

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE
(5510 SAYILI KANUN) KISA VADELİ SİGORTA
KOLLARINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR

Metin PEHLİVAN

2501110391

Tez Danışmanı

Yard. Doç.Dr. Hasan ŞENOCAK

İstanbul – 2014



Y Ü K S E K L İ S A N S
T E Z O N A Y I

ÖĞRENCİNİN

Adı ve Soyadı : METİN PEHLİVAN

Numarası : 2501110391

Anabilim/Bilim Dalı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ

Tez Savunma Tarihi : 22.07.2014

Danışman : YRD. DOÇ. DR. HASAN ŞENOCAK

Tez Savunma Saati : 15.30

Tez Başlığı : TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE (5510 SAYILI KANUN) KISA VADELİ SİGORTA KOLLARINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR

TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜ'NE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. HALİL İBRAHİM SARIOĞLU		Kabul
2- DOÇ. DR. İBRAHİM SUBAŞI		Kabul
3- YRD. DOÇ. DR. HASAN ŞENOCAK		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. UMUT OMAY		
2- DOÇ. DR. SAİM OCAK		

ÖZ

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE (5510 SAYILI KANUN) KISA VADELİ SİGORTA KOLLARINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR

Metin PEHLİVAN

2501110391

Yaşamınızda sizi mutlu ve huzurlu edecek olan şeyler nelerdir diye sorulduğunda; bireyler, yaşamlarını aileleri ile birlikte sağlıklı bir şekilde devam ettirebilmek olduğu cevabını vermektedirler. İnsanoğlu yaşadığı zaman diliminde hayatını idame ettirmek için gerek bir işverene bağlı olarak gerek kendi nam ve hesabına bağımsız olarak gerekse de devletin herhangi bir kurum ve kuruluşunda arzu ettiği sağlık ve afiyetli bir hayatı sağlamak için çalışmaktadır. Fakat bazen hiç beklenmedik bir anda bazı sosyal risklerle karşı karşıya kalabilmektedir. İş kazası, meslek hastalığı, analık ve hastalık hali olarak da isimlendirilen ve kısa vadede ortaya çıkan sosyal riskler neticesinde hem sağlık giderleri hem de diğer maddi giderler artmakta, bu haller nedeniyle çalışmadıkları için bireylerin gelirleri azalmaktadır. Bu çalışmada beklenmedik bir anda, kısa vadede ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalığı, analık ve hastalık hali sosyal risklerinin tanım ve unsurlarının neler olduğu, bu tanım ve unsurların Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından uygulamada nasıl anlaşıldığı, ortaya çıkan hukuki uyuşmazlıkların yargı mercileri tarafından nasıl çözümlendiği öncelikli olarak incelenecektir. Bu çalışmanın amacı, kısa vadede ortaya çıkan sosyal riskler karşısında bireylerin giderlerini minimum seviyeye indirmeye çalışan Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanan ödemeleri, kurum uygulamaları ve yargı kararları ile birlikte incelemektir. Bu bağlamda geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, kısa vadeli sosyal risklerle karşılaşılması sonucunda ölüm gerçekleşmiş ise hak sahiplerine yapılacak olan cenaze ödeneği, evlenme ödeneği ve emzirme ödeneği kavramları da ayrıntılı şekilde incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: İş Kazası, Meslek Hastalığı, Hastalık ve Analık Hali, İş Göremezlik Durumu, Sosyal Güvenlik Kurumu

ABSTRACT

CONTRIBUTIONS FROM SHORT TERM INSURANCE BRANCHES IN TURKISH SOCIAL SECURITY SYSTEM (LAW NO 5510)

When they are asked about the things that make them happy and contented; individuals respond as to continue their lives healthy with their families. Humans work at a private work place, at a governmental institution or for his own in the period they live to have healthy and wealthy life they desire. But sometimes, at an unexpected time, they can face some social risks. Due to the social risks which are named as work accidents, occupational diseases, maternity and affection and occur in short term, both medical expenses as well as other financial expenses increase and their incomes decrease as they cannot work because of these situations. In our study, what the definitions and elements of unexpected and short termed work accidents, occupational diseases, maternity and affections are, how they are understood in practice by Social Security Institution and how the legal disputes are solved by the judicial authorities are primarily discussed. The most important aim of the thesis is to examine the individuals' expenses occurring due to the social risks in short term with payments covered by Social Security Institution which tries to reduce the expenses to minimum, institutional practises and judicial decisions. In this context, funeral benefits, if the death has taken place after short term social risks as temporary incapacity benefit, permanent incapacity income, wedding benefit and nursing benefit notions are examined detailly.

Key words: Work Accident, Occupational Disease, Illness and Maternity, Incapacity, Social Security Institution

ÖNSÖZ

İnsanoğlu hayatı boyunca bazen uzun vadede bazen de kısa vadede ortaya çıkan birçok sosyal riske maruz kalabilmektedir. Özellikle kısa vadede ortaya çıkan iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hali gibi riskler de çalışma hayatına geçici süre de olsa ara verilmesine sebep olmaktadır. Bütün bunların sonucu olarak da kazançlar azalmakta, bu azalmanın yanında giderler daha da artmaktadır. Bu çalışmada Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde kısa vadede ortaya çıkan iş kazası, meslek hastalığı, analık ve hastalık hali sosyal risklerinin tanım ve unsurlarının neler olduğu incelenmiştir. Bu tanım ve unsurların 506 sayılı SSK ve 5510 SSGSSK karşılaştırmasında yeni düzenlemelerin yargı mercii ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından nasıl değerlendirildiği açıklanmıştır. Özellikle bu çalışmanın ana konusu olan kısa vadede ortaya sosyal riskler sonucunda yapılan geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri ve hak sahiplerine yapılan yardımlar ayrıntılı biçimde değerlendirilmiştir.

Çalışmanın hazırlanmasında büyük katkısı bulunan değerli danışmanım Yrd. Doç. Dr. Hasan ŞENOCAK'a, Yrd. Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ'e, Kırklareli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'ndaki tüm hocalarıma ve asistan arkadaşlarıma, çalışmanın hazırlanması aşamasında kendisine gerekli vakti ayıramama rağmen bana sürekli destek olan eşime teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	III
ABSTRACT	IV
ÖNSÖZ.....	V
KISALTMALAR LİSTESİ	XII

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK VE SOSYAL RİSK KAVRAMLARI

1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı	5
1.2. Sosyal Güvenliğin Amacı.....	8
1.2.1.Sosyal Güvenliğin Doğrudan Amacı.....	9
1.2.2. Sosyal Güvenliğin Dolaylı Amacı.....	9
1.2.2.1. Ekonomik Amaçlar.....	9
1.2.2.2. Sosyal Amaçlar	9
1.2.2.3. Siyasal Amaçlar.....	10
1.3. Sosyal Risk Kavramı	10
1.3.1. Sosyal Güvenliğin Konusu Olan Riskler	11
1.3.1.1.Vasıflarına Göre Sosyal Riskler	13
1.3.1.1.1. Mesleki Riskler	13
1.3.1.2. Sosyo-Ekonomik Riskler.....	15
1.3.1.2.1. İşsizlik Riski.....	15
1.3.1.2.2. Ailevi Yükler Riski	16
1.3.1.3. Fizyolojik Riskler	16
1.3.1.3.1. Hastalık Riski	17
1.3.1.3.2. Malullük Riski.....	17
1.3.1.3.3.Yaşlılık Riski.....	18
1.3.1.3.4. Analık Riski.....	18
1.3.1.3.5. Ölüm Riski	19

1.3.2. Neticelerine Göre Sosyal Riskler	19
1.3.2.1. Çalışma Gücünün Azalması veya Tamamen Yok Olması Riski.....	19
1.3.2.2. Gider Artışı Riski	20
1.3.3. Vadelerine Göre Sosyal Riskler	20
1.3.3.1. Kısa Vadeli Sosyal Riskler.....	20
1.3.3.2. Uzun Vadeli Sosyal Riskler	21

İKİNCİ BÖLÜM

KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI

2.1. İş Kazası Sigortası	22
2.1.1. Kaza ve İş Kazası	22
2.1.2. İş Kazasının Unsurları	24
2.1.2.1. İş Kazası Geçiren Kişinin Sigortalı Olması	24
2.1.2.2. Kazaya Uğrama	25
2.1.2.2.1. Dıştan Gelen Bir Etken	25
2.1.2.2.2. İstenilmeyen Olay	26
2.1.2.2.3. Ani ve Şiddetli Olması	27
2.1.2.3. Olayın 5510 Sayılı SSGSSK madde 13'te Düzenlenen Hallerden Birinde Meydana Gelmesi	27
2.1.2.3.1. Düzenlemenin Hukuki Niteliği	27
2.1.2.3.2. SSGSSK Madde 13'te Düzenlenen Haller.....	28
2.1.2.3.2.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Meydana Gelen Olay.....	28
2.1.2.3.2.2. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan Bir İş Nedeniyle, Eğer Sigortalı Bağımsız Çalışıyorsa Yürütmekte Olduğu İş Nedeniyle Meydana Gelen Olay	30
2.1.2.3.2.3. Sigortalının, İşveren Tarafından Görev ile Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Meydana Gelen Olay.....	31
2.1.2.3.2.4. Emzikli Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Meydana Gelen Olay	32

2.1.3.2.5. İşverence Sağlanan Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş ve Gelişi Sırasında Meydana Gelen Olay	33
2.1.2.4. Sigortalının Ruhça veya Bedence Zarara Uğraması Yahut Ölümü.....	34
2.1.2.5. Uygun İlliyet Bağının Bulunması	35
2.1.3. İş Kazasının Bildirilmesi ve Bildirim Süreleri –Kurum Tarafından Soruşturulması.....	37
2.1.3.1. İş Kazalarının Bildirilme Şekli ve Bildirimde Gerekli Olan Hususlar	37
2.1.3.2. İş Kazasının Hiç Bildirilmemesi veya Geç Bildirilmesi Durumu.....	39
2.1.3.3. İş Kazasının Kurum Tarafından Soruşturulması ve Gerçeğe Aykırı Bilgi Verilmesinin Yaptırımı	40
2.2. Meslek Hastalığı Sigortası	41
2.2.1. Meslek Hastalığının Tanımı	41
2.2.2. Meslek Hastalığının Unsurları	42
2.2.2.1. Sigortalı Olma	42
2.2.2.2. Hastalık veya Sakatlığın İkame Ettirilen İşin Neticesi Olarak Meydana Çıkması	43
2.2.2.3. Hastalığın İlgili Mevzuatta Yer Alması ve Belirtilen Süre İçerisinde Meydana Çıkması	43
2.2.2.4. Hastalığın Kurum Sağlık Raporu ile Tespit Edilmesi.....	44
2.2.2.5. Sigortalının Bedenen veya Ruhen Bir Zarara Maruz Kalması	45
2.2.2.6. Yapılan İş ile Hastalık, Hastalık ile Zarar Arasında Uygun İlliyet Bağının Bulunması.....	45
2.2.3. Meslek Hastalığının Bildirimi ve Bildirim Süreleri	45
2.2.3.1. Meslek Hastalığının Bildirim Süreleri	46
2.2.3.2. Meslek Hastalığının Geç Bildirilmesi veya Hiç Bildirilmemesi	47

2.4. Analık Sigortası.....	47
2.4.1. Analık Sigortasından Yaralanma Şartları.....	48
2.4.1.1. Analık Durumunun Ortaya Çıkması	48
2.4.1.2. Ananın Sigortalı Olması.....	48
2.4.1.3. Belirli Bir Süre Prim Ödemiş Olması	48
2.5. Hastalık Sigortası	49
2.5.1. Hastalık Sigortasının Tanımı ve Kapsamı.....	49

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KISA VADELİ SİGORTA KOLLARINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR VE YARARLANMA ŞARTLARI

3.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Sağlanan Yardımlar	50
3.1.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sağlanan Sağlık Yardımları . 51	
3.1.1.1. Sağlık Yardımlarının Amacı	51
3.1.1.2. Sağlık Yardımlarının Kapsamı.....	52
3.1.1.3. Sigortalıya Yapılacak Olan Sağlık Yardımları.....	53
3.1.1.3.1 Sigortalının Hekime Muayene ve Tedavi Ettirilmesi.....	54
3.1.1.3.2. Tedavi Süresince Gerekli İyileştirme Araçlarının Sağlanması	55
3.1.1.3.3. Protez Araç ve Gereçlerinin Sağlanması, Takılması,.....	55
Onarılması ve Yenilenmesi	55
3.1.1.3.4. Tedavi İçin Yurtiçi İçinde Başka Bir Yer veya Yabancı Ülkeye Gönderilmesi.....	56
3.1.1.3.5. Rehabilitasyon (Yeniden İşe Alıştırma).....	57
3.1.1.3.6. Dinlenme Evine Yatırılma	58
3.1.1.4. Sağlık Yardımlarının Süresi	58
3.1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Sağlanan Parasal Yardımlar	59
3.1.2.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği	59
3.1.2.1.2. Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alma Şartları.....	60
3.1.2.1.3. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Hesaplanması ve Miktarı.....	61

3.1.2.1.4. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenmesi.....	62
3.1.2.1.5. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinde Birden Fazla Sigortalılık Statüsünün Çakışması	63
3.1.2.1. 6. Geçici İş Göremezlik Ödeneklerinin Birleştirilmesi.....	64
3.1.2.1.7. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Kesilmesi ve Verilmemesi	64
3.1.2.2. Sürekli İş Göremezlik Geliri	66
3.1.2.2.1. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Unsurları	67
3.1.2.2.2. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Hesaplanması.....	68
3.1.2.2.2.1. Sürekli Tam İş Göremezlik Geliri ve Hesaplanması..	69
3.1.2.2.2.2. Sürekli Kısmi İş Göremezlik Geliri ve Hesaplanması	70
3.1.2.2.3. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Ödenmesi, Ödenme Süresi ve Koşulları	71
3.1.2.2.4. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Öteki Aylık ve Gelirlerle Birleştirilmesi	71
3.1.2.2.5. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Azaltılması, Kesilmesi veya Hiç Verilmemesi	72
3.1.2.2.5.1. İş Göremezlik Durumundaki Değişikliğin Sürekli İş Göremezlik Gelirine Etkisi.....	74
3.1.2.2.5.2. Kontrol Muayenesini Yaptırmama veya Hekim Tavsiyelerine Uymamanın Sürekli İş Göremezlik Gelirine Etkisi	75
3.1.2.2.5.3. Kastın veya Ağır Kusurun Sürekli İş Göremezlik Gelirine Etkisi	76
3.1.2.3. Sigortalının Ölümü Halinde Hak SahiplerineYapılacak Olan Parasal Yardımlar	77
3.1.2.3.1. Gelir Bağlanması.....	77
3.1.2.3.1.1. Eşe Gelir Bağlanması ve Koşulları	78
3.1.2.3.1.2. Çocuklara Gelir Bağlanması ve Koşulları.....	79
3.1.2.3.1.3. Ana Babaya Gelir Bağlanması ve Koşulları	80
3.1.2.3.1.4. Eş ve Çocuklara Bağlanacak Gelirlerin Birleşmesi	81

3.1.2.3.1.5. Gelirin Başlangıcı, Kesilmesi ve Yeniden	
Bağlanması	81
3.1.2.3.2. Cenaze Ödeneği.....	82
3.1.2.3.3. Evlenme Ödeneği	84
3.2. Hastalık Sigortasından Sağlanan Yardımlar	85
3.2.2. Hastalık Sigortasından Sağlanan Maddi Yardımlar	85
3.2.2.1. Hastalık Sigortasında Geçici İş Göremezlik Ödeneğinden	
Yararlanma Koşulları	85
3.2.2.1.1. Kanun Kapsamında Sigortalı Olmak.....	86
3.2.2.1.2. İstirahatın Başladığı Tarihte Sigortalılık Halinin Devam	
Ediyor Olması	86
3.2.2.1.3. Belirli Bir Süre Kısa Vadeli Sigorta Primi Bildirilmiş	
Olması	87
3.2.2.1.4. Hastalığın Hekim Raporu İle Saptanması	87
3.2.2.2. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Miktarı ve Ödenmesi	88
3.2.2.3. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Verilmemesi, Geri	
Alınması veya Azaltılması	89
3.3. Analık Sigortasından Sağlanan Yardımlar	89
3.3.1. Sigortalı Kadına Sağlanan Yardımlar	90
3.3.1.1. Sağlık Yardımları	90
3.3.1.2. Emzirme Ödeneği.....	90
3.3.1.3. Geçici İş Göremezlik Ödeneği	92
3.3.1.3.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenmesi, Süresi ve	
Miktarı	94
3.3.1.3.2. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Azaltılması,	
Ödenmemesi ve Geri Alınması	95
SONUÇ	97
KAYNAKÇA	106

KISALTMALAR LİSTESİ

A.g.e.	: Adı Geçen Eser
Bağ-Kur	: Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
ILO	: Uluslar Arası Çalışma Örgütü
M.	: Madde
s.	: Sayfa
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSIY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
SSK	: Sosyal Sigortalar Kanunu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSYSK	: Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu
YARG. 10.HD.	: Yargıtay 10.Hukuk Dairesi
YARG. 21.HD.	: Yargıtay 21.Hukuk Dairesi

GİRİŞ

İnsanoğlunun var olduğu günden bu zamana kadar sosyal riskler daha da artarak varlığını sürdürmektedir. Sosyal risklerle mücadelede, sosyal güvenlik kavramı ortaya çıkmış, sosyal güvenliğin gerekliliği de geçmişten günümüze her geçen gün daha da artmıştır. Bazen toplumda meydana gelen olaylar, genel kanunların yanında, özel kanunların da mevzuatta yerini almasına neden olmaktadır. O kadar ki sosyal risklerle mücadelede Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'nun kabul edilmesini zorunlu kılmıştır. Toplumda, sosyal güvenlik sisteminin mutlaka olması gerekmektedir birlikte ortaya çıkan ihtiyaçlar için ilk zamanlarda devletin katkısı zorunluluk arz etmiyordu. Bireyler ihtiyaçlarını aile bireyleri, aile-komşu, aile-akraba katkıları ile giderebiliyordu. Zamanla toplumda farklı meslek gruplarının ortaya çıkması ile birlikte her ne kadar bu meslek grupları arasında yardımlaşma devam etmiş olsa da sanayi toplumuna geçiş aşaması ve sonrasında sosyal güvenlik ve sosyal sigortalara ihtiyaç artmıştır. Bütün bunların sonucu olarak üçlü saç ayağı olan işçi, işveren ve devletin olduğu, her birerinin de ayrı ayrı görev ve sorumluluklarının olduğu bir sosyal sigorta-sosyal güvenlik sistemi zorunlu hale gelmiştir.

Sosyal güvenlik ve sosyal sigorta sistemlerinin ana teması ve varoluş gayeleri olan sosyal riskler, insan hayatının her aşamasında ortaya çıkabilmektedir. Gerçekleşme ihtimali olan bu sosyal risklerin ortaya çıkması insanları hem madden hem de manen zarara uğratmaktadır. Bu zarar bazen hastalık hali gibi kısa süreli olabildiği gibi bazen de malullük, ölüm gibi uzun süreli etki oluşturmaktadır. Yine bazen sadece bireyin kendisi etkilenmekte, bazen ise bireyle birlikte aile fertlerini de kapsama dâhil etmektedir. O kadar ki kısa vadede ortaya çıkan bir iş kazası sonucu iki bacağını birden kaybeden bir çalışanın, hem kendisinin hem de ailesinin maddi zarara uğramasının yanında, kendisini toplumdan tamamen soyutlama gibi en ağır neticeleri de sosyal riskler neden olmaktadır. Bu riskleri toplumun tamamı için tehlike arz edecek boyuta gelmeden uygulanabilir bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmak gerekmektedir.

En uygulanabilir sosyal güvenlik sistemlerini kurmak, sosyal devlet olma anlayışını benimseyen bütün devletlerin ortak amaçlarındandır. Toplumun sosyal güvenliği hem sosyal sigorta hem de sosyal yardımlar ile güvence altına alınmaktadır. Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminin temelini de toplumdaki bireylerden herhangi bir prim alınmadan ve devlet tarafından sağlanan sosyal yardımlar ile primlerinin işveren tarafından ya da bağımsız çalışıyorsa bizzat kendisi tarafından ödenen sosyal sigortalar oluşturmaktadır.

Sosyal güvenliğin birden çok amacı vardır. Sosyal risklerle karşılaşılması sonucunda ortaya çıkan fakirleşmeden, sigortalının azami derecede faydalanmasını sağlamak ilk olarak akla gelmektedir. Bununla birlikte sosyal hukuk devleti, toplumda yaşayan fertlere sosyal güvenliğin önemini kavratmayı, fertleri muhtemel risklere karşı korumayı ve fertlerin geleceğe güvenle bakmasını amaçlamaktadır. Bundan dolayıdır ki sosyal güvenlik sistemine sahip olan devlet, sosyal risklere maruz kalınmasından dolayı gelirlerinde eksilme olan fertlerin hayatlarını idame ettirecek kadar gelire sahip olmasını temin eder. Bütün bunların yanında sosyal güvenlik sosyal risklere karşı, riskler gerçekleşmeden önce gerekli tedbirleri almayı da görev olarak kabul etmektedir.

Sosyal riskler çeşitli kaynaklarda farklı şekillerde gruplandırılmıştır. Bir gruplandırmaya göre sosyal riskler fizyolojik riskler, mesleki riskler ve sosyo-ekonomik riskler olarak üç grupta toplanmıştır. Genel anlamda sosyal riskler, kısa vadede ortaya çıkan ve mevzuatta “kısa vadeli sigorta kolları” olarak da adlandırılan iş kazası ve meslek hastalığı, analık ve hastalık hali gibi sosyal riskler ile uzun vadede gerçekleşme ihtimali olan ve “uzun vadeli sigorta kolları” olarak mevzuatta yerini alan yaşlılık, malullük ve ölüm sosyal riskleri olarak ayrıma tabi tutulmaktadır.

Tezin konusu, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde (5510 Sayılı Kanun) Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlar”dır. Bundan dolayı gerek sosyal güvenlik sistemlerinde gerekse Türk sosyal güvenlik sisteminde kısa vadeli sigorta kolları olarak kabul edilen iş kazası ve meslek hastalığı, analık ve hastalık hallerinin ne şekilde hüküm altına alındığı, tanım ve unsurlarının neler olduğu, bu tür bir sosyal riske maruz kalındığında nasıl sonuçlar doğuracağı ve hem sigortalıya hem de hak sahiplerine hangi tür yardımlar yapılacağı ayrıntılı bir şekilde irdelenecektir. Kısa

vadede ortaya çıkan sosyal riskler arasında iş kazası ve meslek hastalığı sosyal riski hastalık ve analık haline göre daha büyük öneme sahiptir. İş kazasına uğranıldığında ya da meslek hastalığına yakalanıldığında ilk olarak akla sigortalının ve ona bağlı olarak yakınlarının uğramış oldukları hem maddi hem de manevi zararları gelmektedir. Aslında sigortalının yanında iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan zarar, işveren açısından büyük maliyetlere sebep olmaktadır. Aynı zamanda devlet için de çalışma hayatında devam eden refahın sekteye uğraması anlamına gelmektedir. Bunlardan dolayı da hem sigortalı hem işveren hem de devlet açısından iş kazası ve meslek hastalığı riski daha fazla önemsenmektedir. Özellikle iş kazaları ve meslek hastalıkları; sigortalı, işveren ve devlet açısından farklı açılardan önem arz etmekte ve genellikle çeşitli tartışmalara konu olmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı riskleri yanında hastalık hali de sigortalıyı çalışma hayatından kısa süreli de olsa uzaklaştırmaktadır. Bu kısa sürede tedavi masrafları ve gelir azalması gibi olumsuzluklarla karşılaşmaktadır. Her aile için büyük bir mutluluk kaynağı olan çocuk sahibi olma evresi yani analık halinin başlangıç evresinde, hamilelik dönemi ve doğum sonrasında da risklerle karşı karşıya kalınmaktadır. Her iki sosyal risk sonucunda da gelir azalmakta, giderler artmaktadır.

Tezin temelini oluşturan iş kazası ve meslek hastalığı, analık ve hastalık hali sosyal riskleri hem sosyo-ekonomik açıdan hem maliyet açısından çok farklı değerlendirmelere konu olabilmektedir. Bundan dolayı tezde bir sınırlandırmaya gidilerek bu riskler sadece 5510 sayılı kanundaki kısa vadeli sigorta kollarını kapsayacak şekilde değerlendirilecektir. Bu değerlendirmede öncelikle teorik açıklamalara yer verilecektir. Bu açıklamalar da yargı kararları ve yürürlükteki hükümlerin nasıl uygulandığı ile karşılaştırılarak birlikte değerlendirilecektir. Böylelikle amaçlanan en somut değerlendirmelere ulaşılmaya çalışılacaktır.

Tezin bölümlerini oluştururken tümevarım yöntemi seçilmiştir. Tez başlığının Türk Sosyal Güvenlik Sistemi içerisindeki yerine ulaşmaya kadar inceleme yapılacak ve bu aşamalar da bölümlere ayrılacaktır. 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı SSGSSK ile birlikte SSK, BAĞ-KUR ve EMEKLİ SANDIĞI tek çatı altında toplandı. Yeni bir kanunun yürürlüğe girmesi, uygulamada beraberinde birçok sorunu getirdi. Tezin ilk bölümünde tez konusunun da başlangıç noktasını oluşturan sosyal güvenliğin tanım ve amaçları, daha sonra da sosyal risk kavramı ve sosyal risk çeşitleri üzerinde durulacaktır. Tezin ikinci bölümünde ise kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımların ana kaynağı olan iş kazası ve meslek hastalığı, analık ve hastalık halleri önce teorik olarak ayrıntılı bir şekilde açıklanacak, daha sonra da tanım ve unsurların yargı mercileri tarafından nasıl değerlendirildiği ele alınacaktır. Son bölümünde ise kısa vadeli sigorta kollarından Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalıya ve hak sahiplerine yapmış olduğu yardımlar ve aradan geçen beş yıla rağmen uygulamada karşılaşılan sorunlar mülga kanunlar ile karşılaştırmalı olarak ayrıntılı biçimde incelenecektir. Hayatın her evresinde kısa vadeli sigorta kolları uygulamaları ile karşılaşılmaktadır. Bu çalışma kısa vadede ortaya çıkan riskler sonucunda yapılacak olan yardımlarda izlenecek yolların kolayca tespit edilerek kısa sürede sonuç alınması hedeflenmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK VE SOSYAL RİSK KAVRAMLARI

1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı

İnsanlık için evrensel bir değer taşıyan ve çağdaşlaşma anlamında bir sembol haline gelen “sosyal güvenlik” kavramı, aslında insanların karşı karşıya kalabileceği ve onlar için tehlike arz edebilecek her türlü olay, durum ve tehlikelere karşı güvence arayışının bir sonucudur. Bu tür tehlikelerle karşı karşıya kalan bireylere asgari derecede de olsa güvence sağlamak sosyal güvenliğin varoluş sebebidir.¹

Toplumların sosyal güvenliğe duyduğu ihtiyaç çok yeni değil bilakis insanoğlunun varoluşu kadar eskidir. İnsanların yaşadıkları dönemler, dini inançları ve sosyo-ekonomik yapıları sosyal güvenliğin gerekliliğinde önemli bir yer tutmaktadır. İlk olarak ailelerin kendi içindeki yardımlaşmaları, sonra ortaya çıkan meslekler arasındaki mesleki dayanışma ve daha sonra da devletlerin bu konudaki tutum, davranış ve yaklaşımları ile birlikte aile içi dayanışma ve mesleki dayanışma modern sosyal sigortalarca doldurulmaya başlanmıştır.²

Modern toplumların sanayi ve endüstriyi sınırsız bir şekilde geliştirme arzusu, bu alanlarda çalışan kişilerin karşılaştıkları fizyolojik, mesleki ve sosyo-ekonomik riskleri artırmış ve zamanla daha fazla riskin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bununla birlikte çalışan kesimin karşı karşıya kalmış olduğu bu tür riskleri ve risklerin etkisini ortadan kaldırmak veya daha da azaltmaya yönelik alınan tedbirlerin bu konuda yetersiz kalması, devleti sadece belirli bir kesimi değil halkın tamamını güvence altına alacak yeni bir sistem arayışı içine sokmuştur.³

Sosyal güvenliğin tarihsel süreçte gelişimi üç farklı döneme ayrılabilir. Birinci döneme bakıldığında bu alanda faaliyet gösteren gönüllü kuruluşları, sendikaları ve her dönemde üçüncü saçı ayağı olan devletle karşılaşılmaktadır. Bu

¹ İlhan Serin, **Genel Sağlık Sigortası ve Türkiye’de Uygulanabilirliği**, Kazancı Kitapevi, İstanbul, 2004, s.4.

² Özkan Bilgili, **Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması**, Ankara SMMM Odası Yayın No:60, Ankara, 2008, s.34.

³ Abdurrahman Ayhan, “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri,” **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2012/1, s.42-55.

üçlü grup içinde, bulunulan dönemin şartlarını da göz önüne alarak o döneme ait ilkeleri belirlenmiştir. İkinci dönem, refah döneminin altın çağı olarak da bilinen dönem, üçüncü dönem ise kriz dönemi ve sonrasındır.⁴

Bilimler sosyal, fen ve sağlık bilimleri gibi birçok ayrıma tabi tutulmaktadır. Bu bilimlerin içindeki birçok tanım biranda ortaya çıkmamış, belirli bir zaman diliminde meydana gelmiştir. “Sosyal güvenlik” kavramı da sosyal bilimlerdeki kavramlar gibi belirli bir zaman sonunda ortaya çıkmıştır.⁵ “Sosyal güvenlik” kavramı belirli bir süreç içinde ortaya çıktığı için birbirine benzer veya birbirinden farklı birçok tanım yapılagelmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki “sosyal güvenlik” kavramı kendisini oluşturan “ sosyal” ve “ güvenlik ” kavramıyla doğrudan ilgili fakat bu kelimelerin tek başlarına ifade ettikleri anlamdan çok daha farklı anlama sahiptir. “Sosyal güvenlik” kavramı terim anlam ile; *toplum hâlinde yaşamaktan kaynaklanan tehlikeler de dâhil olmak üzere insanın karşı karşıya bulunduğu tehlikelerin ekonomik sonuçlarına karşı emniyet sağlanmasını* ifade eden bir kavramdır.⁶

Sosyal güvenlik kapsamındaki sosyal risklerden yola çıkarak bir tanım yapılacak olursa sosyal güvenlik, toplumu oluşturan bireylerin aşağıda da bahsedileceği üzere fizyolojik, sosyo-ekonomik ve mesleki risklere maruz kalmaması için tedbir alıcı, önleyici ve herhangi bir şekilde sonuç gerçekleşmiş ise ortaya çıkan sonuçları telafi edici tedbirlerin toplamıdır.⁷ Sosyal güvenlik, bütün kişiler ve toplumlar için zorunlu olarak karşılanması gereken sosyal bir ihtiyaçtır.⁸

Başka bir tanıma göre ise sosyal güvenlik ister az ister fazla olsun birçok sosyal riskle karşı karşıya kalan ve ekonomik güvenceleri olmayan şahısların ekonomik güvencelerini sağlama görevine sahip olan kurumlardır.⁹ Diğer bir tanıma göre sosyal güvenlik, bir ülkede yaşayan herkesin gelirine bakılmaksızın, huzur ve

⁴ Alpaslan Karabulut, “Türkiye’de Sosyal Yardım ve Sosyal Yardımların Tek Merkezden Yürütülebilirliği,” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara,2011, s.23.

⁵ Aysen Tokol, Yusuf Alper, **Sosyal Politika**, Dora Yayınları, Bursa,2011, s.160.

⁶ Ali Seyyar, **Sosyal Güvenlik Terimleri**, Papatya Yayınları, İstanbul,2005, s.263.

⁷ Hüseyin Akyıldız, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Alter Yayınları, Ankara,2009, s.3.

⁸ Turan Yazgan, **Sosyal Güvenlik**, Kutay Yayınları, İstanbul,1992, s.23.

⁹ Cahit Evcil, Bekir Geçer, **Sosyal Sigorta İşlemleri İşveren Rehberi**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara,2004, s.43.

refahlarını bozan sosyal tehlikelerin verdiği zararlara karşı bir devletin gerçekleştirmesi gerekli olan en önemli görev olarak, gerekli rejimlerin kullanılması suretiyle bireylerin kurtarılmasıdır.¹⁰

Diğer bir tanıma göre ise sosyal güvenlik iş kazası ve meslek hastalığı gibi sosyal riskler sebebiyle gelir ve kazançları sekteye uğramış kimseleri diğer kimselerin veya devletin desteği için başvurmak durumunda bırakmaksızın hayatlarını idame edebilecekleri ihtiyaçları temin eden bir sistem olarak tanımlanmaktadır.¹¹

Dar anlamda sosyal güvenlik toplumdaki bireylerin karşılaşmış olduğu mesleki ve fiziki risklere karşı toplumdaki bireyler arasında herhangi bir ayırım yapmaksızın toplumun tamamına sosyal güvenliği dağıtmayı hedeflemektedir.¹² Geniş anlamda sosyal güvenlik ise sosyal güvenlik politikaları ile ilişkilendirilmektedir. Zira toplumda yaşayan bireylerin tamamına ekonomik destek sağlamak, bireyleri sosyal riskler olarak bilinen risklere karşı korumak, toplumdaki bireylerin kişilik gelişimlerine yardımcı olacak sistemler ortaya çıkarmak gibi amaçlardan sosyal koruma amaçlarından çok açık bir şekilde bu ilişki anlaşılmaktadır. Bundan dolayı geniş anlamda sosyal güvenlik sebebi ne olursa olsun bireyleri muhtaç duruma düşüren her türlü sosyal riske karşı koruma güvencesi sağlayan bir anlayıştır.¹³ Diğer bir tanıma göre ise sosyal güvenlik; bir ülkede yaşayan insanların yaşamlarını teminat altına almayı hedefleyen ve kendileri arasında sıkı bir birlik kurmuş olan kurumlar tarafından oluşturulmuş olan bir bütündür.¹⁴

Sosyal güvenliğin kavramı, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin 25. maddesinde de hüküm altına alınmıştır. Söz konusu maddede; bireylerin, yaşam mücadelesi içindeki yiyecek, içecek, barınma, giyecek, sağlık yardımı gibi sağlık,

¹⁰ A. Bonilla García and J.V. Gruat, **Social Protection**, ILO, Geneva, Novenber 2003, s.2-64.

¹¹ Hasan Şenocak, "Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç İçerisinde Değerlendirilmesi," **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 56,2009, s.410-468.

¹² Yakup Süngü, "Sosyal Güvenlik Reformunun Gelir Dağılımına Etkisi," **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Şubat 2007, s.47-69.

¹³ Kadir Arıcı, Yusuf Alper, **Sosyal Güvenlik**, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir,2013, s.3.

¹⁴ Muzaffer Koç, "Sosyal Güvenliğin Kökeni," **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Sayı:2, Cilt:6, 2004, (Çevrimiçi)

<http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=217&cilt=6&sayi=2&yil=2004>, 30.04.2013

refah ve huzurlarını güvence altına alacak yaşam standartlarına ve hastalık, sakatlık, dulluk, işsizlik ve yaşlılıktan rıza dışında mahrum bırakacak hallerde sosyal güvenlik hakkına sahip oldukları, gerek evlilik birliğinin içinde gerekse evlilik dışında dünyaya gelmiş olsun, çocukların toplumsal korumadan faydalanmaları gerektiği ifade edilmektedir.¹⁵

Yine Milletlerarası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1944 Philadelphiya Konferansında yaptığı tanımlamaya göre sosyal güvenlik “ *Halkın hastalık, işsizlik, yaşlılık, ölüm sebebiyle geçici veya sürekli olarak kazançtan mahrum kalması durumunda düşeceği fakirliğe karşı tıbbi bakımdan dolayı, çocuk sayısının artması ve analık halinde korunmasına yönelik umumi tedbirler sistemidir.*”¹⁶

Bu tanımlamaların sayısı daha da artırılabilir. Bütün bu tanımlarda ortak olan nokta ise yukarıda belirtilen sosyal risklerin neden olabileceği aktifin azalması ve pasifin çoğalmasına karşı toplumda yaşayan bireylerin sosyal güvenliklerinin sağlanması olduğu çok açıktır.¹⁷

1.2. Sosyal Güvenliğin Amacı

Sosyal güvenliğin birden fazla amacı vardır. Sosyal güvenliğin en temel amacı; toplumda yaşayan bireyleri, karşılaşılabilecek her türlü olay ve duruma karşı, kimseye muhtaç olmaksızın hayatlarını devam ettirebilecek her türlü tedbiri alma ihtiyacının devlet tarafından desteklenmesidir.¹⁸ Sosyal güvenliğin amaçlarını bir tasnife tabi tutacak olursak, üst başlık anlamından sosyal güvenliğin doğrudan amacı ve sosyal güvenliğin dolaylı amacı olarak değerlendirilebilir.

¹⁵ İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, <http://www.Unicef.Org>,03.02.3013.

¹⁶ Murat Göktaş, Erden Çakar ve Murat Özdamar, **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara,2011, s.29.

¹⁷ Japan International Cooperation Agency, **Social Security (Health Care/Pension/Social Welfare)** , March 2009, s.26.

¹⁸ İsmail Kitapçı, “Sosyal Devlet Işığında Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Reform Arayışları,” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Isparta, 2007, s.11.

1.2.1. Sosyal Güvenliğin Doğrudan Amacı

Sosyal güvenliğin doğrudan amacı sosyal riskleri açıklarken ifade edildiği üzere sosyal riskler sonucunda ortaya çıkan sigortalıda ve onun haka sahiplerinde birçok gider ortaya çıkmakta, çalışma olmadığı içinde gelir kayıpları olmaktadır. Bu gider artışları ve gelir kayıplarına karşı bireylerin sosyal güvenliklerini güvence altına almak sosyal güvenliğin doğrudan amacını oluşturmaktadır.¹⁹

1.2.2. Sosyal Güvenliğin Dolaylı Amacı

Bireylerin sosyal güvenliklerinin sağlanmasında, devletlerin sosyal güvenlik risklerine karşı almış oldukları sosyo-ekonomik ve siyasal kararlar neticesinde, alınan bu kararların pozitif bir yansıma oluşturması amaçlanmaktadır. Bundan dolayıdır ki dolaylı amaçlar ekonomik, sosyal ve siyasi amaçlar olarak açıklanacaktır.

1.2.2.1. Ekonomik Amaçlar

Ekonomik amaçlar doğrultusunda sosyal risklere karşı alınan tedbirler desteklenmekte ve bu tedbirlerle ekonomik dengeyi yerinde tutmak amaçlanmaktadır.²⁰ Ekonomik açıdan sosyal güvenlik kurumlarının varlığı, bireylere birikimde bulunma algısını da sağlamaktadır.

1.2.2.2. Sosyal Amaçlar

Bilindiği üzere sosyal güvenliğin primli ve primsiz olmak üzere iki ayağı vardır. İnsanların bazıları hiçbir ödeme yapmaksızın devletin kendilerine sağlamış olduğu imkânlardan faydalanırken, bazıları ise sosyal risklere karşı sunulan imkânlardan belirli bir prim ödeyerek faydalanmaktadır.²¹ Bütün bunlardan şu sonuç çıkabilir: İnsanlar talepte bulunmaksızın sosyal güvenlik haklarından faydalanmakta ve bir sosyal riske maruz kaldıklarında devletten gerekli yardımı talep

¹⁹ Abdurrahman İlhan Oral ve diğerleri, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2010, s.4.

²⁰ Ali Güzel, “Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri,” **Toprak İşveren Dergisi**, Eylül, 1999, (Çevrimiçi): <http://www.toprakisveren.org.tr/1999-43-aliguzel.pdf> 02.02.2013

²¹ Abdurrahman Şimşeksoy, **Danıştay Kararlarında Sosyal Güvenlik**, (Çevrimiçi): http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/sunumlar/ym_4/Simseksoy.doc 03.02.2013

edebilmektedirler. Devlet ise bu talepleri yerine getirirken gelir azalması ve gider artışı dengesini en aza indirmeye gayret etmek zorundadır.

1.2.2.3. Siyasal Amaçlar

Devletin birçok alanda olduğu gibi sosyal güvenlik alanında da bireylerinin sosyal güvenliğini güvence altına almak, bireylerine sosyal destekte bulunmak ve sosyal hizmetler alanında faaliyetlerde bulunmak gibi yükümlülükleri vardır. Siyasi açıdan mükemmelliği yakalamak da devletin en önemli amaçlarından biri olduğu içindir ki sosyal güvenlik alanında sosyal riskler sonucunda bireyleri içinde bulundukları durumlardan kurtulmalarını sağladığı için siyasi anlamda bireylerin devlete olan bağlılıkları artmaktadır.²²

1.3. Sosyal Risk Kavramı

Risk kavramı insanoğlunun var olduğu tarih kadar eskidir. İnsanlık tarihi, bundan dolayı tehlikelerle mücadele tarihi diye de adlandırılır. İnsanlar hayatlarını idame ettirirken veya belirli bir işte çalışırken bazen kendi davranış ve hareketlerinden bazen ise dışarıdan gelen bir etkenden dolayı kazançlarını, sağlık durumlarını ve bazen de yaşamlarını tehlikeye düşürecek ya da değiştirecek risklerle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu yüzden sosyal risk kavramı belirsiz olan; ancak gerçekleşme ihtimali olan bir olgudur. Bu olgu iş kazası, meslek hastalığı ve ölüm gibi olumsuz bir olgu olabileceği gibi ev, araba satın alma, evlenme veya çocuk sahibi olma gibi olumlu bir olgu da olabilir.²³

İşte, hangi zaman diliminde, nerede ve hangi şekilde gerçekleşeceği bilinmemesine rağmen, gelecekteki herhangi bir zaman diliminde gerçekleşme ihtimali bulunan, gerçekleştiği zaman da bundan etkilenen kimselerin mal varlığında, gelirlerinde azalmaya sebep olan ya da o kimselerin mal veya gelirlerinin tamamen ortadan kalmasına sebep olan tehlikelerin tamamına sosyal risk denir.²⁴ Sosyal riskler

²² Gregory Bresiger, **The Revolution of 1935: The Secret History of Social Security**, Essays in Political Economy, The Ludwig Von Mises Institute, New York 2002, Page 1-101.

²³ Ahmet Altıntaş, **Sosyal Güvenlik Reformu ve Kamu Görevlilerinin Yaşlılık Aylıkları**, Sosyal Güvenlik Kurumu Yayınları, Ankara, 2011, s.7.

²⁴ Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, Güncelleştirilmiş 15.Baskı, İstanbul, 2012, s.8.

meydana geldiği zaman çalışanın çalışma gücü ve yeteneğinin ya kısmen ya da tamamen, sürekli ya da geçici olarak kaybedilmesine sebep olur, bu da çalışanın gelirinin kısmen veya tamamen kesilmesine, hayatta kalabilmesi için gerekli olan malvarlığının kısmen ya da tamamen ortadan kalkmasına ve bütün bunların sonucunda da hayatını sürdürebilmek için yaptığı veya yapacağı giderlerin artmasına sebep olur.²⁵

Sosyal riskler birçok şarta bağlanabilir. Bu şartlar bir ülkede var olan nüfusun yaş bünyesi, doğurganlık durumu, nüfus artış hızının ne derecede olduğu, ölüm ve cinsiyet oranları, bağımlılık ve ikame oranları gibi demografik şartlar olabildiği gibi, var olan iş gücünün sektörlere göre dağılması, mesleklerdeki makamlara göre bölünmesi ve mesleğin var olan hacmi gibi sosyo-ekonomik şartlarda olabilmektedir. Millî gelir, millî gelirin yanında devletin sahip olduğu gelir, bu gelirlerin ülke içinde dağılımı istihdam seviyesi, alt yapı yatırımları gibi iktisadi şartlar, örf ve adetler, dini kurumların gücü ve bu gücün etkileme derecesi, sağlık ve beslenme şartları, eğitim seviyesi ve bütün bunlarda ulaşılan son durum gibi kültürel şartlar sonucunda sosyal riskler ortaya çıkmaktadır.²⁶

1.3.1. Sosyal Güvenliğin Konusu Olan Riskler

Sosyal güvenliği daha iyi anlayabilmek için sosyal güvenlik kavramı ile birlikte kullanılan riskler, bu risklerin verdiği zararlar ve bu riskleri azaltmak veya sonlandırmak için verilen mücadelelerde kullanılan yöntemler bakımından meydana gelen gelişmeleri de araştırmak gerekir. Bu araştırmalar sayesinde toplumların sosyal riskler karşısında hangi sosyal güvenlik tedbirlerini aldıkları kolayca tespit edilmektedir.²⁷

Sosyal güvenliğin karşı karşıya kaldığı risklerin kapsamı, ilk kez İLO tarafından belirtilmiştir. İLO sosyal güvenlik hakkında vermiş olduğu kararında sosyal riskleri hastalık, analık, yaşlılık, malullük, ölüm, işsizlik, aşırı giderler, iş kazaları ve meslek hastalıkları olarak sıralamıştır. Bu kararlar birlikte sosyal

²⁵ Yusuf Alper, **Sosyal Güvenlik Teorisi (Ders Notları)**, Bursa, 2009, s.4.

²⁶ Yazgan, **A.g.e.**, s.54.

²⁷ Yazgan, **A.e.**, s.4.

güvenlikteki risklerin kapsamı muayyen hale gelmiştir. Sosyal riskler çeşitli kaynaklarda farklı şekillerde gruplandırılmıştır. Bir gruplandırmaya göre sosyal riskler fizyolojik riskler, mesleki riskler ve sosyo-ekonomik riskler olarak üç grupta toplanmıştır. Bu gruplandırmaya göre fizyolojik riskler hastalık sigortası ve kazalar, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm; mesleki riskler ise iş kazaları ve meslek hastalıkları, sosyo-ekonomik riskler de işsizlik ve çocuk yetiştirme olarak gruplandırılmıştır.²⁸

Bir başka gruplandırmada ise sosyal riskleri fiziki riskler, iktisadi riskler, olarak ikiye ayrılmıştır. Bu gruplandırmada da fiziki riskler, hastalık, malullük, yaşlılık, analık, kazalar ve ölüm olarak; iktisadi riskler ise çocuk sayısına bağlı gelir yetersizliği ve işsizlik olarak gruplandırılmıştır. Bu gruplandırmaya çok yakın bir gruplandırma ise İLO tarafından yapılmıştır. Bu gruplandırmaya göre ise sosyal riskler fiziki, iktisadi ve ailevi risklerden oluşmaktadır. Bu gruplandırmanın diğerinden farkı ise çocuk yetiştirme durumunun ailevi sosyal riskler adı altında gruplandırılmasıdır.²⁹

Bir başka sosyal risk gruplandırmasına göre ise sosyal riskler; uzun süreli riskler, kısa süreli riskler, aile yardımı, uzun ve kısa süreli sosyal riskler olarak gruplandırılmıştır. Bu gruplandırmada yaşlılık, malullük, ölüm uzun süreli sosyal risk, işsizlik, hastalık ve kazalar, analık kısa süreli sosyal risk, iş kazaları ve meslek hastalıkları ise uzun ve kısa vadeli sosyal risk olarak gruplandırılmıştır.³⁰ Sosyal riskler birçok ayrıma tabi tutulabilmektedir; fakat sosyal riskler öncelikli olarak fizyolojik riskler, mesleki riskler ve sosyo –ekonomik riskler olarak üç gruba ayrılabilir. ILO nun 1952 tarihli ve 102 sayılı “ Sosyal Güvenliğin Asgari Standartlar Sözleşmesinde” de bu sosyal riskler aşağıda belirtildiği gibi sayılmıştır:

1-Fizyolojik Açıdan Riskler: Hastalık, analık, malullük, yaşlılık, ölüm

2-Mesleki Açıdan Riskler: İş kazaları ve meslek hastalıkları

3-Sosyo-Ekonomik Açıdan Riskler: İşsizlik, ailevi yükler olarak sıralanmıştır.

²⁸ Sait Dilik, **Sosyal Güvenlik**, Kamu-İş, Ankara,1991, s.67.

²⁹ Dilik, **A.e.**, s.68.

³⁰ Yazgan, **A.g.e.**, s.54.

Sosyal risklerin bir kısmında ise zarar belirli bir sürede ortaya çıkar. Sosyal risklerin doğurabileceği bu tür zararların süresi bakımından ise:

1-Kısa Süreli Riskler: İşsizlik, hastalık, kazalar ve analık.

2-Uzun Süreli Riskler: Malullük, yaşlılık, ölüm

Sosyal riskler, risk durumlarına göre de ayrıma tabi tutulmuştur. Risk durumuna göre kısa ve uzun süreli riskler: iş kazaları ve meslek hastalıkları, kalıcı işsizlik olarak belirtilmiştir.³¹Sosyal risklerin birçok sonucu bulunmaktadır. Sosyal risklerin ekonomik yönden sonuçları isegeler kayıpları ve gider artışları şeklinde ayrıma tabi tutulmuştur. Bunların bir kısmı sadece gelir kaybı diğer bir kısmı ise gider artışı şeklinde sonuçlanmaktadır. Bazı sosyal risklerde ise hem gider artışı hem gelir azalışı olmakla birlikte sadece bir sosyal riske sebep olabilmektedir.³²

Sosyal güvenliğin varlık amacı olan sosyal risklerin sebep olduğu malvarlığındaki gelir kaybı ve gider artışlarının telafi edilmesi, karşılanması gerekmektedir. Yukarıdaki açıklamalara istinaden sosyal riskler vasıflarına, neticelerine ve vadelerine göre üç başlık altında incelenecektir.

1.3.1.1.Vasıflarına Göre Sosyal Riskler

Sosyal riskler yukarıda da belirtildiği üzere çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. Bu sınıflandırmalardan bir tanesi de vasıflarına göre sosyal risklerin sınıflandırmasıdır. Vasıflarına göre sosyal riskleri mesleki riskler, sosyo-ekonomik riskler ve fizyolojik riskler olarak incelenebilir.

1.3.1.1.1. Mesleki Riskler

İnsanlar mesleklerini yerine getirirken bir takım olumsuzluklarla karşı karşıya kalabilmektedir. Tabi ki bu olumsuzlukların ortaya çıkmasında yapılan iş veya mesleğin ne olduğu, hangi şartlarda gerçekleştirildiği, hangi şekilde ve nerede

³¹ Erkan Şamiloğlu, “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası,”(Yayımlanmamış Y.Lisans Tezi), **Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2008, s.8.

³² Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, Yenilenmiş 14.Baskı, İstanbul, 2012, s.4.

gerçekleştirildiği önem arz etmektedir. Bundan dolayıdır ki bu çalışma ortamlarında muhtemel birçok risk mevcuttur. İşte insanların mesleklerini yerine getirirken karşılaştıkları bu risklere mesleki riskler denir.³³

Sosyal güvenliğin tarihsel gelişimine baktığımızda belirli dönemlerde belirli ülkelerde bazı sosyal risklerin sonuçlarının devletler tarafından karşılanmadığı görülür. Bazı sosyal risklerin sonuçları ise devletler tarafından karşılanıp, telafi edilmeye çalışılmıştır. İçinde yaşanan bu dönemde ise mesleki sosyal risklerin tazmini sosyal güvenlik tarafından tartışma konusu yapılmaksızın sağlanmaktadır.³⁴

Mesleki risklere maruz kalınması sonucunda ortaya çıkan gelir kayıplarının bir kısmı geçici olabildiği gibi, bir kısmı da süreklilik arz etmektedir. İşçilerin karşılaştıkları mesleki risklerle mücadelesi insanoğlunun varlığından bu zamana dilimine kadar yani sosyal güvenlik sistemlerinin ortaya çıktığı tarih kadar eskiye dayanmaktadır.

Mesleki sosyal riskler sonucunda meydana gelen zararlar gider artışlarını arttırdığı gibi, zarara uğrayanın bu dönemde çalışma imkânı olmadığı için gelir kayıplarına neden olmaktadır. Bütün bunlara istinaden sigortalı tarafından karşılanamayacak olan bu risklerin devletler tarafından düzenlenen sosyal güvenlik sistemleri tarafından karşılanması adeta zorunluluk arz etmektedir. Sosyal riske maruz kalan sigortalının kaybetmiş olduğu çalışma yeteneğinin kazandırılması, çalışmadığı sürelerde kendisinden menfaati olan kimselerin de zor durumda kalmaması için ihtiyaçlarının karşılanması sosyal mesleki risklerin en temel amaçlarındandır.³⁵

Sigortalıların mesleklerini yerine getirirken maruz kaldıkları mesleki riskler iş kazası ve meslek hastalığı riskleridir. İş kazası ve meslek hastalığı riskleri sonucunda sigortalılar çalışmaya belirli bir süre ara vermekte veya sigortalıların çalışma hayatları tamamen sona ermektedir. Bundan dolayıdır ki iş kazası ve meslek

³³ Cüneyt Olgaç, Süleyman Tunçay, Mehmet Bulut, **Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları**, Bilge Yayınevi, Ankara, 2011, s.15

³⁴ Refik Korkusuz, Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş**, Karahan Kitapevi, Ankara, 2009, s.9.

³⁵ Robert Holzmann, Steen Jorgensen, “**Social Risk Management, Social Protection Discussion**” Paper No. 0006, February 2000, Page 1-30.

hastalıkları riskleri sosyal güvenlik sistemleri tarafından karşılanan riskler kapsamındadır.³⁶

1.3.1.2. Sosyo-Ekonomik Riskler

İnsanoğlu yapı gereği tek başlarına yaşayamamaktadır. Belirli bir ortamda diğer insanlarla birlikte yaşamak zorunda olduğu için birçok riskle karşı karşıya kalabilmektedir. Sosyo-ekonomik riskler de insanların hem toplum hem aile hem de iş hayatında karşılaşılan risklerdir. Bu riskler insanların hayatlarının her aşamasında karşılaşma ihtimali olunan risklerdir. Sosyo-ekonomik riskler işsizlik riski ve ailevi yükler riski olmak üzere iki grupta incelenmektedir.³⁷

1.3.1.2.1. İşsizlik Riski

İnsanın hayatını devam ettirebilmesi için belirli bir işle meşgul olması ve bu işten bir kazanç elde etmesi gerekir. Kişinin geçici süreliğine dahi olsa işini kaybetmesi önemli bir sosyo ekonomik risk olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik riski, çalışma istek ve kabiliyetine sahip olmasına rağmen iş bulamama durumunu ifade eder. Bu yüzdendir ki işsizlik riski sosyo-ekonomik risklerin başındadır. İşsizlikten dolayı kişiler öncelikle ekonomik zarara uğramaktadır. Ekonomik zararlar birlikte içinde bulundukları toplumdan da dışlanma durumu ile karşı karşıya kalmaktadır. Bütün bunlara ek olarak kişiler tekrar iş bulamama ihtimalinin varlığı sebebiyle elde ettiği kazançtan sürekli olarak yoksun kalma riskiyle de karşı karşıyadırlar. İşsiz kalan kişiler kendileri zarara uğradığı gibi içinde yaşadıkları toplumun da zarara uğramasına sebebiyet verebilmektedir. Zira bu kimselerin işsiz kalmasıyla birlikte toplumda belirli bir potansiyeli olan üretim gücü de azalacaktır.³⁸

Sosyal güvenlik sistemleri, işsiz kalan kişilerin işsiz kaldıkları süreler dâhilinde meydana gelen gelir eksikliği azaltmak veya tamamen ortadan kaldırmak için işsizlik sigortasından faydalandırarak sosyal güvenlik teminatı sağlarlar.³⁹

³⁶ Dilik, **A.g.e.**, s.71.

³⁷ Tuncay ve Ekmekçi, **Ag.e.**, s.9.

³⁸ Dilik, **A.g.e.**, s.75.

³⁹ Tokol ve Alper, **A.g.e.**, s.166.

Sigorta kolları farklı zamanlarda türk mevzuatına eklemiştir. İşsizlik sigortası da türk sosyal güvenlik mevzuatına en son giren sosyal risktir.

1.3.1.2.2. Ailevi Yükler Riski

İnsanoğlu doğar, büyür bir müddet yaşar ve daha sonra ölür. İşte bu yaşam diliminin bir bölümünde karşısına evlenme ve çocuk sahibi olma gibi yükümlülükler çıkmaktadır. Bu dönemler insan ömründe önemli değişikliklere sebebiyet verdiği için, bu dönemlerde kişilere sosyal görevin bir parçası olarak yardım edilmektedir. Aile ve çocuk sahibi olan kişilerin kendi ihtiyaçları yanında eş ve çocuklarının da ihtiyaçlarını karşılayabilmek için normalden daha fazla gelire sahip olmaları gerekmektedir. Fazla gelire sahip olmayan bireylerin karşılaştığı bu durum hayatın olağan akışını uygun hale getirmek ve devam ettirmek için sosyal risk olarak kabul edilmektedir. Bu risklerin azaltılması veya tamamen ortadan kaldırılması için devlet çeşitli yardımlar yapmakta, toplum içinde oluşturulması gerekli olan dengeyi sağlamaya çalışmaktadır.⁴⁰ Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde ailevi yükler riskine yönelik bir düzenleme mevcut değildir.

1.3.1.3. Fizyolojik Riskler

Fizyolojik riskler, başkalarında değil de bireylerin bizzat kendilerinde, kendi bünyelerinde meydana gelen ve iş kazası ve meslek hastalığı gibi mesleki riskler haricindeki risklerdir.⁴¹ Analık, yaşlılık, hastalık, sakatlık, ölüm riskleri fizyolojik risklerdendir. Fizyolojik risklerden olan hastalık, sakatlık ve ölüm iş kazası ve meslek hastalığı sonucu değil, kişinin bizzat kendi fizyolojik yapısından kaynaklanan risklerdendir. Bireylerin yaşam kalitelerinin önemli miktarda azalması da fizyolojik risklerin arzu edilmeden yani istem dışı bir şekilde meydana gelmesinden kaynaklanmaktadır.⁴²

⁴⁰ Güzel ve diğerleri, **A.g.e.**, s.5.

⁴¹ Korkusuz ve Uğur, **A.g.e.**, s.9.

⁴² Cemal Hüseyin Güvercin, "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi," **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, Cilt 57, Sayı: 2, 2004, s.89-95.

1.3.1.3.1. Hastalık Riski

Sosyal sigorta sistemleri içerisinde değerlendirmeye alınan birçok sosyal risk bulunmaktadır. Hastalık riski sosyal sigortalar sistemi içerisinde değerlendirmeye alınan ilk risk grubundan bir tanesidir.⁴³ Hastalık döneminde sigortalı geçici de olsa çalışmamaktadır. Hastalığın soysal bilimler ve fen bilimleri alanında birçok tanımı yapılmaktadır. Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası anlamında hastalık, sigortalının hastalığı; iş kazası ve meslek hastalığı haricinde gerek kendisini gerekse aile bireylerini bedeni veya ruhi yönden zarara uğratan haller olarak tanımlanmaktadır.⁴⁴ Sigortalıyı ve sigortalının aile bireylerini zarara uğratan bu hallerin ortaya çıkardığı zararlı sonuçların bir tanesi de hayatın olağan akışında karşılaşılmayan her türlü tedavinin masrafıdır.

1.3.1.3.2. Malullük Riski

Fizyolojik risklerin bir kısmı geçici gelir kayıplarına sebep olurken bir kısmı da sürekli gelir kaybına ve bunun sonucunda sürekli iş göremezliğe sebep olmaktadır. Bu fizyolojik risklerden bir tanesi de sürekli gelir kaybına ve bunun sonucunda da sürekli iş göremezliğe sebep olan malullük riskidir.⁴⁵ Malullük (sakatlık) riski sigortalıların çalışma hayatından, bir daha başlamak üzere uzaklaşmalarına sebep olan ve etkilerini uzun vadede gösteren sosyal riskdir. İçinde yaşanan bu dönemde sosyal güvenlik sistemleri içerisinde en çok önemsenen ve korunan risklerdendir; çünkü bireyler hayatları boyunca çeşitli nedenlerden ötürü iş göremez hale gelebilmektedir. İnsanlar, çok farklı sebeplerden dolayı çalışma yeteneklerini yitirdikleri için, sosyal risklerden olan malullük sigortası insanlara maddi bir destek olmaktadır.⁴⁶

⁴³ Tuncay ve Ekmekçi, **Ag.e.**, s.8.

⁴⁴ Seyyar,**Ag.e.**, s.107.

⁴⁵ Faruk Taşçı,“Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye: Harcamalar Üzerinden Karşılaştırma,” **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 1, 2013, s. 59-101.

⁴⁶ Yunus Yelmen,“5510 Sayılı Kanuna Göre 4 (A) 4 (B) ve 4 (C) Sigortalılarının Malullük Hali İle Malullük Sigortasından Sağlanan Yardımlar,” **Mali Çözüm Dergisi**, Mart-Nisan 2011, s.249-258.

1.3.1.3.3. Yaşlılık Riski

İnsanların yaşamları boyunca genç kalmayacağı, bir gün gelince yaşlanacağı hayatın bir gerçeğidir. İnsanın yaşının ilerlemesi ile birlikte çalışma yaşamındaki varlığı da yavaş yavaş azalmaktadır. Bu durum o kimsenin kazancının azalmasına veya tamamen ortadan kalkmasına sebep olmaktadır. Yaşlanma sebebiyle iş göremezliğin oluşması ve bunun sonucu olarak da geçmişten bu yana sahip olduğu ekonomik dengenin bozulması, buna ek olarak yıllarını çalışarak geçirmiş olan bir kimseye çalışmasının karşılığı olarak karşılaşılabilecek risklere karşı bu dönemi teminat altına almak yaşlılık fizyolojik riskinin temel amacıdır.⁴⁷ Yaşlılık riski de yukarıda da ifade edildiği üzere fizyolojik riskler arasındadır. Yaşlılık riski; kişinin belirli bir yaşa geldikten sonra çalışma gücünü kullanamayacak duruma gelmesi ve bunun sonucunda da kişinin kazancında belirli bir azalmanın olması anlamına gelmektedir.⁴⁸

1.3.1.3.4. Analık Riski

İnsanoğlunun tek başına yaşaması mümkün değildir. Bunun sonucu olarak da insanlığın devamı için insanların çoğalması gerekir. Bunun da şartı üremedir. Bu aşamalarda da analık riski ile karşılaşılmaktadır. Analık riski geçici de olsa belirli bir dönem iş göremezlik halini ortaya çıkarır.⁴⁹ Hastalık riski gibi tedaviyi gerektirir ve sürekli değil, geçici bir sosyal risktir. Analık riski birçok sebepten dolayı fizyolojik riskler arasında yer almaktadır. Analık riskinden dolayı annenin geçici dahi olsa çalışma gücü eksilmekte, hem doğum öncesi dönemde birçok sağlık gideri oluşmakta, hem de doğum gerçekleştikten sonra çocuğun giderleri ortaya çıkmaktadır.⁵⁰

⁴⁷ Fatma Başterzi, “Yaşlılık Sigortası Bakımından Sosyal Güvenlik Normlarının Uyumlaştırılması,” (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006, s.15.

⁴⁸ Seyyar, **A.g.e.**, s.183.

⁴⁹ Coşkun Saraç, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası, Primsiz Ödemeler ve Sosyal Güvenlik Kurumu Kanun Tasarılarına İlişkin Genel Bir Değerlendirme,” **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:8, Sayı 1, 2006, s.325-342.

⁵⁰ Murat Yetik, **Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık Sigortası**, (Çevrimiçi)

<http://www.alomaliye.com/2013/murat-yetik-sosyal-guvenlik-hukukunda-analik-sigortasi.htm>
02.02.2013

1.3.1.3.5. Ölüm Riski

Her canlının hayatı bir gün sona erer. Ölüm, yaşayanların çözüm bulamayacağı bir sona ermedir. Ölüm riski de sosyal riskler arasında kabul edilmiştir. Bunun sebebi de hayatını hem kendisi, hem de ailesi için çalışarak geçiren ve belirli bir gelir elde eden kimsenin ölümü sonucunda, geride kalan hak sahibi kişilerin bu kazançtan mahrum kalmamalarını sağlamaktır.⁵¹Bazı riskler vardır ki bunların meydana gelmesi ihtimal dâhilindedir. Ölüm risk ise meydana gelmesi ihtimal dâhilinde olan risklerden değil, kesinlik arz eden sosyal risklerdendir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi ölüm gerçekleştikten sonra, geride kalanların maddi açıdan sıkıntılarla karşı karşıya kalmaları ihtimal dâhilindedir.

Ölüm sosyal riskine istinaden kabul edilen ölüm sigortasının önemli özelliklerinden bir tanesi de geride kalan yakınlarına parasal yardımlar yapılmasıdır.⁵²

1.3.2. Neticelerine Göre Sosyal Riskler

Sosyal risk sınıflandırılmalarından bir tanesi de sosyal risklerin neticelerine göre sınıflandırılmasıdır. Birçok sosyal riskin neden ortaya çıktığı araştırılırken, birçok sosyal riskin de sonuçları ve etkileri araştırma konusu olmuştur. Sosyal risklerin ortaya çıkış nedenleri çeşitli olsa da insanların maddi ve manevi durumlarını etkileyecek bir yapıya sahiptir.⁵³ Neticelerine göre sosyal risklerden bazıları insanların giderlerini arttırırken, bazıları da maddi gelirlerinin azalmasına neden olmaktadır.⁵⁴

1.3.2.1. Çalışma Gücünün Azalması veya Tamamen Yok Olması Riski

İnsanların bazıları hayatlarını idame ettirmek için bilek gücünü kullanırken, bazıları da beyin gücünü kullanmaktadır. Hayatlarını bilek gücüne, emeğe dayanarak idame ettirmeye çalışanların sakatlık, hastalık, işsizlik ve yaşlılık gibi sosyal risklerle

⁵¹ Çiğdem Yorulmaz, “Ölüm Sigortası,” **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı:3, 2010, s.289-309.

⁵² Selahattin Erol, “Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Yaşı Tartışması,” **Kilis Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, Haziran 2011, s.40-65.

⁵³ Göktaş ve diğerleri, **Ag.e.**, s.34.

⁵⁴ Korkusuz ve Uğur, **A.g.e.**, s.10.

karşılaşmaları, çalışma güçlerinin ya azalmasına ya da tamamen ortadan kalkmasına neden olmaktadır.⁵⁵ Bunun sonucunda da kişilerin çalışma şekilleri, çalışama saatleri değişmekte ya da kişiler çalışma hayatına tamamen veda ederek ihtiyaç sahibi durumuna düşmektedirler.

1.3.2.2. Gider Artışı Riski

Yukarıda da ifade edildiği üzere neticelerine göre meydana gelebilecek risklerden bir tanesi de insanların giderlerinin daha da artmasıdır. Gider artışı sosyal riski, insanların uzun yıllar çalışmış olmalarının karşılığı olan gelir ve birikimlerin azalmasına veya tamamen yok olmasına, bununla birlikte birçok sorunların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.⁵⁶

Sonuç olarak insanlar, sosyal risklere uğradıkları zaman hem çalışma gücüyle elde ettikleri kazançtan istifade edememekte, hem de sosyal risk sonucu uğradığı zararı telafi etmek için çok fazla harcama yapmak zorunda kalmaktadır.⁵⁷

1.3.3. Vadelerine Göre Sosyal Riskler

Vadelerine göre sosyal riskler kısa vadeli sosyal riskler ve uzun vadeli sosyal riskler olarak ikili bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Tabi ki bu ayrım, kesin çizgilerle yapılabilecek bir ayrım değildir; çünkü bazen kısa vadeli sosyal risklerin uzun zaman dilimi içerisinde yayılan sonuçları olabildiği gibi, bazen de uzun vadeli risklerin kısa dönemli sonuçları olabilmektedir.⁵⁸

1.3.3.1. Kısa Vadeli Sosyal Riskler

Bu çalışmanın da ana temalarından olan kısa vadeli sosyal riskler ve etkilerine bakıldığında, kısa vadeli sosyal risklerin iş kazaları ve meslek hastalıkları, analık ve hastalık sosyal riskleri olduğu anlaşılmaktadır. Bu konular üzerine sonraki

⁵⁵ Tuncay ve Ekmekçi, **A.g.e.**, s.8.

⁵⁶ Dilik, **A.g.e.**, s.95.

⁵⁷ Güzel ve diğerleri, **A.g.e.**, s.4.

⁵⁸ Korkusuz ve Uğur, **A.g.e.**, s.9.

bölümlerde daha detaylı bilgiler verilecektir. Söz konusu sosyal risklerle hayatın birçok aşamasında karşılaşılmaktadır.⁵⁹

1.3.3.2. Uzun Vadeli Sosyal Riskler

Uzun vadeli riskler ise ölüm, yaşlılık ve malullük gibi sosyal risklerdir. İfade edildiği üzere sosyal risklerden bazıları ile karşılaşmak bir ihtimal iken bazıları ise karşılaşmak kaçınılmazdır.⁶⁰ Uzun vadeli sosyal risklerden olan yaşlanma ve ölüm sosyal riski bu tür sosyal risklerdendir.

⁵⁹ Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Yenilenmiş 10.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011, s.4.

⁶⁰ Mustafa Kuruca, Murat Özdamar, **Tüm Yönleriyle Emeklilik**, Yaklaşım Yayıncılık Güncelleştirilmiş 2.Baskı, Ankara, 2013, s.42.

İKİNCİ BÖLÜM

KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI

İnsanlar kısa vadede ve uzun vadede birçok tehlikeyle karşılaşmaktadırlar. Özellikle kısa vadede gerçekleşen sosyal riskler, ne zaman nerede gerçekleşeceği önceden tahmin edilemeyen sosyal risklerdir. Kısa vadeli sigorta kolları incelendiğinde bu durum çok açık bir şekilde anlaşılmaktadır. Tezin bu bölümünde, çalışılan asıl konuyu daha iyi anlayabilmek; yani kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımları daha iyi analiz edebilmek için kısa vadeli sigorta kollarını olan iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortaları incelenecektir. Kısa vadeli sigorta kollarının her birinin tanımını yapılırken, bu tanımların nasıl uygulandığı ve yüksek yargı tarafından nasıl değerlendirildiği de incelenecektir.

2.1. İş Kazası Sigortası

Kısa vadede ortaya çıkabilecek olan risklerden belki de en önemlisi iş kazası sosyal riskidir. Bu riskle karşı karşıya kalan sigortalı hem gelir kaybı, gider artışı sonucu maddi zarara uğramakta, hem de kendisi ile birlikte aile bireylerinin de hem madden hem manen yıpranmalarına neden olmaktadır. Meydana gelen kaza sonucunda sigortalının Sosyal Güvenlik Kurumundan yardım alabilmesi için aşağıda belirtilecek olan belirli şartları taşıması gerekmektedir

2.1.1. Kaza ve İş Kazası

“Kaza” kelimesi kavram olarak olayın meydana gelmesi sonucunda bazen sadece maddi zarar, bazen sadece ölüm, bazen de hem maddi zarar hem de ölüm olayının gerçekleştiği ve ne zaman, nasıl ve nerede meydana geleceği belli olmayan olaylar şeklinde tanımlanmaktadır.⁶¹ İş kazasının tanımı ise gerek 506 sayılı kanunda gerekse 5510 sayılı kanunda yapılmamıştır, yalnızca hangi olay ve durumların iş kazası olarak değerlendirilip, kabul edilebileceği belirtilmiştir.⁶²

⁶¹ Dilik, A.g.e., s.71.

⁶² Resul Kurt, **Sosyal Güvenlik Reformu Rehberi**, Tiem Yayınları, İstanbul, 2009, s.95.

5510 sayılı Kanunun 13. maddesine göre;

“İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır.” şeklinde hüküm altına alınmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu’nda ise “İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay” olarak tanımlanmıştır.⁶³

Öncelikle belirtmek gerekirse iş kazasının ne anlama geldiği konusunda birçok tanım yapılmıştır. Fakat 506 sayılı kanunda ve 5510 sayılı kanunda da iş kazası yapılan tanımlardan daha kapsamlı bir çerçevede değerlendirilmiştir. Bu geniş değerlendirmede yasa düzenleyicisinin daha çok işçi lehine bir koruma düzeni geliştirdiği anlaşılmaktadır. İş kazasını daha iyi anlayabilmek için kanun koyucunun, doktrin ve yüksek yargının iş kazasının unsurlarını nasıl anlamlandırdıklarını incelemek gerekmektedir.

⁶³ İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Kasım 2012, Ankara, s.40.

2.1.2. İş Kazasının Unsurları

İş kazasının unsurlarının nasıl tespit edileceği incelendiğinde öncelikle kazanın meydana gelmiş olması ve bu kazada, kazaya uğrayan kişinin SSGSSK bakımından sigortalı olması, ortaya çıkan zarar ile kaza olayı arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir.⁶⁴

2.1.2.1. İş Kazası Geçiren Kişinin Sigortalı Olması

Birçok alanda olduğu gibi sosyal güvenlik mevzuatında da bazı hukuk kurallarının uygulanabilmesi için öncelikli şartların gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Gerçekleşen kazanın da iş kazası olarak kabul edilebilmesi için kazaya uğrayan kimsenin SSGSSK'ya (5510 Sayılı Kanun) göre sigortalı kaydının olması gerekmektedir.⁶⁵ 5510 sayılı SSGSSK'da da sigortalının tanımı yapılmıştır. 5510 sayılı Kanunun 3. maddesine göre sigortalı kişi, *“kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi”* olarak ifade edilmiştir. 5510 sayılı kanunun 3.maddesi ve devamından anlaşılabacağı üzere kanun koyucu kimlerin sigortalı olarak kabul edileceğini, kimlerin ise kapsan dışında tutulacağını belirtmiştir.⁶⁶

Gerek 506 sayılı kanun incelendiğinde, gerekse bu dönemde Yargıtay kararları dikkate alındığında sigortalı olarak kimlerin kabul edildiği ve kimlerinse sigorta kapsamı dışında bırakıldığı anlaşılmaktadır.⁶⁷ Bütün bunlara ek olarak işveren 5510 SSGSSK'ya göre sigortalı olarak kabul edilmesi gereken kişileri, Sosyal Güvenlik Kurumuna işe giriş bildirgelerini vermemiş olsa dahi, meydana gelen kaza diğer koşullar gerçekleştiği andan itibaren iş kazası olarak kabul edilecektir.⁶⁸ Uzun vadeli sigorta kollarının aksine kısa vadeli sigorta kollarından olan iş kazası

⁶⁴ Nurşen Caniklioğlu, **Kısa Vadeli Sigortalar Bağlamında 5510 Sayılı Yasa Uygulaması Ve Çıkacak Sorunlar**, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerçekler Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2007, s. 65-89.

⁶⁵ Mustafa Yıldız, “5510 Sayılı Kanuna Göre Sigortalılık,” **Yaklaşım Dergisi**, Kasım 2008, Sayı:191, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com> , 13.03.2013

⁶⁶ Murat Uğur, “İş Kazasının Tanımı, Bildirim Süresi ve Sağlanan Yardımlar,” **E-Yaklaşım Dergisi**, Ocak, 2012, Sayı: 229, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 14.03.2013

⁶⁷ Yarg. Hukuk Genel Kurulu 2012/1356 E.2013/325 K., (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, 21.03.2013

⁶⁸ Mehmet Uzun, “5510 Sayılı Kanuna Göre Tescilsiz Sigortalının İş Kazasına Maruz Kalması Halinde İşverenin Sorumluluğu,” **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Mayıs 2009, Sayı: 57, s.16-19.

sigortasında belirli bir süre dâhilinde prim ödeme veya belirli bir zamandan bu yana sigortalı olma gibi durumlar şart koşulmamaktadır.

2.1.2.2. Kazaya Uğrama

Daha önce de ifade edildiği gibi kazanın gerek sosyal güvenlik hukuku gerek ceza hukuku gerekse borçlar hukuku anlamında birden çok tanımı yapılmaktadır. Öncelikle iş kazasından bahsedilebilmesi için sigortalının bir kazaya maruz kalması gerekmektedir. Maruz kalınan kazının da daha önceden tahmin edilemeyen, ani, şiddetli olması ve dıştan gelen bir etki sonucunda meydana gelmesi, vücut bütünlüğünün ihlali veya ölümle sonuçlanması gerekmektedir.⁶⁹ Vücutta meydana gelen zarar, bizzat vücuttaki organlarda meydana gelen zarar olabileceği gibi, meydana gelen kaza sonucunda sigortalıda ortaya çıkan ruhsal rahatsızlıklar da olabilmektedir.

2.1.2.2.1. Dıştan Gelen Bir Etken

İş kazasından bahsedilebilmesi için meydana gelen kazanın sigortalıyı ruhen veya bedence zarara uğratan ya da sigortalının ölümüne sebep olan olayın dış kaynaklı olarak meydana gelmesi gerekip gerekmediği tartışılmaktadır. Bir görüşe göre sigortalıyı ruhen veya bedence zarara uğratan olayın dıştan gelen bir etkenle meydana gelmesi gerekirken, bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre ise sigortalıyı ruhen veya bedence zarar uğratan olayın dış etkenden kaynaklaması gerekmez.⁷⁰ Çünkü 5510 sayılı kanun md.13'teki şartların gerçekleşmesi, meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabulüne yeterli olarak kabul edilmektedir. Bu da meydana gelen kazanın sadece dış etkenle meydana gelmesinin şart olmadığını göstermektedir.

Nitekim Yargıtay'ın farklı zamanlarda vermiş olduğu kararlardan da sadece dıştan gelen bir etkenin şart olmadığı, md.13' te belirtilen şartların gerçekleşmesinin yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, işverene ait işyerinde nivelman ölçüm işi yapan işçinin güneş çarpmasına bağlı olarak kalp krizi

⁶⁹ Resul Kurt, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu'nun Elektronik Ortamda Gönderilmesine İlişkin Uygulama Sorunları," **Mercek Dergisi**, Temmuz 2012, Sayı: 67, s.129-140.

⁷⁰ Güzel ve diğerleri, **A.g.e.**, s.402.

sonucu ölümünü iş kazası olarak kabul etmiştir.⁷¹ O kadar ki bazen kalp krizi, güneş çarpması gibi durumların dıştan gelen etken olarak kabul edilebildiği, bazen de sigortalının fiili ve ruhi durumunu etkileyecek sözler de dıştan gelen bir etken olarak kabul edilebilmektedir.⁷²

2.1.2.2.2. İstenilmeyen Olay

Sigortalıyı zarara uğratan bir olayın kaza olarak kabul edilebilmesi için gerekli olan şartlardan bir tanesi de meydana gelen olayın zarara uğrayan sigortalı tarafından istenmemesi, yani bu konuda kastının olmaması gerektiğidir.⁷³

Sigortalının kastının olup olmadığının, meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilip edilmemesi noktasında doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı konusunda çalışan yazarların bazıları meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için kazanın meydana gelmesinde sigortalının irade ve arzusunun bulunmaması gerektiğini savunmaktadırlar.⁷⁴ Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre ise; gerek 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, gerekse 5510 sayılı SSGSSK incelendiğinde sigortalının kastı veya ağır kusurunun varlığı da iş kazasının meydana gelmesine engel oluşturmayacağı anlaşılmaktadır. Çünkü 5510 sayılı SSGSSK md.22’de “ kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalı” ibaresi yer almaktadır. Benzer düzenleme 506 sayılı SSK’da da mevcuttur. Her iki kanundaki düzenlemelerde de sigortalının kastı veya ağır kusuru sonucunda meydana gelen kazalar iş kazası olarak değerlendirilmekte; fakat kasıt veya ağır kusur sonucunda meydana gelen kazanın, yapılacak olan geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri gibi parasal yardımların azaltılmasında veya hiç verilmemesinde önem arz ettiği anlaşılmaktadır.⁷⁵

⁷¹ Yargıtay 21.HD.2003/11566 E, 2004/2007 K, Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com> 15.07.2013

⁷² Coşkun Saraç, “ İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu,” **Sicil Dergisi**, Sayı: 26, 2012, s.125-130.

⁷³ Mahmut Çolak, “ İş Kazalarında Belediyelerin Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Mevzuatındaki Yeri,” **İller ve Belediyeler Dergisi**, Şubat 2008, Sayı: 718, s.14-20.

⁷⁴ Gürbüz Yılmaz, “İş Kazalarından Doğan Sorumluluk,” **Mühendis ve Makine Dergisi**, Cilt: 46, Sayı: 543, s.3-11.

⁷⁵ İlhan Gülel, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu,” **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Ekim 2011, Cilt:1, Yıl:2, Sayı: 7, (Çevrimiçi) <https://www.asosindex.com> 14.04.2013

Yargıtay'ın da bu yönde verdiği kararların⁷⁶ varlığı göz önünde bulundurulduğunda, arzu edilmeyen olay unsurunun iş kazaları açısından kesin şart olarak kabul etmek mümkün değildir.

2.1.2.2.3. Ani ve Şiddetli Olması

Zarar sonucunu doğuran olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için aranan şartların bir diğeri de, meydana gelen olayın bir defa ve aniden oluşmasıdır. Şu kadarı var ki aniden oluşmasından anlaşılması gereken, bir saniye de veya bir dakikada meydana gelmesi değil, bir bütün halinde ve bir defada oluşmasıdır. İş kazasının bu unsuru iş kazasını meslek hastalığından ayıran en önemli unsurdur.⁷⁷ Meslek hastalığında sigortalı zarar sonucunu doğuran olaya devamlı olarak ve uzun bir zaman aralığında maruz kalmaktadır. Örneğin sigortalı kurşun zehirlenmesine uzun süre o kötü havayı teneffüs ederek maruz kaldığı halde, iş kazasında ise tüp zehirlenmesinde olduğu gibi aniden, bir anda meydana geldiği için iş kazası olarak kabul edilmektedir.

2.1.2.3. Olayın 5510 Sayılı SSGSSK madde 13'te Düzenlenen Hallerden Birinde Meydana Gelmesi

Sigortalının başına gelen her olay sosyal sigortalar hukuku anlamında iş kazası olarak değerlendirilmemektedir. Kanunda belirtilen durum ve şartların gerçekleşmesi durumunda meydana gelen kaza iş kazası olarak kabul edilecek, sigortalı gerekli yardımları talep edebilme hakkını elde edecektir.

2.1.2.3.1. Düzenlemenin Hukuki Niteliği

SSGSSK anlamında meydana gelen kazanın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için iş kazasının diğer asli unsurları yanında gerçekleşen kazanın, aşağıda da belirtilecek olan ve SSGSSK'da da düzenlenen hallerde vukuu bulmuş olması gerekmektedir.

⁷⁶ Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 2012/1714 E 2013/12318 K, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com> 15.04.2013

⁷⁷ Cüneyt Olgaç, **Yeni Sosyal Güvenlik Sistemimizde 200 Soruda Sosyal Sigorta Uygulamaları ve Genel Sağlık Sigortası**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2006, s.40.

2.1.2.3.2. SSGSSK Madde 13'te Düzenlenen Haller

506 sayılı kanunda olduğu gibi 5510 sayılı kanunda da meydana gelen olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için, olayın hangi haller içinde meydana gelmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu da gösteriyor ki kanun koyucu 5510 sayılı kanunda da iş kazası ile ilgili olarak bir tanımlama yapmak yerine, hangi durum ve hallerin iş kazası olarak kabul edileceğini hüküm altına almıştır. Meydana gelen olayda asıl önemli olanın, sigortalı tarafından yerine getirilen iş ile ortaya çıkan kaza arasında illiyet bağının mevcut olup olmadığı vurgulanmaktadır.⁷⁸ 5510 sayılı SSGSSK md.13 ve devamında hangi hallerde iş kazasının varlığından bahsedileceği belirtilmiştir.

2.1.2.3.2.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Meydana Gelen Olay

Mülga 506 sayılı SSK md.11/1/a'da sigortalı kimsenin iş yerinde bulunduğu zaman diliminde meydana gelen kaza iş kazası olarak kabul edilmekteydi. 5510 sayılı SSGSSK md.13/1/a'da da aynı hüküm yer almaktadır. Buna göre sigortalının iş yerinde iken meydana gelen kaza iş kazası olarak kabul edilmektedir.⁷⁹ 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu m.2' ye göre işyerinde meydana gelen kaza iş kazası olarak tanımlanmıştır. İş yeri kavramı hem 4857 sayılı iş kanunumuzda, hem de 5510 sayılı SSGSSK'da tanımlanmıştır.

5510 sayılı SSGSSK md.11'de "İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır " şeklinde tanımlanmıştır. 5510 sayılı kanundaki bu tanımdan anlaşıldığı üzere işyeri kavramının içine asıl iş yeri, asıl işyeri olmamakla birlikte hem işin yürütülmesi hem de işin niteliği açısından asıl iş yerine bağlı bulunan yerler, eklenti ve araçlar da girmektedir. "Bir işverenin temel amacına uygun olarak mal ve hizmet üretmek için sigortalıları çalıştırdığı yer" asıl

⁷⁸ Güzel ve diğerleri, **A.g.e.**, s.411.

⁷⁹ Yusuf Alper, **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Sigortalar Hukuku**, Dora Yayıncılık 5.Baskı, Bursa, 2013, s.193.

işyeri olarak tanımlanmaktadır. Asıl işyerine bağlı olan yerler ise üretilen mal veya verilen hizmet açısından asıl işyeri ile iktisadi bir bağı bulunan bununla birlikte yönetimin örgütlenmesi anlamında aynı yönetim çatısı altında hukuki bir bağ ile örgütlenen yerler ifade edilmektedir.⁸⁰

5510 sayılı SSGSSK’da işyeri olarak kabul edilen yerlerin bir tanesi de eklentilerdir. Eklentilere ise çocuğu olan sigortalıların çocuklarını emzirmeleri için çocuk emzirme odaları, çalışma aralarında dinlenme, yemek yeme, temizlenme, uyuma, sağlık problemleri varsa muayene ve bakım, mesleki ve teknik bilgi ve eğitim verme yerleri gibi yerler eklentilere örnek olarak verilmektedir. Bu da gösteriyor ki bu konuda sınırlı sayı ilkesi geçerli değildir, her ne kadar kanunda belirtilmemiş olsa da eklentiler çoğaltılabilmektedir.⁸¹ Kanunda iş yeri olarak nitelendirilenlerden bir diğeri ise araçlardır. Araçların iş yeri olarak kabul edilebilmesi için, araçların işyerinde gerçekleştirilen işe katkıda bulunması gerekir ve bu katkı da yeterlidir. Yukarıda belirtildiği gibi işyerinde, işyeri ile hukuki ve iktisadi bir bağ altında olan yer ve eklentilerde meydana gelen kazalar iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Bu aşamada aranan diğeri bir husus sigortalının kazaya uğranılan zaman diliminin çalışma saatleri dilimi içinde olması veya bizzat sigortalının yapması gereken işle meşgul olduğu sırada olması gerektiği hususudur. Bu şarttan da anlaşılıyor ki kazanın meydana gelmesi ile yürütülen iş arasında işyeri ve işyeri olarak kabul edilen yerlerden birinde meydana gelmesi dışında herhangi bir illiyet bağı aranmamaktadır.⁸²

Sosyal Güvenlik Kurumu’nun kısa vadeli sigorta kolları işlemleri ilgili yayınlamış olduğu 2011/50 sayılı genelgede de ifade edildiği gibi sigortalının iş akdinde de belirtilen edim borcu olan işi bizzat gerçekleştirmiş olduğu yer “sigortalının işini gerçekleştirdiği yer” kabul edilmektedir. Tabi ki burada anlaşılması gereken diğeri bir durum da işyeri sınırları içinde olmak şartıyla bizzat

⁸⁰ İsa Karakaş, **İş Kazası ve Meslek Hastalığı İhtilafları ve Çözüm Yolları**, Seçkin Yayıncılık 2. Baskı, Ankara, 2012, s.30.

⁸¹ Nurşen Canıklıoğlu, **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısına Göre Sosyal Sigorta Hakları ve Yükümlülükleri**, İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İstanbul Barosu Yayınları, 2006, s.151-193

⁸² Faruk Yüksel, “İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Hastalık Hallerinde İşveren Ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 119, 2013, s.177-181.

işini ifa etmese dahi sigortalının işyerinde geçirmiş olduğu kaza iş kazası olarak kabul edilmektedir.⁸³ Yargıtay da sigortalının işletme şefi olarak görevlendirildiği, arazideki elektrik hatlarındaki arızaları giderdikten sonra işyerine dönerken rahatsızlanıp hastaneye ulaştırılırken kalp krizi geçirip ölmesini iş kazası olarak değerlendirmiştir.⁸⁴ Gerek kanun lafzından gerekse yargı kararlarından da anlaşıldığı üzere sigortalı ister bizzat işini ifa ederken olsun isterse yıllık izinde iken işyerine geldiğinde olsun ve meydana gelen kazanın ne şekilde gerçekleştiğine bakılmaksızın iş kazası olarak kabul edilmektedir.

2.1.3.2.2. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan Bir İş Nedeniyle, Eğer Sigortalı Bağımsız Çalışıyorsa Yürütmekte Olduğu İş Nedeniyle Meydana Gelen Olay

506 sayılı Kanun döneminde sigortalının, işveren tarafından yürütülmekte olan iş sebebiyle kazaya uğraması hali iş kazası olarak kabul edilmekteydi. 5510 sayılı kanun döneminde de bu şart devam etmektedir. Burada kazanın nasıl meydana geldiğinin, neden meydana geldiğinin bir önemi olmadığı gibi, kazanın bizzat iş yerinde gerçekleşmesi şartı da aranmamaktadır. Önemli olan sigortalının uğradığı kazanın, sigortalının edimini ifa ederken ve işverenin direktifi altında meydana gelmiş olmasıdır.⁸⁵

Şunu da ifade etmek gerekir ki sigortalının sadece işverenin direktifi altında olması yeterli değil, aynı zamanda aralarındaki iş ilişkisi bir hizmet sözleşmesi şeklinde olması gerekmektedir. Nitekim Yargıtay Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararında, *“Bir kazanın iş kazası sayılıp sayılmaması kişinin, kazanın olduğu tarihte hizmet akdine dayanarak çalıştığının saptanmasına bağlıdır. Binanın dış cephesinin boyanması için getirilen ustanın yaptığı iş hizmet akdi değil istisna akdi olduğundan, dolayısıyla kazanın iş kazası sayılmayacağı”* belirtilerek sadece

⁸³ Sosyal Güvenlik Kurumu 2011/50 Sayılı Genelge

⁸⁴ Yargıtay Genel Kurulu 2012/ 21-1121 E 2013/386 K , (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com> 17.04.2013

⁸⁵ Mahmut Çolak, Ercüment Öztürk, **Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Sorumluluk Ve Rücu**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2006, s.41.

işverenin emir ve talimatı altında olmanın yeterli olmadığı, öncelikli olarak aralarındaki sözleşmenin hizmet sözleşmesi olması gerektiği belirtilmiştir.⁸⁶

Eğer sigortalı kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışıyorsa, gerçekleştirdikleri meslekleri icra ettikleri sırada meydana gelen kaza özel şartların da gerçekleşmesiyle birlikte iş kazası olarak kabul edilmektedir.⁸⁷

2.1.3.2.3. Sigortalının, İşveren Tarafından Görev ile Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Meydana Gelen Olay

506 sayılı kanun döneminde olduğu gibi 5510 sayılı kanun döneminde de sigortalının işverenin görevlendirmesi ile başka bir yere gönderilmesi sırasında asıl yapmak zorunda olduğu işi yapmaksızın geçen sürede kazaya maruz kalması hali iş kazası olarak kabul edilmektedir. Burada belirtilmiş olan zaman dilimi ise sigortalının, işveren tarafından görevlendirildiği görevi yerine getirmek için işyerinden ayrıldığı an ile görevini tamamladıktan sonra tekrar işyerine dönme anına kadar geçen zamandır. Şunu da ifade etmek gerekir ki işveren tarafından verilen görevin, bizzat işçinin asıl işi ile bağlantılı olması da şart olmadığı gibi meydana gelen kazanın bizzat sigortalı tarafından veya üçüncü kişiler tarafından sebep olunarak gerçekleştirilmiş olup olmadığı önem arz etmemektedir.⁸⁸ Bu kanun hükmüne göre sigortalının işveren tarafından görevlendirilmesi ve görevlendirildiği bu iş için başka bir yere gitmesi, meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi için yeterlidir.⁸⁹

Bazen yürürlükteki kanunlar ile bu kanunları uygulayan kurumların uygulama genelgeleri ve bunlara ek olarak yargı kararları farklılık arz edebilmektedir. Yukarıda izah edilen durumda sigortalının iş kazası geçirmesi halinde sosyal güvenlik kurumunun 2011/50 sayılı geneldeki uygulaması ile kanun hükmünün ve yargı kararlarının çeliştiği görülmektedir. Genelgede “*Ancak, görevli olarak gönderilen*

⁸⁶ Yargıtay Genel Kurulu 2006/10-84 E,2006/121 K. (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com> 17.04.2013

⁸⁷ Mikail Kılınç, “Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlar Açısından İş Kazası, 3.Kişinin Sorumluluğu ve Rücu,” **Mali Çözüm Dergisi**, Kasım-Aralık 2012, s.247-251.

⁸⁸ Tuncay ve Ekmekçi, **A.g.e.**, s.307.

⁸⁹ İsa Karakaş, İş Kazası ve Meslek Hastalığı İhtilafları ve Çözüm Yolları, **A.g.e.**, s.35.

sigortalının görev konusu ile ilgili olmayan ve görevinin dışında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaz. Bu nedenle görevli gönderilen sigortalının işi dışında eğlenmek için gittiği sinema veya gece kulübünde herhangi bir nedenden dolayı uğradığı kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi mümkün değildir” ifadesi yer almaktadır. Buna karşın Yargıtay hukuk dairesi de gerek 506 sayılı kanun gerekse 5510 sayılı kanundaki ilgili hükme paralel olarak vermiş olduğu kararında işveren tarafından görevlendirilen sigortalının asıl ifa etmesi gereken işi yapmadan geçirmiş olduğu zaman diliminde normal bir hayat standardına göre ve idare edilebilecek bir zaman diliminde bir kazaya maruz kalması durumunda gerçekleşen kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.⁹⁰

Eğer sigortalı işverenin talimatı dışında, görevi ifa etmek için değil eğlenme, gezme gibi farklı gaye ile işyeri dışında bulunduğu sırada bir kaza geçirirse, meydana gelen kaza uygun illiyet bağı bulunmadığı için iş kazası olarak kabul edilmeyecektir.⁹¹

Son olarak şunu da ifade etmek gerekir ki iş kazası hali olarak hüküm altına alınan bu maddedeki işveren vasıtasıyla görev gereği işyerinden farklı bir yere gönderilme kavramı, kendi nam ve hesabına çalışanlar için kendileri hem işçi hem işveren oldukları için, geçerlilik arz etmemektedir.⁹²

2.1.3.2.4. Emzikli Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Meydana Gelen Olay

506 sayılı kanun md.11/I/d de olduğu gibi 5510 sayılı Kanun md.13/I/d’ de emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zaman dilimlerinde uğradığı kazalar iş kazası olarak kabul edilmektedir. Bu genel kuralla birlikte 4857 sayılı İş Kanununda da doğum yapan sigortalılarla ilgili düzenleme mevcuttur. Bu düzenlemeye göre emzikli kadın sigortalının kanunen izinli olduğu sürede geçirmiş

⁹⁰ Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 2011/8104 E 2011/ 11089 K, (Çevrimiçi) <https://www.kazancı.com> 17.04.2013

⁹¹ Tuncay Kaya, “ Sigortalının Görevli Olarak Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçirdiği Zamanlarda İş Kazası Geçirmesi Halinde SGK Uygulaması ile Yargıtay Kararları Arasındaki Çelişki,” **Yaklaşım Dergisi**, Şubat 2013, Sayı: 242, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 16.05.2013,

⁹² Bekir Hançer, 5510 Sayılı Kanun ile Kendi Nam ve Hesabına Çalışanların İş Kazası ve Meslek Hastalığı İşlemleri, **Çözüm Dergisi**, 2008, Sayı: 90, s.241-248.

olduğu kazalar da iş kazası olarak kabul edilmektedir.⁹³ Yine daha öncede belirttiğimiz üzere bizzat emzikli kadın sigortalı tarafından çocuğunu emzirmek üzere belirlediği süre ve yer için iş yerinde ayrıldığı sırada veya tekrar görevi için işyerine dönerken geçirdiği sürede kazaya uğraması durumu da iş kazası olarak kabul edilmektedir.⁹⁴

2.1.3.2.5. İşverence Sağlanan Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş ve Geliş Sırasında Meydana Gelen Olay

506 sayılı kanunda “*Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında* “ meydana gelen kazalar iş kazası olarak kabul edilmekteydi. Bu düzenlemeye göre meydana gelen kazanın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için sigortalıların götürüp getirilmeleri olayının toplu olarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir.⁹⁵ Tabii ki bir ilaç tanıtım sorumlusu gibi tek başına çalışan sigortalılar için, gerek mülga 506 sayılı kanunda gerekse 5510 sayılı kanunda bu hüküm geçerli değildir.

Yargıtay da mülga 506 sayılı kanun döneminde gerçekleşen olaylarda “işverence sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında gerçekleşmiş olması” şartını, vermiş olduğu kararlarda aramıştır.⁹⁶

5510 sayılı kanun md.13/I/e maddesinde ise 506 sayılı mülga kanundan farklı olarak ise sigortalıların işveren tarafından sağlanan bir araçla işin yapıldığı yere gidip gelirken meydana gelen kazalar iş kazası olarak kabul edilmiştir. Bu kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere yapılan taşımının toplu olup olmadığı önemli değildir, önemli olan kullanılan aracın bizzat işveren tarafından tahsis edilmiş olmasıdır. Bu düzenleme ile birlikte işyerine bireysel olarak gidiş gelişlerde meydana gelen kazalar da iş kazası olarak kabul edilmektedir.⁹⁷ Tahsis edilen araç bizzat işverenin mülkiyetinde olabileceği gibi işveren tarafından kiralan bir araçta olabilir.

⁹³ Nuri ÇELİK, **İş Hukuku Dersleri Yenilenmiş 25.Baskı**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2012, s.345.

⁹⁴ Faruk Yüksel, “Süt İzni Sırasında Meydana Gelen Kaza Olayları,” **Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2013, Sayı: 241, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com> 16.05.2013,

⁹⁵ İsa Karakaş, **Tüm İşyerleri İçin Uygulamalı Sosyal Güvenlik El Kitabı**, Adalet Yayınevi, Ankara,2010, s.260.

⁹⁶ Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 2011/ 8104 E 2011/ 1109 K , (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com> 14.04.2013

⁹⁷ Korkusuz ve Uğur, **A.g.e.**, s.221.

Önemli olan husus sigortalı ile işveren arasında tahsis edilen aracın işe gidişlerde, iş ile bağlantılı olan edimleri ifa ederken kullanılıyor olmasıdır.⁹⁸ Bununla birlikte eğer toplu olarak getirilip götürülme olayı yok ise hangi yol ve güzergâhta giderken meydana gelen kazalar iş kazası olacağı konusunda da işyeri güzergâhına uygun olan bir yerde de meydana gelen kazalar iş kazası olarak kabul edilmektedir.⁹⁹

Tartışılan konulardan bir diğeri ise meydana gelen kazanın araç içerisinde mi gerçekleşmek zorunda olup olmadığıdır. 5510 sayılı kanun md.13/I/e’de “*sigortalının işverence sağlanan bir araçla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında*” hükmünden de anlaşılacağı üzere bizzat araç içinde meydana gelen kazalar iş kazası olarak kabul edilebileceği gibi araç içerisinde gerçekleşmese de araç ile bağlantılı bir şekilde gerçekleşirse meydana gelen kaza iş kazası olarak kabul edilmektedir.¹⁰⁰ Örneğin araçtan inerken sigortalının ayak parmağını sıkıştırmasının iş kazası olarak kabul edilmesinden, kazanın bizzat trafik kazası olmak zorunda olmadığı anlaşılmaktadır.

2.1.2.4. Sigortalının Ruhça veya Bedence Zarara Uğraması Yahut Ölümü

5510 Sayılı Kanunun 13’üncü maddesinde; iş kazası, sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olay olarak ifade edilmiştir. Meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için, sigortalının kaza sonucunda bedenen veya ruhen, ya da hem bedenen hem de ruhen zarara uğramış olması gerekmektedir.¹⁰¹ Buradaki zarardan anlaşılması gereken ise ister geçici olsun ister sürekli olsun sigortalının süregelen hayatına tesir eden ruhsal veya cismani her türlü zarar iş kazasının oluşumunda kabul edilmelidir.¹⁰² Bu madde okunduğunda akla gelen diğer bir soru ise meydana gelen zararın belirli bir niteliği ve derecesinin olması gerekip gerekmediğidir. Açıkça anlaşılacağı üzere normal hayatta sık bir şekilde karşılaşılan basit sıyrık ve yaralar iş kazası olarak kabul edilmemektedir. Bu da meydana gelen kaza sonucunda oluşan zararın en azından tıbbi müdahale

⁹⁸ Müjdat Şakar, **A.g.e.**, s.218.

⁹⁹ Nurşen Caniklioğlu, **Kısa Vadeli Sigortalar Bağlamında 5510 Sayılı Yasa Uygulaması ve Çıkacak Sorunlar**, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerçekler Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2007, s.73.

¹⁰⁰ Güzel ve diğerleri, **A.g.e.**, s.409.

¹⁰¹ Yusuf Alper, **Ag.e.**, s.192.

¹⁰² Olgaç, **A.g.e.**, s.40.

gerektirecek boyutta olması gerektiği anlamına gelmektedir.¹⁰³ Şu da bir gerçektir ki meydana gelen kazanın iş kazası olup olmadığına Sosyal Güvenlik Kurumu ve yargı makamları karar vereceği için, işveren “bu kazanın zarar boyutu çok büyük değil” diyerek bildirimde bulunmaktan kaçınmamalıdır. Diğer bir husus da eğer bir kaza meydana gelmişse, bu kaza sonucunda zarar hemen ortaya çıkmak zorunda değildir. Zarar hemen ortaya çıkabileceği gibi, belirli bir müddet geçtikten sonra da ortaya çıkabilir.¹⁰⁴

2.1.2.5. Uygun İlliyet Bağının Bulunması

5510 sayılı kanun md.13’te iş kazası “*sigortalıyı bedenen ve ruhen zarara uğratan olay*” şeklinde düzenlenmesi ile birlikte illiyet bağının da iş kazasının bir unsuru olduğu anlaşılmaktadır. Ortaya çıkan zararlar bu zarara sebep olan olay arasında sebep –sonuç ilişkisi illiyet bağı olarak kabul edilmektedir. Elbette burada ifade edilen bağ uygun nedensellik bağıdır. Yargıtay’a göre, “*Uygun neden-sonuç bağı uyarınca, eylem, niteliği itibarıyla olayların doğal ve alışılmış akışına, hayat denemelerine, objektif ölçülere göre, meydana gelmiş olan zarar türünden bir zararı doğurmaya elverişli ise, o eylemle zarar arasında uygun neden-sonuç illiyet ilişkisi var demektir. Sonuç, eylem ve olaya uygun olmalı, onun bir sonucu olarak görülmelidir.*” şeklinde ifade edilmiştir.¹⁰⁵ Buradan da anlaşılabacağı üzere gerçekleştirilen fiil, hayatın olağan akışına göre meydana gelen zararı doğurmaya elverişli ise uygun illiyet bağının varlığından bahsedebilir. Eğer hayatın olağan akışına elverişli değilse bu durumda iş kazasından bahsetmek mümkün değildir. Bütün bunlarda temel kıstas ise sigortalının kaza meydana gelirken işverenin otoritesi altında yani işverenin yönlendirmesi altında olup olmadığı meselesidir. Her olay ve duruma göre farklılık arz edebilmesi ve 5510 sayılı SSGSSK’ya göre işverenin otoritesinde olma şartı önkoşul olarak kabul edilmemesinin yanında,

¹⁰³ Ender Gülver, “Karar İncelemesi: İş Kazası Kavramı - Sosyal Sigortalar Kanununun 11.Maddesinde Belirtilen Hâl ve Durumların Bağımsızlığı,” *İş Güç Dergisi*, (Çevrimiçi) <http://www.isguc.org/index.php?lg=eng&p=article&id=78&cilt=3&sayi=2&yil=2001> 16.05.2013.

¹⁰⁴ Tuncay ve Ekmekçi, *Ag.e*, s.313.

¹⁰⁵ Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 2011/ 2358 E 2011/ 4304 K, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com> 17.05.2013.

işverenin talimatları çerçevesinde hareket ederken kaza geçirilmiş ise illiyet bağının varlığından bahsedilir ve kaza da iş kazası olarak kabul edilir.¹⁰⁶

İş kazasında illiyet bağı ile ilgili tartışılan konulardan bir tanesi de meydana gelen kazayı iş kazası olarak değerlendirebilmek için, meydana gelen kaza ile ortaya çıkan zarar arasında uygun bir illiyet bağının olmasının yeterli olup olmadığı konusudur. Bazı yazarlara göre meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabulünde, iş kazası ile ortaya çıkan zarar arasında illiyet bağının var olmasını yeterli görürlerken,¹⁰⁷ bazı yazarlar ise ek olarak yapılan iş ile meydana gelen kaza arasında da illiyet bağının olması gerektiğini iddia etmektedirler.¹⁰⁸

Bütün görüşler birlikte değerlendirildiğinde ve 5510 sayılı SSGSSK göz önüne alındığında sigortalının yaptığı iş ile meydana gelen kaza arasında uygun illiyet bağı gerekmediği sonucuna varılmaktadır. Çünkü 5510 sayılı kanun md.13'te yapılan iş ile meydana gelen zarar arasında bu tarz bir koşul aranmamaktadır. Yargıtay'ın da bu konuda benzer yönde kararları mevcuttur. Yargıtay iş yerinde meydana gelen intihar vakıalarını iş kazası olarak kabul etmiştir. Yine bu örneğe paralel olarak iş yerinde çalışan sigortalının çıkan kavga sonucu kasten öldürülmesi¹⁰⁹ veya sigortalının iş yerinde çalışırken kalp krizi geçirmesi¹¹⁰ iş kazası olarak kabul edilmiştir. Bütün bunlardan anlaşılıyor ki meydana gelen kazanın bizzat yürütülen işle bağlantılı olmaması meydana gelen kazanın iş kazası olmasına mani değildir. İlliyet bağının da iş kazasında bir anlam ifade edebilmesi için, illiyet bağının oluşumuna engel olan nedenlerin iş kazasının meydana gelmesine engel olmaması icap eder. Bu da ancak 5510 sayılı kanunda sayılan hallerde meydana gelen kazanın sebep olduğu zarar ile mevcut olaya ilave olan başka bir takım olay/olaylar nedeniyle ortaya çıkan toplam zarar arasında bir bağlantı olması ile mümkün olur. Aksi takdirde iş kazasının varlığından bahsetmek mümkün olmayacaktır.¹¹¹

¹⁰⁶ Gaye Burcu Yıldız, "İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu," **Toprak İşveren Dergisi**, 2010, Sayı: 86, s.8-15.

¹⁰⁷ Güzel ve diğerleri, **A.g.e.**, s.412.

¹⁰⁸ Tuncay ve Ekmekçi, **A.g.e.**, s.305.

¹⁰⁹ Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 2004/ 48 E 2004/ 2048 K, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com> 22.05.2013

¹¹⁰ Yargıtay 21.Hukuk Dairesi 2011/ 1991 E 2011 / 7351 K, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com> 22.05.2013

¹¹¹ Olgaç, **A.g.e.**, s.41.

2.1.3. İş Kazasının Bildirilmesi ve Bildirim Süreleri –Kurum Tarafından Soruşturulması

Sigortalının iş kazası sonucunda Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için meydana gelen iş kazasından Sosyal Güvenlik Kurumunun haberdar olması gerekir. Kurumun iş kazasından kısa sürede haberdar olması, meydana gelen kazasının kurum tarafından iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği ve sonucunda da yardımlardan faydalanıp faydalanamayacağı noktasında önem arz etmektedir.

2.1.3.1. İş Kazalarının Bildirilme Şekli ve Bildirimde Gerekli Olan Hususlar

İçinde bulunulan bu zaman dilimi içerisinde en çok sıkıntı çekinilen konulardan bir tanesi de yaşananları gerek kamu kurumlarının ilgili birimleri ile gerekse etraftaki kişilerle paylaşmakta kısır davranıyor olunmasıdır. Bu bağlamda hem bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalı işçi, hem de kendi nam ve hesabına çalışan sigortalı geçirdikleri iş kazaları sebebiyle gerekli olan yardım ve işlemlerden faydalanabilmeleri Sosyal Güvenlik Kurumunu her ne şekilde olursa olsun meydana gelen iş kazalarından haberdar etmelerine bağlıdır.

Toplumun yapısını göz önünde bulunduran Sosyal Güvenlik Kurumu gerek işverenlere gerekse de kendi nam ve hesabına çalışan sigortalılara bazı yükümlülükler yüklemiş ve gerçekleştirilecek olan işlemlerde nasıl bir yol haritası izleneceğini yaptığı düzenlemelerle kayıt altına almıştır. Kanunların getiriliş amaçlarına bakıldığında, genelde mağdur olanı güçlü olana karşı koruma amacı güdülür. SSGSSK'nın da iş kazası ve meslek hastalığındaki genel amaçlarından biri; iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıyı direkt olarak koruma ve gözetim altına alma, böyle bir maruziyette kimi muhatap alacaklarının açıkça belirlemektir.¹¹² Bunun içindir ki iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunda hem işveren hem de sigortalı Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı sorumludurlar. İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalı, ancak Sosyal Güvenlik

¹¹² Gökhan Bedir, “İş Kazasının Bildirim Süreleri ve Yasal Süresinde Bildirim Yapılmaması Halinde Uygulanacak Yaptırımlar,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 115, 2013, s.205-209.

Kurumuna bildirimde bulunmak şartıyla ihtiyaç olunan yardımlardan faydalanabilir. 2008 yılında yürürlüğe giren ve Sosyal Güvenlik Reformu olarak da adlandırılan 5510 sayılı kanun hem işveren hem de işçiler açısından birçok yeni düzenlemeyi beraberinde getirmiştir. Bunlardan bir tanesi de iş kazalarının Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi ve bu kazaların Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından soruşturulması konusunda yapılan düzenlemedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13/II-a bendine göre, iş kazasının 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5'inci madde kapsamında bulunan sigortalılar, bu sigortalıları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde durumu bildirmekle yükümlüdür. Bu yeni düzenlemeden de anlaşılacağı üzere işveren tarafından iş kazalarının Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesindeki süre iki iş gününden üç iş gününe çıkarılmış ve üç güne çıkarılan bu süre, eğer işverenin mahiyeti altında değil de başka bir yerde vukuu bulursa, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlatılmıştır.¹¹³

İş kazasına uğrayan sigortalıların, en yakın sağlık kuruluşu tarafından tedavi altına alınıncaya kadar geçirilecek süre dâhilinde, sigortalının iş kazası sonucu ölmemesi veya sakat duruma düşmemesi için, işveren tarafından gerekli tedavilerin yaptırılması zorunludur. Bu hükmü yerine getirmenin işveren açısından olumlu yönü, sigortalıyı sağlık kuruluşuna ulaştırdığı ana kadar maksadına uygun ve belgeye dayalı olarak yapmış olduğu masrafları Sosyal Güvenlik Kurumundan tahsil edebilmesidir.¹¹⁴

Eğer iş kazası sonucunda işveren üzerine düşen zorunlulukları eksiksiz olarak ve süresinde yerine getirmez ve bundan dolayı da sigortalı malul kalırsa, kısa sürede bitebilecek olan tedavi süresi uzarsa veya gecikmeden dolayı ölüm gerçekleşirse, işveren bütün bunlardan dolayı Sosyal Güvenlik Kurumunun uğradığı bütün zararları

¹¹³ Erden Çakar, Mehmet Karakoç, "İş Kazası Geldiği Gün İçin SGK'ya Gün ve Kazanç Bildirilmeli midir?," **Yaklaşım Dergisi**, Şubat 2013, Sayı: 242, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 18.05.2013

¹¹⁴ Özer Demirdizen, "İş Kazalarında İşverenin Bildirim Yükümlülükleri ve Sorumlulukları Nelerdir?," **Mali Çözüm Dergisi**, Mayıs-Haziran 2012, s.251-256.

ödemek zorunda kalacaktır.¹¹⁵ Kısa vadeli sigorta kolları anlamında kendi nam ve hesabına çalışanlar açısından da birçok yeni düzenleme yapılmıştır. 5510 sayılı kanun'un 13/II-b bendine göre, kendi nam ve hesabına çalışan sigortalılar ise bizzat kendisi tarafından iş kazası geçirdikten sonra bir ay içerisinde, eğer rahatsızlığı Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim yatmaya engel ise bu engel ortadan kalktıktan sonra üç iş günü içerisinde bildirimde bulunmakla mükelleftir. İşverenler iş kazası veya meslek hastalığı ile ilgili bütün bildirimleri Sosyal Güvenlik Kurumuna doğrudan yapabileceği gibi taahhütlü posta yolu ile de yapabilmektedirler.

Son olarak şunu da ifade etmek gerekir ki 2013 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da iş kazası ve meslek hastalıklarının bildirilmesi meselesi hüküm altına alınmıştır. İlgili hükme göre işveren, sigortalı iş kazası geçirdiği veya meslek hastalığına yakalandığı zaman inceleme yapma, gerekli olan kayıtları tutarak rapor haline getirme ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunmakla yükümlü tutulmuştur.¹¹⁶

2.1.3.2. İş Kazasının Hiç Bildirilmemesi veya Geç Bildirilmesi Durumu

İş kazalarının geç bildirilmesi veya hiç bildirilememesi durumu 5510 sayılı kanunun 21. maddesinde hüküm altına alınmıştır. İlgili hükme göre eğer işveren kanunun ilgili maddesinde belirtilen sürede iş kazasını Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmezse, işveren tarafından bildirilmesi anına kadar geçen sürede iş kazasına uğrayan sigortalı için Sosyal Güvenlik Kurumunun ödemiş olduğu geçici iş göremezlik ödeneği, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işverenden tahsil edilir. Düzenlemeye kendi nam ve hesabına çalışan sigortalılar açısından baktığımızda ise; eğer kendi nam ve hesabına çalışan iş kazası geçirmiş ve belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunmamışsa sigortalıya yapılacak iş göremezlik ödenekleri bildirim tarihinden itibaren ödenir. Eğer işveren kendi menfaatini gözeterek kasten veya ihmalen iş kazası bildiriminde bulunmamışsa, eksik veya

¹¹⁵ İsa Karakaş, **Tüm İşyerleri İçin Uygulamalı Sosyal Güvenlik El Kitabı**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010, s.264.

¹¹⁶ Mustafa Baştaş, "6331 Sayılı Kanun Sonrası İş Kazalarının Bildirileceği Süreler ve Bildirim Yapılacak Kurumlar," **Mali Çözüm Dergisi**, Mart-Nisan 2013, s.181-186.

yanlış bilgi vermişse bütün bunlardan doğan ve ileride doğacak olan zararlardan da işverenin sorumlu olacağı düzenlenmiştir.¹¹⁷ Yasal süre içinde işveren bildirimde bulunmazsa diğer yükümlülükler ek olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre Çalışma ve İş Kurumu işverene idari para cezası kesecektir.¹¹⁸

2.1.3.3. İş Kazasının Kurum Tarafından Soruşturulması ve Gerçeğe Aykırı Bilgi Verilmesinin Yaptırımı

5510 sayılı Kanun'un 13/IV hükmünde de belirtildiği üzere eğer Sosyal Güvenlik Kurumu'na bir iş kazası vakıası bildirilmiş ise; bu vakıanın iş kazası olup olmadığı, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları aracılığıyla veya Bakanlık iş müfettişleri aracılığıyla yapılacak olan soruşturma sonucuna göre karara bağlanır. Yapılan tahkikat sonucunda işveren tarafından verilen bilgi ve belgelerin gerçeğe uygun olmadığı veya iş kazası olarak belgelere geçirilen kazanın iş kazası olmadığı tespit edilirse, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yersiz bir şekilde yapılmış olan ödemeler, kurum tarafından yapılan ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunan işverenden veya kendi nam ve hesabına çalışan sigortalıdan 5510 sayılı kanun md.96'ya göre tahsil edilir.¹¹⁹

Sosyal Güvenlik Kurumu yetkili memurları veya bakanlık müfettişleri tarafından yapılan inceleme neticesinde, meydana gelen kazanın iş kazası olmadığı yönünde karar vermişlerse, bu karara karşı iş kazasına uğrayan sigortalı, eğer sigortalı ölmüşse geride kalan hak sahipleri, bulundukları yerdeki yetkili iş mahkemesine başvurarak meydana gelen kazanın iş kazası olduğunun tespitini sağlayabilirler. Bütün incelemeler neticesinde işverenin veya sigortalının herhangi bir sorumluluğunun olabilmesi için işveren veya sigortalı tarafından yapılan

¹¹⁷ Ahmet Ağar, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı; Unsurları, Tanımı ve Bildirim Süreleri," (**TİSK**) **İşveren Dergisi**, Ocak 2009, Sayı: 4, s.81-86.

¹¹⁸ Özer Demirdizen, "Son Düzenlemeler Işığında İşverenlerin İş Kazalarında Bildirim Yükümlülükleri ve Sorumlulukları," **Yaklaşım Dergisi**, Nisan 2013, Sayı: 244, Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 21.05.2013.

¹¹⁹ Celal Tozan, "İş Kazasını Bildirme Yükümlülüğünü Yerine Getirmemenin Sorumluluğu," **Yaklaşım Dergisi**, Ekim 2010, Sayı: 214, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 19.05.2013.

bildirimin gerçeğe uygun olmaması ve meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilmemesi gerekmektedir.¹²⁰

2.2. Meslek Hastalığı Sigortası

İlk bölümde de ifade edildiği üzere bazı sosyal riskler vardır ki bu riskler sigortalının edimini ifa etmesine engel olur. Hastalık kavramı ile ifade edilen bu risk, bireyin sağlığını yitirmesi ya da sağlıklı olma durumundan kısmen veya tamamen uzak duruma gelme anlamlarını ifade etmektedir.¹²¹

Zaman ilerledikçe, ilerleyen zamanla birlikte var olan ihtiyaçlar da artmaktadır. Artan bu ihtiyaçlar mevcut ve ağır olan iş kollarından daha ağır ve tehlikeli iş kollarını ortaya çıkarmıştır.¹²² Bütün bunlardan dolayı da gerek sağlık yardımları gerekse maddi yardımlar açısından meslek hastalığı tanım ve unsurları büyük önem arz etmektedir.

2.2.1. Meslek Hastalığının Tanımı

Meslek hastalığı bir işverene bağlı olarak veya kendi nam ve hesabına çalışan sigortalının, çalıştığı zaman dilimi içerisinde işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple ya da gerçekleştirilen işin yürütüm şartları sebebiyle maruz kaldığı ruhi veya bedeni arıza olarak tanımlanmaktadır.¹²³ Bu tanıma 5510 sayılı kanunun 14. maddesinde yer verilmiştir. Bu maddeden de anlaşılacağı üzere işverene bağlı olarak veya kendi nam ve hesabına çalışan sigortalının belirli bir mesleğe sahip olması gerekmektedir. Bu da gösteriyor ki meslek hastalığı işin yürütüm koşullarından dolayı ortaya çıkabileceği gibi, yapılan işin niteliği dolayısıyla tekrar eden bir sebeple de ortaya çıkabilir.

¹²⁰ Güzel ve diğerleri, **A.g.e.**, s.416.

¹²¹ Seyyar, **A.g.e.**, s.107.

¹²² Ömer Akbay, “Yargıtay Kararları ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Trabzon, 2012, s.61.

¹²³ Tuncay ve Ekmekçi, **A.g.e.**, s.315.

2.2.2. Meslek Hastalığının Unsurları

Yukarıda da ifade edildiği gibi meslek hastalığı kavramı 5510 sayılı kanun md.14’de hüküm altına alınmıştır. Bu hükme göre bir işverene bağlı olarak çalışıyor ise sigortalının çalıştığı, kendi nam ve hesabına çalışıyor ise sigortalının yaptığı işin niteliği dolayısıyla tekrar eden bir sebeple veya işin yürütüm şartlarından dolayı sigortalının karşılaştığı geçici veya sürekli hastalık, ruhsal veya bedensel eksiklik halleri meslek hastalığı olarak ifade edilmektedir.¹²⁴Bu nedenle meslek hastalığı sigorta kolundan faydalanabilmek için öncelikle SSGSSK anlamında sigortalı olmak, ortaya çıkan hastalığın veya meydana gelen sakatlığın gerçekleştirilen işin sonunda ortaya çıkmış olması, bir anda değil de uzun bir zaman aralığında meydana gelmiş olması ve neticesinde ortaya bir zararın çıktığı doktor raporu ile tespit edilmiş olması gerekmektedir.¹²⁵Bu tespiti ek olarak hastalığın Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğünde belirtilen meslek hastalıkları listesinde yer alması gerekmektedir.

2.2.2.1. Sigortalı Olma

İş kazasında olduğu gibi meslek hastalığının da öncelikli unsuru yukarıda da belirtildiği üzere yaptığı iş sebebiyle belirli bir zamanda diliminde maddi veya ruhi rahatsızlığa maruz kalan kişinin SSGSSK kapsamında sigortalı unsurudur. Buradan da anlaşıyor ki 5510 sayılı SSGSSK’ya göre sigortalı olarak kabul edilmeyen kimselerin yaptıkları iş sebebiyle ortaya çıkan hastalıklar meslek hastalığı olarak kabul edilmeyecektir.¹²⁶ Meslek hastalığına yakalanan sigortalıların, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılacak olan meslek hastalığı yardımlarından faydalanabilmeleri için belirli bir süre sigorta primi ödemiş olma şartı aranmamaktadır.

¹²⁴ İsa Karakaş, **İş Kazası ve Meslek Hastalığı İhtilafları ve Çözüm Yolları**, Seçkin Yayıncılık 2. Baskı, Ankara, 2012, s.65.

¹²⁵Ersin Umdü, “5510 Sayılı SSGSSK’ya Göre Meslek Hastalığının Tanımı, Bildirilmesi, Soruşturulması ve Sağlanan Haklar,” **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Mart 2009, Sayı: 55, s.67-70.

¹²⁶ Alper, **Ag.e.**, s.200.

2.2.2.2. Hastalık veya Sakatlığın İkame Ettirilen İşin Neticesi Olarak Meydana Çıkması

Meslek hastalığı normal bir hastalıktan ayıran en önemli faktör hiç kuşkusuz ortaya çıkan hastalık veya sakatlığın icra edilen belirli bir işin neticesinde ortaya çıkmış olmasıdır. Şu da bir hakikat ki belirli bir işte çalışan kişinin rahatsızlığı, herhangi bir doktor tarafından tespit edilene kadar icra ettiği iş sebebiyle bir meslek hastalığına yakalandığının çoğu zaman farkına varamaz. Bazı rahatsızlıklar baş göstermeye başlayana kadar bu şekilde devam eder. Doktora gidildiğinde, doktor sigortalıda meslek hastalığının var olup olmadığını SSGSSK ve ilgili yönetmeliklerdeki usul ve esaslara göre belirler. Doktor tarafından düzenlenen raporda, bir işyerinde çalışan sigortalıda oluşan meslek hastalığının iş yerinde çalışması sebebiyle ortaya çıktığı veya var olan hastalığın o iş yerinde daha da arttığının belirlenmiş olması meslek hastalığının kabulünde önem arz etmektedir.¹²⁷

Meslek hastalığı mevcut iş yerinde çalışırken meydana gelebileceği gibi daha önce çalışmış olduğu iş yerindeki çalışması sebebiyle de oluşmuş olabilir. Bu durumda eğer işverenin bir kusuru olup olmadığı araştırılacaksa önceki işverenin kusurlu olup olmadığı araştırılır. Eğer ortaya çıkan meslek hastalığı sigortalı işten ayrıldıktan sonra ortaya çıkmışsa, meslek hastalığının o iş yerinde çalışması sebebiyle ortaya çıktığının ispat edilmesi gerekmektedir.¹²⁸

2.2.2.3. Hastalığın İlgili Mevzuatta Yer Alması ve Belirtilen Süre İçerisinde Meydana Çıkması

SSGSSK md.14'te sigortalıların uğradığı hastalıkların hangilerinin meslek hastalığı olarak kabul edileceği Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkarılacak olan yönetmelikle belirleneceği hükmü bulunmaktadır. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere sigortalı herhangi bir hastalığa yakalandığında, meslek hastalığı sigorta kolundan sağlanan yardımlardan faydalanabilmesi için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkartılacak olan yönetmelikte belirtilen hastalıklardan birine yakalanması gerekmektedir. Kanun hükmünde de belirtildiği üzere, önem arz eden diğer bir

¹²⁷ Ramazan Yıldız, "Tanım ve Nedenler Çerçevesinde 5510 Sayılı Kanuna Göre Meslek Hastalığı," **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Eylül-Ekim 2012, Sayı: 81, s.43-45.

¹²⁸ Şakar, **A.g.e.**, s.222.

mevzu da sigortalının işten ayrıldıktan sonra meslek hastalığının ortaya çıkması ve bu meslek hastalığının işten ayrılmadan önceki çalıştığı işten kaynaklanmış olması meselesidir. Bu durumda meslek hastalığına yakalanan sigortalının, meslek hastalığı sigorta Kollarından sağlanan haklardan faydalanabilmesi için meslek hastalığının Sosyal güvenlik Kurumu tarafından çıkartılacak olan yönetmelikte belirtilecek olan süreden daha az bir süre de ortaya çıkmış olması gerekir. Hangi hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edileceği ve bu hastalıkların işten ayrıldıktan sonra en geç ne zamana kadar meydana çıkması gerektiği belirlenmiştir. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde¹²⁹ sigortalıda ortaya çıkan ne tür hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edileceği ve bu hastalıkların, sigortalı işten çıktıktan sonra ne kadar bir süre diliminde ortaya çıkarsa meslek hastalıkları olarak kabul edileceği belirtilmiştir.¹³⁰

Fakat her ne kadar meslek hastalıkları listesinde belirtilmemiş olsa da, işten çıktıktan sonraki belirtilen süre aralığını aşmış dahi olsa, hastalığa sebep olan durumun iş yerinden kaynaklandığı tespit edilirse ve Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu da onaylarsa, bu hastalık meslek hastalığı olarak kabul edilecektir.¹³¹

2.2.2.4. Hastalığın Kurum Sağlık Raporu ile Tespit Edilmesi

Sigortalının Sosyal Güvenlik Kurumunun, meslek hastalığına yakalananlara sağladığı imkânlardan faydalanabilmesi için, hastalığın Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık kurumu tarafından verilecek olan sağlık kurul kararı ile tespiti gerekmektedir. Sağlık kurulu gerek duyduğunda meslek hastalığına yakalanan sigortalının iş yerindeki çalışma koşullarını inceleyerek karar verebilir.¹³²

¹²⁹ 11.10.2008 Tarihli ve 27021 Sayılı Resmi Gazete.

¹³⁰ Korkusuz ve Uğur, **A.g.e.**, s.225.

¹³¹ Akyıldız, **A.g.e.**, s.88.

¹³² Resul Kurt, "Sosyal Sigortalar Kurumu Mevzuatında Meslek Hastalığı Nedeniyle Sigortalılara Sağlanan Yardımlar ve İşverenlerin Sorumlulukları," **Mali Çözüm Dergisi**, (Çevrimiçi) <http://www.archive.ismmmo.org.tr>.

2.2.2.5. Sigortalının Bedenen veya Ruhen Bir Zarara Maruz Kalması

Meslek hastalığının tanımını yaparken de belirtildiği üzere sigortalının uğramış olduğu hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edebilmesinin bir diğer şartı da sigortalının iş yerindeki şartlar sebebiyle veya icra ettiği mesleğin özel şartlarından dolayı bedeni, ruhi bir hastalık veya sakatlığa uğramış olması gerekmektedir.¹³³ Olağandır ki ortaya çıkan bedeni veya ruhi zarar geçici de olabilir, sürekli de olabilir. Buradaki asıl kıstas ise ortaya çıkan bu hastalığın Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılacak olan yardımları hak edecek boyutta olup olmadığıdır. Asıl önemli olan kurumun yardım yapmasını gerektirecek bir zararın meydana gelmesidir. Eğer meslek hastalığı sonucunda sigortalı ölmüş ise bu durumda geriye kalan yakınlarına, hak sahiplerine Sosyal Güvenlik Kurumunca gerekli yardımlar yapılacaktır.¹³⁴

2.2.2.6. Yapılan İş ile Hastalık, Hastalık ile Zarar Arasında Uygun İlliyet Bağının Bulunması

Meslek hastalığı unsurlarından sonuncusu da sigortalının yaptığı iş ile ortaya çıkan hastalık arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekliliğidir. Sigortalıda ortaya çıkan zararın yaptığı işin yürütüm şartlarından dolayı ya da çalıştığı işyerinin çalışma koşullarından dolayı meydana gelmiş olması asli şartlardandır.¹³⁵ Buradaki uygun illiyet bağından anlaşılması gereken ise ortaya çıkan meslek hastalığı ile sigortalının çalıştığı işyeri ve bu işyerindeki çalışma şartları arasında uygun bir illiyet bağının olması gerektiridir.¹³⁶

2.2.3. Meslek Hastalığının Bildirimi ve Bildirim Süreleri

Çalışma hayatında sigortalıda ortaya çıkan bir hastalığın meslek hastalığı olarak tespit edilmesi de Sosyal Güvenlik Kurumu'nun onayına bağlanmıştır. Sosyal

¹³³ Gündoğan Güngör Danacı, "5510 Sayılı Kanun Uygulamasında Meslek Hastalığı," **Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2007, Sayı: 169, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 02.06.2013.

¹³⁴ Süleyman Lale, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Meslek Hastalığı Kavramı," **Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2007, Sayı: 51, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 02.06.2013

¹³⁵ Güzel ve diğerleri, **A.g.e.**, s.419.

¹³⁶ Çolak ve Öztürk, **A.g.e.**, s.48.

Güvenlik Kurumu da yetkili sağlık kuruluğu tarafından verilen raporla belgelendirilmeyen bir hastalığı meslek hastalığı olarak kabul etmemektedir. Bütün bunlardan da anlaşılacağı üzere meslek hastalığına yakalanan sigortalının kurum tarafından sağlanacak yardımlardan yararlanabilmesi için kurumun kabul ettiği sağlık raporunu alarak bildirimde bulunması gerekir.

2.2.3.1. Meslek Hastalığının Bildirim Süreleri

Sigortalıların işverenle veya işyeri ile ilgili olarak yaşadıkları iş kazası veya meslek hastalığı gibi problemlerden en kısa sürede kurtulabilmeleri için Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bu tür durumlardan azami sürede bilgilendirilmesi gerekmektedir. 5510 sayılı kanun'un 14'üncü maddesinde de belirtildiğı üzere sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından, eğer sigortalı kendi nam ve hesabına çalışıyorsa bizzat kendisi tarafından, bu durumun öğrenildiğı günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya kendi nam ve hesabına çalışan sigortalıya, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödenekleri ve yine kurum tarafından yapılan masraflar için rücu edilecektir.¹³⁷

İşveren veya kendi nam ve hesabına çalışan sigortalının meslek hastalığını Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirme yükümlülüğü, işveren veya kendi nam ve hesabına çalışan sigortalı tarafından meslek hastalığının sigortalının başvurusu, ihbar veya işyerinde yapılan sağlık taraması sonucunda öğrenilmesinden itibaren başlar.¹³⁸ Yeni düzenlemeden de anlaşıldığı üzere 506 sayılı mülga kanundan farklı olarak 5510 sayılı kanunda hafta sonu ve tatil günleri bildirim süresine dâhil edilmemiş, hem de meslek hastalığındaki bildirim süresi arttırılmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu m.14'te düzenlenmiştir. İlgili madde hükmüne göre yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları

¹³⁷ Bilgili, A.g.e., s.495.

¹³⁸ Vakkas Demir, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı İle İlgili Bildirim Yükümlülüğü ve Bildirimin Tek Kuruma Yapılması," **Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2009, Sayı: 202, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 08.06.2013.

vaakaları en geç on gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmek zorundadır.¹³⁹

2.2.3.2. Meslek Hastalığının Geç Bildirilmesi veya Hiç Bildirilmemesi

5510 sayılı kanunun 14.maddesine göre eğer işveren veya kendi nam ve hesabına çalışan sigortalı meslek hastalığının bildirilmesi ile alakalı olan yükümlülükleri yerine getirmezlerse veya kendilerine yazılı olarak bildirilen mevzuları kasıtlı olarak eksik veya yanlış bildirilerse, Sosyal Güvenlik Kurumunca meslek hastalığı ile alakalı olarak yapılmış olan masraflar ve eğer iş göremezlik ödeneği ödenmiş ise bu ödenekler için taraflara Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından rücu edilecektir. Eğer süresinde bildirim yapılmamışsa Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından haberdar olunan tarihe kadar yapılmış olan masraflar karşılanmayacak, sadece Sosyal Güvenlik Kurumu haberdar olduktan sonraki masraflar ve iş göremezlik yardımları karşılanacaktır.¹⁴⁰

2.4. Analık Sigortası

Kısa vadeli sigorta kollarından bir diğeri de analık sigortasıdır. Gerek kadın sigortalı gerekse erkek sigortalının sigortalı olmayan eşi hamilelik döneminde birçok riskle karşı karşıya kalabilmektedir. Analık sigortasının amacı da karşılaşılan risklerden kadın sigortalının veya erkek sigortalının sigortasız eşinin en az etkilenmelerini sağlamaktır.¹⁴¹ 5510 sayılı kanun md.15'te analık hali sigortalı kadın veya sigortalı erkeği sigortalı olmayan eşinin, kendi nam ve hesabına çalışan sigortalı kadın veya kendi nam hesabına çalışan sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, hamileliğinin başladığı tarihten bil itibar doğumdan sonraki ilk sekiz hastalık süre, eğer çoğul gebelik ise ilk on haftalık süre içindeki rahatsızlık ve özürlülük durumları olarak kabul edilmiştir.

¹³⁹ 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Hakkında Bilgilendirme, <http://www.pozitifsiguvenligi.com/index.php?option=content&task=view&id=307&catid=29&Itemid=69>, 19.06.2014

¹⁴⁰ Akın Şimşek, "5510 Sayılı Kanunda İş Kazası ve Meslek Hastalığının Bildirimi ve Süresi," *Yaklaşım Dergisi*, Ekim 2008, Sayı: 190, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 09.06.2013.

¹⁴¹ Seda Topgöl, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Kadının Durumu," *Yönetim ve Ekonomi- Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:19, Sayı: 2, 2012, s.300-319.

2.4.1. Analık Sigortasından Yaralanma Şartları

Analık sigortasından faydalanabilmek için öncelikle kadının veya sigortasız olan kadının eşinin sigortalı olması, analık durumunun ortaya çıkması ve kanunda belirtilmiş olan primin ödenmiş olması gerekmektedir.

2.4.1.1. Analık Durumunun Ortaya Çıkması

Yukarıda da belirtildiği üzere analık hali 5510 sayılı SSGSSK'nın 15. maddesinde tanımlanmıştır. Söz konusu tanıma göre sigortalı kadının veya sigortalı 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 özürllülük hallerini kapsamaktadır. Analık halini ise hamilelik, doğum ve doğum sonrasındaki lohusalık dönemini ifade etmektedir. 5510 SSGSSK yürürlüğe girdikten sonra 506 sayılı kanunda net olarak ifade edilemeyen doğumdan sonraki lohusalık dönemindeki risklere karşı da güvence sağlanmıştır.¹⁴²

2.4.1.2. Ananın Sigortalı Olması

SSGSSK anlamında analık sigortasından sağlanan yardımlardan faydalanabilmek için öncelikle SSGSSK'ya göre sigortalı olmak gerekmektedir. Bu da gösteriyor ki analık sigortasından faydalanacak kadının bir işverene bağlı olarak çalışıyor olması, ya da bir iş akdi ile çalışan sigortalının sigortasız eşi veya kendi nam ve hesabına çalışan bir sigortalı olması gerekmektedir.¹⁴³

2.4.1.3. Belirli Bir Süre Prim Ödemiş Olması

5510 sayılı kanunda 506 sayılı mülga kanunundan farklı olarak analık sigortası da kısa vadeli sigorta kolları arasında “analık hali” başlığıyla yer almıştır. Ayrı bir prim oranı belirlenmemiş, diğer kısa vadeli sigorta kolları ile ortak bir prim oranı kararlaştırılmıştır. 5510 sayılı SSGSSK ile birlikte analık halinden sağlanacak olan parasal yardımlardan her biri için farklı prim süreleri tespit edilmiştir. Yapılacak

¹⁴² Tuncay ve Ekmekçi, **A.g.e.**, s.355.

¹⁴³ Jülide Sarieroğlu, **Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler**, Hak İş 2.Baskı, Ankara, 2012, s.103.

olan sağlık yardımları açısından herhangi bir süre şartı getirilmemiştir. Buna göre doğumu gerçekleşen sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmesi için 506 sayılı eski kanundan farklı olarak doğumdan önceki bir yıl içinde 120 gün yerine en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi denmiş olması gerekmektedir. Analık halinin diğer parasal yardımı olan emzirme deneği için ise doğumdan önceki bir içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta primi denmiş olması gerekmektedir.¹⁴⁴

2.5. Hastalık Sigortası

İlk bölümde de belirtildiği üzere sosyal risklerden bir kısmı bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının gelirinin azalmasına ve giderlerinin de artmasına sebep olmaktadır.5510 sayılı SSGSSK'daki hastalık hali de sigortalının giderlerinin artmasına, gelirlerinin de azalmasına sebep olan sosyal risklerdendir. Bundan dolayı da kısa vadeli sigorta kolları altında düzenlenmiştir. Hastalık sigortası, hastalık ile birlikte ortaya çıkan gelir azalışı ve gider artışına karşı, gerek yapılan sağlık yardımları ile gerekse parasal yardımlarla güvence sağlamayı amaçlamaktadır.¹⁴⁵ Bu amaç doğrultusunda hem sigortalıyı hastalık riskine karşı koruma altına almakta hem de sigortalının aile bireylerinin de sigortalının hastalığından en az etkilenmeleri için çalışılmaktadır.

2.5.1. Hastalık Sigortasının Tanımı ve Kapsamı

5510 sayılı kanunun 15 inci maddesinde de belirtildiği üzere hastalık hali iş göremezliğe sebep olan iş kazası ve meslek hastalığı dışındaki rahatsızlıklar olarak ifade edilmektedir. Hastalık sigortasından da kimlerin yararlanabileceği de 5510 sayılı SSGSSK md.18 inci maddesinde kayıt altına alınmıştır. Bu madde hükmüne göre 5510 sayılı SSGSSK göre bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalı, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar ile mesleki eğitim kanunda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde eğitim gören öğrenciler geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilir. Bu kanun maddesindeki hastalık hali ise hiçbir ayırım olmaksızın tıp alanındaki bütün hastalıkları kapsar.¹⁴⁶

¹⁴⁴ şakar, **A.g.e.**, s.251.

¹⁴⁵ Akyıldız, **A.g.e.**, s.90.

¹⁴⁶ Alper, **Ag.e.**, s.203.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KISA VADELİ SİGORTA KOLLARINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR VE YARARLANMA ŞARTLARI

3.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Sağlanan Yardımlar

İş kazaları ve meslek hastalıkları ortaya çıkması durumunda kazaya uğrayan ve meslek hastalığına yakalanan kişiler zarara uğradıkları gibi bu kişilerin yakınları da hem maddi hem de manevi zarara uğramaktadırlar. İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıların gelirleri azalmaktadır. Bununla birlikte meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle olağanüstü giderler oluşmaktadır. Bu sebeplerden dolayı ortaya çıkan olumsuzlukları gidermek için hem sigortalıya hem de hak sahiplerine yardımlar düzenlenmiştir. Bu yardımlar ise sağlık yardımları ve parasal yardımlardır.¹⁴⁷ Bu yardımlar 506 sayılı kanun döneminde sağlık yardımları ve para yardımları olarak ikiye ayrılıyordu. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda ise sigortalıya yapılacak olan sağlık yardımlarını aynı kanun içinde yer almakta olan Genel Sağlık Sigortası içerisinde düzenlemiştir.¹⁴⁸ Kısa vadeli sigorta hükümleri çerçevesinde yapılacak olan yardımlar ise sadece parasal yardımlarla sınırlı tutulmuştur.¹⁴⁹ Gerek iş kazasına uğrayan sigortalılar gerekse meslek hastalığına yakalananlar arasında Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılacak yardımlar açısından herhangi bir ayırım yapılmamaktadır. Hem sağlık yardımlarından hem de parasal yardımlardan yararlanmak için belirli bir sigortalılık süresini doldurma veya belirli bir süre prim ödeme şartı aranmaz.¹⁵⁰ Kısa vadeli sigorta kollarında sigortalıya, sigortalının ölmesi halinde geride kalan hak sahiplerine sağlanan yardımlar 5510 sayılı kanunun 63-66 maddelerine göre sigortalıya genel sağlık sigortası çerçevesinde sağlık yardımları

¹⁴⁷ Güzel ve diğerleri, **A.g.e.**, s.426.

¹⁴⁸ Tuncay ve Ekmekçi, **A.g.e.**, s.323.

¹⁴⁹ Şamiloğlu, **A.g.e.**, s.56.

¹⁵⁰ Şakar, **A.g.e.**, s.223.

yapılması ve yine 5510 sayılı kanunun 16. Maddesine göre¹⁵¹; sigortalıya geçici iş göremezlik müddetince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, sürekli iş göremezlik geliri bağlanması, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda sigortalı ölmüş ise geride kalan hak sahiplerine ölüm geliri bağlanması, gelir bağlanmış kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi ve iş kazası ve meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden sigortalının hak sahiplerine cenaze ödeneği verilmesidir.¹⁵²

3.1.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sağlanan Sağlık Yardımları

Sigortalı iş kazası geçirdiğinde ya da meslek hastalığına yakalandığında, maddi yardımlardan önce acil müdahale gerektiren sağlık yardımlarından faydalanması büyük önem arz etmektedir. Sigortalının çalışma gücüne kısa sürede kavuşması veya iş göremezlik halinin daha da artmasının engellenmesi sağlık yardımlarıyla gerçekleştirilecektir.

3.1.1.1. Sağlık Yardımlarının Amacı

5510 sayılı kanundaki düzenlemeye bakıldığında genel anlamda 506 sayılı kanun döneminde olduğu gibi sağlık yardımlarının üç temel hedefe yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Sağlığın korunması, kaybedilen çalışma gücünün yeniden eski haline getirilmesi ve iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının kendi başına ihtiyaçlarını karşılayabilme kabiliyetinin artırılması amaçlanmaktadır.¹⁵³ 5510 sayılı kanunun 63.maddesinde de belirtildiği üzere; iş kazası ve meslek hastalığı sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanması, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılması veya azaltılması amaçlanmaktadır.¹⁵⁴ Bütün bunlardan anlaşılacağı üzere sigortalı her ne şekilde olursa olsun bedensel ve ruhsal zarara uğramaktadır. Uğranılan bedensel ve ruhsal zararı giderme, ortaya çıkan sonuçların daha da kötüleşmesini önleme, yapılan sağlık yardımları sonucu eski mesleğini tekrar yapmasını sağlama, eğer bu mümkün değilse

¹⁵¹ Ali Güzel, Saim Ocak, **Sosyal Güvenlik Mevzuatı**, Beta Yayınevi, İstanbul,2010, s.36.

¹⁵² Şakar,**A.g.e.**, s.225.

¹⁵³ Korkusuz ve Uğur, **A.g.e.**, s.228.

¹⁵⁴ Ali Güzel, Saim Ocak, Ercüment Özkaraca, **İş Kanunları-Sosyal Güvenlik Kanunları**, Beta Yayınevi, 2009, s.398.

benzer değerde diğer bir meslek edinmesini sağlama, farklı bir iş bulmada yardımcı olma sağlık hizmetlerinin temel amaçlarıdır.¹⁵⁵

3.1.1.2. Sağlık Yardımlarının Kapsamı

Sağlık yardımlarının kapsamı ili ilgili olarak Sosyal Sigortalar Kanunu madde 13'e baktığımızda "Sigortalının her türlü tedavisinin yapılması" ibaresi yer almaktadır. Bu ibareden de anlaşılacağı üzere sigortalının sağlığına kavuşması için faydalı ve etkili olan sağlık yardımları Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanacaktır. Sosyal güvenlik kurumunun bu amaçla yapacağı yardımlar aynı yardımlar değil nakdi yardımlar olacaktır. Yani iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalı Sosyal Güvenlik Kurumundan kendisine yapılacak olan yardımların parasal olarak yapılmasını isteyemez. Sigortalının yardımların parasal olarak yapılmasını isteyememesi, kanun koyucu tarafından yapılacak yardımları farklı bir maksatla kullanılmasını önlemek için kanun koyucu tarafından düzenlenmiştir.¹⁵⁶

Yine 5510 sayılı SSGSSK'nın 63. maddesinde düzenlendiği üzere genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını, hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını, iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla 5510 sayılı SSGSSK'da belirtilen sigortalılara ve bakmakla yükümlü oldukları kimselere sağlanacak sağlık hizmetleri ve bu sağlık hizmetlerine bağlı olarak yapılacak olan yardımlar sayılmıştır. Yapılacak olan bu yardımlar, ayakta ve yatarak sunulan sağlık hizmetlerinin sağlanması, ortez, protez araç ve gereçlerin teminiyle yol, gündelik ve zaruri giderlerden oluşmaktadır.¹⁵⁷

¹⁵⁵ Şamiloğlu, A.g.e., s.56.

¹⁵⁶ Şamiloğlu, A.e, s.57.

¹⁵⁷ Ali Tezel, Resul Kurt, **Sosyal Güvenlik Reformu Yorum ve Açıklaması**, Yaklaşım Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara, 2008, s.195.

3.1.1.3. Sigortalıya Yapılacak Olan Sağlık Yardımları

5510 sayılı kanun, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılacak olan sağlık yardımlarını SSGSK m.60 ve devamında düzenlemiştir. Kanunun 63/I, b maddesinde sağlık yardımları şu şekilde düzenlenmiştir:¹⁵⁸

- Hekim tarafından yapılacak klinik muayene,
- Hekimin gerekli görmesi halinde teşhis için laboratuvar tetkik ve tahlilleri,
- Diğer tanı yöntemleri (röntgen, ultrason, tomografi gibi tetkikler),
- Teşhise bağlı olarak gereken tıbbi müdahaleler ve tedavileri,
- Tedavi süresince izlenme, gerekiyorsa iyileştirme hizmetleri,
- Organ, doku ve hücre nakli işlemleri,
- Hücre tedavisi,
- Acil sağlık hizmetleri,
- Hekim kararıyla, sağlık meslek mensuplarınca yapılacak tıbbi bakım ve tedaviler (fizik tedavi gibi),
- Ağız ve diş muayenesi,
- Teşhis ve tedavi 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,
- Yol ve gündelik giderlerin karşılanması,
- Bir kişi ile sınırlı olmak üzere refakatçilerin gidiş dönüş ve gündeliklerinin karşılanması,
- Yurt içinde veya yurt dışında yapılan sevkler nedeniyle yapılan yol, yatak, yemek ve gündelik giderlerin karşılanmasıdır.

¹⁵⁸ Ali Güzel, Saim Ocak, **A.g.e.**, s.97.

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıya yapılacak olan bu tedavilerin ayakta yapılması mümkün olduğu gibi lüzum görüldüğünde sağlık kuruluşlarına yatırılarak da gerçekleştirilebilir. 5510 sayılı yasanın 63.maddesinde iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıya ve hak sahiplerine yapılacak olan sağlık yardımlarını, hekim tarafından yapılacak olan ilk muayene ile başlayan ve hekimin çeşitli yönlendirmeleri ile gelişecek olan ve daha sonra da sonuçlandırılacak bir tedavi sürecisi olarak kabul etmektedir. Burada sigortalı hastanın tedavisi için gerekli olan tetkikler, yapılacak olan müdahaleler ve verilecek ilaçlar, bunların ne miktarda olacağı ve tedavi süreleri hep hekim tarafından belirlenecek ve hekimin önüne gelen tıbbi olaya göre uygulanacaktır. Yasanın 63.maddesinin 2.fıkrasında, verilen bu sağlık hizmetlerinin tümünün miktar ve kullanım süreleriyle alakalı olarak Sosyal Güvenlik Kurumunun, Sağlık Bakanlığı'nın görüşünü de alarak, sunulan bu sağlık hizmetlerinin türlerini, miktarını, kullanım sürelerini ve ödeme usul ve esaslarını belirleyecektir hükmü yer almaktadır. Fakat kurumun bu konuda neye göre tedaviye ilişkin türleri, miktarı ve tedavi süresini saptayacağı belli değildir. Bu konuda hekimin önceliğine ve inisiyatif almasına dışarıdan müdahale söz konusu olacaksa, Sosyal Güvenlik Kurumu bu tür sağlık hizmetlerinde, hizmetlerin sunumunda ve tedavi için gerekli olan ilaçların kullanımında sınırlamalara gidebilecek ve kısıtlamalar yapabilecektir. Bundan da anlaşılıyor ki sağlık hizmetlerinin sunumunda hekim dışında da müdahaleler olacaktır.¹⁵⁹

3.1.1.3.1 Sigortalının Hekime Muayene ve Tedavi Ettirilmesi

Sigortalıyı doktora muayene ettirmenin içine sadece muayene etmek değil, bununla birlikte tanı için gerekli klinik ve laboratuvar muayenelerini yaptırma ve hatta gerekiyorsa sağlık kurumlarına yatırma ve her türlü tedaviyi yaptırma da girmektedir. Bütün bunlardan anlaşılacağı üzere iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının sağlıklı hale gelmesi için gerekli olan tüm tedaviler sosyal güvenlik kurumu tarafından karşılanacaktır. Yargıtay 21.Hukuk Dairesi iş kazası ve

¹⁵⁹ Kasım Savrım, “5510 Sayılı Yasada Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar,” (Yayınlanmamış Y.Lisans Tezi), **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2010, s.33.

meslek hastalığı neticesinde kurum tarafından karşılanacak olan sağlık yardımlarıyla ilgili kararlarında; sosyal güvenlik kurumunun iş kazası ve meslek hastalığının başlangıcından itibaren her türlü sağlık yardımlarından sosyal güvenlik kurumunun sorumlu olacağı anlaşılmaktadır.¹⁶⁰

3.1.1.3.2. Tedavi Süresince Gerekli İyileştirme Araçlarının Sağlanması

Sigortalının sağlığına kavuşturulması esnasında gerekli olan ilaç ve diğer iyileştirme araçlarını temin etmek de sosyal güvenlik kurumunun görev ve sorumlulukları arasındadır. Sosyal Güvenlik Kurumu sigortalının iyileştirilmesi için gerekli olan ilaçların ve her türlü iyileştirme araçlarının özel eczaneler aracılığıyla temin edilmesi için gerek gerçek kişilerle gerekse tüzel kişilerle akit yapabilir.¹⁶¹

3.1.1.3.3. Protez Araç ve Gereçlerinin Sağlanması, Takılması, Onarılması ve Yenilenmesi

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda sigortalının vücudunda bazı organlar eksik kalabilmekte, o organ görevini ifa edememektedir. Bu organ noksanlığını telafi etmek için yani vazifesini yeterince yerine getiremeyen bir beden parçasını daha iyi çalışır duruma getirebilmek için protez araç ve gereçleri kurum tarafından sağlanmaktadır.¹⁶² Buradaki iyileştirmeye, telafi etmeye yardımcı olmadan kasıt sağlığı koruma, çalışma gücünün yeniden kazanma ve kendi ihtiyaçlarını görme yeteneğini arttırma olarak düşünmek gerekmektedir. Aksi takdirde sadece ilk günkü sağlığına kavuşturma anlamı verilmesi gerekir ki bu da ortez ve protez kullanımının, kurum tarafından karşılanmasının hiçbir zaman mümkün olmayacağı anlamına gelir.¹⁶³ Kurum sadece bu araç ve gereçleri temin etmekle yetinmeyecek, bu araç ve gereçlerin kullanılabilirliğinin sürdürülmesi, onarılması ve yenilenmesi için gerekli olan yardımları da yapacaktır. Yine belirtmek gerekir ki SSGSSK'nın yürürlüğe girdiği tarih olan 01.10.2008 tarihinden önce iş kazasına uğrayan veya meslek

¹⁶⁰ Y.21.H.D.2009/10125 E,2010/7134 K., (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, 18.02.2013

¹⁶¹ Şamiloğlu, A.g.e., s.58.

¹⁶² Ercüment Öztürk, "Kısa Vadeli Sigorta Kollarında İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri Çerçevesinde Sağlanan Yardımlar," **Sosyal Diyalog Dergisi**, 2010, s.41-44.

¹⁶³ Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşmesi, (Çevrimiçi) <http://www.tezkoopis.org/kaynak/ilo102..>, 28.02.2013

hastalığına yakalanan sigortalı için gerekli görülen protez araç ve gereçlere yapılan masraflar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanacaktır.¹⁶⁴ Sosyal Güvenlik Kurumunun teminle yükümlü olduğu ortez, protez araç ve gereçlere yürürlükteki mevzuat hükümlerine göre hak kazanılması için gerekli olan “iyileştirme” unsurunun, diğer bir anlatımla sağlığı koruma, çalışma gücünü yeniden kazandırma ve kendi ihtiyaçlarını görme yeteneği artırma hususlarının; tedavisi gerçekleştirilecek kişi yönünden, üniversite veya eğitim araştırma hastanelerinin fiziksel tıp ve rehabilitasyon kliniklerinde yatırılarak uygulama ve eğitiminin yapılması sonrasında nöroloji, ortopedi ve fiziksel tıp ve rehabilitasyon uzmanlarının da içinde yer aldığı sağlık kurulu raporu ile gerekliliğinin belirlenmiş olması da gereklidir.¹⁶⁵

3.1.1.3.4. Tedavi İçin Yurtiçi İçinde Başka Bir Yer veya Yabancı Ülkeye Gönderilmesi

Sigortalıların herhangi bir şekilde iş kazasına uğramış veya meslek hastalığına yakalanmış olmaları durumunda bu sigortalıların tedavileri, yapılacak olan sağlık yardımları bulundukları mahaldeki anlaşmalı sağlık kurumunda yapılacağı kabul edilmiştir.¹⁶⁶ 5510 sayılı kanunun 66.maddesine göre iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıya sağlanacak olan sağlık hizmetlerinin yurt içindeki sağlık hizmet sunucuları tarafından sağlanması esastır. İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıların müracaat ettiği sağlık hizmeti sunucusunda yapılan muayene veya tedavi sonrasında, gerekli teşhis ve tedavi cihazlarının veya ilgili branş uzmanın bulunmaması gibi tıbbi ve zorunlu nedenlerden dolayı ilgili hekimin tıbbi olarak gerek görmesi üzerine sevklerinin yapılması imkanı mevcuttur. Sevklerin sigortalının teşhis ve tedavisinin sağlanabileceği en yakın mesafedeki sağlık hizmeti sunucusuna yapılması esastır. Sevklerle ilişkin yol gideri de iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının sevk edildiği yerleşim yeri esas alınarak ödenmektedir. 01.10.2008

¹⁶⁴ Cengiz Büyükbirer, “01.10.2008’den Önce İş Kazası Geçiren veya Meslek Hastalığına Yakalanan Kişilerin Tedavi Giderleri Kurum Tarafından Karşılanır Mı ?,” **Yaklaşım Dergisi**, 2011, Sayı: 222, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 01.03.2013.

¹⁶⁵ Y.10.H.D.2010/8664 E, 2010/12663 K, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, 28.02.2013.

¹⁶⁶ Ali Rıza Okur, **Sağlık Sigortasının Yeniden Yapılandırılmasının Esasları**, Sosyal Güvenliğin Yeniden Yapılandırılması Semineri, 7-8 Aralık 2006, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2007, s.113-182.

tarihinde yürürlüğe girerek tüm sosyal hak ve yükümlülükleri tek bir çatı altında toplayan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası kapsamında iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının sağlık hizmetlerinin sağlanmasında asıl olan sağlık hizmetlerinin yurt içindeki sağlık hizmeti sunucuları (sağlık hizmetinin sunan veya üreten gerçek kişiler ile kamu ve özel hukuk tüzel kişileri ve bunların herhangi bir tüzel kişiliği bulunmayan şubeleri) tarafından yerine getirilmesi olmakla birlikte, 5510 sayılı kanun bu sağlık hizmetlerinin yurt dışından da sağlanabilmesine imkân tanımıştır.¹⁶⁷

Sağlık hizmetlerinin yurtdışı sağlık hizmet sunucuları tarafından sağlanabilmesinin de şartları vardır. Sigortalının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından görevlendirilen sağlık hizmeti sunucusu tarafından düzenlenecek olan yurt içinde sigortalının tedavisinin mümkün olmadığına dair sağlık kurulu raporunun Sağlık Bakanlığınca onaylanması gerekmektedir.¹⁶⁸ Eğer Sağlık Bakanlığı onay verirse sigortalı öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumu ile anlaşmalı sağlık hizmeti sunucusuna sevk edilir ve sigortalıya yapılacak olan tüm sağlık giderleri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanır. Bununla birlikte ilgili sağlık raporunda öngörülmesi halinde refakatçinin yol gideri gündelik, yemek ve yatak gideri de Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenir.¹⁶⁹

3.1.1.3.5. Rehabilitasyon (Yeniden İşe Alıştırma)

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu sigortalılara birçok yeni imkânlar sunmuştur. İşe yeniden alıştırma da bunlardan bir tanesidir. Sağlık yardımlarının kapsamına bakıldığında bu durum daha iyi anlaşılmaktadır. Çünkü sağlık yardımları iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının tekrar çalışma gücünü kazanmasını ve kendi başına ihtiyaçlarını karşılayabilme kabiliyetini artırmayı da kapsar.¹⁷⁰

¹⁶⁷ Yasin Özbey, “Sosyal Güvenlik Kurumu Yurt Dışı Tedavi Giderlerini Karşılar mı ?,” **Yaklaşım Dergisi**, Şubat,2013, Sayı: 242, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com> 29.02.2013.

¹⁶⁸ Cumhur Sinan Özdemir, “5510 Sayılı Kanuna Göre Sigortalı Hastaların Yurt Dışına Tedaviye Gönderilmesi,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 72, 2009, s.262-266.

¹⁶⁹ Mehmet Karakoç, “Genel Sağlık Sigortalılarının Yurt Dışı Tedavi Hizmetlerinden Faydalanması,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 112, 2013, s.190-194.

¹⁷⁰ Korkusuz ve Uğur, **A.g.e.**, s.232.

3.1.1.3.6. Dinlenme Evine Yatırılma

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalılar gerekli görüldüğü takdirde sosyal güvenlik kurumunun dinlenme evlerine yatırılabilirler. İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıların dinlenme evlerine yatırılmalarında bu hastalıkların azaltılması ve eski çalışma güçlerine kavuşmaları amaçlanmaktadır.¹⁷¹

3.1.1.4. Sağlık Yardımlarının Süresi

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının tedavi süresi bazen çok kısa, bazense çok uzun sürebilmektedir. Bu aşamada yapılan sağlık yardımlarının ne zaman başlayacağı ve ne zaman sona ereceği önem arz etmektedir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na bakıldığında da bu sürenin iş kazasında kazanın olduğu, meslek hastalığında ise meslek hastalığına tutulan sigortalının tedaviye başladığı tarihte başlayacağı, tedaviyi gerçekleştiren doktor tarafından lüzumlu görüldüğü süre bu olduğu anlaşılmaktadır.

Bütün bunlardan anlaşılıyor ki iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının tekrar sağlığına kavuşabilmesi, karşılaştığı mağduriyetlere karşı tedbir alabilmesi için gerek yurt içinde gerekse şartlar gerçekleştiğinde yurt dışındaki tedavi giderlerinin ve yine şartlar gerçekleştiğinde refakatçi giderlerinin, bazı hallerde de ulaşım ücretlerinin sosyal güvenlik kurumunca karşılanması mümkündür. İlgili mevzuat hükümleri ve Yargıtay kararları birlikte değerlendirildiğinde iş kazasına uğramış veya meslek hastalığına yakalanmış olan sigortalıya yapılacak olan sağlık yardımlarının sigortalının sağlık durumu gerektirdiği müddetçe devam edeceği, tedaviyi gerçekleştiren sağlık kurumunun gerekli görmesi durumunda hastane veya dinlenme evlerine yatırılarak tedavisinin gerçekleştirileceği anlaşılmaktadır. Meslek hastalığına tutulan sigortalı, kurumca tedaviye alınmadan önce resmi veya kurumca uygun görülen ücret tarifesi kabul eden özel sağlık müesseselerinden birinde tedaviye alınmış ise, yardımlar bu tedavinin başladığı tarihten başlamış sayılır ve belgelere dayanan masraflar kurumca ödenir. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik geliri almakta

¹⁷¹ Korkusuz ve Uğur, **A.g.e.**, s.232.

olan veya bu geliri sermayeye çevrilerek kendilerine ödenmiş bulunanlardan, aynı iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla yeniden tedavi edilmeleri sağlık kurulu raporu ile lüzumlu gösterilenler de sağlık yardımlarından yararlanırlar.¹⁷²

3.1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Sağlanan Parasal Yardımlar

Bir işverenin emri altında çalışan sigortalı işçi, iş kazasına maruz kalabilmekte veya meslek hastalığına yakalanabilmektedir. Bu durumda iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalı tedavi gördüğü zaman diliminde iş görememektedir. İş göremez hale gelen sigortalıya sağlık yardımlarının yanında Sosyal Güvenlik Kurumu kanalıyla parasal yardımlar yapılmaktadır.¹⁷³ Yapılan bu yardımlar sayesinde iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının alamadığı ücret eksikliği kısmen de olsa telafi edilmekte, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalı bu dönem için ekonomik bir güvence altına girmektedir.¹⁷⁴ İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıya şartları gerçekleştiğinde geçici iş göremezlik ödeneği ya da sürekli iş göremezlik geliri, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm gerçekleşmiş ise geride kalan hak sahiplerine ölüm geliri, cenaze ödeneği ve yine hak sahibi olan kız çocuklarına evlenmeleri durumunda evlenme ödeneği verilmektedir.¹⁷⁵

3.1.2.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Sigortalı işçi çalıştığı dönemde hastalanabilmekte, eğer kadın işçi ise analık hali olabilmekte ve yine iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalabilmektedir. İşte bu tür durumlarda Sosyal Güvenlik Kurumunca görevlendirilen sağlık hizmet sunucusu tarafın verilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen dinlenme süresince çalışmamaktadır. Bu dönemdeki çalışmama durumuna da geçici iş

¹⁷² Kurt, Sosyal Güvenlik Reformu Rehberi, **A.g.e.**, 356.

¹⁷³ Şükran Ertürk, “Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlar,”**1.Uluslararası Sosyal Güvenlik Sempozyumu**, Ankara,2010, s.238-248.

¹⁷⁴ Tuncay ve Ekmekçi, **A.g.e.**, s.323.

¹⁷⁵ Olgaç ve Diğerleri, **A.g.e.**, s.79.

göremezlik denilmektedir.¹⁷⁶ Çalışamama durumu sebebiyle oluşan gelir kaybını Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri ile giderilmeye çalışılmıştır.¹⁷⁷

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının çalıştığı işyerinde maruz kaldığı bu olumsuz durumlar sebebiyle çalışmayacağı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucusu tarafından verilecek rapora istinaden sigortalıya çalışmadığı günler için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan parasal yardımlara geçici iş göremezlik ödeneği denilmektedir.¹⁷⁸

3.1.2.1.2. Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alma Şartları

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu sigortalıya ödenecek olan geçici iş göremezlik ödeneğinin verilebilmesinin belirli şartları vardır. Bu şartların ne olduğu da Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkarılmış olan Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliğinde belirtilmiştir. 5510 sayılı kanun'un 18'inci maddesinin birinci fıkra hükmüne göre, kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla; iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için, geçici iş göremezlik ödeneği verilir.¹⁷⁹

5510 sayılı kanun'un 18'inci maddesinin değişik ikinci fıkrasına göre ise kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı ya da analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği, genel sağlık sigortası dâhil prim ile ilgili olan bütün borçlarını ödemiş olmasına göre tedavisini yatarak geçirdiği süre dâhilinde veya yatarak tedavi sonrası yapılan tedavi ile bağlantılı olarak alınan istirahat raporu süresince Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenecektir. Fakat iş kazası ve meslek hastalığı için aranan tedavinin yatarak geçirilmesi şartı analık hali için aranmamaktadır. Bu madde hükmünden de anlaşıldığı üzere kendi nam ve hesabına

¹⁷⁶ İsa Karakaş, Mahmut Çolak, Ercüment Öztürk, **Sosyal Güvenlik Mevzuatı Uygulama Rehberi**, Türkiye Belediyeler Birliği Yayınları, Ankara, 2009, s.220.

¹⁷⁷ Şakar, **A.g.e.**, s.225.

¹⁷⁸ Resul Kurt, **5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapan 5754 Sayılı Kanun**, SMMMO Yayınları, İstanbul, 2008, s.53.

¹⁷⁹ Naci Şahin, "5510 Sayılı Kanunda Geçici İş Göremezlik Ödeneği," **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı:63, 2009, s.285-296.

çalışacak olan sigortalılar da genel sağlık sigortasındaki primleri dâhil Sosyal Güvenlik Kurumu'na prim borçları olmamak kaydıyla geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabileceklerdir.¹⁸⁰

3.1.2.1.3. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Hesaplanması ve Miktarı

5510 sayılı SSGSSK'da geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı ile ilgili olarak 506 sayılı mülga kanuna paralel bir düzenleme yapılmıştır. 506 mülga kanundaki gibi yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı, tedavilerin ayakta yapılması halinde ise mülga kanundan farklı olarak günlük kazancın üçte biri yerine üçte ikisi kadar geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir.¹⁸¹

Geçici iş göremezlik ödeneğinde belirtilen günlük kazancın hesaplamasında ise; eğer iş kazası meydana gelmiş ise kazanın meydana geldiği tarihten, meslek hastalığında ise iş göremezliğin başlangıç anından evvelki bir yıllık dönemde doksan günlük prime esas olan kazançları toplamının belirtilen kazançlarla alakalı olan prim gün sayısına bölünerek hesaplanmaktadır. Eğer sigortalı işe başladıktan sonra o ay içerisinde iş kazası geçirir veya meslek hastalığına yakalanır ve bunların sonucu olarak geçici iş göremez hale gelirse; sigortalının çalışmaya başladığı gün ile iş göremez hale geldiği gün arasındaki prime esas günlük kazançları toplamı sigortalının çalıştığı gün sayısına bölünmesi dikkate alınmaktadır.¹⁸²

Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalı ile kendi nam ve hesabına çalışan sigortalıya verilecek olan geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı, yatarak tedavi edilen sigortalılarda geçici iş göremezlik ödeneğine esas alınan günlük kazancın yarısı, ayakta tedavi edilen sigortalılara ise günlük kazancın üçte ikisidir.¹⁸³

¹⁸⁰ Oğuz Karadeniz, "Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği," **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2012/3, s.15-75.

¹⁸¹ Mehmet Mankal, "5510 Sayılı Kanun'a Göre Geçici İş Göremezlik Ödeneği ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar," **Yaklaşım Dergisi**, Şubat 2011, Sayı: 218, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 05.04.2013.

¹⁸² İsa Karakaş, **İş Kazası Uygulamaları ile Geçici İş Göremezlik ve Tazminat Davaları**, Bilge Yayınevi, Ankara, 2012, s.98.

¹⁸³ Kemal Oktar, **Yeni Sosyal Güvenlik Sisteminde İşçi Hakları**, ASMMO Yayınları No: 65, Ankara, 2009, s.16.

3.1.2.1.4. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenmesi

5510 sayılı kanunun 18.maddesinde geçici iş göremezlik ödeneğinin alınabilmesinin şartları belirtilmiştir. Bu hükme göre, eğer sigortalı Sosyal Güvenlik Kurumunca görevlendirilen doktor veya sağlık kurumlarından istirahat raporu alırsa geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilir. Yine aynı madde de geçici iş göremezlik ödeneğinin hangi şart ve durumlarda olan sigortalılara verileceği belirtilmiştir. Geçici iş göremez duruma gelen sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilebileceği gibi bizzat işveren tarafından da ödenebilir. İşveren tarafından sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi halinde, işveren sigortalının istirahatli olduğunu, bu dönemde işyerinde çalışmadığını ve geçici iş göremezlik ödeneğini sigortalıya ödediğine dair belgeyi Sosyal Güvenlik Kurumuna ibraz ederse, Sosyal Güvenlik Kurumu işverenin sigortalıya ödemiş olduğu iş göremezlik ödenek miktarının toplamını işverene öder. Eğer bizzat Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçici iş göremezlik ödeneği verilecekse, gerekli belgeler sigortalı tarafından sunulduktan sonra, geçirilen süreler için bir işverene bağlı olarak çalışan veya kendi nam ve hesabına çalışan sigortalıya, onların vekil veya vasilerine geçici iş göremezlik ödenekleri ödenecektir.¹⁸⁴

Kendi nam ve hesabına çalışan sigortalılardan ise sadece istirahat raporlarını Sosyal Güvenlik Kurumuna sunmaları halinde çalışmadıkları ile ilgili beyanları dışında herhangi bir belgeye gerek olmaksızın geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanırlar. Geçici iş göremezlik ödeneğinde, istirahat raporu ve istirahat süresi büyük önem arz etmektedir; o kadar ki bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının iş sözleşmesi sona erse veya kendi nam ve hesabına çalışan sigortalının kendi nam ve hesabına çalışmayı bıraksa dahi istirahat süreleri devam ettiği müddetçe geçici iş göremezlik ödeneği almaya devam ederler.¹⁸⁵

Genel olarak kazanılan haklarda var olan kazanılan hakların kaybedilmesindeki sürenin dolması engeli geçici iş göremezlik geliri için de

¹⁸⁴ Bekir Hançer, “5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Sigortalı ve Hak Sahiplerine Sağlanan Haklar,” **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı: 91, 2009, s.293-302.

¹⁸⁵ Murat Araz, “4/1-b’ye Tabi Sigortalıların Prim Borçlarını İstirahat Döneminden Sonra Ödemeleri Durumunda Geçici İş Göremezlik Ödeneğini Geriye Dönük Almaları Mümkün Müdür?” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 98, 2012, s.232-235.

geçerlidir. Geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanıldığı tarihten itibaren geçerli bir neden olmaksızın beş yıl içinde talep edilmeyen gelirler zaman aşımına uğrayacak, böylece hak etmesine rağmen sigortalı geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanamayacaktır.¹⁸⁶

3.1.2.1.5. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinde Birden Fazla Sigortalılık Statüsünün Çakışması

Sigortalık statüleri 5510 sayılı SSGSSK md.4 anlamında üç gruba ayrılmaktadır. Fakat bazen bu üç gruba ayrılan sigortalılık statülerinden (a) ve (b) benlerinde belirtilen statülere tabi olacak biçimde kanun kapsamına giren sigortalılar aynı zaman dilimi içerisinde her iki sigortalılık haliyle iştigal edebilmektedirler. Böyle durumdaki sigortalılar, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalı olarak kabul edilmektedir. Bu durumda iş kazası ve meslek hastalığı primlerini bu sigortalık statüsüne göre ödeyeceklerdir. Fakat kanun sigortalılık statüleri aynı anda gerçekleşen sigortalıları, yazılı talepte bulunma şartıyla kendi nam ve hesabına çalışan sigortalı statüsünde değerlendirilebilmektedirler.¹⁸⁷ Bu halde de iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primlerini kendi nam ve hesabına çalışan sigortalı olarak ödeyecekleri için, sadece kendi nam ve hesabına çalışan sigortalıların yararlandığı haklardan faydalanabileceklerdir.¹⁸⁸

Eğer çifte sigortalılık varsa ve yazılı talep ile kendi nam ve hesabına çalışan sigortalı statüsü tercih edilmişse, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalılık statüsünden eksik şekilde hastalık halinde iş göremezlik gelirinden istifade edilememekte; ancak sağlık yardımlarından yararlanılabilmektedir. Analık halinde farklı sigortalılık hallerinin varlığı halinde ise sigortalı bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalı olarak kabul edilmekte ve bunun sonucu olarak bir işverene bağlı

¹⁸⁶ Murat Uğur, "Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Oranları ve İşkolu ile Tehlike Sınıf ve Derecelerinin Mahiyeti, Tespiti ve İtirazlar ile Sağlanan Yardımlar," **Sicil Dergisi**, 2011, Sayı: 22, s.169-177.

¹⁸⁷ Müjdat Şakar, "4/B'liliğe Veda," **Sicil Dergisi**, Mart 2011, Sayı: 21, s.215-220.

¹⁸⁸ Fatih Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları 2.Baskı**, Ankara, 2009, s.238.

olarak çalışan sigortalının faydalanabileceği geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanmaktadır.¹⁸⁹

3.1.2.1. 6. Geçici İş Göremezlik Ödeneklerinin Birleştirilmesi

Gerek bir işverene bağlı olarak çalışan olsun gerekse kendi nam ve hesabına çalışan sigortalı olsun analık hali ile iş kazası hali birleşebilmektedir. Bazen de meslek hastalığı hali ile hastalık hali birleşebilmektedir. Böyle hallerde sağlık ve parasal yardımları hangi kısa vadeli sigortalılık haline göre verileceği sorununu ortadan kaldırmak için kanun koyucu 5510 sayılı SSGSSK md.18’de bu konu ile ilgili olarak düzenleme yapmıştır. İlgili madde hükmünce; bir sigortalıda iş kazası veya meslek hastalıkları yanında analık hali ortaya çıkabilmekte, kısacası kısa vadeli sigorta hallerinden birden fazlası birleşebilmektedir. Bu durumda farklı kısa vadeli sigorta kolları için verilecek olan geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yüksek olanı verilecektir. Bunların ödenmesi ile ilgili esas ve usullerin ise Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından belirleneceği hüküm altına alınmıştır.¹⁹⁰

3.1.2.1.7. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Kesilmesi ve Verilmemesi

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının bazı durumlarda geçici iş göremezlik ödeneği kesilmekte ya da tamamen son verilmektedir. Bu durum da 5510 sayılı SSGSSK md.22’de düzenlemiştir. Bu hükme göre eğer sigortalı kendi kusuru sebebiyle iş kazasına uğramış veya meslek hastalığına yakalanmış ya da hastalık hali ortaya çıkmışsa, bu hallerden dolayı devam eden tedavisini kasıtlı olarak uzatmış ya da iş göremezliğin derecesinin artmasına sebep olmuşsa, bu durumlarda sigortalıya verilen geçici iş göremezlik ödeneği Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından eksiltilebilecektir.¹⁹¹

Haklı bir sebebi olmayan sigortalı, iş kazasına uğramış veya meslek hastalığına yakalanmış olmasına rağmen, doktorun vermiş olduğu reçetelere uymaz

¹⁸⁹ Olgaç ve diğerleri, **A.g.e.**, s.93.

¹⁹⁰ Savaş Yurdagül, “Sigortalı Aynı Dönemde Birden Fazla Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alabilir Mi?”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 114, 2013, s.227-229.

¹⁹¹ Olgaç, **A.g.e.**, s.62.

ve bunun sonucunda da tedavi sürecinin daha da uzamasına, bununla birlikte iş göremezlik oranının daha da artmasına veya maluliyete sebep olmuşsa iş göremezlik ödeneği dörtte bir oranında Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından eksiltilecektir.¹⁹²

Eğer sigortalının iş kazasına veya meslek hastalığına yakalanmada cezai sorumluluğu varsa ve ağır kusurundan dolayı iş kazası geçirmiş veya meslek hastalığına yakalanmışsa, sigortalının kusur oranı dikkate alınarak iş göremezlik ödeneğinin üçte biri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından eksik ödenecektir. Eğer sigortalı iş kazasına veya meslek hastalığına yapmış olduğu kasıtlı hareketlerden dolayı sebebiyet vermişse, eski haline kavuşabilmesi için gerekli olan tedaviyi de kabul etmezse, bütün bu hallerde sigortalıya iş göremezlik ödeneğinin yarısı ödenecektir.¹⁹³

Bazen öyle durumlar oluyor ki sigortalı, sistem üzerinde istirahatli olarak görülmesine rağmen veya ilgili sağlık kuruluşundan çalışabileceği ile alakalı bir belge bulunmamasına rağmen çalışmaktadır. Belirtilen usul ve kanuna uymayarak çalışmaya başlayan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir. O tarihe kadar hak ediş olmaksızın ödeme yapılmış ise ödemelerin yapıldığı tarihten itibaren ödemelerin iadesi Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanacaktır. Her ne kadar bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalı iş kazası geçirirse veya meslek hastalığına yakalanırsa işveren tarafından kanunda belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunulsa da; kendi nam ve hesabına çalışan sigortalı açısından durum bu şekilde gerçekleşmemektedir.¹⁹⁴

Eğer kendi nam ve hesabına çalışan sigortalı iş kazası geçirir veya meslek hastalığına yakalanırsa, bu durumu da bir ay içerisinde bildirimde mani engel ortadan kalktığı andan itibaren üç iş gününe kadar Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde

¹⁹² Şakar, A.g.e., s.229.

¹⁹³ Murat Özdamar, Erden Çakar, "Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalılara Geçici İş Göremezlik Ödeneği Ödenmesi," **Mali Çözüm Dergisi**, 2012, s.283-292.

¹⁹⁴ Süleyman Tunçay, "Sigortalının Çalışması veya Faaliyetini Devam Ettirmesi Halinde Bağlanan Gelir Kesilir Mi?" **Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2013, Sayı: 241, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 05.04.2013.

bulunmazsa, iş göremezlik ödeneği Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunduğu tarihten itibaren ödenecektir.¹⁹⁵

3.1.2.2. Sürekli İş Göremezlik Geliri

Daha önce de ifade edildiği üzere sigortalılar, geçmiş oldukları iş kazaları veya meslek hastalıkları neticesinde hem birçok gider artışına hem de gelir kaybına maruz kalmaktadırlar. Bu bağlamda sigortalıların uğramış oldukları iş kazaları veya meslek hastalıkları neticesinde ortaya çıkan gider artışları ve gelir kayıpları neticesindeki etkilenmeyi en aza indirebilmek için Sosyal Güvenlik Kurumunun sağlamış olduğu yardımlardan bir diğeri de sürekli iş göremezlik geliridir.¹⁹⁶

Öncelikle belirtmek gerekir ki sürekli iş göremezlik geliri kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigorta koluna mahsus bir yardım şeklindedir; çünkü 5510 sayılı SSGSSK md.3'te de belirtildiği üzere gelir; iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıya veya sigortalının ölmesi halinde geride kalan hak sahiplerine yapılan sürekli ödemeler olarak tanımlanmaktadır. Hastalık ve analık halinde sürekli iş göremezlik geliri sosyal sigorta yardımı yapılmamaktadır.¹⁹⁷

Birçok hukuki tanımda da mevcut olduğu üzere sürekli iş göremezlik gelirine hak kazabilmek için sürekli iş göremezlik gelirinde var olan unsurların tamamının gerçekleşmiş olması gerekmektedir.¹⁹⁸ Şartlardan herhangi bir tanesi gerçekleşmemiş olmasına rağmen ödeme gerçekleşmiş olabilir. Bu şekilde şartların gerçekleşmediği Sosyal Güvenlik Kurumunca tespit edilirse sürekli iş göremezlik geliri kesilir, yapılan yersiz ödemelerin iadesi de daha sonra sigortalıdan talep edilir.

¹⁹⁵ Şevket Tezel, "Bağ-Kur'lular da Artık Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alabilir," **Yaklaşım Dergisi**, Kasım 2008, Sayı: 191, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 13.06.2013.

¹⁹⁶ Cengiz Türkcan, "İş Kazası, Meslek Hastalığı Sonucu Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlama İşlemlerinde Bilinmesi Gereken Hususlar," **Yaklaşım Dergisi**, Mart 2013, Sayı: 243, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 07.06.2013.

¹⁹⁷ Şakar, A.g.e., s.231.

¹⁹⁸ Reşat Merttir, "Sürekli İş Göremezlik Geliri Kime ve Hangi Şartlarda Bağlanır?" **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 119, 2013, s.211-213.

3.1.2.2.1. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Unsurları

Sürekli iş göremezlik gelirinin mevzuattaki yerine bakıldığında ise 5510 sayılı SSGSSK md.19’da hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır. İlgili maddeye göre; iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıda meydana gelen hastalık ve özür sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca yetki verilen sağlık kuruluşlarındaki sağlık kurulları tarafından verilecek olan sağlık raporlarına göre sigortalının meslekteki kazanma gücünün en az % 10 oranında azalmış olduğu durumlar tespit edildiği anda sürekli iş göremezlik geliri sigortalı tarafından hak edilmiş olmaktadır.¹⁹⁹ Bu madde hükmünden de anlaşılabacağı üzere Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından gerek bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalı gerekse kendi nam ve hesabına çalışan sigortalıya sürekli iş göremezlik gelirinin ödenebilmesi için;

- İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıda bir hastalık ve özürün ortaya çıkması,
- Ortaya çıkan hastalık ve özürlerin, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından görev ve yetki verilen sağlık kuruluşlarındaki sağlık kurulları tarafından verilen raporla tespit edilmesi,
- Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulunca verilen raporda, sigortalının meslekteki kazanma gücü oranının en az % 10 oranında azalmış olmasının kayıt altına alınmış olması, şartlarına bağlanmıştır.²⁰⁰

Belirtilmesi gereken en önemli noktalardan bir tanesi de sigortalının yitirmiş olduğu meslekteki kazanma gücü oranını, iş kazasına uğramış olduğu veya meslek hastalığına yakalanmış olduğu zaman dilimindeki mesleğini ifa ederken kaybetmiş olması gerektiğidir. Sigortalının mesleğinde ne anlaşılması gerektiği de Çalışma ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Tespit İşlemleri Yönetmeliği’nde belirtilmiştir. İlgili madde hükmüne göre; iş kazasına uğranıldığı veya meslek hastalığına yakalanıldığı

¹⁹⁹ Cengiz Büyükbirer, Murat Araz, “5510 Sayılı Yasa’da Sürekli İş Göremezlik Geliri,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 202, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 08.06.2013.

²⁰⁰ Süleyman Uzunoğlu, “5510 Sayılı Yasayla Sürekli İş Göremezlik Gelirinde Yapılan Değişiklikler,” **Lebip Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 106, 2012, s.231-235.

anda bir işverene bağlı olarak veya kendi nam ve hesabına çalışan kimsenin gerçekleştirmiş olduğu iş, sigortalının mesleği olarak tanımlanmaktadır.²⁰¹

5510 sayılı kanunun 4.maddesine göre bir işverene bağlı olarak çalışanlar ile kendi nam ve hesabına çalışanlar ve madde 5'e göre bazı sigorta kolları anlamında sigortalı olarak kabul edilenler, iş kazasına uğramaları veya meslek hastalığına yakalanmaları durumunda ortaya çıkan hastalık ve özre istinaden diğer şartların gerçekleşmesi ile birlikte sürekli iş göremezlik gelirinden faydalanabileceklerdir. Bu da gösteriyor ki 5510 sayılı kanun madde 4 anlamında sigortalı olanlar ile sigortalı olamayacağı 5510 sayılı kanun madde 6'da belirtilenler sürekli iş göremezlik gelirinden istifade edemeyeceklerdir²⁰².

Fakat mülga 506 kanundan farklı olarak getirilen yenilik ile herhangi bir akde bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına çalışan sigortalılara sürekli iş göremezlik gelirinden faydalanma imkânı getirilirken, bir taraftan da kendi nam ve hesabına çalışan sigortalının sürekli iş göremezlik gelirinden faydalanabilmelerini genel sağlık sigortası dâhil prim ve primle ilgili olan bütün borçlarının ödenmiş olması şartına bağlanmıştır. Bununla birlikte sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının şartlarında herhangi bir değişiklik olmadığı müddetçe sürekli verilecektir.²⁰³

Hayatın olağan akışına uygundur ki sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri verilmeye başlandıktan sonra, sigortalı yeni bir tedaviye başlamış ve bu tedavi sonucunda sigortalının meslekte kazanma gücü oranı değişmiş olabilir. Bu durum ilgili sağlık kurullarından alınacak raporla tespit edilirse, sürekli iş göremezlik geliri de diğer şartların gerçekleşmesi ile birlikte değişikliğe uğrayabilir.²⁰⁴

3.1.2.2.2. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Hesaplanması

İşin içine hesaplama girdiğinde birçok yöntemle karşılaşılmaktadır. Sürekli iş göremezlik gelirin hesaplanmasında iki yöntem bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının

²⁰¹ Seyyar, **A.g.e.**, s.191.

²⁰² Kurt, **A.g.e.**, s.191.

²⁰³ Ekrem Taşbaşı, "Sigortalıya Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlanmasının Şartları," **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 97, 2012, s.227-231.

²⁰⁴ Ali Nazım Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2013, s.328.

meslekte kazanma gücünü hangi oranda yitirdiğidir ki bu orana göre iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıya ödenen ödenek azalabilmekte ya da artabilmektedir. Diğer ise; sürekli iş göremezlik gelirini hak eden sigortalının ihtiyaçlarını karşılamada diğer bir kimsenin bakım ve yardımına muhtaç olup olmadığıdır ki, bu bakım ve yardıma muhtaçlığın derecesine göre sigortalıya ödenecek olan sürekli iş göremezlik gelir miktarı belirlenecektir.²⁰⁵

Sürekli iş göremezlik geliri oranında 2008 sonrası 5510 sayılı kanunla birlikte mülga kanun olan 506 sayılı kanuna göre büyük bir değişiklik yapılmamıştır; fakat iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda başka birinin bakımına muhtaç hale gelen sigortalıya ödenecek olan sürekli iş göremezlik gelirinin oranında değişiklik mevcuttur. Yeni düzenlemede sabit bir oranın kabul edildiği anlaşılmakta iken, mülga 506 sayılı kanunda ise sigortalı iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda başkasının bakımına muhtaç hale gelmesi halinde sürekli iş göremezlik gelirinin miktarında % 50 miktarında artırıma gidildiği anlaşılmaktadır.²⁰⁶

Bütün bunların yanında şunu da ifade etmek gerekir ki; iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının sürekli iş göremezlik gelirinden faydalanabilmesi için başka herhangi bir işte çalışmama şartı bulunmamaktadır. İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalı bir işte çalışabilir; ama bunun içinde sigortalının iş göremezlik oranının en az % 10 olması gerekmektedir.²⁰⁷

3.1.2.2.2.1. Sürekli Tam İş Göremezlik Geliri ve Hesaplanması

5510 sayılı kanunumuzda sürekli iş göremezlik geliri düzenlenmiş olması yanında, sürekli tam iş göremezlik ödeneğinin tanım, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre sürekli tam iş göremezlikle; iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan

²⁰⁵ Alper, **Ag.e.**, s.211.

²⁰⁶ Sosyal Güvenlik Kurumu, **Sosyal Güvenlik Kapsamındaki Sigortalıların Hak ve Yükümlülükleri**, Ankara, 2013, s.98.

²⁰⁷ Süleyman Uzunoğlu, “5510 Sayılı Yasayla Sürekli İş Göremezlik Gelirinde Yapılan Değişiklikler,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 106, 2012, s. 231-235.

sigortalının, meslekteki çalışma gücünü % 100 oranında kaybetmiş olması ifade edilmektedir.²⁰⁸

Sürekli tam iş göremezlik ödeneğinde, ilgili madde hükmüne göre hesaplanmış olan sigortalının almış olduğu kazanç miktarının % 70'i oranında sigortalıya sürekli tam iş göremezlik ödeneği bağlanır. Sürekli iş göremezlik gelirinde önem arz eden aylık kazanç da iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının almış olduğu günlük kazancı otuz ile çarparak ulaşılan rakamı ifade etmektedir.²⁰⁹

Her ne kadar isminden de anlaşılacağı üzere sigortalı tam iş göremezlik ödeneği almaya başlayınca herhangi bir işte çalışamayacağı anlamı çıksa da, sigortalı çalışma gücü nispetinde çalışabilir ve iş göremezlik ödeneğinin yanında az da olsa aile bütçesine katkıda bulunabilir.²¹⁰

3.1.2.2.2.2. Sürekli Kısmi İş Göremezlik Geliri ve Hesaplanması

Yukarıda sürekli tam iş göremezlik ödeneğinde de değinildiği üzere günlük kazancı otuz ile çarpılarak elde edilen aylık kazanç hesaplandıktan sonra iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının çalışma gücündeki iş göremezlik oranında hesaplanan miktara göre sigortalıya sürekli kısmi iş göremezlik ödeneği ödenir. Eğer iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalı diğer bir kimsenin sürekli olarak bakım ve yardımına muhtaç ise sürekli kısmi iş göremezlik ödenek oranı % 100'e ulaşacaktır.²¹¹

Hangi durum ve hallerde sürekli kısmi iş göremezlik ödeneğine hükmedileceği ise Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md.45/7'de düzenlenmiştir. İlgili madde hükmüne göre; iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalı, çalışma gücünü % 10 ile % 99,99 arasında kaybederse sürekli kısmi iş

²⁰⁸ Kemal Akyol, "Sürekli İş Göremezlik Geliri ile Maluliyet Aylığı Hangi Durumlarda Bağlanır?" **Mali Çözüm Dergisi**, 2012, s.293-298.

²⁰⁹ Resul Limon, Cüneyt Olgaç, **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Son Düzenlemeler Işığında Kısa Vadeli Sigorta Uygulamaları**, TES-İŞ Sendikası Yayınları, Ankara, 2010, s.37.

²¹⁰ Erdoğan Üvedi, "Sürekli İş Göremezlik Geliri Sigortalı Olmaya Engel mi?" **Yaklaşım Dergisi**, 2012, Sayı: 236, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 15.06.2013.

²¹¹ Murat Özdamar, Erden Çakar, "Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalılara Sürekli İş Göremezlik Geliri Ödenmesi," **Mali Çözüm Dergisi**, 2012, s.269-283.

göremezlik ödeneğine hak kazanacaktır. Eğer sigortalı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli bir şekilde başka birinin bakım ve yardımına muhtaç olursa, sigortalıya en az % 85 oranında iş göremezlik ödeneği bağlanmak zorundadır.²¹²

3.1.2.2.3. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Ödenmesi, Ödenme Süresi ve Koşulları

506 sayılı mülga kanunda sürekli iş göremezlik geliri, iş kazasına veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğinin bitiş tarihinden itibaren alınmaya başlanmaktaydı. 5510 sayılı SSGSSK’ da ise belirtilen bu tarihte değil, geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarihten sonra, eğer doğrudan sürekli iş göremezlik hali vuku bulmuşsa bu tarihi takip eden ayın başından itibaren sürekli iş göremezlik geliri verilmeye başlanacaktır.²¹³

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının sürekli iş göremezlik gelirinden faydalanabilmesi için Sosyal Güvenlik Kurumu’na uzun vadeli sigorta kollarında olduğu gibi belirli bir süre prim ödemiş olma ve belirli bir sürenin geçmiş olması şartı olmadığı gibi, çalışma gücü kaybı devam ettiği yani sürekli olarak iş göremediği müddetçe sürekli iş göremezlik geliri sigortalıya verilir. Bu ödenek sigortalıya taksit taksit değil, her ay peşin olarak verilmektedir.²¹⁴

3.1.2.2.4. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Öteki Aylık ve Gelirlerle Birleştirilmesi

Sürekli iş göremezlik gelirinin diğer gelir ve aylıklarla bileştirilmesi meselesi hem 506 sayılı mülga kanunda, hem de 5510 sayılı SSGSSK’da düzenlenmiştir. Eski kanuna paralel olarak 5510 sayılı SSGSSK’ya göre de eğer sigortalı hem uzun vadeli sigorta kollarında malullük, yaşlılık ya da ölüm aylığı almaya hak kazanmış, hem de iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan gelirlere hak kazanmış ise sigortalıya ya da onun hak sahiplerine hak edilen gelir ve aylıklardan yükseklerinin tamamı, daha düşük olanın ise yarısı verilecektir. Eğer hem uzun vadeli hem de kısa

²¹² İsa Karakaş, *İş Kazası Uygulamaları ile Geçici İş Göremezlik ve Tazminat Davaları*, Bilge Yayınevi, Ankara, 2012, s.100.

²¹³ Nergis Şimşek, “5510 Sayılı Kanun’a Göre Sürekli İş Göremezlik Gelirine Hak Kazanma ve Gelirin Hesaplanması,” *Yaklaşım Dergisi*, Sayı: 217, 2011, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 15.06.2013.

²¹⁴ Sözer, *A.g.e.*, s.328.

vadeli sigorta kollarından hak edilen gelirler eşit ise bu durumda kısa vadeli sigorta kollarından olan iş kazası ve meslek hastalığından hak edilen gelirin tamamı, malullük veya yaşlılık aylığının ise yarısı sigortalıya aylık olarak bağlanacaktır.²¹⁵

Yeni kanundaki diğer bir düzenlemeye göre ise; eğer sürekli iş göremezlik gelirinin yanında eşi vefat eden eş ölüm gelirine de hak kazanırsa, bu durumda eşe her iki gelirde bağlanacaktır. Eğer sigortalıda veya hak sahiplerinde ikiden fazla gelir ve aylık birleşirse, bunlardan gelir veya aylığı en yüksek olan ikisi üzerinden sigortalıya aylık veya gelir bağlanacağı öngörülmüştür.²¹⁶

3.1.2.2.5. Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Azaltılması, Kesilmesi veya Hiç Verilmemesi

Sürekli iş göremezlik gelirinin azaltılması, kesilmesi veya hiç verilmemesi meselesi hem 506 sayılı mülga SSK'da hem de 5510 sayılı SSGSSK'da düzenlenmiştir; çünkü bu aşamalardaki olumlu veya olumsuz olan her durum hem sigortalının hem de Sosyal Güvenlik Kurumu'nun lehine veya aleyhine olabilmektedir. Bundan dolayıdır ki kanun koyucu sigortalının hem iş kazası ve meslek hastalığı geçirmeden önceki aşamada hem de tedavi sürecinde daha dikkatli davranmasını temin etmek için geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirinin azaltılması, kesilmesi veya hiç verilmemesi gibi yaptırımları düzenleme gereği duymuştur.²¹⁷

506 sayılı SSK'dan farklı olarak 5510 sayılı kanunda geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirinin azaltılması, kesilmesi ve kaldırılması farklı farklı maddelerde değil de, tek bir madde altında düzenlenmiştir. 5510 sayılı SSGSSK md.22'ye göre belirtilen hallerin vukuu bulması durumunda sigortalıya verilecek olan geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirinin azaltılabilecektir. İlgili madde hükmüne göre ilk olarak sigortalının cezai sorumluluğunun olmaması veya haklı bir sebebinin bulunması dışında, sigortalı iş

²¹⁵ Süleyman Uzunoğlu, "5510 Sayılı Kanuna Tabi Çalışan ve Kendi Sigortalılığından Dolayı Gelir ve Aylık Alan Sigortalı Eşlerin Gelir ve Aylıklarının Ne Kadarı Ödenir?," **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 221, 2011, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 19.06.2013.

²¹⁶ Akın Şimşek, "Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlanmasında Hizmet Birleştirmesi Uygulaması," **Yaklaşım Dergisi**, 2012, Sayı: 230, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 20.06.2013.

²¹⁷ Güzel ve diğerleri, **A.g.e.**, s.441.

kazasına uğradıktan veya meslek hastalığına yakalandıktan sonra tedavi sürecinde hekim tarafından verilen tedavi şekline ve önerilerine uymayarak tedavi sürecinin uzamasına, bunun sonucu olarak da iş göremezlik oranının daha da artmasına veya maluliyete sebep verirse, iş göremezliğin artım oranına ve tedavi süresinin ne kadar süre uzadığına göre Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçici iş göremezlik ödeneğinin veya sürekli iş göremezlik gelirinin miktarı dörtte bir oranında azaltılacaktır.²¹⁸

İlgili maddedeki ödeneklerin azaltılma sebeplerinden bir diğeri ise eğer sigortalının geçici veya sürekli iş göremez hale gelmesinde, yani iş kazasına veya meslek hastalığına yakalanmasında ağır kusuru söz konusu ise, mülga 506 sayılı kanunda “bağışlanamaz kusur” olarak adlandırılan, sigortalının kusurunun derecesine göre Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçici iş göremezlik ödeneğinin veya sürekli iş göremezlik gelirinin üçte bir oranında azaltılacaktır.²¹⁹

Bir diğ er halde ise; eğer iş kazasına veya meslek hastalığına sigortalının kasıtlı bir davranışı sebebiyet vermişse, sigortalıya Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçici iş göremezlik ödeneğinin veya sürekli iş göremezlik gelirinin yarısı ödenecektir. Son durum ise, eğer iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalı, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kendisine yapılan yazılı tebligatta belirtilmiş olan ve sağlık sunucuları tarafından uyulması istenilen tedaviyi kabul etmezse, bu durumda sigortalıya Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş göremezlik ödeneğinin yarısı ödenecektir.²²⁰

Gerek 506 sayılı mülga kanun gerekse 5510 sayılı kanun birlikte değerlendirildiğinde sigortalının lehine olan hükümlerin yeni kanunla yürürlüğe girdiği anlaşılmaktadır.²²¹ 506 sayılı kanunda iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğinden veya sürekli iş göremezlik gelirinden istifade edememesine sebep olan haller, 5510 sayılı SSGSSK’da bu gelir ve ödeneklerin tamamen kesilmesine değil, bu ödeneklerin bir miktar

²¹⁸ Alper, **A.g.e.**, s.214.

²¹⁹ Cüneyt Olgaç, Mehmet Bulut, **Sosyal Güvenlik Uygulamaları İşveren Rehberi**, TİSK Yayınları, Ankara, 2012, s.124.

²²⁰ Uşan, **A.g.e.**, s.194.

²²¹ Oktar, **A.g.e.**, s.22.

azaltılmasına sebep olan haller olarak düzenlenmiştir ki, bu durum sigortalının lehine olan bir düzenlemedir. Bununla birlikte sigortalı iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda devam eden tedavisi son bulup da ilgili hekim tarafından verilecek olan tedavinin sonlandığına ve sigortalının çalışabileceğine dair belge olmaksızın çalışmaya başlaması durumunda ödeneğinin kesileceği de hüküm altına alınmıştır.²²²

3.1.2.2.5.1. İş Göremezlik Durumundaki Değişikliğin Sürekli İş Göremezlik Gelirine Etkisi

Sürekli iş göremezlik gelirinde önem arz eden bir diğer konu da iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının sürekli iş göremezlik geliri almaya başladıktan bir müddet sonra iş göremezlik durumunda bir değişiklik olması halinin sürekli iş göremezlik geliri üzerindeki etkisi durumudur. Bu durum 5510 sayılı SSGSSK md.19’da düzenlenmiştir. İlgili madde hükmüne göre eğer iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalı, geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri aldığı dönemde bir işte çalışmaya devam ederken tekrar bir iş kazası geçirir veya meslek hastalığına yakalanırsa, en son geçirmiş olduğu iş kazası veya yakalanmış olduğu meslek hastalığı esnasında elde etmiş olduğu kazanç üzerinden sürekli iş göremezlik geliri hesaplanacaktır. Hesaplanan son gelir, daha önce geçirmiş olduğu iş kazası veya uğramış olduğu meslek hastalığı sonucunda hesaplanmış olan gelirden daha az ise bu durumda sigortalıya ödenecek olan gelir önceki kazancı üzerinden hesaplanarak verilecektir.²²³

Şunu da belirtmek gerekir ki sigortalının ikinci defa çalışma gücü kaybı yaşaması neticesinde artı bir gelirden faydalanabilmesi için, iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri bağlandıktan sonra meydana gelen kazanın da iş kazası, ortaya çıkan hastalığın da meslek hastalığı olması gerekmektedir.²²⁴

²²² Ayhan Kurt, “İstirahat Raporlu Sigortalının Çalışmasının Sonuçları,” *Yaklaşım Dergisi*, Sayı:227, 2011, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com> 25.06.2013.

²²³ Bilgili, **A.g.e.**, s.504.

²²⁴ Zübeyde Başboğa Şahbaz, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2010, s.143.

3.1.2.2.5.2. Kontrol Muayenesini Yaptırmama veya Hekim Tavsiyelerine Uymamanın Sürekli İş Göremezlik Gelirine Etkisi

Her nimetin bir külfeti olduğu gibi iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde çalışma gücünü kaybeden sigortalının bu kaybı bir nebze olsa hafifletecek olan sürekli iş göremezlik gelirinden faydalanabilmesi ve hatta gelirin daha da artırılmasından istifade edebilmesi için yukarıda da belirtildiği üzere sigortalının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından talep edilen kontrol muayenesini yaptırmaması, hekim tarafından verilen tavsiyelere uyması gerekmektedir.²²⁵

Yukarıda da belirtildiği üzere eğer sigortalı haklı bir sebep olmaksızın kontrol muayenesi yaptırmaması, hekim tarafından uyulması istenilen tavsiyeleri de yerine getirmemesi üzerine tedavi süresinin daha da uzamasına, iş göremezlik oranının daha da artmasına sebebiyet verirse, 5510 sayılı SSGSSK md.22’de de belirtildiği üzere tedavi süresinin uzaması ve iş göremezlik oranının artmasına göre Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından dörtte bir oranında sürekli iş göremezlik geliri azaltılır.²²⁶

Böyle bir yaptırımın olmaması için sigortalının haklı bir sebebi olması gerekir. Bu konuda ispat yükü sigortalıya aittir. Eğer sigortalı verilen tavsiyelere uymadığı, kontrol muayenesine gitmediği konusunda haklı ve kabul edilebilir mazeretinin olduğunu ispat ederse, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından, ilgili maddede belirtilen yaptırımlar uygulanmayacaktır.²²⁷

²²⁵ Hakan Akdeniz, “5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazasına Uğrayan Sigortalılara Ödenecek Nakdi Yardımlar ve Miktarını Etkileyen Faktörler,” **Yaklaşım Dergisi**, 2012, Sayı: 235, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 01.07.2013.

²²⁶ Tuncay ve Ekmekçi, **Ag.e.**, s.327.

²²⁷ Kerim Ulaş Şendur, “5510 Sayılı Kanun'da Kısa Vadeli Sigorta Kolları, Yararlanma Şartları ve Hak Sahiplerine Sağlanan Haklar,” **İstanbul Barosu Dergisi**, 2013/1, s.156-203.

3.1.2.2.5.3. Kastın veya Ağır Kusurun Sürekli İş Göremezlik Gelirine Etkisi

5510 sayılı SSGSSK’da iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalının bu hallerde olmasına sebep olan tutum ve davranışları bilmesi ve istemesi anlamındaki “ağır kusur” kavramı yerini almıştır. Tabii ki burada sigortalının gerçekleştirmiş olduğu eylemlerle ortaya çıkan istenmeyen sonuç arasında uygun bir illiyet bağının mevcudiyeti şarttır.²²⁸

5510 sayılı SSGSSK md.22’de de belirtildiği üzere cezai sorumluluğu olmayanlar dışındaki sigortalılar ağır kusurlarından dolayı iş kazasına uğrar veya meslek hastalıklarına yakalanırsa, ağır kusurun derecesine göre sürekli iş göremezlik geliri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından üçre bir oranında azaltılacaktır.²²⁹ Örneğin, sigortalı kendi ağır kusuru neticesinde meslek hastalığına yakalanırsa, meslek hastalığına yakalanmadaki sigortalının kusuru % 60 olarak tespit edildiğinde, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya ödenecek olan ödenek veya gelir %20 azaltılarak ödenecektir.

İlgili madde hükmünde de belirtildiği üzere; eğer sigortalı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan bir tebliğ olmasına karşın teklif edilen tedaviye kabul etmez ya da tedbirleri uygulamaz ve bunun sonucunda da tedavinin daha da uzamasına sebebiyet verirse, Sosyal Güvenlik Kurumunun uğramış olduğuna zarara karşılık olarak geçici iş göremezlik ödeneğinden veya sürekli iş göremezlik gelirinden en fazla % 50 oranında eksiltme yapılabilecektir.²³⁰ Örneğin iş kazası sonucunda bacağı kırılan sigortalıya, hekim tarafından bacağının 30 gün alçıda kalması gerektiği bildirilmesine rağmen hekim tavsiyesine uymayarak 20 gün geçtikten sonra alçıyı tek başına çıkartan sigortalının bu kusurlu hali hekim tarafından tespit edilmesi şartıyla sigortalıya verilen geçici iş göremezlik ödeneğinde veya sürekli iş göremezlik gelirinde % 50 oranında eksiltme yapılabilecektir.

²²⁸ Karakaş, **A.g.e.**, s.269.

²²⁹ Şahbaz, **A.g.e.**, s.144.

²³⁰ Umut Topçu, “Sürekli İş Göremezlik Gelirini Artıran veya Azaltan Faktörler,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 2012, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 03.07.2013.

3.1.2.3. Sigortalının Ölümü Halinde Hak SahiplerineYapılacak Olan Parasal Yardımlar

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu sigortalının ölümü gerçekleşmesi durumunda da sosyal bir hukuk devleti olmanın gereği olarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geride kalan hak sahiplerine de maddi yardımlar yapılmaktadır.

3.1.2.3.1. Gelir Bağlanması

Sigortalının iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması durumunda bizzat sigortalıya değil de geride kalanlara yapılan nakdi yardımların başında ölüm geliri gelmektedir. Ölüm geliri; iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölen sigortalının geride kalan hak sahiplerine yapılan nakdi yardımı ifade etmektedir.²³¹ Birbirileri ile karıştırılan diğer bir kavram olan ‘ölüm aylığı’ ise uzun vadeli sigorta kollarından olan ölüm sigortasından ölmüş olan sigortalının hak sahiplerine bağlanacak olan geliri ifade etmektedir.

5510 sayılı SSGSSK’da 506 sayılı SSK’dan farklı olarak hak sahiplerine gelir bağlanması farklı farklı maddelerde değil, sadece tek bir maddede hüküm altına alınmıştır. Daha önce ifade edildiği üzere iş kazası ve meslek hastalığı kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlarda olduğu gibi, ölüm geliri nakdi yardımından yararlanmada da sigortalının belirli bir süre çalışmış olması veya belirli miktarda prim ödemiş olması şartı bulunmamaktadır. O kadar ki ölen sigortalı ölmeden önce 5 dakika çalışmış ve daha sonra iş kazası geçirip vefat etmiş olsa dahi, geride kalanlara ölüm geliri bağlanacaktır.²³²

Kanun koyucu hak sahibi kavramından ne anlaşılması gerektiğini 5510 sayılı SSGSSK’nın 3.maddesinde hüküm altına almıştır. İlgili madde hükmüne göre; sigortalının, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremez halde olanlar ile malullük ya da yaşlılık aylığı alırken vefat edenlerin eş, çocuk anne ve babalarının

²³¹ Uşan, **A.g.e.**, s.186.

²³² Celal Tozan, “Ölüm Sigortasından Yapılan Yardımlar,” **Türk-İş Dergisi**, Sayı: 386, 2009, s.112-115.

gelir, aylık veya toplu ödemeye hak kazanmaları hak sahipliği kavramını ifade etmektedir.²³³

Bütün bu tanım ve açıklamalardan ve ilgili kanun maddelerinden de anlaşıldığı üzere; bir işverene bağlı olarak çalışan veya kendi nam ve hesabına çalışan sigortalının iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanmasına bağlı olarak ölmesi yahut da iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik geliri alırken ölmesi halinde geride kalan hak sahiplerine ölüm geliri bağlanacaktır.²³⁴

3.1.2.3.1.1. Eşe Gelir Bağlanması ve Koşulları

İş kazasına uğrayarak veya meslek hastalığına yakalanarak ölen sigortalının nakdi yardıma hak kazanan hak sahiplerinden birincisi ölen sigortalının eşidir. Ölen sigortalının eşinin ölüm gelirinden faydalanabilmesi için ölümün gerçekleştiği anda sigortalı ile evli olması gerekmektedir. Eşe bağlanacak olan gelir ise ölen sigortalının eşinin, çocuğunun olup olmamasına göre farklılık arz etmektedir. Eğer ölen sigortalının geride kalan çocukları varsa bu durumda eşe % 50 oranında ölüm geliri bağlanacaktır. Ölen sigortalının geride kalan çocuğu mevcut değilse, ölen sigortalının geride kalan eşine % 75 oranında ölüm geliri bağlanacaktır.²³⁵

Mülga 506 sayılı SSK'dan farklı olarak geride kalan dul eşin % 75 oranındaki ölüm gelirden faydalanabilmesi için, çocuğu olmamasının yanında gerek mevcut kanun olan 5510 SSGSSK anlamında gerekse yurtdışındaki herhangi bir ülkenin kanunlarına göre çalışan statüsünde olmaması ya da kendisinin sigortalı olmasına bağlı olarak herhangi bir gelir ve aylıktan faydalanmıyor olması gerekmektedir.²³⁶

Bütün bunlardan anlaşılabacağı üzere ölen sigortalının eşinin ölüm sigortasından faydalanmasında çalışıyor olmaması veya olmaması ya da başka herhangi bir gelirinin olması veya olması ölüm gelirine hak kazanmada önem arz

²³³ Sözer, **A.g.e.**, s.417.

²³⁴ Alper, **Ag.e.**, s.215.

²³⁵ Murat Göktaş, "İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalıların Hak Sahiplerine Ölüm Geliri Ödenmesi," **Mali Çözüm Dergisi**, Kasım-Aralık 2012, s.201-209.

²³⁶ Olgaç ve diğerleri, **A.g.e.**, s.100.

etmemekte; ama eşin ne oranda ölüm gelirine hak kazanacağını etkilemektedir.²³⁷ Önem arz eden ve her zaman gündemini koruyan bir diğer konu da geride kalan eşin ölüm geliri alırken evlenmesi meselesidir. Mülga kanuna paralel olarak 5510 sayılı kanunda da bu konu düzenlenmiştir. İlgili kanun maddelerine göre ölüm geliri alan eş evlenirse evliliği devam ettiği müddetçe ölüm gelirinden yararlanamayacak; ancak herhangi bir sebeple evliğin sona ermesi halinde dul kalan o eşe ölüm geliri bağlanabilecektir.²³⁸

3.1.2.3.1.2. Çocuklara Gelir Bağlanması ve Koşulları

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının geride çocukları kalmışsa, şartların mevcudiyeti halinde çocuklara belirli oranda ölüm geliri bağlanmaktadır. Yukarıda da ifade edildiği üzere geride kalan çocukların da ölüm gelirinden faydalanabilmeleri için öncelikle 5510 sayılı kanun anlamında ya da yabancı bir ülkenin kanunlarına tabi olarak, herhangi bir işte çalışmıyor olmaları gerekmektedir. Bununla birlikte kendi çalışmasıyla bağlantılı olarak herhangi bir gelir veya aylıktan faydalanmıyor olmaları gerekmektedir.²³⁹

Eğer ölen sigortalının çocukları, lise ve dengi okullarda öğrenim görüyorlarsa 20 yaşına kadar, üniversite de öğrenim görmeleri halinde ise 25 yaşına kadar ölüm gelirinden istifade edebilmektedirler. Bu yaşları doldurmuş olsalar dahi % 60'la malul olanlar ya da yaşlarına bakılmaksızın daha önce evlilik geçirmemiş ya da evlilik geçirdikten sonra boşanmış olan ya da dul kalmış olan kız çocukları yaş şartına bakılmaksızın ölüm gelirinden faydalanabilmektedirler.²⁴⁰

Yukarıda yaşlarla ilgili belirtilen şartlar sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm sonrasında geride kalan çocuklarının, ölüm sonrası içinde bulundukları yaş dönemi için geçerlidir; yani ölüm gelirine hak kazanan çocuk 21 yaşında ve üniversite öğrencisi ise bu takdirde 4 yıl ölüm gelirinden istifade edebilecektir. Yukarıda sayılmış olunan şartlara haiz olan ölen sigortalının

²³⁷ Müjdat Şakar, “Kadınların Sosyal Güvenliği Yok,” **Sicil Dergisi**, Sayı: 27, 2012, s.179-188.

²³⁸ Olgaç, **A.g.e.**, s.65.

²³⁹ Süleyman Tunçay, “5510 Sayılı Kanunda Hak Sahiplerine Gelir ve Aylık Bağlanabilmesi İçin Sigortalı ve Hak Sahiplerine İlişkin Gerekli Olan Koşullar,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 82, 2010, s.227-231.

²⁴⁰ Ersin Umdü, “Çalışan Kadının Hakları,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 101, 2012. (Çevrimiçi) <http://www.Lebibyalkin.com.tr> , 24.06.2013.

çocuklarına, sigortalının bir ay içinde elde ettiğini kazancın % 25'i oranında ölüm geliri verileceği hüküm altına alınmıştır. Eğer sigortalının ölümü ile birlikte çocuklar hem anasız hem de babasız kalmışlarsa, bu durumda çocuklara verilecek olan ölüm geliri oranı % 50 olarak belirlenmiştir. Medeni kanunun çocuklarla ilgili olarak en genel kaidesidir ki; ölen sigortalının babalığına hükmedilmesi, ölen sigortalının bir çocuğu evlat edinmesi ya da iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının ölüm anından sonra bir çocuğunun dünyaya gelmesi durumunda da yukarıda bahsedilen imkânlar geçerlidir.²⁴¹

3.1.2.3.1.3. Ana Babaya Gelir Bağlanması ve Koşulları

Anne ve babaya ölüm geliri bağlanabilmesi için ya ölen sigortalının sadece eşi olacak, çocukları olmayacak, ya da sadece çocukları olacak eşi olmayacak; yani öncelikli grup olan eş ve çocuklara gelir bağlandıktan sonra anne ve babaya bağlamak için bir gelir payı kalmışsa, bu durumda anne babaya ölüm geliri bağlanacaktır. Bu öncelikli şartın dışında anne babaya ölüm geliri bağlanabilmesi için, 5510 sayılı SSGSSK md.34'te de belirtildiği üzere anne ve babanın elde ettikleri kazançların asgari ücret tutarından az olması, ölen sigortalı dışında başka çocukları varsa ve onlardan herhangi bir gelir veya aylık alıyorlarsa, anne babaya bu gelirler dışında bir gelir veya aylık bağlanmamış olması gerekmektedir. Mülga 506 sayılı kanunda ise anne babaya ölüm geliri bağlanabilmesi için her şekilde olursa olsun herhangi bir gelir ve aylık bağlanmamış olması gerekmektedir. Bu da gösteriyor ki yeni düzenleme hak sahiplerinin menfaatine olmuştur.²⁴²

SSGSSK m.34'te düzenlendiği üzere sigortalının anne ve babası belirli şartlar altında, ölen sigortalının bir aylık kazancının % 25'ini ölüm geliri olarak alacaklardır.

²⁴¹ Güzel ve diğerleri, **A.g.e.**, s.449.

²⁴² Süleyman Şen, "Ölen Sigortalının Ana ve Babasına Gelir/ Aylık Bağlanmasının Şartları Nelerdir?," **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 109, 2013, s.278-281.

3.1.2.3.1.4. Eş ve Çocuklara Bağlanacak Gelirlerin Birleşmesi

Sürekli iş göremezlik gelirini açıklarken de ifade edildiği üzere, eş bir taraftan sürekli iş göremezlik geliri alırken, diğer taraftan iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremez halde iken ölen eşten ölüm geliri de alabilmektedir. Eğer çocuklar hem anneden hem de babadan ölüm geliri hak etmişlerse bu iki gelirden daha fazla olanın tamamını, daha az olanın ise yarısını gelir olarak hak etmektedirler.²⁴³

Eğer anne ve baba sağ olması, sağ olan bu anne ve babanın birden fazla çocuğundan gelir hakkı doğması durumunda ise, hangi gelir yüksek ise tamamı, hangisi düşük ise onun da yarısı anne babaya gelir olarak bağlanacaktır. Eğer bir kimse eşinden ölüm geliri hak etmesinin yanında anne veya babasından da ölüm geliri elde etme hakkına sahip olmuşsa, eş hak ettiği gelirden arzu ettiğini gelir olarak alabilmektedir.²⁴⁴

Daha önce de ifade edildiği üzere hem uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan maddi yardımlardan hem de kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlardan faydalanma hakkı doğmuşsa, hak sahibi olanlara bu hak edilen gelir ve aylıların daha fazla olanının tamamı, az olanın ise yarısı, her iki gelir veya aylığın miktarı bir ise, bu durumda da kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan ölüm gelirinin tamamı, uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan maddi yardımın ise yarısı bağlanacaktır.²⁴⁵ Eğer belirli müddet sonra geride kalan eş ve çocukların durumunda ya da diğer hak sahibi olan ölen sigortalının anne babasının durumlarında gelir ve aylıklara etki eden bir değişiklik olursa, bu değişikliğe istinaden yeni gelirler düzenlenecektir.

3.1.2.3.1.5. Gelirin Başlangıcı, Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması

5510 sayılı SSGSSK md.35'te de hüküm altına alındığı üzere iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olarak sigortalının ölümünün gerçekleşmesi durumunda

²⁴³ Güzel ve diğerleri, **A.g.e.**, s.450.

²⁴⁴ Süleyman Uzunoğlu, "Eşinden ve Ana veya Babasından Ölüm Gelir ve Aylığa Hak Kazanan Hak Sahiplerinin Durumu," **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 99, 2012, s.259-261.

²⁴⁵ Limon ve Olgaç, **A.g.e.**, s.90.

geride kalan hak sahiplerine, sigortalının öldüğü aydan sonraki ay içinde ölüm geliri verilmeye başlanır. Eğer sigortalının ölümünün üzerinden bir müddet geçtikten sonra hak sahipliği ortaya çıkmışsa, hak sahipliği ortaya çıktığı aydan sonraki ayda gelir alınmaya başlanacaktır.²⁴⁶

Daha önce de ifade edildiği gibi hak sahibi olmak belirli şartlara haiz olmayı gerektirmektedir. Eğer bir müddet sonra sahip olunan şartlar ortadan kalkarsa, bu şartların ortadan kalktığı aydan sonraki ayda gelir kesilecektir. Örneğin gelir almaya hak kazanan kız çocuğu bir müddet sonra evlenirse, evlendiği tarihten itibaren aldığı gelir kesilecektir. Daha sonra da gelirden istifade etmek için kâğıt üzerinde eşinden boşanırsa ve eşiyle birlikte yaşamaya devam ederse, geliri derhal kesilecek ve bu şekilde usulsüz olarak almış olduğu aylıkları Sosyal Güvenlik Kurumuna geri ödemek zorunda kalacaktır.²⁴⁷ Gelir veya aylığın kesilmesine neden olan durum ve şartlar ortadan kalkarsa, bu durum ve şartların ortadan kalktığı aydan sonraki ayda gelir veya aylık verilmeye devam edilecektir.²⁴⁸

3.1.2.3.2. Cenaze Ödeneği

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sigortalının ölümü gerçekleştiği anda geride kalan hak sahiplerinin ekonomik durumlar cenaze masraflarını karşılamaya yeterli olmayabilir. Bu nedenle Sosyal Güvenlik Kurumu hak sahiplerine ve gerekli şartları taşıyan 3.kişilere, belgendirmek kaydıyla cenaze ödeneği vermektedir.

İş kazası veya meslek hastalığı neticesinde sigortalı geçici veya sürekli iş göremez hale gelebildiği gibi, sigortalının ölümü de söz konusu olabilmektedir. Eğer sigortalının ölümü gerçekleşmişse bu durum geride kalan ailesine manevi bir üzüntü sebebi olduğu gibi maddi bir gider artışına da sebebiyet vermektedir. Bu sosyal riske karşı da kanun koyucu bir düzenlemeye gitmiştir. 5510 sayılı kanun md.37'ye göre; iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sigortalının ölümü gerçekleşmişse, geride kalan hak sahiplerine ya da belgelendirmeleri şartıyla üçüncü kişilere Sosyal

²⁴⁶ Alper, **Ag.e.**, s.218.

²⁴⁷ Cevdet Ceylan, “Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanlar Aylıklarını Alacaklar Mı?” **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Sayı: 82, s.35-37.

²⁴⁸ Halil Özdemir, “Yargı Kararları Işığında 5510 Sayılı Yasa’nın 56/Son Maddesi Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Gelir ve Aylığının Kesilmesi Meselesi,” **Sicil Dergisi**, Sayı: 29, 2013, s.192-206.

Güvenlik Kurumundaki yönetim kurulu tarafından belirlenen ve bakan tarafından onaylanan tarife göre cenaze ödeneği ödenecektir.²⁴⁹ Şunu da ifade etmek gerekir ki üçüncü gerçek veya tüzel kişilerin cenaze ödeneğinden yararlanabilmeleri için belgelendirmenin yanında, ölen sigortalının ailesine cenaze ödeneği verilmemiş olması gerekmektedir.

Cenaze işlemleri gerçekleşikten sonra cenaze masrafları için verilecek olan ödenek öncelikle eşe verilir. Eşi hayatta değilse veya daha önceden boşanmışlarsa çocuklarına, onlar da mevcut değilse, son olarak anne babası ve kardeşlerine cenaze ödeneği verilir.²⁵⁰

Tabii ki burada şunu da açıkça ifade etmek gerekir ki yukarıda ifade edildiği üzere cenaze masraflarından kasıt; ölen sigortalının defni ile ilgili olan her türlü gider, ölen sigortalının yıkanmasından, mezarlığa taşınması, otopsi giderleri dahil cenaze masrafları olarak değerlendirilmektedir.²⁵¹

Sigortalının lehine olarak birçok hükmü bünyesinde bulunduran 5510 sayılı SSGSSK cenaze ödeneği ile ilgili olarak eski kanuna nazaran sigortalı ve onun hak sahiplerinin daha fazla lehine hükümler getirmiştir. Cenaze ödeneğinden faydalanmak için iş kazası ve meslek hastalığı sonucun ölüm gerçekleşmiş olması şartına ek olarak iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremez halde iken ölümün gerçekleşmiş olması durumunda da cenaze ödeneğinden faydalanabilecek olması da lehe hükümlerin var olduğu anlamına gelmektedir.²⁵²

Cenaze ödeneği olarak ödenecek miktar ise ilk önce Sosyal Güvenlik Kurulunca tespit yapılır, daha sonra da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından onaylamak suretiyle her yıl için belirlenir. 2013 yılında Sosyal Güvenlik Kurumunun cenaze ödeneği olarak belirlediği miktar 386.00 tl'dir. Cenaze ödeneği tutarı 2014 yılında ise 415 liraya yükselmiştir.

²⁴⁹ Korkusuz ve Uğur, **A.g.e.**, s.242.

²⁵⁰ Nergis Şimşek, "SSK ve Bağ-Kur Sigortalılarının Hak Sahiplerine Yapılan Evlenme ve Cenaze Yardımı," **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:239, 2012, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 27.06.2013.

²⁵¹ Sözer, **A.g.e.**, s.413.

²⁵² Ahmet Altıntaş, "Cenaze Ödeneği Tutarı Sigortalılık Statüsüne Göre Neden Farklılık Göstermektedir," **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 242, 2013, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 28.06.2013.

3.1.2.3.3. Evlenme Ödeneği

Geride kalan hak sahipleri arasında ölen sigortalının kız çocuğu da bulunmaktadır. Kız çocuğunun evlilik çağı geldiği zaman evlenme masraflarını karşılayacak bir büyüğü (ölen sigortalı) olmayabilir. Bunun yanında hak sahibi olan kız çocuğunun evlenmesi durumunda ölüm geliri kesilecektir. Bu nedenlere istinaden bir defaya mahsus olmak üzere kız çocuğuna evlenme ödeneği verilecektir.

Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölmesine istinaden hak sahiplerine yapılan maddi yardımlardan bir tanesi de kız çocuğu için verilen evlenme ödeneğidir. Daha önce de ifade edildiği üzere kız çocuklarının ölüm gelirinden yararlanabilme şartlarından bir tanesi de kız çocuğun evli olmaması durumudur. Eğer kız çocuğu evlenirse, kendisine ölüm geliri verilmeye devam edilmeyecektir. Bu durum 5510 sayılı SSGSSK md.37’de düzenlenmiştir. İlgili madde hükmüne göre de ölen sigortalıdan ölüm geliri almakta iken evlenmek isteyen hak sahibine evlenmesi ve müracaat etmesi durumunda o anda almaya devam ettiği ölüm gelirinin iki yıllık karşılığı olan miktar sadece bir kereye mahsus olmak kaydıyla evlenme ödeneği olarak hak sahibi olan kıza peşin olarak verilmektedir.²⁵³

Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere eğer hak sahibi olan ölen sigortalının kız çocuğu herhangi bir sebeple evlenme ödeneği aldıktan sonra iki yıl geçmeden evliliği sonlanır ve tekrar ölüm geliri almaya hak kazanırsa, bu durumda iki yıllık süre dolmadan kendisine ölüm geliri bağlanmayacaktır.²⁵⁴ Hak sahibi olan kız çocuğu evlenme ödeneği aldıktan sonra ölüm geliri kesilecek, ölüm geliri diğer hak sahipleri arasında gelecek dönem için tekrar hesaplanarak verilecektir.²⁵⁵

Son olarak şunu da ifade etmek gerekir ki hak sahibi olan kız çocuklarının evlenme ödeneğinden faydalanabilmesi için, kız çocuğunun bu hakkı kazandığı andan itibaren hakkını 5 yıl içinde talep etmesi gerekir. Burada ifade edilen 5 yıllık

²⁵³ Zeki Kalay, “Sosyal Güvenlik Reform Öncesi ve Sonrası Evlilik Yardımının Karşılaştırılması,” **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Sayı: 67, 2010, s.60-63.

²⁵⁴ Ahmet Metin Aysoy, “Kadınlara Özel Sosyal Güvenlik Hakları, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**,” Sayı: 114, 2013, s.197-200.

²⁵⁵ Vakkas Demir, **Sosyal Güvenlik El Kitabı**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s.253.

süre zamanaşımı süresidir. Eğer 5 yıllık süre zarfında talepte bulunmazsa, her ne kadar hak baki olsa da talep edebilme hakkı sona erecektir.²⁵⁶

3.2. Hastalık Sigortasından Sağlanan Yardımlar

Hastalık sigortasını tanımlarken de ifade edildiği üzere bu sigorta türü, sigortalıya yapılan hem sağlık hizmetleri hem de hastalık halinde nakit olarak verilen yardımları kapsamaktadır. Doğaldır ki hastalık hali ortaya çıkan sigortalı bu halden bir an önce kurtulmak için sağlık yardımlardan yararlanmak, hastalık halinden çalışmadığı için bu dönemde elde edemediği ücret karşılığı olan nakdi yardımlardan faydalanmak zorundadır.²⁵⁷

Hastalık halinde sağlanacak sağlık yardımlarına, iş kazası ve meslek hastalığından sağlanacak olan sağlık yardımlarından bahsederken değinildiği için bu kısımda tekrar değinilmeyecektir. Sağlık yardımlarının yanında hastalık halinde yapılacak olan diğer bir yardım da, diğer kısa vadeli sigorta kollarında olduğu gibi geçici iş göremezlik ödeneği olarak düzenlenmiştir.

3.2.2. Hastalık Sigortasından Sağlanan Maddi Yardımlar

Diğer kısa vadeli sigorta kollarında da olduğu gibi hastalık halinde de sağlık yardımlarının yanında maddi yardımlar yapılmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu hastalık sonucunda gideleri artan, gelirleri de azalan sigortalıların maddi kayıplarını en aza indirmek için maddi destek sağlamaktadır.

3.2.2.1. Hastalık Sigortasında Geçici İş Göremezlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları

5510 SSGSSK md.16'da hastalık halinde olan ve geçici de olsa iş göremez hale gelen sigortalıya, iş göremez olduğu bu süre dâhilinde geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanacağı hüküm altına alınmıştır.

²⁵⁶ Faruk Yüksel, "İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Ölüm Sigortasından Sağlanan Haklara İlişkin Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süre," **Sicil Dergisi**, Sayı:26, 2012, s.117.-120.

²⁵⁷ Vakkas Demir, "Esnaf, Çiftçi, Sanayici, Tüccar Gibi Bağımsız Çalışanların SGK'dan Rapor Parası Alma Haklarının Açıklanması," **Mali Çözüm Dergisi**, 2012, s.219-226.

3.2.2.1.1. Kanun Kapsamında Sigortalı Olmak

Bütün sosyal sigorta kollarında olduğu gibi kısa vadeli sigorta kollarından olan hastalık halinde de sağlanan maddi yardımlardan istifade edebilmek için SSGSSK kapsamında sigortalı olmak gerekmektedir. SSGSSK md.18’de belirtildiği üzere bir işverene bağlı olarak çalışan işçiler, çıraklık eğitim merkezlerinde eğitim alan öğrenciler ve bir işverene bağlı olarak yurt dışında çalıştırılan ve çalıştırıldıkları ülke ile ülkemiz arasında sosyal güvenlik antlaşması bulunmayan ülkede çalışan işçilere diğer şartlar da gerçekleştiğinde geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir.²⁵⁸

Kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışan sigortalılara geçici iş göremezlik verilip verilemeyeceği ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. Buradan da anlaşıyor ki hastalık halindeki parasal yardımlardan olan geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanamayacaklar; fakat hastalık halinde sunulan sağlık yardımlarından faydalanabileceklerdir.²⁵⁹

3.2.2.1.2. İstirahatın Başladığı Tarihte Sigortalılık Halinin Devam Ediyor Olması

Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının iş akdi sona erdiğinde sigortalılık hali de sona ermektedir. Fakat sigortalıda hastalık hali söz konusu ise bu durumda uygulanacak hükümler farklılık arz etmektedir. Hastalık hükümlerini uygularken gerek yukarıda bahsedilen sigortalılar olsun gerekse ücret almaksızın izinli sayıldığı dönemde ya da grev ve lokavta katıldığı dönemde olsun, bu dönemlerin sona ermesinden sonraki on gün içinde sigortalılık hali sona erecektir. Eğer sigortalı bu on günlük süre içinde hastalanırsa, hasta olduğu günler için geçici iş göremezlik ödeneği alabilecektir.²⁶⁰

²⁵⁸ Faruk Yüksel, “Hastalık ve Analık Geçici İş Göremezliklerinde Sigortalılık Niteliği Ne Zaman Yitirilir?” **Sicil Dergisi**, Sayı: 30, 2013, s.147-149.

²⁵⁹ Reşat Merttir, “Bağımsız Çalışan Sigortalıların Hastalanmaları Halinde Kendilerine İstirahat Parası Verilir Mi?” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 115, 2013, s.219-221.

²⁶⁰ Faruk Yüksel, “Hastalık ve Analık Hallerinde Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Esasları,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:233, 2012, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 30.06.2013.

3.2.2.1.3. Belirli Bir Süre Kısa Vadeli Sigorta Primi Bildirilmiş Olması

Hastalık halinde sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmesinin bir diğer şartı da SSGSSK md.18’de de belirtildiği üzere sigortalının iş göremez hale geldiği zamandan evvelki bir yıl içinde en az doksan günlük kısa vadeli sigorta kolları primini Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmiş olmasıdır.²⁶¹ Yine şunu da ifade etmek gerekir ki sigortalının çalışarak geçirmiş olduğu bir yıllık süre aynı işverene bağlı olarak geçirilebileceği gibi, farklı işverene bağlı olarak da geçirilebilir. Bu da şart olan doksan günlük primin farklı işverenler tarafından ödenebileceği anlamına gelmektedir.²⁶²

Bir yıllık sürenin hesaplanmasında SSGSSK’da da belirtildiği üzere dikkate alınmayan süreler mevcuttur. Hastalık halinde geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanılma şartı olan bir yıllık sürenin hesaplanmasında bu süreler dikkate alınmaz. İlk olarak prim ödeme gün sayısının hesaplanmasında, dikkate alınmayan bu süreler hesaplanır ve prim ödenecek gün sayısı, hesaplanan süreler kadar geriye gidilerek hesaplanır.²⁶³

3.2.2.1.4. Hastalığın Hekim Raporu İle Saptanması

Sigortalı kişi iş kazası veya meslek hastalığı, analık dışında kendisini iş göremez duruma getiren bir hastalığa yakalanırsa, diğer şartlara haiz olmakla birlikte hastalığını Sosyal Güvenlik Kurumu’nun uygun gördüğü bir doktor ve sağlık kuruluşlarındaki sağlık kurullarından aldığı raporla belgelemek zorundadır.²⁶⁴ Hastalık halinde olan sigortalının alacağı raporla alakalı olarak izlemesi gereken yol hem Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde, hem de Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliğinde belirtilmiştir. Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde sağlık raporunu da alan sigortalı diğer şartların da gerçekleşmesi ile birlikte geçici iş göremezlik ödeneği alabilecektir.²⁶⁵

²⁶¹ Korkusuz ve Uğur, **A.g.e.**, s.269.

²⁶² Alper, **Ag.e.**, s.208.

²⁶³ Limon ve Olgaç, **A.g.e.**, s.279.

²⁶⁴ Şakar, **A.g.e.**, s.244.

²⁶⁵ Tuncay ve Ekmekçi, **Ag.e.**, s.348.

3.2.2.2. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Miktarı ve Ödenmesi

Hastalık halinde sigortalıya verilecek olan geçici iş göremezlik ödeneği, sigortalı hastaya uygulanan tedavinin boyutuna göre değişmektedir. Eğer hasta tedavi için sağlık kuruluşuna yatırılmış ise kazandığı günlük ücretin yarısı, eğer sigortalı hastanın tedavisi ayakta gerçekleşmişse, sigortalının kazandığı günlük ücretin üçte ikisi geçici iş göremezlik ödeneği olarak verilecektir.²⁶⁶ Hastalık halinde sigortalıya ödenecek olan geçici iş göremezlik ödeneğinde muhatap işveren değil, diğer sağlık ve parasal yardımlar da olduğu gibi Sosyal Güvenlik Kurumu'dur.²⁶⁷

İşveren toplu iş sözleşmesini kabul etmişse, geçici iş göremezlik ödeneği sigortalıya işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu adına verilebilir. İşveren daha sonra sigortalıya hastalık halinden dolayı ödediği geçici iş göremezlik ödeneği miktarını Sosyal Güvenlik Kurumundan talep edebilir.²⁶⁸ Daha önce de diğer sigortalılık hallerinin birleşmesi konusunda ifade edildiği üzere, eğer hastalık hali ile birlikte sigortalıda iş kazası veya meslek hastalığı ya da analık hali ortaya çıkarsa, bunlardan geçici iş göremezlik ödeneği en fazla olan maddi yardım olarak sigortalıya verilir.²⁶⁹

Son olarak şunu da ifade etmek gerekir ki ortaya çıktığı ilk andan itibaren verilmeye başlanan iş kazası ve meslek hastalığı sonucundaki geçici iş göremezlik ödeneği, hastalık halinin başlangıcından itibaren üç gün geçmesiyle verilmeye başlanacaktır. Her ne kadar SSGSSK'da hüküm bulunmasa da hastalık halinde olan sigortalının, diğer şartlar gerçekleştiğinde başlangıçtaki üç günlük sürenin Borçlar Kanunu hükümlerine göre talep edebileceği doktrinde tartışılmaktadır.²⁷⁰

²⁶⁶ Uşan, **A.g.e.**, s.191.

²⁶⁷ Kurt, **A.g.e.** s.99.

²⁶⁸ Akyıldız, **A.g.e.**, s.93.

²⁶⁹ Güzel ve diğerleri, **A.g.e.**, s.484.

²⁷⁰ Arif Türker Kızılova, "Hastalık Halinde Sigortalıya Ödenmeyen İki Günlük Geçici İş Göremezlik Ödeneği Borçlar Kanunu Kapsamında İşverenden Talep Edilebilir Mi?" **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 114, 2013, (Çevrimiçi)

<http://www.lebibyalkin.com.tr/mevbank/doc/dvframe3.asp?docid=177117&maxpar=0>

3.2.2.3. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Verilmemesi, Geri Alınması veya Azaltılması

506 sayılı mülga SSK'da sigortalının hastalığının kısa sürede sonlanması için doktor tarafından tavsiye edilen tedavi yöntemlerini yerine getirmemesi, bu sebeple tedavinin uzaması ya da daha da artmasına sebep olması durumunda sigortalı geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanamamaktaydı. 5510 sayılı SSGSSK' da da bu düzenlemeye paralel olarak; hastalık hali ortaya çıkan sigortalı, hekim tavsiye ve tedavi yöntemleri yerine getirmeyerek tedavi süresinin daha da artmasına veya geçici iş göremezlik oranının daha da artmasına sebep olursa, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçici iş göremezlik ödeneği dörtte bir oranında eksiltilebilecektir.²⁷¹

Eğer sigortalı hastalık halinin ortaya çıkmasına kasıtlı hareketiyle sebebiyet vermişse, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçici iş göremezlik ödeneği yarı oranda azaltılabilecektir. Sigortalının hastalık haline düşmesine sebep olan kendi kusuru ağır bir kusursa, bu kusurun derecesi göz önüne alınarak sigortalıya ödenecek olan geçici iş göremezlik ödeneğinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından üçte bir oranında eksik ödeme yapılacaktır.²⁷²

Son olarak mevcut 5510 sayılı SSGSSK'da da hüküm altına alındığı üzere hastalık halinde olan sigortalı bu hali sona ermeden çalışmaya başlar ve çalışmaya başlamadan önce de hekimden çalışabileceğine dair rapor almazsa, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilmeyecek ve hatta daha önce ödenenlerinde sigortalıdan iadesi talep edilecektir.²⁷³

3.3. Analık Sigortasından Sağlanan Yardımlar

Analık halinde sağlanacak olan yardımlardan faydalanmak için gerekli olan şartlardan bahsederken de ifade edildiği üzere; şartlara haiz olan sigortalı kadın sağlık yardımları, bununla birlikte emzirme ve geçici iş göremezlik ödeneği alma hakkı elde edecektir. Mülga kanun olan 506 sayılı SSK'da analık halinde sigortalı

²⁷¹ Tuncay ve Ekmekçi, **Ag.e.**, s.349.

²⁷² Alper, **Ag.e.**, s.214.

²⁷³ Şakar, **A.g.e.**, s.245.

kadının yararlanacağı yardımlardan olan gebelik ve doğum yardımı ise 5510 sayılı SSGSSK’ da hüküm altına alınmamıştır.²⁷⁴

3.3.1. Sigortalı Kadına Sağlanan Yardımlar

Yukarıda da belirtildiği üzere analık durumunda kısa vadeli sigorta kolları anlamında sağlanacak olan yardımlar sağlık yardımları ve para yardımı olarak ikiye ayrılmaktadır. Mülga kanun olan 506 sayılı SSK’da daha ayrıntılı hükümlerin bulunmasına rağmen, 5510 sayılı SSGSSK’da ise analık halinde sağlanacak olan sağlık yardımları bir maddede, sağlanacak olan nakdi yardımlar ise üç maddede hüküm altına alınmıştır.²⁷⁵

3.3.1.1. Sağlık Yardımları

Analık halinde yapılacak olan sağlık yardımlarını kısa vadeli sigorta kollarından olan iş kazası ve meslek hastalığından sağlanan sağlık yardımları açıklarken değinildiği için bu bölümde tekrar değinilmeyecektir; fakat yine de kısaca ifade etmek gerekirse; kadın sigortalının hamilelik, hamilelik sonucunda meydana gelen doğum ve bu doğum öncesi ve esnasında ortaya çıkan sağlık problemleri, eğer ilgili sağlık kuruluşu gerekli görüp de hastaneye yatırma söz konusu ise bu aşamadaki her türlü muayene ve tedavi masrafları sağlık yardımlarının kapsamını oluşturmaktadır; yani prim ödenmiş olup olmaması ya da kendi nam ve hesabına çalışıyorsa prim borcu olup olmadığına bakılmaksızın sağlık yardımlarından faydalanılabilecektir.²⁷⁶

3.3.1.2. Emzirme Ödeneği

Doğum yapan kadın sigortalının aşağıda belirtilecek olan şartlara da haiz olmasıyla birlikte, çocuğunu emzirmesine katkı olsun diye emzirme ödeneği verilmektedir. Kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan maddi yardımlardan olan

²⁷⁴ Demir, A.g.e., s.72.

²⁷⁵ Murat Uğur, “Çalışma Yaşamında Kadınlara Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Sağlanan Haklar,” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:28, 2012, s.215-222.

²⁷⁶ Derda Akcan, “Hamile Bayanların Sağlık Giderleri Hiçbir Koşula Bağlı Olmadan SGK Tarafından Ödenmelidir,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 229, 2012, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com> 03.10.2013.

emzirme ödeneği mülga kanun olan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda hüküm altına alınmıştır. İlgili madde hükmüne göre sigortalı kadının emzirme ödeneği alabilmesi için çocuğun sağ doğmuş olması öncelikli şarttır.²⁷⁷ Bu öncelikli şart 5510 sayılı SSGSSK'da farklı bir şarta dönüşmüştür. 5510 sayılı kanun madde 16'ya göre sigortalı kadına ya da sigortalı erkeğin sigortasız olan eşine doğum yapması sebebiyle sigortalı erkeğe, kendi nam ve hesabına çalışan sigortalı kadına veya bağımsız çalışıp gelir ve aylık elde eden sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin doğum yapmış olduğu durumda sigortalı erkeğe, doğan her çocuk için çocuğun yaşıyor olması şartıyla, çocuğun doğduğu zamanda yürürlükte olan Sosyal Güvenlik Kurumu yönetim kurulu tarafından kararlaştırılan ve bakan tarafından imzalan tarifeye göre emzirme ödeneği verilecektir. Bu madde hükmünden de anlaşılacağı üzere ödenekten faydalanmak için çocuğun sağ doğması değil, çocuğun yaşıyor olması şart olarak hüküm altına alınmıştır.²⁷⁸

Bir iş sözleşmesiyle işverene bağlı olarak çalışan sigortalının emzirme ödeneğinden faydalanabilmesi için gerekli olan şartlardan bir diğeri de; sigortalı adına doğumdan önceki bir yıl içinde 120 gün prim ödenmesi gerekliliğidir. Önceki bir yıl içinde 120 günlük kısa vadeli sigorta primi ödenmemişse emzirme ödeneğinden yararlanılamaz. Eğer sigortalı kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan ise doğum gerçekleşmeden evvelki bir yıl içinde en az 120 günlük kısa vadeli sigorta primi yatırmış olması gerekmektedir. Ayrıca genel sağlık sigortası için yatırması gereken prim de dâhil olmak üzere prim ve prime esas olan her nevi borcunun ödenmiş olması gerekmektedir.²⁷⁹

Bu ödenekten yararlanmada genel kural olan doğum yapan kadının veya doğum yapan sigortalı olmayan kadının eşinin sigortalılık halinin devam ediyor olmasıdır. Fakat gerek bir işverene bağlı olarak gerek de kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı olsun, doğum gerçekleşmeden önceki dilimde en az 120

²⁷⁷ Melek Fettah, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması,”(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2006, s.94.

²⁷⁸ Dilek Eser, “Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 Ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme,”(Yayımlanmamış Doktora Tezi), **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İzmir, 2009, s.166.

²⁷⁹ Hakkı Demirci, “Yeni Genel Sağlık Sigortası Bağlamında Analık Sigortası Ve Emzirme/ Doğum Ödeneği Esasları (Eski-Yeni Yasa Farkı İle),” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 61, 2009, s.227-234.

günlük kısa vadeli sigorta kolları primi ödemek koşulu ile sigortalılıkları sona erdiği tarihten itibaren üç yüz gün içerisinde çocukları doğması halinde de emzirme ödeneği almaya hak kazanacaklardır.²⁸⁰

3.3.1.3. Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Bütün kısa vadeli sigorta kollarındaki geçici iş göremezlik hallerinde olduğu gibi analık halinde de doğum yapan kadın sigortalı hem doğum gerçekleşmeden önce hem de doğum gerçekleştikten sonra uzun süre olmasa da çalışmaması sebebiyle gelir elde edememekte; fakat giderler de artmaktadır. Bu durum sigortasız olan eşi doğum yapan sigortalı erkek için de geçerlidir. Bu nedenledir ki analık halinde verilecek olan geçici iş göremezlik ödeneği hem mülga 506 sayılı SSK'da hem de 5510 sayılı SSGSSK'da düzenlenmiştir. Kendi nam ve hesabına çalışan sigortalılar içinse ilk defa 5510 sayılı SSGSSK ile analık hali ile ilgili düzenlemeler hüküm altına alınmıştır.²⁸¹

Sigortalıya, yukarıda belirtilmiş olan doğumdan evvelki ve sonraki dönemde çalışmaması sebebiyle verilen geçici iş göremezlik ödeneği 5510 sayılı SSGSSK md.16'da hüküm altına alınmıştır. İlgili madde hükmünde de ifade edildiği üzere analık halinde geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmanın öncelikli koşulu bir iş akdine istinaden işverene bağlı olarak çalışan işçi, kendi nam ve hesabına çalışanlar, köy ve mahallelerin muhtarları, gelir elde ederek vergi ödeyenler, esnaf ve sanatkâr odasına kayıtlı olanlar ve tarımla uğraşanlar sınıfından olmak gerekmektedir.²⁸²

Analık halindeki bu maddi yardımdan faydalanmak için yukarıda belirtilen sigortalı olma koşulunun yanında belirli bir zaman diliminde belirli miktarda kısa vadeli sigorta primi ödemiş olma şartı da mevcuttur. Mülga 506 sayılı SSK'ya göre doğumdan evvelki ve doğum sonrası normal gebeliklerde sekizer hafta, çoğul gebeliklerde ise artı iki hafta eklenen sürelerde çalışmadığı için sigortalı kadını geçici

²⁸⁰ Erden Çakar, "Doğum Yapan Kadınlara Yapılan Nakdi Sigorta Yardımları," **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:230, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 04.10.2013.

²⁸¹ Murat Uğur, "Sosyal Güvenlik Sistemimizde Kadınların Ayrıcalığı Var mıdır?," **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:219, 2011, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 05.10.2013.

²⁸² Tuncay Kaya, "Analık Halinde Geçici İş Göremezlik Ödeneği Ödenmesinin Usul ve Esasları," **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı:118, 2013, s.201-213.

iş göremezlik ödeneği verilebilmesi için doğumdan evvelki bir yıl içinde en az 120 günlük analık sigortası primi Sosyal Güvenlik Kurumu'na yatırılmış olması gerekmektedir.²⁸³ Mevcut 5510 sayılı SSGSSK ile birlikte en az 120 günlük prim ödeme şartı sigortalının da lehine olarak evvelki bir yılda en az 90 günlük prim ödeme şartıyla değiştirilmiştir.²⁸⁴

Yukarıdaki ifadelerden de özet olarak anlaşılabacağı üzere kadın sigortalının kısa vadeli sigorta kollarından olan analık halindeki yardımlardan faydalanabilmesi için doğumdan evvelki bir yıl zarfında en az doksan günlük kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmesi, eğer kendi nam ve hesabına çalışan bağımsız çalışan kadın sigortalı ise bu şarta ek olarak genel sağlık sigortası için ödenecek olan primler de dâhil olmak üzere herhangi bir prim borcunun olmaması gerekmektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere doğumdan önceki sekiz haftanın ne zaman başladığını tespit edebilmek için Sosyal Güvenlik Kurumu'nun kabul ettiği sağlık kuruluşundaki sağlık kurulundan rapor alınması gerekir.²⁸⁵

Bu genel kuraldan dolayı 01.10.2013 tarihine kadar Sosyal Güvenlik Kurumu ile anlaşmalı olmayan sağlık kurumlarında doğumu gerçekleştiren sigortalı kadın ya da sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin almış olduğu sağlık raporları kabul edilmiyor, dolayısıyla da geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanılamıyordu. 01.10.2013 tarihinde resmi gazete yayınlanarak yürürlüğe giren Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğindeki değişiklikle birlikte anlaşmalı olmayan hastanelerde doğumu gerçekleştirdiklerinde ve doğuma istinaden rapor aldıklarında, tekrar onaylatmaya gerek olmaksızın geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabileceklerdir.²⁸⁶

²⁸³ Cumhur Sinan Özdemir, “506 Sayılı SSK’ya Göre Kadın İşçiye Hamilelik ve Doğum Halinde Verilecek Para,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:155, 2005, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 06.10.2013.

²⁸⁴ Özer Demirdizen, “4/1-B Bendi (Bağ-Kur) Kapsamındaki Sigortalılara Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar Nelerdir?,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 104, 2012, s.257-262.

²⁸⁵ Murat Özdamar, “Doğum Yapan Meslek Mensupları Analığa Bağlı İş Göremezlik Alabilir Mi?,” **Mali Çözüm Dergisi**, 2010, s.297-306.

²⁸⁶ Mehmet Keleş, “Analık Ödemelerinde Özel Hastanede Yapılan Doğumlar İçin Onay Şartı Kaldırıldı,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 120, 2013, s.209-211.

Eğer evvelki sekiz hafta değil de doğumdan önce 3 haftaya kadar çalışmak isterse, ödenekten yararlanmak için son 3 haftaya kadar çalışabilir raporu alınması zorunludur.²⁸⁷ Şunu da belirtmekte fayda var ki; doğum yapacak olan sigortalı kadın doğumdan evvelki 8 ya da 10 haftalık sürede izne ayrıldığında, 8 ya da 10 haftalık süre dolmadan doğum gerçekleşirse, doğum gerçekleşene kadar ki süre için hastalık hali geçici iş göremezlik yardımı, doğumdan sonra da analık hali geçici iş göremezlik ödeneği alabilecektir.²⁸⁸

3.3.1.3.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenmesi, Süresi ve Miktarı

Mevcut kanuna göre doğum yapan sigortalı kadına geçici iş göremezlik ödeneği verilirken diğer kısa vadeli sigorta kollarında olduğu gibi ikili bir ayrıma gidilmiştir. Mülga 506 sayılı kanundaki tespit edilmiş oranın aksine, analık sigortası 5510 sayılı SSGSK’ da analık hali olarak kısa vadeli sigorta kolları altında düzenlendiği ikili bir oran ayırımına gidilmiştir.²⁸⁹

Buna göre doğum yapan sigortalı kadına ya da doğum yapan sigortasız kadının sigortalı eşine, tedavinin yatarak geçirilmesi halinde elde ettiği günlük kazancın yarısı, eğer tedavi olabilmesi için yatması gerekiyorsa yatarak tedavilerde de günlük kazancın üçte ikisi geçici iş göremezlik ödeneği olarak verilecektir.²⁹⁰

Buradaki günlük kazançtan anlaşılması gereken ise sigortalı kadının ya da sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin çocuğu doğurduğu tarihten evvelki bir yılın son üç ayındaki prime esas kazançların hepsinin hesaplanması ve esas prim ödeme gün sayısı ne kadarsa o kadar gün sayısına bölerek hesaplanmasıdır.²⁹¹

Sigortalı kadına ve sigortalı erkeğin sigortasız eşine verilecek olan geçici iş göremezlik ödeneği, daha önce de belirtildiği üzere doğumdan evvelki ve sonraki

²⁸⁷ Coşkun Bilgin, “Sigortalı, Analık Sigortası Yönünden Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alabilmek İçin, Eksik Olan Prim Ödeme Gün Sayısını Çalışarak Tamamlayabilir Mi?,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:223, 2011, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 05.11.2013

²⁸⁸ Süleyman Tunçay, “Erken Doğum Yapan Sigortalı Kadının Doğum Öncesi Süreleri İçin İş Göremezlik Ödeneği Verilebilecek,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:228, 2011, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 08.12.2013.

²⁸⁹ Güzel ve diğerleri, **A.g.e.**, s.496.

²⁹⁰ Tuncay ve Ekmekçi, **Ag.e.**, s.358.

²⁹¹ Güzel ve diğerleri, **A.g.e.**, s.497.

sekizer haftayı yani 112 günü, eğer çoğul gebelik söz konusu ise 126 günlük süreyi kapsamaktadır. Belirtilen bu sürelerden önce doğum gerçekleşirse, belirtilen sürelerden önceki süreler hastalık halinin kapsamına göre değerlendirilerek maddi yardımlar hastalık hali üzerinden verilecektir. Bu durum sigortalı kadının doğum yaptıktan sonraki süre aşımında da geçerlidir. Yani sekiz haftalık süre sona ermesine rağmen sigortalının iş göremezliği devam ederse, bu süreler de hastalık hali olarak kabul edilecektir.²⁹²

Son olarak şunu da ifade etmek gerekirse; Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde de belirtildiği üzere sigortalı kadın doğum sonrasında geçici iş göremezlik ödeneği alırken sigortalılık hali sona erebilmektedir. Bu durumda sigortalılık hali sona erse de iş göremezlik ödeneğinden faydalanılmaya devam edilir.²⁹³

3.3.1.3.2. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Azaltılması, Ödenmemesi ve Geri Alınması

Bütün kısa vadeli sigorta kollarında olduğu gibi analık halinde verilecek olan geçici iş göremezlik ödeneğinde de ödeneğin azaltılması, ödenmemesi ya da geri alınması konusu düzenlenmiştir. SSGSSK md.23'e göre cezai sorumluluğu olmayanlar ve haklı bir gerekçesi olanlar dışındaki kadın sigortalılar analık halinden dolayı ilgili hekim tarafından verilen tavsiye, tedbir ve tedavilere uymayabilirler ve bu sebeple de tedavinin daha da uzamasına ya da iş göremezlik oranının daha da artmasına sebebiyet verebilirler. Bu duruma sebebiyet veren kadın sigortalının iş göremezlik ödeneği, iş göremezlik oranın artış oranına ya da tedavi süresinin normal süreden ne kadar fazla uzadığına göre dörtte bir oranında Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından azaltılacaktır.²⁹⁴

Eğer doğum yapan kadın sigortalı tedavi süresi bittiği halde ilgili hekimden tedavinin olumlu bir şekilde sonuçlandığına ve tekrar çalışabileceğine dair rapor

²⁹² Sözer, **A.g.e.**, s.220.

²⁹³ Uşan, **A.g.e.**, s.193.

²⁹⁴ Olgaç ve diğerleri, **A.g.e.**, s.138.

almadan çalışmaya başlarsa, geçici iş gremelik deneği ödenmez ve daha önce ödeme yapılmışsa yersiz yapılan bu demeler de geri alınır.²⁹⁵

²⁹⁵ Alper, **Ag.e.**, s.214.

SONUÇ

İnsanoğlu hayat boyu hem kendisinin hem de aile bireylerinin sosyo-ekonomik durumlarını en üst seviye ulaştırmak ve bu seviyi korumak için çalışır, çabalar. Ne var ki bu inişli çıkışlı hayatın içinde öngörülmeven durumlar ortaya çıkmakta, hayatın olağan akışı bozulmaktadır. Beklenmeyen bu olumsuz durumların olağan sonucu olarak da bireylerin gelirleri azalmakta, giderleri de artmaktadır. Bu olumsuzluklardan sadece bireyler değil, bireylerin aile fertleri de olumsuz etkilenmektedir. Sosyal risklerle mücadele etmeyi en önemli amaç olarak kabul eden sosyal güvenlik de bu olumsuzluklardan bireylerin ve aile fertlerinin en az etkilenmelerini sağlamak için sosyal risklerle mücadele yolları geliştirmekte, azami derecede ihtiyaç duyulan sağlık ve para yardımlarıyla olumsuz bu mücadeleyi desteklemektedir.

Birçok sosyal riskin varlığı yanında özellikle iş kazası, meslek hastalığı, analık ve hastalık sosyal riskleri gibi daha fazla öneme sahip olan risklere karşı, bireylerin hem içinde yaşadıkları zaman dilimini hem de geleceklerini teminat altına almayı hedef haline getiren sosyal güvenlik sistemlerinde farklı dönemlerde köklü değişikliklere gidilebilmektedir. Ülkemizde de 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile birlikte köklü değişiklikler yapılmıştır. Sosyal Sigortalar Kanunu, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı gibi farklı kanuna tabi olan sigortalıların bir kanuna tabi olarak tek çatı altında toplanması, özellikle uygulama alanında birçok sorunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bunun yanında sigortalılara yapılacak olan sağlık yardımları, sunulacak olan sağlık hizmetleri de genel sağlık sigortası kapsamında ayrı hükümlerde düzenleme altına alınmıştır.

5510 sayılı SSGSSK'da sigortalılara birçok hak sağlanmıştır. Fakat 5510 sayılı SSGSSK özellikle kısa vadeli sigorta kolları açısından daha çok sigortalıların lehine hükümler içermektedir. Sigortalıların lehine olan hakları içeren ve bu çalışmanın da iskeletin oluşturan kısa vadeli kolları SSGSSK'da hüküm olarak yerini

almıştır. İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık halinin ortak ifadesi olan kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlar tek konu başlığı altında düzenlenmiştir.

Kısa vadeli sigorta kolları anlamında genel sağlık sigortasından yararlanmada 2008 sonrasında değişikliğe gidilmiştir. Özellikle genel sağlık sigortası kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanmada mülga 506 sayılı kanunda var olan farklı bekleme süresi ve sağlık hizmetlerinden yararlanmak için ödenmesi gereken farklı bir prim miktarı yerine, bağımsız çalışanlarda olduğu gibi sağlık yardımların faydalanabilmek için bir yıl içinde 30 günlük sabit bekleme süresinin kabul edilmesi pratik bir çözüm olmuştur.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde özellikle kısa vadeli sigorta kollarında mevcut hükümler işçi, işveren ve Sosyal Güvenlik Kurumu arasında yargı kararlarının da etkisiyle çözülmez bir düğüm haline gelmişti. 2008 yürürlüğe giren SSGSSK ile birlikte kısa vadeli sigorta kolları alanında köklü değişikliklere gidildi. Çalışmanın da ana konusunu oluşturan kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlarla ilgili değişiklikler ve etkileri hakkındaki tespitlere değinmeden önce yardımlardan faydalanmada önem arz eden kısa vadeli sigorta kollarının tanım ve unsurlarındaki değişikliklere de değinmek faydalı olacaktır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından yararlanmada mülga 506 sayılı kanunda kısıtlama yapılarak sadece bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalıyı kapsama dâhil etmişken, geç ama doğru bir karar olarak 5510 sayılı kanunda, bağımsız olarak kendi nam ve hesabına çalışanlar da kapsama dâhil edilmiştir.

İş kazası meslek hastalığı sigorta kollarının tanım ve unsurlarındaki sorunlardan bir diğeri de meydana gelen hangi tür olayların iş kazası olarak kabul edileceği konusudur. Yeni düzenleme ile birlikte, her ne kadar doktrinde hala tartışılrsa da, uygulamadaki farklılar azalırken, yüksek yargı merciinin vermiş olduğu kararlar doğrultusunda işyerinde gerçekleşen intihar, kalp krizi ve beyin kanamasına bağlı ölümler iş kazası olarak kabul edilmektedir. Mülga 506 sayılı kanun döneminde mağduriyet yaşayan hak sahipleri yargıtayın bu yöndeki kararları ile birlikte sosyal koruma altına alınmış bulunmaktadır.

İş kazasının unsurlarına yönelik olarak yeni ve sigortalıların lehine düzenlen bir diğer husus da işe gidiş ve işten gelişlerde meydana gelen kazaların iş kazası olarak kabul edilmesi için gerekli olan şartlarda olmuştur. 5510 sayılı kanundaki düzenleme ile birlikte herhangi bir ayırım ve zorunluluk olmaksızın sigortalının işveren tarafında temin edilen bir araçla evinden işine ya da işinden evine dönerken meydana gelen kazalar iş kazası olarak kabul edilmektedir.

Meslek hastalığının tespitinde izlenecek olan usul konusunda da 5510 sayılı SSGSSK ile birlikte yeni hükümler yürürlüğe girmiştir. Her ne kadar yeni düzenleme hastalığın meslek hastalığı olarak tespitinde uzun bir süreci içine alacak olsa da meslek hastalığı raporunun bizzat meslek hastalıkları hastanesinden almak yerine sigortalı hastaların daha kolay ve kısa sürede ulaşabilecekleri kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucusu tarafından düzenlenen raporun da kurul sağlık kurulu tarafından onaylanacak olması sigortalılarının lehine bir düzenlemedir. O kadar ki Yargıtay da özel sağlık hizmeti sunucuları tarafından verilen raporun kurum sağlık kurulu tarafından onaylanması şartıyla geçerli bir meslek hastalığı tespit raporu olabileceğini kabul etmektedir.

Kısa vadeli sigorta kolları uygulamasında büyük önem arz eden diğer bir husus da iş kazası ve meslek hastalığının bildirilmesindeki usul ve esaslardır. İş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili kısa sürede araştırma yapma ve sonucunda da kısa vadeli sigorta kollarından sağlanacak olan yardımlardan yararlanmak zamanında yapılacak olan bildirimlerle mümkündür. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa paralel olarak 5510 sayılı kanunla da bildirimde bulunma zorunluluğu getirilmiş, bu yükümlülüğe bağımsız çalışanlar da dâhil edilmiştir. Mülga 506 sayılı kanunda iki gün olan iş kazası bildirim süresi 5510 sayılı kanunla birlikte tatil günleri de dikkate alınmayacak şekilde üç güne çıkarılmıştır. İş kazası veya meslek hastalığının kuruma bildirilmediği her gün sigortalının geçici iş göremezlik ödeneği alamayacağı gün olarak kabul edilmektedir. Sigortalı mağduriyetini önlemek için de yasa koyucu bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenler için bildirim tarihine kadar geçen süreler için sigortalıya verilecek olan geçici iş göremezlik ödeneğini işverenden tahsil etme yaptırımını hüküm altına almıştır.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan, hastalık ve analık hali vuku bulan sigortalılar tespit edilen diğer unsurların da gerçekleşmesiyle birlikte kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlardan faydalanabilme hakkını elde etmiş olacaklardır. Gerek bir işverene bağlı olan sigortalılar gerekse kendi nam ve hesabına çalışan sigortalılar içinde bulundukları duruma göre geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, ölüm gerçekleşmiş ise hak sahiplerine ölüm geliri, cenaze ödeneği ve analık halinde emzirme ödeneği yardımlarını kurumdan talep edebileceklerdir.

5510 sayılı kanunda parasal yardımlardan olan geçici iş göremezlik ödeneği tek bir madde halinde düzenlenmiştir. Mülga 506 sayılı kanundaki düzenlemeye de paralel bir şekilde yürürlükteki kanunda da iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan sigortalılara geçici olarak iş göremez oldukları bu dönemde her gün için ve başka herhangi bir koşul öne sürülmeksizin geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir. Yine mülga 506 sayılı kanunda da mevcut olduğu üzere geçici iş göremez hale gelen sigortalılara ödenek iş göremez hale geldiği ilk günden itibaren verilir; fakat 506 sayılı mülga kanunda yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise günlük kazancın üçte ikisi olan iş göremezlik ödenek miktarı 5510 sayılı kanunda herhangi bir ayrıma gidilmeksizin ayakta tedavilerde günlük kazancın üçte ikisi olarak kararlaştırılması sigortalıların lehine bir düzenlemedir. Şu kadar ki; içinde yaşanan zaman diliminde birçok işveren sigortasız işçi çalıştırmakta, birçoğu da sigortalılara hakikatte vermiş oldukları ücretten çok daha düşük bir ücreti sosyal güvenlik kurumuna “işçiye verilen ücret” olarak bildirmektedir. Bu nedenle iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalı hak ettiği iş göremezlik ödeneğinden daha düşük bir ödeneği parasal yardım olarak almaktadır. Bu da gösteriyor ki geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarında yapılan değişiklikler sigortalıların lehine olmasına rağmen yeterli değildir.

Geçici iş göremezlik ödeneği ile sigortalıların almış oldukları ücret farklı kavramları ifade ettiği için, sigortalılara ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanmasında dikkate alınan prime esas kazancı, temel ücret üzerinden hesaplamak da iş göremez dönemde gelir kaybı yaşayan sigortalılar için yeterli değildir. Giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanacak olan prime esas kazanç dikkate

alınarak hesaplanacak olan bir geçici iş göremezlik ödeneğinin daha yararlı olacağı sonucuna ulaşılabilmektedir.

Kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlar bakımında 5510 sayılı kanunla birlikte getirilen yeniliklerden biri de kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanların da geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilme imkânıdır. Her ne kadar faydalanabilme şartı olarak kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışan sigortalıların genel sağlık sigortası dâhil sosyal güvenlik kurumuna hiçbir prim borcu olmayacağı hükmü de getirilmiş olsa da sigortalıların lehine bir düzenlemedir.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan sigortalılara iş göremezlik ödeneğinin ödenmemesi ya da ödenen ödeneğin geri alınması durumu sadece bir halde uygulanabilecektir. İyileştiğine dair belge almadan işe başlamak ödeneğin ödenmemesi ve geri alınması için yeterli görülmüştür.

Mülga 506 sayılı kanunda gelir ve ödeneklerin verilmeme sebebi olarak hüküm altına alınmış durumlar sigortalıların lehine olarak gelir ve ödeneğin azaltılma sebepleri olarak düzenlenmiştir:

506 sayılı mülga Sosyal Sigortalar Kanununda sigortalının kasıtlı hareketi sonucunda iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması geçici iş göremezlik ödeneği ya da sürekli iş göremezlik geliri verilmeme sebebi olarak düzenlemiş iken, 5510 sayılı SSGSSK’da bu hal sigortalıların lehine bir şekilde ödenek ve gelirin yarıya indirilmesi hali olarak düzenlenmiştir.

Sigortalıların suç sayılan hareketleri ve bağışlanamaz kusurları ödenek ve gelirin azaltılması hali olarak düzenlenmişken, mevcut kanunda suç sayılır hareket işlense dahi cezai sorumluluğu olmayanlara bu hüküm uygulanmamakta ve sigortalıların bağışlanamaz değil de ağır kusurları indirim sebebi olarak kabul edilmektedir. Bu hallerde ödenek ve gelirler yarı oranında indirim tabi iken yine sigortalıların lehine ve yerinde olarak en fazla üçte bir oranında indirim yapılabileceği düzenlenmiştir.

Sigortalıların lehine olan diğer bir düzenlemeye göre ise sorumlu hekim tarafından uyulması istenen tedbirleri yerine getirmeyen sigortalılara bu süre zarfında verilmeyen ödenekler, yeni düzenleme ile yarı tutarında ödenecektir. Buna ek olarak

bu hükmün uygulanabilmesi için sadece tedaviyi kabul etmeme ve tavsiyelere uymama yeterli görülmemiş, tedavi süresinin uzaması ya da iş göremezlik oranının artması şartı getirilmiştir.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda sigortalılardaki sağlık sorunlarının sosyal güvenlik kurumu tarafından yetki verilmiş bir sağlık hizmeti sunucusundaki sağlık kurulları tarafından verilecek ve kurum tarafında da onaylanacak bir rapora göre meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında azaldığının tespit edilmesi durumunda sigortalılar sürekli iş göremezlik ödeneği alabilecekler. Mevcut 5510 sayılı kanunda mülga 506 sayılı kanundan farklı olarak sağlık hizmet sunucusu sağlık kurulu tarafından düzenlenen raporun, sosyal güvenlik kurumu sağlık kurulu tarafından onanması şartı getirilmiştir.

Geçici iş göremezlik ödeneğinde bağımsız çalışanlar için getirilen yenilikler sürekli iş göremezlik geliri için de getirilmiştir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda meslekte kazanma gücünü en az %10 oranında kaybeden kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalılar da sürekli iş göremezlik gelirinden faydalanabileceklerdir. Kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışan sigortalı için önem arz eden husus ise bağımsız çalışanların sürekli iş göremezlik gelirinden faydalanabilmeleri için genel sağlık sigortası dâhil prim ve her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalılara göre aleyhe bir hükümdür. Eğer sigortalıda veya hak sahiplerinde ikiden fazla gelir ve aylık birleşirse, bunlardan gelir veya aylığı en yüksek olan ikisi üzerinden sigortalıya aylık veya gelir bağlanacağı öngörülmüştür.

5510 sayılı kanunla birlikte getirilen diğer bir düzenlemeye göre sigortalı sürekli iş göremez durumda olmakla birlikte bir başka kimsenin bakımına muhtaçsa, sürekli iş göremezlik gelir oranı %100'e çıkarılmıştır. Böylece bir başkasının sürekli bakımına muhtaç olmayan ve sürekli tam iş göremez durumda olan sigortalı ile bir başkasının bakımına muhtaç olan arasında muhtaçlık durumu tespit edilmiş olmaktadır.

İster bir işverene bağlı olarak çalışsın isterse kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışsın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ya da sürekli iş göremezlik geliri alırken ölen sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri bağlanacaktır. Hak

sahiplerine ölüm geliri bağlanması, sigortalının eşi, çocukları ve anne babası için ayrı ayrı belirlenerek hüküm altına alınmıştır. Hak sahiplerine bağlanacak olan gelirle ilgili olarak 5510 sayılı kanunla getirilen ve hak sahiplerinin de lehine olan husus; geliri hak edebilmek için sigortalının belirli bir süre çalışmış veya belirli miktarda prim ödemiş olması şartının getirilmemesidir. Fakat şu kadarı da var ki; aylık kazançların asgari ücret üzerinden gösterilmeye devam edildiği bu dönemde asgari ücretin de geride kalanlara paylaştırılması sonucunda elde edilecek gelirin gerek geride kalan eş, gerek çocuklar gerekse anne baba için yeterli olmayacağı çok açıktır. Bununla birlikte eşin çalışıyor olup olmamasına ya da herhangi bir gelir alıp almamasına bakılmaksızın ölüm geliri alabilecek olması ihtiyaçların karşılanmasına katkısı bakımından yerinde bir düzenleme olmuştur.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ya da sürekli iş göremezlik geliri alırken ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanan gelir ve aylıklar bazı durumların gerçekleşmesi durumunda kesilmektedir. Bu durumlardan bir tanesi hak sahibi olan kız çocuğunun ya da eşin evlenmesi durumudur. Mülga 506 sayılı kanunda olduğu gibi 5510 sayılı kanunda da geride kalan hak sahiplerine verilen evlenme ödeneğine yer verilmiştir. 506 sayılı SSK'dan farklı olarak sadece kız çocuklarına verilen evlenme ödeneğini talep etme hakkı eşe de tanınmıştır. Bundan da anlaşılıyor ki evlenme ödeneğinin kapsamı genişletilmiştir. Fakat hak sahiplerinin lehine olan bu değişikliğin yanında evlenme ödeneği miktarının, alınan gelir ve aylıkların iki yıllık tutarı yerine bir yıllık tutarına indirilmesi yerinde olmamıştır. Haksızlıkların ortadan kaldırılması bakımından kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlara evlenme ödeneğinden faydalanma hakkı getirilmesi de isabetli olmuştur.

5510 sayılı kanunla birlikte hak sahiplerine verilen cenaze ödeneğinin, asgari ücrete endeksli asgari ücretin üç katına çıkarılması da yerinde bir düzenleme olmuştur.

5510 sayılı SSGSSK ile analık sigortasından sağlanan yardımlarda da değişikliğe gidilmiştir. Maktu gebelik ve doğum yardımına, gebelik ve sağlık hizmetlerine ulaşım imkânlarının geçmişe nazaran çok kolay olduğu düşünüldüğünde, 5510 sayılı kanunda yer verilmemesi yerinde olmuştur. 5510 sayılı kanunda da geçici iş göremezlik ödeneği ve emzirme ödeneği analık halinde

sağlanan yardımlar olarak hüküm altına alınmıştır. Sigortalıların analık halinde geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmesi kolaylaştırılmıştır. Bir yıl içerisinde prim ödeme şartının 90 günlük kısa vadeli sigorta primi ödeme şartına indirilmesi de bunun bir yansımasıdır. Bu konudaki asıl yenilik ise diğer kısa vadeli sigorta kollarında da benzer uygulamalarda olduğu gibi kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıların da analık halindeki geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanacak olmalarıdır.

Analık halinde sağlanacak olan parasal yardımlardan olan emzirme ödeneğinde de 5510 sayılı kanun ile birlikte sigortalıların lehine olan hükümler getirilmiştir. Mülga 506 sayılı kanunda ödenekten faydalanabilmek için gerekli olan bir yıl içinde 90 gün prim ödeme şartı kaldırılmıştır. Sigortalının işe girişi gerçekleşikten bir gün sonra doğum yapması halinde emzirme ödeneğinden yararlanabiliyor olması sigortalıların lehine bir düzenlemedir. Bağımsız çalışan sigortalılar da emzirme ödeneğinde hak kazanabileceklerdir. Doğum sonrası bebek için yapılan masrafları ve diğer sağlık giderleri düşünüldüğünde her ne kadar her ay için verilecek de olsa asgari ücretin onda biri kadar emzirme ödeneği verilmesi yeterli değildir.

Hastalık halinde de geçici iş göremezlik ödeneğinde, prim ödeme gün sayısı sigortalıların lehine olarak 90 güne düşürülmüştür. Asıl lehe olan husus ise 90 günlük primlerin kuruma sadece bildirimlerinin yapılmasının geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmak için yeterli olacağı hususudur. Hastalık halinde de bağımsız çalışanlara, prim bildiriminde bulunması ve kurumu herhangi bir borçlarının olması şartıyla geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir. Hastalık halinde sigortalılara ödenecek olan geçici iş göremezlik ödeneğinin, hastalığın üçüncü gününden itibaren verilmesiyle, hem işverenin kuruma sosyal güvenlik prim gün sayısı eksik bildirmiş olmakta hem de çalışılmayan bu iki gün zarfında sigortalıların ücretlerini alamamaktadırlar. Bu durum da sigortalıların aleyhine bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sonuç olarak bütün değerlendirmeler göz önüne alındığında önemli olanın, telafisi güç ve imkânsız zararların meydana gelmeden önce, gerekli olan tedbirlerin azami derecede gayret gösterilerek alınması gerektiği açık ve aşîkârdır. Aksi takdirde

ortaya çıkan zararlar sonucunda işveren ve devletin yapacağı sağlık harcamalarının ve parasal yardımların, alınacak tedbirler için yapılacak masraflardan çok daha fazla olacağı kesindir. Bundan dolayı işveren ve devlet tarafından alınması gereken tedbirlerin, ortaya çıkan zararların sonuçlarını ortadan kaldırmak için gerçekleştirilecek uygulamalardan daha çok önemsenmesi gerekmektedir. 5510 sayılı SSGSSK'nın yürürlüğe girmesi ile birlikte kısa vadeli sosyal riskler olan iş kazası ve meslek hastalığı, analık ve hastalık hallerinin tanım ve unsurlarında eski uygulamalardaki sorunları ortadan kaldırmak için olumlu değişiklikler yapılmıştır. Fakat sigortalıların lehine düzenlemeler getirilmesine rağmen sosyal güvenlik kurumu tarafından yapılan vakıa değerlendirilmesinde sigortalıların aleyhine olarak ince elenip sık dokunması süreci daha da uzatmakta, harcamaların daha fazla olmasına neden olmaktadır.

Bütün bunların sonucunda ifade etmek gerekir ki; kısa vadeli sigorta kollarından sigortalılara ve hak sahiplerine sağlanan yardımlar ihtiyaçları karşılamamaktadır. Sosyal hukuk devleti olmanın da gereği olarak hem sigortalılara hem de hak sahiplerine yapılan özellikle de parasal yardımların artırılması şarttır. 5510 sayılı SSGSSK'da kurum uygulamaları ve yargı kararları birlikte değerlendirildiğinde sigortalılara ve hak sahiplerine yapılan yardımların asgari ücret üzerinden hesaplanarak verildiği görülmektedir. İşverenlerin, yüksek prim ödemelerinden kurtulmak için çalışanlarının ücretlerini, asıl aldıkları ücret değil de asgari ücret üzerinden kuruma bildirdiği ve çalışanların da işsiz kalmaktan korkarak bu durumu kabul etmek zorunda kaldıkları bir dönemde, yapılan parasal yardımlar ihtiyaçları karşılamada yetersiz kalmaktadır. Prim oranlarının düşürerek ya da kayıt dışı istihdamla mücadele yolunu kuvvetlendirerek kısa vadede ortaya çıkan riskler sonucunda zor duruma düşen sigortalıların yaşam standartlarını yükseltecek parasal yardımların varlığı zorunluluktur. Aksi takdirde sosyal güvenlik kurumu tarafından yerine getirilecek bu uygulamalar, 5510 sayılı SSGSSK'da sigortalıların lehine fakat yetersiz, bununla birlikte şekli düzenlemeler olarak kalacaktır.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- Akyıldız, Hüseyin: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Alter Yayınları, Ankara, 2009.
- Alper, Yusuf: **Sosyal Güvenlik Teorisi (Ders Notları)**, Bursa, 2009.
- Alper, Yusuf: **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Sigortalar Hukuku**, Dora Yayıncılık 5.Baskı, Bursa, 2013.
- Altıntaş, Ahmet: **Sosyal Güvenlik Reformu ve Kamu Görevlilerinin Yaşlılık Aylıkları**, Sosyal Güvenlik Kurumu Yayınları, Ankara, 2011.
- Arıcı, Kadir
Alper, Yusuf: **Sosyal Güvenlik**, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 2013.
- Başboğa Şahbaz,
Zübeyde: **İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu İle Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2010.
- Bilgili, Özkan: **Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması**, ANKARA SMMM ODASI Yayın No:60, Ankara, 2008.
- Caniklioğlu, Nurşen: **Kısa Vadeli Sigortalar Bağlamında 5510 Sayılı Yasa Uygulaması ve Çıkacak Sorunlar**, Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerçekler Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2007.
- ÇELİK, Nuri: **İş Hukuku Dersleri Yenilenmiş 25.Baskı**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2012.

- Çolak, Mahmut Öztürk, Ercüment: **Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Sorumluluk Ve Rücu**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2006.
- Dilik, Sait: **Sosyal Güvenlik**, Kamu-İş, Ankara, 1991.
- Demir, Vakkas: **Sosyal Güvenlik El Kitabı**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, 253.
- Evcil, Cahit
Geçer, Bekir: **Sosyal Sigorta İşlemleri İşveren Rehberi**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2004.
- Göktaş, Murat
Çakar, Erden ve
Özdamar, Murat **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2011.
- Güzel, Ali- Ocak, Saim-
Özkaraca, Ercüment: **İş Kanunları-Sosyal Güvenlik Kanunları**, Beta Yayınevi, 2009.
- Güzel, Ali Ocak, Saim: **Sosyal Güvenlik Mevzuatı**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2010.
- Güzel, Ali
Okur, Ali Rıza-
Canıklıoğlu, Nurşen: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, Yenilenmiş 14.Baskı, İstanbul, 2012.
- Karakaş, İsa
Çolak, Mahmut
Öztürk, Ercüment: **Sosyal Güvenlik Mevzuatı Uygulama Rehberi**, Türkiye Belediyeler Birliği Yayınları, Ankara, 2009.
- Karakaş, İsa: **İş Kazası Uygulamaları İle Geçici İş Göremezlik Ve Tazminat Davaları**, Bilge Yayınevi, Ankara, 2012.
- Karakaş, İsa: **İş Kazası Ve Meslek Hastalığı İhtilafları Ve Çözüm Yolları**, Seçkin Yayıncılık 2. Baskı, Ankara, 2012.
- Karakaş, İsa: **Tüm İşyerleri İçin Uygulamalı Sosyal Güvenlik El Kitabı**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010.
- Korkusuz, Refik Uğur, Suat: **Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş**, Karahan Kitapevi, Ankara, 2009.

- Kurt, Resul: **5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapan 5754 Sayılı Kanun**, SMMMO Yayınları, İstanbul, 2008.
- Kurt, Resul: **Sosyal Güvenlik Reformu Rehberi**, Tiem Yayınları, İstanbul, 2009.
- Kuruca, Mustafa
Özdamar, Murat: **Tüm Yönleriyle Emeklilik**, Yaklaşım Yayıncılık Güncelleştirilmiş 2.Baskı, Ankara, 2013.
- Limon, Resul
Olgaç, Cüneyt: **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Son Düzenlemeler Işığında Kısa Vadeli Sigorta Uygulamaları**, TES-İŞ Sendikası Yayınları, Ankara, 2010.
- Oktar, Kemal: **Yeni Sosyal Güvenlik Sisteminde İşçi Hakları**, ASMMO Yayınları No: 65, Ankara, 2009.
- Olgaç, Cüneyt
Bulut, Mehmet: **Sosyal Güvenlik Uygulamaları İşveren Rehberi**, TİSK Yayınları, Ankara, 2012.
- Olgaç, Cüneyt
Tunçay, Süleyman
Bulut, Mehmet: **Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları**, Bilge Yayınevi, Ankara, 2011.
- Olgaç, Cüneyt: **Yeni Sosyal Güvenlik Sistemimizde 200 Soruda Sosyal Sigorta Uygulamaları Ve Genel Sağlık Sigortası**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2006.
- Oral, Abdurrahman
İlhan ve Diğerleri, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2013.
- Sarıeroğlu, Jülide: **Çalışan Kadınlar: Hakları Ve Yeni Yasal Düzenlemeler**, Hak İş 2.Baskı, Ankara, 2012.
- Serin, İlhan: **Genel Sağlık Sigortası ve Türkiye’de Uygulanabilirliği**, Kazancı Kitapevi, İstanbul, 2004.

- Seyyar, Ali: **Sosyal Güvenlik Terimleri**, Papatya Yayınları, İstanbul, 2005.
Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşmesi, (Çevrimiçi)
<http://www.tezkoopis.org/kaynak/ilo102., 28.02.2013.>
- Sosyal Güvenlik Kurumu 2011/50 Sayılı Genelge
- Sosyal Güvenlik Kurumu, **Sosyal Güvenlik Kapsamındaki Sigortalıların Hak ve Yükümlülükleri**, Ankara, 2013.
- Sözer, Ali Nazım: **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2013.
- Şakar, Müjdat: **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Yenilenmiş 10.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011.
- Uşan, Fatih: **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları 2.Baskı**, Ankara, 2009.
- Tezel, Ali Kurt, Resul: **Sosyal Güvenlik Reformu Yorum ve Açıklaması**, Yaklaşım Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara, 2008.
- Tokol, Aysen
Alper, Yusuf: **Sosyal Politika**, Dora Yayınları, Bursa, 2011.
- Tuncay, Can
Ekmekçi, Ömer: **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, Güncelleştirilmiş 15.Baskı, İstanbul, 2012.
- Yazgan, Turan: **Sosyal Güvenlik**, Kutay Yayınları, İstanbul, 1992.

MAKALELER

- Ağar, Ahmet: “İş Kazası ve Meslek Hastalığı; Unsurları, Tanımı ve Bildirim Süreleri,” (**TİSK**) **İşveren Dergisi**, Ocak 2009, Sayı: 4, s.81-86.
- Akbay, Ömer: “Yargıtay Kararları ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Trabzon, 2012.
- Akcan, Derda: “Hamile Bayanların Sağlık Giderleri Hiçbir Koşula Bağlı Olmadan SGK Tarafından Ödenmelidir,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 229, 2012, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com> 03.10.2013.
- Akdeniz, Hakan: “5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazasına Uğrayan Sigortalılara Ödenecek Nakdi Yardımlar Ve Miktarını Etkileyen Faktörler,” **Yaklaşım Dergisi**, 2012, Sayı: 235, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 01.07.2013.
- Akyol, Kemal: “Sürekli İş Göremezlik Geliri İle Maluliyet Aylığı Hangi Durumlarda Bağlanır?” **Mali Çözüm Dergisi**, 2012, s.293-298.
- Altıntaş, Ahmet: “Cenaze Ödeneği Tutarı Sigortalılık Statüsüne Göre Neden Farklılık Göstermektedir,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 242, 2013, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 28.06.2013.
- Araz, Murat: “4/1-b’ye Tabi Sigortalıların Prim Borçlarını İstirahat Döneminden Sonra Ödemeleri Durumunda Geçici İş Göremezlik Ödeneğini Geriye Dönük Almaları Mümkün Müdür?” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 98, 2012, s.232-235.
- Ayhan, Abdurrahman: “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri,” **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2012/1, s.42-55.
- Aysoy, Ahmet Metin: “Kadınlara Özel Sosyal Güvenlik Hakları, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**,” Sayı: 114, 2013, s.197-200.

- Baştaş, Mustafa: “6331 Sayılı Kanun Sonrası İş Kazalarının Bildirileceği Süreler Ve Bildirim Yapılacak Kurumlar,” **Mali Çözüm Dergisi**, Mart-Nisan 2013, s.181-186.
- Başterzi, Fatma: “Yaşlılık Sigortası Bakımından Sosyal Güvenlik Normlarının Uyumlaştırılması,” (Yayımlanmamış Doktora Tezi), **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara, 2006.
- Bedir, Gökhan: “İş Kazasının Bildirim Süreleri ve Yasal Süresinde Bildirim Yapılmaması Halinde Uygulanacak Yaptırımlar,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 115, 2013, s.205-209.
- Bilgin, Coşkun: “Sigortalı, Analık Sigortası Yönünden Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alabilmek İçin, Eksik Olan Prim Ödeme Gün Sayısını Çalışarak Tamamlayabilir Mi?,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:223, 2011, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 05.11.2013.
- Bresiger, Gregory: **The Revolution of 1935:The Secret History of Social Security**, Essays in Political Economy, The Ludwig Von Mises Institute, New York 2002, Page 1-101.
- Büyükbirer, Cengiz Araz, Murat: “5510 Sayılı Yasa’da Sürekli İş Göremezlik Geliri,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 202, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 08.06.2013.
- Büyükbirer, Cengiz: “01.10.2008’den Önce İş Kazası Geçiren Veya Meslek Hastalığına Yakalanan Kişilerin Tedavi Giderleri Kurum Tarafından Karşılır Mı ?,”**Yaklaşım Dergisi**, 2011,Sayı:222, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 01.03.2013.
- Caniklioğlu, Nurşen: **Kısa Vadeli Sigortalar Bağlamında 5510 Sayılı Yasa Uygulaması Ve Çıkacak Sorunlar**, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerçekler Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2007, s. 65-89.

- Caniklioğlu, Nurşen: **Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısına Göre Sosyal Sigorta Hakları Ve Yükümlülükleri**, İş Hukuku Uygulama Sorunları Ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İstanbul Barosu Yayınları, 2006, s.151-193.
- Ceylan, Cevdet: “Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanlar Aylıklarını Alacaklar Mı?” **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Sayı: 82, s.35-37.
- Çakar, Erden
Karakoç, Mehmet: “İş Kazası Geldiği Gün İçin SGK’ya Gün Ve Kazanç Bildirilmeli midir ?,” **Yaklaşım Dergisi**, Şubat 2013, Sayı: 242, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 18.05.2013.
- Çakar, Erden: “Doğum Yapan Kadınlara Yapılan Nakdi Sigorta Yardımları,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:230, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 04.10.2013.
- Çolak, Mahmut: “İş Kazalarında Belediyelerin Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Mevzuatındaki Yeri,” **İller Ve Belediyeler Dergisi**, Şubat 2008, Sayı: 718, s.14-20.
- Danacı, Gündoğan Güngör : “5510 Sayılı Kanun Uygulamasında Meslek Hastalığı,” **Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2007, Sayı: 169, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 02.06.2013.
- Demir, Vakkas: “İş Kazası Ve Meslek Hastalığı İle İlgili Bildirim Yükümlülüğü Ve Bildirimin Tek Kuruma Yapılması,” **Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2009, Sayı: 202, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 08.06.2013.
- Demir, Vakkas: “Esnaf, Çiftçi, Sanayici, Tüccar Gibi Bağımsız Çalışanların SGK’dan Rapor Parası Alma Haklarının Açıklanması,” **Mali Çözüm Dergisi**, 2012, s.219-226.
- Demirci, Hakkı: “Yeni Genel Sağlık Sigortası Bağlamında Analık Sigortası Ve Emzirme/ Doğum Ödeneği Esasları (Eski-Yeni Yasa Farkı İle),” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 61, 2009, s.227-234.
- Demirdizen, Özer: “4/1-B Bendi (Bağ-Kur) Kapsamındaki Sigortalılara Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar Nelerdir?,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 104, 2012, s.257-262.

- Demirdizen, Özer: “Son Düzenlemeler Işığında İşverenlerin İş Kazalarında Bildirim Yükümlülükleri Ve Sorumlulukları,” **Yaklaşım Dergisi**, Nisan 2013, Sayı: 244, Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 21.05.2013.
- Demirdizen, Özer: “İş Kazalarında İşverenin Bildirim Yükümlülükleri ve Sorumlulukları Nelerdir?,” **Mali Çözüm Dergisi**, Mayıs-Haziran 2012, s.251-256.
- Erol, Selahattin: “Yaşlılık Sigortası Ve Emeklilik Yaşı Tartışması,” **Kilis Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, Haziran 2011, s.40-65.
- Ertürk, Şükran: “Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlar,” **1.Uluslararası Sosyal Güvenlik Sempozyumu**, Ankara, 2010, s.238-248.
- Eser, Dilek: “Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 Ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme,”(Yayınlanmamış Doktora Tezi), **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İzmir, 2009.
- Fettah, Melek: “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması,”(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2006.
- García, A. Bonilla and J.V. Gruat, **Social Protection**, ILO, Geneva, November 2003, s.2-64.
- Göktaş, Murat: “İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalıların Hak Sahiplerine Ölüm Geliri Ödenmesi,” **Mali Çözüm Dergisi**, Kasım-Aralık 2012, s.201-209.
- Gülel, İlhan: “İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu,” **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Ekim 2011, Cilt:1,Yıl:2, Sayı: 7, (Çevrimiçi) <https://www.asosindex.com> 14.04.2013.
- Gülver, Ender: “Karar İncelemesi: İş Kazası Kavramı - Sosyal Sigortalar Kanununun 11.Maddesinde Belirtilen Hâl ve Durumların Bağımsızlığı,” **İş Güç Dergisi**, (Çevrimiçi) <http://www.isguc.org/index.php?lg=eng&p=article&id=78&cilt=3&sayi=2&yil=2001> 16.05.2013.

- Güvercin, Cemal Hüseyin: “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi,” **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, Cilt 57, Sayı: 2, 2004, s.89-95.
- Güzel, Ali: “Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri,” **Toprak İşveren Dergisi**, Eylül, 1999, (Çevrimiçi): <http://www.toprakisveren.org.tr/1999-43-aliguzel.pdf> 02.02.2013.
- Hançer, Bekir: “5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Halinde Sigortalı Ve Hak Sahiplerine Sağlanan Haklar,” **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı: 91, 2009, s.293-302.
- Hançer, Bekir: 5510 Sayılı Kanun İle Kendi Nam Ve Hesabına Çalışanların İş Kazası ve Meslek Hastalığı İşlemleri, **Çözüm Dergisi**, 2008, Sayı: 90, s.241-248.
- Holzmann, Robert
Jorgensen, Steen: “**Social Risk Management, Social Protection Discussion**” Paper No. 0006, February 2000, Page 1-30.
- Japan International
Cooperation Agency, **Social Security (Health Care/Pension/Social Welfare)**, March, 2009.
- Kalay, Zeki: “Sosyal Güvenlik Reform Öncesi Ve Sonrası Evlilik Yardımının Karşılaştırılması,” **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Sayı: 67, 2010, s.60-63.
- Karabulut, Alpaslan: “Türkiye’de Sosyal Yardım ve Sosyal Yardımların Tek Merkezden Yürütülebilirliği,” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara, 2011.
- Karadeniz, Oğuz: “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği,” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2012/3, s.15-75.

- Karakoç, Mehmet: “Genel Sağlık Sigortalılarının Yurt Dışı Tedavi Hizmetlerinden Faydalanması,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 112, 2013, s.190-194.
- Kaya, Tuncay: “Sigortalının Görevli Olarak Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İş ni Yapmaksızın Geçirdiği Zamanlarda İş Kazası Geçirmesi Halinde SGK Uygulaması İle Yargıtay Kararları Arasındaki Çelişki,” **Yaklaşım Dergisi**, Şubat 2013, Sayı: 242, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 16.05.2013.
- Kaya, Tuncay: “Analık Halinde Geçici İş Göremezlik Ödeneği Ödenmesinin Usul Ve Esasları,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı:118, 2013, s.201-213.
- Keleş, Mehmet: “Analık Ödemelerinde Özel Hastanede Yapılan Doğumlar İçin Onay Şartı Kaldırıldı,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 120, 2013, s.209-211.
- Kılınç, Mikail: “Kendi Nam Ve Hesabına Çalışanlar Açısından İş Kazası,3.Kişinin Sorumluluğu Ve Rücu,” **Mali Çözüm Dergisi**, Kasım-Aralık 2012, s.247-251.
- Kızılova, Arif Türker: “Hastalık Halinde Sigortalıya Ödenmeyen İki Günlük Geçici İş Göremezlik Ödeneği Borçlar Kanunu Kapsamında İşverenden Talep Edilebilir Mi?” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 114, 2013, (Çevrimiçi)<http://www.lebibyalkin.com.tr>.
- Kitapçı, İsmail: “Sosyal Devlet Işığında Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları Ve Reform Arayışları,” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Isparta, 2007.
- Koç, Muzaffer: “Sosyal Güvenliğin Kökeni,” **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Sayı:2, Cilt:6, 2004, (Çevrimiçi) <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=217&cilt=6&sayi=2&yil=2004,30.04.2013>
- Kurt, Ayhan: “İstirahat Raporlu Sigortalının Çalışmasının Sonuçları,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:227, 2011, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com> 25.06.2013.

- Kurt, Resul: “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu’nun Elektronik Ortamda Gönderilmesine İlişkin Uygulama Sorunları,” **Mercek Dergisi**, Temmuz 2012, Sayı: 67, s.129-140.
- Kurt, Resul: “Sosyal Sigortalar Kurumu Mevzuatında Meslek Hastalığı Nedeniyle Sigortalılara Sağlanan Yardımlar Ve İşverenlerin Sorumlulukları,” **Mali Çözüm Dergisi**, (Çevrimiçi) <http://www.archive.ismmmo.org.tr>.
- Lale, Süleyman: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Meslek Hastalığı Kavramı,”**Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2007, Sayı: 51, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com> 02.06.2013.
- Mankal, Mehmet: “5510 Sayılı Kanun’a Göre Geçici İş Göremezlik Ödeneği Ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar,” **Yaklaşım Dergisi**, Şubat 2011, Sayı: 218, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 05.04.2013.
- Merttir, Reşat: “Bağımsız Çalışan Sigortalıların Hastalanmaları Halinde Kendilerine İstirahat Parası Verilir Mi?” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 115, 2013, s.219-221.
- Merttir, Reşat: “Sürekli İş Göremezlik Geliri Kime Ve Hangi Şartlarda Bağlanır?” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 119, 2013, s.211-213.
- Okur, Ali Rıza: **Sağlık Sigortasının Yeniden Yapılandırılmasının Esasları**, Sosyal Güvenliğin Yeniden Yapılandırılması Semineri, 7-8 Aralık 2006, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2007, s.113-182.
- Özbey, Yasin: “Sosyal Güvenlik Kurumu Yurt Dışı Tedavi Giderlerini Karşılar mı ?,” **Yaklaşım Dergisi**, Şubat,2013, Sayı: 242, (Çevrimiçi)<https://www.yaklasim.com> 29.02.2013.
- Özdamar, Murat
Çakar, Erden: “Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalılara Geçici İş Göremezlik Ödeneği Ödenmesi,” **Mali Çözüm Dergisi**, 2012, s.283-292.

- Özdamar, Murat
Çakar, Erden: “Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalılara Sürekli İş Göremezlik Geliri Ödenmesi,” **Mali Çözüm Dergisi**, 2012, s.269-283.
- Özdamar, Murat: “Doğum Yapan Meslek Mensupları Analığa Bağlı İş Göremezlik Alabilir Mi?,” **Mali Çözüm Dergisi**, 2010, s.297-306.
- Özdemir, Cumhur Sinan: “506 Sayılı SSK’ya Göre Kadın İşçiye Hamilelik ve Doğum Halinde Verilecek Para,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:155, 2005, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 06.10.2013.
- Özdemir, Cumhur Sinan: “5510 Sayılı Kanuna Göre Sigortalı Hastaların Yurt Dışına Tedaviye Gönderilmesi,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 72, 2009, s.262-266.
- Özdemir, Halil: “Yargı Kararları Işığında 5510 Sayılı Yasa’nın 56/Son Maddesi Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Gelir ve Aylığının Kesilmesi Meselesi,” **Sicil Dergisi**, Sayı: 29, 2013, s.192-206.
- Öztürk, Ercüment: “Kısa Vadeli Sigorta Kollarında İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri Çerçevesinde Sağlanan Yardımlar,” **Sosyal Diyalog Dergisi**, 2010, s.41-44.
- Saraç, Coşkun: “İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu,” **Sicil Dergisi**, Sayı: 26, 2012, s.125-130.
- Saraç, Coşkun: “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası, Primsiz Ödemeler ve Sosyal Güvenlik Kurumu Kanun Tasarılarına İlişkin Genel Bir Değerlendirme,” **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:8, Sayı 1, 2006, s.325-342.
- Savrim, Kasım: “5510 Sayılı Yasada Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar,” (Yayınlanmamış Y.Lisan Tezi), **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul,2010.
- Süleyman Uzunoğlu, “5510 Sayılı Kanuna Tabi Çalışan ve Kendi Sigortalılığından Dolayı Gelir ve Aylık Alan Sigortalı Eşlerin Gelir ve Aylıklarının Ne Kadarı Ödenir?,”**Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 221, 2011, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 19.06.2013.

- Süngü, Yakup: “Sosyal Güvenlik Reformunun Gelir Dağılımına Etkisi,” **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Şubat 2007, s.47-69.
- Şahin, Naci: “5510 Sayılı Kanunda Geçici İş Göremezlik Ödeneği,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı:63, 2009, s.285-296.
- Şakar, Müjdat: “4/B’liliğe Veda,” **Sicil Dergisi**, Mart 2011, Sayı: 21, s.215-220.
- Şakar, Müjdat: “Kadınların Sosyal Güvenliği Yok,” **Sicil Dergisi**, Sayı: 27, 2012, s.179-188.
- Şamiloğlu, Erkan: “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası,”(Yayımlanmamış Y.Lisans Tezi), **Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2008.
- Şen, Süleyman: “Ölen Sigortalının Ana ve Babasına Gelir/ Aylık Bağlanmasının Şartları Nelerdir?,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 109, 2013, s.278-281.
- Şendur, Kerim Ulaş: “5510 Sayılı Kanun'da Kısa Vadeli Sigorta Kolları, Yararlanma Şartları Ve Hak Sahiplerine Sağlanan Haklar,” **İstanbul Barosu Dergisi**, 2013/1, s.156-203.
- Şenocak, Hasan: “Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç İçerisinde Değerlendirilmesi,” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 56,2009,s.410-468.
- Şimşek, Akın: “5510 Sayılı Kanunda İş Kazası Ve Meslek Hastalığının Bildirimi Ve Süresi,”**Yaklaşım Dergisi**, Ekim 2008, Sayı: 190, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 09.06.2013.
- Şimşek, Akın: “Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlanmasında Hizmet Birleştirmesi Uygulaması,” **Yaklaşım Dergisi**, 2012, Sayı: 230, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 20.06.2013.

- Şimşek, Nergis: “SSK ve Bağ-Kur Sigortalılarının Hak Sahiplerine Yapılan Evlenme ve Cenaze Yardımı,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:239, 2012, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 27.06.2013.
- Şimşek, Nergis: “5510 Sayılı Kanun’a Göre Sürekli İş Göremezlik Gelirine Hak Kazanma ve Gelirin Hesaplanması,”**Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 217, 2011, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 15.06.2013.
- Şimşeksoy, Abdurrahman: **Danıştay Kararlarında Sosyal Güvenlik**, (Çevrimiçi): http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkem esi/sunumlar/ym_4/Simseksoy.doc 03.02.2013.
- Taşbaşı, Ekrem: “Sigortalıya Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlanmasının Şartları,”**Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 97, 2012, s.227-231.
- Taşçı, Faruk: “Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye: Harcamalar Üzerinden Karşılaştırma,” **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 1, 2013, s. 59-101.
- Tezel, Şevket: “Bağ-Kur’lular da Artık Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alabilir,” **Yaklaşım Dergisi**, Kasım 2008, Sayı: 191, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 13.06.2013.
- Topçu, Umut: “Sürekli İş Göremezlik Gelirini Artıran veya Azaltan Faktörler,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 2012, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 03.07.2013.
- Topgül, Seda: “Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Kadının Durumu,” **Yönetim Ve Ekonomi- Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:19, Sayı: 2, 2012, s.300-319.
- Tozan, Celal: “İş Kazasını Bildirme Yükümlülüğünü Yerine Getirmemenin Sorumluluğu,” **Yaklaşım Dergisi**, Ekim 2010, Sayı: 214, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>,19.05.2013.
- Tozan, Celal: “Ölüm Sigortasından Yapılan Yardımlar,” **Türk-İş Dergisi**, Sayı: 386, 2009, s.112-115.

- Tunçay, Süleyman: “Erken Doğum Yapan Sigortalı Kadının Doğum Öncesi Süreleri İçin İş Göremezlik Ödeneği Verilebilecek,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:228, 2011, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 08.12.2013.
- Tunçay, Süleyman: “Sigortalının Çalışması Veya Faaliyetini Devam Ettirmesi Halinde Bağlanan Gelir Kesilir Mi?” **Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2013, Sayı: 241, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 05.04.2013.
- Tunçay, Süleyman: “5510 Sayılı Kanunda Hak Sahiplerine Gelir Ve Aylık Bağlanabilmesi İçin Sigortalı Ve Hak Sahiplerine İlişkin Gerekli Olan Koşullar,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 82, 2010, s.227-231.
- Türkcan, Cengiz: “İş Kazası, Meslek Hastalığı Sonucu Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlama İşlemlerinde Bilinmesi Gereken Hususlar,” **Yaklaşım Dergisi**, Mart 2013, Sayı: 243, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 07.06.2013.
- Uğur, Murat: “Çalışma Yaşamında Kadınlara Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Sağlanan Haklar,” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:28, 2012, s.215-222.
- Uğur, Murat: “İş Kazasının Tanımı, Bildirim Süresi Ve Sağlanan Yardımlar,” **E-Yaklaşım Dergisi**, Ocak, 2012, Sayı: 229, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 14.03.2013.
- Uğur, Murat: ”Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Oranları Ve İşkolu İle Tehlike Sınıf Ve Derecelerinin Mahiyeti, Tespiti Ve İtirazlar İle Sağlanan Yardımlar,” **Sicil Dergisi**, 2011, Sayı: 22, s.169-177.
- Uğur, Murat: “Sosyal Güvenlik Sistemimizde Kadınların Ayrıcalığı Var Mıdır?,” **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:219, 2011, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 05.10.2013.
- Umdü, Ersin: “5510 Sayılı SSGSSK’ya Göre Meslek Hastalığının Tanımı, Bildirilmesi, Soruşturulması Ve Sağlanan Haklar,” **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Mart 2009, Sayı: 55, s.67-70.
- Umdü, Ersin: ”Çalışan Kadının Hakları,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 101, 2012,(Çevrimiçi): <http://www.Lebibyalkin.com> 24.06.2013.

- Uzun, Mehmet: “5510 Sayılı Kanuna Göre Tescilsiz Sigortalının İş Kazasına Maruz Kalması Halinde İşverenin Sorumluluğu,” **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Mayıs 2009, Sayı: 57, s.16-19.
- Uzunoğlu, Süleyman: “5510 Sayılı Yasayla Sürekli İş Göremezlik Gelirinde Yapılan Değişiklikler,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 106, 2012, 231-235.
- Uzunoğlu, Süleyman: “Eşinden ve Ana veya Babasından Ölüm Gelir ve Aylığa Hak Kazanan Hak Sahiplerinin Durumu,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 99, 2012, s.259-261.
- Uzunoğlu, Süleyman: “5510 Sayılı Yasayla Sürekli İş Göremezlik Gelirinde Yapılan Değişiklikler,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 106, 2012, s.231-235.
- Üvedi, Erdoğan: “Sürekli İş Göremezlik Geliri Sigortalı Olmaya Engel mi?” **Yaklaşım Dergisi**, 2012, Sayı: 236, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 15.06.2013.
- Yelmen, Yunus: “5510 Sayılı Kanuna Göre 4 (A) 4 (B) ve 4 (C) Sigortalılarının Malullük Hali İle Malullük Sigortasından Sağlanan Yardımlar,” **Mali Çözüm Dergisi**, Mart-Nisan 2011, s.249-258.
- Yetik, Murat: **Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık Sigortası, (Çevrimiçi)** <http://www.alomaliye.com/2013/murat-yetik-sosyal-guvenlik-hukukunda-analik-sigortasi.htm> 02.02.2013
- Yıldız, Gaye Burcu: “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu,” **Toprak İşveren Dergisi**, 2010, Sayı: 86, s.8-15.
- Yıldız, Mustafa: “5510 Sayılı Kanuna Göre Sigortalılık,” **Yaklaşım Dergisi**, Kasım 2008, Sayı:191, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com> , 13.03.2013.
- Yıldız, Ramazan: “Tanım Ve Nedenler Çerçevesinde 5510 Sayılı Kanuna Göre Meslek Hastalığı,” **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Eylül-Ekim 2012, Sayı: 81, s.43-45.

- Yılmaz, Gürbüz: “İş Kazalarından Doğan Sorumluluk,” **Mühendis ve Makine Dergisi**, Cilt: 46, Sayı: 543, s.3-11.
- Yorulmaz, Çiğdem: “Ölüm Sigortası,” **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı:3, 2010, s.289-309.
- Yurdagül, Savaş: “Sigortalı Aynı Dönemde Birden Fazla Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alabilir Mi ?,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 114, 2013, s.227-229.
- Yüksel, Faruk: “Hastalık ve Analık Geçici İş Göremezliklerinde Sigortalılık Niteliği Ne Zaman Yitirilir?” **Sicil Dergisi**, Sayı: 30, 2013, s. 147-149.
- Yüksel, Faruk: “Hastalık ve Analık Hallerinde Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Esasları, **Yaklaşım Dergisi**,” Sayı:233, 2012, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com>, 30.06.2013.
- Yüksel, Faruk: “İş Kazası, Meslek Hastalığı Ve Hastalık Hallerinde İşveren Ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu,” **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 119, 2013, s.177-181.
- Yüksel, Faruk: “İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Ölüm Sigortasından Sağlanan Haklara İlişkin Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süre,” **Sicil Dergisi**, Sayı:26, 2012, s.117.-120.
- Yüksel, Faruk: “Süt İzni Sırasında Meydana Gelen Kaza Olayları,” **Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2013, Sayı: 241, (Çevrimiçi) <https://www.yaklasim.com> 16.05.2013.

Yargı Kararları

Y.10.H.D.2010/8664 E, 2010/12663 K, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, 28.02.2013

Y.21.H.D.2009/10125 E,2010/7134 K., (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, 18.02.2013

Yarg. Hukuk Genel Kurulu 2012/1356 E.2013/325 K., (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, 21.03.2013

Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 2004/ 48 E 2004/ 2048 K, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com> 22.05.2013

Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 2011/ 2358 E 2011/ 4304 K, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com> 17.05.2013

Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 2011/ 8104 E 2011/ 1109 K , (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com> 14.04.2013

Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 2011/8104 E 2011/ 11089 K, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com> 17.04.2013

Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 2012/1714 E 2013/12318 K, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com> 15.04.2013

Yargıtay 21.HD.2003/11566 E, 2004/2007 K, Çevrimiçi) [https:// www.kazanci.com](https://www.kazanci.com) 15.07.2013

Yargıtay 21.Hukuk Dairesi 2011/ 1991 E 2011 / 7351 K, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com> 22.05.2013

Yargıtay Genel Kurulu 2006/10-84 E,2006/121 K. (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com> 17.04.2013

Yargıtay Genel Kurulu 2012/ 21-1121 E 2013/386 K , (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com> 17.04.2013