayıs-Haziran 1987.

Tuncay, A. Can, "Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul 1994.

Tuncay, A. Can, Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Kasım 1995, 24-29.

Tuncay, A. Can, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform İhtiyacı, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, 349 vd.

Tuncay, A. Can, Bazı Sistemler ve Yüksek Yargı Organları Kararlarında Beliren Esaslara Genel Bir Bakış, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk, GSÜ İstanbul Barosu, 1993, 310 vd.

Tuncay, A. Can, İşsizlik Sigortası Uygulaması Başladı, Peryön Dergisi, Temmuz-Ağustos 2000, 57 vd.

Tuncay, A. Can, Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine, Çimento İşveren D., Mart 2000, 3 vd.

Tuncay, A. Can, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2002, 1-59.

Tuncay, A. Can, Anayasa Mahkemesinin İptal Kararından Sonra Türkiye İş Kurumunun Hukuki Durumu, Çimento İşv. D, Mart 2002, 4 vd.

Tuncay, A. Can, Çalışanlara Yönelik Grup Emeklilik Sözleşmeleri, Mercek, Ekim 2003, 87 vd.

Tuncay, A. Can, Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İşveren, Temmuz, 2003, 9-11.

Tuncay, A. Can, Kurumun İşverene Rücuu – Olayda Kaçınılmazlık Durumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.1, S:4, Aralık 2006, 183 – 188.

Tuncay, A. Can, 5510 Sayılı Kanun Açısından Uzun Vadeli Sigorta Kolları, Yeni Sosyal güvenlik Sistemi, Değerlendirmeler, KHÜ Üniversitesi ile İstanbul Barosunun birlikte Düzenledikleri Seminer Yayını, İstanbul 2010, 43-75.

Tuncay, A. Can, 5510 Sayılı Kanun Açısından Ölüm Sigortası, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, II. Cilt, İstanbul 2010, 1231-1244.

Tuncay, A. Can, 2013 Yılı Yargıtay Kararları, Yargıtayın İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İstanbul, 2015, 463-605.

Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer., Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncelleştirilmiş 11. Bası, İstanbul 2005.

Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer, Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, 2. Bası, İstanbul 2009.

Tuncay, A. Can/*Ekmekçi*, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20. Bası, İstanbul 2019.

Tunçay, Süleyman, 5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası veya Meslek Hastalığı Halinde İşveren ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğunu Belirleyen Genel Esaslar, SGDD, 57/2009, 30 vd.

Tunçay, Süleyman, "Son Düzenlemeler Kapsamında Avukatlık Stajı Yapanların Sosyal Güvenlik Durumları", Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Ağustos 2011, KY.92, 225-230 (Avukatlık Stajı).

Tunçay, Süleyman, "Torba Kanunla Çırak ve Öğrenciler ile Kursiyerler de Genel Sağlık Sigortası Kapsamına Alındı", Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Mayıs 2011, SY. 89, 202-207 (Kursiyer).

Tunçay, Süleyman, İş Kazalarında Kusur Sorumluluğunun Belirlenmesinde Yeni Bir Kavram, SGDD, 54/2009,

Tunçomağ, Kenan, "Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin Ana Çizgileri", Birinci Avrupa Hukuku Haftası, İstanbul, 1979.

Tunçomağ, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 5. Bası, İstanbul, 1990.

Tunçomağ, Kenan, Türkiye'nin Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sorunlar, (Sorunlar), Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996, 535 vd.

Tunçomağ, Kenan/*Centel,* Tankut, İş Hukukunun Esasları, 3. Bası, İstanbul 2003.

Tunçomağ, Kenan, Sosyal Sigortalar, İstanbul 1988.

Turan, Ercan, Anayasa Mahkemesi'nin2003/10E., 2006/106K., 23.11.2006 Tarihli *Kararı* Karşısında 506 Sayılı Yasa'nın 26. Maddesine Dayalı Rücuan Tazminat Davaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl.2, S.6, Haziran 2007, 161 – 170.

Turan, Ercan, 5510 Sayılı Yasa Kapsamında Rücuan Tazminat Davaları, SİCİL, S:15, Eylül 2009, 193 vd.

Turan, Ercan, 506 Sayılı Yasanın 10. Maddesi Uyarınca İşverenin Tazmin Sorumluluğu, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı Çoşkun Erbaş'a Armağan Semineri, 5510 Sayılı Yasaya Göre Malullük – Yaşlılık Sigortası İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Yeni Gelişmeler, Ankara 2010, 209-232.

Turan, Ercan, Yargıtay Kararları Işığında Geçerli Nedene Dayanmayan Feshin Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Etkileri, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. III, İstanbul 2011, s. 2417 vd.

Türk, İbrahim, Türkiye'de İş Kazaları, 1976.

Ugan, Deniz, Les Droits Sociaux Fondamentaux au Niveau Européen (Une reconnaissance progressive et la phase finale: le traité de Lisbonne), Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, 769 vd.

Uğur, Suat, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, TİSK yayını, Ankara, 2004.

Uğur, Suat, Hukuki Açıdan Bireysel Emeklilik Sistemi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, 512-530.

Uğur, Suat, Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2004, 14-25 (Özel Emeklilik Türleri).

TÜSİAD, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, Ekim 1997.

Ul, Necdet, "Sosyal Sigortada Askerlik Borçlanması", İş ve Hukuk, Ocak- Şubat 1982.

Ul, Necdet, "Sosyal Sigortada İş Kazaları Sigortası ve Yardımları", İş ve Hukuk, Mayıs 1990 (İş Kazaları).

Ul, Necdet, "İş Kazalarında Sosyal Sigortalar Kurumunca Açılacak Rücu Davaları", İş ve Hukuk, Şubat 1991 (İş Kazalarında Rücu Davaları).

Umdu, Ersin, 5510 sayılı SSGSS Kanununa Göre Meslek Hastalığının Tanımı, Bildirilmesi, Soruşturulması ve Sağlanan Haklar, SGDD, 55/2010, 67 vd.

Uzun, Mehmet, 506 Sayılı Kanuna Göre Eş, Ana-Baba ve Çocuklara Gelir Bağlanması ve Sağlık Yardımı Yapılması, Sosyal Güvenlik Dünyası D., Mart-Nisan 2004, 74-82.

Uzun, Mehmet, 5510 Sayılı Kanuna Göre Tescilsiz Sigortalının İş Kazasına Maruz Kalması Halinde İşverenin Sorumluluğu, SGDD, 57/2009, 16 vd.

Ulusan, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, 1990.

Üçışık, Hasan Fehim, Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 1982.

Üçışık, Fehim, Türkiye'de Genel Sağlık Sigortası'nın Kurulması, Argumentum, Ağustos 1990, 1-8, (Genel Sağlık Sigortası).

Üçışık, Hasan, Fehim, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Çocuklar ile Gençlere Aylık Bağlanması, İstanbul 1992.

Üçışık, Fehim, 1982 Anayasasının Sosyal Güvenlikle İlgili Düzenlemelerinde Değişiklik Gereği, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Legal İHSGHD, 2016, 499-514.

Üçışık, Fehim, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2015.

Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001-2005, DPT, Ankara 2000.

Uşan, M. Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, Ankara 2009.

Uşan, M. Fatih, Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara, 2013, 339-539 (2011 Yılı Kararları).

Ünal, Canan, Özürlülerin Sosyal Güvenlik Hakları, Dünyadaki Yeni Yaklaşımlar Işığında Öneriler, İstanbul 2012.

Valticos, Nicolas, Droit International du Travail, deuxième édition, Dalloz 1984, Traité de Droit du Travail, T, 8.

Van Asbeck Le Baron, F. M., "La Charte Sociale Européenne: sa portée juridique, la mise en oeuvre", Mélanges Offerts à Henri Rolin, Ed. Pédone, Paris, 1964.

Vatansever, Çiğdem, Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler, Çalışma ve Toplum, 2014/1, 117-138.

Velicangil, Sıtkı /*Velicangil*, Ömer, Endüstri Sağlığı ve Meslek Hastalıkları, Ankara 1987.

Villars, C., Avrupa Konseyi Çerçevesinde Göçmen İşçilerin Sosyal Güvenliği (çev. M. Şakar); Yargıtay D., Temmuz 1983, C.9, S.3, 1983, 239-252.

Vural, Hüseyin, "SSK 2001 Yılı İstatistik Yıllığında Yer Alan İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri Üzerine Bir Değerlendirme", Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Mayıs-Haziran 2003, 46-55.

Vural, Hüseyin, Sigorta Primlerinin Hesabına Esas Tutulmayacak Kazançların Aylık Miktarının Tespitinde Nazara Alınmayacak Olan Yemek Parası İle Çocuk ve Aile Zamları, Sosyal Güvenlik Dünyası, Mart-Nisan 2004, 64 vd.

Vural, Hüseyin, 4958 Sayılı Yeni SSK Yasası İle İdari Para Cezalarında Yeni Düzenleme, Yaklaşım, Aralık 2003, 231-238.

Wiebringhaus, Hans, "La Charte Sociale Européenne: Vingt ans après la conclusion du Traité", A.F.D. I, 1982.

Yalçınduran, Türker, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan 1999, 150 vd.

Yamakoğlu, Efe: Emekliliğe Hak Kazanmanın İş İlişkisine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, 2018 (Emekliliğe Hak Kazanma).

Yaşar, Samet, "İşçi Sigortaları Kurumunun Kuruluşu", Sosyal Güvenlik Dergisi, C.7, S.2, Aralık 2017, 211-232.

Yazgan, Turan, Sosyal Sigorta, İstanbul, 1977.

Yazgan, Turan, İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları, İstanbul 1992.

Yazgan, Turan, Türkiye'de İşsizlik Sigortası ile İlgili Meseleler, Sosyal Siyaset Konferansları, 20. Kitap, İstanbul 1969.

Yazıcı, H. Avni, "Emekli Maaşları Ayarlanmalı", 3.11.1987, Milliyet.

Yazıcı, H. Avni, "SSK'nın Prim Alacakları ve Gecikme Zammı Affı", Cumhuriyet Gazetesi, 20 Mart 1992.

Yazıcı, H. Avni, "Sosyal Sigortalar Kurumunda İlaç ve Tedavi Sorunları" Türk-İş, Haziran 1992.

Yetik, Murat/*Erkan,* Duygu, "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Sigortası Açısından Sürekli Bakıma Muhtaç Derecede Ağır Engelli Çocuğu Olan Kadın Sigortalılar", Legal İSGHD, C.14, S.53, 2017.

Yıldırımoğlu, Hakan, Yurtdışında Çalışan Türk İşçilerinin Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Durumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 14, Haziran 2009, 254-256.

Yıldız, Gaye Burcu., İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Toprak İşveren, S:86, Haziran 2010, 8 vd.

Yıldız, Mustafa, Anayasa Yargısında Geçici Tedbir Kararı, İstanbul 1998.

Yılmaz, Aslı/*Yılmaz,* Fatih, Türkiye'de Kömür Madenciliğinde Yaşanan İş Kazalarının Dünya Ülkeleri İle Karşılaştırılması, Legal İHSGHD, C.11, S.43, 2014, 21-44.

Yılmaz, Coşkun /*Yılmaz,* Necdet (Editör), Osmanlılarda Sağlık, Cilt: I, II, İstanbul 2006.

Yılmaz, Fatih, Risk Değerlendirilmesi'nde Yöntem Tartışması, Toprak İşveren, S:86, Haziran 2010, 16 vd.

Yılmaz, Fatih, Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri, Toprak İşveren, S.97, 2013, 11-19.

Yılmaz, Fatih, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.24, S.6/C.25, S.1-2, 2013, 44-69.

Yılmaz, Halil, Yargıtay'ın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Seçilmiş Kararları (2014-2015), Ankara 2016.

Yılmaz, Halil, Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Sözleşmesiyle Çalışanların Prime Esas Kazançlarının Tespiti- TBB Dergisi 2019 Kasım-Aralık (145), (Prime Esas Kazançlar).

Yılmaz, Halil/*Kalemci*, Mahmut, Yargıtay'ın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Kararları, Ankara 2014.

Yılmaz, Metin, "Sosyal Güvenlik ve Sosyal Güvenlik Sistemleri", Türk Kamu- Sen, Eylül 1988.

Yılmaz, Cafer, "Bağ-Kur Emeklilerinin Yeniden Çalışmaya Başlaması", Yaklaşım, Eylül 2005, 174-178.

Yiğit, Esra, Ücret Garanti Fonu, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 44, 2020, 134-145.

Yiğit Şakar, Ayşe, Türkiye'de Sağlık Hizmetleri ve Sağlık Harcamaları, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayın No: 22, İstanbul 1999 (Sağlık Hizmetleri).

Yuanlı, Liu/*Çelik,* Yusuf/*Bayram,* Şahin, Türkiye'de Sağlık ve İlaç Harcamaları, Ankara 2005.

Yüksel, Faruk, Kendi Nam ve Hesabına Çalışanların İş Kazası Geçirmesi veya Meslek Hastalığına Yakalanması Olaylarında İş Güvenliği Tedbirlerinin Eksikliğinden Kaynaklanan Sorumluluk Halleri, 67/2010, 40 vd.

Yüksel, Nihat, "Memurlar ve İşçiler ile Bunların Emeklilerine Konut Edindirme Yardımı Yapılması Hakkında Kanun ve Uygulaması" İşveren Mart 1987.

Yüksel, Şahin, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, İstanbul 1985.

Yürekli, Sabahattin, "Sosyal Sigortalar Kurumunda Askerlik Kavramı", Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1996, 515-534.

Zadil, Ekmel, İşsizlik Sigortası, Sosyal Siyaset Konferansları, 9. Kitap, İstanbul 1960.

Ziller, Jacques, La nouvelle Constitution européenne, Edit. La Découverte, Repères, Paris 2004.

Ziller, Jacques, Les Nouveaux traités européens: Lisbonne et après, Paris, 2008.

Ziller, Jacques, Le traité de Lisbonne du 13 décembre 2007, L'Union européenne, Edition Traité de Lisbonne, La documentation Française, Paris, 2008, 14 vd.