

**T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI**

ANALIK SİGORTASI

Doktora Tezi

**Hazırlayan
Burcu TATOĞLU**

**Danışman
Prof. Dr. Cem BAYGIN**

**İkinci Tez Danışmanı
Prof. Dr. Sabahattin YÜREKLİ**

MAYIS 2025, ERZİNCAN

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

“**Analık Sigortası**” başlıklı **Doktora Tezim** tarafımca incelenmiştir. Buna göre tezimde bilimsel etik ihlali ve intihal olarak nitelendirilebilecek herhangi bir durum olmadığını taahhüt ederim. Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir biçimde elde edildiğini; aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi beyan ederim.

Burcu TATOĞLU

T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Ana Bilim Dalı : Özel Hukuk
Program Adı : Doktora
Tez Başlığı : Analık Sigortası

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Önsöz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 281 sayfalık kısmına ilişkin 21/05/2025 tarihinde **Turnitin** intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı % 25'tir.

Filtrelemeye tırnak içerisindeki alıntılar dâhil edilmiştir. Filtrelemede yedi (7) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç tutulmuştur.

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez İntihal Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edilmesi durumunda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 21/05/2025

Danışman : Prof. Dr. Cem BAYGIN

Öğrenci: Burcu TATOĞLU

İkinci Danışman : Prof. Dr. Sebahattin YÜREKLİ

KILAVUZA UYGUNLUK

“Analık Sigortası” başlıklı Doktora Tezi Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.

Hazırlayan

Burcu TATOĞLU

Danışman

Prof. Dr. Cem BAYGIN

İkinci Tez Danışmanı

Prof. Dr. Sabahattin YÜREKLİ



KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Prof. Dr. Cem BAYGIN ve **Prof. Dr. Sabahattin YÜREKLİ** danışmanlıklarında **Burcu TATOĞLU** tarafından hazırlanan “**Analık Sigortası**” başlıklı bu çalışma jürimiz tarafından Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı’nda **Doktora Tezi** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

21/05/2025

JÜRİ:

Danışman : **Prof. Dr. Cem BAYGIN** (İmza)

İkinci Tez Danışman : **Prof. Dr. Sabahattin YÜREKLİ** (İmza)

Üye : **Prof. Dr. Sururi AKTAŞ** (İmza)

Üye : **Doç. Dr. Ender GÜLVER** (İmza)

Üye : **Doç. Dr. Hatice Duygu ÖZER** (İmza)

Üye : **Doç. Dr. Kamil Ahmet SEVİMLİ** (İmza)

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun /.... /2025 tarih vesayılı kararı ile onaylanmıştır.

...../...../2025

Prof. Dr. Necdet TOZLU

Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

Sosyal güvenlik sistemleri, kişilerin doğumdan ölüme kadar karşılaşılabilecekleri sosyal risklere karşı korunmasını amaçlayan en temel kurumlardan biridir. Bu sistemin en önemli yapı taşlarından biri olan analık sigortası, kadınların hem üretken hem de doğurgan rollerini güvence altına alan, yalnızca kadın sağlığını değil, aynı zamanda toplumun geleceğini de yakından ilgilendiren bir alandır.

Bu doktora tezinde, analık sigortasının tarihsel gelişimi, ulusal mevzuattaki yeri, uygulamadaki yansımaları ve karşılaşılan sorunlar ayrıntılı olarak ele alınmış; mevcut sistemin sosyal adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirilerek geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Tez çalışmam boyuncaengin bilgi ve tecrübeleriyle yolumu aydınlatan, akademik rehberliği ve kıymetli katkılarıyla çalışmamın her aşamasında yanımda olan değerli danışmanım Prof. Dr. Cem BAYGIN'a ve ikinci danışmanım Prof. Dr. Sabahattin YÜREKLİ'ye en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca, tez jürisinde yer alarak kıymetli görüş ve eleştirileriyle çalışmama değer katan Prof. Dr. Sururi AKTAŞ, Doç. Dr. Ender GÜLVER, Doç. Dr. Hatice Duygu ÖZER, Doç. Dr. Kamil Ahmet SEVİMLİ ve tüm hocalarıma şükranlarımı arz ederim. Bu uzun ve yoğun süreçte her daim yanımda olan, sabır ve anlayışla beni destekleyen aileme, dostlarıma ve çalışma arkadaşlarıma da teşekkürü bir borç bilirim.

Kadınların hem analık görevlerini yerine getirirken hem de toplumsal yaşamda aktif kişiler olarak var olmalarını destekleyen sosyal politikaların gelişimine katkı sunması temennisiyle...

Burcu TATOĞLU, Erzincan, 2025

TEŞEKKÜR

Doktora tezimi hazırlarken manevi ve akademik anlamda yanımda olan, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli hocalarıma, aileme ve dostlarıma en içten teşekkürlerimi sunmak isterim. Öncelikle, akademik hayatım boyunca yolumu aydınlatan, bilgi ve tecrübeleriyle beni yönlendiren, bu çalışmanın her aşamasında sabırla rehberlik eden kıymetli Prof. Dr. Cem BAYGIN'a ve ikinci danışmanım Prof. Dr. Sabahattin YÜREKLİ'ye en derin şükranlarımı sunuyorum. Yine, tez jürimde yer alarak değerli görüş ve katkılarıyla çalışmamın gelişimine büyük katkı sağlayan ve değer katan Prof. Dr. Sururi AKTAŞ, Doç. Dr. Ender GÜLVER, Doç. Dr. Hatice Duygu ÖZER ve Doç. Dr. Kamil Ahmet SEVİMLİ'ye ve tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Emek veren, katkıda bulunan herkese sonsuz teşekkürlerimle.

Burcu TATOĞLU

ANALIK SİĞORTASI

Burcu TATOĞLU

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Doktora Tezi, Mayıs 2025

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Cem BAYGIN

İkinci Tez Danışmanı Prof. Dr. Sabahattin YÜREKLİ

ÖZET

Biyolojik yapılarından ötürü sadece kadınlara özgü bir olay olan doğum, aynı zamanda kadının vücudunda meydana gelen fizyolojik bir risktir. Analık ise; gebelik sürecinde ve doğum sonrasında yeni ihtiyaçların ortaya çıkması, sağlık harcamalarının artması ve kadının çalışma performansında düşüş meydana gelmesi gibi nedenlerle sosyo-ekonomik bir risktir. Bu sebeple de; kadın çalışanların gebelik sürecinde ve doğum sonrasında yaşayabilecekleri muhtemel olumsuz sonuçların önüne geçilmesi amacıyla özel olarak korunması gerekmektedir. Söz konusu gereklilik ise; kadınların çalışma koşulları ve sosyal güvenlik haklarının yanı sıra, gebelik ve doğum sonrasında korunmalarına ilişkin kuralların hukuken müstakil olarak düzenlenmesini zorunlu kılmıştır.

“Ana” olan kadının korunması, birçok ülkede ve uluslararası kanuni düzenlemede güvence altına alındığı gibi Türk Sosyal Güvenlik Sistemi’nde de kanuni olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerin temelini ise; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 41. maddesinde yer alan; *“Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar.”* yönündeki hüküm oluşturmaktadır. Analık sigortası müessesesi, Devletin anayasal yükümlülüklerinin hukukî görünümlerinden birisidir. Bu tez kapsamında, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi bağlamında, analık sigortası müessesesi ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kısa Vadeli Sigorta Kolları, Analık Hâli, Analık Sigortası, Emzirme Ödeneği, Geçici İş Göremezlik Ödeneği

MATERNITY INSURANCE

Burcu TATOĞLU

Erzincan Binali Yıldırım University

Graduate School of Social Sciences

PhD Dissertation Thesis, May 2025

Thesis Advisor: Prof. Dr. Cem BAYGIN

Second Thesis Advisor: Prof. Dr. Sabahattin YÜREKLİ

ABSTRACT

Birth, which is an event specific to women due to their biological structure, is also a physiological risk that occurs in the woman's body. Maternity, on the other hand, is a socio-economic risk due to reasons such as the emergence of new needs during pregnancy and after birth, increased health expenses and a decrease in the woman's work performance. For this reason, women workers need to be specially protected in order to prevent possible negative situations they may experience during pregnancy and after birth. This requirement has made it necessary to legally regulate the rules regarding women's working conditions and social security rights, as well as their protection during pregnancy and after birth.

The protection of women who are “mothers” is legally regulated in the Turkish Social Security System, as it is guaranteed in many countries and international legal regulations. The basis of these regulations is the provision in Article 41 of the Constitution of the Republic of Turkey, which states that “*The State shall take the necessary measures and establish the organization to ensure the peace and welfare of the family, especially the protection of the mother and children, and the education and implementation of family planning.*” The institution of maternity insurance is one of the legal aspects of the constitutional obligations of the State. Within the scope of this thesis, the institution of maternity insurance has been examined in detail in the context of the Turkish Social Security System.

Keywords: Short-Term Insurance Branches, Maternity Insurance, Breastfeeding Allowance, Temporary Disability Allowance

İÇİNDEKİLER

ANALIK SİGORTASI

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
TEZ ÖZGÜNLÜK SAYFASI.....	ii
KILAVUZA UYGUNLUK	iii
KABUL VE ONAY TUTANAĞI	iv
ÖN SÖZ	v
TEŞEKKÜR.....	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	xvi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK VE ANALIK HALİ

I. GENEL OLARAK	6
II. TEMEL KAVRAMLAR	11
A. Sosyal Güvenlik Riski Olarak Analık	14
1. Risk ve Analık Riski Kavramları	14
2. Analık Kavramı ve Türleri	16
3. Sosyal Güvenlik Sisteminde Analık	20
B. Analık Sigortası Kavramı	22
1. Analık Hali	23
2. Analık Hâli ve Hastalık Hâli Durumu	25
3. Analık Sigortası Kavramı	26

III. ANALIK SİGORTASININ TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ VE HUKUKİ DÜZENLEMELER 30

A. Dünyadaki Gelişim Süreci	30
B. Türkiye’deki Gelişim Süreci	33
1. Osmanlı Dönemi	33
2. Cumhuriyet Dönemi	36
C. Uluslararası Düzenlemeler	40
D. Avrupa Birliği Hukukundaki Gelişim Süreci.....	44
1. Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkekler Arasında İşlem Eşitliği İlkesinin Aşamalı Olarak Uygulamaya Konulmasına İlişkin 79/7/EEC Sayılı Konsey Direktifi	46
2. 86/378/EEC sayılı Özel Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Avrupa Birliği Direktifi ile Bu Direktifi Değiştiren 96/97/EC Sayılı Direktif	47
3. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu	48

IV. ANALIK SİGORTASININ KİŞİ BAKIMINDAN KAPSAMI 49

A. Sigortalı Kavramı ve Sigortalı Sayılanlar	49
1. Sigortalı Kavramı	49
a. Tam Sigortalı Sayılanlar	51
(1) Bağımlı Çalışanların Sigortalılığı	52
(a) Hizmet Akdi ile Çalışanların Sigortalılığı.....	52
(b) Özel Hükümlerce Tam Sigortalı Sayılanların Sigortalılığı.....	56
(2) Bağımsız Çalışanların Sigortalılığı.....	64
(3) Kamu Görevlilerinin Sigortalılığı.....	66
b. Kısmi Sigortalı Sayılanlar	66
c. Sigortalı Sayılmayanlar	75

B. Analık Sigortası Hükümlerinde Sigortalılığın Başlangıcı ve Sona Ermesi.....	80
1. Sigortalılığın Başlangıcı ve Bildirimi	80
2. Sigortalılık Süresi ve Sigortalılık Niteliğinin Sona Ermesi	84
3. Analık ve Hastalık Sigortası Hükümlerinde Sigortalılık Niteliğinin Sona Ermesi.....	87
C. Analık Sigortasının Kişi Bakımından Kapsamına İlişkin Değerlendirmeler	88

İKİNCİ BÖLÜM

5510 SAYILI KANUN KAPSAMINDA ANALIĞA İLİŞKİN YARDIMLAR YARARLANMA KOŞULLARI VE YARDIMLARIN HESAPLANMASI

I. GENEL OLARAK	92
II. ANALIK HALİNDE SUNULAN YARDIMLARDAN YARARLANMA KOŞULLARI	95
A. Analık Durumunun Ortaya Çıkması	95
B. Zorunlu Sigortalı Olmak	98
C. Belirli Bir Süre Prim Ödenmesi Koşulu.....	99
1. Prim Kavramı	101
2. Prim Oranı	102
3. Prim Matrahının Hesaplanması.....	104
a. Hizmet Akdiyle Çalışanlar Bakımından Prim Matrahı	105
b. Bağımsız Çalışanlar Bakımından Prim Matrahı.....	107
D. Prim Borcu Olmaması.....	108
E. Analık Hâlinin Kuruma Bildirilmesi ve Talep Koşulu.....	109
III. ANALIK HALİ KAPSAMINDA SUNULAN YARDIMLAR	110
A. Parasal Yardımlar.....	112
1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği	112
a. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Kapsamı	113

b. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları.....	114
c. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödeme Süresi.....	117
d. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Hesaplanması.....	122
e. Geçici İş Göremezlik Ödeneği Ödeme Usul ve Esasları.....	124
2. Emzirme Ödeneği.....	125
a. Emzirme Ödeneğinden Yararlanma Koşulları.....	125
b. Emzirme Ödeneğinin Miktarı ve Ödenmesi.....	129
B. Sağlık Yardımları	131
1. Analık Hâlinde Genel Sağlık Sigortasından Yararlanabilmek İçin Gereken Koşullar	136
2. Analık Halinde Sunulan Sağlık Yardımları	139
a. Analık Hâlinde Gerekli Görülen Tedavi ve Muayeneler.....	140
b. Yardımcı Üreme Tedavi Uygulamaları.....	140
(1) Yararlanma Koşulları.....	141
(2) Yararlanma Hakkının Kapsamı ve Uygulanma Şekli.....	146
IV. ANALIK HALİNDE SUNULAN YARDIMLARININ HESAPLANMASINA VE ÖDENMESİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER.....	152
A. Sigortalılık Statüsü ve Analık Sigortası Yardımlarının Ödenmesine İlişkin Düzenlemeler	153
1. Geçici İş Göremezlik Ödeneğine Müstahaklığın Farklı Kapsamlardaki Çalışmalar ile Kazanılması.....	153
2. Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışan Sigortalıların Sigortalılık Süresinin Durdurulması Hali.....	155
3. Sigortalılık Hallerinin Çakışması.....	158
4. Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Dikkate Alınmayan Süreler	161
B. Analık Sigortası Kapsamında Sunulan Yardımların Geri Alınması	162

1. İş Göremezlik Ödeneğinin Verilmemesi, Geri Alınması veya Azaltılması ..	162
2. Geçici İş Göremezlik Ödeneklerinin İşveren Prim Borçlarından Mahsup Edilmesi.....	165
3. Birden Fazla İstirahat Raporunun Çakışması.....	166
4. Analık Sigortası Kapsamında Yapılan Yersiz Ödemelerin Takibi ve Tahsili	167
5. Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlarda Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süre	171
C. Analık Sigortası Kapsamında Kurumun Rücu Hakkı	173
1. Rücu Kavramı ve Rücu Davası	173
2. Analık Sigortası Kapsamında Kurumun Rücu Hakkı	175
a. Sağlık Hizmeti Yardımlarına İlişkin Rücu Hakkı	175
b. Analık Sigortası Kapsamında Yapılan Parasal Yardımlara İlişkin Kurumun Rücu Hakkı.....	176
3. Analık Sigortası Kapsamında Rücu Davası	179
a. Rücu Davasının Tarafları.....	180
b. Rücu Davalarında Görevli ve Yetkili Mahkeme	185
c. Rücu Alacağında Zamanaşımı ve Faiz	186

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAĞLAMINDA ANALIKLA İLİŞKİLİ BAZI ÖZEL DURUMLAR

I. GENEL OLARAK	189
II. SAHTE SİGORTALILIĞIN ANALIK SİGORTASINA ETKİSİ	191
A. Sahte Sigortalılık Kavramı ve Nedenleri	191
1. Sahte Sigortalı	191
2. Sahte İşyeri.....	196
3. Sahte Sigortalılık Nedenleri	198

4. Sahte Sigortalılığın Tespiti.....	203
5. Sahte Sigortalılığın Sonuçları	205
6. Sahte Sigortalılığın Analık Sigortası Açısından Etkileri.....	208
B. Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Etkileyen Durumlar	211
1. Hatalı Sigortalı Bildirim İşlemlerinin Düzeltilmesi ve Resen Tescil.....	211
2. Hizmet Borçlanması.....	215
a. Hizmet Borçlanma Usul ve Esasları	216
b. Hizmet Borçlanmasına İlişkin Hükümler ve Analık Sigortasına Etkisi....	219
3. Hizmet Tespit Davaları	222
a. Hizmet Tespit Davası Açabilme Koşulları	223
b. Hizmet Tespit Davasının Sonuçları ve Analık Sigortasına Etkisi.....	226
III. KAYIT DIŞI İSTİHDAM BAĞLAMINDA ANALIK SİGORTASI	229
A. Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri	231
1. Kayıt Dışı İstihdam ve Türleri	231
2. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri	234
a. Ekonomik Nedenleri	236
b. Hukuki Nedenler	238
c. Sosyal Nedenler	239
3. Kayıt Dışı İstihdam ile Mücadele Yöntemleri	242
a. Kanuni Düzenlemeler	242
b. Denetim ve Rehberlik Faaliyetleri.....	245
c. İdari Tedbirler.....	247
B. Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Analık Sigortasına Etkisi	249
1. Kanuni ve İdari Tedbirler	251
2. Analık Sigortası Fonu Kurulması.....	254

a. Fon Kavramı	254
b. Analık Sigortası Fonu.....	255
IV. ANALIK SİĞORTASININ DİĞER KANUNLAR KAPSAMINDA	
SUNULACAK YARDIMLAR İLE KARŞILAŞTIRILMASI.....	258
A. Sosyal Güvenlik Yöntemleri	258
1. Sosyal Hizmetler	260
2. Sosyal Yardımlar.....	261
3. Analık Hâlinde Sunulan Sosyal Yardımlar.....	263
a. Doğum Yardımı	263
b. Doğum Yardımı Koşulları.....	264
c. Başvuru ve Ödeme Şekli	265
d. Çoklu Doğum Yardımı Başvuru Usul ve Esasları.....	267
4. Şartlı Sağlık Yardımı.....	268
B. Analık Hâlinde Özel Sigorta Kapsamında Sunulan Haklar	268
1. Sosyal Sigorta ve Özel Sigorta Kavramları.....	268
2. Özel Sağlık Sigortası ve Doğum Sigortası.....	270
SONUÇ	274
KAYNAKÇA.....	282
ÖZGEÇMİŞ	299

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Ankara Barosu Dergisi
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
ATAD	: Avrupa Toplulukları Adalet Divanı
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AY	: Anayasa
AYM	: Anayasa Mahkemesi
Bağ-Kur	: Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
DAW	: Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)
CEEP	: European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services (Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği)
CMK	: Ceza Muhakemesi Kanunu
Çimento İşv. D	: Çimento İşveren Dergisi
ÇSY	: Çalışma Süreleri Yönetmeliği
DEÜ İBBFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
DDMK	: Devlet Memurları Kanunu
DYY	: Doğum Yardımı Yönetmeliği
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

dn.	: dipnot
E.	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
eBK	:(eski) Borçlar Kanunu
geç.	: Geçici
GSSUY	: Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İ.T.Ü.	: İstanbul Teknik Üniversitesi
İBBFD	: İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
İBBGK	: İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu
İBD	: İstanbul Barosu Dergisi
İBK	: İçtihadı Birleştirme Kararı
İHU	: İş Hukuku Uygulaması
İLO	: International Labor Organization (Uluslararası alışma Örgütü)
İSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İş K.	: İş Kanunu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
İÜMHAD	: İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi
K.	: Karar
Kamu İş	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
Karş.	: karşılaştırınız

KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KŞÇY	: Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik
md.	: madde
RG.	: Resmî Gazete
MÜHF-HAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
s.	: sayfa
S.	: Sayı
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SGD	: Sosyal Güvenlik Dergisi
SGDP	: Sosyal Güvenlik Destek Primi
SSİY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
SUT	: Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TEKK	: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
vd.	: ve devamı
Y.	: Yıl
Yarg.	: Yargıtay
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı

YKD : Yargıtay Kararları Dergisi

Yön. : Yönetmelik

yuk. : yukarıda



GİRİŞ

Yeryüzünde var olmuş her bir insanı tanımlamak ve adlandırabilmek amacıyla, tarih boyunca, ırk, yaş, cinsiyet, coğrafi karakteristik, kültürel aidiyet ve sosyo-ekonomik yapı gibi kriterler üzerinden çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. İnsan; dünya hayatına biyolojik anlamda kadın veya erkek olarak doğar ve bu sebeple de sözü edilen tasnif bağlamında en yaygın tanımlama cinsiyet temelinde gerçekleşmiştir. Cinsiyet, sözlük anlamıyla; *“kişiye üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiği ayırt ettiren yaradılış özelliği”* olarak tanımlanmıştır.¹ Terim olarak ise cinsiyet, cinsler arasındaki genetik, fizyolojik ve biyolojik farklılıklar olarak ifade edilmiştir. Başlangıçta kadın ve erkek sözcükleriyle kavramlaştırılan biyolojik cinsiyet farklılığı, daha sonra cinsler arasında yetenekler, ilgiler ve algılamalar bakımından da farklılıklar olduğunu göstermiştir. Bu sebeple, cinsiyet kavramı biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet şeklinde iki farklı açıdan ele alınmıştır.

İnsanın kadın veya erkek olmak üzere göstermiş olduğu genetik, biyolojik ve fizyolojik farklılıklardan ötürü sahip olduğu kimlik biyolojik cinsiyet, toplumsallaşma sürecine maruz kalınarak oluşan sosyo-kültürel kimlik ise toplumsal cinsiyet olarak tanımlanmıştır.² Başka bir ifadeyle toplumsal cinsiyet; temelinde kültürel ve toplumsal öğeleri barındıran cinsiyete dayalı işbölümü ve biyolojik cinsiyetler arasındaki toplumsal ilişkileri ifade eden bir kavramdır.

Nitekim toplumsal cinsiyet ile kişinin belirli bir cinsten olduğuna ilişkin bilgi oluşmuş, bu bilgi dâhilinde toplumda kişiye biçilen konum belirlenmiştir. Bu konum ise, toplumda erkek ve kadına farklı roller yüklemiştir. Cinsiyete bağlı bu rollerinin farklılıkları kişinin sosyal sorumlulukları veya bu sorumluluklardan kaynaklanan işbölümü sürecinde belirleyici bir rol oynamıştır. Örneğin; bir gelir karşılığı çalışmanın erkeklere yüklenen bir görev olduğu, kadının esas görevinin ise ev işleri, çocuk ve yaşlı

¹ <https://sozluk.gov.tr/>; (Erişim Tarihi: 11.12.2024).

² Ann Oakley, 1972 yılında yayınladığı “Sex, Gender and Society” adlı çalışmasında şöyle demektedir: “Toplumsal cinsiyet bir kültür meselesi olup erkek ve kadınların eril ve dişiil olarak sosyal sınıflandırılmasına işaret eder. İnsanların erkek ya da kadın oluşu, çoğunlukla biyolojik göstergelere göre anlaşılabilir. İnsanların eril veya dişiil olduğu ise aynı şekilde anlaşılabilir; ölçütler kültürel, yere ve zamana göre değişkenlik gösterir. Cinsiyetin değişmezliğini kabul etmek zorunludur, ama böylece toplumsal cinsiyetin değişkenliği de kabul edilmelidir.” Ayrıntılı bilgi için bkz. Kamla Bhasin, Toplumsal Cinsiyet 'Bize Yüklenen Roller', çev. Kader Ay (İstanbul: Kadav Yayınları, 2003).

bakımı gibi günlük işler olduğu kabul edilmiştir. Cinsiyete dayalı iş bölümü ve evrensel bir görüş olarak kabul edilen kadın ve erkeğin toplumsal rol bölüşümü, yüzyıllar boyunca süregelmiştir.³ Toplumların kültürel ve sosyo-ekonomik alandaki bu geleneksel yapısını yıkan olay ise, sanayi devrimi olmuştur.⁴

Sanayileşme öncesi dönemde, vazifesi, sadece ev işleri ile kısıtlı olan kadın, sanayileşme ile birlikte ev dışı işlerde de çalışmaya, resmi iş alanlarına girmeye başlamıştır. Bununla birlikte, kadının sanayi ve hizmet sektörünün gereksinim duyduğu emeği üretmek için çaba gösteren bir işgücü olarak toplumdaki rolü değişmeye başlamıştır. Bu dönemde kamu ve özel sektörde gerçekleşen gelişmeler, kadınların toplam işgücü oranının da hızla artmasını sağlamış, kadın işgücü sayısının sürekli artış gösterdiği görülmüştür.⁵ Bu durum ise, çalışma hayatındaki kadınlar için kadının biyolojik yapısından kaynaklanan farklılıkları dikkate alan birtakım sosyal politikaları ve hukuki düzenlemeleri zorunlu kılmıştır.⁶ Özellikle; kadının “anne” olması hâlinde çalışma hayatına devam edebilmesi, doğum öncesi ve sonrası süreçteki sosyo-ekonomik refahının sağlanabilmesi sosyal politikaların temel hedefi olmuştur.

Bu çerçevede doğabilecek muhtemel olumsuz sonuçların önüne geçilebilmesi amacıyla kadın çalışanların özel olarak korunması gerektiği kabul edilmiş; gebelik ve doğum sonrasındaki süreçte çalışma hayatlarında ve sosyal güvenlik haklarında, “anne”

³ Gülten, Kazgan, Tanzimattan 21. Yüzyıla Türk Ekonomisi, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Ocak 2004, 186; Sezal, İhsan, Sosyolojiye Giriş, Martı Kitap ve Yayınevi, Ankara, 2003, 582-583.

⁴ Koyre, Alexandre, Bilim Tarihi Yazıları, Çev. Kurtuluş Dinçer Tübitak Yayınları, Ankara, 2002, 216-217.

⁵ TİSK, “İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu” Sempozyumu, Yayın N. 242 (Ankara: Tşof Plaka Matbaacılık, 2004), 31; Gülay Günay ve Özgün Bener, “Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 01.01.2011, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tsadergisi/issue/21488/230340>; Umut Omay, “Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (2011), 3, <https://www.calismatoplum.org/makale/yedek-isgucu-ordusu-olarak-kadınlar>, (Erişim Tarihi: 02.05.2023).

⁶ İş yaşamında cinsiyet kaynaklı beş sorun görülür: eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, iş bulma ve yükselmede eşitsizlik, ücret eşitsizliği, sosyal hakları kullanmada eşitsizlik ve cinsel taciz. Aile yaşamında ise iş-aile çatışması, ev işleri ile çocuk bakımı sorunları görülmektedir. Yaşanılan bu sorunlar kadınların yeterli ve istenilen seviyede çalışma yaşamında bulunmasını engellemektedir. Ayrıca bilgi için bkz. Gender Equality and Global Report & Ranking 2018 raporu. İş yerinden toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için çalışan, merkezleri Amsterdam ve Londra’da olan ve bağışlarla faaliyetlerini yürüten Equileap kuruluşunun hazırladığı Gender Equality and Global Report & Ranking 2018 raporu bu konuda en güncel verileri sunmaktadır. <https://equileap.org/wp-content/uploads/2018/10/Equileap-Gender-Equality-Global-Report-and-Ranking-2018.pdf>; Bkz. <https://www.globalpolicy.org/component/content/article/221/47211.html>, (Erişim Tarihi: 20.09.2023).

olan kadınların korunmasına ilişkin kurallar ve kanuni düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Nitekim analık, kadının biyolojik yapısında meydana gelen fizyolojik bir risk, gebelik sürecinde ve doğum sonrasında yeni ihtiyaçların ortaya çıkması, sağlık harcamalarının artması, bu süreçte kadının çalışma performansında düşüş meydana gelmesi, belirli bir süre çalışamaması nedeniyle kadının gelirlerinde azalma olması gibi durumlar da sosyo-ekonomik risk olarak kabul edilmiştir.

1948 yılında yayınlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi md. 25'te, "*Analar ve çocukların özel bakım ve yardım hakları vardır. Tüm çocuklar, evlilik içinde veya dışında doğmuş olup olmamalarına bakılmaksızın aynı sosyal korumadan yararlandırılırlar.*"⁷ düzenlemesine yer verilmiştir. Öte yandan, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün çalışma hayatındaki riskleri tespit ettiği, 1952 yılında düzenlenen 35. Konferansında, Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına dair 102 sayılı Sözleşme kabul edilmiş ve bu Sözleşmeye göre sosyal güvenlik alanında; hastalık hâlinde sağlık yardımı, hastalık hâlinde tazminat, işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, sakatlık, ölüm ve aile yardımı olmak üzere 9 risk alanı belirlenmiştir. Görüldüğü üzere sözleşmede, 'analık' da bir risk olarak sayılmıştır. Anne olan kadının korunması, birçok ülkede ve uluslararası kanuni düzenlemelerde güvence altına alınmış, Türk Sosyal Güvenlik Siteminde de kanuni olarak hükme bağlanmıştır. Bu çalışmada, risk olarak belirlenen analık hâlini sosyal güvence altına almak için Türk Hukuk Sisteminde düzenlenen analık sigortası inceleme konusu yapılmıştır.

Kanuni düzenlemelerin temeli olan Anayasa⁸ md. 41/2. fıkrasında; "*devletin ailenin huzur ve refahını sağlamakta, özellikle ananın ve çocukların korunması için gerekli önlemleri almakta yükümlü*" olduğu düzenlenmiştir. Ayrıca söz konusu hüküm ile, devletin bu yükümlülüklerini yerine getirmesi için teşkilat kuracağına yer verilmiştir. Anayasa md. 50'de ise kadınların çalışma koşullarının özel olarak korunması gerektiği belirtilmiştir. Devlet, bu kanuni yükümlülüğünü, analık sigortası müessesesi ile yerine getirmeyi amaçlamıştır.

Analık sigortası, genel olarak; sigortalı kadına veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşine gebelik sürecinde, doğumda ve doğumdan sonra (belirli bir süre), parasal

⁷ <https://inhak.adalet.gov.tr/Home/BilgiDetay/2>, (Erişim Tarihi: 12.02.2023).

⁸ RG. 18.10.1982, 2709.

yardım ve sağlık yardımı gerçekleştirilmesini sağlayan kısa vadeli sigorta kolu olarak ifade edilmiştir. Analık sigortası kapsamında sunulan parasal yardımlar ve sağlık yardımları aracılığıyla da; gelir kayıplarının azaltılması, gider artışlarının önlenmesi ve sigortalıya ekonomik bir güvence sağlanması amaçlanmıştır.

5510 sayılı Kanun md. 15/1’de; “*Gebeliğin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik hâlinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık hâliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri*” analık hâli olarak kabul edilmiştir. Analık sigortası kapsamında olan kişilerin; sigortalı kadın, sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadın, gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşi düzenlenmiştir. Analık sigortası kapsamında hangi ödenek ve yardımların yapılacağı hüküm altına alınmış ve ödeme yapılabilmesi için ayrıca Kanunda sayılan koşulların mevcut olması aranmıştır. Bu kapsamdaki yardım ve ödenekler ise; emzirme ödeneği, geçici iş göremezlik ödeneği ve sağlık yardımları olarak sayılmıştır.

Bu bağlamda, analık sigortasına ilişkin sosyal güvenlik hükümlerinin tartışılması, uygulamada ortaya çıkan eksikliklerin ve sorunların neler olduğu, bu hükümlerin kadın sigortalıların sosyal güvencesine ve kadın istihdamına katkısı, analık sigortası kapsamında olan kadınların yükümlölük ve haklarının neler olduğu, yararlanma koşulları başvuru usul ve esasları, analık sigortasının benzer uygulamalarla karşılaştırılması, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun analık sigortasını etkin bir şekilde uygulanmasına yönelik denetim yetkisi, yersiz yardım ve ödemelerin geri alınması ve yargılama sürecine ilişkin sorunlar ele alınarak bu çalışmanın hazırlanması planlanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde; öncelikle, analık sigortasına ilişkin temel kavramlar ve tarihsel süreç hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmış, ardından Türk Hukuk Sitemindeki kanuni düzenlemeler, uluslararası düzenlemeler, diğer ölkelerdeki benzer kurumlar ile karşılaştırılmıştır. Yürürlükte olan 5510 sayılı Kanun hükümleri ve diğer ölkelerdeki kanunlarındaki hükümler kısaca ele alınarak çalışmanın altyapısı hazırlanmıştır.

İkinci bölümde ise; analık sigortasından yararlanma hakkına sahip olan kişiler, yararlanma koşulları, sağlanan parasal ve sağlık yardımları, başvuru usul ve esasları, sigortalının ve işverenin yükümlölükleri, yararlanma koşullarının sonradan kazanılması

hâlinde analık sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan yararlanılabilmesi, analık sigortası kapsamında yapılan yersiz ödemelerin geri alınması konuları ele alınmıştır. Bu bölümde de, analık sigortası hakkında güncel kanuni bilgiler verilerek, analık sigortasından yararlanmak için aranan koşullar bağlamında bilgi eksikliğinden kaynaklı hak kayıplarının önlenmesi ve işverenlere rehberlik edebilecek bir kaynak oluşturulması amaçlanmıştır.

Çalışmanın son bölümünde ise, uygulamada karşılaşılan ve analık sigortası hakkının kullanımını etkileyen özel haller olan sahte sigortalılık ve kayıt dışı istihdam konuları ele alınmıştır. Kayıt dışı çalışmanın en yoğun olduğu kadın tarım işçilerinin ve yabancı uyruklu kadın işçilerin analık sigortasından yararlanamamaları ve bu duruma ilişkin çözüm önerileri, Sosyal Güvenlik Kurumu denetim elemanlarınca yapılan denetimlerin bu sigorta kolunun etkin bir şekilde uygulanmasına etkisi, analık sigortası kapsamında sunulan ancak fiili çalışmaya dayanmayan sigorta bildirimlerinin tespiti ve yaptırımları, analık sigortası sürecine ilişkin sorunların neler olduğu, analık sigortası çerçevesindeki kanuni başvuru yolları ve bununla ilgili mahkeme kararlarına yer verilmiştir. Sonuç bölümünde ise; analık sigortasıyla ilgili düzenlemeler ile kanuni hükümlerin gerekçeleri esas alınarak uygulamaya ilişkin sorunların genel bir değerlendirilmesi yapılmaya çalışılmıştır. Görüş ve öneriler sunularak uygulamaya ve doktrine katkı sunabilmek hedeflenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK VE ANALIK HALİ

I. GENEL OLARAK

Kadınlar, tarihin her döneminde ücretli veya ücretsiz, köle⁹ veya bağımsız olarak değişik koşul ve statülerde çalışma hayatında olmuş, üretime katkıda bulunmuştur. Kadınların ücretli olarak işçi statüsü altında çalışma yaşamına katılması, bu koşullar ve oluşumlar altında ortaya çıkan ve gelişen Sanayi Devrimi'yle başlamıştır. Bu dönemde, kadınların çalışma yaşamına girmeleri ailenin geçimine katkı sağlayabilmek gibi daha çok ekonomik nedenlerle olmuştur. Ataerkil toplum yapısı ve geleneksel değerlerden ötürü kız çocuklarının erken yaşta evlendirilmesi, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, ev işleri gibi ailevi yüklerin hep kadına bırakılması, kadınların iyi düzeyde eğitim alamamalarına veya meslek edinmemelerine neden olmuştur.¹⁰ Buna bağlı olarak da kadın çoğu zaman iş bulmada zorlanmış ya da vasıfsız işçi olarak düşük ücretle, kayıt dışı çalışmak zorunda kalmıştır. Bu durum kadınların istihdam olanaklarından ve sosyal güvencelerden yararlanma imkânlarını kısıtlamıştır.

Kadınların çalışma yaşamına katılımlarının sağlanması ve katılım oranlarının artırılması, onların çalışma yaşamına katılmalarını engelleyen her türlü ekonomik, sosyal, kültürel etkenlerin ve çalışma yaşamında cinsiyetleri nedeniyle karşılaştıkları sorunların çözüme kavuşabilmesi için kadınlara özel hukuki korumalar getirilmiştir.

⁹ Enes Yalçın, "Toplumsal Tabakalaşma Sistemlerinin Genel İncelenmesi", *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 8/20, (2019), 158-179.

¹⁰ Emel Doğramacı, *Türkiye'de Kadının Dünyası ve Bugünü*, (Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları, 1992), 106; Cahit Talas, *Toplumsal Politikaya Giriş*, (Ankara: S Yayınları, 1981); Dilek Eyuboğlu, *Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları N. 637, (Ankara: 1999), 12; İdil Safiye Soyşekkin, "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Sosyal Refah Uygulamaları", *Mülkiye Dergisi*, 39/3 (2015), 251; Namık Hüseyinli, Tahire Hüseyinli, "Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerine Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 16/34, (2016), 108-137.

Hukuki korumaların yanı sıra, değişen çalışma koşulları, ailenin yapısındaki değişim, çekirdek aile yapısı veya tek ebeveynli ailelerin sayısında artış ve çalışma hayatında yer alan kadın çalışanların sayısının sürekli artması sonucunda, iş-yaşam dengesi sorunu ve çözüm önerileri tartışılmaya başlanılmış ve bu durum ise esnek çalışma¹¹ şekilleri ve koşullarının düzenlenmesini zorunlu hale getirmiştir.

Esnek çalışma şekilleri olarak; kısmi zamanlı çalışma¹² evde çalışma, tele çalışma, esnek vardiya, ödünç iş ilişkisi gibi birçok yeni çalışma şekilleri oluşmuştur. Esnek çalışma modelleri ile, özellikle kadınların aile hayatlarında ve analık rollerinde yaşadıkları çatışmaları en aza indirmede, çocuk bakımı sebebiyle işe ara vermelerinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Böylece kadın, hem aile hayatının gerektirdiği rollerden geri kalmayacak, hem de çalışma hayatına devam ederek iş-yaşam dengesini sağlamış olacaktır.¹³

Çalışma hayatındaki kadın için çok büyük bir önem taşıyan iş-yaşam dengesi¹⁴ ise kavram olarak; kişinin çalışma alanından ve ailesinin ihtiyaçlarından kaynaklanan

¹¹ Rosalind C. Barnett, Grace K. Baruch, “Kadınların Çoklu Rollere Katılımı ve Psikolojik Sıkıntı”, *Kişilik ve Sosyal Psikoloji Dergisi*, 49, (1985), 135-45. “A New Work-Life Model For The Twenty First Century” isimli çalışmada 21. yüzyıl için yeni iş-yaşam modelinden bahsederken esnekliği ön plana çıkarmış; iş-yaşam dengesini ise bireylerin hem iş yaşamında hem de özel yaşamlarında kontrolü ellerinde tutmaları olarak tanımlamıştır. Böylelikle de iş-yaşam dengesini sağlayabilen bireylerin çalışma hayatı haricinde de kişisel sınırlarını koruyabilecekleri görülmüştür. Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://ideas.repec.org/a/sae/annname/v562y1999i1p143-158.html>, (Erişim Tarihi: 12.02.204)

¹² Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, 8. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık 2024) 93; Ahmet Sevimli: 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, (Ankara: Yetkin Yayınları 2019), 12; Nurşen Caniklioglu, “İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi İle Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar”, içinde Ali Cengiz Köseoğlu (Ed), 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu (2016), 180; Ahmet Sevimli, “Türk Hukukunda Tam Süreli Çalışmayı Esas Alan Mevzuat Karşısında Kısmi Süreli İş Sözleşmesi: Seçilmiş İki Sorun Üzerine Görüşler”, içinde Tankut Centel (Ed), *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar* (1. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık 2017), 11.

¹³ Aile ve iş yaşamının uzlaştırılmasına yönelik politikaların devletler tarafından geliştirilmesine olan ihtiyaç, özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısında batılı ülkeler başta olmak üzere kadınların ekonomik hayata dâhil olması ve üretim sürecinde kadın istihdamının desteklenmesi gerektiği düşüncesinin bir sonucu olarak gelişmiştir. Bu kapsamda, ağırlıklı olarak kadınların ev içindeki çocuk, yaşlı, engelli bakımı yüküyle çalışma koşullarını uzlaştırmayı amaçlayan politikalar olarak gelişmişlerdir. Söz konusu bu düzenlemeler, doğum izinlerinden, çocuk bakım hizmetlerine ve tam zamanlı ve esnek çalışma modellerine kadar geniş bir alanı içine alabilmektedir. Ayrıca bkz. Ahu Sumbas, “Aile ve İş Yaşamının Uzlaştırılmasında Farklı Yaklaşımlar: Eşitlik, Farklılık ve Dönüşüm”, II. Uluslararası Kadın ve Hukuk Sempozyumu, (Ankara: Mart 2019), <http://www.kadinvehukuksempozyumu.com/bildiri/zeti/Ahu%20SUMBAS.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.06.2019).

¹⁴ T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Genel Yayın No:23, Ankara, Öz-El Matbaası, 1991, 19-20; Süleyman Eryiğit, “Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma”, *Kamu-İş*, 5/4, Temmuz 2000, 4; Burcu Yılmaz, “İletişim Teknolojilerinin İş Yaşam Dengesine Etkisi: Seyahat Acentası Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, 2021), 253; Çağla,

taleplerin yanında, kendi kişisel ihtiyaçlarının da uyumlu hale gelerek denge kurması ifade edilmiştir.¹⁵ 1990'lı yılların başından itibaren ortaya çıkan ve üstünde önemle çalışılan bir konu olan iş-yaşam dengesinin temel amacı; iş ve özel yaşamdaki görev dağılımının eşit bir şekilde pay edilerek, kadının yükünün hafiflemesini sağlamak ve kadın istihdamını arttırmaktır.

İş-yaşam dengesi ile, devletlerin veya örgütlerin, iş ve aile yaşamını dengeleme politikaları geliştirerek, kadınların iş hayatında sürekli olarak yer almalarını, aynı zamanda ev içindeki görevlerini azaltarak ve ev içi işlerde, erkeklerin de sorumluluk almaları hedeflenmiştir. Bu dengeleme politikaları da; esnek çalışma dışında, gerek devletin planladığı, gerekse kurumların kendi uygulamaya koyduğu birçok aileyi korumaya yönelik politikalardan biri olarak sayılmıştır.

Bu politikalar ise; izin düzenlemeleri¹⁶, çocuk-yaşlı-engelli bakım yardımları, kreş düzenlemeleri, sosyal programlar adı altında düzenlenen eğitim-danışmanlık programları, sosyal aktiviteler gibi iş ve özel yaşam arasındaki dengenin uyumlaştırılmasını sağlayan, kadının üzerine düşen yoğun ev ve gündelik işlerin hafifletilerek, kadınların aktif olarak çalışma hayatında kalmalarını kolaylaştıran düzenlemeler olmuştur.¹⁷ Çalışma hayatı içinde, gittikçe daha fazla yer alan kadınların, çalışma hayatında kendilerini kabul ettirmeleri ile; işgücü piyasasında yedek işgücü olarak kabul edilmeleri, işe alımlarda tercih edilmemeleri ve işten çıkarılan ilk grup olmaları, eğitim ve mesleki eğitim olanaklarından erkeklere göre daha az

Ünlütürk Ulutaş, “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, Türkiye’de Yeni Politika Arayışları”, *Ankara Üniversitesi Şb/D*, 70/3 (2015), 723; bkz. Sue Campbell Clark, “Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/ Family Balance”, *Human Relations*, 2000, <https://www.uniflensburg.de/fileadmin/content/abteilungen/organisationspsychologie/dokumente/etc/clark-boundary-theory-libre.pdf>, (Erişim Tarihi: 03.06.2000).

¹⁵ Şeyda Aktekin “İş ve Yaşam Dengesi Esneklikle Sağlanıyor”, *Mess İşveren Dergisi*, (2007) <https://isayilananu.com/genel/518-is-ve-yasam-dengesi-esneklikle-saglaniyor/>, (Erişim Tarihi: 01.04.2008); Adnan Akın, Esra Ulukök ve Tayfun Arar, “İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme”, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19/1, (2017), 113-124; Çetinkaya Öznur, “Profesyonel Turist Rehberlerinin İş Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışma Motivasyonuna Etkisi” (Doktora Tezi, İstanbul Ünivertesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, 2021), 47.

¹⁶ İzin uygulamaları aile dostu politikalar kapsamında kurumların ve devletin uyguladığı bazı politikalar ise izin düzenlemeleridir. İşletmeler kadın çalışanlarına doğum hâlinde analık izni ve süt izni gibi kanuni izinler vermektedir. İş Kanunu md. 74’te düzenlemelere yer verilmiştir.

¹⁷ Saniye Dedeoğlu, Adem Yavuz Şahankaya, “Türkiye’de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırma Politikaları”, *İçinde 2000’ler Türkiye’sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet*, (Ankara: İmge Kitabevi, 2015), 93-122.

yararlandırılmaları, cinsiyete dayalı ayrımcılık,¹⁸ cinsel taciz, ücretlendirmede eşitsizlik, sosyal güvenlik haklarından mahrum bırakılma, kayıt dışı olarak çalışma, aile ve iş hayatını birlikte yürütmek zorunda kalma, cam tavan sendromu,¹⁹ çalışma koşullarında

¹⁸ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: Beta Yayınevi 36. Baskı 2023), 400; E. Tuncay Senyen-Kaplan, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”, *TBBĐ*, (2017): 225-268; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Basım Yayım 2022), 450; Gaye Burcu Yıldız, “İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu”, (Doktora Tezi Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Ana Bilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, 2008), 32-33; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, (Ankara: Lykeion Yayınları 2022), 722; Łukasz Bojarski, *Ayrımcılık Yasağı Eğitimi El Kitabı*, (İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi 2006) 14; Aydın Başbuğ, Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2018), 155; Gonca Aydınöz, “Avrupa Birliği Direktifleri İle ATAD Kararları Çerçevesinde Ayrımcılık Yasağı ve Ayrımcılığın İspatı”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 3/22, (2009): 163-192; European Commission Directorate General Employment, Social Affairs Ant Equal Opportunities, Combating Discrimination In The European Union, Berlin, 2005, 6; Kübra Doğan Yenisey, “İş Hukukunda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı”, içinde *İstihdamda Kadına Yönelik Ayrımcılığın Yasal Boyutu Atölye Notları*, (İstanbul: 2012), 11-14; Ulaş Karan, “Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Türk Ceza Kanunu’nun 122. Maddesinin Uygulanabilirliği”, *TBBĐ*, (2007): 146-173; Elçin Yemişken, “Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması”, (Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Bilim Dalı, 2018), 23; Pir Ali Kaya, *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*, (Kocaeli: Umuttepe Yayınları 2021), 42.

¹⁹ Kadınlar yöneticiler tarafından engellenmekte gerek psikolojik gerek cinsel gerekse sözlü tacizlerle yıldırılarak hak ettikleri yerlere gelmekte zorlanmaktadırlar. İlk olarak 1986 yılında Wall Street Journal’da yer alan “İş Yaşamında Kadın” isimli çalışmada kullanılmıştır. Gerekli eğitimi alarak işin niteliklerini kazanmış olan bir kadın bulunduğu işi en başarılı şekilde yapabilecek olsa dahi farklı rol ve cinsiyetçi tutum sebebiyle ve çeşitli sebeplerle gerekli pozisyona yükselmeye engellerle karşılaşabilmektedir. Yöneticiler ve işverenler kadınların bir süre sonra farklı görev ve sorumlulukları sebebi ile işten ayrılacaklarını düşünmektedirler. Özellikle erkeğin egemen olduğu toplumlarda ve toplumumuzda kadın çalışanlardan daha alt bir konumda olmak ve ondan emir almak bazı erkek çalışanların bakış açısıyla gurur kırıcı olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca bkz. Senem Besler, İlke Oruç, “Türkiye’de ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, (2010), 19; Adem Ögüt, “Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin ve Yöneticiliğinin Sınırlarındaki: Cam Tavan Sendromu”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6/1, (2014), 72-90; Dursun Bingöl, Enver Aydoğan, Gökçen Şenel ve Pelin Erdem, “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12/1, (2011), 115-132; Yonca Altındal, “Kadının Siyasal Genişleme Partilerinin Kadın Kollarının Ebeveynlik Bakış Açısı Siyasi Partilerin Kadın Kollarının Kadınların Siyasal Katılımı Açısından Sosyolojik Analizi”, (Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007), 26, Ayrıntılı bilgi için bkz. http://adudspace.adu.edu.tr:8080/jspui/bitstream/11607/186/2/yonca_altindal_kadinin_%20siyasal%20katilimi_baglaminda_partilerin_kadin_kollarinin_sosyolojik_acida.pdf; Erika Falk, Erin Grizard, “The Glassceilingpersists: The 3rd Annual Appc Report On Womenleaders in Communicationcompanies Annenbergpublic”, Policy Center of the University of Pennsylvania, <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=96aaaf918ba7f9fae8d0642b6bcb0e74a92fd009>, (Erişim Tarihi: 12.12.2022).

eşitsizlik gibi²⁰ birçok sorun ortaya çıkmıştır. Bu sorunlar için çözümler getirilmeye çalışılırken, bir yandan da kadın istihdamını artırıcı politikalar geliştirilmiştir.²¹

Öte yandan bu sorunların çözümüne ilişkin uygulamalar geliştirilirken kadın işçilerin fizyolojik ve biyolojik farklılıkları nedeniyle çalışma yaşamında korunması için kadınlara özel kanuni düzenlemeler yapılmasıyla eşitlik ilkesi geçerlilik kazanacak ve gerçek bir eşitliğe ulaşılmış olacaktır. Bu durum nisbi eşitlik olarak ifade edilmiştir. Nisbi eşitlik ise, kişilerin gerçek, objektif ve kabul edilebilir farklılıklara dayalı olarak değişik hukuki düzenlemelere tabi tutulmasıdır.²²

Böylece bir cinsiyete farklı muamelede bulunmak, bazı ayrıcalıklar tanımak, iki durum arasında denge kurularak eşitlik sağlanmış olacaktır. Kadınların fizyolojik ve biyolojik farklılıkları; gerçek, objektif ve kabul edilebilir bir farklılık niteliği taşıdığından, kadın işçilerin özel olarak korunması, eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil etmeyip aksine eşitlik ilkesi korunmuş olacaktır.

Kadınların özel olarak korunmasına ilişkin koruma araçlarından en önemlisi ise, hiç şüphesiz ki sosyal güvenlik olmuştur. Sosyal politika araçlarından biri olan sosyal güvenliğin de; 1982 Anayasası'nın²³ "Cumhuriyetin Nitelikleri" başlıklı md. 2'de insan haklarına saygılı olmanın, sosyal hukuk devletinin bir sonucu olduğu; bunun sosyal sigorta, sosyal yardım, genel sağlık ve sosyal hizmet gibi birçok aracı bulunduğu ifade

²⁰ Abdullah Yılmaz, Yavuz Bozkurt ve Ferit İzci, "Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş Görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9/2, (2008): 89-114.

²¹ Kadının korunması, her alanda kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin önlenmesi, çalışma hayatının düzenlenmesi ve kadın istihdamının artırılması vb. konularda görevli bulunan aile, çalışma ve sosyal hizmetler bakanlığı ve alt birimleri, kamu politikalarının alt yapısının oluşturulması, uygulanması ve sonuçlarının raporlanması konularında aktif faaliyet yürütmektedir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde kurulu, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından oluşturulan eylem planları sayesinde, kadınların çalışma hayatı da dâhil olmak üzere her alanda yer bulabilmesi ve eşit muamele görmesi temin edilmeye çalışılmaktadır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye'de Kadın, (Ankara, 2022),7, https://www.aile.gov.tr/media/97652/tu-rkiye-de-kadin_20220214.pdf, (Erişim Tarihi: 21.02.2023).

²² Aysel Çelikel, "Farklı Cinslerin Eşit Haklardan Yararlanması ve Eşitlik İlkesinin Yorumu", *içinde Edip Çelik'e Armağan: Değişen Dünyada İnsan, Hukuk ve Devlet*, (İstanbul: Engin Yayıncılık, 1995), 96; Melek Onaran Yüksel, *Karşılaştırılmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği*, (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 2000), 40; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Türk İş Hukuku ve Uluslararası Sözleşmeler ve Mukayeseli Hukuk Açısından Kadın İşçinin İş İlişkilerinden Doğan Hakları ve Korunması*, (Ankara: Sözkese Matbaacılık, 1999), 29; Saniye Dedeoğlu, "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2/21, (2009): 41-54.

²³ RG. 20.10.1982, 17844.

edilmiştir.²⁴ Çalışan kadınların sosyal güvenlik ile özel olarak korunması zorunluluğu ise, kadının biyolojik ve fizyolojik yapısından ileri gelen zayıf bünyesinin ve analık durumunun korunması düşüncesinden doğmuştur.

II. TEMEL KAVRAMLAR

Tarihinin her döneminde bireyler, yoksulluk, muhtaçlık, hastalık, kaza gibi sosyal ve ekonomik riskler karşısında kendilerini ve bakmakla yükümlü oldukları kişileri koruma duygu ve çabası içinde olmuşlardır. Daha önceki dönemlerde doğal ve ekonomik tehlikelere²⁵ karşı kişiler kendilerini kişisel veya sosyal dayanışma²⁶ şeklinde korumaya çalışmışlardır. Ancak zamanla kişilerin geleceklerini güvence altına alma fikirleri genişlemiş, kurumsal bir yapı ihtiyacıyla birlikte sosyal koruma²⁷ kavramı ve sosyal kurumlar oluşmaya başlamıştır.²⁸ Bu durumda, insanlık tarihi kadar eski olduğu anlaşılan Sosyal Güvenlik, bir sistem olarak toplumun geleceğinin teminat altına alınması ihtiyacının tezahürü olarak ortaya çıkmıştır. Sosyal güvenlik çok eski bir geçmişe dayanmasına rağmen 19. yüzyılda başlayan sanayileşmeyle beraber gelişmeye ve sistemli hale gelmeye başlamıştır.²⁹

Sosyal güvenlik³⁰ için tek bir tanım yapmak mümkün olmayıp genel bir ifadeyle, kişilerin doğumundan ölümüne kadarki süreçte karşı karşıya kalabileceği ve onlar için tehlikeli olabilecek her türlü olay, durum ve risklere karşı güvence arayışının bir sonucu

²⁴ Alparslan Karabulut, “Sosyal Güvenlik Hakkı ve 1982 Anayasası’na Yansımaları”, *İş ve Hayat Dergisi*, 2/3, (2016): 187-203.

²⁵ Yusuf Alper, *Türkiye’de Sosyal Güvenlik*, (İstanbul, 2021), 4; Kadir Arıcı, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2022), 6.

²⁶ Ülker Yükselbaba, “Emile Durkheim’a Göre Toplum, Düzen ve Hukuk: Hukukun ve Cezanın Evrimi”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 75/1, (2017): 17.

²⁷ Mustafa Hatipler, “Boyut ve Etkenleriyle Sosyal Dışlanmanın Yoksullukla Karşılaştırmalı İlişkisi”, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21/1, (2019): 39-77.

²⁸ Bonilla García, A. ve J.V. Gruat, *Social Protection*, (Geneva: ILO Yayınları, Kasım 2003), 2.

²⁹ Sait Dilik, “Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43/1, (1988): 14; Kenan Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, 5. Bası, (İstanbul: Sermet Matbaası, 1990), 5.

³⁰ “Sosyal Güvenlik” kendi başına farklı anlamları olan iki kelimenin bir araya gelmesinden oluşur. “Sosyal” kelimesi Latince kökenlidir ve dilimize Batı dillerinden geçmiştir. “İçtimai” kelimesinin yerini almıştır ve bir topluluğa ait anlamına gelmektedir. “Güvenlik”, sözcüğü ise kelime anlamı olarak emniyet içinde olmayı ifade etmektedir. Güvenlik, bir tehlike karşısında korunmayı veya tehlike sonucu ortaya çıkan zararlardan kurtulmayı ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla, güvenlik ihtiyacı tehlike ve riskin olduğu her yerde gereklidir. <https://ets.anadolu.edu.tr/storage/nfs/TUR201U/ebook/TUR201U-15V1S1-8-0-1-SV1-ebook.pdf> (Erişim Tarihi: 08.04.2025)

olarak ortaya çıkmış, kamusal yapıya sahip ekonomik ve sosyal politika araçlarının bir bütünü şeklinde tanımlanmıştır.³¹

Daha dar bir ifadeyle ise, sosyal güvenlik; alınacak tedbirlerle kişilerin hastalık, meslek hastalığı, ölüm, doğum, kaza, analık, işsizlik gibi durumlarla oluşabilecek ekonomik ve sosyal risklere karşı korunmasını ve kişilerin asgari düzeyde de olsa yaşamlarını sürdürmelerini sağlamayı öngören temel bir insan hakkıdır.³² International Labour Organization- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından da sosyal güvenlik; “özellikle yaşlılık, işsizlik, hastalık, sakatlık, iş kazası, analık, ya da evin geçimini sağlayanın kaybı durumlarında gelir güvenliğini garanti eden ve sağlık hizmetlerine ulaşımın toplum tarafından kişilere ve hane halkına sağlandığı korumadır.”³³ şeklinde ifade edilmiştir.

Nitekim İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO sözleşmeleri, tavsiye kararları, diğer uluslararası düzenlemeler, ülkelerin Anayasa ve kanunları; sosyal güvenlik, temel ve vazgeçilmez insan haklarından biri olarak kabul edilmiştir. Sosyal güvenliğin amacı ise, “Kişinin ve ailesinin çeşitli sebeplerle maruz kalabilecekleri tehlikelerin zararlarından kurtarılarak yaşadıkları toplum içinde, başkalarına bağımlı olma ihtiyacı duymadan, insan haysiyetine yaraşır bir hayat standardına kavuşturulmaları.”³⁴ olarak belirtilmiştir.

Bu tanımlar ışığında; bir kadının fizyolojik yapısından kaynaklı riskler özel olarak sosyal güvenliğin konusu olmuş, bu durumlar uluslararası ve ulusal kanuni düzenlemeler ile hukuki güvence altına alınmıştır. ILO’nun 28 Haziran 1952 tarihinde 35. Konferansında kabul edilen Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına dair 102 sayılı

³¹ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 20. Baskı, (Ankara: Beta Yayınları, 2024: 1-2; A. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, Ender Gülver, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2023), 1; Sait Dilik, *Sosyal Güvenlik*, (Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1992), 1-2; Abdurrahman Ayhan, “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri”, *SGD*, (2012): 42.

³² Sosyal Güvenlik hakkının İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi md. 22 ve 25’te; toplumun her ferdinin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu, doğum yapan kadınların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakları olduğu kabul edilmiştir.

³³ Cenkhan Altındaş, “Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatı (Issa) Tarafından Yayınlanan Uluslararası Belgelerde Sosyal Güvenliğin Kapsamı ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, *Sosyal Güvence*, (2015): 35-57.

³⁴ Yusuf Alper, “ABD Sosyal Güvenlik Sistemi Bir Model Olabilir Mi?”, *Çimento İşveren Dergisi*, 22/2 (2008): 6.

Sözleşmesi'nde³⁵ 9 risk çeşidi sayılarak sosyal güvenliğin kapsamı belirlenmiş, hangi durumların sosyal risk sayılacağı da aynı Sözleşmede sıralanmıştır.

Sözleşmede belirlenen riskler, hastalık hâlinde sağlık yardımı, hastalık hâlinde tazminat, işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, sakatlık, ölüm ve aile yardımları olarak belirlenmiştir. Sözleşmeyi onaylamak isteyen devletler; işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, sakatlık veya ölüm risklerinden en azından biri olmak üzere, en az üç riske karşı koruma sağlanması zorunlu tutulmuştur.³⁶ Sadece kadınların karşı karşıya kalabilecekleri risk olan analık da sosyal bir risk olarak kabul edilmiştir.

Ortaya çıkabilecek risklere bağlı olarak da sosyal güvenlik sistemleri farklı sigorta kollarına ayrılmıştır. Sigorta kolları; kısa ve uzun vadeli olmak üzere iki grupta sınıflandırılmıştır.³⁷ Diğer bir görüşe göre ise, sigorta kolları kısa vadeli sigorta kolları, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası olmak üzere üçe ayrılmıştır.³⁸ Kişilerin çalışma yaşamlarının her anında ve aniden ortaya çıkan riskler kısa vadeli sigorta kolları; bir anda değil de, zaman içerisinde ortaya çıkabilecek riskler ise uzun vadeli sigorta kollarını oluşturmaktadır.³⁹

Genel sağlık sigortası ise; kişilerin veya bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlıklarının korunması için sağlık hizmetlerinin devlet veya özel teşebbüsler⁴⁰ tarafından verilmesi ya da sağlık sorunlarının çıkması hâlinde oluşan harcamaların finanse edilmesini düzenleyen bir sigorta koludur.⁴¹ 5510 sayılı Kanun md. 3'te genel sağlık sigortası; *“kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları hâlinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigorta”*; genel sağlık sigortalısı

³⁵ Türkiye, bu sözleşmeyi 01.04.1974 tarihinde ve 7/7964 sayılı Kararname, RG. 10. 08.1971, 13922.

³⁶ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 28.

³⁷ Uğur, Korkusuz, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 266; Nurşen Caniklioğlu, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri, Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler”, Seminer, Kamu-İş (Ankara, 2007), 67, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/sosguvsem.pdf>, (Erişim Tarihi: 13.08.2024).

³⁸ Alper, 227.

³⁹ Talat Canpolat, *Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi – Değerlendirmeler*, (İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2010), 17.

⁴⁰ A. İlhan Oral, “ABD ve İngiltere Kamu Sağlık Sigortası Programları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2/2, (2002): 61-78.

⁴¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 799 vd. ; Sözer, 3.

ise; genel sağlık sigortası kapsamında olan kişiler⁴² şeklinde tanımlanmıştır. Kimlerin genel sağlık sigortası kapsamında sigortalı olduğu ise 5510 sayılı Kanun md. 60'ta düzenlenmiştir. Genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin, kanun koyucu tarafından ayrıca tanımlanması, genel sağlık sigortasının, sosyal sigorta kollarından bir türü olduğunu göstermektedir.

Sigorta kollarına ilişkin yapılan bu sınıflandırma tüm dünya standartlarında kabul gören riskler esas alınarak yapılmış olup kısa vadeli sigorta kolu, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık risklerine; uzun vadeli sigorta kolu ise, malullük, yaşlılık ve ölüm risklerinin olması durumunda, sigortalıları bu riskler karşısında koruyan sigorta koludur. Uzun vadeli sigorta kolu ise, kişileri hastalık, yaşlılık, çalışma gücünü kaybetme ve ölüm gibi çalışma hayatından ayrılmak zorunda kaldıkları risklere karşı korumayı sağlayan, sadece çalışanı değil, çalışanın hayatını kaybetmesi durumunda bakmakla yükümlü olduğu kişileri de kapsayan bir sigorta kolu türüdür.

A. Sosyal Güvenlik Riski Olarak Analık

1. Risk ve Analık Riski Kavramları

Sosyal güvenliğin temel unsuru riskler olup, risk⁴³; gerçekleşmesi sadece ilgilinin iradesine bağlı olmayan, gelecekte meydana gelmesi belirsiz bir olayın kişilerin gelirlerini azaltan veya giderleri artıran sosyal, fizyolojik ve ekonomik tehlikeler olarak ifade edilmiştir.⁴⁴ Tanımdan da anlaşılacağı üzere, her risk sosyal güvenliğin kapsamında güvence altına alınmamıştır. Riskin sosyal güvenliğin kapsamında olması için, kişilerin gelirlerini azaltması ya da yok etmesi ve ortaya çıkma zamanının belirsiz olması gerekmektedir. Bu bağlamda riskleri; sosyal riskler, fizyolojik riskler ve ekonomik riskler olarak üç grupta sınıflandırabiliriz.⁴⁵

⁴² Güzel, Okur, Caniklioğlu, 78, Levent Akın, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler”, *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, 1/8, (2006): 26.

⁴³ Giddens Anthony, *Elimizden Kaçıp Giden Dünya*, Çev. Osman Akınhay, (İstanbul: Alfa Yayınları, 2000), 36.

⁴⁴ Refik Korkusuz, Suat Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, (Bursa: Ekin Yayınevi, 2022): 8; Resul Kurt, *İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatı Usul ve Esaslar, Uygulamalar, Sorunlar, Çözümler, Yargı Kararları*, (İstanbul: Serbest Yayınları, 2022), 8; Sait Dilik, *Sosyal Güvenlik*, (Ankara, 1992), 5; Ufuk Aydın, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem”, *Yeni Ufuk Dergisi*, (Nisan-Haziran 2007): 64.

⁴⁵ Arıcı, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, 11.

Sosyal riskler; kişinin sosyal bir varlık olması ve toplum içerisinde yaşamasına bağlı olarak ortaya çıkan risklerdir. Fizyolojik riskler; kişinin çalışma gücünü olumsuz yönde etkileyen hastalık, yaşlılık ve sakatlık gibi risklerdir. Kişilerin geçici ya da sürekli olarak gelirden yoksun kalmaları veya ekonomik güvensizlik ortamında kalmaları durumu ise ekonomik risklerdir.⁴⁶

Risklerin gerçekleşmesi hâlinde, kişilerin çalışma güçlerinin azalması ya da kaybı hâlinde gelirlerin azalması veya giderlerin artması durumu ortaya çıkmaktadır. Ölüm veya yaşlılık gibi uzun vadeli olarak ortaya çıkacak riskler gibi ne zaman meydana geleceği belirli olmayan iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık gibi risklerin de ortaya çıkması hâlinde gelirlerinin azalması ya da giderlerinin artmasına karşı kişilerin korunması gerekmektedir. Bu bağlamda, analık hâlinde de gerek kadın gerek eşi gebelik döneminde sağlık giderlerinin artması, çalışma kaybına bağlı gelirlerin azalması gibi birçok riskle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu nedenle analık hâli de bir risk olarak kabul edilerek sosyal güvence altına alınmıştır.

Analık riski, 1919 yılındaki ilk Uluslararası İşçi Konferansı'nda kabul edilen analık koruması hakkındaki 3 sayılı Sözleşme ile ILO'nun temel ilgi alanlarından biri olmuş ve 01.04.1974 tarihli ve 7/7964 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile kabul edilmiştir. Bu sözleşmeyi daha sonra işyerinde analık korumasının kapsamını ve analık korumasından sağlanan hakları genişleten 1952 tarihli 103 sayılı ve 2000 tarihli 183 sayılı “*Analık Koruması Sözleşmeleri*” izlemiştir.⁴⁷ Analık korumasının temelinde; kadınların çalışmasının kadının ve çocuğun sağlığı açısından riskli olması, çocuğun ana ile doğduktan sonra birlikte zaman geçirmesinin çocuğun psikolojik gelişiminde çok büyük bir öneme sahip olması ve kadının doğurganlık rolünün onun ekonomik ve istihdam güvenliğine engel olması yatmaktadır.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 16.12.1966 tarih ve 200 A (XXX) sayılı kararıyla kabul edilip; imzaya, onaya ve katılmaya açılan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel

⁴⁶ Abdurrahman Ayhan, “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1/1, 41- 55 (2012): 43; Yusuf Alper, İlknur Kılış, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 7. Baskı, (Bursa: Dora Yayıncılık, 2024), 55.

⁴⁷ ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), “Dünyada ülkelerin büyük çoğunluğu ILO’nun analık koruması konusundaki mevzuatının bir kısmını uygulamaktadır”; bkz. https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labourstandards/maternityprotection/WCMS_114733/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 22.05.2024).

Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ülkemizde 15.08.2000 tarihinde imzalamış ve 04.06.2003 tarih ve 4867 sayılı Kanun’la onaylamıştır. Bu sözleşme, insanlık onurunun, insanların vazgeçilmez haklarını tanınmasın; adaletin, barışın ve özgürlüğün temeli olması hedefiyle ortaya çıkarılmıştır. Sözleşme md. 10’da; ailenin, çocukların ve gençlerin korunacağı; Sözleşme md. 10/2. fıkrasında ise, doğumdan önce ve sonra belirli bir süre ananın korunması hüküm altına alınmıştır.⁴⁸ Analık korumasının temel bir insan hakkı olduğu ve kapsamlı iş-yaşam dengesi politikalarının belirlenmesinde öncelikli bir unsur olduğu bir kez daha vurgulanmıştır.⁴⁹

Bu uluslararası düzenlemeler de gösteriyor ki, Sanayi Devrimiyle başlayan ve dünya savaşlarıyla birlikte devam eden ucuz ve kayıt dışı işgücü ihtiyacının gelişim süreci ile iş hayatında aktif yer alan kadının sosyal güvenliği sorunu “*analık*” rolüne ilişkin gereksinimleri de kapsayıcı nitelikte ele alınmasını zorunlu hale getirmiştir. Teknolojik gelişmeler ve modernleşme çabalarıyla ülkemizde de değişen dünyaya ayak uydurmaya çalışarak geleneksel kadın statüsünün değiştiğini ve çalışan kadın kimliğinin ihtiyaçları doğrultusunda kanuni düzenlemeler⁵⁰ yapılmaya ve sosyal politikalar geliştirilmeye başlanmıştır.

2. Analık Kavramı ve Türleri

Ana kavramı, bir çocuğa gebe kalmakla başlayan, doğum yoluyla bir bebek sahibi olunan ve doğumun ardından bebeğin fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak şeklinde devam eden biyolojik bir olay olarak tanımlanmıştır.⁵¹ TDK’de ise, “*ana olma niteliği veya durumu, analık*” ve “*anaya yakışan davranış*” olarak ifade edilmiştir.

Literatürdeki anlamına bakıldığında ise, ana olmak (mothering) ve ana (motherhood) olarak iki farklı şekilde ifade edilen “*analık olgusu*”; “*mothering*” şekliyle deneyimsel anlamda, doğum yoluyla ana olmayı ifade ederken, “*motherhood*” “*analık*” şekliyle kurumsal olarak, toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında bir çocuğun bakım ve

⁴⁸ İşçilerin analık izinleri için bkz. 4857 sayılı İş Kanun md. 74. memurların analık izinleri için: 657 sayılı DMK md. 104; Gelir Vergisi Kanunu’nda yapılan düzenlemeler için bkz. 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG. 10.02.2026, 29620.

⁴⁹ Ali Cengiz Köseoğlu, “Türk İş Hukukunda Analık”, *İş ve Hayat Dergisi*, 2/4, (2017): 97-124.

⁵⁰ Suat Aydın, “Türkiye’de Kadınların Sosyal Güvenlik Yönüyle Hakları”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7/1, (2017): 243-258.

⁵¹ Aziz Can Tuncay, “Çalışan Kadının Analık Durumunda İzin ve Ücret Güvencesi”, *MESS Mercek Dergisi*, (Temmuz, 2005): 39.

yetiştirme sorumluluğunu üstlenmek ve buna uygun pratikleri yerine getirmek şeklinde açıklanmıştır.⁵²

4721 sayılı Türk Medeni Kanun md. 282’de; çocuk ile arasında doğum veya evlat edinme yoluyla soy bağı kurulan kadın ana olarak ifade edilmiştir. Açıklamalardan ve kanuni tanımlardan yola çıkılarak sadece doğumla ana olunmadığını, farklı analık tipleri olduğu da görülmektedir.

- **Biyolojik Analık:** Doğum yoluyla gerçekleşen analıktır. Kendi çocuğunu doğuran kadına biyolojik ana denir.⁵³

- **Evlat Edinme Yoluyla Analık:** Evlat edindirilmeye uygun çocuk ile evlat edinmeye uygun kişi arasında hukuki yolla ebeveyn-çocuk ilişkisinin kurulmasına evlat edinme adı verilmektedir.⁵⁴ Ülkemizde evlat edinmeye ilişkin kanuni hükümler 4721 sayılı TMK md. 305-320. arasında düzenlenmiş olup, evlat edinme; yapay soy bağı kuran bir müessesedir.⁵⁵

⁵² Oxford Learner’s Dictionaries, “Mother”, <https://www.oxford-learnersdictionaries.com/definition/americanenglish/mother1>, (Erişim Tarihi: 01.08.2022); Susan Walzer, “Motherhood,” in *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*, ed. George Ritzer (Malden, MA: Blackwell Pub, 2007), 1/3103; Elizabeth Bortolaia Silva, “The Transformation of Mothering,” in *Good Enough Mothering?: Feminist Perspectives on Lone Motherhood*, ed. Elizabeth Bortolaia Silva (London; New York: Routledge, 1996), 12; Beverly Birns and Dale Hay, “Introduction,” in *The Different Faces of Motherhood*, ed. Beverly Birns and Dale Hay, (New York: Springer US, 1988).

⁵³ İmran Altıntop, Bedrettin Kesgin, “Infertilite Tedavisi Gören Çiftlerin Kaygı, Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri İle Başa Çıkma Stratejileri”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (Şubat 2018), <https://www.sosyalar-astirmalar.com/articles/level-of-anxiety-resilience-and-coping-strategies-of-infertile-individual-in-treatment.pdf>; Beverly Birns, Dale Hay, “Introduction,” in *The Different Faces of Motherhood*, ed. Beverly Birns ve Dale Hay, (New York: Springer US, 1988), (Erişim Tarihi: 12.02.2023).

⁵⁴ Mustafa Dural, Tufan Ögüz ve Mustafa Alper Gümüş, *Türk Özel Hukuku*, C. III, Aile Hukuku (İstanbul: Filiz Kitabevi, 20 Baskı, 2025), 287; Ahmet Kılıçoğlu, *Aile Hukuku*, (Ankara: Turhan Kitabevi, 8. Baskı 2025), 112; Cem Baygın, “Evlat Edinmenin Sonuçları”, *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7/3-4, (2003): 627-650.

⁵⁵ Evlat edinmeye ilişkin işlemler Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) tarafından yürütülmektedir. Evlat edinme işlemleri için başvurular yurtiçinde ilgili bakanlığın il müdürlüklerine, yurtdışında ise başvurulacak devletin merkezi makamına yapılmaktadır. Evlat edinme başvurusunda bulunan kişi ya da kişilerde evlilik şartı yoktur. Evli olanlar için evlat edinecek kişi ya da eşlerin evlat edinilecek çocuk ile aralarında en az 18 yaş olma zorunluluğu bulunmaktadır. Ayrıca eşlerin en az 5 yıldır evli olmaları ya da her ikisinin de 30 yaşını doldurmuş olma şartı aranmaktadır. Bekâr olarak başvuruda da 30 yaşını doldurmuş olmak şartı aranırken, evli olmayan çiftler birlikte başvuramamaktadır. Evlat edinmek için gerekli başvurunun yapıp belgelerin tesliminden itibaren izleyen 6 ay içerisinde sosyal hizmet uzmanları ya da konuyla ilgilenen müdürlük personeli hane ziyareti gerçekleştirilerek başvuru sahibinin yaşadığı konutu, kültürel ve sosyal çevresini inceleyerek değerlendirmelerde bulunur. Bkz. <https://www.aile.gov.tr/ss/cocuk-hizmetleri-genel-mudurlugu/evlat-edinme-hizmeti/>, (Erişim Tarihi: 21.10.2024).

- Koruyucu Aile Olma Yoluyla Analık: Biyolojik ailesinin yanında gerekli ve yeterli bakımı sağlayamayan çocukların bakımı ve yetiştirilmesi belirli bir süre başka bir aile tarafından üstlenilmesi şeklinde sürekli bir devlet mekanizmasının kontrolü altında oluşan analıktır.⁵⁶ Koruyucu aile uygulamasında çocuğun velayeti biyolojik ailede kalırken, bakım, yetiştirme ve eğitim sorumluluğunu koruyucu aile, Devlet ile birlikte üstlenmiş olmaktadır.⁵⁷

- Taşıyıcı Analık⁵⁸: Temelde iki tür taşıyıcı analık olduğu kabul edilmektedir. Bunlardan birincisi; spermin koca veya üçüncü bir erkek tarafından sağlandığı, taşıyıcı ananın kendi yumurtasının kullanıldığı, yani ananın yumurta donörü de olduğu taşıyıcı analık türüdür. Tamamen başkasına ait bir bebeği dünyaya getirmek şeklinde oluşan bu tür; ‘geleneksel taşıyıcı analık’, ‘yedek analık’ veya ‘ikame(surrogate) analık’ olarak da adlandırılmaktadır.⁵⁹ Taşıyıcı analık türlerinden ikincisi ise; taşıyıcı ananın, ebeveyn olmak isteyen çiftteki kadının ya da başka bir kadının yumurta donörünün yumurtası ile gebeliğin olduğu türdür. Bu türde, biyolojik baba ve ananın üçüncü kişi donörler olması hâlinde, çocuk; genetik ana, biyolojik baba, evlat edinen ana, evlat edinen baba ve taşıyıcı ana olmak üzere beş farklı ebeveyne sahip olabilecektir.⁶⁰ Ancak, taşıyıcı analığın izin veren ülke sayısında artış yaşansa da, halen Ülkemizde olduğu gibi birçok ülke hukukunda bu yöntemle çocuk sahibi olmak yasaklanmıştır.⁶¹

⁵⁶ Bkz. Sosyal Hizmetler Kanunu md. 143.

⁵⁷ Koruyucu Aile Yönetmeliği md. 4, Ülkemizde dört farklı koruyucu aile stili bulunmaktadır: Akraba veya Yakın Çevre Koruyucu Aile Modeli, Geçici Koruma Koruyucu Aile Modeli, Süreli Koruyucu Aile Modeli, Uzmanlaşmış Koruyucu Aile Modeli, www.aile.gov.tr, (Erişim Tarihi: 12.04.2023).

⁵⁸ Işıl S. Tekdoğan Bahçivancı, “Taşıyıcı Anelik ve Türk Hukuku”, *II. Uluslararası Kadın ve Hukuk Sempozyumu*, (TBB Yayınları, 2019): 2006; Erdem Aydın, “Taşıyıcı Anelikle İlgili Etik Sorunlar”, *Uzmanlık Sonrası Eğitim ve Güncel Gelişmeler Dergisi*, C. 3, S.1, (2006): 19-25; “Taşıyıcı Anelik,” Euronews, <https://tr.euronews.com.tr>, (Erişim Tarihi: 21.02.2024).

⁵⁹ Sevtap Metin, “Yörüngesinden Çıkan Tabiat: Etik, Sosyal, Psikolojik ve Hukuki Görünümleriyle Taşıyıcı Anelik”, *Sağlık Hukuku Makaleleri II*, (İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2012), 8, Bkz. https://www.istanbulbarosu.org.tr/Files/Yayinlar/Kitaplar/Doc/Saglik_hukuku_208.pdf, (Erişim Tarihi: 10.10.2020) ; Ali Ârif, “Taşıyıcı Anne veya Kiralanmış Rahim Konusuna İslami Bir Bakış”, *İslam İlimler Araştırmaları Dergisi*, 7, (2011): 53-70; Hazal Ungan Çalışkan, “Bırakınız Taşısınılar: Taşıyıcı Aneliğe Güncel Bakış”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi*, 22/2, (2016): 489-510.

⁶⁰ Metin, *Taşıyıcı Anelik*, 8.

⁶¹ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), Advisory Opinion concerning the Recognition in Domestic Law of a Legal Parent-Child Relationship Between a Child Born Through a Gestational Surrogacy Arrangement Abroad and the Intended Mother, Requested by the French Court of Cassation, (10 Nisan 2019), Başvuru No. P16-2018-001, (Advisory Opinion), para. 22, 23 ve 24, bkz. Nuray Ekşi,

Bu sayılan analık türleri ile birlikte ekonomik ve toplumsal gelişmelerle yapısı büyük bir değişime uğrayan aile kavramı üzerinde de durmak gerekmektedir. Aile⁶²; genel bir ifadeyle kan bağı, evlilik ve diğer kanuni yollardan, aralarında akrabalık ilişkisi bulunan ve çoğunlukla aynı evde yaşayan, belirli ekonomik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçların karşılandığı, karı-koca, çocuk, ana-baba ve kardeşler gibi aralarında farklı akrabalık bağları bulunan, belirli toplumsal rolleri olan, bireylerin oluşturdukları birlik olarak tanımlanmıştır.⁶³

Tarımsal toplum düzenlerinde genellikle geniş aile biçimleri, sanayisi gelişmiş toplumlarda ise çekirdek aile biçimleri görülmeye başlanmıştır. Günümüzde ise ailenin temeli olarak kabul edilen, genellikle aynı çatı altında birlikte yaşayan, “*karı-koca, çocuk*” şeklindeki evlilik yapısı yerini, evlilik dışı doğan çocuk sayısının artması, boşanma sayısının artması, gibi nedenlerle “*tek ebebeynli ve yalnız analı aile*”⁶⁴ yapısına bırakmıştır.⁶⁵ Yalnız analı aile yapısıyla birlikte ana olan kadının aile içerisinde görevi de değişime uğramış, kadın asgari yaşam seviyesini tek başına üstlenmek zorunda kalmıştır.

Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere ister doğumla biyolojik ana olsun, ister farklı yollarla bir çocuğun yetiştirilmesi ve sorumluluğunun üstlenilmesi şeklinde olsun; kadın için yaşanabilecek zorluklar hemen hemen aynı olmuştur. Aile içerisindeki giderlerde artış ve kadının belirli bir süre çalışamaması gibi durumlar, aile gelirinde azalmaya yol açacaktır. Bu durum karşında gerek kadının gerekse de diğer aile fertlerinin korunması için sosyal güvenlik politikalarının neler olduğu, nasıl bir katkı sağladığı hususlarında birçok soru gündeme gelecek, bu soruların cevaplarının bulunabilmesi için ana ve sosyal güvenlik ilişkisinin irdelenmesi gerekecektir.

“Mahkeme Kararlarında Sınıraşan Taşıyıcı Anneliğe İlişkin Hukuki Sorunlar”, *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, (2016): 5.

⁶² TDK, “Aile”, <http://www.tdk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 30.04.2023).

⁶³ Deniz Güler, Nazmi Ulutak, “Aile Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Türk Toplum Yaşantısında Aile”, *Kurgu*, 11/1, (1993): 11-75.

⁶⁴ TDK, “Aile”, <http://www.tdk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 30.06.2023).

⁶⁵ Melike Boztilki, “Sosyal Yardımlar ve İstihdama Katılımın Yoksulluk Üzerindeki Etkisi: Yalnız Anneli Ailelere Yönelik Bir İnceleme”, (Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul, 2020), 54; Emine Karşlı, “Modernleşme Sürecinde Çözülen Aile Yapısı ve Kadının Yeniden İnşası”, *Uluslararası Hukuk ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 1/1, (2019): 1-14.

3. Sosyal Güvenlik Sisteminde Analık

Sosyal güvenlik sisteminde; “*analık*” kadının gebe kalması ile başlayarak doğumla devam eden ve çocuk sahibi olmakla süren fizyolojik, ekonomik ve sosyolojik riskleri olan bir süreci ifade etmektedir.⁶⁶ Analık riskini açıklarken analığın, biyolojik ve sosyo-ekonomik olarak ikili ayrımının yapılması, risk çeşidinin belirlenmesi gerekmektedir. Çünkü biyolojik analık bağı kuran doğum olayı sadece kadının bünyesinde oluşan fizyolojik bir risk olmayıp, analık; gebelik sürecinde ve doğum sonrasında yeni ihtiyaçların ortaya çıkması, sağlık harcamalarının artması bu süreçte kadının çalışma performansında düşüş meydana gelmesi, belirli bir süre çalışamaması nedeniyle gelirlerinde azalma olması nedeniyle aynı zamanda da sosyo-ekonomik bir risktir.

Yukarıda analık türleri başlığı altında zikrettiğimiz biyolojik analık dışında kurulan analık türlerinde de, gelirlerini azaltan veya ortadan kaldıran durumların oluşacağı göz önünde bulundurularak, gebelik ve doğum sonrasında ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçların önüne geçilmesi amaçlanmalıdır. Gebelik süreci, doğum sonrası süreç ve analık bağının kurulduğu süreçten sonra, ana olan çalışan kadınların, sosyal güvenceleri ve çalışma hayatlarının korunması için özel kuralların ve hakların düzenlenmesini zorunlu kılmıştır.

Bu bağlamda kanuni düzenlemelerin temeli olan Anayasa md. 41/2. fıkrasında ise, “*Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar.*” hükmüne yer verilmiştir. Anayasa md. 50’de ise, kadınların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunması gerektiği belirtilmiştir. Devlet bu kanuni yükümlülüğünü analık sigortası müessesesi ile yerine getirmeyi amaçlamıştır.

⁶⁶ Tuncay, 37; Ş. Esra Başkan, “Analık Hâlinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, *İKÜHFD*, C. 15, S. 1, (Ocak 2016): 688, Ali Nazım Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 6. Baskı 2023), 216-217; Coşkun Saraç, “Analık Hâlinde Çalıştırma Yasağı”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan II, İstanbul, Beta Yayınevi, 2011, 1881; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 441; Kadir Arıcı, “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması”, TBBD, 2017 Özel Sayı, 270-271; Teoman Ozanoğlu, “Analık Sigortası ve Analık Sigortasına İlişkin Davalar”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 6, Kasım 1988 3; Binnur Tulukçu, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması, Haber İş Sendikası Yayınları, Ankara, 2000 (G), 188; Ö. Hakan Çavuş, 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*, 8, (2006), 325-342.

Analık sigortası dışında kadınların; gebelik, doğum, çocuğun bakımı ve gelişimi ile ilgilenmek amacıyla çalışma hayatından çekilmek zorunda kaldıkları dönemlerde, yaşlılık aylığına hak kazanması ve kadınlara yaşlılık aylığı bağlanabilmesi güçleşmektedir. Bu olumsuz sonucun önüne geçmek adına, kadınların bu süreleri borçlanabilmeleri ve borçlanılan sürelerin sigorta prim gün sayısının hesaplanmasında dikkate alınması amacıyla doğum borçlanması kurumu öngörülmüştür.⁶⁷

Öte yandan 5510 sayılı Kanun md. 28' de, başka birinin bakımına muhtaç ağır engeli olan çocuğa sahip kadınlar için sigorta prim gün sayılarının dörtte biri kadar sürenin sigorta prim gün sayılarına karşılıksız ekleneceği ve eklenen bu süre kadar emeklilik yaşından düşüleceği şeklinde bir olumlu bir düzenleme yapılmıştır.⁶⁸ Bu olumlu düzenlemeyle getirilen hak sadece anaya verilmiş olup, babaya verilmemiştir. Ana, baba ve toplumun ortak sorumluluğu olan çocuğa bakım hizmeti, cinsiyetçi bir yaklaşımla kadınlar üzerinde bırakılmış ve bu durumda olan kadın, hem çalışma yaşamı ile birlikte sosyal yaşamdan erken ayrılmakta hem de engelli çocuğuna bakım işinde yalnız bırakılmıştır.⁶⁹

Analık hâlinde çalışan kadına özgü diğer bir kanuni düzenleme ise, süt izni olarak ifade edilen, çalışan kadın sigortalının çocuğunu emzirmesi için verilen zaman diliminde meydana gelen kaza olayının, 5510 sayılı Kanun md. 13 kapsamında iş kazası olarak

⁶⁷ Borçlanma süreleri arasında yer alan doğum borçlanmasının da düzenlendiği 5510 sayılı Kanun md. 41/a yapılan son düzenlemelere göre, ücretsiz doğum ya da analık izni sürelerini 4/1-a statüsündeki kadın sigortalılar 08.05.2008 tarihinden itibaren ve 4/b ve 4/c statüsündeki kadın sigortalılar 11.09.2014 tarihinden itibaren en fazla üç çocuk için ve her bir çocuğun doğum tarihinden sonraki iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla (en fazla altı yıl) borçlanma yapabilmektedirler. Doğum borçlanması yapılabilecek sürelerde kadın sigortalı, uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla yazılı talepte bulunması hâlinde doğum borçlanması yapılabilmektedir. Sigortalı kadına verilmiş olan doğum borçlanması hakkı, borçlanılan sürelerle ilişkin günlük olarak hesaplanan borçlanma priminin ödenmesi hâlinde elde edilebilmektedir.

⁶⁸ 5510 sayılı Kanun'da ağır engelli çocuğu bulunan anne sigortalıların daha erken yaşta yaşlılık aylığı alabilmelerine imkân getirilmiştir. Bahse konu düzenleme ile 5510 sayılı Kanun ile yürürlüğe girdiği için Kanunun yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihinden sonraki süreler emeklilik yaşından indirilmek için esas alınacaktır. Malul çocuğun ölümü veya bakıma muhtaçlığının kalkması durumunda ise, ölüm tarihine kadar veya bakıma muhtaçlığın kalktığına karar verilen sağlık kurulu rapor tarihine kadar bildirilen sigorta sürelerinden sadece 01.10.2008 tarihinden sonraki sürelerin dörtte biri yaşlılık aylığına hak ettiği yaş hadlerinden indirilecektir.

⁶⁹ Sosyal Güvenlik Kurumu, Malul Çocuğu Olan Kadın Sigortalılar Konulu, 22.05.2009 tarihli 2009/73 sayılı Genelge, ayrıca bkz. Sıdika Buluş, Ali Fuat Ersoy, "Engelli Çocuğu Olan Annelerde Tükenmişlik": Nitel Bir Çalışma, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (2019): 24/3.

sayılmasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu md. 74/7’de çalışan ananın, süt izni zamanında maruz kaldığı kaza olayı da iş kazası olarak kabul edilmiştir.⁷⁰

B. Analık Sigortası Kavramı

Çocuk sahibi olmak, her kadının en doğal hakkıdır ve analık; kadının bünyesinde meydana gelen fizyolojik bir risktir.⁷¹ Analık hâli; gebelik sürecinde ve doğum sonrasında yeni ihtiyaçların ortaya çıkması, sağlık harcamalarının artması ve bu süreçte kadının çalışma performansında düşüş meydana gelmesi belirli giderlerde artışa; bir süre çalışamaması nedeniyle gelirlerinde azalmaya yol açmasıyla ekonomik ve sosyal bir risktir.⁷² Bu durum, yukarıda “*Analık Türleri*” başlıklı bölümde⁷³ bahsettiğimiz biyolojik analık için söylenebilir. Diğer analık türlerinde ise, doğum olayı olmasa da, aileye yeni ferdin eklenmesi, bir bebeğin doğumu gibi benzer süreçlerin yaşanmasına sebep olacağından sosyo-ekonomik bir risk olarak kabul edilmiştir.

Bu kapsamda, bir yandan çalışma sürecinde gebelik, doğum, doğum sonrasında ortaya çıkabilecek riskler veya analık bağı kurulduktan sonra ortaya çıkan olumsuz sonuçların önüne geçilmesi amacıyla, kadın çalışanların özel olarak korunması gerektiğini daha önce de ifade etmiştik. Bu bağlamda, ana olan kadının korunması, birçok ülkede ve uluslararası kanuni düzenlemelerde güvence altına alındığı gibi, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde de “*Analık Sigortası*” kanuni olarak hükme bağlanmıştır.⁷⁴ Bu

⁷⁰ Madde metni; kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği, bu sürenin hangi zaman aralığında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçinin kendisinin belirleyeceği, bu sürenin günlük çalışma süresinden sayılacağı şeklinde düzenlenmiştir.

⁷¹ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 441; Kadir Arıcı, “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (2017): 270-271; Teoman Ozanoğlu, “Analık Sigortası ve Analık Sigortasına İlişkin Davalar”, *Çimento İşveren Dergisi*, (1988): 3; N. Binnur Tulukçu, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması*, (Ankara: Haber İş Sendikası Yayınları, 2000): 188; Asiye Şahin Emir, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2019): 34.

⁷² Güzel, Okur, Caniklioglu, 453; 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*, (2006): 325-342; Seda Topgöl, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Kadının Durumu”, *Yönetim ve Ekonomi - Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (2012): 300-319.

⁷³ Bkz. yuk. I.II.2

⁷⁴ Ayrıca bkz. Gebe kadınların eğitimleri ve sağlık gözetimlerine ilişkin çok sayıda düzenleme mevcuttur. İş Sağlığı ve Güvenliği sayılı Değerlendirmesi Yönetmeliği’nin md. 8/I-I hükmünde, 29 Aralık 2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, tehlikelerin tanımlanması açısından özel politika gerektiren gruplarla kadın çalışanların durumuna ilişkin bilgilerin toplanması gerektiği belirtilmiştir. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 15 Mayıs 2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır ve bu yönetmeliğin 7. maddesinde özel

sigorta koluyla, sigortalı kadın ve sigortalı erkeğin sigortasız eşi analık riskine karşı koruma altına alınmıştır.⁷⁵ Böylece sigortalı kadın ile sigortalı olan erkeğin sigortalı olmayan eşi de analık riskine karşı koruma altına alınmıştır.

1. Analık Hali

5510 sayılı Kanun md. 15/2’de analık hâli; “*sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik hâlinde ise doğumdan sonraki ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık hâliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hâli kabul edilir*” şeklinde tanımlanmıştır.

Analık hâli döneminde çalışan kadını korumak ve sosyal güvence sağlamak için 5510 sayılı Kanun’da analık sigortası, ana olan çalışan kadının korunması için, 4857 sayılı İş Kanunu md. 74’te analık hâlinde işçiye verilecek olan “*çalışma ve süt izni*” düzenlenmiştir. Bu bağlamda, doğum veya evlat edinme sonrası, işçinin analık iznine ilişkin düzenlemeler ve analık hâlinde ödenecek olan işçi ücretlerine ilişkin düzenlemeler içeren ‘Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik’ yayımlanmıştır.

İlgili Yönetmeliğin md. 4/1/a bendinde analık izni; kadın işçinin, doğum nedeniyle çalıştırılmadığı süre için verilen izin olarak tanımlanmış, Yönetmeliğin 5. maddesinde ise, İş Kanunu md. 74’te yer alan hükümler doğrultusunda analık izni hakları ve kullanım süreleri belirtilmiştir. İş Hukuku kapsamında analık hâlinde kullanılabilecek izinlere ilişkin hükümler şu şekildedir.

- Kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılması yasaklanmıştır.

politika gerektiren ve özel görevi bulunan çalışanların eğitimi düzenlenmiştir. Ayrıca, İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 20 Temmuz 2013 tarihli ve 28713 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Bu yönetmelikte özel politika gerektiren çalışanların değerlendirmesi ve sağlık gözetimine ilişkin hükümler bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Orhan Ersun Civan, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar”, *Ankara Barosu Dergisi*, 75/4, (2018): 203-290.

⁷⁵ Ufuk Aydın, Seher Demirkaya, “Çalışma Hayatında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları”, *İş ve Hayat Dergisi*, 3/6, (2017): 72-104.

- Çoğul gebelik hâlinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre daha eklenir. Ancak, sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesi hâlinde kadın işçinin talebi hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası izin sürelerine eklenecektir.

- Kadın işçinin erken doğum yapması durumunda, doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası izin sürelerine eklenmek suretiyle kullanılabilir.

- Doğumda veya doğum sonrasında ananın ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılabilir.

- Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni hakkına sahiptir.

- Analık izninde belirtilen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekli olması hâlinde, bu sürelerin doktor raporu ile belirtilmesi koşuluyla artırılabilir.

4857 sayılı İş Kanunu “*Kısmî süreli ve tam süreli hizmet akdi*” başlıklı md. 13’te; öngörülen izin sürelerinin bitiminden sonra, ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden birinin, kısmi süreli çalışma talebinde bulunabileceği ve bu talebin, işveren tarafından karşılanacağı kabul edilmiştir. Bu düzenleme ile çalışma hayatını esneten çözümler getirmeye çalışılarak çocuğun yetişme sürecinde korunması amaçlanmıştır.

Yukarıda bahsedilen kanuni düzenlemelere bakıldığında, analık hâlinin gebelik, doğum, doğum sonrası süreç ve çocuğun ilköğretim çağına geldiği dönem olarak kabul edilip, kadının ve çocuğun korunmasının hedeflendiği görülmektedir. 5510 sayılı Kanun’da ise analık hâlini; gebelik, doğum ve doğum sonrası belirli bir süre ile sınırlandırmıştır. Ancak bu madde hükmünün de, gebeliğin başlamasından doğum sonrası belirli bir süre ile kısıtlı olan değil; çocuğun ilköğretime başlama çağına kadar olan süreyi esas alarak, analık hâlinde korumayı hedeflemesi gerekmektedir. Böylelikle Kanunda yer alan analık hâli tanımı, diğer kanuni düzenlemeler ile aynı şekilde olması sağlanacaktır.

Ancak 5510 sayılı Kanun’da yapılacak bu değişiklikle birlikte, analık hâli dönemi ile analık sigortası kapsamında sunulan yardımlar için öngörülen süre, farklı şekilde ifade edilmelidir. Analık sigortasının zaman bakımından uygulanabilirliğine ilişkin, “*gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik hâlinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık hâli*” süresinin belirttiğimiz şekilde yeniden ele alınması gerektiği kanaatindeyiz.

2. Analık Hâli ve Hastalık Hâli Durumu

Sözlük anlamıyla hastalık; TDK’da “*organizmada birtakım değişikliklerin ortaya çıkmasıyla sağlığın bozulma durumu, rahatsızlık, dert, illet, maraz vb.*” şeklinde tanımlanmıştır. Terim olarak ise, tıbbî bir terimdir ve tek bir tanım yapmak mümkün değildir. Genel bir ifadeyle hastalık; vücut veya zihinde meydana gelen, rahatsızlık, dert ve görev bozukluğuna yol açan belirli anormal durumlardır. Başka bir ifadeyle, hastalık, daha önce belirtildiği üzere sosyal risklerden biri olup, kişinin gelirinin azalmasına ve giderlerinin de artmasına sebep olan sosyal risktir.

Hastalık ile birlikte ortaya çıkan gelir azalışı ve gider artışına karşı, gerek yapılan sağlık yardımları ile gerekse parasal yardımlarla güvence sağlamak için, hastalık sigortası müessesesi getirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, hem kişinin hastalık riskine karşı koruma altına alınması; hem de kişinin hastalığından kaynaklı ortaya çıkacak etkilere karşı aile fertlerinin korunması istenmiştir.

Hastalık sigortası, 1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile tesis edilmiş, modern anlamda ve genel nitelikte kuruluş ise, 04.01.1950 tarihli ve 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ile gerçekleşmiştir. İlk zamanlarda İstanbul ve Trakya Bölgesinde başlatılmak üzere aşamalı şekilde uygulanmaya konulmuştur. Daha sonra, sosyal sigortalar alanında çok kapsamlı kanuni düzenlemeleri içeren 506 sayılı Kanun md. 32 ile md. 42’de, bir sigorta kolu olarak düzenlenmiştir. Son olarak yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun’da, kısa vadeli sigorta kolları başlığı altında ele alınmıştır. 5510 sayılı Kanun’da ise hastalık sigortası, sadece parasal yardım temin eden bir sigorta koluna dönüştürülmüştür.

5510 sayılı Kanun’daki md. 15/1 fıkrasında; hastalık hali “*iş göremezliğe sebep olan iş kazası ve meslek hastalığı dışındaki rahatsızlıklar olarak*” tanımlanmış ve kısa vadeli sigorta kolları altında düzenlenmiştir. Hastalık sigortasından da kimlerin

yararlanabileceği ise 5510 sayılı Kanun md. 18’de; işverene bağlı olarak çalışan sigortalı, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar, Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrenciler olarak belirtilmiştir. Bu maddeye göre; sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar hastalık hâli olarak tanımlanmıştır.

Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanun md. 15’te “*Hastalık ve Analık hâli*” kavramları tanımlanmıştır. Ancak, analık hâli hastalık olmayıp, bazı durumlarda hastalık ve analık hallerinin aynı anda olduğu durumlar oluşmaktadır. Bu gibi durumlarda, geçici iş görmezlik ödeneğininin, hangi sigorta türünden karşılanacağı konusu sorun olmaktadır. Analık hâli olup da, analık hâli sürecinde kabul edilmeyen durumlarda, geçici iş görmezlik ödeneği hastalık sigortası kapsamında yapılacağı kabul edilmiştir. Tıbbi gereklilik nedeni ile gebeliğin sonlandırılması sonucu, istirahati uygun görülen sigortalı kadın, analık sigortası; tıbbi gereklilik haricinde (kürtaj vb.) istirahat verilen sigortalı ise, hastalık sigortası kapsamında kabul edilerek, hastalık sigortası kapsamında sunulan yardımlardan yararlanabilecekleri düzenleme altına alınmıştır.

3. Analık Sigortası Kavramı

Analık sigortası, analık hâlini koruyan kısa vadeli sigorta kolu olarak, 5510 sayılı Kanun md. 3’te belirtilmiş, aynı Kanun md. 15/1’de; analık hâli ve analık sigortasının kapsamında korunan sigortalılar belirtilmiştir. 5510 sayılı Kanun md. 15’te analık hâli; “*sigortalı kadın veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi nam ve hesabına çalışan sigortalı kadın veya kendi nam hesabına çalışan sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, gebeliğin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz hastalık süre, eğer çoğul gebelik ise ilk on haftalık süre içindeki rahatsızlık ve engellilik durumları*” olarak kabul edilmiştir. 2013 tarihli Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği’nde de analık hali 5510 sayılı Kanun md. 15’te yapılan tanımla aynı şekilde düzenlenmiştir.⁷⁶ Kanuni düzenlemeler çerçevesinde, gebeliğin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik hâlinde ise ilk on haftalık süre analık hâli olarak tanımlanmıştır.⁷⁷

⁷⁶ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130324-3>, (Erişim Tarihi: 11.04.2023).

⁷⁷ 4857 sayılı “İş Kanunu” ve “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu” nda analık hâlinin bir tanımı bulunmamaktadır.

Ayrıca, 5510 sayılı Kanun md. 15/II'de kanun koyucu analık hâliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik hâllerini analık hâli kabul ederek, analık kavramı ile üremeye ilişkin bir durumu ifade eden, gebelik, doğum ve lohusalık dönemlerini içeren üç ayrı dönemi kapsayan bir süreci korumayı amaçlayan sigorta türü olduğunu ortaya koymuştur.⁷⁸

Gebelik dönemi, gebelik durumunun tespit edildiği andan başlayarak çocuğun doğum anına kadar geçen süreci; analık dönemi ise, çocuğun doğumundan başlayarak, kadının lohusalık ve emzirme dönemleriyle, çocuğun büyütülmesi ve bakımı için geçen süreci ifade etmektedir.⁷⁹ Analık hâlinin, gebelik ile başlayan bir süreç olmakla birlikte, gebelik hâlinin, bir hastalık olmadığı, kendine özgü bir takım sağlık ve biyolojik süreçleri ve sorunları içeren bir süreç olduğu açıktır. Kanun koyucu tanımında açıkça analık hâlinin gebelik ile başlayan bir süreç olduğunu (5510 sayılı Kanun md. 15/II'de analık hâliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik hâllerinin de analık hâli olduğunu) belirtmiştir.

Gebelik; kadınlara ana olmayı öğrenme, planlama ve hazırlık yapma fırsatı tanıyan, kadınların yaşamlarında ve bedenlerinde meydana gelecek fizyolojik, psikolojik ve sosyal değişimlere uyum sağlandığı dönemdir.⁸⁰ Terim olarak gebelik; dişi gamet

⁷⁸ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 442; Ömer Zühtü Altan, “Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 sayılı İş Kanunu İle Korunması” (Doçentlik Tezi, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, 1979): 135-136; A. Can Tuncay, “Çalışan Kadının Analık Durumunda İzin ve Ücret Güvencesi”, *Mercek Dergisi*, (2005): 37; Tankut Centel, “İş Hukukunda Ücret”, (İstanbul: Denizciler Sendikası Yayınları, 1988), (Ücret), 246; Ali Nazım Sözer, “Hamilelik Ve İş Hukukundaki Sonuçları”, *Adalet Dergisi*, (1982): 1049; Ali Nazım Sözer, *İşçi Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2017), 244; Ufuk Aydın. Seher Demirkaya, “Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları”, *İş ve Hayat Dergisi*, (2017): 79. Coşkun Saraç, “Analık Hâlinde Çalıştırma Yasağı”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, C.2, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2011), 1882; Emine Tuncay Senyen(Kaplan, “İsviçre ve Türk Hukukunda Kadın İşçinin Hamilelik ve Analık Durumundaki Ücret ve İzin Hakkı”, *İçinde Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan*, (İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, 2000), 713, Dn. 13; Aynı yönde bkz. İstar Cengiz Urhanoglu “Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, (2009): 24.

⁷⁹ Senyen/Kaplan, 709-722; Emine Tuncay Senyen(Kaplan, *Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması* (Ankara: Dayınlarlı Yayıncılık, 1999), 182; Avrupa Birliği Meclisi’nin 19 Ekim 1992 tarih ve 85 sayılı gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların işlerindeki güvenliği ve sağlığı ile ilgili düzenlemeleri teşvik edici önlemler alınması hakkındaki, 92/85/Eec sayılı Hamile Çalışanlar Direktifi(Pregnant Workers Directive–PwD)’ nin “Tanımlar” başlığını taşıyan 2. maddesine göre; “Hamile Çalışan”, kendi durumunu ulusal kanun ve/veya uygulamalara göre işverenine haber veren bir hamile çalışanı (md. 2/a); “Lohusa Çalışan”, ulusal yasa ve/veya uygulamalara göre lohusa sayılan ve bu yasa ve/veya uygulamalara göre içinde bulunduğu durumdan işvereni haberdar eden çalışanı (md. 2/b); “Emzikli Çalışan” ise, ulusal kanun ve/veya uygulamalara göre emzikli kadın sayılan ve bu kanun ve/veya uygulamalara göre içinde bulunduğu durumdan işvereni haberdar eden çalışanı ifade eder (md. 2/c).

⁸⁰ Ali Nazım Sözer, “Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları”, *Adalet Dergisi*, (1982): 1049-1072.

(yumurta) ile erkek gametin (spermatozoit) ilk embriyo hücresi olan döllenmiş yumurtayı (zigot) meydana getirmek üzere birleşip kaynaşması ile başlayan ve doğum olayının gerçekleşmesine kadar devam eden süreç olarak tanımlanmıştır.⁸¹ Başka bir ifadeyle, çocuğun ana rahmine düştüğü andan, doğumun gerçekleşmesine kadar geçen süreçtir.⁸²

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, doğum olayı, çocuğun vücudunun tamamının ana rahminden çıkmasıdır.⁸³ Gebelik süreci açısından, çocuğun sağ veya ölü doğması, çocuğun kendiliğinden veya tıbbi müdahale sonucunda doğması arasında herhangi fark yoktur. Ancak çocuğun belirli bir tarihten önce ölü doğması doğum olarak değil, düşük olarak kabul edilmiştir. Terim olarak düşük veya abortus, dölütün ana bedeninin dışında yaşayacak olgunluğa erişmeden bedenden atılması veya 20. gebelik haftasından önce veya 500 gramdan küçük gebelik kayıpları olarak ifade edilmiştir.⁸⁴ Bu değerlerin üstündeki gebelik kayıpları için ise, ölü doğum veya prematüre doğum terimleri kullanılmıştır.⁸⁵

Ana rahmindeki ceninin, yüz seksen günden kısa bir gebelikten sonra ana rahmini cansız terk etmesi durumu düşük olayı olarak kabul edilmiş, düşüğün kendiliğinden veya dışarıdan bir tıbbi müdahale ile gerçekleşmesi arasında farktan bahsedilmemiştir.⁸⁶

⁸¹ Jinekoloji ve Infertilite Terimleri Sözlüğü-Hera Klinik (jinekolognet.com), (Erişim Tarihi: 11.10.2024).

⁸² Herman Dr, Taylor Bm, Adams E, et al. “Life Course Perspective: Evidence For The Role Of Nutrition”. Matern Child Health J. 2014; 18, 450-461; Shieh C, McDaniel A. “Information-Seeking And Its Predictors In Low-Income Pregnant Women.” J Midwifery Womens Health, (2009); 54(5): 364-372; Baglini A, JD, Gestational Limits On Abortion In The United States Compared To International Norms American Reports Series, Charlotte Lozier Institute, 3-4; Duncan S et al. “Abortion Laws Around The World: From Bans To Easy Access.” The Guardian. (2016). Bkz. <https://www.theguardian.com/world/2016/jan/05/abortion-laws-around-the-world-from-bansto-easy-access>, (Erişim Tarihi: 21.10.2023).

⁸³ Cemil Özkale, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analığın Korunması”, (Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2016), 95.

⁸⁴ Jinekoloji ve Infertilite Terimleri Sözlüğü - Hera Klinik (jinekolognet.com). (Erişim Tarihi: 12.10.2024).

⁸⁵ Kendiliğinden düşük (Spontaneousabortion/ Miscarriage): Gebeliğin yaklaşık 24 gebelik haftası içerisinde herhangi bir müdahale olmaksızın sonlanmasıdır. İsteyerek düşük (Inducedabortion): gebeliğin dışarıdan yapılan müdahaleler sonucu sonlandırılmasıdır; <https://srmd.metu.edu.tr/tr/tip-sozlugu> (Erişim Tarihi: 23.09.2023).

⁸⁶ Bilgi için bkz. Ayşe Akın, “Türkiye’de Yeni Bir Seçenek Olarak ‘Tıbbi Düşük’”, <https://www.evrensel.net/haber/60132/turkiyede-yeni-bir-secenek-olarak-tibbi-dusuk>, (Erişim Tarihi: 13.03.2023).

Ancak doğum ile düşük arasında analık sigortası kapsamında ne gibi farklılıklar olduğu çalışmanın ilerleyen kısımlarında ele alınmıştır.⁸⁷

Çocuğun vücudunun tamamının ana rahminden çıkması ile doğum sonu dönem başlamakta olup, bu dönemin; postpartum, puerperium veya postnatal olarak adlandırılmıştır. Halk arasında ise bu dönem, lohusalık olarak tanımlanmıştır. Lohusalık dönemi ise; bebeğin doğumu gerçekleştikten sonra, plasentanın ayrılmasıyla birlikte, doğum eyleminin bitmesi ve lohusalık döneminin başlaması, ananın bedeninin gebe kalmadan önceki hâline dönmesi için geçen 6 haftalık⁸⁸ süreçtir.⁸⁹ Bu dönem, hem kadında hem de ailede, fiziksel, sosyal ve duygusal değişikliklerin ortaya çıktığı, gelişimsel geçiş dönemi olan dördüncü trimester olarak da isimlendirilebilen bir zaman dilimidir.⁹⁰

Analık hâline ilişkin tüm bu açıklamalar gösteriyor ki; gebelik, doğum ve doğum sonrasındaki süreçlerinde hem kadın için hem de çocuk için fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik etkiler ortaya çıkmakta, kadının ve çocuğun korunabilmesi için kadının kendini güvende hissetmesi, büyük bir önem arz etmektedir. Böylece analık sigortası ile hem ana hem de çocuk korunmak istenmektedir.⁹¹

Ülkemizde analık sigortası ile, her ne kadar hem anayı hem de çocuğu korumak amaçlansa da, sadece gebelik ve doğum risklerine karşı analık sigortası ile sosyal güvenlik sağlanmakta olup, çocuklar bakımından ise genelde “*aile ödenekleri sigortası*” ile sosyal koruma politikaları uygulanmaktadır. Sosyal yardımlar ve hizmetler tekniği ile

⁸⁷ Bkz. aşı. 2, III, A, 1, c.

⁸⁸ 4856 sayılı İş Kanunu md. 74’te bu süre sekiz hafta olarak kabul edilmiştir.

⁸⁹ Clark A, sayılıuteris H, Wertheim He, Paxton Js, Milgrom J, My baby body: A qualitative insight into women’s body-related experiences and mood during pregnancy and the postpartum, journal of reproductive and infant psychology, 27(4):330-345, 2015.

⁹⁰ Selma Bağcı, Hale Tosun, “Doğum Sonu Dönemde Yaşam Kalitesinin Sürdürülmesi ve Sosyal Destekte Ebenin Rolü”, 2. *Uluslararası İstanbul Ebelik Günleri*, (İstanbul,2019); Gamze Demir Peker, “Lohusalık Dönemindeki Kadınlarda Beden İmajının İncelenmesi” (Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü / Hemşirelik Ana Bilim Dalı / Psikiyatri Hemşireliği Bilim Dalı 2019).

⁹¹ Kenan Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 1990), 323; Özgür Hakan Çavuş, “Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda Gebe ve Anne Sigortalılara Yönelik Düzenlemeler”, *Çalışma ve Toplum*, 1/68, (2021): 75-96, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71822/1155404>, (Erişim Tarihi

aile ödenekleri sigortası, muhtaç hale gelmesi durumunda kişilere, primsiz sistem içinde ihtiyaçlarına uygun olarak sosyal güvenlikleri sağlanmaya çalışılmaktadır.⁹²

III. ANALIK SİGORTASININ TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ VE HUKUKİ DÜZENLEMELER

A. Dünyadaki Gelişim Süreci

Sosyal güvenliğin tarihi, ilk insanların yaşadığı döneme kadar uzansa da, modern anlamda gelişimi seri üretime geçilmesi, fabrika sayılarının artması gibi gelişmelere bağlı olarak artan işgücü ile birlikte, çalışanlar için yeni risklerin oluştuğu Sanayi Devrimi ile başlamıştır. Sanayileşmenin başlaması ve kapitalist üretim tarzına geçiş gibi ekonomik boyutlu değişimler; kentlere göç ve işçi-işveren sınıfının oluşması gibi sosyal değişimlere; işçi sınıfının siyasal kimlik kazanması gibi ideolojik değişimlere; kadınların ücretli olarak çalışma hayatında yer almasına yol açmıştır.⁹³

Bunun bir sonucu olarak aile yapılarındaki sosyo-ekonomik değişimler, yeni kanuni düzenlemeleri ve sosyal politikaların uygulanmasını zorunlu kılmıştır. Sanayileşmenin başlamasıyla eski dönemin sosyal kurumları olan aile, hayırsever kurumlar ve diğer yardım örgütleri yetersiz kalmış, bunların yerine, bu tür ihtiyaçları karşılayacak yeni kurumların doğmasına neden olmuştur.⁹⁴

Sanayi Devriminin sonrasında ortaya çıkan yeni ekonomik düzen ile sosyal güvenliğe olan ihtiyaç önemli ölçüde artmış ve sosyal güvenlik sistemi, iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi sosyal risklere karşı güvence oluşturma çabalarıyla ortaya çıkmıştır. İlk sosyal güvenlik sistemi uygulamalarının başladığı ülke Almanya olmuştur.⁹⁵ Sistemli sosyal güvenlik uygulamalarının Almanya’da başlamasının temel nedeni ise, Almanya’nın Sanayi Devrimine daha önce başlaması ve gelişmiş bir ülke olmasıdır.

⁹² Bkz. aşı. 2, III, A, 1, 2, B, 1, 2, 3.

⁹³ Selin Umutlu, Mustafa Öztürk, “İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25/3, (2020): 297-306.

⁹⁴ Çağla Salduz, Sinem Arslankoç, “Yoksullukla Mücadele Politikalarında Bir Çözüm Olarak Sosyal Yardımlar: Sosyal Hizmetler Odaklı Bir Değerlendirme”, *Oltu Beşeri ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 2/1, (2021): 153-172.

⁹⁵ Süleyman Ulutürk, Kutlu Dane, “Sosyal Güvenlik: Teori, Dönüşüm ve Türkiye Uygulaması”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8/29, (2009): 114-142.

Sanayi Devriminin etkilerinin yoğun olduğu diğer ülkeler olan İngiltere ve ABD’de, devlet dışında farklı kurum ve kuruluşların varlığı nedeniyle, bu ülkelerde sosyal güvenlik alanındaki gelişmelerin daha ileriki tarihlerde yapılmasına neden olmuştur.⁹⁶ Almanya’da sosyal çatışmanın artması ve seçime gidilecek olması, dönemin şansölyesi Bismarck’ı sosyal güvenlikle köklü değişiklik yapma düşüncesine itmiştir.⁹⁷ Ekonomik, sosyal ve toplumsal problemlerle boğuşan Bismarck bir ferman hazırlayarak zorunlu sigorta sistemini başlatmış, sosyal sigortaların başlangıç noktası olarak, Başbakan Bismarck’ın hazırlayıp İmparator I. Wilhelm’in 17.11.1881 tarihinde ilan ettiği “*imparatorluk fermanı*” kabul edilmiştir.⁹⁸

Bu fermanla, ülkede iç huzuru sağlamak ve yardıma muhtaç kişileri daha çok sosyal güvenliğe kavuşturmak amacıyla, ülkede sosyal güvenlik kanunları çıkarılacağı duyurulmuş, Alman Sosyal Güvenlik Sistemi için üç aşamada ve üç kanun çıkartılmıştır.⁹⁹ Kısa vadeli sigorta kollarından olan iş kazası ve meslek hastalığı sigortaları ile hastalık ve analık sigortaları birlikte düzenlenmiştir. Bunun temel nedeni ise, belirtilen sigorta kollarının aynı kanunlarla yürürlüğe girmesi ve birbirinden bağımsız olarak değerlendirilememesidir.

Sanayileşmenin verimli bir işgücü ile büyüyeceğini düşünen şansölye Bismarck 1883 yılında Hastalık Sigortası Kanununu, 1884’te Kaza Sigortası Kanununu ve son olarak da 1889 yılında Yaşlılık ve Malullük Sigortaları Kanununu çıkarmıştır.¹⁰⁰ Hastalık ve iş kazası, bireylerin her an karşılaşabileceği kısa vadeli sosyal riskler olup, yaşlılık ise; belirli bir dönemden sonra ortaya çıkacak ve riskin oluşması için bir sürecin geçmesi gereken sosyal risklerdendir.

Bu bakımdan Bismarck öncelikle kısa vadeli sosyal risklere ilişkin düzenlemeler yaparak, onları kanunlaştırma yoluna gitmiştir. Alman Sosyal Güvenlik Sistemi beş temel sütun üzerine kurulmuş, bunlar; sağlık, emeklilik, kaza, uzun vadeli bakım ve işsizlik

⁹⁶ Dilik, *Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi*, 72.

⁹⁷ Güzel, Okur, Caniklioglu, 13-14-15; Koçer, 3.

⁹⁸ Zeynep Özmen, “Avrupa’da Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı: Farklı Refah Devletleri Üzerine Bir İnceleme”, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7/2, (2017): 600-620.

⁹⁹ Dilik, *Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi*, 78.

¹⁰⁰ Eren Öğütoğulları, Teoman Akpınar, “İnsan Kaynakları Yönetiminin Kuramsal Gelişimi: Klasik, Neoklasik ve Modern Örgüt Kuramları”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (2020): 23-50.

sigortasıdır.¹⁰¹ Yine Almanya’da 1919 yılında çıkarılan Weimar Anayasası ile sağlık, çalışma, aile ve meslek grupları ile eğitim hakkını güvence altına alan düzenlemeler yapılmıştır.¹⁰²

1929 Dünya Ekonomik Buhranı, Amerika Birleşik Devletleri ekonomisinde derin krizler oluşmasına ve işsizliğin artmasına neden olmuş, bu durum farklı politikaların uygulanmasını zorunlu kılmıştır. 1932 yılında başkan seçilen Franklin D. Roosevelt’in New Deal (Yeni Düzen) politikaları çerçevesinde bugün hala yürürlükte olan Sosyal Güvenlik Kanunu (Social Security Act) 14 Ağustos 1935 yılında kabul edilmiştir.¹⁰³ Genel bir değerlendirme yapıldığında ise 1935 tarihli Kanun bir takım eksikliklerine rağmen, dayandığı temel ilkelerle modern sosyal güvenlik politikalarının temelini oluşturmuştur.¹⁰⁴

Sosyal güvenliğin sistemleştirilmesi konusundaki denemeler, 1881-1942 tarihleri arasında geniş bir zaman içerisinde yapılmıştır. Bu konuda İngiliz Sosyal Güvenlik Sisteminin kurucusu sayılan Sir. William Beveridge' in kendi adıyla anılan, 20 Kasım 1942 tarihli Beveridge Raporu, diğer ülke sistemlerine de yol gösterici olmuş, bu rapor, sosyal güvenliği halkın tümüne yayma ilkesini benimseyerek, daha sonraları birçok uluslararası belgede yer alacak olan “*herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu*” fikrinin doğmasına yol açmıştır.¹⁰⁵ Böylece sosyal güvenlik ilk kez İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde hak olarak kabul edilmiş ve hukuk sisteminde yer almıştır.

¹⁰¹ Şeniz Özmert Koçer, “Aile Hizmetler Bakanlığı, Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları”, (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, 2014), 3.

¹⁰² Arzu Kurşun, Cemil Rakıcı, “Sosyal Refah Devletin Tarihi Süreci ve Günümüz Bazı Refah Devletlerinin Değerlendirilmesi”, *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 2/2, (2016): 135-156.

¹⁰³ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 4; Kanun ile insanlar iki grupta ele alınmıştır. Birinci grupta, yaşamak için yardıma ihtiyaç duyan ve nüfusun küçük bir kısmını oluşturanlar yer alırken; ikinci grupta ise, devletin müdahalesi olmadan kendi kendilerine yeter durumda olan ve nüfusun çoğunluğunu oluşturanlar yer almaktadır. (Moroney, R., ve Krysik, J. Social Policy and Social Work: Critical Essays on the Welfare State, 2. bası, New York: Adline De Gruyter Publ., 1998), 5; ayrıca bkz. Futran Photography, “How Have Social Mobilization and Social Reform Movements Affected Social Welfare?”, Social Welfare in Today's World, ed. William H., Ronald Whitaker, ve C. Federico, 2. Bası, New York: The Mcgraw-Hill Companies, Inc. Publ., (1997), 165–166.

¹⁰⁴ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 93.

¹⁰⁵ Bir diğer neden, bu raporun yayınlanmasının sosyal güvenlik tarihinde önemli bir olay olmasının, yoksulluk sorununun rapor yayınlanana kadar bu derece derinlemesine incelenmemiş veya bu şekilde sistematik bir inceleme konusu yapılmamış olmasıdır. Beveridge Raporu'nda öngörülen sosyal güvenlik sistemi, şu temel düşünceye dayanmaktaydı: Yoksulluk, çağdaş bir toplumun yüz karasıdır. Bu yüzden, geniş kapsamlı ve sistematik bir sosyal güvenlik modeliyle toplum yoksulluk sorununu çözebilir. Beveridge Raporu, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, hem diğer Avrupa ülkelerinin sosyal

Analık sigortasının dünya tarihindeki gelişim sürecine bakıldığında; hastalık hâlinin sosyal güvenlik sisteminin ilk ve temel konusu olduğu, analık hâlinin de birçok ülkede hastalık hali olarak kabul edilip hastalık sigortası kapsamında değerlendirildiği görülmüştür.¹⁰⁶ Zamanla sosyal güvenlik sistemi uluslararası normlar çerçevesinde gelişim göstermiş ve analık hâlinin bir hastalık olmadığı, ayrı bir sosyo ekonomik risk olduğu, hastalık sigortasından bağımsız olarak düzenlendiği görülmüştür.

B. Türkiye’deki Gelişim Süreci

1. Osmanlı Dönemi

Geleneksel aile yapısı ve töreler, Türklerin ana yurdu olarak bilinen Orta Asya toplumunda sosyal güvenlik ihtiyacının sağlanmasında temel kuralları koymuştur. Türklerin İslamiyet’i kabulünden sonra ise, din kuralları devreye girerek ihtiyaçlı kimselere zekât, sadaka adı altında sosyal yardımlaşma temelli yardımlar yapılmış, ancak yapılan bu yardımlar sınırlı seviyede olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu’ndan önce Türklerin hâkimiyet sürdüğü Anadolu Selçuklu Döneminde tüccarlar tarafından oluşturulan ahilik teşkilatı ile loncalar sayesinde dayanışma artmış ve sosyal güvence, bu teşkilatlar aracılığıyla sağlanmaya çalışılmıştır.¹⁰⁷

Osmanlı İmparatorluğu döneminde, sanayi devrimi etkisini çok geç göstermiş, batıdaki gibi işçi kitlesinin yoğunlaştığı bir endüstrileşme hareketi olmadığı için modern anlamda bir sosyal güvenlik sisteminin ortaya çıkmasını sağlayacak nitelikte ekonomik ve sosyal alt yapı gelişme gösterememiştir. Bu bağlamda, Osmanlı İmparatorluğu döneminde, sosyal güvenliğe esas olan hayır ve yardımseverlik anlayışına dayalı olarak ahilik, loncalar ve vakıf, aşevleri gibi müesseselerle sosyal yardımlaşma sağlanmıştır.¹⁰⁸

güvenlik sistemlerini hem de dünya kamuoyunu geniş ölçüde etkilemiştir. Bu raporun etkisi sonucunda gelişmiş ülkeler, tüm nüfusu ve tüm riskleri kapsayan sosyal güvenlik sistemlerini oluşturmaya başlamışlardır.

¹⁰⁶ Dilik, 48-49.

¹⁰⁷ Resul Kurt, *İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar, Uygulamalar Sorunlar, Çözümler, Yargı Kararları*, (İstanbul: Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Yayınları, 2003), 1158.

¹⁰⁸ Sait Dilik, “Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 43/1, (2012): 61; Neşet Çağatay, *Bir Türk Kurumu Olan Ahilik*, (Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları, 1997), 10.

Ahilik¹⁰⁹, ahlak ve sosyal dayanışma anlayışına dayalı, islami bir esnaf ve sanatkarlar teşkilatı olup, ahilikte sandıklar kurularak yardım yapılmıştır.¹¹⁰ Ahilik, 15. yüzyıldan itibaren yerini lonca düzenine bırakmıştır. Esas itibarıyla din, ahlak ve gelenek kuralları üzerine kurulu teşkilatlar olan ve dışı kapalı bir örgütlenme yapısına sahip olan loncalar; Avrupa'daki benzerleri gibi, meslek mensuplarının ve aile fertlerinin sakatlık, yaşlılık, hastalık, doğum, iş kurma, işsizlik ve ölüm gibi birtakım sosyal risklere karşı üyelerine veya aile fertlerine aynı ve nakdi yardım yapmak amacıyla dayanışma sandıkları kurmuşlardır¹¹¹.

“*Teavün sandığı*” veya “*orta sandığı*” adı verilen bu sandıkların gelir kaynağını ise, meslek mensuplarının ödeme güçlerine göre verdikleri bir tür prim niteliği taşıyan haftalık veya aylık olarak ödenen aidatlar ile çıraklık, kalfalık ve ustalığa yükseltimede alınan bir nevi harçlar oluşturmuştur.¹¹² Orta sandıklarının temel özelliği, bütün faaliyetlerini önceden belirlenen kurallar dâhilinde gerçekleştirmeleri olup, esnaf ve zanaatkarlar, yanlarında çalıştırdıkları kalfa ve çırakları kendi aile üyelerinden biri olarak kabul ettikleri için bunların beslenme ve barınma yükümlülüğünü üzerlerine almışlar ve hastalanmaları veya sakatlanmaları durumunda sandığın dışında ilave yardımlar sağlamışlardır.

Bir diğer sosyal yardımlaşma teşkilatı ise dini ve hukuki sosyal kurum olarak kurulan vakıflardır. Vakıflar da bazı kamu hizmetlerini görmekte; yoksullara hastalık ve diğer ihtiyaçları nedeniyle yardımlar yapmakla sosyal güvenlik fonksiyonu üstlenmişlerdir.¹¹³ 1839 Tanzimat Fermanı'ndan sonra ise vakıf sandıklarının tekaüt sandıklarına dönüştürülmesiyle başlayan sosyal güvenlik hareketlenmeleri yazılı

¹⁰⁹ Ahilik, ahlak ve sosyal dayanışma anlayışına dayalı İslami bir esnaf ve sanatkârlar teşkilatıdır. Tüm iyi huyları bünyesinde toplayan fütüvvet ise, ahlaki bir düşünce sistemidir. Ahiliğin temeli olan fütüvvetçiliğin kökü 10. yüzyıla dayanır. Fütüvvet anlayışı içinde, bir sanat sahibi olanlara “ahi” denilmiştir, Arapça kökenli bir kelime olan ahi kelimesi, “kardeşim” anlamına gelmektedir. Ancak, bu kelimenin Türkçe’de eli açık, cömert ve yiğit anlamını taşıyan “akı” kelimesinden doğmuş olduğu da söylenmektedir. Ahiler, cömertlik, muhtaçlara yardım etme, zulüm görenleri koruma, din ve mezhep farkı gözetmeksizin tüm insanları sevmeye ve birbirlerine destek olma yönleriyle tanınmışlardır.

¹¹⁰ Dilik, *Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi*, 61.

¹¹¹ Alper, 26; Turan Yazgan, *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi*, (İstanbul: İktisadi Araştırmalar Vakfı Yayınları, 1969), 12.

¹¹² Sait Dilik, *Türkiye’de Sosyal Sigortalar: İktisadi Açından Bir Tahlil Denemesi*, (Ankara: AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1971), 24.

¹¹³ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 33.

kurallara dönüşmüştür. Yine bu dönemde de, işçi-işveren ilişkileri fazla yaygınlaşmadığından, sosyal güvenlik alanında daha fazla önem taşımayan, sınırlı ve geçici nitelikte bazı hukuki belgeler kabul edilmiş, maden nizamnameleri çıkarılmıştır.¹¹⁴

1921 yılına gelindiğinde ise Osmanlı İmparatorluğu'nun dağılma dönemi ve yeni devletin kurulmasının başladığı dönemde, ilk sosyal güvenlik kuruluşu olarak kabul edilen “Amele Birliği” kurulmuştur. 151 sayılı Kanun’a göre; işçi ve işverenlerin, ücretler üzerinden %1’lik zorunlu katkılarına dayanan yardımlaşma sandıklarının kurulmasını ve bu yardımlaşma sandıklarının “Amele Birliği” adı altında işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan üçlü bir yapıda kurulmuştur. Amele Birliği, 1946 yılında ilk genel nitelikli sosyal sigortaların kuruluşuna kadar, üyeleri ve ailelerine; hastalık, kaza, yaşlılık ve ölüm hallerinde, çağın koşullarına göre önemli yardımlar sağlayan ve Ereğli Kömür Havzasındaki sağlık hizmetlerinin gelişmesinde dinamik rol oynayan bir sosyal güvenlik kurumu olarak işlev görmüştür.¹¹⁵

Osmanlının son dönemlerinde daha yeni devlet müdahalesi ile sosyal güvenlik sistemi kurulmaya başlanılmış, gerek İmparatorluğun çöküşü gerek savaşların devam etmesi, süreci geciktirmiştir. Ayrıca, Sanayi Devriminin etkilerinin ülkede görülmeye başlaması ve süregelen savaşlar, sosyo-ekonomik yapıda da değişimlere neden olmuştur. Osmanlı Döneminde; kadın tarım sektöründe çalışırken, Sanayi Devriminin başlamasıyla kadınlar iş hayatına atılmış ve en çok dokumacılık sektöründe istihdam edilmişlerdir.¹¹⁶

Ayrıca 1. Dünya Savaşı döneminde, Osmanlı’da erkeklerin cephelerde yer alması ve erkek nüfusun savaşlarda ölmesi nedeniyle kadınlar, çalışma hayatına girmek zorunda kalmış, hatta kadınlar kamu hizmetlerine dahi girmişlerdir. Ancak savaşın bitmesiyle birlikte çıkarılan ayrımcı kanunlarla kadınlar kamu hizmetinden çıkartılmışlardır.¹¹⁷

¹¹⁴ İlk olarak 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi çıkarılmıştır. Ereğli Kömür Havzası’nda çalışan işçilerin çalışma şartlarını tespit eden bu nizamname, hastalananların tedavilerine ilişkin bazı önlemler de ihtiva etmekteydi. Ancak bu düzenlemeler, işçileri korumaktan çok, üretimin aksamamasını hedeflemekteydi. 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi ise, iş güvenliği ile ilgili bazı hükümler içermektedir. <https://www.sgk.gov.tr/wps/portal/SGK/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce/>, (Erişim Tarihi: 12.04.2023).

¹¹⁵ Suat Tüysüz, Kader Mutlu, “Kadın İstihdamının Coğrafyası ve Bölgesel Yakınması”, *Türk Coğrafya Dergisi*, (2021): 131-144.

¹¹⁶ Nurcan Önder, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, *Çalışma Dünyası Dergisi*: (2013), <https://Docplayer.Biz.Tr/30212-Turkiye-De-Kadin-Isigucunun-Gorunumu.html>, (Erişim Tarihi: 11.10.2024).

¹¹⁷ Ahmet Makal, Gülay Toksöz, Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği, (İstanbul: İmge Kitabevi, 2015), 37-39; A Esra Peker, Yeşim Kubar, “Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına

Savaş nedeniyle artan kadın istihdam oranı, savaş sonrasında azalmaya başlamış, Cumhuriyet Döneminde her ne kadar 1926 yılında kabul edilen Medeni Kanunla birlikte, kadın erkek eşitliğinin sağlanması yolunda önemli bir adım atılmışsa da, kadının çalışma hayatında aktif rol almasını sağlayacak kanuni düzenlemeler yetersiz kalmıştır.

2. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet dönemi Türkiye için sosyal güvenlik sistemlerinin gelişimi bakımından önemli bir dönem olmuş ve Cumhuriyet ilan edilmeden ilk TBMM'nin kurulduğu 23.04.1920 tarihinden, Cumhuriyet'in ilan tarihi olan 29.10.1923 tarihine kadar geçen sürede sosyal güvenlik alanında iki önemli kanun çıkarılmıştır. Bu kanuni düzenlemeler; 28.04.1921 tarih ve 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menaf-i Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun ve 10.09.1921 tarih ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun'dur.¹¹⁸

Kurtuluş Savaşı yıllarında çıkarılan bu iki kanunun ilki, satılan kömür tozlarının işçilerin yararına kullanılmasını; ikincisi ise, işçi ve işverenlerin zorunlu katılmasıyla oluşacak ihtiyat ve teavün sandıkları ve işverenlerin zorunlu durumlarda işçilere sağlık yardımı yapmasını, Ereğli'deki tüm maden işçilerinin zorunlu sigortalı sayılmasını öngörmektedir. Modern anlamda olmasa da, 151 sayılı Kanun ile getirilen sistemin, ülkemizde Cumhuriyet öncesi kurulan ilk sosyal güvenlik sistemi olarak kabul edilmesi mümkündür.¹¹⁹

Bu yıllarda, sosyal güvenlik alanına yönelik olarak doğrudan düzenlemeler yapılmasa da, çıkarılan Borçlar Kanunu (1926), Umumi Hıfzısıhha Kanunu (1930) gibi kanunlarla dolaylı bazı düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca bu dönemde, sosyal sigorta sistemi gibi kişiler ve riskler açısından dar kapsamlı birtakım emeklilik ve yardımlaşma sandıklarının kuruluşunu öngören kanunlar çıkarılmıştır.

Genel Bir Bakış” *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14/2, (2012): 19.

¹¹⁸ RG. 8 Muharrem 1340 – 10.09.1337.

¹¹⁹ <https://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce/>, (Erişim Tarihi: 11.10.2024).

Bu kanunların en önemlisinin, 1930 tarihli Askeri ve Mülki Tekaüt Kanunu olduğu belirtilmektedir.¹²⁰ Bir baskı unsuru olarak, işçi sınıfının tam anlamıyla var olmaması ve korumacı-devletçi politikaların görülmediği bu dönemde sosyal güvenlik alanında düzenlemeler sınırlı kalmıştır. Bu dönemde çıkarılan 1921 ve 1924 Anayasalarında da, sosyal güvenlik ya da sosyal haklar gibi konulara yer verilmemiştir. Bu dönemde, 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu, Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin gelişiminde dönüm noktası olarak kabul edilmiştir.¹²¹

İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu ile işçi statüsünde çalışanların sosyal güvenliği için gerekli kurumsal alt yapı hazırlanmış, 4772 sayılı Kanun ile iş kazası, meslek hastalıkları ve analık; 5417 sayılı Kanun ile ihtiyarlık; 5502 sayılı Kanun ile hastalık ve analık; 6900 sayılı Kanun ile maluliyet, ihtiyarlık ve ölüm sigortaları düzenlenerek koruma sağlanan risklerin kapsamı aşamalı olarak genişletilmiştir.

5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu¹²² ile kamu kesimi çalışanları için daha önce kurulan özel emeklilik sandıkları kaldırılarak, memurlara tek çatı altında sosyal koruma sağlanmıştır. Sosyal güvenlik alanında yaşanan gelişmeler, 17.07.1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun çıkarılmasıyla devam etmiştir. 506 sayılı Kanun ile, bütün Türkiye’de sanayi ve hizmetler kesiminde hizmet akdiyle çalışanların sosyal güvenlik kapsamına alınmaları sağlanmıştır.

Bu gelişmeyi, 1971 yılında kabul edilen ve esnaf, sanatkâr ve diğer bağımsız çalışanlara yönelik olan 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu izlemiştir. Yine bu dönemde, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’ nün 1952 tarihli, 102 sayılı ‘Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşmesi’, 29 Temmuz 1971 tarihli ve 1451 sayılı Kanun ile onaylanmış, Bakanlar Kurulu’nun 1 Nisan 1974 tarih ve 7/7964 sayılı kararnamesi ile yürürlüğe girmiştir. Bu önemli sözleşme, sosyal güvenlik kavramının çağdaş boyutunu göstermekte, belirleyici bir role sahip olmuştur.

Bu gelişmeler doğrultusunda, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde, sosyal sigorta ayağının kurumsal yapısı, büyük ölçüde tamamlanmıştır. Kurumsal yapının tamamlanmasına paralel olarak, kapsam genişlemesini sağlayacak düzenlemeler

¹²⁰ RG. 17.06.1930, 1517.

¹²¹ RG. 05.06.1936, 3330.

¹²² RG. 01.11.1962, 11245.

yapılmaya başlanmıştır. Bu çerçevede, 1983 yılında 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu kabul edilerek, tarım kesiminde çalışan mevsimlik işçiler ile çiftçiler de sosyal sigorta kapsamına alınmıştır.

2000’li yıllara gelindiğinde ise, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin yaşadığı finansal ve yapısal sorunlardan dolayı ve bu sorunları gidermek adına birtakım düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda; Sosyal Güvenlik Kurumu’nun kuruluş, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla 16 Mayıs 2006 tarihli, 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu kabul edilmiştir.

31.05.2006 tarihinde ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilmiştir. 5502 ve 5510 sayılı Kanun’lar sosyal güvenlik alanında yapılan reform kapsamında uygulamaya konulmuştur. 5510 sayılı Kanun ile, sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak adına; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma koşulları ile finansman ve karşılanma yöntemleri düzenlenmiştir. Bu doğrultuda “*Sosyal Güvenlik Reformu*” adı altında farklı norm ve standartlara göre hizmet sunan SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı tek çatı altında birleştirilmiştir.¹²³

Görüldüğü üzere; Cumhuriyet döneminde de savaş koşullarının devam etmesi, ülke ekonomisinin kötü olması nedeniyle kadınların çalışma hayatına çok büyük yenilikler getirememiştir. Dolayısıyla, ana olarak çalışan kadının korunmasına ilişkin düzenlemeler de yakın bir tarihte yapılmıştır.¹²⁴ 1936 sayılı İş Kanunu en önemli gelişmelerden biri olmasına rağmen, bu düzenleme 2. Dünya Savaşı’nın etkisinde kalınarak çıkarılan Milli Korunma Kanunuyla uygulanma alanı bulamamıştır. Kaldı ki, kadınlar uzun mesai saatlerinde ağır denebilecek çalışma koşullarında, düşük ücretler ile çalışmak zorunda kalmış, 1936 sayılı İş Kanunu; haftalık çalışma süresini 48 saat, asgari çalışma yaşını 12 olarak düzenlese de, hala birçok işkolunda ve fabrikalarda, kadınlar

¹²³ Osman Bayri, “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Kurum ve Kapsam Olarak Gelişimi ve Sosyal Güvenlik Adaleti”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, (2013), 27; Yusuf Alper, “Sosyal Güvenlik Reformu (2008-2016): Kapsamla İlgili Gelişmeler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 68, (2015): 1-23.

¹²⁴ Ahmet Deniz, Derya Kuloğlu “Ekonomi Tarihinde Avrupa ve Türkiye’de Kadın Çalışanların Ekonomideki Evrimsel Süreci” *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), (2016): 345-374. <https://doi.org/10.33692/avrasyad.543814/>, (Erişim Tarihi: 12.06.2024).

haftalık 48 saatin çok daha üstünde, ağır koşullarda, hastalıklarla mücadele ederek çalışmak durumunda kalmıştır.

1946 yılında, İşçi Sigortaları Kurumunun oluşturulması; 1949 yılında, memurlara yönelik emekli sandıklarının birleştirilmesi; 1957 yılında, hastalık sigortasının, sakatlık, yaşlılık, ölüm sigortasına dönüştürülmesi gibi gelişmelerin yanı sıra, 1961 Anayasasının “sosyal devlet” anlayışını içermesi de, çalışma hayatında işçilere sendika kurma hakkının verilmesi gibi olumlu gelişmelere sebep olmuştur. Ancak bu düzenlemeler ile, kadının çalışma hayatına ilişkin özel düzenlemeler içermemiştir.¹²⁵ 1980 yılından sonra, kadının çalışma hayatında istihdamı artmış, birçok kanuni düzenleme yapılarak kadının çalışma koşulları ve sosyal güvenliği düzenlenmiştir.¹²⁶ Bu kanuni düzenlemeler, kadın istihdamının artmasına önemli bir katkı sağlayarak, ana olan çalışan kadının ailedeki rolünü kolay yürütmesini amaçlamıştır. Bu bağlamda, ana olan kadının korunması, birçok ülkede ve uluslararası kanuni düzenlemelerde güvence altına alındığı gibi, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde “*Analık Sigortası*” kanuni olarak hükme bağlanmıştır. Bu sigorta koluyla, sigortalı kadın ve sigortalı erkeğin eşi, analık riskine karşı koruma altına alınmıştır.

Analık sigortası, analık hâlini koruyan kısa vadeli sigorta kolu olarak 5510 sayılı Kanun md. 3’te belirtilmiş, aynı Kanunun md. 15’te; analık hâli ve analık sigortası kapsamında korunan sigortalılar belirtilmiştir. Benzer düzenleme bir de, 2013 tarihli Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği’nde yapılmıştır. Bahse konu düzenlemelerde yer alan tanıma göre, gebeliğin başladığı tarihten itibaren doğumdan

¹²⁵ <https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php>, (Erişim Tarihi: 10.07.2023).

¹²⁶ 4857 sayılı İş Kanunu md. 5; Cinsiyet yüzünden yapılan ayrımcılık yasaklanmış, cinsiyetler arasında aynı iş içinde eşit ücret ve davranış ilkesi kabul edilmiştir.; Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı 20122015, İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi, Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine Ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, Torba Kanunu, Kamu Personeli Genel Tebliği, Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmeliği; 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Şiddetin Önlenmesine Dair Kanuna İlişkin Uygulama Yönetmeliği, Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun. 25 Mayıs 2010 tarihli RG.’de Yayımlanan 2010/14 sayılı Kadın İstihdamının Artırılması Ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi, Kadın Memurun Gece Nöbeti (657 sayılı Devler Memurları Kanunu- Günün 24 Saatinde Devamlılık Gösteren Hizmetlerde Çalışma Saat Ve Usulünün Tespiti md. 101.

sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik hâlinde ise ilk on haftalık süre analık hâli olarak tanımlanmıştır.¹²⁷

C. Uluslararası Düzenlemeler

Çalışma hayatı, insanlık tarihi kadar eski olup, kadın ve erkek çalışma hayatının içinde her zaman birlikte yer almıştır. Avcılık ve toplayıcılığın olduğu dönemlerde erkekler avcılık ile uğraşırken, kadınlar daha çok toplayıcılık işiyle uğraşarak üretimin bir parçası olmuşlardır.¹²⁸ 18. yüzyıl sonlarına gelindiğinde ise, İngiltere’de başlayan Sanayi Devrimi, üretim sisteminde köklü bir değişikliğe yol açmış ve kadınlar ücretli bir şekilde ev dışında çalışmaya başlamışlardır.

Tarihi sürece bakıldığında, erkek “*evin reisi*” konumunda sürekli gelir getirici olarak değerlendirildiği için onun çalışma hayatı incelemeye tabi tutulmamış; Sanayi Devrimi’yle birlikte, kadının çalışma hayatındaki statüsündeki yaşanan değişim ile, çalışan kadın kavramı tartışma konusu olmuştur. Sanayi Devrimi öncesinde, kadınlar sadece ev içi işlerde, evine dair çalışmalar yaparken; Sanayi Devrimi ile birlikte, devletlerin düşük ücretli iş gücü ihtiyaçları nedeniyle kadın işgücü ihtiyacı ortaya çıkmış ve böylelikle kadınlar, fabrikalarda ücretli işçi olarak istihdam edilmiş, 2. Dünya Savaşı’nda ise kadınların istihdam oranı daha da artmıştır.¹²⁹

Sanayileşme ile birlikte; kadın işçiler uzun saatler, düşük ücretle, sosyal güvencesiz çalıştırılmaya başlanılmış, bu duruma karşı başta İngiltere’de olmak üzere, birçok Avrupa ülkesinde, kadın işçileri ve haklarını korumak için kanunlar çerçevesinde önlemler alınmış, çıkarılan kanunlarla, kadın işçilerin çalışma alanları, çalışma saatleri, izinleri, gebelik ve analık durumlarına yönelik çalışma esasları düzenlenmiştir.¹³⁰

¹²⁷ 4857 sayılı İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda, analık hâlinin bir tanımı bulunmamaktadır.

¹²⁸ Serpil Aytaç, *Eski Hükümlülere Yönelik Sosyal Politikalar*, Ed. Aysen Tokol, Yusuf Alper, (İstanbul: Dora Yayıncılığı 2019) 333; Yıldız Ecevit, “Türkiye Sanayinde Kadın İş Gücü: Saptamalar ve Öneriler”, “Kadın ve Sosyal Ekonomik Gelişme”, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (Ankara: 1992), 34.

¹²⁹ Mustafa Özer, Kemal Biçerli, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3/1, (2003): 55-83.

¹³⁰ Merve Yılmaz, Yeliz Zoğal, “Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği”, *Econworld 2015@Torino*, (Torino - İtalya: 2015), 1, https://torino2015.econworld.org/assets/zogal_yilmaz.pdf, (Erişim Tarihi: 12.09.2024); Tankut Centel, *Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri*, (İstanbul, Mess Yayınları, 2004), 293.

Sanayileşme sonrasında oluşan bu elverişsiz ortam, çalışan kadınlar hakkındaki düzenlemelerin ve politikaların yaygınlaşmasını sağlamış, bu kanuni düzenlemeler sayesinde daha çok kadın, çalışma hayatında yer almaya başlamıştır. Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında 1946 yılında oluşturulan Kadının Statüsü Komisyonu'nun öncülüğünde, çalışan kadınların, özellikle ana olan çalışan kadınların çalışma koşullarını düzenleyen uluslararası birçok düzenleme yapılmıştır.¹³¹

Kadınların çalışma hayatlarında ihtiyaç duydukları alanlarda ve kadınları korumayı amaçlayan uluslararası düzenlemelerin bazıları;

- Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi,
- Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü, Birleşmiş Milletler Eğitim ve Kültür Örgütü gibi pek çok kuruluşun bu alandaki kanunları, yayınlanan bildirgeler ve Avrupa Birliği tüzük ve yönergeleri,
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yayınladığı 1935 yılında 97 üye ülke tarafından onay verilip kabul edilen 45 sayılı Sözleşmede kadınların maden işlerinde görev almaları yasaklanması;
- 1919 tarihli 4 sayılı, 1934 tarihli 34 sayılı ve 1948 tarihli 89 sayılı Sözleşmelerde de kadınların belirli saatlerden sonra gece geç saatlerde çalışmasının yasaklanması;
- 1919 tarihli, 3 sayılı ve 1952 tarihli 103 sayılı Sözleşmelerde; çalışan kadınların gebe kalmaları ve doğum gerçekleştirmeleri hâlinde, en az 12 hafta izin hakkı kullanmaları ve maddi ve sağlık yardımı almaları; kadın çalışanların doğumdan sonra izin kullanmaları durumunda, işten çıkarılamayacağı, şeklinde sıralanabilir.

¹³¹ 15-26 Temmuz 1985 tarihlerinde Nairobi'de kadın için eşitlik, kalkınma ve barış konularında 'Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı'nın Gözden Geçirilmesi ve Değerlendirilmesi' konulu Üçüncü Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiştir. Konferansta on yıllık dönemde beklentilerin büyük ölçüde gerçekleşmediği görülmüş ve "Kadının İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri" kabul edilmiştir. Bu belgede, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerdeki kadınların yaşadığı çok çeşitli sorunlar tanımlanmış ve kadınların 21. yüzyıla bunları aşarak yönelmesi için izlenecek stratejiler belirlenmiştir. Birleşmiş Milletler Pekin Deklarasyonu, İnsan Hakları Belgeleri, (Pekin: 1995) <https://www.ihd.org.tr/%20birlesmis-milletler-pekini-deklarasyonu>, (Erişim Tarihi: 12.04.2023).

Ancak, kadınları çalışma yaşamında korumaya yönelik hükümler içeren başlıca sözleşme; Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen “*Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*” (CEDAW)’dir. Sözleşme, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 19 Aralık 1979 tarihli ve 34/180 sayılı kararıyla kabul edilmiş ve 1 Mart 1980 tarihinde imzaya açılmış, 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sözleşme’nin ülkemizde onaylanmasının uygun bulunduğuna ilişkin 11 Haziran 1985 tarihli ve 3232 sayılı Kanun, 25 Haziran 1985 tarihli ve 18792 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış, Bakanlar Kurulu’nun onaya ilişkin, 24 Temmuz 1985 tarihli ve 85/9722 sayılı Kararı ise, 14 Ekim 1985 tarihli ve 18898 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanmıştır. Onay belgeleri, 20 Aralık 1985 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği’ne tevdi edilmiş, md. 27 uyarınca Sözleşme, Türkiye bakımından 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

1993 yılında ise, Dünya İnsan Hakları Konferansı¹³²; “kadınların ve kız çocuklarının insan haklarının evrensel insan haklarının ayrılmaz, bölünmez ve vazgeçilmez bir parçası olduğunu” kabul ederek, kadınların toplumun her alanına; siyasi, sosyal, kültürel ve ekonomik katılımını, erkeklerle eşit şekilde sağlamanın insan haklarının bir gereği olduğunu vurgulamıştır.

Bu düşünce uluslararası sözleşme ve kararlara da yansımış, Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Topluluğu başta olmak üzere, birçok uluslararası kuruluşun kanunlarda, almış oldukları kararlarda, yayınladıkları bildirgelerde, onaylanan

¹³² Dördüncü Dünya Kadın Konferansı 4-15 Eylül 1995 tarihlerinde Pekin’de gerçekleştirilmiştir. Bu Konferans diğer üç konferanstan farklı olarak bir taahhütler konferansıdır. Konferansın sonunda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu isimli iki belge kabul edilmiştir. Bu belgelerle hükümetler, kadının güçlenmesini ve toplumsal konumunun yükselmesini sağlamak, kadın-erkek eşitliğini geliştirmek ve toplumsal cinsiyet perspektifini temel politika ve programlara yerleştirmekle yükümlü kılınmışlardır. Eylem Platformu’nda öncelik taşıyan 12 kritik alan belirlenmiştir. Bu alanlardan konumuzla ilgili olanlar şunlardır: (1) Eğitim ve öğretimdeki eşitsizlikler ve yetersizlikler, bunlara ulaşmadaki eşitsizlik ve (2) Ekonomik yapılarda ve politikalarda, üretime yönelik her türlü faaliyette ve kaynaklara ulaşmada eşitsizlik. Türkiye Pekin Bildirgesi’ni ve Eylem Platformu’nu hiçbir çekince koymadan kabul etmiştir. Ülkemizin taahhütleri arasında 2000 yılına kadar ‘Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne konulan çekincelerin kaldırılması, kadın okuryazarlık oranının %100’e çıkartılması ve zorunlu ilköğretimin 8 yıla yükseltilmesi yer almıştır. Bu amaçlara nasıl ulaşılacağını gösteren Ulusal Eylem Planı’nda Türkiye başlıca aşağıdaki taahhütlerde bulunmuştur. “5-9 Haziran 2000 tarihleri arasında New York’ta gerçekleştirilen «Kadın 2000: 21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış» (Pekin+5) Başlıklı Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumunun Hazırlık Dönemi ve Sonuçları Hakkında Bilgi Notu”, bkz. <http://www.die.gov.tr/tkba/pekin+5.doc.1>; Birleşmiş Milletler Pekin Deklarasyonu, İnsan Hakları Belgeleri, (Pekin 1995), <https://www.ihd.org.tr/birlesmis-milletler-pekini-deklarasyonu/>, (Erişim Tarihi: 13.09.2024).

sözleşme ve tavsiye kararlarında, yapılan anlaşmalarında çalışan kadınlara dair genel ve özel nitelikte hükümler düzenlenmiştir. Çalışan kadının korunmasına ilişkin bu düzenlemelere ilaveten, ana olarak çalışan kadının sosyal güvencesini sağlayacak uluslararası düzenlemeler de yapılmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler' in çalışma yaşamındaki uzman kuruluşu olup, evrensel barışın ancak sosyal adaletin sağlanmasıyla mümkün olacağını temel ilke olarak kabul etmiş ve kalıcı dünya barışını tesis etme amacıyla kurulmuş bir örgüttür.¹³³ Çalışma koşullarının, sosyal hakların ve adaletin tesisi amacını güden örgütün temel metinleri, ILO Anayasası ve Anayasaya ekli Philadelphia Bildirgesi¹³⁴ olup, örgütün amaç ve faaliyetlerinin hukuki dayanakları bu metinlerde düzenlenmiştir.

Philadelphia Bildirgesi uyarınca; herkese ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli bir şekilde, ekonomik güvence altında ve eşit koşullarda sürdürme imkânı sağlanması amacıyla; ücretler, çalışma süreleri ve tüm çalışma koşullarından herkesin eşit şekilde yararlanmasının sağlanması, iş sahibi olan ve korunmaya muhtaç olan kimselere asgari yaşam düzeylerini sağlayacak bir ücret verilmesi, sosyal güvenlik önlemlerinin yaygınlaştırılması bir ödev olarak yüklenmiştir.¹³⁵

ILO Türkiye Ofisi'nin resmî sitesinde belirttiği üzere, ILO'nun dört temel stratejik hedefi vardır; çalışma yaşamında standartlar, temel ilke ve haklar geliştirmek ve gerçekleştirmek, kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat yaratmak, sosyal koruma programlarının kapsamını ve etkinliğini artırmak, üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu güçlendirmektir.¹³⁶ Bu hedefler doğrultusunda çalışan kadınların çalışan kadının sosyal güvenliği ile ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1952 yılında 35. Uluslararası Çalışma Konferansında, Sosyal Güvenliğin Asgari

¹³³ https://www.ilo.org/ankara/about-us/wcms_372876/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 01.09.2023).

¹³⁴ Philadelphia'da 26. Toplantısını yapan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün amaç ve hedefleri ve üyelerinin siyasetlerinden esinlenmiş ilkeler ile ilgili işbu bildirgeyi 1944 Mayıs'ının onuncu günü kabul eder.

¹³⁵ Philadelphia Bildirgesi, Philadelphia: Uluslararası Çalışma Örgütü, 1944.

¹³⁶ Türkiye Sözleşmenin 2. maddesinde düzenlenen sosyal güvenlik kollarından, işsizlik ve aile yardımlarına ilişkin yardımlar dışında, 29.07.1971 tarihli ve 1451 sayılı Kanun'la Sözleşmeyi onaylamayı uygun bulmuştur. https://www.ilo.org/ankara/about-us/wcms_372876/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 11.09.2023).

Normları Hakkında 102 sayılı Sözleşme kabul edilmiş, sosyal güvenliğin temel ilke ve kuralları belirlenmiştir.¹³⁷

ILO'nun sosyal güvenlik alanında ilk ve en geniş kapsamlı sözleşmesi olan 102 sayılı Sözleşmede sözleşmede sosyal sigortalar ve sosyal yardımlara yer verilmiş, analık sigortası da, sosyal güvenliğin temel normlarından biri olarak belirtilmiştir. Böylece bu sözleşme ile geçici iş göremezlik meydana getiren ve bir sosyal sigorta riski olarak kabul edilen analık hâli, uluslararası düzenleme ile koruma altına alınmıştır. Sözleşme'nin 47. maddesinde gebelik ve doğum, sağlık yardımı yapılacak bir risk olarak kabul edilmiş ve Sözleşme'nin 48. maddesinde ise analık yardımları ve analık yardımı kapsamında korunacak kişiler de belirtilmiştir.

D. Avrupa Birliği Hukukundaki Gelişim Süreci

Avrupa devletleri arasında kalıcı barışın ve ekonomik bütünleşmenin gerçekleştirilmesi hedefiyle, 1951 yılında imzalanan ve 1952 yılında yürürlüğe giren Paris Antlaşması ile “*Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu*” (AKÇT) kurulmuş, kömür çelik üretimi için ortak pazar yaratmak amaçlanmıştır. 1957 yılında ise Roma Antlaşması ile “*Avrupa Ekonomik Topluluğu*” (AET) ve “*Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu*” kurulmuş, bu antlaşma ekonomik bütünleşmenin yanı sıra para birliği ve siyasi bütünlüğü de amaçlamıştır. İlerleyen yıllarda daha güçlü bir bütünleşmenin gerçekleştirilmesi amacıyla Topluluk antlaşmalarında değişiklik yapılmış ve Maastricht Antlaşması ile üç sütuna dayanan Avrupa Birliği kurulmuştur.¹³⁸

Daha sonraki dönemlerde Amsterdam ve Nice antlaşmaları ile Birliğin kurucu antlaşmalarında değişiklikler yapılarak, 1 Aralık 2009'da yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması ile üç sütunlu yapılanmaya son verilmiş ve Birliğin tüzel kişiliğe sahip olduğu açıkça kabul edilmiştir. Böylece, Avrupa Birliği; başlangıçta ekonomik bütünleşmeyi hedefleyerek kurulan, ilerleyen dönemlerde hukukun üstünlüğü, özgürlük, temel insan hakları ve özgürlüklerine saygı ilkelerini ve üye devletlerin sahip olduğu ortak ilkelerini esas alarak kalıcı barışın sağlanmasını öncelikli amaç edinen uluslararası bir teşkilat olmuştur. Bu çerçevede, ekonomik ve parasal birliğin beraberinde getirdiği

¹³⁷ Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), ILO Kabul Tarihi: 28.06.1952.

¹³⁸ https://european-union.europa.eu/not-found_en; <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/35-avrupa-birligi/>. (Erişim Tarihi: 12.09.2023).

yükümlülükler hukuki düzenlemelerin artmasına sebep olmuş, Birliğe özgü, dinamik bir hukuk sistemi geliştirmeye başlanmıştır.

Ekonomik bütünleşme amaçlı bir kuruluş olan Birliğin hukuki normlarının oluşmasında, serbest dolaşımı¹³⁹ sağlayacak sosyal politikalar temel teşkil etmiş, Paris Antlaşması'nda, sosyal güvenlik sistemlerinin uyumlaştırılması, ortak ücret ve sosyal yükümlülüklerin belirlenmesi konusunda adımlar atılmıştır. Bakanlar Konseyi, 1992 tarihli Tavsiye Kararında; sosyal politika ve hedeflerin ortak ilkeleri belirlenmiş, sosyal güvenlik, vatandaş olma odaklı bir hak olarak kabul edilmiştir.¹⁴⁰ Böylece Avrupa Birliği düzeyinde de sosyal güvenlik hukuku normları oluşturulmaya başlanmış, üye devletler için bu normların bağlayıcılığı olmayıp, normlar daha çok direktif ve tüzüklerde düzenleme altına alınmıştır.¹⁴¹

Sosyal güvenlik uygulamalarının çalışanlar ile işverenler ve bunların bakmakla yükümlü oldukları kişilere yönelik, 1408/71 sayılı Tüzük çıkarılmış ve bunun uygulanması hakkında 574/72 sayılı Tüzük kabul edilmiştir. Bahse konu Tüzük, kısa vadeli sigorta kolları alanında ve uzun vadeli sigorta kolları alanında sekiz alt başlık şeklinde oluşturulmuştur. Her alt başlıkta yer alan sigorta kolunun ayrıntısı ile açıklaması yapılmış, bunlardan bireylere sağlanan haklar, sigorta kollarından yapılacak ödemelerin miktarı ve yararlanma koşulları belirlenmiştir.

Türkiye ve AB ilişkileri ise, 31 Temmuz 1959'da Avrupa Ekonomik Topluluğu'na yapılan başvuruyla başlamış, AET Bakanlar Konseyi'nin başvuruyu kabul etmesi sonrasında, 12 Eylül 1963 tarihli Ankara Antlaşması imzalanmış ve bu anlaşma ile ortaklık meydana gelmiştir. Ankara Antlaşması'nı 1970 tarihli "*Katma Protokol*" izlemiş, devam eden süreçte "*2004 tarihli Avrupa Konsey Sonuç Bildirgesi*" kaleme

¹³⁹ Avrupa Birliği ortak pazar olduğundan kişilerin serbest dolaşım ve yerleşme hakkı temel haktır. Ancak, kişilerin serbest dolaşımı, üye ülkelerin ulusal sosyal sigorta mevzuatlarındaki farklılıklar nedeniyle, çeşitli sorunlara neden olabilmektedir.

¹⁴⁰ Güzel, *Avrupa Topluluğu Sosyal Güvenlik Hukuku*, 217; Avrupa Birliği'nde sosyal güvenlik her ne kadar vatandaş odaklı uygulansa da, her Avrupa Birliği üyesi ülkelerde uygulamalar aynı değildir. Daha çok refah devleti odaklı yönetim anlayışına sahip üyeler de kendi vatandaşları olmayanlara sağladığı sosyal yardımlar için herhangi bir koşul aramazken bazı ülkeler ise özellikle bu yardımları topladığı vergilerle sübvansede ediyorsa, "oturma" şartı aramaktadır. Diğer bir durum ise, her ülke kendi vatandaşları olmayanlara asıl vatandaşı olduğu ülkeden prim ödeyerek elde ettiği yardımları almasına izin vermeyebilir. Bunun yanı sıra Avrupa Birliğinin bazı üyeleri ise yurtdışında yaşayan vatandaşlarına, kendi ülkesinde yaşayan yabancılardan daha fazla sosyal yardım yapabilmektedir.

¹⁴¹ Ali Güzel, "Avrupa Topluluğu Sosyal Güvenlik Hukuku", 215; https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43093105/ab_sosyal_politika, (Erişim Tarihi: 03.10.2023).

alınmıştır. 2005 yılında Türkiye, Birlik tarafından aday ülke olarak kabul edilmiş, 2005'ten bu yana aday ülke sıfatını haiz olan Türkiye, Birlik'e üye ülke olabilmek için ulusal mevzuatını Birlik mevzuatına uyumlu hale getirmek yükümlülüğü altına girmiştir.

Bu yükümlülük uyarınca çeşitli mevzuat değişiklikleri yapılmış, Birlik'e uyum sürecinde gereken değişiklik ve iyileştirmelerin yol haritası niteliğinde planlar hazırlanmıştır.¹⁴² Bu eylem planı ile ilerleyen süreçte, Birlik'e tam üyelik yolunda atılacak adımlar, hem kanuni boyutta hem de kurumsal ve idari yapılanmalar çerçevesinde somut bir biçimde ortaya koyulmuştur.¹⁴³

1. Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkekler Arasında İşlem Eşitliği İlkesinin Aşamalı Olarak Uygulamaya Konulmasına İlişkin 79/7/EEC Sayılı Konsey Direktifi

Avrupa Birliğinde, sosyal politika kapsamında yapılan kadın-erkek eşitliğine yönelik düzenlemeler sadece çalışma hayatı ile ilgili olmayıp, sosyal güvenlik sistemleri ile ilgili çalışmalar da yapımıştır. Bu bağlamda, 9/7/EEC sayılı Konsey Direktifi hazırlanmış, Direktifin 1. maddesinde; Direktifin amacı, sosyal güvenceyi sağlamak, 3. maddesinde ise sosyal güvenlikle ilgili düzenlemelerde kadınlar ve erkekler arasındaki eşit davranma ilkesinin aşamalı olarak uygulamasını sağlamak olduğu belirtilmiştir.¹⁴⁴ Direktifin kişi bakımından kapsamı ise md. 3'te düzenlenmiştir. Bağımsız çalışanlar, hastalık, analık, kaza, irade dışı işsizlik gibi nedenlerle çalışamayan veya çalışması kesintiye uğrayanlar, iş arayan kişiler, emekli çalışanlar ve malul çalışanlar direktifin kapsamında olan kişiler olarak belirlenmiştir.¹⁴⁵

Direktifteki md. 4'te eşit davranma ilkesine yer verilerek, kişiler evlilik veya aile durumuna dayanarak, doğrudan ya da dolaylı olarak, cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılık

¹⁴² Bu planlar içinde 2016-2019 yıllarını kapsayan AB'ye katılım için ulusal eylem planı son derece kıymetlidir. Zira plan, katılım sürecinde Türkiye'nin başlıca yol haritalarından biridir. AB'ye katılım için ulusal eylem planı bünyesinde Aralık 2019'a kadar olan 3 yıllık süre içinde 32 alanda; 87 kanun, 278 ikincil düzenleme ve 155 idari yapılanmanın hayata geçirilmesi planlanmıştır. Bkz. https://www.ab.gov.tr.abye/katilim/icin/ulusal/eylem/plani-2016-2019-_51499.html, (Erişim Tarihi: 12.11.2024).

¹⁴³ https://amazon.aws.com/academia.edu.documents/43093105/ab_sosyal_politika, (Erişim Tarihi: 12.09.2023).

¹⁴⁴ Bkz. <https://www.csgb.gov.tr/media/1324/%c3%a7al%c4%b1%c5%9fmamevzuat%c4%b1-ile-ilgili-avrupa-birli%c4%9fi-direktifleri.pdf>, (Erişim Tarihi: 17.03.2023).

¹⁴⁵ 79/7 sayılı Direktif md. 3.

yasaklanmıştır. Sosyal güvenlik sisteminin uygulama alanında ve sisteme girme konusunda, prim yükümlülüğünde ve primlerin hesaplanmasında, doğrudan veya dolaylı bir biçimde, cinsiyet temeline dayalı ve özellikle de medeni durum ve bireyin aile içindeki konumuna göre bir ayırım yapılmasına izin verilmemiştir.¹⁴⁶ Direktifin 4. maddesinin 2. fıkrasında ise kadının analık hâli nedeniyle korunmasına ilişkin özel kanuni düzenlemelerin, eşit davranma ilkesini ihlal etmeyeceği hükme bağlanmıştır.

2. 86/378/EEC sayılı Özel Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Avrupa Birliği Direktifi ile Bu Direktifi Değiştiren 96/97/EC Sayılı Direktif

Sosyal güvenlik rejimlerini düzenlemeyi amaçlayan ve sadece üye devletlerin zorunlu sosyal güvenlik planlarını kapsamına alan 79/7 sayılı Direktife ilaveten, sosyal güvenlik planlarında eşitlik ilkesinin uygulanması hedef alan 86/378 sayılı Direktif kabul edilmiştir. Nitekim 79/7/EEC sayılı Direktif'ten farklı olarak, 86/378/EEC sayılı Direktifte, özel sosyal güvenlik planlarında uygulanması gerektiği öngörülmüş, Direktif 'in 1. maddesinde bu durum belirtilmiştir.

Direktif'in 1. maddesinde, özel sosyal güvenlik planlarında cinsiyet eşitliği sağlanması ve eşit davranma ilkesi uygulanmakta ve özel sosyal güvenlik planı; 79/7 sayılı Direktifin kapsamına girmeyen, işletme ya da işletmeler topluluğu, bir ekonomik faaliyet alanı, bir mesleki sektör ya da sektörler grubundaki bağımlı veya bağımsız çalışanlara zorunlu sosyal güvenlik planlarıyla zorunlu yahut gönüllülük esasına dayalı olduğu göz önünde bulundurulmaksızın sağlanan yardımları tamamlama amacıyla kurulan planları kapsadığı ifade edilmiştir.

Özel sosyal güvenlik planlarının kapsamında olan kişiler ise 86/378/EEC sayılı Direktif'in 2'nci maddesinde; çalışmalarına kaza, hastalık, analık, irade dışı işsizlik gibi nedenlerle ara veren işsizler ve iş arayan kişiler dâhil, emekli çalışanlar ve malul çalışanlar olarak sayılmıştır. Direktifin 4/b maddesinde; ayni veya nakdi diğer sosyal yardımları ve özellikle bir hizmet akdine bağımlı çalışanlara yönelik olan ve işveren tarafından çalışana çalışması sebebiyle ödenen bir bedelden oluşan ölüm yardımlarını ve aile yardımlarını sağlayan özel planlara uygulanacağı düzenleme altına alınmıştır,

¹⁴⁶ <https://www.aile.gov.tr/ksgm>, (Erişim Tarihi: 09.05.2023).

Direktifte yer alan, ölüm yardımı ve aile yardımları zımni bir şekilde sayılmış, ancak söz konusu yardımların uygulanabileceği koşullar Direktif hükmünde açıkça sayılmıştır. 86/378/EEC sayılı Direktif kapsamında uygulanan özel sosyal güvenlik planlarında da eşit davranma ilkesi, Direktifte düzenlenmiş, kadınların analık hâlinde korunmalarına ilişkin özel hükümlerin eşitlik ilkesine aykırı olmayacağı belirtilmiştir.¹⁴⁷

3. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu

Avrupa Konseyi'ne üye devletlerin sosyal güvenliğinin kapsamını artırarak uygulama alanını genişletmek hedefiyle, 16.04.1964 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü ile Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu imzalanmış ve Kod 17.03.1968 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise, 13.05.1964 tarihinde Kod'un 4. ve 7. bölümleri hariç, imzalamıştır.¹⁴⁸

ILO'nun 102 sayılı Sözleşmesi esasa alınarak hazırlanan Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu'nda da sağlık, hastalık, iş kazaları ve meslek hastalıkları, aile yükleri, analık, maluliyet, işsizlik, yaşlılık, ve ölüm risklerinden oluşan dokuz sosyal sigorta kolu düzenlenmiştir. Kodun amacı ise Avrupa ülkeleri açısından sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamlarının geliştirilerek ILO'nun 102 sayılı Sözleşmesi'nin sağladığı korumadan daha ileri düzeyde bir korumanın sağlanması olarak belirlenmiştir.

Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu'nda düzenlenen konular arasında analık hâli de bir risk olarak sayılmış, analık riskine ilişkin Kodun 2. bölümünde, sağlık yardımları başlığı altında, 8. maddede analık hâlinde gebeliğe ve doğuma bağlı sunulacak sağlık yardımlarına yer verilmiştir.¹⁴⁹ Kodun 10. maddesinde analık hâlinde yapılacak sağlık yardımların neler olduğu, Kodun “*Analık Yardımları*” başlıklı 8. bölümünde, gebelik ve doğuma bağlı kazancın azalması ya da kesilmesi hâlleri analık hâlinde yardım edilmesi gereken durumlar olarak kabul edilmiş ve yardım edilecek kişilerin kapsamı 48. maddede belirlenmiştir.

¹⁴⁷ Bkz. 86/378/EEC sayılı Direktif md. 5.

¹⁴⁸ Güzel, Okur, Canikoğlu; 39; Türkiye, 21 Eylül 1978 tarihli ve 2170 sayılı Kanun'la, Kod'un onaylanmasını uygun bulmuş ve 28 Şubat 1979 tarihli, 7/17346 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla da kabul etmiştir.

¹⁴⁹ https://inhak.adalet.gov.tr/resimler/dokuman/2712020115857048_tur.pdf, (Erişim Tarihi: 10.12.2023).

IV. ANALIK SİGORTASININ KİŞİ BAKIMINDAN KAPSAMI

Sosyal Güvenlik Kanunu'nda düzenlenmiş olan analık sigortası kapsamında sunulan yardımlardan yararlanılabilmesi için ilk koşul olarak, kişinin bu Kanuna göre sigortalı olması sayılmıştır. Kanunda sadece kişinin sigortalı olması kabul edilmemiş, sigortalıların aynı zamanda kısa vadeli sigorta kollarında yer alan analık sigortası hükümlerine tabi olması da aranmıştır.

Analık sigortası kapsamındaki sigortalılar, 5510 sayılı Kanun md. 15/2'de yine aynı Kanun'un 4/1-a ve 4/1-b bentleri kapsamında sigortalı sayılan kadınlar, bu kapsamdaki erkeklerin sigortalı olmayan eşleri, bu statülerde gelir elde eden veya aylık alan kadınlar ya da aylık alan erkeklerin sigortalı olmayan eşleri olarak sıralanmıştır. 5510 sayılı Kanun'nda sigortalı olan kişilerin kimler olduğu sayılmıştır. Yine Kanun'da sigortalı olmayanlar ve kısmi sigortallarda sayılmıştır. Analık sigortasının kişi bakımından kapsamını belirleyebilmek için öncelikle sigortalılık statüsünün belirlenmesi gerekmektedir.

A. Sigortalı Kavramı ve Sigortalı Sayılanlar

1. Sigortalı Kavramı

5510 sayılı Kanun md. 3'te sigortalı; *“Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi”* şeklinde tanımlanmıştır. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu¹⁵⁰ md. 47/2-d bendinde ise sigortalı; *“Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimse olarak”* tanımlanmıştır.

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, İşsizlik Sigortası Kanunu'nda sadece bir hizmet akdine bağlı çalışan kişileri sigortalı sayarak dar bir tanım yapılmıştır. 5510 sayılı Kanun'da ise farklı sigortalara tabi olarak çalışan kişilerin de sigortalı olduğunu belirterek sigortalı sayılanların kapsamını daha geniş düzenlemiştir. Kanun'da, kişilerin sigortalı olabilmeleri, prim ödenmesi koşuluna bağlanmış ve kimlerin sigortalı olduğu veya olmadığı sayılmıştır.

¹⁵⁰ RG. 08.09.1999, 23810.

5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce, sosyal sigortalılık açısından kişiler, genel olarak hizmet akdi ile çalışanlar, bağımsız olarak çalışma yürütenler ve kamu görevlileri olarak ayrılmış ve her bir sigorta statüsü için farklı kurumlar ve ayrı ayrı Kanunlar uygulanmıştır. Ancak, 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi ile sosyal sigortalı olan kişilerin statüleri, isimleri değişmekle birlikte aynı şekilde korunmuş, tüm sigortalılar açısından tek bir kurum kurularak sigortalılar 5510 sayılı Kanun md. 4'te düzenlenmiştir.¹⁵¹

5510 sayılı Kanun md. 4'te, bazı istisnalar dışında, tüm sigortalılar tek bir maddede kaleme alınmıştır. Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi sigortalılar, 5510 sayılı Kanun md. 4/1. fıkrasının a bendine tabi; 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına girenler, 5510 sayılı Kanun'un md. 4/1. fıkrasının b bendine tabi; 5434 sayılı Türkiye Emekli Sandığı Kanunu kapsamına girenler ise, 5510 sayılı Kanun md. 4/1 fıkrasının c bendine tabi sigortalı olarak ifade edilmiştir.

Sigortalı olmanın, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde, katılımın kişilerin iradesine bağlanmadığı, sigortalılığın zorunluluğu ilkesinin benimsendiği ve kamusal nitelikte bir hak olduğu kabul edilmiş, Anayasa md. 60'da herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Nitekim 5510 sayılı Kanun md. 7'de; *“Kişinin çalışmaya başlaması ile sigortalılık ilişkisi kendiliğinden başlayacak ve sigortalı olup olmama konusunda tarafların iradesi”* aranmayacağı, sigortalılığın zorunlu olduğu hüküm altına alınmıştır.

Zorunluluk ilkesi ise, 5510 sayılı Kanun md. 92/1. fıkrası hükmünde; *“Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur.”* hükmü ile sigortalı olmak hak ve yükümlülüğünden vazgeçilemeyeceği belirtilmiştir Bu Kanunda yer alan sigortalı hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için yapılan akitler geçersiz sayılmıştır. Kamu düzenine ilişkin olan bu hüküm karşısında, sigortalının sosyal sigortalar mevzuatı

¹⁵¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 78; Nurşen Caniklioğlu, “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler”, *Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri*, (2007), 60; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 284; Alper, 78.

kapsamında sunulan hakların talep edilmeyeceğine ilişkin ibraname ile feragatname düzenlemesi de geçersiz kabul edilmiştir.¹⁵²

Sosyal güvenliğin temel ilkesi olan zorunluluk ilkesi gereği, kişilerin sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında sigortalı olma hususunda irade serbestliğinin olmaması ve sosyal güvenliğin, kamu hukuku kaynaklı emredici yönünün bulunmasının sonucu olarak; sigorta ilişkisi kendiliğinden kanundan, kaynaklı olarak kurulmuş olacaktır.¹⁵³ Bu durumun istisnası ise, isteğe bağlı sigortalılıktır. İsteğe bağlı sigortalılık, mülga 506 sayılı Kanun md. 85'te, mülga 1479 sayılı Kanun md. 79'da, mülga 5434 sayılı Kanunu md. 12'de ve 5510 sayılı Kanun md. 50'de düzenlenmiştir.¹⁵⁴

5510 sayılı Kanun md. 50'ye göre, “*İsteğe bağlı sigorta; kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tabi olmalarını sağlayan sigortadır.*” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere, isteğe bağlı sigortalılık, uzun vadeli sigorta kolları olan malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortasına tabi olmak üzere başvurulabilecek sigorta türüdür. Bu kanuni düzenlemeler, dikkate alındığında, hukuki niteliği itibariyle zorunlu sigortalılık ve isteğe bağlı sigortalılık olmak üzere iki tür sigortalılıktan bahsedilebilir. Ancak isteğe bağlı sigortalılık, Kanunda belirtilen başvuru usulüne göre, kişinin talebiyle başlayıp, kişinin talebi ile sona ermektedir.

a. Tam Sigortalı Sayılanlar

5510 sayılı Kanun md. 4'te sigortalı sayılanlar tek tek belirtilmiştir. Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından a bendinde; hizmet akdi ile bir veya birden

¹⁵² Yarg. 10. HD, 24.06.2009, 2009/21-249 E. 2009/291 K.; Yarg. 10. HD. 01.06.1992, 1992/301 E. 1992/6164 K.; Yarg. 10. HD, 27.03.2007, 2006/16493 E., 2007/4738 K., www.kazanci.com.tr., (Erişim Tarihi: 23.10.2024).

¹⁵³ Ali Güzel, Saim Ocak, “506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda 4958 sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 1/1, (2004): 28; Mustafa Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, (Olgaç Matbaası, 1985), 90; Alper, 80; Mehmet Can, *Açıklamalı-İçtihatlı Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması*, (Ankara: Yaklaşım Yayınları, 1995), 243; Mehmet Nusret Bedük, “Sosyal Sigortalar Uygulamasında İşverenin İşe Giriş Bildirgesi Verme Yükümlülüğü ve İşe Giriş Bildirgesi Vermemesinin Hukuki Sonuçları”, *Çimento İşveren Dergisi*, (Eylül 2002): 14; Cevdet İlhan Günay, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2013), 470; Kübra Doğan, “Sosyal Sigorta İlişkisinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme”, *İş Hukuku Dergisi*, (1993): 429.

¹⁵⁴ İsteğe bağlı sigortalılık, 5510 sayılı Kanun öncesinde kabul edilmiş, ancak farklı koşullar öngörülmüştür. 506 sayılı Kanun'un 85. maddesinde belirli sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı gibi. Ancak, 20.06.1987 tarihli 3395 sayılı Kanun ile bu koşullar kaldırılmış sadece kuruma sigortalı olarak tescil edilmiş olmak yeterli kabul edilmiştir.

fazla işveren tarafından çalıştırılanlar; b bendinde; köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, tarımsal faaliyette bulunanlar; c bendinde ise kamu idarelerinde çalışanlar sigortalı sayılmışlardır. Kanunda sigortalı sayılanlar, kendi içerisinde bir ayrıma tabi tutularak, hizmet akdiyle bağımlı çalışanlar 4/1-a ve bağımsız çalışanlar 4/1-b ile kamu görevlisi olarak çalışanlar 4/1-c şeklinde üç ana grupta toplanmıştır.¹⁵⁵

Sosyal güvenliğin kişisel açıdan kapsamı 5510 sayılı Kanun md. 4, 5 ve 6' da düzenlenmiştir. Kişisel açıdan zorunlu sigortalılığı belirleyen bu düzenlemeler; md. 4' te sigortalı sayılanlar, md. 5' te bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar ve md. 6' da ise sigortalı sayılmayanlar şeklinde ayrı ayrı sayılmıştır. 5510 sayılı Kanun'a göre; bazı sigorta kolları kapsamında çalışan kişilerin, sosyal risklerle karşılaştıklarında, sosyal güvenlik haklarından tamamen veya kısmen yararlanabilecekleri belirtilmiştir.

Sigortalı olan kişiler; hizmet akdi ile çalışanlar, özel hükümler çerçevesinde 4/1-a sigortalı sayılanlar, bağımsız olarak çalışanlar ve kamu görevlilerinin yanında bu sigortalıların aile fertleri de sayılmıştır. Sigortalıların aile fertleri, kendi çalışmaları nedeniyle olmasa da, sigortalı kişinin bağımlıları olmaları sebebiyle Sosyal Güvenlik Kanunu'ndan yararlanabilecekleri kabul edilmiş ve bu durumun eşitlik ilkesine aykırı olduğu hususu da gündeme gelmiştir. Ancak özel durumların oluşması hâlinde farklı davranılması hukuka uygun olup bu durum gören nisbi eşitlik olarak ifade edilmiştir. Aynı düzenleme kapsamında, Sosyal Güvenlik Sistemi kapsamında sunulan hak ve yardımlardan sigortalının yakını olması nedeniyle yararlanabilen kişiler ise “*bağlı sigortalı*” olarak nitelendirilmiştir.

(1) Bağımlı Çalışanların Sigortalılığı

(a) Hizmet Akdi ile Çalışanların Sigortalılığı

Mülga 506 sayılı Kanun'da düzenlenen hizmet akdine bağlı olarak çalışanlar 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a bendi kapsamında düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a bendi kapsamındaki sigortalı, 506 sayılı Kanun'daki tanıma benzer şekilde; hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar olarak tanımlanmıştır.¹⁵⁶ 5510

¹⁵⁵ Korkusuz, Uğur, 211.

¹⁵⁶ 5510 sayılı Kanun md. 4; 506 sayılı Kanun döneminde sigortalı sayılan kişiler hakkında detaylı bilgi için bkz. Resul Arslanköylü, Sosyal Sigortalar Kanunu, (Ankara: Adalet Yayınları, 2004), 136 vd.; Utku Araslı, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, C.1, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2002), 211 vd.;

sayılı Kanun’da hizmet akdi; “6098 sayılı Borçlar Kanununda hizmet akdi”¹⁵⁷ ve “4857 sayılı İş Kanunundaki iş akdi”¹⁵⁸ olarak ifade edilmiştir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md. 393’te hizmet akdi; “işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği akit”¹⁵⁹; 4857 sayılı Kanun md. 8’de ise hizmet akdi, iş sözleşmesi olarak nitelendirilecek “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan akit” olarak tanımlanmıştır. Tanımlardan yola çıkıldığında hizmet akdinin; iş görme edimi, bağımlılık ve ücret unsurlarından oluştuğu açıktır. Buna göre, kişilerin ücret karşılığında yapılabilecek bir işi, belirli bir zaman diliminde yapması ve bu işin de işveren tarafından kabul edilmesi hâlinde hizmet akdi kurulmuş olacaktır. Hizmet akdi ile çalışanın; ekonomik yönden iş olarak kabul edilebilecek her türlü çalışmayı, belirli bir zaman dilimi içerisinde, işverenin emrinde ve belirli bir ücret karşılığında yapma sorumluluğu bulunmaktadır.¹⁶⁰

Çalışanın, iş görme edimini belirli zaman dilimi içerisinde, işveren emrinde ve onun vereceği talimat doğrultusunda gerçekleştirmesi, hizmet akdinin ikinci unsuru olan bağımlılıktır.¹⁶¹ Bağımlılık unsuru, hizmet akdi ile çalışanın emeğini, işverenin emrine

Yarg. 10. HD, 06.02.2020, 2018/3026 E., 2020/830 K.; 5510 sayılı Kanun anlamında sigortalı niteliğini kazanmanın koşulları başlıca üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar: a) Çalışma ilişkisinin kural olarak hizmet akdine dayanması, b) İşin işverene ait yerde yapılması, c) Kanunda açıkça belirtilen sigortalı sayılmayacak kişilerden olunmaması şeklinde sıralanabilir. Sigortalı olabilmek için bu koşulların bir arada bulunması zorunludur. www.kazanci.com.tr/, (Erişim Tarihi: 02.04.2023).

¹⁵⁷ RG. 04.02.2011, 27836.

¹⁵⁸ RG. 10.06.2003, 25134.

¹⁵⁹ 6098 sayılı Borçlar Kanunu md. 393’te hizmet akdi şu şekilde tanımlanmıştır; Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir. Genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, kıyas yoluyla çiraklık sözleşmesine de uygulanır; özel kanun hükümleri saklıdır.

¹⁶⁰ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2024), 534; Alper Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, (İstanbul: Vedat Kitabevi, Eylül 2020), 382; Süzek, *İş Hukuku*, 231.

¹⁶¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Ali Güzel, “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Kavramı Üzerine Bir Deneme”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, (Ankara, 1997), 83; Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, (Ankara: Beta Yayınları 10. Baskı, 2022), 69; Süzek, *İş Hukuku*, 233; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, 166; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Esra Baskan, *İş Hukuku*, (Ankara: Beta Yayınları 2024), 59; Bektaş Kar, “İş Sözleşmesi Türleri ve Kanunla Getirilen İstihdam Biçimleri”, *4857 sayılı İş Kanunu’nun Temel Kavramlara İlişkin Hükümlerinden Doğan Uygulama Sorunları ve Çözüm*

tahsis etmekte; işverene bağlı olarak (tabiiyet ilişkisi) hizmet akdinin yürürlüğü süresince, işverenin iş organizasyonu içerisinde ve onun gösterdiği işyerinde ve işlerde, işverenin emir, talimat ve denetimleri altında yapmak, emir ve talimatları hazır şekilde beklemek durumunda da gerçekleşmiş sayılacaktır.¹⁶² Başka bir ifadeyle, hizmet akdi; tarafların edimlerini, yalnızca tek seferde yerine getirmeleri ile sona eren bir akit değil; tarafların edimlerinin belirli bir süreyle sınırlı tutulduğu yahut süre sınırı olmaksızın yerine getirileceği bir akittir.¹⁶³

Çalışanın emeğini işverene sunması üzerine, işverenin de çalışanın emeğinin karşılığı olarak ücret ödemesi, akdin kurulması için aranan diğer bir unsurdur. 6098 sayılı Kanun md. 393'te, hizmet sözleşmesinin tanımı yapılırken, akdin unsurları olarak herhangi bir işte ve ücret karşılığı çalışmak ifadesine yer verilmiştir. Ancak her iş görme, ücreti gerektirse de, ahlaki amaçlarla ya da hatır amaçlı yapılan işler, ücret ödeme yükümlülüğü getirmeyecek ve o ilişki hizmet akdi sayılmayacaktır.¹⁶⁴ Nitekim, 5510 sayılı Kanun md. 6-a bendinde de iş görme edimi olmasına rağmen işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşinin sigortalı olmadığı düzenlenmiştir.¹⁶⁵

Bu bağlamda sigortalı sayılmanın temelinde hizmet akdi kabul edilmiş olsa da, hizmet akdi ile çalıştırılan kişiler, bahse konu hizmet akdinin yapıldığı tarihten ya da işverenleri tarafından sigortalı olarak işe girdiklerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi itibari ile değil, çalışmaya başladıkları ya da çalışmış sayıldıkları andan

Önerileri, 10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, editör Ali Cengizsoğlu, (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, 2016): 229.

¹⁶² Evde çalışma modelinde işçi, işverenin denetim ve gözetiminden uzakta olacağı için klasik iş sözleşmelerinden farklı olarak bağımlılık unsuru zayıflamaktadır. Dolayısıyla evde çalışma modelinde bağımlılık unsurunun varlığı katı bir şekilde aranmamalıdır. İş sözleşmesinin unsurlarından olan bağımlılık unsuru bu çalışma modelinde çalışmanın yapıldığı yer sebebiyle her ne kadar zayıflasa da aranacaktır. Bu durum evde çalışma modelini eser veya vekâlet sözleşmesi kapsamına sokmaz. Nitekim işçi, iş görme edimini yerine getirirken belirli bir serbesti içerisinde hareket etse bile işverenin iş organizasyonu kapsamında faaliyet göstermekteyse bağımlılık unsurunun var olduğu kabul edilecektir.

¹⁶³ Korkusuz, Uğur, 214.

¹⁶⁴ Korkusuz, Uğur, 214.

¹⁶⁵ Yarg. HGK., 02.02.2005, 2004/736 E., 2005/25 K.; “506 sayılı Kanun’un sistematigi dikkate alındığında, kanun koyucunun, Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından ücreti hizmet akdinin zorunlu bir unsuru olarak öngörmediği, 506 sayılı Kanun’da anılan hizmet akdinin, Borçlar Kanunu’nda tanımlanan şekliyle hizmet akdine göre özellikler gösteren bir (hizmet) akdi biçiminde olduğunu ifade etmiştir.” Bu konu Öğretide de ücret almadan yapılan çalışmalarında sigorta kapsamına alınması gerektiği şeklinde genel olarak kabul edilmiştir. Yarg. HGK., 02.02.2005, 2004/10 E., 2005/25 K.; Yarg. HGK., 06.11.1996, 1996/21 K., www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi: 31.01.2023).

itibaren sigortalı olacaklar ve fiilen çalışmaya başlamaları ile birlikte sigortalı olmanın hak ve yükümlülüklerine tabi olmaya başlayacakları kabul edilmiştir.¹⁶⁶

Her ne kadar sigortalı sayılmanın temel kuralı, iş veya çalışma ilişkisinin hizmet akdine dayanması olarak kabul edilmiş ise de, bu akdin şekline ilişkin herhangi bir koşul düzenlenmemiştir. Bu bakımdan akdin şeklinin bir önemi olmadığı, sigortalı sayılabilmek bakımından hizmet akdinin türünün de bir önemi olmadığı belirtilmiştir.¹⁶⁷ Ayrıca, kişinin tam süreli ya da kısmi süreli, belirli ya da belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışması veya deneme süresi içerisinde olmanın sigortalı olmak açısından bir farklılığı olmadığı, hizmet akdinin geçersiz olmasının da, çalıştığı süre boyunca sigortalı sayılmasına engel teşkil etmeyeceği ifade edilmiştir.¹⁶⁸

Nitekim Yargıtay konuya ilişkin vermiş olduğu bir kararında, hizmet akdi kurulabilmesi için yazılı akdin bulunmasının zorunlu olmadığı, fiilen çalışmaya başlanma ile birlikte sigortalılık statüsünün kendiliğinden kazanılacağına hükmetmiştir.¹⁶⁹ Bununla birlikte sigortalı sayılabilmek bakımından hizmet akdine dayanan çalışma ilişkisinin gerçek, eylemli bir çalışma ilişkisi olması, sahte ya da hayali olmaması gerekmektedir.¹⁷⁰

Diğer bir hizmet akdi türü olan ve 2016 yılında 6715 sayılı Kanun¹⁷¹ ile yapılan değişiklikle hukuk sistemimize giren uzaktan çalışma modeli, 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde¹⁷² düzenlenmiştir. Uzaktan çalışma modelinin tanımı İş Kanunu md. 14/4'te; "*Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan*

¹⁶⁶ Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 22.

¹⁶⁷ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 85; Korkusuz, Uğur, 212.

¹⁶⁸ Alper, *Sosyal Sigortalar*, 82; Korkusuz ve Uğur'a göre burada ikili bir ayırım yapılmalıdır. Yaş veya cinsiyet nedeniyle çalışma yasağı olan bir kişinin çalışması durumunda olduğu gibi nispi emredici kurallara aykırılık olması hâlinde kişinin sigortalı sayılarak sigorta haklarından faydalandırılması ve korunması gereken kişi bakımından aleyhe sonuç doğmasını engellemek gerekirken hizmet sözleşmesinin kamu düzenine ilişkin emredici kurallar nedeniyle geçersiz sayılması hâlinde toplum yararına getirilmiş bu aykırılığın sigortalılığı engellemesi gerekir (Korkusuz, Uğur, 212).

¹⁶⁹ Hizmet akdi olduğu yönündeki karar için bkz. Seçimle işçi sendikası genel sekreterliğine seçilen kişiler, bu iş karşılığında bir ücret almaktaysalar arada hizmet akdi kurulmuş olacağından sigortalı sayılırlar. Yarg. HGK., 22.04.1983, 1982/1344 E., 1983/413 K., Çenberci, *Sosyal Sigortalar Şerh*, 33. Yarg. 21.HD, 10.11.1997, 1997/7300 E., 1997/7290 K., www.kazanci.com, (Erişim Tarihi: 02.12.2024).

¹⁷⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 86; Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 19: Kanuna göre sigortalılık niteliği taşımadığı halde, gerçeğe aykırı olarak bildirim yapıldığı tespit edilen tescil kayıtları iptal edilir.

¹⁷¹ RG. 20.05.2016, 29717.

¹⁷² RG. 10.03.2021, 31419.

iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.” şeklinde yapılmıştır. Hükümden anlaşılabileceği üzere, uzaktan çalışma; evde çalışma ve tele çalışma olmak üzere iki tür çalışma şekline bahsedilmiştir. İş Kanunu md. 14/4-7 hükümleri ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde bulunan hükümler, ortak hüküm olarak kabul edilmiştir.

Uzaktan çalışma modeli kapsamında çalışan işçilerin farklı işleme tabi tutulamayacağı İş Kanunu md. 14/6 hükmünde düzenlenmiş, 5510 sayılı Kanun’da ise uzaktan çalışan kişilerin sigortalılığına ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Uzaktan çalışanlara ilişkin özel bir düzenleme olmadığı için onlara sosyal güvenlik mevzuatının genel hükümleri uygulanabileceği, uzaktan çalışanların da 5510 sayılı Kanun kapsamında md. 4/1 (a) bendi gereği sigortalı sayılacakları belirtilmiştir.¹⁷³

(b) Özel Hükümlerce Tam Sigortalı Sayılanların Sigortalılığı

5510 sayılı Kanun’da 4/1-a bendi kapsamındaki hizmet akdi ile bir veya birden fazla işverene tabi olarak çalışanların sigortalı sayılacağı belirtilmiştir. Ancak hizmet akdine tabi olmadan da, özel kanun ve hükümlerle 4/1-a bendine tabi sigortalı olunabileceği kabul edilmiştir.¹⁷⁴

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Seçilenler

İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kuruluna seçilenlerden, iş sözleşmelerini sonlandırıp, yöneticiliğe geçenlere ‘profesyonel yönetici’¹⁷⁵ denilmekte olup, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun md. 23/1 ve 2. fıkralarında; sendika yöneticilerinin, yönetici olmaları sebebiyle işyerinden ayrıldıklarında hizmet akdinin askıda kalacağı ve yöneticilik görevi

¹⁷³ Müjdat Şakar, Duygu Erkan Şahin, “Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, (2021): 249-26; Süzek, 87.

¹⁷⁴ 5510 sayılı Kanun ilk hâlinde 4/1-a statüsü ile sigortalı olanları tanımlamıştır. Ancak uygulamada torba kanun olarak ifade edilen 6111 sayılı Kanun’la 5510 sayılı Kanun’da sigortalı sayılanların kişiler bakımından kapsamı genişletilmiş, özellikle de 4/1-a sigortalı olan kişilere iş sözleşmesi ile çalışmayan bazı kişiler de alınarak 4/1-a sigortalı sayısı artırılmak istenmiştir.

¹⁷⁵ A Can Tuncay, F. Burcu Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2025), 75; Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: 6. Baskı, On İki Levha Yayınları, 2024), 133; Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayınevi, 5. Baskı, 2024), 421; Ünal Narmanlıoğlu, “Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı”, *Çalışma ve Toplum*, 1/40, (2014): 11-28, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71773/1155000>, (Erişim Tarihi: 12.02.2025).

sona erdiğinde işyerinde işe başlatma zorunluluğu hükme bağlanmıştır. Sendikaların yönetim kurulu üyeleri ile sendika tüzel kişiliği arasındaki ilişkinin bir hizmet akdine değil, vekâlet akdine dayandığı kabul edilmiştir.¹⁷⁶ Yargıtay son zamanlarda verdiği kararlarında sendikaların yönetim kurulu üyeleri ile sendika tüzel kişiliği arasındaki ilişkinin bir hizmet akdine değil, vekâlet akdine dayandığı yönünde kararlar vermiştir.¹⁷⁷

Ancak, profesyonel yöneticiler için, görev yaptıkları sürede sosyal güvenlik kapsamında olmalarına ilişkin kanuni düzenlemeler yapılmıştır. 01.10.2008 tarihinden itibaren, 5510 sayılı Kanun md. 4/II-a'ya göre, işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler, md. 4/I-a çerçevesinde sigortalı sayılmışlardır.¹⁷⁸ Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2013/11 sayılı Genelgesi'nde bahse konu profesyonel yöneticilerin sigortalılığına ilişkin işveren yükümlülükleri, sendika ve konfederasyon tarafından yerine getirileceği düzenlenmiştir.

- Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Ek md. 10'a Göre Çalışanlar

Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa, 11.07.1978 tarihinden itibaren ilave edilen Ek md. 10'da; *“bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları, müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar, düşünür ve yazarlar”*, bu Kanun kapsamında sigortalı sayılmışlardır. Mülga 506 sayılı Kanun'da yapılan bu ilave düzenleme, 5510 sayılı Kanun'da da aynı kapsamda yer almış, *“Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlardan, düşünürlerden ve yazarlardan hizmet akdi ile çalışanlar”* esasen 5510 sayılı Kanun md. 4/I-a çerçevesinde sigortalı sayılmışlardır.

- Yabancı Kişilerden Hizmet Akdiyle Çalışanlar

4958 sayılı Kanun'la, 506 sayılı Kanun'a getirilen değişiklik öncesinde yabancılar sadece iş kazası ve meslek hastalığı bakımından zorunlu sigortalı sayılmış, malullük,

¹⁷⁶ Güzel, Okur, Canikoğlu, 92.

¹⁷⁷ Yarg. 9. HD, 03.11.2015, 2015/25708 E., 2015/31010 K., www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi: 23.11.2023).

¹⁷⁸ Ercan Akyiğit, “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2/74, (2013): 41-90, <https://dergipark.org.tr/pub/ct/issue/71820/1155366>, (Erişim Tarihi: 12.02.2025); Narmanlıoğlu, 11-28.

yaşlılık ve ölüm sigortası bakımından ise, isteğe bağlı sigortalı kapsamında değerlendirilmiştir.¹⁷⁹ Bu düzenleme, Türkiye'nin 29.07.1971 tarihinde onaylamış olduğu UÇÖ'nün 1962 tarih ve 118 sayılı Vatandaşlarla Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda Eşit İşlem Yapılması Hakkında Sözleşme'ye aykırı olması bakımından Öğretide eleştirilmiş, 4958 sayılı Kanun'la bu ayırım kaldırılmıştır.¹⁸⁰ Yabancılar, 06.08.2003 tarihinden itibaren işsizlik sigortasına ilişkin düzenlemeler hariç olmak üzere tüm sigorta kolları bakımından kapsam dâhiline alınmış, böylece yabancıların sosyal güvenliği ile ilgili 5510 sayılı Kanun'da farklı düzenleme yapma yoluna gidilmiştir.¹⁸¹

5510 sayılı Kanun ile mütakabiliyet esasına göre uluslararası sosyal güvenlik akdi yapılmış ülke uyruğunda olanlar dışında, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar 4/I-a'ya göre sigortalı sayılmışlardır.¹⁸² Bu düzenleme ile eski dönem uygulamasından farklı olarak Türkiye'de oturan ve iş akdi ile çalışan yabancılar, isteklerine bakılmaksızın, kısa veya uzun vadeli tüm sigorta kolları bakımından sigortalı sayılacağı kabul edilmiş, SGK'de 31.05.2011 tarihli 2011/43 sayılı Genelgesi'nde bu durum açıkça vurgulanmıştır.¹⁸³

Türk Hukukunda belirtilen yabancı ifadesi, Türk soylu yabancıları kapsamadığından, Türk soylu yabancıların Türkiye'de meslek ve sanatlarını serbestçe yapabilmelerine, kamu veya özel sektörde çalıştırılabilmesi ve Türk soylu yabancıların sosyal güvenlik kapsamına alınması için düzenleme yapılmıştır. 2527 sayılı Kanun md.

¹⁷⁹ Güze, Okur, Caniklioğlu, 93; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 290.

¹⁸⁰ 1962 tarih ve 118 sayılı Sözleşmenin 3. maddesi uyarınca: 'Bu sözleşmeyi uygulayan her ülke sözleşme mükellefiyetlerini kabul ettiği her sosyal güvenlik dalında, ülkesinde, bu sözleşmeyi uygulayan diğer ülke vatandaşlarına sosyal güvenliğe tabi olma ve yardımlardan yararlanmaya hak kazanma bakımından, kendi vatandaşlarıyla eşit işlem yapar. Ayrıca Sözleşmenin 10. maddesi uyarınca; 'Bu sözleşme mülteciler ve vatansızlar hakkında mütakabiliyet şartı olmaksızın uygulanır.' Güzel, Okur, Caniklioğlu, 92.

¹⁸¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 91; Sözer, *Sosyal Sigortalar*, 55. Ayrıca sigortalıların işleri nedeniyle geçici olarak yurt dışında bulunmaları durumu, 5510 sayılı Kanun md. 10'da düzenlenmiştir. Madde metninde; "4/a bendinde sayılan sigortalıların, esasen hizmet sözleşmesiyle çalışanların, işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri, (c) bendinde sayılan sigortalıların, kamu görevlilerinin mevzuatlarında belirtilen usule uygun olarak yurt dışına gönderilmeleri veya (b) bendinde sayılanların, bağımsız çalışanların sigortalılığa esas çalışması nedeniyle yurt dışında bulunmaları hâlinde, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlükleri devam edecektir." şeklinde açıklanmıştır.

¹⁸² Güzel, Okur, Caniklioğlu, 91; Sözer, *Sosyal Sigortalar*, 55.

¹⁸³ Gamze Aydoğdu, "Sosyal Güvenlik Hakkı Bağlamında Türkiye'de Yabancıların Sigortalılığı", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (2018): 519.

5'te; "Türk soylu yabancılar, çalıştıkları kamu, özel kuruluş veya işyerinde uygulanan personel, sosyal güvenlik, çalışma, çalıştırma ve diğer konularda kanuni hükümlerine tabi tutulacağı" düzenlenmiştir.¹⁸⁴ Bu düzenleme ile Türk soylu yabancılar sosyal güvenlik hükümleri açısından Türk vatandaşı gibi sayılmışlardır.

- 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna Göre Çalışanlar

4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun¹⁸⁵ göre, köylerde çalıştırılacak koruma bekçileri, köy ihtiyar meclisi tarafından; il, ilçe ve kasabalarda çalıştırılacak koruma bekçileri ise, koruma meclisi tarafından seçilmekte ve atamaları kaymakamın ve valinin onayı ile gerçekleşmektedir. Koruma bekçileri, hizmet akdi ile değil, atama tasarrufu ile çalıştıkları için, kanuni olarak sigortalı olmaları imkânı bulunmadığı bir dönemde, 506 sayılı Kanun'un mülga md. 2 ile 26.05.1976 tarihinden itibaren sigortalı sayılmışlardır.¹⁸⁶

Bu Kanunla yapılan değişiklik öncesi için ise, Kanunun geçici md. 1 uyarınca; koruma bekçilerine borçlanma yapmak ve primini ödemek suretiyle, önceki dönemin sigortalılıktan değerlendirilmesi imkânı tanınmış,¹⁸⁷ 5510 sayılı Kanun'da da Çiftçi Mallarının Korunması Hakkındaki Kanun kapsamında çalıştırılanların 4/1-a sigortalı olacakları kabul edilmiştir.

- Umumi Hıfzısıhha Kanunu'na Göre Çalışanlar

2167 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanun'a eklenen mülga ek md. 13 ile genel kadınlar, 11.07.1978 tarihinden itibaren sigortalı sayılmıştır. 5510 sayılı Kanun da Umumi Hıfzısıhha Kanununda belirtilen umumi kadınların 4/1-a kapsamında sigortalı sayılacağını düzenleme altına almıştır. 5510 sayılı Kanun bu hükümle genelevlerde çalışan genel kadınların, yapmış oldukları işin nitelik bakımından iş akdi olup olmadığı

¹⁸⁴ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 93; Sözer, *Sosyal Sigortalar*, 72; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 290-291; Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 22.

¹⁸⁵ RG. 10.07.1941, 4856.

¹⁸⁶ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 95; Uşan, *Sosyal Güvenlik*, 81; Korkusuz, Uğur, 223.

¹⁸⁷ 'Çiftçi mallarını koruma bekçileri, 1992 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle 26.5.1976 tarihinden itibaren sigortalı kapsamına alınmıştır. Bu dönem öncesinin ise kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 1 yıl içinde borçlanılması ve primlerinin ödenmesi suretiyle sigortalılık kapsamında değerlendirilmesi mümkündür. Belirtilen sürede borçlanma yapılmamışsa 25.5.1976 tarihinden önceki sürenin sigortalı süre olarak değerlendirilmesine imkân bulunmamaktadır.' Yarg. 10. HD, 28.9.1992 tarihli, 1992/2545 E., 1992/8786 K., Güzel, Okur, Caniklioğlu, 93.

tartışmasına girmeksizin, bu kişileri 4/1-a kapsamına almış, genel kadınların çalışmış oldukları genelevler bu kişilerin işyeri, bu kişileri çalıştıranlar ise işveren kabul edilmiştir.

- 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na Göre Usta Öğretici Olarak Çalışanlar

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu md. 47'ye göre; örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ve hizmet içi yetiştirme, kurs, seminer ve konferanslarda, uzman ve usta öğreticiler geçici ve sürekli olarak görevlendirilebilmektedir.¹⁸⁸ Bu şekilde usta öğreticiler ve kamu görevlisi sayılanların dışında, açıktan atanma suretiyle kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler¹⁸⁹, 5510 sayılı Kanun uyarınca 4/1-a kapsamında sigorta sayılmışlardır.¹⁹⁰ Madde metninde Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda çalışanlar denildiği için başka kurum ve kuruluşlarda görev alanlar bu hüküm kapsamında sigortalı sayılmamıştır.¹⁹¹

- Toplum Yararına Çalışma Programından Yararlananlar

665 sayılı KHK ile 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinde Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen, Toplum Yararına Programlarından¹⁹² yararlananlar maddesi eklenmiş, bahsedilen programlardan yararlanan kişiler, 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmışlardır. İŞKUR tarafından düzenlenen bu programdan yararlanan kişiler için hem geçici gelir elde etme hem de sosyal güvenlik hakları bakımından 4/1-a kapsamında sigortalı sayılma imkânı sunulmuştur. Aynı bent uyarınca

¹⁸⁸ 5510 sayılı Kanun tarafından 4/1-a sigortalı sayılan usta öğretici ve kamu idarelerinde ücret karşılığı ders veren kişilerin hukuki statüsü ve bunlarla ilgili davaların hangi Yargı kolunda görüleceği hususu tartışma konusu olmuştur. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında bu şekilde çalışan kişilerin iş sözleşmesiyle çalıştığını, incelenmesi gereken hususun günlük mesaisinin tamamını bu işe ayırıp ayırmadığı ve emsal işçilerle aynı işin yapılıp yapılmadığının olduğu hükmüne varmıştır.

¹⁸⁹ Yargıtay bir kararında; usta öğreticilerin çalışma ilişkileri bakımından hizmet sözleşmesinin bağımlılık unsurunun oluşmadığı kanaatine varmıştır. Başka bir kararında ise buradaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmadığı, İdare Hukuku ilişkisi olduğuna hükmetmiştir. Benzer şekilde Yargıtay'ın Hukuk Daireleri arasında bu ilişkinin hangi Yargı koluna tabi olduğu hususunda da ihtilaf doğmuştur. Yarg. 21. HD, 10.05.2010, 2009/7144 E., 2010/5510 K., www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi: 02.10.2023).

¹⁹⁰ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 295-296.

¹⁹¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 94; Korkusuz, Uğur, 226.

¹⁹² Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin Tanımlar başlıklı 4. maddesinde, Toplum Yararına Program (TYP): Afet, salgın, acil durum dönemlerinde ve diğer mücbir sebeplerde kamu hizmetlerinin desteklenmesi yoluyla özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininin uzaklaşmalarını.

bu kişiler açısından, Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olarak kabul edilmiş, ancak Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmamıştır.¹⁹³

- Yabancı Misyonlarda Çalışan Türk Personel

Yabancı ülkelerin Türkiye'deki elçiliklerinin, konsolosluklarının ve ateşeliklerinin, devletler hukukuna göre, özerklik ve masuniyetleri söz konusu olduğundan, bu gibi işyerlerinde sosyal sigorta mevzuatı uygulanmayacağı kabul edilmiştir.¹⁹⁴ Konsolosluk İlişkileri Hakkında Viyana Sözleşmesi¹⁹⁵ uyarınca; elçilik, konsolosluk ve benzeri yerlerde çalışan yabancıların diplomatik bağışıklığı olması sebebiyle buralarda çalışan kişiler, Kuruma bildirilmese dahi ülkemiz mevzuatı bu kişilere ve ailelerine uygulanamayacağı ifade edilmiştir.¹⁹⁶

Konsolosluk İlişkileri Hakkında Viyana Sözleşmesi'nin md. 48'e göre, bahse konu sosyal sigorta hükümlerimizden muaf olabilmek bakımından birtakım koşullara sahip olunması gerektiği aranmıştır. Bu koşullar; kişilerin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmamaları, Türkiye'de devamlı olarak ikamet etmemeleri ve gönderen devlet ya da üçüncü bir devlet tarafından sigortalı olmamalarıdır. Büyükelçilik, konsolosluk ve benzeri yerlerde çalışan kişiler, gönderen devlet ya da üçüncü bir devlet tarafından sigortalı olduklarını belgeleyemezlerse, Türkiye'de ikamet ettikleri dönemde 4/1-a sigortalı sayılacakları düzenlenmiştir.

Nitekim, SSİY md. 9/2, (ç)' de, "*Büyükelçilik ve konsolosluk özel hizmetlerinde çalışanlardan gönderen devlet veya üçüncü devlet tarafından sigortalı olduklarını belgeleyemeyenler ile Türkiye'de ikamet etmekte iken buralarda çalışan Türk vatandaşları*" 4/1-a bendi kapsamında sigortalı oldukları kabul edilmiştir. Gönderen devlet ya da üçüncü bir devlet tarafından sigortalı olduklarını belgeleyemeyen bu kişilerin sigortalılığı, mülga 506 sayılı Kanun döneminde topluluk sigortası hükümleri

¹⁹³ Ekmekçi, 307; Korkusuz, Uğur, 226; Toplum Yararına Çalışma Programı hakkında detaylı bilgi için bkz. Servet Gün, "Toplum Yararına Çalışma Programı: İşsizlikle Mücadelede Yeni Bir Yöntem Mi?", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, (Ankara, 2013): 76-77.

¹⁹⁴ Korkusuz, Uğur, 227.

¹⁹⁵ RG. 29.05.1975, 15249.

¹⁹⁶ Korkusuz, Uğur, 227.

kapsamında sağlanırken, 5510 sayılı Kanun uyarınca bu kişiler 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılmışlardır.¹⁹⁷

- Profesyonel Sporcular

Profesyonel futbolcu ile kulübü arasındaki ilişki hizmet akdine dayanmakla beraber, 4857 sayılı İş Kanunu sporcuları kapsamı dışında bırakmış ve İş Kanunu'nun kapsamı dışında olsalar da, sporculuğu meslek olarak ifa ederek kazanç sağlayan profesyonel sporcular ile bağlı bulundukları spor kulüpleri arasındaki hukuki ilişki hizmet akdi ile sağlandığı için, spor kulüplerince ücret karşılığı bağımlı biçimde çalıştırılan profesyonel sporcular ile antrenörler, teknik direktörler, menajerler, masörler ve diğer işlerde çalışanları 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmıştır.¹⁹⁸

- Bahşiş ve Yüzde Usulüyle Çalışanlar

İşyerlerinde, işverenden ücret almayıp müşterilerden yüzde usulüyle veya bahşiş şeklinde aldıkları paralarla hizmet gören kişiler, çalıştıkları işyerlerinin işverenleri ile zımni de olsa bir akit yapmış olacakları kabul edilip, bu itibarla, hizmet akdine dayanarak çalıştıkları kabul edilen bu kimselerin de, 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı kabul edilmişlerdir.¹⁹⁹

- Ev Hizmetlerinde Çalışanlar

Ev hizmetleri; evin gündelik işlerine yönelik olarak yapılan temizlik, çamaşır, ütü, çocuk bakımı, bahçıvanlık gibi işler olup, ev hizmetlerinde çalışanlar, 5510 sayılı Kanun md. 6'ya göre sigortalı sayılmamışlardır. Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalı kapsamında sayılmamaları ciddi sorunlara yol açmış ve 5510 sayılı Kanun Ek md. 9 ile ev hizmetlerinde çalışanlar sosyal sigorta kapsamına alınmıştır.²⁰⁰

5510 sayılı Kanun Ek md. 9. kapsamında çıkarılan Sigortalı Çalıştırılması Hakkındaki Tebliğ'de ev hizmeti; ev içerisinde yaşayan aile fertleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek, bahçe işleri gibi gündelik işlerle çocuk, yaşlı veya özel bakıma muhtaç kişiler gibi bakıma muhtaç olabilecek kişilerin bakım işlerinin, aile

¹⁹⁷ Ekmekçi, 339; Sözer, *Sosyal Sigorta*, 73.

¹⁹⁸ Korkusuz, Uğur, 229.

¹⁹⁹ Korkusuz, Uğur, 229.

²⁰⁰ Nurşen Caniklioğlu, Ercüment Özkaraca, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, (2016): 1133.

bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılması olarak ifade edilmiştir.²⁰¹ Bu tanımlama, ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı bakımından hangi işlerin ev hizmeti olarak değerlendirilmesi gerektiği yönünde yol gösterici olmuştur.

5510 sayılı Kanun'a getirilen Ek md. 9 uyarınca, ev hizmetlerinde çalıştırılan kişilerden, aylık çalışma saati hesabına göre ayda 10 gün ve daha fazla çalışanlara 4/1-a kapsamında sigortalılığa ilişkin hükümler uygulanacağı, bu kapsamda çalışanların, ücretle ve sürekli çalışma koşullarına bakılmaksızın, tüm sigorta kollarına tabi olacakları ve sigorta primleri işverenleri tarafından ödeneceği hüküm altına alınmıştır.²⁰²

Ev hizmetlerinde ayda on günden az çalışan kişiler ise; yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı bakımından sigorta kapsamında olup, bu kapsamda çalışanlara iş kazası ve meslek hastalığı dışında, hastalık ve analık sigortaları ile uzun vadeli sigorta kolları uygulanmayacağı kabul edilmiştir.²⁰³ Bu kişilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmeleri için ise, iş kazasının gerçekleştiği tarihten en az on gün önce sigortalılığın tescil edilmiş olması koşulu getirilmiştir.²⁰⁴

Ayrıca Kanun, 10 günden az ev hizmetlerinde çalışıp yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olanlar için, tüm sigorta kollarına tabi olmalarına yönelik bir olanak sağlamıştır. Bu kişiler isterlerse, onlar için ödenen primin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar, elde ettikleri günlük prime esas kazancın otuz katının %32,5 oranında prim ödeyerek tüm sigorta kollarına tabi sigortalı olabileceklerdir. Böylelikle bu kişiler, 4/1-a kapsamında sigortalı sayılacak ve bu kişiler ilgili ay için 30 gün prim gün sayısına sahip olacaklardır.

²⁰¹ RG. 01.02.2015, 29313.

²⁰² Ekmekçi, 307; Güzel, Okur, Caniklioğlu, 95; Sözer, *Sosyal Sigortalar*, 105; Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 228; Caniklioğlu, Özkara, *Ev Hizmetleri*, 1134; Tuncay Ekmekçi'ye göre Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde, bu kişiler hakkında hastalık sigortası hükümleri uygulanmaz denmişse de bu hüküm yeterli değildir. Analık sigortası hükümlerinin de uygulanmayacağı açıkça belirtilmeliydi (Ekmekçi, 330).

²⁰³ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 95; A. Eda Manav, "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 120, (2015): 509-538.

²⁰⁴ 5510 sayılı Kanun Ek md. 10' a göre; "Bu fıkra kapsamına girenler, adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5 oranında prim ödeyebilir. Bunun %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası primidir. Bu süre içinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşer. Ödenen primler 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır."

21.03.2018 tarihli, 7103 sayılı Kanun’la yapılan değişiklikle; 5510 sayılı Kanun’un Ek md. 9’da düzenlenen ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı düzenlemesine konut kapıcılarını da eklemiş ve bu kişilerin, 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a kapsamında sigortalı olduğuna ilişkin bir düzenleme yapılmıştır.²⁰⁵ Ek md. 9’a 7103 sayılı Kanun’la getirilen değişiklikle eklenen ‘konut kapıcılığı’ kavramına ilişkin 5510 sayılı Kanun’da bir tanım yapılmamış, 4857 sayılı İş Kanunu’nun md. 110’a dayanarak çıkarılan Konut Kapıcıları Yönetmeliği’nde²⁰⁶ bu kavram tanımlanmıştır. Bahse konu Yönetmeliğe göre konut kapıcısı: “*Ana taşınmazın bakımı, korunması, küçük çaptaki onarımı, ortak yerlerin ve döşemelerin bakımı, temizliği, bağımsız bölümlerde oturanların çarşı işlerinin görülmesi, güvenliklerinin sağlanması, kaloriferin yakılması ve bahçenin düzenlenmesi ve bakımı ve benzeri hizmetleri gören kişiyi eder.*”²⁰⁷ denilmiştir.

Konut kapıcıları için, Ek md. 9 kapsamında ev hizmetlerinde çalışanlardan farklı olarak, tüm sigorta kollarına tabi olmak bakımından aylık çalışma saati hesabına göre ayda 10 gün ve daha fazla çalışma koşulu aranmamıştır.

(2) Bağımsız Çalışanların Sigortalılığı

Genel olarak, hizmet akdine bağlı olmaksızın, kendi adına ve hesabına bağımsız olarak çalışanlar sigortalı sayılmışlardır. Başka bir ifadeyle kendi adına bağımsız çalışanlar ve ücret karşılığında bir işverene bağımlı olarak çalışmayan, üretim sürecinde kendi işgücünü ve sermayesini kullanarak faaliyet gösteren kişilerdir.²⁰⁸ Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, küçük sanat erbabı, küçük çiftçiler, serbest meslek mensupları ve tüzel kişiliğe sahip şirket sahipleri ve ortaklarıdır.²⁰⁹

“17.04.2008 tarihli 5754 sayılı Kanun’la değişik 5510 sayılı Kanun md. 4/1-b’ye göre sigortalı sayılanlar;

²⁰⁵ 506 sayılı Kanun md. 3-d bendi uyarınca ev hizmetlerinde çalışanlar sigortalı sayılmazlar. Ancak kapıcılar, ev hizmetlerinde çalışanlar kapsamında görülemeyeceğinden bunların da sigortaya tabi tutulması gereklidir. Yarg. 9. HD, 01.04.1968, 1968/438 E., 1968/3628 K., www.kazanci.com.tr., (Erişim Tarihi: 18.09.2023).

²⁰⁶ RG. 03.03.2004, 25391.

²⁰⁷ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 96.

²⁰⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 104.

²⁰⁹ Nagihan Durusoy Öztepe, Sezgi Akbaş, “Türkiye’de Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8/67, (2018): 17.

- 1) Köy ve mahalle muhtarları,²¹⁰
- 2) Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan;
 - a) Ticari kazanç veya serbest kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar,
 - b) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlar,
 - c) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş (hisseli) komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,²¹¹
 - d) Tarımsal faaliyette bulunanlar,
- 3) 10.07.1953 tarihli ve 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörlerdir.”²¹²

²¹⁰ 29.03.2004-24.08.2011 tarihleri arasında muhtar olarak görev yapan kişinin Bağ-Kur sigortalılığının tespiti için açtığı davada, davacının 1479 sayılı Kanun kapsamında sigortalılık tescili bulunmadığı belirtilmiştir. Bu nedenle, davacının 01.10.2008 tarihinden önceki süre için Bağ-Kur sigortalısı sayılmasının mümkün olmadığına, ancak 01.10.2008 tarihinden sonraki süre için sigortalılığının tespitine karar verilmiştir (bkz. Yarg. 10. HD, 18.02.2016, 2015/801 E., 2016/2335 K., www.kazancı.com,(Erişim Tarihi, 02.02.2024)).

²¹¹ Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortaklar, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları ve diğer şirket ve donatma iştiraklerinin tüm ortakları, 5510 sayılı Kanun md. 4/1-b bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite (sınırsız sorumlu) ortakları 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmışken, diğer ortaklar (sınırlı sorumlu olanlar) kapsam dışında kalmışlardır (TTK md. 304). Kollektif şirketlerde, herkes ayrı ayrı yönetim hakkına sahip olup, yönetim şekline bakılmaksızın tüm ortaklar bu kapsamda sigortalı sayılmışlardır (TTK md. 211; 218). Limited şirket, bir veya daha çok gerçek ve tüzel kişi tarafından bir ticaret unvanı altında kurulur. Gerçek kişi ortaklar bu kapsamda sigortalı sayılmışlardır (TTK md. 573-574). Adi ortaklık sözleşmesi, “iki ya da daha fazla kişinin emeklerini ve mallarını ortak bir amaca erişmek üzere birleştirmeyi üstlendikleri sözleşmedir.” ve bu sözleşme ortakları 5510 sayılı Kanun md. 4/1-b bendi kapsamında sigortalı sayılmışlardır (TTK md. 623-625). Yaptığı ticaret sonucu elde ettiği gelir ve ödediği vergi dikkate alındığında, donatan kişiler tacir sıfatıyla 5510 sayılı Kanun md. 4/1-b bendi kapsamında sayılırlar (TTK md. 1064). Ayrıca, yürürlükten kaldırılan 1479 sayılı Kanun’la Bağ-Kur kapsamında sigortalı sayılan anonim şirketlerin kurucu ortakları, 5510 sayılı Kanun’la birlikte sigortalı kapsamından çıkarılmıştır.

²¹² 5510 sayılı Kanun md. 4/1-b bendine göre sigortalı sayılanlar, mülga 1479 sayılı Kanun’da yer alan sigortalılarla benzeşmektedir. Ancak, tarımsal faaliyette bulunan sigortalılar, 2926 sayılı Kanun’da sigortalı sayılmışken, 5510 sayılı Kanun ile zorunlu olarak 4/1-b bendi kapsamına alınmıştır. Bu değişiklik, tarımsal faaliyette bulunanların sosyal güvenlik sistemine dâhil edilmesini ve bu kişilerin daha geniş kapsamlı sigorta haklarına erişmelerini amaçlamaktadır.

Sigortalı sayılan bu kişiler 5510 sayılı Kanun'un kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının uygulanması açısından sigortalı sayılmışlardır.²¹³

(3) Kamu Görevlilerinin Sigortalılığı

5510 sayılı Kanun md. 4/1-a ve b bentlerine tabi olmayanlardan ilk defa 01.10.2008 tarihi itibarıyla kamu idarelerinin kadro ve pozisyonlarında çalışmaya başlayanlar, Kanun md. 4/1-c bendi kapsamında sigortalı sayılmışlardır. Ayrıca, 5510 sayılı Kanun'un Geçici md. 4'te, *“Kanunda aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde; iştirakçi iken, Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla Kanunun md. 4/1-c bendi kapsamına alınanlar ve Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak çalışmış olup, 5510 sayılı Kanun'un md. 4/1-(c) bendine tabi olarak yeniden çalışmaya başlayanlar hakkında 5434 sayılı Kanun hükümleri”*²¹⁴ uygulanacağı düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanun md. 4/1-c'ye göre, Kanunun yürürlüğünden sonra ilk defa sigortalı olan kamu görevlileri, sosyal sigortalar yönünden uzun vadeli sigortalar ve genel sağlık sigortasının kapsamına alınmış, kısa vadeli sigortaları ise kapsam dışına bırakılmıştır. Kanunun yürürlüğünden önce 5434 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olanlar ise, Kanunun yürürlüğünden sonra çalışmayı sürdürmekle, 5510 sayılı Kanun md. 4/1-c çerçevesinde sigortalı sayılacak ve genel sağlık sigortasına da tabi olacaklardır. Bu kişiler hakkında, 5510 sayılı Kanun'un kısa ve uzun vadeli sigorta hükümleri uygulanmayacaktır.²¹⁵

b. Kısmi Sigortalı Sayılanlar

5510 sayılı Kanun'da bazı kişilerin tüm sigorta kolları açısından değil, işin niteliği ve ortaya çıkabilecek sosyal risklere karşı sosyal güvenlik kapsamında kısmen sigortalılık hakkından yararlanması düzenlenmiştir. Bu kişiler, kısmi sigortalı sayılan kişiler olarak sınıflandırılmıştır. 5510 sayılı Kanun md. 5/1-a bendinde, hükümlü ve tutukluların; b bendinde, aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin; (c) bendinde, Harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış olan malullerin; e bendinde, Türkiye İş

²¹³ Korkusuz, Uğur, 232.

²¹⁴ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 88; Sözer, 87.

²¹⁵ Sözer, 87, Korkusuz, Uğur, 242.

Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimlerine katılan kursiyerlerin; g bendinde, ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerin sigortalılıkları düzenlenmiştir.

Söz konusu kanuni düzenleme ile bu kapsamdaki kişilerin sınırlı bir şekilde sosyal güvenlik haklarından yararlandırılması ve sosyal güvencenin kapsamının genişletilmesi istenmiştir. Kısmi sigortalı sayılan kişilere, sadece kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan haklardan yararlanabilme hakkı sunulmuş, bu çerçevede çalışılan süreler uzun vadeli sigorta olarak değerlendirilmemiştir. Kısmi sigortalı sayılan kişiler;

- Hükümlü ve Tutuklu Olarak Çalışanlar

Hükümlü ve tutuklular, 506 sayılı Kanun'da sigortalı kapsamına alınmamış, bu kişilerin kısmen sigortalı kapsamına alınması ilk olarak 2003 tarihli 4958 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanun'un 2. maddesine eklenen fıkra ile olmuştur. Değişiklik kapsamında, hükümlü ve tutuklular, 01.01.2004 tarihinden itibaren kısa dönemli sigorta kolları bakımından zorunlu sigortalı sayılmış, uzun vadeli sigorta kollarında ise, isteğe bağlı sigortalı olabilmeleri imkânı getirilmiştir.²¹⁶

5510 sayılı Kanun md. 5/a,'da hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ve tutukevi kapsamında oluşturulan tesis, atölye ve benzeri yerlerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular 4/1-a kapsamında sigorta sayılmışlardır. Ancak bu kişiler, tam sigortalılık kapsamında değil, kısmi sigortalılık kapsamında değerlendirilmiştir. 5510 sayılı Kanun kapsamında da, ceza infaz kurumu ve tutukevinde çalıştırılan tutuklu ve hükümlülere iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir.²¹⁷

- Çıraklar ve Stajyerler

5510 sayılı Kanun md. 5/b'ye göre, çıraklar ve stajyerler 5510 sayılı Kanun kapsamında, 4/1-a sigortalısı olarak sayılmışlardır. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda da; aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortasından; meslek liselerinde

²¹⁶ Saim Ocak, "506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda 4958 sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 1/1, (2004): 125.

²¹⁷ Güzel, Okur, Caniklioglu, 123.

okurken veya yüksek öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilecekleri kabul edilmiştir.²¹⁸ Ancak analık sigortası kapsamında sayılmamışlardır.

Çıraklar sosyal güvenliklerine ilişkin olarak, 506 sayılı Kanun döneminde, iş kazası ve meslek hastalığı ile eş ve çocuklarına yapılan yardımlar hariç, hastalık sigortasının diğer hükümleri kapsamında kısmen sigortalı sayılırken, 5510 sayılı Kanun’la yapılan düzenlemede de, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından sigortalı olmaları hüküm altına alınmıştır.²¹⁹ 3308 sayılı Kanun uygulamasında, aday çırak, çırak ve mesleki eğitim gören öğrenciler için iş kazası ve meslek hastalığı hükümleri ile hastalık sigortası hükümleri hem parasal hem de sağlık yardımı bakımından uygulanırken, 5510 sayılı Kanun’da, sadece iş kazası ve meslek hastalığı hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür.²²⁰

Mesleki ve teknik ortaöğretim ile yükseköğretimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler de kısmen sigortalı sayılmışlar ve bu öğrenciler hakkında da iş kazası ve meslek hastalığı hükümleri uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Stajyer olarak isimlendirilen bu kişiler, kısmen sigortalı olmakla birlikte sigortalılıkları 4/1-a kapsamında sigortalılık sayılmıştır.²²¹

6111 sayılı Kanun’la yapılan değişiklik öncesinde, bu kişilerin kısmen sigortalı olabilmeleri bakımından stajın zorunlu staj olması koşulu aranırken, değişiklik sonrasında ‘zorunlu’ ibaresi kaldırılmış, meslek liseleri ya da yükseköğretim kurumlarında, okumuş oldukları bölüm dolayısıyla zorunlu olarak staja tabi tutulan öğrencilerin yanı sıra, isteğe bağlı stajyerler artık 5510 sayılı Kanun kapsamında kısmi sigortalı olacakları kabul edilmiştir.²²²

²¹⁸ Korkusuz, Uğur, 216

²¹⁹ Yusuf Alper, “5510 sayılı Kanun’da Primlerin Karşılık Olma Özelliği ve Çırakların ve Mesleki Eğitim Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 18, (2010): 175-183.

²²⁰ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 310; Saim Ocak, “506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda 4958 sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler”, *Legal İş Hukuku*, 310; Sözer, *Sosyal Sigortalar*, 97.

²²¹ Ercan Akyiğit, “Stajyerlerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Konumu (I)”, *Terazi Hukuk Dergisi*, 9/98, (Ekim, 2014): 44-54.

²²² Süzek, *İş Hukuku*, 148; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, 92; Güzel, Okur, Caniklioğlu, 123; Akyiğit, *İş Hukuku*, 92; Sedef Koç Tangün, “Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2/40, (2018): 132-144.

6764 sayılı Kanun’la²²³ getirilen değişiklikle ise, mesleki ve teknik ortaöğretimleri sırasında tamamlayıcı eğitim veya alan eğitimi gören öğrenciler, 5510 sayılı Kanun md. 5/b kapsamında kısmi sigortalı sayılacak, bu kişiler dışında stajyer tanımına girmeyen ancak hatır vb. sebeplerle staj yaptırılan kişiler, stajyer olarak nitelendirilmelerine rağmen sigortalı sayılamayacaklardır.²²⁴ Ayrıca, çırakların ve stajyerlerin 4/1-a bakımından sigortalı sayılmaları her ne kadar iş kazası ve meslek hastalığı ile sınırlandırılmış olsa da, isteğe bağlı sigortalılığın diğer koşullarını taşıdıkları takdirde, isteğe bağlı sigortalı olarak uzun vadeli sigorta kollarından da yararlanabilecekleri düzenlenmiştir.

- Harp Malulleri ve Vazife Malullerinden Çalışanlar

Harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış olan malullerden, 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a, b, c kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanların, söz konusu harp ve vazife malullüğü aylıkları, çalışmalarına rağmen kesilmeyecekleri düzenlenmiştir. Aylıkları kesilmeksizin 4/1-c bendi kapsamında çalışanlar hakkında uzun vadeli sigorta kolları; 4/1-a ve b bentleri kapsamında çalışanlar hakkında ise, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanacağı belirtilmiştir.²²⁵

- Yaşlılık Aylığı Alarak Çalışanlar

5510 sayılı Kanun’da 5774 sayılı Kanun’la yapılan değişiklikle²²⁶ birlikte SGDP²²⁷ ödeyerek çalışma ve aynı zamanda yaşlılık aylığına hak kazanma imkânı, 4/1-a ve 4/1-c’liler açısından kaldırılmıştır. Ancak, 5510 sayılı Kanun, geçici md. 14 ile birlikte

²²³ RG. 02.12.2016, 29913.

²²⁴ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 311.

²²⁵ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 125; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 317.

²²⁶ Kanunun ilk hâlinde sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma 506 sayılı mülga kanundaki düzenlemeye benzer olmuştur. Buna karşılık ödenmesi gereken prim ise belirtilen düzenlemeden oldukça farklı düzenlenmiştir. 5510 sayılı kanun ödenmesi gereken prime ilişkin olarak sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmak isteyenlerin primini herhangi bir sigortalıdan farksız olarak düzenlemiş buna karşılık yalnızca iş kazası ve meslek hastalığından faydalanacakları öngörülmüştür. Nimet külfet dengesine birçok açıdan aykırı gözüken bu durum Anayasa Mahkemesi’ne taşınmıştır. AYM bu düzenlemeyi bağımsız çalışanlar bakımından iptal etmiştir.

²²⁷ Yaşlanma nedeniyle iş göremez duruma gelen ve bu sebeple yaşlılık aylığı alan kişilerin daha sonra bu aylıklarının kesilmeden çalışabilmelerine imkân veren prim, sosyal güvenlik destek primidir.

SGDP ödeyerek çalışma bakımından ikili bir ayırım yapılmıştır.²²⁸ Buna göre ilk defa Kanunun yürürlüğü girdiği tarihten önce sigortalı olanlardan, vazife malullüğü, malullük ve yaşlılık aylığı almaya devam ederken Kanunun 4/1-(a) bendi kapsamında çalışanlar, sosyal güvenlik destek primine tabi sigortalı sayılacaklardır.²²⁹ 5510 sayılı Kanun'da 4/1-(a) bendine göre sigortalı olanlar için ise, prime esas kazançları üzerinden, sosyal güvenlik destek primi olarak %30 oranında prim ödenecek ve bu sigortalılar için sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanacaktır.²³⁰

- Meslek Edindirme Kurslarına Katılan Kursiyerler

Türkiye İş Kurumu İşgücü Yetiştirme ve Uyum Hizmetleri Yönetmeliği²³¹ ile mesleği olmayan, mesleği olup ancak mesleğinde iş bulamayan ya da mesleğinde yeterli olmayan Kuruma kayıtlı işsizlerin istihdam edilmelerine yardımcı olmak amacıyla Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimlerine katılan kursiyerler, eğitimleri süresince 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılacakları kabul edilmiştir.²³² Bu sigortalılar hakkında yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ise ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacağı belirtilmiştir.²³³

- İş Kaybı Tazminatı Alanlar

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkındaki Kanunda; “*Bu Kanuna göre özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi,*

²²⁸ Nurşen Caniklioğlu, “5510 sayılı Kanun ve İş Sözleşmesine Göre Çalışanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışmaları (Sosyal Güvenlik Destek Primi)”, *Sicil Dergisi*, (Haziran, 2008): 170; Güzel, Okur, Caniklioğlu, 130.

²²⁹ Nurşen Caniklioğlu, “5510 sayılı Kanun ve İş Sözleşmesine Göre Çalışanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışmaları (Sosyal Güvenlik Destek Primi)”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (Haziran 2008): 170; Güzel, Okur, Caniklioğlu, 130.

²³⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu'na göre, bu denli yüksek prim oranı öngörülmesine karşın bu kişilerin yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanmaları, nimet-külfet dengesi bakımından adaletsiz bir durum oluşturmaktadır. Bu kapsamda analık ve hastalık hâlinde de geçici iş göremezlik ödeneğinin de verilmesi gerektiği belirtilmektedir. Güzel, Okur, Caniklioğlu, 131.

²³¹ RG. 21.08.2004, 25560.

²³² Güzel, Okur, Caniklioğlu, 126; Sözer, *Sosyal Sigorta*, 99; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 314.

²³³ Korkusuz ve Uğur'a göre, İŞKUR kursiyerleri için %1'i iş kazası ve meslek hastalığı, %4,5'i genel sağlık sigortalısı primi olmak üzere toplam %5,5 oranında prim alınmaktadır. Bkz. <https://www.isvesosyalguvenlik.com/cirak-stajyerkursiyer-bursiyer-ve-ogrencilerin-sigortalilik-islemleri/>, (Erişim Tarihi: 25.08.2023).

küçülmesi veya faaliyetlerinin kısmen ya da tamamen durdurulması, süreli ya da süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedeniyle, hizmet akitleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere, kanunlardan veya yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında ilave olarak iş kaybı tazminatı ödenir.” hükmü yer verilmiştir.

Bu hüküm ile özelleştirme kapsamında hizmet akdi sona eren kişiler, 4046 sayılı Kanun’a göre kıdem, ihbar tazminatları dışında iş kaybı tazminatı da alacakları düzenlenmiş, iş kaybı tazminatı; özelleştirilen kurumlarda çalışan işçiler açısından öngörülen, bu haktan faydalanmak bakımından prim ödeme koşulu bulunmayan, işsizlik sigortası niteliğinde bir tazminat olarak nitelendirilmiştir.²³⁴ 5510 sayılı Kanun Geçici md. 13’te iş kaybı tazminatı alanlar, 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı ve genel sağlık sigortalısı sayılmış; ancak kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmayacakları düzenlenmiştir. Bu kapsamda sigortalı olan iş kaybı tazminatından yararlanan kişilerin sigortalılıklarını Kuruma bildirme zorunlulukları getirilmemiş ve bunlar hakkında sigortalılığın sona ermesine ilişkin bildirim hükümleri de uygulanamayacağı düzenlenmiştir.²³⁵

- Yurtdışında İş Üstlenen İşverenlerin İşçileri

İkili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerin, yurtdışındaki işyerlerinde çalışmak üzere giden Türk işçileri, 5510 md. 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmış, bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri zorunlu olarak uygulanacağı kabul edilmiştir.²³⁶ Diğer yandan SSIY md. 87/2’de yurt dışında çalışmak üzere gönderilen işçiler için bir koşul öngörülmüştür. Söz konusu koşul; sigortalıyı yurt dışında çalıştıracak olan işverenin, Türk Kanunlarına göre kurulu ve tescilli işyeri olması gerektiğidir. Bu koşulu taşımayan firmalar bünyesinde yurt dışında çalışan işçilere, bahse konu madde hükümleri uygulanmayacağı belirtilmiştir.²³⁷

²³⁴ Fatih Uşan, “İş Kaybı Tazminatı”, *Kamu-İş (Hakemsiz Dergi)*, (1995): 105.

²³⁵ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 315; Korkusuz, Uğur, 272.

²³⁶ 5510 sayılı Kanun’a 6111 Kanunla yapılan eklemeye ile isteğe bağlı sigortalılık imkânından faydalanmak isteyenlerden ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmayacağına hükmedilmiştir. Ayrıca yurt dışındaki işlerde çalışan bu sigortalıların ödemiş oldukları isteğe bağlı sigorta primleri 4/1-a bakımından sigortalılıkta sayılır. Korkusuz, Uğur, 271.

²³⁷ Güzel, Okur, Caniklioglu, 2.

- Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Üniversite Öğrencileri

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Cari Hizmet Maliyesi başlıklı md. 46/1'de, burs alma koşullarını taşıyanlara öncelik vermek suretiyle, hizmetlerine ihtiyaç duyulan öğrencilerin öğrenim gördüğü yükseköğretim kurumunda geçici işlerde kısmi zamanlı olarak çalıştırılabilecekleri, bu öğrencilerin işçi sayılmayacağı düzenlenmiştir.²³⁸ Ancak, 6111 sayılı Kanun'la, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu md. 46'da değişiklik yapılmış, bu değişiklikte; öğrencilerin kısmi zamanlı olarak geçici işlerde çalıştırılmasına imkân sağlanmış ve bu öğrenciler sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından sigortalı sayılmışlardır.²³⁹

Söz konusu Kanun ile üniversitede kısmi zamanlı olarak çalışan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı 5510 sayılı Kanun md. 82'de belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olanlar hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanacağı, bu öğrencilerin 5510 sayılı Kanun md. 5'e göre, 4/1-a sigortalı sayılacağı kabul edilmiştir.²⁴⁰

5510 sayılı Kanun md. 82'den anlaşılabileceği üzere, üniversitede kısmi zamanlı olarak çalışan öğrenciler kısmi ve tam sigortalılık durumları ücret esas alınarak belirleneceği, kazançları günlük prime esas kazancın otuz katından fazla olan öğrenciler tüm sigorta kolları bakımından sigortalı sayılacakları düzenlenmiştir. Ancak bu sınırın altında kazancı olanlar sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanabilecekleri belirtilmiş analık sigortası kapsamında sayılmamışlardır.

- Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlar

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için, çalıştırıldıkları süre esas alınarak prime esas günlük kazanç alt sınırının %2,25 oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödeneceği,²⁴¹ bu kapsamdaki kişiler hakkında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası

²³⁸ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 312.

²³⁹ Korkusuz, Uğur, 274.

²⁴⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 124; Korkusuz, Uğur, 273.

²⁴¹ 5510 sayılı Kanun'un 81 inci maddesinin birinci fıkrasının c) bendinde yer alan Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Oranı, % 2 den % 2,25 oranına yükseltilmiştir.

uygulanmayacağı gibi hastalık, analık ve genel sağlık sigortası hükümleri de uygulanmayacağı kabul edilmiştir. Ayrıca, ev hizmetlerinde 5510 sayılı Kanun Ek md. 9 kapsamında çalışan yabancıların, Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ’de ev hizmetlerinde on günden az çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bu durumun tespiti hâlinde, yabancılar ve onları çalıştıran işverenler hakkında on günden fazla çalışmaya ilişkin hükümler uygulanacağı hükmüne yer verilmiştir.

6353 sayılı Kanun²⁴² md. 35 ile 2547 sayılı Kanun’a eklenen Ek md. 29’da; *“Türk vatandaşı olup, üniversitelerin tıp fakültelerinin beşinci yılını tamamlayıp altıncı yıla geçen öğrencilerine intörn eğitimi döneminde öğretim üyesi rehberliğinde yaptıkları uygulama çalışmaları karşılığında ilgili kurumların bütçesinden on iki ay süreyle 4.350 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık ücret ödeneceği, bu şekilde ücret ödenmiş olmasının 4857 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasını gerektirmeyeceği gibi bu çalışma sebebiyle uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası ile analık sigortası açısından sigortalılık ilişkisinin”* kurulamayacağı düzenlenmiştir.

2547 sayılı Kanun Ek md. 29’da yer alan; *“Türk vatandaşı olup”* ibaresi, 6514 sayılı Kanun’la kaldırılmış ve tıp fakültelerinde okuyan yabancı uyruklu öğrencilerin de iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortası yönünden sigortalı sayılacakları kabul edilmiştir. 2547 sayılı Kanun Ek md. 29 gereğince, üniversitelerin tıp fakültelerinin altıncı yıl müfredat programları çerçevesinde, uygulama eğitimine başlamaya hak kazanmış olan öğrenciler, 5510 sayılı Kanun md. 5/1-b bendi kapsamındaki sigortalılar gibi değerlendirilecek, iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası kapsamında olacakları kabul edilmiştir.

²⁴² Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 12.07.2012 tarih ve 28351 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. 6111 sayılı Kanun’la 5510 sayılı Kanun’a getirilen Ek-6. madde uyarınca taksi, dolmuş şoförü dışında kısmi süreli çalışan sanatçılar için de düzenleme yapılmıştır. Buna göre, 5510 sayılı Kanun’un Ek-6. maddesine göre, *“Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile 4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanır.”* Sanatçılar tam süreli olarak bir kişinin yanında çalıştıklarında ise zaten 4/1-a kapsamında olurlar. Kanun koyucu, kısmi süreli çalışanların sosyal güvenliklerinin sağlanabilmesi bakımından böyle bir düzenleme getirmiştir. Kısmi süreli çalışan bu sanatçılar uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası bakımından zorunlu olarak, işsizlik sigortasına ise isteğe bağlı olarak tabi olurlar (Ek madde 6/3).

5510 sayılı Kanun’a 6111 sayılı Kanun’la ek madde 6 ile “*ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı iş yerlerinde kısmi süreli hizmet akdiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olacak şekilde çalışanlar, primlerini kendileri 30 gün üzerinden ödemeleri hâlinde 4/1-a kapsamında sigortalı sayılacakları*” kabul edilmiştir. Ancak, Ek md. 6’da sigortalı olacak bu kişilerin, tam süreli çalışma ile uzun vadeli sigorta kollarına tabi olan sigortalı olmaması, 4/1-c sigortalı olmaması, 506 sayılı Kanun’daki geçici md. 20 uyarınca sigortalı olmaması ve isteğe bağlı sigortalı olmaması koşulu aranmıştır.

- Tarım veya Orman İşlerinde Hizmet Akdi ile Süreksiz Çalışanlar

Tarım veya orman işlerinde hizmet akdi ile süreksiz olarak çalışanlardan, 18 yaşını doldurmamış olanlar ve kendi sigortalılıklarından dolayı gelir veya aylık almayanlar, 5510 sayılı Kanun Ek md. 5’e göre talepte bulunmaları hâlinde sigortalı sayılmışlardır. Bu kişilerin sigortalı sayılabilmeleri için Kurumca hazırlanan ve belirlenen ilgili muhtarlık, birlik, kuruluş, il ve ilçe tarım müdürlükleri tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen ve onaylanan belgeler ile başvurmaları koşulu getirilmiştir.

Tarım veya orman işlerinde hizmet akdi ile süreksiz çalışan bu kişiler için kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu; uzun vadeli sigorta kolları bakımından ise malullük, yaşlılık, ölüm sigortası ve genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacağı kabul edilmiştir. Bu nedenle bu kişiler hakkında hastalık ve analık sigortası hükümleri uygulanamayacaktır.²⁴³

- Güvenlik Korucuları

442 sayılı Köy Kanunu md. 72/2’de; “*Cumhurbaşkanınca tespit edilecek illerde; olağanüstü hal ilanını gerektiren sebeplere ve şiddet hareketlerine ait ciddi belirtilerin köyde veya çevrede ortaya çıkması veya her ne sebeple olursa olsun köylünün canına ve malına tecavüz hareketlerinin artması hallerinde, valinin teklifi ve İçişleri Bakanının onayı ile yeteri kadar güvenlik korucusu görevlendirilmesi kararlaştırılabilir.*”²⁴⁴ denilmiştir. 5510 sayılı Kanun Ek md. 15’ te kanun koyucu, bu şekilde görevlendirilen

²⁴³ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 37.

²⁴⁴ RG. 07.04.1924, 68.

güvenlik korucularını da 4/1-a sigortalı kapsamına alınmıştır. Güvenlik korucuları hakkında, uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına ilişkin hükümlerin uygulanacağı ancak kısa vadeli sigorta kolları uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır.²⁴⁵

c. Sigortalı Sayılmayanlar

5510 sayılı Kanun md. 6 ile bazı sigortalılar, yaptıkları işin türü ve niteliğine göre sigortalı sayılmamış, madde metninde sigortalı sayılmayan kişiler sayılmıştır.²⁴⁶

- İşverenin İşyerinde Ücretsiz Çalışan Eşi

İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi, hizmet akdine bağlı olarak değil; aile hukukunun öngördüğü karşılıklı yardım görevini yerine getirme ve evlilik birliğinin korunması, yaşam kalitesinin yükseltilmesi amacıyla ücretsiz çalışabilmektedir.²⁴⁷ 5510 sayılı Kanun da sigortalı sayılmayanlar kapsamında, işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşini düzenleyerek, eşler arasındaki çalışmayı bir prensip olarak aile içi yardımlaşma ve dayanışma olacağını, bu yüzden ücretsiz çalışan eşin, işçi sayılmayacağı gibi sigortalı da sayılmayacağını benimsemiştir.²⁴⁸

Ancak, eşin ücretli çalışması hâlinde hizmet akdi ile çalışma hükümleri uygulanacak ve eşin sigortalı sayılacağı, eşin çalışmasında ücret olgusunun, işyeri kayıtları, ticari defterler, ödeme pusulaları dikkate alınarak ortaya konulmasının doğru olacağı yönünde Yargıtay kararlarında da belirtilmiştir.²⁴⁹

²⁴⁵ Güzel, Okur, Caniklioglu, 141.

²⁴⁶ Korkusuz, Uğur, 75.

²⁴⁷ Güzel, Okur, Caniklioglu, 107.

²⁴⁸ *Davacı ile davalı taraf arasında evlilik birliği her ne kadar 2005 yılında sona ermiş olsa da bir arada yaşamaya devam ettikleri, fiilen ayrılmadıkları ve dükkânı birlikte işlettikleri, hizmet ilişkisinin unsurlarından bağımlılık ve ücret unsuru gerçekleşmediği, aralarında hizmet akdi olmayıp bir ortaklık ilişkisi bulunduğu gözetilerek davanın reddi yerine kabulü isabetsizdir demiştir. Bu maddi ve hukuki olgular göz önünde bulundurulmaksızın yapılan incelemeyi eksik bulmuştur.* Yarg. 21. HD, 03.12.2018, 2018/8941 K., www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi: 21.09.2023).

²⁴⁹ *“Kocasının otelinde muhasebecilik yaptığı iddia edilen kadının sigortalı kabul edilebilmesi için öğrenim durumu itibarıyla muhasebecilik yapıp yapamayacağı, defter ve hesap kayıtlarında yazılarının bulunup bulunmadığı, ücret alıp almadığı hususlarının yerel mahkemeye araştırılması gerektiği bir karar vermiştir.”* Yarg. 21. HD, 06.05.1999, 2794 E., 1999/3129 K.; Yarg. 10. HD, 09.05.2016, 2016/6057 E., 2016/7669 K.; Yarg. 10. HD, 27.05.2014, 2014/10803 E., 2014/12766 K.; Yarg. 10. HD, 26.11.1982, 15150 E., 5269 K., www.legalbank.net, (Erişim Tarih 12.10.2023).

5510 sayılı Kanun'da, işverenin işyerinde sadece ücretsiz çalışan eşi için sigortasız çalışabilme istisnası getirilmiş olup, çalışan çocuklar, ana, baba ve kardeşleri için herhangi bir farklı hüküm getirilmemiştir. Kanun metninde yer alan eş kavramı; Medeni Kanun'a göre; karı koca olanlardan her biri olarak tanımlanmıştır.²⁵⁰

- Aynı Konutta Birlikte Yaşayan Hısımlarla Yapılan İşlerde Çalışanlar

5510 sayılı Kanun md. 6/b'ye göre, aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dâhil, bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar, sigortalı sayılmamışlardır.²⁵¹ Madde metninde yer alan konut kavramı ev, daire gibi yerler olup, çalışan kişiler aynı konutta birlikte yaşamıyorlarsa ya da aynı konutta birlikte yaşamalarına rağmen, bu derecede belirtilen hısım değillerse sigortalı kabul edilmişlerdir.

Kanun ayrıca, işyeri niteliği kazanmış konut içinde yapılan işlerde çalışanları sigortalı kapsamına almış, işin niteliği bakımından ise bir koşula yer verilmemiştir. Bu konuda Öğretideki bir görüşe göre ise, yapılan işlerden kastedilen; İş Kanunu md. 4/1 (d) bendinde bahsedilen el sanatları, sepetçilik, süs eşyası, hasır şapka, dokumacılık gibi işler olduğu; başka bir görüşe göre ise, Kanunun burada işin niteliği bakımından herhangi bir düzenleme içermediği, işin niteliğinin fark etmeyeceği şeklindedir.²⁵² Kanun metninde sadece konut içerisinde yapılan işler ifade edildiği için, konut içerisinde el sanatlarıyla ilişkili olmayan işlerin de bu bent kapsamında değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

- Askerlik Hizmeti Yapmakta Olanlar

5510 sayılı Kanun md. 4/1-b bendi kapsamında sigortalılıkları devam edenler dışında, askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri, Kanun gereğince sigortalı sayılmamışlardır.²⁵³ Ancak, yedek subay öğrencileri ile er ve erbaşlar uzun vadeli ve kısa vadeli sigorta yönünden sigortalı

²⁵⁰ Cem Baygın, "4721 sayılı Yeni Medeni Kanun'un Evlenme, Boşanma ve Evliliğin Genel Hükümleri Konusunda Getirdiği Değişiklikler", *Bilgi Toplumunda Hukuk, Ünal Tekinalp'e Armağan C. II*, (İstanbul: 2003), 458.

²⁵¹ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 325; Güzel, Okur, Caniklioğlu, 108; ayrıca bkz. Yarg. 21. HD, E. 2006/2138, K. 2006/7847, (Erişim Tarihi: 14.08.2024).

²⁵² Ekmekçi, 326; Güzel, Okur, Caniklioğlu, 108.

²⁵³ Korkusuz, Uğur, 277.

sayılmış, bu sürede kendilerine sağlanan sağlık hizmetleri devlet tarafından karşılanacağı hüküm altına alınmıştır.

- Başka Ülkelerde Sigortalı Olanlar

Yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye bir iş için en fazla üç ay süreyle gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar, sigortalı sayılmamışlardır. Türkiye ile arasında Sosyal Güvenlik Sözleşmesi bulunmayan ülkelere gelen yabancı uyruklular üç ay; sözleşmesi bulunan ülkelere gelenler ise, sözleşmede yer alan süre kadar sigortalı sayılmayacakları kabul edilmiştir.

Kanun maddesinde aranan koşulların oluşup oluşmadığının tespiti için, mülga 506 sayılı Kanun döneminde, yurtdışından Türkiye'ye çalışmak adına gönderilen kişiler için sigortalı sayılmamak bakımından, yurtdışında sigortalı olduğunun bildirilmesi koşulu aranırken; 5510 sayılı Kanun mülga 506 sayılı Kanun'dan farklı olarak, bildirim yapılmasını yeterli kabul edilmemiş, ayrıca yurtdışında sigortalı olduğunun belgelendirilmesi de istenmiştir.²⁵⁴

- Yapım ve Üretim İşlerinde Çalışan Öğrenciler

Resmi meslek ve sanat okulları ile yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler, sigortalı sayılmamış, ancak 6764 sayılı Kanun'la²⁵⁵ resmi meslek ve sanat okulları ile yetkili resmi makamların izniyle kurulan meslek veya sanat okullarında ifadesi kaldırılmıştır. Yeni kanuni düzenleme ile 09.12.2016 tarihinden sonra, sadece yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler sigortalı sayılmamışlardır.²⁵⁶ Ancak, 3308 sayılı Kanun md. 25'te; mesleki ve

²⁵⁴ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 330.

²⁵⁵ Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 09.12.2016 tarih ve 29913 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

²⁵⁶ 5510 sayılı Kanun'un md. 6/1-f bendi ile ilgili olarak 2019/9 sayılı SGK Genelgesi incelenmelidir. Öğretilde, 5510 sayılı Kanun md. 6/1-f bendi kapsamında sigortalılık dışında bırakılan öğrencilerin öğrenimlerinin doğal sonucu sayılmasına imkân bulunmayan açıkça öğrencinin işgücünden yararlanılan bu üretim ve yapı işleri sırasında öğrencilerin sigortalı sayılmaları gerektiği savunulmuştur (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 111).

teknik orta öğretim kurumu öğrencilerinin, işletmelerde beceri eğitimi görmeleri hâlinde, bu eğitimleri sırasında haklarında iş kazası ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortası hükümleri uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

- İşe Alıştırılmakta Olan veya Rehabilite Edilen Hasta veya Maluller

Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen hasta veya malullerin sigortalı sayılmayacakları, 5510 sayılı Kanun md. 6/1-(g)'de düzenlenmiştir. Bu kapsamda olan kişilerin, hizmet akdine tabi ya da diğer mesleki faaliyetlerde çalışmaları söz konusu olmayıp, bu tür çalışma şekli daha çok rehabilitasyon merkezlerinde yapılmaktadır.²⁵⁷ İstisnai durum sadece alıştırma süresini kapsamakta olup, işe alıştırılma süresini tamamlayarak işe başlayanlar, 5510 sayılı Kanun md. 4/1-(a) bendi kapsamında sigortalı sayılmışlardır.

- Onsekiz Yaşını Doldurmamış Olanlar

5510 sayılı Kanun md. 6/h'de genel kural olarak, 5510 sayılı Kanun md. 4/1-b ve c bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar, 5510 sayılı Kanun kapsamına alınmamış, bunlar ancak 18 yaşını doldurdıkları tarihten itibaren sigortalı sayılmışlardır. 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a bendi çerçevesinde, hizmet akdiyle çalışanların sigortalı sayılmaları bakımından bu kuralın uygulanmayacağı belirtilmiştir.

Ancak, 5510 sayılı Kanun md. 6/2.2'de: *“Bir meslek veya sanat okulunu bitirenlerden, 22/11/2001 tarih ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre mahkemece ergin kılınmak suretiyle, öğrenimleriyle ilgili görevlerde veya işlerde çalışanlar hakkında, 5510 md. 4/1-b ve c bentleri kapsamına girecek şekilde sigortalı niteliğini kazanmaları yönünden 5510 md. 6/h'deki 18 yaşın bitirilmiş olması”* koşulu aranmayacağı hüküm altına alınmıştır.

- Tarım ve Orman İşlerinde Çalışanlar

Kamu idarelerinde ve 5510 sayılı Kanun Ek md. 5 kapsamında sayılanlar dışında, *“Tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt*

²⁵⁷ Güzel, Okur, Caniklioglu, 116; Korkusuz, Uğur, 279.

sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar sosyal sigortalı” sayılmamışlardır.

- Gelirinin Az Olduğunu Belgeleyen Bağımsız Çalışanlar

5510 sayılı Kanun md. 6/k bendinde, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler kısa ve uzun vadeli sigortalar yönünden kapsam dışı tutulmuşlardır.²⁵⁸

- Dış Temsilciliklerde Çalıştırılan Sözleşmeli Personel

Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunanlar, Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ve kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin, uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının gerekli kıldığı durumlarda, işverenleri tarafından, bulunulan ülkenin sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar sigortalı sayılmamışlardır.

- Spor Faaliyetleri İçin Süreksiz Görevlendirilenler

5510 sayılı Kanun md. 6/1. fıkrasına, 6353 sayılı Kanun’la, 12.07.2012 tarihinden itibaren ilave edilen m bendi ile; “*Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, Türkiye Futbol Federasyonu, bağımsız spor federasyonları tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri ile bu faaliyetlerle ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde görevlendirilenler*” hobi amaçlı bu çalışmalarından dolayı sigortalı sayılmamışlardır.²⁵⁹

²⁵⁸ Korkusuz, Uğur, 282.

²⁵⁹ Bkz. 2013/11 sayılı SGK Genelgesi.

B. Analık Sigortası Hükümlerinde Sigortalılığın Başlangıcı ve Sona Ermesi

1. Sigortalılığın Başlangıcı ve Bildirimi

Sosyal sigorta hukukunda, belirli koşulların oluşması hâlinde kişilerin sigortalı olmaları gerektiği, sigortalı olmaktan imtina edemeyecekleri kabul edilmiştir. Bu durum sosyal sigorta ilişkisinin zorunluluk ilkesi olarak ifade edilmiş ve kişilerin bahse konu sigortalılık niteliğinden vazgeçtikleri yönündeki akit hükümleri de açıkça geçersiz sayılmıştır.²⁶⁰ Bahsedilen zorunluluk ilkesi kapsamında sigortalı olmak, kişi açısından hem bir hak hem de bir yükümlülük olarak kabul edilmiş, bu durum 5510 sayılı Kanun md. 92’de düzenlenmiştir. Yargıtay da sigortalı olmanın yalnızca hak değil, aynı zamanda yükümlülük olduğu, sigortalı olmanın hak ve yükümlülüklerinden feragat etmenin mümkün olmadığı yönünde kararlar vermiştir.²⁶¹

Sosyal sigorta ilişkisinin zorunluluk ilkesi gereği, sosyal sigortalılığın başlangıcı için; birtakım koşulların varlığı hâlinde, kişilerin sigortalı olabilmesi için irade açıklamasına gerek olmaksızın sigortalılık resen başlayacağı,²⁶² işverenin bildirimde bulunmaması ya da Kurumun tescil işlemini yapmaması sigortalılık niteliğini ve sigortalılığın başlangıcını etkilemeyeceği ifade edilmiştir.²⁶³

Nitekim 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a bendi kapsamında sigortalılığın başlangıcına ilişkin düzenleme, aynı Kanun md. 7’de; “*Sigorta hak ve yükümlülükleri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının; (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için çalışmaya, meslekî ve teknik eğitime, meslekî ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimine, staja veya bursiyer olarak göreve başladıkları tarihten itibaren başlar.*”²⁶⁴ şeklinde hüküm altına alınmıştır. Kanun metninde açıkça belirtildiği üzere sigortalılık hak ve yükümlülükleri, sigortalı sayılanların çalışmaya, meslekî ve teknik eğitime, meslekî ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan

²⁶⁰ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 152; Güzel, Okur, Caniklioğlu, 148; Sözer, *Sosyal Sigortalar*, 14.

²⁶¹ Yarg. 10. HD, 19.12.2005, 2005/9989 E., 2005/13404 K.; Yarg. HGK., 09.05.2018, 2016/21-439 E., 2018/1041 K.; Yarg. 21. HD, 16.10.2000, 2000/5015 E., 2000/609 K., www.kazanci.com.tr. (Erişim Tarihi: 15.10.2023).

²⁶² Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 152; Güzel, Okur, Caniklioğlu, 148; Sözer, *Sosyal Sigortalar*, 14.

²⁶³ Alper, *Sosyal Sigorta*, 131; Sümer, 86-87; Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 285; Alper, Kılış, 225.

²⁶⁴ 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun’un 26. maddesiyle, bu bentte yer alan “zorunlu” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır. “16/2/2016 tarihli ve 6676 sayılı Kanun’un 22. maddesiyle, bu bentte yer alan ‘meslekî eğitime veya staja’ ibaresi ‘meslekî eğitime, staja veya bursiyer olarak göreve şeklinde değiştirilmiştir.”

eğitimine, staja veya bursiyer olarak göreve başladıkları tarihten itibaren resen başlamış kabul edilmiştir.²⁶⁵

Bu düzenlemeye göre, 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a kapsamında olanlar işe başladıkları tarihten itibaren sigortalı sayılacakları, sigortalılığın başlangıcının tespit edilmesi bakımından belirtilen işe başlama tarihi, kişinin hizmet akdini yapmış olduğu tarih değil, fiilen işe başlamış olduğu tarih belirtilmiştir.²⁶⁶ Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarda da bu durum belirtilmiş,²⁶⁷ ancak bazı durumlarda işçi fiilen çalışmaya başlamasa dahi çalışmaya hazır durumda bulunması sebebiyle çalışma olgusunun varlığı kabul edilmiş ve işçinin sigortalılığının başladığı kabul edilmiştir.²⁶⁸

Sigortalılığın kazanılması için işe başlamanın Kuruma bildirilmesi zorunlu tutulmamış; ancak sigorta ilişkisinin başlayabilmesi, kişilerin sigortalı olduğunun bilinmesi, kayıt dışı çalışmanın engellenmesi, Kurumun sigortalılarına sunduğu yardımlardan yararlanılabilmesi ve diğer yükümlülükleri yerine getirilebilmesi bakımından sigortalılığın bildirilmesi zorunlu kabul edilmiştir. Sigortalılığın bildirilmesi bakımından, 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a, 4/1-b ve 4/1-c kapsamındaki sigortalılar için sigortalılık statülerine göre farklı usuller belirlenmiştir.

Sigortalılığın bildirimin, işveren tarafından Kuruma işe giriş bildirgesi verilmesi şeklinde yapılacağı, işveren tarafından Kuruma işe giriş bildirgesi verilmiş ve tescili yapılmış olan sigortalıların sigortalılığı kural olarak başlamış kabul edileceği belirtilmiştir. Bu durum bir kanuni karine olarak kabul edilmiş, karinenin aksini iddia eden iddiasını ispatlayıncaya kadar sigortalılık ilişkisi varlığını sürdürecektir, hak ve yükümlülük doğuracağı benimsenmiştir.²⁶⁹

²⁶⁵ Sigortalılığın başlangıcına dair istismar edilen konulardan biri deneme süreli iş sözleşmeleri kapsamında çalışanlardır. Deneme süreli iş sözleşmelerinde deneme süresi, sigortalılığın başlangıcına engel değildir. Dolayısıyla deneme sürelerinde de sigortalılık ilişkisinin başlamış ve var olduğu kabul edilir.

²⁶⁶ Mustafa, Çenberci, *Sosyal Sigorta Şerh*, 90; Sözer, *Sigorta İlişkisi*, 33; Güzel, Okur, Canıklioğlu, 14; Alper, *Sosyal Sigorta*, 131; Sümer, 86-87; Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 285; Alper, Kılış, 225.

²⁶⁷ “İşe alınmış olmakla birlikte işyerine dâhil olarak eylemli ya da farazi biçimde çalışmamış kişinin sigortalı sayılmasına olanak yoktur.” Yarg. 10. HD, 25.01.1983, 37/231 K., Çenberci, *Sosyal Sigorta Şerh*, 9; konuyla ilgili diğer Yargıtay Kararları için bkz. I. Bölüm, 160-161.

²⁶⁸ Alper, *Sosyal Sigorta*, 131; Sümer, 86-87; Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 285; Alper, Kılış, 225.

²⁶⁹ Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 285.

İşe giriş bildirgesinin verilme süresi, 5510 sayılı Kanun md. 8/1 hükmünde; *“İşverenler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, 7 nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür.”* şeklinde düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun md. 8/1 hükmünün devamında genel kuralın bazı istisnalarına yer verilmiştir. Ancak işveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesi; genel kuralın istisnaları 5510 sayılı Kanun md. 8’de sayılanlarla sınırlı olmayıp, 5510 sayılı Kanun Ek md. 1/3, Ek md. 15/2’de ve SSİY’nin md. 11’de istisnalara yer verilmiştir.²⁷⁰ İşverenlerin işe giriş bildirgesi vermeleri gereken kanuni süresinin son gününün resmi tatile denk gelmesi durumunda resmi tatilleri takip eden ilk iş günü işe başlayan sigortalının işe giriş bildirimi yapılabilecek, son günün Pazar gününe denk gelmesi durumunda Pazartesi günü verilebilecektir.²⁷¹ şeklinde kaleme alınmıştır.

Sigortalının bildirilmesi bakımından yükümlülük işverene ait olmakla birlikte sigortalıya da bildirim yükümlülüğü getirilmiş, 4/1-a kapsamındaki sigortalılar işe başladıkları tarih itibariyle en geç bir ay içerisinde Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nde yer alan Sigortalı Bildirim Belgesi’ni doldurarak ya da internet yoluyla çalışmaya başladıklarını Kuruma bildirmekle yükümlü tutulmuşlardır. Ancak sigortalıya getirilen bu yükümlülük, sonucunda yaptırım öngörülmemiş ve sigortalının kendini bildirmemesinin kendisi aleyhine bir delil olmayacağı da açıkça düzenlenmiştir.²⁷²

Bu düzenlemenin amacı 506 sayılı Kanun döneminde hizmet tespiti davalarında sigortalının kendisini bildirmemesinin aleyhine sonuç doğurabilmesi sorununun ortadan kaldırılabilmesi için Kanunda açıkça aleyhe sonuç doğurmayacağı düzenlemesi getirilmiştir. Öte yandan işveren tarafından bir bildirimde bulunulmayan hallerde sadece kişinin bildirimde bulunmasının 4/1-a sigortalılığın varlığını ispat etmeyeceğini kabul edilmiştir. SSİY md.12’de sigortalının kendini bildirmesi durumunda sigortalının

²⁷⁰ Bkz. 5510 sayılı Kanun md. 8’de; “inşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için, en geç çalışmaya başlatıldığı gün, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personelin çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde, kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların, yurt dışında çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde, kuruma verilmesi hâlinde, sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılır.”

²⁷¹ İşçinin işe giriş bildirgesinin kuruma verilmesinden sonraki gün işçinin işe başlamamış olması uygulamada sorunlar yaratmaktadır. Bu sorun, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 11/7. maddesiyle çözülmeye çalışılmıştır.

²⁷² Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 247.

bildirimi ile işverenin bildirimi arasında fark olması hâlinde, Kurumun bu durumu taahhütlü yazıyla sigortalıya ve gerekiyorsa işverene bildireceği, Kurumun yapmış olduğu bildirim sonucunda beyanlardaki farklılık giderilemezse yapılan kontrol ve denetimlerin sonucuna göre işlem yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

5510 sayılı Kanun md. 4/1-b kapsamında olan sigortalıların bildirimi ise ayrı ayrı düzenleme altına alınmıştır. Gelir vergisi ödemekle mükellef olanlar ile şahıs şirketleri içerisinde kolektif şirket ortaklarının, adi komandit şirketlerde komandite ve komanditer ortakların ve donatma iştiraki ortaklarının vergi ödeme mükellefiyeti tarihinin başlamasıyla birlikte sigorta hak ve yükümlülükleri de başlamış sayılmıştır.

Sermaye şirketleri içerisinde limited şirket ortaklarının ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortaklarının sigorta hak ve yükümlülükleri ise şirketin ticaret sicil memurluklarınca tescil işleminin yapılmasıyla; anonim şirketlerdeki yönetim kurullarına üye olarak seçilen ortakların yönetim kuruluna seçilmiş oldukları tarihten itibaren; gelir vergisi muafiyeti olan kişilerin esnaf ve sanatkâr siciline kayıt yaptırdıkları tarihten sonra hak ve sorumlulukları başlayacağı düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanun md. 8/4-b kapsamında sigortalıların bildirim ve tescil işlemlerinin hangi kuruluşlar tarafından yapılacağı düzenlenmiştir. 4/b kapsamındaki sigortalıların tescil ve bildirim işlemleri yapılmadan hak ve yükümlülükler başlamayacağı, nitekim aynı Kanun md. 23'te 4 üncü maddenin birinci fıkrasının b bendi kapsamında sigortalı olduğu halde, 8'inci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen süre içerisinde bildirimde bulunmayanlar hakkında bu bildirimde bulunulmayan sürede meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenmeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Yine tarımsal alanda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişilerin tarımsal faaliyetleri ilgili meslek kuruluşları ya da kendileri tarafından Kuruma bir yıl içinde bildirilmeleri sonucu yapılan kayıt tarihinden itibaren; köy ve mahalle muhtarı olarak seçilen kişilerin ise seçilmiş oldukları andan itibaren; kamu idarelerinde çalışan kişiler için ise lisans belgesine istinaden fiili olarak çalışmaya başlamış oldukları tarihten itibaren hak ve yükümlülükleri başlayacağı kabul edilmiştir.

2. Sigortalılık Süresi ve Sigortalılık Niteliğinin Sona Ermesi

Sigortalılığın sona ermesine ilişkin düzenlemeye, 5510 sayılı Kanun md. 9'da yer verilmiş ve 5510 sayılı Kanun md. 9/1-a bendinde; *“Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık; m.4/1 (a) bendi kapsamındaki sigortalıların, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihten, ... itibaren sona erer.”* denilmiştir. 5510 sayılı Kanun md. 92/3 hükmüne göre, *“Sigortalılık, bu Kanunda sayılan sigortalı sayılma şartlarının kaybedilmesi veya ölüm hâlinde sona erer.”* hükmü yer almıştır. Madde metinlerinden anlaşılacağı üzere hizmet akdi ile çalıştırılan sigortalıların sigortalılığı; hizmet akdinin sona erdiği, işçilerin, sigortalı sayılma koşullarından birinin ortadan kalktığı veya ölümleri hâlinde sona ereceği şeklinde belirtilmiştir.

Kısmen sigortalı sayılanların sigortalılığının sona ermesine ilişkin ise farklı bir düzenleme yapılmış, 5510 sayılı Kanun md. 9/1-d bendine göre, *“5 inci madde gereği bazı sigorta kollarına tâbi tutulanların, sigortalı sayılmalarını gerektiren halin sona erdiği tarihten, ... itibaren sigortalılıkları sona erer.”* hükmü getirilmiştir. Ayrıca 5510 sayılı Kanun md. 9/1-e bendine göre, 6'ncı maddenin birinci fıkrasının (1) bendi kapsamında olanlardan, çalışmakta iken bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumu ile irtibatlandırılanlar ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde, seçimini bu yönde kullananlar için sigortalandıkları tarihten itibaren sigortalılıklarının sona ereceği düzenlenmiştir.

Mahkemelerce veya özel hakem tarafından verilen işe iade kararlarına rağmen işveren tarafından işe başlatılmayan işçilerin işten ayrılış bildirgelerinin verilme süresine ilişkin SSİY md. 25/7 hükmünde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Anılan hükme göre, *“4857 sayılı Kanun'un 21 inci maddesine istinaden; iş mahkemelerince veya özel hakem tarafından verilen kararlar uyarınca, göreve iadesine karar verilen sigortalı personelin kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren işverenin işçiye işe başlatmaması hâlinde sigortalı personelin işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebligatın alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar verilen sigortalı işten ayrılış bildirgesi kanuni süresinde verilmiş sayılır.”*²⁷³ denilmiştir. Bu hükme göre, işçinin işten ayrılış tarihi mahkemece karar

²⁷³ Haluk Hadi Sümer, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Güncellenmiş 4. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayınları, 2023), 63.

verilen boşta geçen sürenin son günü sayılmış ve sigortalılık bu tarihte sona ermiş kabul edilmiştir.

Sigortalılığın sona ermesine ilişkin 5510 sayılı Kanun'da düzenlenen hükmün dışında mülga 2925 sayılı Tarım Kanunu, kapsamına giren tarım işçilerinin sigortalılığının sona ermesi bakımından özel bir hüküm getirilmiş, Kanun md. 6/1 hükmüne göre, *“Sigortalı olanlardan; primlerini gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte ait olduğu yılı takip eden yılın Şubat ayı sonuna kadar ödemeyenlerin o yılın 1 Ocak gününden itibaren, sigortalılıklarına devam etmek istemediklerini Kuruma yazılı olarak bildirenlerin, bu bildiriminin Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi izleyen yılbaşından itibaren ve sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olarak çalışmaya başlamaları nedeniyle prim veya kesenek kesilmeye başladığı tarihten itibaren, sigortalılıkları sona erer.”* hükmü getirilmiştir.

5510 sayılı Kanun md. 4/b kapsamında olanlar için ise Kanunda ayrı ayrı sona erme esasları düzenlenmiştir. Gelir vergisi mükellefi olan kişilerin mükellefiyetlerini gerektiren faaliyetlere son verdiği tarihten itibaren; gelir vergisi muafiyeti bulunanların esnaf ve sanatkâr sicilindeki kayıtlarının silinmesi ya da 6. maddede belirtildiği üzere prime esas kazançlarının alt sınırı otuz katından az olduğu süreden itibaren sigortalılıklarının sona ereceği düzenlenmiştir.

Şahıs şirketleri içerisinde kolektif şirket ortaklarının, adi komandit şirketlerdeki komandite ve komanditer ortakların ve donatma iştiraki ortaklarının vergi ödeme mükellefiyeti süresinin bitmesiyle; sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerdeki komandite ortakların sigortalılık süresi ise şirketin ticaret sicil memurluğu tarafından kayıtlarının silindiğinde; limited şirket ortağı iken bütün hisselerini devreden sigortalı kişilerin sigortalılık süresi hisse devrinin yapılması için ortaklar kurulu tarafından kararın verildiği tarihte; anonim şirketlerdeki yönetim kurullarında üye olan ortakların yönetim kurulu üyelikleri bitince sigortalılık süreleri de sona ereceği kabul edilmiştir.

Tarımsal alanda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların yapmış olduğu tarımsal faaliyetin sona erdiği tarihte veya bu kişilerin 65 yaşını doldurmaları sebebiyle talepte bulunmaları hâlinde; köy ve mahalle muhtarlarının muhtarlık görevleri bitince; yabancı bir devlette ikamet edip o ülkenin mevzuatına göre sigortalı olarak çalışmaya başlamış olan ya da ikamet esasına göre söz konusu ülkenin sosyal güvenlik sistemi

çerçevesinde değerlendirilmeye başlanan kişilerin sigortalılık süreleri, çalışmaya başladıkları ve ikamet aldıkları günden bir gün önce sigorta süreleri sona ermiş sayılmıştır.

Anonim şirketlerdeki yönetim kurullarında üye olan ortakların, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortaklarının, diğer şirket ve donatma iştiraklerindeki bütün ortakların sigortalılık süreleri, şirketin iflas etmesi ya da tasfiye edilmesi hâlinde hizmet akdine göre başka bir yerde çalışmaları durumunda çalışmaya başlamış oldukları tarihten bir gün önce sona ermiş kabul edilmiştir.

Köy ve mahalle muhtarları olan kişilerden gelir vergisi mükellefiyeti bulunanlar hariç olmak üzere kendi adına ve hesabına bağımsız çalışmalarından itibaren, belirli bir hizmet akdi kapsamında çalışmaya başlayanların ise çalışmaya başlamış oldukları andan bir gün önce; gelir vergisi muafiyetine tabi olup, kendi hesabına bağımsız çalışmaya başlayan kişilerin çalışmaya başlamış oldukları tarihten bir gün öncesinden itibaren önceki sigortalılık süreleri biteceği hükü altına alınmıştır.

Kamu idarelerinde çalışmakta olan kişilerden ölüm ya da aylık bağlanması gerekli olan durumlarda görev aylıklarının kesilmiş olduğu tarihten, yaş hadlerini doldurdukları tarihten ve sıhhi izin süresinin doldurulması durumunda ise bu sürelerin ve hadlerin doldurulmuş olduğu tarihleri takip etmekte olan aybaşından itibaren sigortalılık durumları sona ermiş sayılmıştır.

Güvenlik korucularının sigortalılıklarının sona erdiğinin bildirilmesine ilişkin de farklı bir düzenleme yapılmış, 5510 sayılı Kanun Ek md. 15/2 hükmüne göre, “*Güvenlik korucusu olarak göreve başlayanlar ile görevleri sona erenlerin sigortalı işe giriş ve sigortalı işten ayrılış bildirelari, çalışmaya başladıkları tarihinden itibaren bir ay içinde ilgili valiliklerce verilir.*” maddeye göre güvenlik korucularının işten ayrılış bildirelilerinin valiliklerce fiili çalışmanın sona erdiği tarihten itibaren bir ay içerisinde Kuruma bildirilmesi koşulu öngörülmüştür.

Kanun Koyucu, sigortalılığın bildirilmesi gibi sigortalılığın sona ermesinin de bildirilmesi gerektiğini düzenlemiş, süresinde bildirim yapılmaması hâlinde idari para cezası uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.²⁷⁴ 5510 sayılı Kanun md. 9/3 hükmüne göre,

²⁷⁴ Sümer, 95, Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 251.

md. 9/1-a, c ve d bentlerine göre sigortalılığı sona erenlerin durumları işverenleri tarafından ... en geç on gün içinde Kuruma bildirimesi istenilmiştir. Görüldüğü üzere sigortalılığı sona erenlerin bildirimleri işveren tarafından sigortalılığın sona erdiği tarihi takip eden günden itibaren en geç on gün içinde e-sigorta yoluyla Kuruma bildirileceği usulü getirilmiştir.²⁷⁵ Ancak, sigortalılığın sona ermesi ile sigortalının tüm hak veya yükümlülüklerinin sona ermeyecek, bazı durumlarda sigortalılık sona erse bile belirli koşulların varlığı hâlinde sigortalı hak ve yükümlülükleri devam edeceği ifade edilmiştir. Bu konuda en güzel örnek analık hükümlerinin uygulanmasında ortaya çıkmaktadır.²⁷⁶

3. Analık ve Hastalık Sigortası Hükümlerinde Sigortalılık Niteliğinin Sona Ermesi

Genel kural, iş akdinin sona ermesiyle beraber fiilen çalışmanın da sona ermesi sebebiyle sigortalılığın sona ermesidir. Ancak Kanun Koyucu, genel kuralın mutlak olarak her durumda uygulanmasını uygun görmemiştir. 5510 sayılı Kanun md. 9/2 hükmünde sigortalılığın sona ermesine ilişkin genel kuraldan farklı bir hüküm düzenlenmiştir. Hükümde, belirtilen bazı hallerin ortaya çıkması durumunda hastalık ve analık sigortalarının uygulanmasına fiilen çalışma bulunmasa bile belirli bir süre devam edileceği düzenlenmiştir.²⁷⁷

Anılan hükme göre, “*Ancak, hastalık ve analık hükümlerinin uygulanmasında sigortalılık; a) İlgili kanunlar gereği sigortalının ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde, bu hallerin sona ermesini, b) Diğer hallerde ise birinci fıkrada belirtilen tarihleri, takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılır.*” Sigortalı, ücretsiz izninin veya greve katılması durumunda grevin ya da işverenin lokavt yapması durumunda lokavtın sona erdiği tarihi takip eden onuncu günün sonunda, hastalık ve analık sigortaları açısından sigortalılığını yitirmiş sayılmıştır. Ancak, bu kuralın ücretli yıllık izin kullanılması hâlinde; 29.09.2016 tarihli 2016/21 Kısı

²⁷⁵ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 174.

²⁷⁶ Analık sigortasından yararlanan sigortalı kadınının, iş akdinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde, feshin gerçekleştiği tarihten itibaren 10’uncu güne kadar bu iş göremezlik ödeneği ödenecektir. Bu süreden sonra iş göremezlik ödeneği kesilecektir. Örnek: 05.07.2019 tarihinde analık iznine ayrılan kadın sigortalının iş akdi, 21.08.2019 tarihinde feshedilmiştir. Bu durumda kadın sigortalının sigortalılık niteliği devam ettiği için, kendisine 30.08.2019 tarihine kadar 9 gün daha geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir. Ayrıntılı bilgi için bkz. 2016/21 sayılı Genelge.

²⁷⁷ Sümer, 95; Güzel, Okur, Caniklioğlu, 182.

Vadeli Sigorta Kolları Uygulamalarına İlişkin Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi'ne göre uygulanmayacağı, ücretli yıllık izin döneminde sigortalılık niteliği devam ettiği ve Kuruma sigorta primi ödendiği belirtilmiştir.²⁷⁸

C. Analık Sigortasının Kişi Bakımından Kapsamına İlişkin Değerlendirmeler

5510 sayılı Kanun md. 4/1-a ve 4/1-b bentlerinde, bir veya birden fazla işveren yanında çalışanlar ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalılar analık sigortasının kapsamında sayılmışlardır. Ancak bu kapsamda sigortalı olup analık sigortası kapsamında olmayanlar da düzenlenmiştir.

Analık sigortası kapsamında olmayanlar sigortalılar şunlardır;

- Kanunda Şirket Ortağı Sıfatı Taşıyan Bağımsız Çalışanlar: 5510 sayılı Kanun'da şirket ortağı sıfatı taşıyan bağımsız çalışanlar hariç köy ve mahalle muhtarları, esnaf, sanatkâr, tacir ve tarımsal faaliyette bulunan tüm bağımsız çalışanlar analık sigortası kapsamına dâhil edilmiştir. Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerinin komandite ve diğer şirket ve donatma iştiraklerinin kadın ortakların analık sigortası kapsamı dışında tutulmalarının gerekçesi; şirket yapısı içinde analık hâli nedeniyle herhangi bir gelir kaybına uğramadıkları veya uğrasalar da kaybın dikkate değer düzeyde olmadığı şeklinde ifade edilmiştir.²⁷⁹
- Aday Çırak, Çırak ve İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler: 05.06.1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler; 5510 sayılı Kanun md. 5/1-b bendine göre sigortalı sayılmışlar ve bu kişiler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda çalışanlar md. 4/1-a bendine göre sigortalı sayılmış ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında, ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacağı düzenlenmiştir. Madde hükmünde, bu

²⁷⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 82.

²⁷⁹ Sözer, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, 255.

sigortalıların yararlanabilecekleri sosyal sigorta türleri arasında analık sigortası sayılmamıştır.

- Kamu İdarelerinde Çalışanlar: 5510 sayılı Kanun md. 4/1- c bendi kapsamında kamu idarelerinde çalışanların analık sigortasından yararlanamayacakları, bu kapsamdaki sigortalı kişilerin analık hâllerine ilişkin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanacağı kabul edilmiştir.
- Tarım veya Orman İşlerinde Hizmet Akdiyle Süreksiz Olarak Çalışanlar: Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanların hangi sigorta kollarından yararlanabileceği 5510 sayılı Kanun Ek md. 5/4 hükmünde düzenlenmiştir. Anılan hükme göre, tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının a bendi kapsamında sigortalı sayılmışlardır. Bu sigortalılar hakkında kısa vadeli sigorta kolları bakımından sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, uzun vadeli sigorta kolları yönünden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacağı, bu sigortalılar hakkında hastalık ve analık sigortası uygulanmayacağı kabul edilmiştir.²⁸⁰
- Ev Hizmetlerinde Ay İçinde On Günden Az Çalışanlar: 5510 sayılı Kanun Ek md. 9/2 hükmüne göre; ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan sigortalı sayılmamış, sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanacağı, hastalık ve analık sigortası, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır.
- İsteğe Bağlı Sigortalılar: 5510 sayılı Kanun md. 50’de, isteğe bağlı sigortalılık, sigortanın zorunluluk ilkesi dışında kalan veya bu ilişkisi artık mevcut olmayan kişilerin, primlerini dışarıdan ödemek üzere uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına katılmasını sağlayan bir sigortalılık türü olarak düzenlenmiştir. Bu sigorta türünde sadece kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin prim alınmadığı için isteğe bağlı sigortalılar analık sigortası kapsamında değildir. İsteğe bağlı sigortalılar için de analık sigortası kapsamında olmak isteyenlere isteğe bağlı prim ödenmesi tercihi sunulması, analık sigortası primi altında prim

²⁸⁰ Demir, Müslim, “Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Güvenlik Haklarına İlişkin Değerlendirmeler ve Öneriler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 44, (2015): 177-194; Güzel, Okur, Caniklioğlu, 141.

ödeyenlerin, analık sigortası kapsamında sunulan haklardan yararlanma imkânına kavuşturulmasına ilişkin bir kanuni değişiklik yapılması gerekmektedir. Böylece, özellikle kadın sigortalılar için isteğe bağlı sigortalılık yaptırma da teşvik edici olacaktır.

- Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışmaya Devam Edenler: Sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam edenlerden % 2.25 oranındaki kısa vadeli sigorta kolları primi kesilmekte olup, prim karşılığında sigortalılar, iş kazaları ile meslek hastalıkları bakımından sigortalanmış analık ve hastalık sigortasından yararlandırılmamıştır. Ülkemizde 01.03.2008 tarihli ve 7438 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun²⁸¹ ile yapılan düzenlemeye göre, ilk sigortalılık başlangıcı 08.09.1999 ve öncesi olan kişilerin, yaş dışındaki diğer koşulları sağlaması kaydıyla yaşlılık aylığı almalarına imkân sağlanmıştır. Bu durum da, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam edenlerin sayısını artırmıştır. Bu kapsamda çalışmaya devam edenler analık sigortasından yararlanamayacaklardır. Bu durumun, Kurumun aktüeryal dengesine katkı sağlayacağı ve bir finansman kaynak teşkil edeceği açıktır. Ancak, analık sigortasından yararlanılamaması, bu sigorta kolunun amacıyla bağdaşmayacaktır.

Analık sigortasının kapsamında olmayan kişilere bakıldığında, özellikle aile içi dayanışma fikri temelli olarak getirilen ücretsiz çalışan eş ve aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dâhil) olan hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmayarak bir konut içinde yapılan işlerde çalışan kadınların analık sigortası kapsamında olamayacağı ve ana olan kadınların korunmasında bu durumun engel oluşturacağı açıktır. Ülkemizde ücretsiz çalışan ve konut içinde yapılan işlerin büyük oranda kadınlar tarafından yapıldığı ve bu kadınların sosyal güvenliğinin olmadığından bu kanuni düzenlemenin, sigorta primlerinin yarısının davketçe karşılanacağı şeklinde değiştirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Böylelikle hem eşlerin veya hısımların aile içinde dayanışma hâlinde çalışması sağlanmış olacak, hem de kadınların sigortalılıkları sağlanmış olacaktır.

²⁸¹ RG. 03.03.2023, 32121.

Diğer bir husus ise, kanun koyucu 10 günden az ev hizmetlerinde ve tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanların analık sigortası kapsamına almayarak kadınları analık riskine karşı korunmasız bırakmasıdır. Ülkemizde kadınların en çok istihdam edildiği alanlar ev hizmetleri ve tarım işleri olduğu gerçeği karşısında yeni bir kanuni düzenleme yapılarak analık sigortasının kapsamına alınmaları gerekmektedir.

Analık sigortası kapsamında olan sigortalılar ise şunlardır;

- Hükümlü ve tutuklular; Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular, 506 sayılı Kanun'un ilk hâlinde sigortalı sayılmamış, ancak 06.08.2003 tarihinde 4958 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle birlikte 01.01.2004 tarihinden itibaren analık sigortasından yararlanma hakkı verilmiştir.²⁸² Daha sonra yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun md. 5/1-a bendine göre; *“Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır ve bunlar, m.4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.”* hükmü getirilmiştir.
- Yurt dışında çalışan Türk işçiler: Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri, 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılmış ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanacağı kabul edilmiş, bu kapsamda çalışan işçiler de, analık sigortası kapsamında sayılmışlardır.
- Pasif Sigortalılar: Analık sigortasının kapsamında olan bir diğer grup ise pasif sigortalı olan, kendi çalışmalarından dolayı Kurumdan gelir veya aylık alan kadınlar ile gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşleridir.

²⁸² Vakkas, Demir, “Tutuklu ve Hükümlülerin Cezaevindeyken 4/a ve 4/b Sigortalılıklarının Devam Edip Etmeyeceğinin Açıklanması”, *Mali Çözüm Dergisi*, 108, (2011): 197-204; Hatice Duygu Özer, Dilek Dulay Yangın, “Ceza İnfaz Mevzuatı Kapsamında Çalışan Tutuklu ve Hükümlülerin Sosyal Güvenliği”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 25/2, (2019): 727-756; Taliye Akbıyık, “Tutuklu ve Hükümlülerin Çalışmasının Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 69/04, (2020): 1569-1607.

İKİNCİ BÖLÜM

5510 SAYILI KANUN KAPSAMINDA ANALIĞA İLİŞKİN YARDIMLAR YARARLANMA KOŞULLARI VE YARDIMLARIN HESAPLANMASI

I. GENEL OLARAK

Birçok sosyal güvenlik sistemi tarafından kadınların çalışma hayatında sürekliliğini sağlayabilmek ve sorumluluklarını bir nebze olsun azaltabilmek adına, analık yardımı ana başlığı altında farklı adlarla birtakım yardımlar yapılması amaçlanmıştır. Analık yardımları, ülkelerin ulusal mevzuatlarının yanı sıra bazı uluslararası mevzuatlarda da ele alınan bir konu olmuş, bu alanda ILO'nun 102 ve 118 No'lu sözleşmeleri en temel düzenlemeler olarak kabul edilmiştir.

Sosyal güvenlik sisteminde çalışan ve ana olan kadınların sosyal güvenlik kapsamında korunmasına ilişkin düzenlemeler ise Sanayi Devrimi'nin ardından yapılmaya başlanmıştır. Türkiye'de sanayileşme sürecinde geç kalan Osmanlı Devleti döneminde loncalar, yardım sandıkları şeklinde görülmüştür. Cumhuriyet'in ilan edilmesinden sonra ise uzun yıllar süren savaşların yorgunluğu, ekonomik bunalımlar ve krizler gibi nedenlerle ancak 1930'ların ikinci yarısından sonra sosyal güvenlik sistemi kurulması için çalışmalar yapılmaya başlanılmıştır. 1936 yılında İş Kanunu ile ilk kez sosyal güvenlik alanında düzenlemelere gidilmiş uygulama 1945'lerde ancak başlatılabilmektedir.²⁸³

1946 yılında yürürlüğe giren 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu ile işçi statüsünde çalışanların sosyal güvenliği için gerekli kurumsal alt yapı hazırlanmış, 1945

²⁸³ Bayrı, 27; Yusuf Alper, "Sosyal Güvenlik Reformu (2008-2016): Kapsamla İlgili Gelişmeler", 1-18, www.dergipark.org.tr, (Erişim Tarihi: 12.04.2023).

tarıhli 4772 sayılı Kanun ile iş kazası, meslek hastalıkları ve analık; 1949 tarıhli 5417 sayılı Kanun ile ihtiyarlık; 1950 tarıhli 5502 sayılı kanun ile hastalık ve analık; 1957 tarıhli 6900 sayılı Kanun ile maluliyet, yaşlılık ve ölüm sigortaları düzenlenerek koruma sağlanan risklerin kapsamı aşamalı olarak genişletilmiştir.²⁸⁴

1950 yılında yürürlüğe giren, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu ile kamu kesimi çalışanları için daha önce kurulan özel emeklilik sandıkları kaldırılarak, memurlara tek çatı altında sosyal koruma sağlanmıştır. Sosyal güvenlik alanında yaşanan gelişmeler 17.07.1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun çıkarılmasıyla devam etmiştir. 506 sayılı Kanun ile bütün Türkiye’de sanayi ve hizmetler kesiminde hizmet akdiyle çalışanların sosyal güvenlik kapsamına alınmaları sağlanmıştır.

1945’te bugünkü Sosyal Güvenlik Kurumu’nun temeli niteliğinde İşçi Sigortaları Kurumu, 1945’te Çalışma Bakanlığı 1949’da Emekli Sandığı, 1965’te SSK, 1971’de Bağ-Kur, 2006’da ise Sosyal Güvenlik Reformu ile tüm bu kurumlar birleştirilmiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. Türkiye’nin sosyal güvenlik sisteminin kurulmasında geç kalındığı için sosyal güvenlik kapsamında sunulan haklar farklı farklı düzenlenmiş, bu durum da norm ve hizmet ayrılığına neden olmuştur.²⁸⁵

Her kurum kendi kapsamına giren sigortalılarına yönelik hizmet sunmuş, bu durum da karmaşıklığa yol açmıştır. Bu durum, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun kurulması ile sosyal yardımlar ve sağlık yardımları tek bir kanuni düzenleme ile tek bir çatı altında toplanarak sona ermiştir. 5510 sayılı Kanun ise parasal yardımlar ve sağlık hizmeti sunumu ayrı ayrı düzenlenmiştir.²⁸⁶

Sosyal sigorta kısmında parasal yardımlar, genel sağlık sigortası kısmında ise sağlık hizmetinin sunumu olarak düzenlenmiştir. Sosyal sigorta destekleri ise kısa vadeli sigorta kolları ile uzun vadeli sigorta kolları kapsamında sunulan destekler olarak kabul edilmiştir. İlk kez 5510 sayılı Kanun ile ayrı bir kol olarak düzenlenen kısa vadeli sigorta

²⁸⁴ Bayrı, 27; Yusuf Alper, “Sosyal Güvenlik Reformu (2008-2016): Kapsamla İlgili Gelişmeler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 68, (2015): 11-18.

²⁸⁵ Refik Korkusuz, “Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararından Sonra Sosyal Güvenlik Hukukumuzda Kısa Vadeli Sigorta Türlerinin Hukukî Durumunun İncelenmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 8, (2007): 303.

²⁸⁶ 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’ndaki analık sigortasına ilişkin düzenlemeler için Bkz. Ebru Pakin Akın, *Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği*, Legal Yayıncılık, Temmuz, 2005: 72-88.

kolları, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, hastalık sigortası ve analık sigortasından oluşmuştur.²⁸⁷

Analık sigortası; kanunda analık hâlinde sigortalı çalışanlara veya sigortalı çalışanların sigortasız eşlerine iş göremezlik ödeneğinden ve bir kere yapılan ödemelerden faydalanmasını sağlayan bir sigorta koludur. Analık sigortası kapsamında olan kişileri, sigortalı kadın ve sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi dışında, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadın ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin doğum yapması hâlinde eşidir.

Birçok ülkede kısa vadeli sigorta kollarından analık sigortası kabul edilerek kadınların analık riskine karşı korunması amaçlanmıştır. Örneğin, kısa vadeli sigortalı dalı olarak analık sigortası kapsamında, Avustralya’da analık yardımları, Norveç’te ücretsiz ana sağlığı hizmetlerinden yararlanma hakkı, İngiltere’de zorunlu analık ödemesi²⁸⁸, Malta’da analık yardımı, Polonya’da analık yardımı, İrlanda’da nakdi analık yardımı yapılacağı kabul edilmiştir.²⁸⁹

Ülkemizde de 4447 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanun’da yer alan analık sigortası hükümleri ile de kadın sigortalının gelir kayıpları ile gider artışları telafi edilmeye çalışılmıştır.²⁹⁰ 4447 sayılı Kanun Ek md. 5 kapsamında yarım çalışma ödeneği, 5510 sayılı Kanun’da da analık sigortası yardımları ve yararlanma koşulları açıklanmıştır. Bu kapsamda sunulan yardımlar; -detayları çalışmada açıklanan- geçici iş göremezlik ödeneği, emzirme ödeneği ve sağlık yardımlarıdır. Analık hâlinde yukarıda bahsedilen

²⁸⁷ Nurşen Caniklioğlu, “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler”, *Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri*, (Ankara, 29-30 Kasım 2006): 55.

²⁸⁸ Akyüz Ferhat, “Sosyal Yardımdan Sosyal Sigortaya: Bismarckyan Ve İngiltere Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Tarihsel Dönüşümü”, *Journal Of International Social Research*, 1/5: 58-70.

²⁸⁹ Avustralya Sosyal Güvenlik Sistemi. On Ülke On Sosyal Güvenlik Sistemi. Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, 122, (Ankara: 2013); Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 440; Hakan Çavuş, “Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda Gebe ve Anne Sigortalılara Yönelik Düzenlemeler”, *Çalışma ve Toplum*, 1/68, (2021): 75-96.

²⁹⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 441; Sema Silkin, “Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Kadın”, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23/5-6, (2011): 41; Arıcı, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 345; Arıcı, *Annelerin Korunması*, 273; Pelin Tuğçay Yılmaz, “The Legal Protection Of Pregnant Workers And Working Mothers According To Turkish Labour Law”, *Ijceas*, 7/3-4, (2017): 10; Oğuz Özgür, Tuğçe Arslanpınar. “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Kadın Çalışanlara İlişkin Düzenlemeler”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 54, 2017, 769-770; Seçkin Nazlı, “Ücretsiz İznin Sigortalılık Niteliğinin Yitirilmesine ve Analık Sigortasından Sağlanan Yardımlara Hak Kazanmaya Etkisi”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1, (2014): 50.

yardımlardan faydalanabilmek için ilgili Kanunlarda belirtilen koşulların sağlanması aranmıştır.

II. ANALIK HALİNDE SUNULAN YARDIMLARDAN YARARLANMA KOŞULLARI

5510 sayılı Kanun md. 15'te düzenlenen analık sigortasının öngördüğü parasal yardımlar ile sağlık yardımlarından yararlanabilmek için farklı koşullar kabul edilmiştir. Parasal yardımlar için üç koşul aranmakta olup bu koşullar; analık hâlinin ortaya çıkması, zorunlu sigortalılık ve belirli bir prim ödeme gün sayısının olmasıdır. Bununla birlikte, emzirme ödeneği gibi nakdi yardım ödeneğinde ise çocuğun yaşaması şartı aranmaktadır. Ancak sağlık yardımları açısından analık hâlinin ortaya çıkması koşulu yeterli olup, prim gün sayısı ve kadının sigortalı olma koşulu aranmamıştır.

Analık sigortası kapsamında sunulan yardımlardan yararlanabilmek için aranan koşullara ilişkin farklı bir düzenleme ise doğumun Ülkemiz dışında olması halidir. Bu durumda, analık sigortasından yararlanma hakları ve koşulları sosyal güvenlik sözleşmesi olan ve olmayan ülkeler için ayrı ayrı belirtilmiştir. 5510 sayılı Kanun md. 5-g bendine göre Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçiler 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılmış ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacağı kabul edilmiştir.

Kanunun bu maddesine göre Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri ise, sosyal güvenlik hakları bu sözleşmelerle belirlenen koşullara göre müteakiliyet ilkesi esas alınarak sosyal güvenlik haklarından yararlanma hakkına sahip olacakları kabul edilmiştir.²⁹¹

A. Analık Durumunun Ortaya Çıkması

Analık sigortası analık riskine karşı kişilere sosyal güvenlik sağlayan bir sigorta dalı olup, bu sigorta dalında sunulan yardımlardan yararlanabilmek için öncelikle analık hâlinin ortaya çıkması koşulu aranmıştır. Sosyal güvenlik açısından analık 5510 sayılı

²⁹¹ <https://www.csqb.gov.tr/digm/contents/yurt-disinda-calisma-hayati-ve-sosyal-guvenlik>. (Erişim Tarihi: 21.10.2024).

Kanun md. 15’te tanımlanmıştır. İlgili maddeye göre analık hâli, “*sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi nam ve hesabına çalışan sigortalı kadın veya kendi nam hesabına çalışan sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, gebeliği başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz hastalık süre, eğer çoğul gebelik hâlinde ise ilk on haftalık süre içindeki rahatsızlık ve engellilik durumları*” olarak ifade edilmiştir.

Kanun metninin ilk hâlinde yer alan “*özürlülük*” ibaresi “*engellilik*” olarak değiştirilmiştir.²⁹² Ancak, Kanun metninde yer alan “*süre içindeki rahatsızlık ve engellilik durumları*” ibaresinin tamamen kaldırılarak “*süre içerisinde gebeliğe veya doğuma bağlı olarak ortaya çıkan durumların*” şeklinde kaleme alınmasının daha yerinde olacağı kanaatindeyiz. Çünkü gebelik ve doğum olayı ile ilgili ortaya çıkan biyolojik ve fizyolojik durumların rahatsızlık ve engellilik olarak görülmesi ve bu şekilde ifade edilmesi analık hâlinin özel bir durum olduğu gerçeği ile bağdaşmamaktadır.

Analık hâlinde, analık sigortasından yararlanabilmek için gebeliğin evlilik birliği içinde meydana gelmesi, doğumun erken doğum, normal doğum ya da ameliyatlı doğum olması, doğumun nasıl gerçekleştiği canlı veya cansız olarak sonuçlanması önem taşımamakta olup, bu durumlara ilişkin farklı düzenlemelere yer verilmemiştir.²⁹³ Ayrıca, kadın sigortalının rızası dışında bir ilişki sebebiyle gebe kalması veya çocuk doğurmuş olması analık sigortası kapsamında olmasına engel teşkil etmeyeceği kabul edilmiştir.²⁹⁴

Ancak, sigortalı kadının veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğin analık sigortasından yararlanabilmesi için kadının bebeğin biyolojik anası olması koşulu aranmıştır.²⁹⁵ Taşıyıcı analık, gebeliğin tüp bebek gibi yapay dölllenme ile oluşması gibi durumlarda da biyolojik ana olan kadınlar da analık sigortası kapsamında kabul edilmişlerdir.²⁹⁶

²⁹² 25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanun’un 1 inci maddesiyle, bu fıkarda yer alan “*özürlülük*” ibaresi “*engellilik*” şeklinde değiştirilmiştir.

²⁹³ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 441; Ali Nazım Sözer, İşçi, *Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Güncellenmiş 3. Baskı (İstanbul: Beta Yayınevi, 2023): 244; Arıcı, 15; Uşan 188.

²⁹⁴ Barış Işık, “Mağduru Olduğu Bir Suç Sonucu Gebe Kalan Kadının Çocuğunun Düşürtülmesi Suçu (TCK md. 99/6)”, *Ceza Hukuku Kriminoloji Dergisi*, 3/2, (2015): 21.

²⁹⁵ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 442.

²⁹⁶ Sözer, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, 240; Pelin Tuğ, *Çalışan Annelerin Hukuki Olarak Sahip Oldukları Haklar: Hamilelik, Lohusalık ve Analık Dönemlerine İlişkin Yasal Düzenlemeler*, *Çalışan anne*,

5510 sayılı Kanunun 15.maddesinde ; analık hâlinin tespiti ve gebelik hâlinde kadının doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışmasının uygun olduğuna dair sağlık raporunun ise Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucusu hekimlerince düzenleneceği belirtilmiştir.²⁹⁷ Ayrıca sigortalı kadının gebeliğin başladığı tarihten sonra ve doğumdan önceki sekiz haftalık, çoğul gebelik hâlinde on haftalık süreden önce rahatsızlığı nedeniyle sağlık hizmet sunucusu hekimleri tarafından istirahatine lüzum görülmesi hâlinde ise sigortalı kadına istirahatli kaldığı süreler için hastalık sigortasından ödeme yapılacağı hüküm altına alınmıştır.²⁹⁸

Öğretide analık sigortası ile ilgili yapılan değerlendirmede, gebeliğin başladığı andan itibaren doğumdan sonra sekiz ya da çoğul gebelik hâlinde on haftalık süre boyunca analık hâli nedeniyle meydana gelen rahatsızlıkların analık sigortasından karşılanması gerektiği, hatta sekiz haftalık, çoğul gebelikte on haftalık sürenin sona ermesi hâlinde dahi rahatsızlık durumu doğum nedeniyle ortaya çıkmışsa; diğer bir ifadeyle, doğum ile hastalık ve rahatsızlık arasında illiyet bağı varsa gerekli yardımların analık sigortasından karşılanması gerektiği ileri sürülmüştür.²⁹⁹

Bu düzenleme, Kanunda yapılan analık hâli tanımı ile örtüşmemektedir. Çünkü Kanun metninde analık hâlinin gebeliğin başladığı andan itibaren başlayan bir süreç olduğu ve bu süreçte yaşanan rahatsızlık ve engellilik hallerini kapsayan bir durum olduğu ifade edilmiş, başladığı tarihten sonra ve doğumdan önceki sekiz haftalık, çoğul gebelik hâlinde 10 haftalık süreden önce rahatsızlık hastalık sigortası kapsamında kabul edilmiştir. Gebeliğin başladığı andan itibaren gebeliğe ve doğum sonrasında gebeliğe ve doğuma bağlı ortaya çıkan bütün rahatsızlıkların analık sigortası kapsamında kabul edilmesi ve sigorta kapsamında ödeme yapılması, süre sınırı konulmadan sağlık yardımlarından yararlanma hakkı verilmesinin ananın korunması için daha uygun olacağı görüşündeyiz.

Çalışma Yaşamında Annelik, (Ed. Olca Sürgevil Dalkılıç), (Ankara: Nobel Yayınları, 2015): 111-148; Öztürk Aydın, “Homolog Döllenme Yoluyla Elde Edilen Tüpteki Embriyonun Yasal Mirasçılığı”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 22/3, (2016): 349-374.

²⁹⁷ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5510.pdf>. (Erişim Tarihi: 05.02.2025)

²⁹⁸ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5510.pdf>. (Erişim Tarihi: 05.02.2025)

²⁹⁹ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 441; Sözer, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, 244; Korkusuz, Uğur, 303.

Bununla birlikte, analık sigortası kapsamında olmak için biyolojik anne olma koşulunun aranması, kadının ve çocuğun korunması açısından eksik bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Bu sebeple de, evlat edinme yoluyla soybağı kurulması durumunun da analık hâli olarak kabul edilmesinin ve bu çerçevedeki kanuni düzenlemelerin gerçekleştirilmesinin yerinde olacağı kabul edilmiştir.³⁰⁰

B. Zorunlu Sigortalı Olmak

Analık sigortası kapsamında sunulan yardımlardan yararlanabilmek için aranan ikinci koşul ise, 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olmak şeklinde belirtilmiştir.³⁰¹ 5510 sayılı Kanun md. 15/1-a ve bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin analık sigortası kapsamında olduğu belirtilmiştir. Ayrıca sigortalılığı sigortalılığı sona ermiş olmasına rağmen belirli süre içerisinde analık sigortası kapsamında sunulan yardımlardan yararlanma hakkı da düzenlenmiştir.

Bu kanuni düzenlemeden yola çıkılarak, Türk Hukuk Sisteminde analık sigortasından yararlanabilecek kişiler dört başlık altında toplanmıştır. Bu kişiler, sigortalı kadın ve sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi dışında, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadın ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşi olarak sayılmıştır. Bu kişiler dışında kalanların, analık sigortasından yararlanamayacakları kabul edilmiştir. Bununla birlikte, analık sigortası kapsamında sunulan yardımlardan yararlanabilmeleri hususunda da kadın sigortalı için farklı, sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi için ise farklı düzenlemeler yapılmıştır.

Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi veya gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin doğum yapması hâlinde analık sigortasından yararlanabilmesi için kadının, evli olması ve eşinin sigortalı olması koşulu aranmıştır. Ancak kadın sigortalının medeni durumu analık sigortasından yararlanabileceği hakları etkilemeyeceği, hatta, sigortalı kadının analık sigortasından yararlanması için çocuğun evlilik birliği içinde doğmuş olması koşulu da aranmamıştır.

³⁰⁰ Tuncay, Ekemekçi, Gülver, 446.

³⁰¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 441; Sözer, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, 255; Tuncay, Ekemekçi, Gülver, 443.

Almanya Sosyal Güvenlik Sisteminde de; analık sigortasından yararlanabilmek için sigortalı olmak koşulu aranmış, yıllık belirli bir meblağa kadar geliri olan hizmet akdiyle çalışanlar, bunların kendi sigortalılıkları olmamak kaydıyla eşleri veya partnerleri ve öğrenci veya çıraksa 25 yaşına aksi takdirde 18 yaşına kadar olan çocukları, emekli aylığı alanlar, öğrenciler, belirli koşulları sağlayan maluller, çıraklar ve işsizlik yardımı alanlar sayılmıştır. Daha önce zorunlu sağlık sigortasından ayrılmış olanlar da belirli koşullarda, gönüllü olarak sisteme katılabilecekleri kabul edilmiş, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar kapsam dışında tutulmuşlardır. Madenciler, sanatçılar, kamu çalışanları ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan çiftçiler için özel düzenlemeler yapılmıştır.³⁰²

Polonya’da analık sigortası³⁰³, sosyal sigorta sistemi altında nakdi analık yardımlarından tüm çalışanlar yararlanabileceği, gönüllü sigorta kapsamında, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, sanatçılar ve yazarların da bu yardımların kapsamında oldukları kabul edilmiştir. Tıbbi yardımlarda ise tüm çalışanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, sanatçılar, yazarlar, emekliler, işsizlik yardımı faydalanıcıları, mesleki rehabilitasyon alan kişiler, öğrenciler ve sigortalının bakmakla yükümlü olduğu aile üyelerinin yararlanabilecekleri düzenlenmiştir.³⁰⁴

C. Belirli Bir Süre Prim Ödenmesi Koşulu

5510 sayılı Kanun ile analık hâli kapsamında sağlanacak parasal yardımlardan faydalanabilmek için her bir ödeme veya yardım için farklı prim sürelerinin olması koşulu getirilmiştir.³⁰⁵ Adlarına prim yatırılmış olan 4/a-1 kapsamında doğum yapan sigortalı kadının geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmesi için doğumdan önceki bir yıl içerisinde en az 90 gün, emzirme ödeneği için ise 120 gün prim ödenmiş olması koşulu aranmıştır. Yapılacak olan sağlık yardımları açısından herhangi bir prim süresi koşulu getirilmemiş, genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.³⁰⁶

³⁰² Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, 171.

³⁰³ Bu kapsamdaki düzenlemelerin Türk Hukuku’na bakan yönüyle asli dayanağı, Ülkemiz ile söz konusu ülkeler arasında imzalanmış olan sosyal güvenlik sözleşmeleridir.

³⁰⁴ Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, 171.

³⁰⁵ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 243.

³⁰⁶ Metin Pehlivan, “Türk Sosyal Sisteminde (5510 sayılı Kanun) Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlar”, (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2014) : 64.

Sigortalı kadının çalışma ilişkisi son bulduktan sonra doğum yapması hâlinde ise farklı bir süre koşulu getirilmiştir. Sigortalılığın son bulmasından itibaren 300 gün içinde doğumun gerçekleşmesi hâlinde kadına yine emzirme ödeneği verileceği kabul edilmiş, ancak emzirme ödeneği alabilmesi için gerekli süre, doğum tarihinden önceki on beş ay içerisinde 120 prim gün sayısı olarak belirtilmiştir.

Belirli bir prim gün süresi aranması mülga 506 sayılı Kanun md. 48’de de bir koşul olarak düzenlenmiştir. Bahse konu maddede; analık ve sağlık yardımlarıyla emzirme yardımlarından veya maktu gebelik ve doğum yardımlarından yararlanabilmek için sigortalı kadının doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün analık sigortası primi ödemiş olması, sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi için ise en az 120 gün prim ödenmesi koşulu öngörülmüştür.

Benzer şekilde, birçok ülkede de analık hâlinde sunulan yardımlardan yararlanabilmek için bu koşul aranmıştır. İrlanda Sosyal Güvenlik Hukukunda, analık sigortası için de belirli bir süre prim ödenmesi koşulu kabul edilmiştir. Analık izninden önce veya ilgili mali yıl içinde en az 39 hafta prim ödemiş olmalı, eğer bir yıl önceki mali yılda 26 hafta ödenmiş prim günü, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı kadın da ise geçmiş her iki mali yılda 52 hafta prim ödemiş olmak koşuluyla analık yardımından faydalanılabileceği kanbul edilmiştir.³⁰⁷

Malta Sosyal Güvenlik Sisteminde analık yardımı Malta’da yaşayan vatandaşlar, AB vatandaşları ve Malta’da geçerli olan Avrupa Sosyal Sözleşmesi ile korunan vatandaşlar için geçerli olup İstihdam ve Endüstri İlişkileri Kanunu’na göre analık izninin 14 haftası için kazançlarının %100’ünün işveren tarafından ödenmesi koşulu getirilmiştir. Polonya’da ise analık yardımlarında, sosyal sigorta sistemi içinde aralıksız en az 30 günlük sigortalılık süresi ve gönüllü sigorta sistemi içinde aralıksız 180 gün sigortalılık süresi koşulu aranmıştır.³⁰⁸

Örnek birkaç ülke mevzuatı incelendiğinde de analık hâlinde yapılacak yardımlardan yararlanma koşulları arasında Türk Sosyal Güvenlik hukukuna benzer şekilde belirli bir süre sigortalı prim gün sayısı koşulu aranmıştır. Ancak bizim Ülkemizde analık sigortasından yararlanmak için aranan prim gün sayısı birçok ülkeye

³⁰⁷ Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, 269.

³⁰⁸ Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, 164.

göre daha az olarak düzenlenmiştir. Prim gün sayısı ve ödenen prim tutarları Türk Sosyal Güvenlik Hukuku'nda analık sigortası kapsamında sunulan parasal yardımların hesaplanmasında dikkate alınmıştır.

1. Prim Kavramı

Sosyal güvenlik primi³⁰⁹, sigortalıların güvence altına alındığı herhangi bir riskin meydana gelmesi hâlinde yapılacak sigorta kollarının gerektirdiği yardım ve ödemeler ile Kurum'un yönetim giderlerini karşılamak amacıyla sigortalılardan, işverenlerden ve Devletten alınan katılım payı olarak tanımlanmıştır.³¹⁰ Primler sigortalı adına ve hesabına Kurum'a ödenecek olup, prim alacakları Kurum'a ait bir hak olduğundan Kurum tarafından takibi ve tahsili yapılacağı kabul edilmiştir.

5510 sayılı Kanun md. 79/1 hükmüne göre; prim ödemek sigortalılar, işverenler ve devlet bakımından bir yükümlülük olarak kabul edilmiş ve primlerin sadece sigorta kollarının gerektirdiği her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılanması için kullanılabileceği emredici kurallar ile düzenlenmiştir. Primlerin kullanılma alanının emredici olarak düzenlenmesi ile özellikle siyasi gerekçeler ile primlerin başka harcamalar için kullanılarak sosyal güvenlik yardım ve ödemelerin yapılamaz hale gelmesini önlemek amaçlanmıştır.³¹¹

Ülkemizde olduğu gibi birçok ülkede de, sosyal güvenlik harcamalarının finansmanı primlerden yapılmakta, işçi, işveren ve devlet destekli bir ödeme sistemi oluşturulmuştur. Alman Sosyal Güvenlik Sistemi'nde; analık sigortasından yapılan yardımların finansmanı, sigortalılar ve işverenlerden alınan prim kesintileri ve devlet desteği ile sağlanmakta olup sigortalılarda prim kesintileri ortalama olarak prime esas kazançların aylık tavanı (4425 avro) dâhilindeki kazançlarının %7,3'ü, işverenlerden kesilen oran aylık ücret bordrosunun %7,3'dür. 850 avronun altındaki kazançlar için özel

³⁰⁹ Primin hukuksal niteliği konusunda ise birçok görüş bulunmaktadır. bu görüşlerden bazıları sosyal sigorta primlerini sigortalının ücretinin bir parçası olarak, bazıları sosyal güvenlik garantisinden faydalanmanın bir ücreti olarak, bazıları ise vergi olarak nitelendirmektedir. Ayrıca Bkz. Alper, *Sosyal Sigorta*, 191. Sümer, 108; Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 202; Güzel, Okur, Caniklioğlu, 240; Korkusuz, Uğur, 160; Ekmekçi, 180; Yusuf Alper, "5510 sayılı Kanun'da Primlerin Karşılık Olma Özelliği ve Çırakların ve Mesleki Eğitim Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 18, (2010): 175-183.

³¹⁰ Alper, *Sosyal Sigorta*, 191; Güzel, Okur, Caniklioğlu, 240; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 170; Korkusuz, Uğur, 160.

³¹¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 240.

koşullar geçerli kabul edilmiştir. Devlet katkısı ise sigorta temelli olmayan yardımlar, hastalık kasasına bağlı olmayan veya düşük gelirli çalışanlara verilecek analık yardımları ve emekli aylığı alan çiftçilerin sağlık yardımları için yapılmıştır.³¹²

Fransa'da da primlerin, işçiler ve işverenler tarafından ödeneceği, Fransa'da, hastalık, analık, babalık, iş göremezlik ve ölüm ile iş kazası ve meslek hastalığının, Çalışanlar İçin Ulusal Sağlık Sigortası Fonu,³¹³ tarafından idare edileceği; “*Emeklilik ve İşyerinde Sağlık Fonu*” ve “*Temel Sağlık Sigortası Fonu*”, Yaşlılık Sigortası, Ulusal Yaşlılık Sigorta Fonu³¹⁴ tarafından; aile yardımları, Ulusal Aile Yardımları Fonu (CNAF) tarafından yönetileceği kabul edilmiştir. Primlerin, yerel düzeyde, “*Sosyal Güvenlik ve Aile Yardımları Primleri Toplama Ofisleri*” (URSSAF) tarafından toplanacağı ve işsizlik Sigortasının ise, sözleşme temelli olduğu UNEDIC tarafından idare edileceği düzenlenmiştir.

2. Prim Oranı

Her bir ülke sosyal güvenlik sistemi için farklı finansal kaynaklar ve yöntemler oluşturarak sosyal güvenlik harcamalarını finanse etmeye çalışmıştır. Bizim Ülkemizde de sosyal güvenlik sistemi sigortalı ve işveren tarafından ödenen primler ile finanse edilmiş, ancak bu primlerin yetersiz kalması durumunda devlet katkısı yapılacağı kabul edilmiştir. Bu durum 5510 sayılı Kanun'un “*Prim Oranları ve Devlet Katkısı*” başlıklı 81. maddesinde düzenlenmiş, sigortalı, işveren ve devlet prim ödeme yükümlüsü olarak kabul edilmiştir. 5510 sayılı Kanun md. 81'de uzun vadeli sigorta kolları primleri ile kısa vadeli sigorta kolları primleri de ayrı ayrı belirtilmiştir. Sigortalı ve işverenlerin ödeme yükümlüsü oldukları prim oranları da ayrı ayrı düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanun'da, hizmet akdiyle çalışanlar ile kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanlar, Kanunun kısa vadeli sigorta kollarına tabi iken kamu görevlileri Kanunun kısa vadeli sigorta kolları uygulaması dışında bırakılmışlardır. Kısa

³¹² Bkz. https://www.İhre-Vorsorge.De/ Rente/ Gesetzliche-Rentenver_sicherung/ Fuenfzweige Der Sozialversicherung-İn-Deutschland. html, (Erişim Tarihi: 23.03.2023).

³¹³ Cnamts; Ulusal Sağlık Sigortası Fonu, Caisse nationale de l'assurance maladie (Fransızca) Fransız Ulusal Sağlık Sigortası Fonu'dur. 1 Ocak 2018'e kadar Ulusal Sağlık Sigortası Fonu olarak adlandırılıyordu. Sosyal güvenliğin özerk şubelere ayrılmasını sağlayan 1967 Yönetmeliği'yle oluşturulmuştur: Hastalık (CNAM), aile (CNAF) ve yaşlılık (CNAV). Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Ekonomi ve Maliye Bakanlığı'nın gözetimi altında hareket etmektedir.

³¹⁴ Cnav, Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV, France) (The National Retirement Fund of Public Social Security).

vadeli sigorta kolları içinde yer alan riskler açısından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan hükümlere tabi olacakları ve bu sebeple kısa vadeli sigorta kolları primi de ödemeyecekleri hüküm altına alınmıştır. Kamu görevlileri gibi isteğe bağlı sigortalıların da kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmadıkları ve bu nedenle kısa vadeli sigorta kolları primi ödemeyecekleri kabul edilmiştir.

5510 sayılı Kanun'dan önce yürürlükte bulunan mülga 506 sayılı Kanun'da bahsedilen riskler iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, hastalık sigortası ve analık sigortası adı ile üç başlıkta toplanmış ve her biri için ayrı ayrı prim oranları öngörülmüştür. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi; işyerinde yürütülen işin iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre ve sigortalının prime esas kazançları toplamının % 1,5'i ile % 7'si arasında değişmekte ve bu primin tamamı işverence ödenmekteydi. Hastalık sigortası prim oranı; sigortalının prime esas kazançları toplamının % 11'i ve bu primin % 5' i sigortalı payı, % 6'sı ise işveren payı, analık sigortası primi; sigortalının prime esas kazançları toplamının % 1'i iken bu primin tamamının ödenmesinden işveren sorumlu tutulmuştur. 5510 sayılı Kanun'da mülga 506 sayılı Kanun'dan farklı olarak analık sigortası da kısa vadeli sigorta kolları arasında “*analık hâli*” olarak düzenlendiği için analık sigortası için ayrı bir prim oranı belirlenmemiştir. 5510 sayılı Kanun'un 81'nci maddesinin c bendine göre kısa vadeli sigorta kolları prim oranı %2,25'dir.³¹⁵

Bir de sosyal güvenlik destek primi ödeyip çalışmaya devam edenler için ödenen % 2,25 oranındaki kısa vadeli sigorta kolları primi karşılığında sigortalılar iş kazaları ile meslek hastalıkları kapsamına alınmış, ancak analık ve hastalık sigortasından yararlandırılmamıştır. Nimet-külfet dengesi gözetilerek hastalık hâlinde yaşlılık aylığı alanlar hastalık sigortası kapsamında hizmet aldıkları için ayrıca bir hastalık sigortası primi alınması öngörülmemiştir.

Ancak, 7438 sayılı Emeklilikte Yaşa Takılanlar Kanunu ile yaşlılık aylığı bağlanması için yaş koşulu kaldırılmış, genç yaşta yaşlılık aylığı alanların sayısı artmıştır. Bu sebeple de hem yaşlılık aylığı alan hem de çalışmaya devam eden sigortalı sayısı artmıştır. Yeni yapılan bu kanuni düzenleme sonrasında yaşlılık aylığı alarak çalışmaya devam eden sigortalılardan isteğe bağlı olarak analık sigortası primi alınması ve analık

³¹⁵ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat-metin/1.5.5510.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.02.2025).

sigortası kapsamında sunulan yardımlardan yararlanılması imkânı verilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

3. Prim Matrahının Hesaplanması

Sosyal güvenlik prim matrahı, sosyal güvenlik priminin hesaplanmasında esas alınan fiziki veya ekonomik değerler ile kullanılacak teknikler olarak tanımlanmıştır.³¹⁶ Sosyal güvenlik primi matrahının hesaplanmasında prime esas kazançlar temel ölçüt olarak kabul edilmiştir. Başka bir ifadeyle sosyal güvenlik prim matrahı; sigortalının, prime esas kazançları toplamı olduğu, bu toplam kazanç miktarına belirli prim oranları uygulanarak prim miktarı hesaplanacağıdır.

Primlerin hesabında günlük kazanç esas alınacağı, günlük kazancın ise kural olarak, 5510 sayılı Kanun md. 80/1/g’de sigortalıların, bir ay içinde prime esas alınan kazançları toplamının otuzda biri olduğu şeklinde ifade edilmiştir. Yine aynı madde, ilgili ay toplam kaç gün olursa olsun prime esas alınan kazançlar toplamının her halükarda otuza bölüneceği³¹⁷ ve herhengi bir ücret alınmayan günlerin olması hâlinde ise sigortalıların günlük kazancının, ilgili ay içindeki prime esas kazançları toplamının çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle bulunacağı düzenlenmiştir.³¹⁸

Prim matrahının, sigortalıların gerçek veya varsayılan kazançları üzerinden hesaplanacağı ve bu hesaplama yapılırken sigortalıların tüm kazançlarının değil, bazı kazançlarının dikkate alınacağı 5510 sayılı Kanun’da belirtilmiştir. Prime esas kazançlar aynı Kanun’un 80. maddesinde; hizmet akdiyle çalışan sigortalılar, bağımsız çalışanlar, kamu görevlileri ve diğer sigortalılar açısından ayrı ayrı düzenlenmiştir. Prime esas kazançların düzenlendiği 80. maddenin 1. fıkrasında Kanun’un md. 4/1-a bendi kapsamındaki sigortalıların, 2. fıkrasında Kanun’un md. 4/1-b bendi kapsamındaki sigortalıların, 3. fıkrasında Kanun’un md. 4/1-c bendi kapsamındaki sigortalıların ve 4. fıkrasında sadece genel sağlık sigortası kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları düzenlenmiştir.³¹⁹

³¹⁶ Sözer, 203; Korkusuz, Uğur, 182; Levent, 382; Esen Bünyamin. “Sigorta Primine Esas Kazanca Dâhil Olmayan Yemek Parası, Çocuk Zammı ve Aile Zammının Hesaplanması”, *Mali Çözüm Dergisi*, 116, (2013) : 209-210.

³¹⁷ Bu ayların gün sayılarının 28, 29 veya 31 gibi değişken nitelikte olması bu sonucu değiştirmeyecektir.

³¹⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 245; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 178.

³¹⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 229.

Ayrıca, 5510 sayılı Kanun'da prime esas kazançların alt ve üst miktarına ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. Aynı Kanunun 82. maddesinde, prime esas kazançların alt sınırı, Kurumca alınacak olan primlerin ve ilgililere ödenecek olan ödeneklerin hesaplanmasında esas alınan günlük kazanç miktarının, ilgili dönemdeki en düşük brüt aylık kazancın altına düşmemesi olarak belirtilmiştir.³²⁰ Günlük kazancın belirtilen kanuni sınırın altında kalması durumunda prim ve ödeneklerin bu tutar üzerinden değil, brüt aylık ücretin alt sınırına göre hesaplanacağı kabul edilmiştir

Prime esas kazancın üst sınırı ise, prime esas alınacak günlük kazancın daha fazla olamayacağı miktar olup sigortalının günlük kazancının üst sınırı aşması durumunda, alınacak prim ve verilecek olan ödeneklerin hesabında üst sınırı aşan günlük kazancın tamamı değil, Kanunda üst sınır olarak belirlenen tavan miktar esas alınması şeklinde tanımlanmıştır.³²¹ Kanun gereğince alınacak olan primlerin hesabına esas olan günlük kazanç alt sınırı, brüt aylık asgari ücretin otuzda biri; üst sınır brüt aylık asgari ücretin otuzda birinin 7,5 katı olarak kabul edilmiştir.³²² Ancak 5510 sayılı Kanun md. 46/2'de sadece kamu görevlileri açısından sigortalıların prime esas kazançlarının tespitinde getirilen üst sınır uygulanmayacağı belirtilmiştir.

a. Hizmet Akdiyle Çalışanlar Bakımından Prim Matrahı

Kanunda, hizmet akdiyle çalışan sigortalılara işverenlerince bir ay içinde ödenen ve sigorta prim matrahına esas teşkil eden kazançlar şu şekilde sayılmıştır.

- İlgili aydaki çalışma karşılığında hak edilmiş olan ücretlerin,
- Primlerin, ikramiyelerin ve bu niteliği haiz olan hak edişlerden o ay içinde yapılmış olan ödemelerin,

³²⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 245; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 178-179.

³²¹ Genel kuralın bazı istisnai durumları da vardır. prime esas kazancın belirlenmesi açısından çırakların durumu özellik arz eder. Bunların sigorta primleri, brüt aylık asgari ücretin %50'sidir (3308 sayılı Kanun md. 25).

³²² Prime esas kazançlar toplamının üst sınırı 31.12.2016 tarihine kadar brüt aylık asgari ücretin otuzda birinin 6,5 katı iken; 16.11.2016 tarihli ve 6761 sayılı kanun md. 8 hükmüyle 5510 sayılı Kanun'un 82. maddesinde yapılan değişiklikle bu üst sınır, 01.01.2017 tarihinden geçerli olmak üzere brüt aylık asgari ücretin otuzda birinin 7,5 katına yükseltilmiştir. Madde gerekçesinde, bu düzenleme ile gerek kurumun prim tahsilatını arttırmayı gerekse de bu sigortalıların daha fazla aylık ve gelir almasının hedeflendiği ifade edilmektedir.

- İdare ya da yargı makamlarınca verilmiş olan kararlar gereğince yukarıda anılan kazançların vasfını haiz olan ve ilgili ayda yapılan ödemelerin, brüt toplamlarıdır.

5510 sayılı Kanun md. 80/1/b’de işverenler tarafından sigortalılara ödenen ve tutarları yıllar itibari ile belirlenen yemek yardımı, çocuk zammı ve aile zammı ile işverenlerce sigortalı adına ödenen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payı tutarlarının, aylık asgari ücretin % 30’unu geçmeyen kısmı prime esas kazançla tabi tutulmayacağı hüküm altına alınmıştır. Bahse konu ödemelerin, belirtilen bu istisna kısımlarından fazlası ise prime esas kazançlar toplamına dâhil edilecektir.

Kanunda, prim matrahına tamamen dâhil edilmeyecek kazançlar ayrıca sayılmıştır. Bu kazançlar ise; ayni yardımlar; ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatları, kıdem tazminatları, iş sonu tazminatları ya da kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödemeler, keşif ücretleri, ihbar ve kaza tazminatları olup Kanunda belirtilen istisnaların haricinde, yapılan her türlü ödemeler prim matrahına dâhil edilmiştir.³²³

Kanunda ayrıca primlerin ödeme süreleri de düzenlenmiş, hizmet akdiyle çalışan sigortalıların işverenleri, istihdam ettikleri sigortalıların prime esas kazançların toplamı üzerinden hesap edecekleri sosyal güvenlik primi işçi paylarını sigortalıların brüt ücretlerinden kesecek ve sosyal güvenlik işveren prim paylarını da buna ekleyerek en geç Kurum tarafından belirlenen günün sonuna kadar bu tutarları ödemeleri gerektiği belirtilmiştir. Hak edilen, fakat ödenmemiş olan ücretlere ilişkin olarak da aynı uygulama geçerli kabul edilmiştir.³²⁴

İşe iade davaları neticesinde tahakkuk eden primlerin ödeme sürelerine ilişkin özel bir düzenleme yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu md. 21 çerçevesinde, iş mahkemelerince ya da özel hakem tarafından işe iadelerine karar verilen sigortalılar adına

³²³ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 241; Alper, “5510 sayılı Kanun’da md. 4/1/a Kapsamındaki Sigortalılar Açısından Primler”, 169-240.

³²⁴ Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından primlerin ödenme süreleri, ayın 1’i ile 30’u arasındaki hizmetleri karşılığında ücret alanlar bakımından en geç prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın son gününe kadar, ayın 15’i ile izleyen ayın 14’ü arasındaki hizmetleri karşılığı olarak ücret alan sigortalılar bakımından en geç prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu dönemi izleyen takvim ayının 14’ü ne kadar işverenlerce kuruma ödenecektir. (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/4). Ancak primlerin ödenmesi gereken son gün resmi bir tatil gününe isabet etmişse, prim ödemeleri takip eden ilk iş gününün sonuna kadar yapılabilecektir. (İşveren Uygulama Tebliği md. 2.4).

verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerinden dolayı tahakkuk edecek olan primlerin ödenme süresine ilişkin özel bir düzenleme getirilmiştir.³²⁵

Sigortalının kesinleşmiş mahkeme ya da özel hakem kararlarının tebliğinden sonra 10 işgünü içinde işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunması ve işverenin de usulüne uygun daveti üzerine işe başlaması hâlinde, davete ilişkin tebligatın alındığı tarihin veya işverenin işçiyi işe başlatmaması durumunda, sigortalı işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebligatın alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı izleyen ayın/dönemin sonuna kadar Kuruma ödenmesi durumunda, yapılan ödeme kanuni süresi içinde yapılmış sayılmıştır.

b. Bağımsız Çalışanlar Bakımından Prim Matrahı

Kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışan sigortalıların prime esas kazançları 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden önce 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu kapsamında olan bu sigortalıların prime esas kazançları 50. maddede düzenlenmiş ve belirlenen gelir basamakları esas alınmıştır. 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun ile bu esas terk edilmiş ve çok daha basit bir hesaplama yöntemi getirilmiştir, Kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışan sigortalıların prime esas kazançları toplamı, kendileri tarafından günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında belirlenen günlük kazancın otuz katı olarak düzenlenmiştir.

Bu kanuni düzenlemeyle, Kurumca belirlenen süreler içinde, bağımsız çalışanlar tarafından aylık prime esas kazançlar beyan edileceği ve Kurumca belirlenen süreler içinde beyanda bulunmamış olan sigortalıların prime esas kazançlar toplamı günlük kazanç alt sınırının 30 katı (aylık brüt asgari ücret) olarak hesaplanacağı hüküm altına alınmıştır. Sigortalıların prime esas kazançlarına ilişkin beyanları, beyanın yapıldığı aydan itibaren geçerli sayılmış ve sigortalı tarafından ilerleyen aylarda farklı bir beyanda bulunulmazsa bu beyan gelecek aylar için de yapılmış kabul edilmiştir.

Yapılan bu beyandan itibaren izleyen on iki aylık sürede prim ödemesinde bulunulmaması hâlinde, on iki aylık sürenin sonundan itibaren beyanın geçerliliği ortadan kalkacak ve beyanda bulunmayan, beyanın geçerliliği ortadan kalkan veya beyanları

³²⁵ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 241; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 171.

prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katının altında olanların prim matrahları ise günlük kazanç alt sınırının 30 katı olarak kabul edilerek hesaplanacağı belirtilmiştir.³²⁶

D. Prim Borcu Olmaması

5510 sayılı Kanun md. 4/1-b kapsamında sigortalı sayılanların analıkları hâlinde, ayrıca genel sağlık sigortası dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması koşulu getirilmiştir. Bahse konu Kanun md. 4/ 1- b kapsamında çalışanların prim borcunun olmaması koşulu aranırken md. 4/ 1- a kapsamında çalışanlar için böyle bir koşul aranmamıştır.

5510 sayılı Kanun md. 4/1-b bendi kapsamında sigortalı sayılanların, her ay için otuz tam gün sosyal güvenlik prim ödemesi zorunlu tutulmuş ve cari dönem ayın sosyal güvenlik primlerini en geç izleyen ayda Kurum tarafından belirlenen günün sonuna kadar ödemeleri gerektiği hüküm altına alınmıştır³²⁷ Ancak, Kurum ise süreyi izleyen ayın son gününe kadar ödenmesi gerektiği, süresinde ödenmeyen primler için gecikme zammı ve gecikme cezası uygulanacağı belirtilmiştir. Bu durum da primlerin ödenmesini daha da zorlaştırmakta ve özellikle kendi nam ve hesabına çalışan kadın sigortalıların analık sigortası kapsamında sunulan yardımlardan faydalanma hakkını ortadan kaldırmaktadır.

Zaman zaman prim borçlarının tecil ve taksitlendirmesi, yapılandırması veya prim afları ile faizlerin silinmesi gibi kanuni düzenlemeler ile prim borcu ödeme konusunda sigortalılara kolaylık sağlanmak istenmiştir ³²⁸ Hatta. Kuruma olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarını, 6183 sayılı Amme

³²⁶ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 175.

³²⁷ 5510 sayılı Kanun md. 88/6 ve 8, md. 4/1/b/4 alt bendi kapsamında sigortalı olan tarımda bağımsız çalışan sigortalılar bakımından, GSS primlerini ve sosyal sigorta primlerini ayrı ayrı ya da birlikte tahsil edilecek şekilde prim ödeme tarihlerini veya dönemlerini belirlemeye kurum yetkili kılınmıştır. Bu sigortalılar açısından da primlerin ödenme süresi, primlerin ait oldukları ayı takip eden ayın sonuna kadar belirlenmiştir (İşveren Uygulama Tebliği mad. 3.2).

³²⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 309-361; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 214-215; 2008 yılında 5763 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun'a geçici 23. madde eklenmiş ve 5458 sayılı Kanun'a göre borçlarının yapılandırılması bozulanlara bu yapılandırmalarını ihya imkânı getirilmiştir. Bunun dışında Kanuna eklenen geçici 24. madde ile oldukça kapsamlı bir başka yapılandırma hakkı öngörülmüştür. Bu imkândan yararlanmak için borçlulara iki aylık başvuru süresi tanınmış, ancak bu süre içinde Kuruma başvurmayanlar için yine 2008 yılında bu kez 5797 sayılı Kanun ile yeni bir hak daha verilmiştir. Yapılandırma alanındaki en kapsamlı düzenleme ise 13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı Kanun ile gerçekleştirilmiştir.

Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun md. 48'e göre tecil ve taksitlendirmesi yapılabilme imkânı da sunulmuştur.³²⁹

Her ne kadar prim borçlarının yapılandırılması öngörülmüş olsa da, prim borçlarının yapılandırılmış olması borcu ortadan kaldırmış sayılmayacağından; yapılandırılmış borcu bulunan 4/1-b kapsamındaki sigortalılara bütün borçlarını ödeyene kadar geçici iş göremezlik ödeneği ve emzirme ödeneği ödenmeyeceği düzenlenmiştir.³³⁰ Ancak, 5510 sayılı Kanun'un 97 nci maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen beş yıllık sürede bu koşul yerine getirilmesi durumunda analık sigortası kapsamında ödenmemiş olan yardımların talep edilmesi hâlinde ödenmesi kabul edilmiştir.

Bunlara ilave olarak kadın sigortalının gebelik, gebelik sonucunda meydana gelen doğum ve doğum öncesi ortaya çıkan sağlık problemleri, ilgili sağlık kuruluşu gerekli görüp de hastaneye yatırma söz konusu ise bu aşamadaki her türlü muayene ve tedavi masrafları sağlık yardımlarının kapsamında sayılmıştır. Bu durumda sigortalı kadının prim ödenmiş olup olmaması ya da bağımsız çalıştığında prim borcu olup olmadığına bakılmaksızın sağlık yardımlarından faydalanılabileceği düzenlenmiştir.

E. Analık Hâlinin Kuruma Bildirilmesi ve Talep Koşulu

Sosyal güvenlik hukuku kapsamında sunulan yardımlardan yararlanabilmek için genel kural olarak kuruma başvuru yapılması aranmıştır.³³¹ Temel kural bu olmakla beraber 2016/21 sayılı Genelgede; 10.07.2018 tarihli ve 2018/26 sayılı Genelge ile değişiklik yapılarak Kuruma başvuru zorunluluğu kaldırılmıştır. Sigortalılara ödenecek emzirme ödeneklerinin daha kısa sürede ödenmesinin sağlanması ve mağduriyetlerin asgariye indirilmesi amacıyla talep dilekçesi koşulu kaldırılmıştır.³³²

³²⁹ 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun md. 51, 102 ve 106 haricindeki diğer maddelerin uygulanmasına ilişkin hükümdür. (5510 sayılı Kanun md. 88/16). Kurumun hangi alacakları için 6183 sayılı Kanun'da belirtilen kolaylıklardan yararlanacağı hususunu 5502 sayılı Kanun md. 37/3 hükmü ile birlikte yorumlamak yerinde olacaktır. Bu hükme göre genel sağlık sigortası ve sosyal sigorta primleri, katılım payları, gecikme zamları, idari para cezaları, işsizlik sigortası primleri kurum alacağına dönüşür ve bu alacakların tahsilinde 6183 sayılı Kanun md. 51, 102 ve 106 dışındaki diğer hükümler uygulanacaktır. Kurumun 6183 sayılı Kanun'a göre kullanacağı yetkiler ve bunların usul ve esasları Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna göre kullanılacak yetkilere ilişkin yönetmelik hükümleri ile düzenlenmiştir.

³³⁰ 2016/21 sayılı Genelge md. 5.3.

³³¹ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 444; Arıcı, 347.

³³² Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 444.

5510 sayılı Kanun md. 16'da emzirme ödeneğinin doğumdan sonraki altı ay boyunca ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir. Ancak, 5754³³³ sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile yapılan değişiklikten sonra altı aylık süre kaldırılmıştır. Kadın sigortalının evde yaptığı doğumlar ile hemşire veya ebeler tarafından evde yaptırılan doğumlar dışında; gerçekleşen bütün doğumlar elektronik ortamda düzenlenen raporlarda çocuğun doğum bilgisi ve tarihi e-Ödenek programı tarafından ödeme aşamasında otomatik olarak sorgulanarak anılan program üzerinden talep dilekçesi aranmaksızın ödeme yapılacağı kabul edilmiştir.

Bununla beraber 10.07.2018 tarihli ve 2018/26 sayılı Genelge ile analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi için aranan koşullar arasında talep dilekçesi verilmesi koşulu aranmamıştır. Bundan ötürü, analık sigortası nedeniyle sağlık hizmet sunucuları tarafından düzenlenerek kurum kayıtlarına intikal eden raporlarda yer alan ödemelerin sigortalının başvurusu ve talep dilekçesi olmadan yapılması öngörülmüştür.

III. ANALIK HALİ KAPSAMINDA SUNULAN YARDIMLAR

Uluslararası düzenlemelerde ve birçok ülke mevzuatında analık hâli nedeniyle belirli bir süre çalışmayan kadın sigortalının gelir kaybını ve gider artışını önlemek amacıyla birtakım hükümlere yer verilmiştir. Farklı isim ve farklı koşullarda düzenlenmiş olsa da bütün düzenlemelerde analık hâlinde olan kadına belirli bir süre parasal yardım yapılması öngörülmüştür.³³⁴ Konuya ilişkin 183 sayılı Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme analık hâlinin korunmasına yönelik bir sözleşme olup ülke mevzuatlarında standart kabul edilmiştir. Sözleşmede yer alan hükümler şu şekildedir:³³⁵

- Kadınlara doğum nedeniyle verilecek izin 14 haftadan az olamaz ve özellikle doğum sonrası verilecek izin ulusal mevzuat çerçevesinde belirlenecek olsa da bu izin de 6 haftadan az olamayacaktır,

³³³ RG. 08.05.2007, 2687.

³³⁴ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 483.

³³⁵ Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, No: 08.

- Kadının hamilelik nedeniyle ayrıldığı işine tekrar aynı pozisyonda dönebilmesi imkânı bulunmaktadır,
- Kadın çalışma sırasında günde bir ya da daha fazla emzirme izni alabilecektir,
- Doğum sonrasında kadına hastalık yardımı yapılacak ve kadınların hamilelik ve doğum nedeniyle işten çıkarılmaları yasaklanacaktır. 183 sayılı Sözleşme, hangi meslekte ne tür bir iş yapıyorlarsa yapsınlar tüm kadınları kapsamaktadır. Bu sözleşme, ekonomik güvenlik, iş güvencesi, ana ve bebek sağlığı ile toplumsal cinsiyet eşitliği konularında kadına pozitif ayrımcılık sunan bir içeriktedir.³³⁶

Sözleşme maddeleri incelendiğinde ise ana olan çalışan kadının sosyal güvenlik haklarının değil iş güvencesinin ve izin haklarının ağırlıklı olarak düzenlendiği görülmüştür. Bahse konu bu sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamış ancak mevcut mevzuatta analık hâlinde çalışma, doğum izni ve emzirme izni bu sözleşme hükümleri ile aynı doğrultuda düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanun md. 74/1’de kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaları yasaklanmış, aynı maddenin ikinci fıkrasında, “*Çoğul doğum (ikiz,üçüz) hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir.*” ifadesine yer verilmiştir. Buna ek olarak, gebelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilmesini ve kadının isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verileceği düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanun md. 15’e göre de kadınların doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süreç analık hâli olarak kabul edilmiş, bu süre çoğul gebeliklerde 10’ar haftaya çıkartılmıştır. Dolayısıyla bu maddelerin, 183 sayılı Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme’de kadınlara doğum nedeniyle verilmesi gereken iznin 14 haftadan az olamayacağı kuralı ile uyumlu olduğu görülmüştür.

Analık hâlinde sigortalı çalışanlara iş göremezlik ödeneğinden ve tek seferlik emzirme ödeneğinden faydalanma ve sigortalı kadına sağlık yardımı alma hakkı verilmiş, bu durum 5510 sayılı Kanun md. 16’da; sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı

³³⁶ ILO, Convention 183.

olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verileceği kabul edilmiştir

Hükümden de anlaşılacağı üzere analık sigortası kapsamında parasal yardımlar yapılacağı düzenlemiştir. Bahse konu Kanun maddesinde analık hâlinde kısa vadeli sigorta kollarından yapılacak yardımlardan sadece parasal yardımlardan bahsedilmiştir. Bu nedenle sağlık yardımlarının genel sağlık sigortası kapsamında sunulacağı kabul edilmiştir.³³⁷

A. Parasal Yardımlar

1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Genel bir tanımla: geçici iş göremezlik, sigortalının mesleki ve sosyal risklerle karşılaşması hâlinde Kurumca yetkilendirilen hekim ve sağlık kurulu tarafından verilen raporda belirtilen istirahat süresi boyunca geçici olarak çalışamaması hali olarak ifade edilmiştir.³³⁸ Geçici iş göremezlik; SSIY md. 38’de “*sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışamama hâli*” olarak; geçici iş göremezlik ödeneği ise, “*iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kanunda belirtilen geçici iş göremezlik sürelerinde verilen ödenek*” olarak tanımlanmıştır.

Başka bir ifadeyle; geçici iş göremezlik ödeneği; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık gibi nedenerle çalışamayacak duruma gelen sigortalıların rapor süresince oluşan maddi kayıplarının tazmin edilebilmesi için Kurum tarafından verilen nakdi desteklerdir.³³⁹ Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde ise kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan en önemli yardım geçici iş göremezlik ödeneğidir.³⁴⁰ Birçok ülkenin sosyal

³³⁷ Ekmekçi, 445; Korkusuz, Uğur, 289; Tuac, *Analık*, 216.

³³⁸ Güzel, Okur, Canikoğlu, 455; Sözer, 241; Şükran Ertürk, “Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlar”, *1. Uluslararası Sosyal Güvenlik Sempozyumu*, (Ankara: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 2010), 238-248; Faruk Barış Mutlay, *Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi*, (İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım, 2014): 194-204.

³³⁹ Naci Şahin, “5510 sayılı Kanun’da Geçici İş Göremezlik Ödeneği,” *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, 63, (2009): 285-296; Mehmet Mankal, “5510 sayılı Kanun’a Göre Geçici İş Göremezlik Ödeneği ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, *Yaklaşım Dergisi*, 2/4, (2011): 218; Teoman Ozanoğlu, “Analık Sigortası ve Analık Sigortasına İlişkin Davalar”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2/6, (1998): 3.

³⁴⁰ Oğuz Karadeniz, “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, (2012): 15-75.

güvenlik sisteminde de, ülkemizdeki geçici iş göremezlik ödeneği ile aynı amaca hizmet eden nakdi ödemeler düzenlenmiştir. Bu ödemelerin verilme ölçüt ve miktarı değişiklik göstermiş, ancak, söz konusu ödemelere hak kazanabilmek için sigortalı olmak reel ölçüt olarak kabul edilmiştir.

a. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Kapsamı

5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar ve (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile (b) bendinin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki kadın sigortalıya ve 5 inci maddesinin (a) ve (g) bendi kapsamındaki sigortalı kadına ve Kanunun ek 9 uncu maddesinin birinci fıkrasında sayılan sigortalı kadına analık hallerine bağlı olarak günlük geçici iş göremezlik ödeneği verileceği düzenlenmiştir.³⁴¹

Bununla birlikte 675 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin md. 17 gereğince, aylık bağlanmayan demokrasi gazilerinin 3713 sayılı Kanun'un md. 2 1/1 kapsamında aylık bağlanması dışında bütün haklardan faydalandırılması sağlanmıştır. Demokrasi gazilerinden 5510 sayılı Kanun md. 4 kapsamında sigortalı olanlar, 24/04/2017 tarihli ve 2017/173 sayılı Kurum Yönetim Kurulu kararı gereğince Kanunun md. 5/1-c bendi kapsamında değerlendirilmiştir.³⁴²

Kurum Yönetim Kurulunun 26.10.2017 tarihli ve 2017/459 sayılı kararı ile aylık bağlanmayan demokrasi gazilerinden Kanun md. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olanlara, istirahatli olduğu günlerde hastalık ve analık sigorta kollarından geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödenmesi uygun görülmüştür. Bu düzenleme ile söz konusu kapsamdakilere gerekli müstahaklık koşullarının sağlanması hâlinde iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasın geçici iş göremezlik ödeneği ile emzirme ödeneği ödeneceği kabul edilmiştir.

5510 sayılı Kanun md. 60/1-e bendinde; 4447 sayılı Kanun gereğince işsizlik ödeneği ve ilgili kanunları gereğince kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan kişiler genel sağlık sigortalısı kapsamında sayılmıştır. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma hakkına sahip olan kişilerin 5510 sayılı Kanun'da sadece genel sağlık sigortası

³⁴¹ Sözer, *Sosyal Sigortalar*, 261; Uşan, *Sosyal Güvenlik*, 192.

³⁴² Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 08.11.2017 tarih ve 57017886-204.03.01-E.564030 sayılı yazı.

kapsamında oldukları, kısa vadeli sigorta kapsamında bulunmadıkları belirtilmiştir. Ancak, işsizlik ödeneği alan sigortalılar ise işten çıkarıldığı tarihi takip eden 10' uncu güne kadar hastalık veya analık vaka türünde istirahat raporu alması durumunda geçici iş göremezlik ödeneceği kabul edilmiştir.³⁴³

b. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları

5510 sayılı Kanun'a göre analık hâlinde geçici iş göremezlik ödeneği alabilmenin ilk koşulu sigortalı olarak çalışmak, diğer bir koşul ise, analık hâlinde kaynaklanan bir sebeple geçici bir süre iş göremez hale gelmek şeklinde sayılmıştır. Kanunda geçici iş göremezlik ödeneği 4/1-b-3 bendi kapsamında sigortalı olanlar hariç diğer sigortalı çalışanlar için bir hak olarak kabul edilmiş ancak sigortalılık statüsüne göre kapsama alınan haller ve ödemenin gerçekleşmesi için gerekli olan koşullar farklı belirlenmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumun 2016/21 sayılı Genelge'sinde de geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanma koşulları sayılmıştır. Genelge'ye göre; analık sigortası kapsamında olanlara doğumdan önceki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik hâlinde ilk on haftalık; doğumdan sonraki sürede ise ilk sekiz haftalık çalışmadığı her güne geçici iş göremezlik ödeneği ödeneceği düzenlenmiştir. Ödeme yapılabilmesi için gereken koşullar aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

- *“Doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması,*
- *İstirahatli olduğu süre içinde iş yerinde çalışmamış olması, (Sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışma durumu hariç)*
- *İstirahatin başladığı tarihte sigortalılık niteliğinin yitirilmemiş olması,*
- *Doğum olayının canlı veya ölü olarak gerçekleşmiş olması,*
- *Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanların analıkları hâlinde, ayrıca genel sağlık sigortası*

³⁴³ Süzek, 670; ayrıca bkz. <https://www.isayilur.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 12.03.2024).

dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması, gerekmektedir.”³⁴⁴

Gebeliğin 32 nci haftasında hekimden, doğumuna sekiz hafta veya çoğul gebelikte 10 hafta kaldığı ve 3 hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair rapor alan sigortalı, bu sürelerdeki çalışmaları ile son bir yıl içinde 90 günlük prim ödeme gün koşullarını yerine getirmesi durumunda geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanacağı, aynı şekilde sigortalının hekime 32 nci haftadan sonra başvurarak, çalışabilir raporu alması hâlinde ise gebeliğin 37 nci haftasının başladığı tarihe kadar prim ödeme gün sayısı koşulunu yerine getirdiği takdirde ödeneğe müstahak olacağı kabul edilmiştir. Bu ödemelerin nasıl yapılacağına ilişkin Genelge’de örnekler verilmiştir.

“Örnek-1: 03/03/2017 (32 nci hafta) tarihinde hekime çıkarak 3 hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair istirahat raporu alan sigortalı, 07/04/2017 tarihinde doğum öncesi istirahatine ayrılmıştır. Sigortalının 03/03/2017 tarihinde 80 günü bulunmakla birlikte, çalışabilir raporu aldığı dönemde kendisi adına bildirilen 35 günlük prim ile 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olma şartını sağlamıştır. Bu nedenle söz konusu sigortalı için geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.”

“Örnek-2: 10/04/2017 tarihinde (35 inci hafta) tarihinde hekime çıkarak 3 hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair istirahat raporu alan sigortalı, 24/04/2017 tarihinde doğum öncesi istirahatine ayrılmıştır. Sigortalının hekime çıktığı tarihten 3 hafta kalıncaya kadar (24/04/2017) yaptığı çalışma sonucu bildirilen primleri ile hekime çıkmadan önce yaptığı çalışmaya ilişkin primleri 90/120 gün prim hesabında dikkate alınacaktır. Ancak, sigortalının hekime 35 nci haftada çıkmış olması nedeniyle 32 ve 35 nci haftalar arasında kalan süre doğum sonrasına aktarılmayacak ve bu süre için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir. Ayrıca, 37 ve 40 nci haftalar arasında geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeden çalışılan süreler, doğum öncesi ve/veya doğum sonrası için gerekli olan son bir yıldaki 90 günün hesabında dikkate alınacaktır.”

Sigortalı kadının doğumdan önceki bir yıl içerisinde kanuni olarak aranan çalışma sürelerinin fiili olmadığına ilişkin şüphe, ihbar, şikâyetle bulunulması durumunda sigortalılara ait geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödeneceği. ancak konu Kurumun

³⁴⁴ Sözer, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, 366.

kontrol ve denetimle görevli memurlarınca incelenmesi neticesinde ilgili birime gönderilecek ve denetim raporu sonucuna göre işlem yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

Geçici iş göremezlik ödeneği alabilmek için, gerekli prim ödeme gün sayısı bulunmayan ancak doğum öncesi istirahatine ayrıldığı tarih ile doğum yaptığı tarih arasında işyerinde çalışmadığı sürelerde, işverence toplu hizmet akdi, işyeri yönetmeliği hükümleri gibi özel nedenlerle ücretleri tam ödenerek sigorta primleri de Kuruma yatırılan kadın sigortalılar bakımından, Kurumca geçici iş göremezlik ödeneği verilecek süre, aynı zamanda sigorta primi bildirilmiş süre ile çakışamayacağından bu devredeki sigorta primi bildirilmiş günler, yaptığı doğum nedeniyle, geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi için gereken 90 gün hesabında dikkate alınmayacağı ifade edilmiştir.

“Örnek- 5: 21/03/2014 tarihinde doğum öncesi istirahatine ayrılarak 16/05/2014 tarihinde doğum yapan ve istirahatine başladığı 21/03/2014 tarihinde kendisi için 89 gün analık sigortası primi ödenmiş olan sigortalı kadının, doğum istirahatine ayrıldığı 21/03/2014 tarihi ile doğum yaptığı 16/05/2014 tarihi arasında işyerinde çalışmadığı süre için, toplu hizmet akdigereğince işverence ücretleri, dolayısı ile sigorta primleri ödenmiş olsa dahi sigortalı kadına iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün şartı yerine gelmediğinden analık geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi mümkün değildir.”

Genelge’de yer alan bu hükmün sosyal güvenlik sisteminin nimet-külfet ilkesine aykırı ve hukuki bir dayanağı olmayan bir düzenleme olduğu kanaatindeyiz. Kanunda ve ikincil mevzuatta geçici iş göremezlik ödeneği alabilme koşulları arasında belirli bir prim gün sayısı ve analık sigortası primi yatırılmış olması temel koşul olarak belirtilmiştir. Primin özel durumlar ile tamamlanmış olması hâline ilişkin istisnai bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle ilgili Genelge hükmü ile özel durumlar ile ödenen sigorta prim gün sayılarının hesaba katılmamasının hukuka aykırılık teşkil ettiği kanaatindeyiz.

Analık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi için aranan koşullar arasında talep dilekçesi verilmesi sayılmamıştır. Bu nedenle analık sigortası kapsamında sağlık hizmet sunucuları tarafından düzenlenerek kurum kayıtlarına intikal eden raporların sigortalının başvurusu ve talep dilekçesi aranmaksızın ödeme yapılabileceği kabul edilmiştir. Ancak bu durum 4/a kapsamında sigortalı olanlar için uygun olup 4/1-b kapsamındaki kadın sigortalıların ödenekten yararlanabilmesi için genel sağlık sigortası

dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olmaları ve Kuruma başvuru yapmış olması koşulu getirilmiştir.³⁴⁵

c. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödeme Süresi

Geçici iş göremezlik ödeneğinin 5510 sayılı Kanun'da ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde ne miktarda ve ne kadar süre ile verileceği belirtilmiştir. Geçici iş göremezlik ödeneği kapsamında; kadınların, doğumdan önce ve sonra sekiz hafta, çoğul doğumlarda ise on hafta süre boyunca ödeme yapılacağı düzenlenmiştir.³⁴⁶ Bu kanuni düzenlemeler İş Kanunu md. 74'te kadının bu dönemlerde çalışması yasaklandığı için de yerinde bir düzenleme olmuştur.³⁴⁷ Böylece analık hâli nedeniyle çalışmayan kadınların maddi kayıplarının giderilmesi sağlanmıştır.

5510 sayılı Kanun'un 18'nci maddesinin 1/c bendine göre; *“4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının analığı hâlinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik hâlinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için”, aynı maddenin 1/d bendine göre ise “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, erken doğum yapması hâlinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması hâlinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için”* geçici iş görmezlik ödeneği verilecektir.³⁴⁸

³⁴⁵ Bu kapsamdaki sigortalıların Kurum ünitelerine müracaat ederek istirahatli olduğu günlerde çalışmadığına dair beyan vermeleri hâlinde geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Söz konusu sigortalıların çalışmadığına dair beyanlarını Kurum ünitelerine müracaata gerek kalmaksızın e-devlet sistemi uygulamasındaki; www.sgk.gov.tr, (Erişim Tarihi: 07.08.2024).

³⁴⁶ Teoman Ozanoğlu, “Analık Sigortası ve Analık Sigortasına İlişkin Davalar”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2/6, (1988): 8; Güzel, Okur, Caniklioglu, 481.

³⁴⁷ Sözer, Ali Nazım, “Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları”, *Adalet Dergisi*, 6, (1982): 1057; Nurhan Süral, “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, *DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1/15, (2013): 86; Taşkent, Savaş, Kurt, Dilek, “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 40, (2014): 30; Kemal, Oktar, *Yeni Sosyal Güvenlik Sisteminde İşçi Hakları*, (Ankara: Asmmmo Yayınları, 2009): 43.

³⁴⁸ <http://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5510.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.02.2025).

Bu sürelerin ilave edilebilmesi için doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışmasının uygun olduğuna dair sağlık raporu Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucusu hekimlerince düzenleneceği, hekimden onay almaksızın analık döneminde işyerinde çalıştığı tespit edilen sigortalıya ise bu dönemde geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyeceği belirtilmiştir.

25.02.2011 tarihinden sonra sigortalı olan kadının, erken doğum yapması hâlinde, doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılamayacak sürelerin doğum sonrasına ilave edileceği, bu sürelerde her gün için, geçici iş göremezlik ödeneği verileceği düzenlenmiştir. Ayrıca gebeliğinin otuz ikinci haftasından önce doğum yapan kadın sigortalının da doğum öncesi kullanamadığı sekiz haftalık süre, çoğul gebelikte ise on haftalık sürenin doğum sonrası süreye eklenerek, bu süreler için geçici iş göremezlik ödenekleri verileceği ifade edilmiştir.³⁴⁹

Kadın sigortalının doğuma sekiz veya çoğul gebelikte on hafta kalan sürede ya da üç hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair rapor alması hâlinde erken doğum yapması nedeniyle kullanamadığı doğum öncesine ait günleri doğum sonuna ilave edilerek geçici iş göremezlik ödeneği ödeneceği kabul edilmiştir.³⁵⁰

Bu duruma örnek olarak; “07/03/2014 tarihinde doğum öncesi analık istirahatine ayrılan ve doğumuna 3 hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair rapor alan ancak 17/03/2014 tarihinde erken doğum yapan kadın sigortalının doğum öncesi işyerinde çalıştığı 07/03/2014-17/03/2014 tarihleri arasına ait 10 günlük süre ile erken doğum nedeniyle kullanamadığı 17/03/2014-02/05/2014 tarihleri arası 46 günlük (10+46 gün) analık istirahati, doğum sonrasına ait 56 günlük doğum sonu istirahatine ilave edilerek (56+10+46=112) geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi gerekmektedir.”

Genelge’de hekim raporunun nasıl düzenleneceği, hangi hussuları içermesi gerektiği ve hekim raporunun, manuel ortamında veya E-Ödenek sistemde düzenlenebileceği belirtilmiştir. Sigortalı kadının hekim raporuna istinaden çalıştığının ve doğum öncesi izninin başlama tarihinin tespiti için manuel ortamında düzenlenecek raporlarda “gebelik normal/çoğul gebeliktir. /Doğuma... hafta kalmıştır. Sağlık durumu,

³⁴⁹ Murat Uğur, “Çalışma Yaşamında Kadınlara Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Sağlanan Haklar”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 28, (2012): 217; Pakin Akın, 85; Oğuz, Arslanpınar, 774.

³⁵⁰ Güzel, Okur, Caniklioglu, 480; Sözer, 253.

doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışmasına uygundur.” ifadelerine yer verilecek ve mutlaka rapora düzenlenme tarihi ile poliklinik protokol numarası yazılarak hazırlanma usulü düzenlenmiştir.

Bu duruma göre, raporun düzenlenme tarihi, doğum öncesi izninin sekiz veya on haftanın başlama tarihi olarak kabul edilmiş, raporda yer alması gereken bilgiler elektronik ortamda Kuruma gönderileceği belirtilmiştir. Düzenlenen hekim raporuna göre kadın sigortalının doğumuna sekiz hafta kaldığı ve üç hafta kalıncaya kadar çalışabileceği, üç haftadan önce doğum yapması hâlinde işyerinde çalışmadığı süre kadar analık geçici iş göremezlik ödeneği ödeneceği kabul edilmiştir. Ayrıca rapor tarihi ile iş göremezlik ödeneğinin başladığı tarih arasındaki süre doğum sonrası istirahat süresi olarak ilave edilecektir.³⁵¹

Kadın sigortalının doğumuna sekiz hafta kaldığı ve üç hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine ilişkin rapor alması hâlinde üç haftadan daha uzun bir süreden sonra doğum yaparsa işyerinde çalışmadığı gün kadar geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.³⁵² Doğumdan önceki ve sonraki sürelerin hekim raporuyla uzatılması hâlinde bu süreler için hangi sigorta kolu kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği verilebileceğine ilişkin 5510 sayılı Kanun’da bir hükme yer verilmiştir.

Öğretideki baskın görüşe göre, hekim raporuyla uzatılan süre boyunca analık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği verilmelidir şeklindedir.³⁵³ Bu görüşün temel dayanağı ise; 4857 sayılı Kanun md. 74/3’te yer alan “*Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.*” hükmüdür. Biz de hekim raporuyla uzatılan süre için geçici iş görmezlik ödeneği verilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Doğum olayının özelliği esas alındığında her kadında farklı bir süreç bulunmaktadır. 5510 sayılı Kanun’ da ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan hükümlere göre bir düzenleme yapılarak bu süre içerisinde yapılacak ödemenin analık sigortası kapsamında kabul edilmesi gerekmektedir. Ancak 2016/21 sayılı Genelge’de analık sigortası kapsamındaki kadının analığı halinde doğumdan önceki ve sonraki 8 er haftalık

³⁵¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 207.

³⁵² Uşan, *Sosyal Güvenlik*, 192.

³⁵³ Ozanoğlu, *Analık*, 8; Güzel, Okur, Caniklioğlu, 480-481.

sürede çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki 8 haftaya 2 hafta daha ilave edilerek sigortalı kadına tekil gebelikte 112 (doğum öncesi ve sonrası 8 er hafta olmak üzere), çoğul gebelikte 126 (112 günlük süreye 2 hafta daha ekleniyo günden fazla analık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödeneceği düzenlenmiştir.

Bu düzenlemenin isabetli olmadığı kanaatindeyiz. Gebelik ile başlayan sürecin doğum sonrasına kadar analık sigortası kapsamında olması gerektiği, hastalık sigortası kapsamında değerlendirilmesi hâlinde hem karışıklığa sebebiyet verecek hem de hastalık sigortası kapsamında olmayan kadınlar ödenek alamayacaktır. Kaldı ki Genelgede de, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde sayılan sigortalılar hastalık sigortasına tabi olmadıklarından doğumun sekiz veya on haftadan sonra gerçekleşmesi hâlinde bu süreleri aşan süreler için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyeceği ayrıca ifade edilmiştir. Bu sebeplerle doğumdan önceki ve sonraki sekiz haftalık sürenin doktor raporuyla uzatılması hâlinde geçici iş göremezlik ödeneğinin analık sigortasından karşılanması gerektiği ileri sürülmüştür.

Sigortalı kadının, gebeliğin başladığı tarihten sonra ve doğumdan önceki sekiz haftalık, çoğul gebelik hâlinde 10 haftalık süreden önce rahatsızlığı nedeniyle sağlık hizmet sunucusu hekimleri tarafından istirahatine lüzum görülmesi hâlinde kendisine istirahatli kaldığı süreler için hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödeneceği düzenlenmiştir. Burada yine gebelikten kaynaklı bir rahatsızlığın hastalık olarak kabul edilmesi doğru değildir. Çünkü gebelik özel bir durum olup gebelikten kaynaklı durumların da analık hâli olarak sayılması gerekmektedir. Gebelikten önce hastalık provizyon türüyle alınan istirahat gebeliğe ilişkin de olabilir. Bu durumda analık sigortası ile analık riskine karşı sosyal güvence sağlama hedefine ulaşılmayacaktır.

Hastalık sürelerine ait ayrıca sağlık hizmet sunucusu tarafından istirahat raporu düzenlenmesine gerek olmayıp analık hâli nedeniyle düzenlenen rapor içerisinde bu süre e-Ödenek uygulaması tarafından otomatik olarak oluşturulmaktadır. “*Örnek olarak; 01/03/2011 tarihinde doğum öncesi istirahatine ayrılan sigortalı kadın 03/05/2011 tarihinde doğum yaparsa, doğum tarihi esas alınarak yapılan hesaplama göre 01/03/2011-07/03/2011 tarihleri arasındaki süre hastalık sigortası, 08/03/2011-*

02/05/2011 tarihleri arasındaki süre ise analık sigortası kolundan değerlendirilecektir.”³⁵⁴

Benzer bir düzenleme ise gebeliğinin 32 nci haftasından önce doğum yapan düşük dâhil kadın sigortalıya da analık hâli nedeniyle istirahat raporu düzenlenmesi durumudur. Düşük yapılan tarih doğum tarihi kabul edilmiş, erken doğum nedeni ile ödenemeyen ve doğum öncesinde sigortalı kadının istirahat etmesi gereken sürelerle ait iş göremezlik ödenekleri doğum sonrası istirahat sürelerine ilave edilerek çalışılmayan süreler için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi gerekeceği ifade edilmiştir. Tıbbi gereklilik nedeni ile gebeliğin sonlandırılması sonucu istirahati uygun görülen sigortalı kadına analık sigortasından, tıbbi gereklilik haricinde (kürtaj vb.) istirahat verilen sigortalı kadına ise hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödenebileceği öngörülmüştür.

Geçici iş göremezlik ödeneği ödemesinde uygulamada yaşanan bir başka sorun ise, akdın sona ermesi durumunda ödeneğin ödenip ödenemeyeceği sorunudur. Bilindiği üzere sigortalıların, bu sigorta kolu kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği almaları için sigortalılık niteliğinin olması koşulu aranmış,³⁵⁵ ancak aktif sigortalı olmayan kadınlara ilişkin Sosyal SSIY md. 10 ile istisnai bir düzenleme yapılmıştır.

Kanuni düzenleme ile sigortalının, hastalık ve analık sigortası bakımından geçici iş göremezlik ödeneği almasına esas istirahat raporu süresi içinde, sigortalılık durumunun herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde, sigortalılığın sona erdiği tarihten sonra en fazla onuncu güne kadar geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeye devam edileceği hüküm altına alınmıştır. Böylece hastalık ve analık hâlinde sigortalılığın onuncu günden itibaren sona ereceği kabul edilmiş ve sigortalılığın sona ermesini düzenleyen 5510 sayılı Kanun md. 9/2 ile uyumlu hale gelmiştir.³⁵⁶

³⁵⁴ Farklı örnekler için bkz. Sosyal Güvenlik Kurumu, Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Kısa Vadeli Sigortalar Daire Başkanlığı, Eğitim Notları, Ekim 2023; <https://sgk.gov.tr/Duyuru/Detay/Kisa-Vadeli-Sigorta-Kollari-Uygulamalari-2023-02-01-02-36-40>, (Erişim Tarihi: 12.03.2024).

³⁵⁵ Sigortalının, analık izni esnasında iş sözleşmesi askıda olduğu için kural olarak sigortalılık durumu sona ermeyecektir. <http://www.kazanci.com>, (Erişim Tarihi: 12.03.2024).

³⁵⁶ SSIY md. 40/10'da, 05.12.2017 tarih ve 30261 sayılı RG'de yayınlanan değişiklik öncesinde, sigortalılık durumunun sonra ermesi hâlinde istirahat süresince geçici iş göremezlik ödeneği verilmekteydi. Güzel, Okur, Caniklioğlu, 482.

d. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Hesaplanması

Geçici iş göremezlik ödeneğinin tutarı hesaplanırken yatarak tedavi süreci ve ayaktan tedavi süreci ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Sağlık kuruluşlarına tedavi için gelen sigortalının giriş yaptığı günden çıkış yaptığı güne kadar geçen süreler “*yatarak tedavi*”; hasta yatışı gerektirmeyen, tedavisinin ardından taburcu edilmesi durumu da “*ayakta tedavi*” olarak ifade edilmiştir. Sigortalıya hesaplanan günlük kazancın ayaktan tedavilerde 2/3’ü, yatarak tedavilerde ise 1/2’si oranında geçici iş göremezlik ödeneği ödeneceği düzenlenmiştir.

Ancak, analık sigortasından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğinin tutarı hesaplanırken hastalık hâlinde farklı olarak ayaktan ya da yatarak tedavi koşulu aranmadan günlük kazancın 2/3’ü her gün için hesaplamaya dâhil edilmiştir. İş kazası ve meslek hastalığı veya hastalık hallerinde olduğu gibi analık hâlinde de geçici iş göremezlik ödeneği günlük kazanç üzerinden hesaplanacağı, günlük kazanç hesabında belirlenen alt ve üst sınır tutarları analık hâli için de geçerli kabul edilmiştir. Günlük kazanç hesaplamasında 12 aylık süre 360 gün, onaltı haftalık süre 112 gün (onaltı hafta x 7 gün) olarak hesaplama yapılacağı düzenlenmiştir.³⁵⁷

Daha önce analık hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazancın ne şekilde hesaplanacağı hususu 5510 sayılı Kanun md. 17’de düzenlenmiştir. Bahsi geçen madde; geçici iş göremezlik ödeneklerinin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının veya doğumun olduğu tarihten, meslek hastalığı veya hastalık hâlinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki son üç ay içinde 80 inci maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle bulunacağı düzenlenmiştir.

Ancak; 22.04.2021 tarihli ve 31462 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak aynı tarihte yürürlüğe giren 7316 sayılı Kanun’un 9 uncu maddesinde; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 17 nci maddesinin

³⁵⁷ http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/hastalik_ve_analik_hali, (Erişim Tarihi: 18.06.2023).

birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve üçüncü fıkrasının (b) bendinde yer alan “*üç aylık*” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.³⁵⁸

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının olduğu, meslek hastalığında ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki oniki aydaki son üç ay içinde; analık ve hastalık hâlinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki oniki aydaki 80 inci maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplama yapılacağı şeklinde değiştirilmiştir.

Anayasa Mahkemesi’nin ilgili kararında; “....*sahte sigortalılık yapılarak ve iş göremezliğin başladığı dönemden önceki son üç aylık dönemde ödeneğe esas kazancın daha yüksek gösterilerek yüksek geçici iş göremezlik ödeneklerinin alındığı, kurallarla ödeneğe esas günlük kazancın hesabında üç aylık dönemin on iki aya çıkartılması ve belirli prim ödeme gün sayısı koşulunu sağlamayan sigortalılara ödenek tutarında üst limitin belirlenmesi suretiyle fazla ödenek ödenmesinin engellenmesinin amaçlandığı ifade edilmiştir. Anılan gerekçe gözetildiğinde kuralların, devletin sosyal güvenlik hakkını sağlamak amacıyla gerekli teşkilatı kurma ve sürekliliğini sağlama yükümlülüğü kapsamında ihdas edildiği; ödenek biçimindeki giderlerin azaltılması suretiyle usulsüzlüklerin önlenmesi ve sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal dengesinin ve sürdürülebilirliğinin sağlanması biçiminde kamu yararına yönelik olduğu anlaşılmaktadır.*” gerekçesine yer vermiştir. Bu gerekçe ile Anayasa Mahkemesi kararı ile 5510 sayılı Kanun md. 17’de yapılan değişiklik uygulamada analık sigortası

³⁵⁸ Ayrıntılı bilgi için bakınız. *Anayasa Mahkemesinin 01.02.2024 tarihli ve 2021/61E., 2024/31 K. sayılı Kararı* 31/05/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 17. maddesinin; 1. değiştirilen birinci fıkrasının; a-i. birinci cümlesinde yer alan “...*hastalık ve analık*...” ve “...*analık ve hastalık hâlinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki*...” ibarelerinin Anayasa’ya aykırı olduklarına ve iptallerine, iptal hükümlerinin Anayasa’nın 153. maddesinin üçüncü fıkrası ile 30.03.2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesi’nin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun’un 66. maddesinin (3) numaralı fıkrası gereğince kararın Resmî Gazete’de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesine, Birinci cümlesinin kalan kısmının Anayasa’ya aykırı olmadığına ve iptal talebinin reddine, b. İkinci cümlesinin Anayasa’ya aykırı olduğuna ve iptaline, iptal hükmünün Anayasa’nın 153. maddesinin üçüncü fıkrası ile 6216 sayılı Kanun’un 66. maddesinin (3) numaralı fıkrası gereğince kararın Resmî Gazete’de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesine, 2. Üçüncü fıkrasının (b) bendinde yer alan *z...üç aylık...* ibaresinin madde metninden çıkarılmasının Anayasa’ya aykırı olmadığına ve iptal talebinin reddine karar verilmiştir.

kapsamında sunulan yardımlardan haksız yere yararlanmak için yapılan sahte sigortalılık sorununu büyük ölçüde azaltacaktır.³⁵⁹

İş göremezliğin başladığı tarihten önceki son bir yıl içerisinde 180 günden az kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olanlara hastalık ve analık hâlinde ödeneğe esas tutulacak günlük kazanç, iş göremezliğin başladığı tarihteki günlük prime esas kazanç alt sınırının iki katını geçemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda, söz konusu Kanunun yürürlük tarihinden sonra analık ve hastalık halleri nedeniyle ödeneğe hak kazanılmış istirahat raporlarına ödenecek olan geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanmasında yeni hükümler uygulanacağı da belirtilmiştir.

5510 sayılı Kanun md. 4/1-a bendi gereği sigortalı sayılanların ödenek veya gelire esas günlük kazançlarının hesabında: prim, ikramiye ve bu nitelikteki arizi ödemeler dikkate alınmış ise ödenek ve gelire esas günlük kazanç, ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazanç, % 50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamayacağı ifade edilmiştir. İdare veya yargı mercilerince verilen kararların yerine getirilmesi hâlinde ödenecek ücret, ikramiye, zam, tazminat ve bu mahiyetteki ödemelerden, ödenek ve gelirin hesabına esas alınan dönemden önceki aylara ilişkin olanlar dikkate alınmayacağı belirtilmiştir.³⁶⁰

e. Geçici İş Göremezlik Ödeneği Ödeme Usul ve Esasları

Geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için istenen belgeler Genelge'de sayılmıştır. Öncelikli olarak 4/1-b kapsamındaki sigortalıların, manuel ortamında düzenlenen istirahat raporları ile çalışmadıklarına dair beyanlarını Kuruma bildirmeleri koşulu aranmıştır. Kurumca bu sigortalılardan bu beyan belgesi dışında bilgi ve belge istenmeyeceği, sigortalıların çalışmadıklarına dair beyan ettiği belgelerdeki bilgilerin ve beyanların gerçeğe aykırı olması, haklarında inandırıcı ihbar veya şikâyetle bulunulması hallerinde Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca durumun inceleneceği kabul edilmiştir. Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki

³⁵⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Aşa. 3.II.A.

³⁶⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Sosyal Güvenlik Kurumu, Analık Hâlinde Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenmesi, www.sgk.gov.tr, (Erişim Tarihi: 20.05.2023).

sigortalıların hak etmiş oldukları geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödenebilmesi için ayrıca borç sorgulaması yapılması koşulu getirilmiştir.³⁶¹

Ayrıca, şüpheli veya kontrollü işyeri kodu olan işyerlerinde gerçekleştirilen çalışmaların prime esas kazançların tespitinde nasıl dikkate alınacağı da düzenlenmiştir. “Şüpheli” kodu konulan işyerlerinden bildirilen hizmetler ödeneye esas kazancın tespitinde ve 90/120 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması koşulunun sağlanmasının tespiti için işyerlerinin denetime tabi tutulması gerektiği, denetim neticesindeki duruma göre yersiz ödeme oluştuğunun tespiti hâlinde tahsil işlemleri başlatılacağı düzenlenmiştir.

“Kontrollü” kodu konulan işyerlerinden bildirilen hizmetler ise ödeneye esas kazanç hesabında veya 90/120 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması koşulunun sağlanmasının tespitinde dikkate alınmayacağı kabul edilmiştir. Ancak, sigortalının birden fazla işyerinde çalışması ve işyerlerinde kontrol kodu olan ve olmayanların bulunması durumunda; kontrol kodu olmayan işyerlerinden bildirilen primler ile prim gün sayısı koşulunun sağlanması hâlinde kontrol kodu olan işyeri haricindeki işyerlerinden bildirilen primler ve kazançlar aranan koşulu sağlıyorsa geçici iş göremezlik ödeneği ödeneceği belirtilmiştir.

Geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödenebilmesi için gereken bir diğer usulü koşul ise sağlık hizmet sunucularınca, düzenlenen istirahat raporları veya sağlık kurulu raporlarının elektronik ortamda Kuruma gönderilmesi olup, elektronik ortamda Kuruma gönderilen belgeler işverenler tarafından çalışılmadığına dair bildirim ekranından ulaşılabildiği için sigortalıların bu belgeleri manuel ortamında işverenlerine ibraz etmeleri koşulu aranmamıştır.

2. Emzirme Ödeneği

a. Emzirme Ödeneğinden Yararlanma Koşulları

Emzirme ödeneği, 5510 sayılı Kanun md. 16 uyarınca, sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması sebebiyle sigortalı erkeğe, 4/1-(a) ve 4/1-(b) bentlerine tabi sigortalılardan; kendi çalışmalarından ötürü gelir veya aylık almakta olan

³⁶¹ <https://sgk.gov.tr/Content/Post/709f7f1b-d7e7-4509-8eac-745fec3a25bf/Analik-Hali-2025-02-27-11-34-31>, (Erişim Tarihi: 20.5.2023).

kadına ya da gelir veya aylık almakta olan erkeğin sigortalı olmayan eşine, doğumdan sonra, bebeğin yaşaması koşuluyla bir kereye mahsus olmak üzere ve maktu olarak verilen ödenek olarak tanınlanmıştır.³⁶² Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması sebebiyle sigortalı olan erkeğe, emzirme ödeneği verilebilmesi için Kanunda aranan koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir. Buna göre, emzirme ödeneği kapsamında olan kişiler;

- 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b), 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (g) bendi kapsamında sigortalı kadın ile ek 9 uncu maddesinin birinci fıkrasına göre ev hizmetlerinde çalışan sigortalı kadın,
- 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b), 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (g) bendi kapsamında sigortalı erkek ile ek 9 uncu maddesinin birinci fıkrasına göre ev hizmetlerinde çalışan sigortalı erkeğin, herhangi bir kapsamda sigortalı olmayan doğum yapan eşi,
- Kendi çalışmaları nedeniyle gelir ve/veya aylık almakta iken doğum yapan kadın,
- Kendi çalışmaları nedeniyle gelir ve/veya aylık almakta olan erkeğin herhangi bir kapsamda sigortalı olmayan ve doğum yapan eşidir.

Emzirme ödeneğinden yararlanabilmek için 5510 sayılı Kanun'da düzenlenen diğer bir koşul ise; sigortalının doğumdan önceki bir yıl en az 120 gün kısa vadeli prim ödeme koşulu olup, mülga 506 sayılı Kanunu'nda, bu süre sigortalı kadın için 90, sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi için 120 gün olarak kabul edilmiştir. 5510 sayılı Kanun ile böyle bir ayırım ortadan kaldırılarak tek bir prim gün sayısı koşulu getirilmiştir.³⁶³ 4-b sigortalılar için ise ayrıca herhangi bir prim borcu olmaması koşulu da aranmıştır.

2026/21 sayılı Genelge' de emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan 5510 sayılı Kanun md. 9'a göre sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere 300 gün içinde doğum gerçekleşirse sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından

³⁶² Güzel, Okur, Caniklioğlu, 455; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 445; Sözer, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, 247-250.

³⁶³ Şükran Ertürk, "5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Hükümlerinin Birlikte Değerlendirilmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (2007): 124.

yararlanacak sigortalı erkeğe, doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması koşuluyla emzirme ödeneği ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

Bu duruma örnek olarak, “İşyerinden 01/08/2012 tarihinde ayrılması nedeniyle 10/08/2012 tarihinde sigortalılık niteliğini yitiren sigortalı erkeğin eşinin sigortalılık niteliğinin yitirildiği tarihten itibaren 300 gün içinde, yani 10/08/2012-05/06/2013 tarihleri arasında 09/01/2013 tarihinde doğum yapması ve doğum tarihinden önceki 15 ay içinde yani 09/10/2011-08/01/2013 tarihleri arasında en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi ödendiğinin tespit edilmesi hâlinde emzirme ödeneğinin ödenmesi mümkün olmayacağı” verilmiştir.

Sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için ayrıca doğum tarihinde doğum yapan kadınla Türk Medeni Kanunu’na uygun resmi ve geçerli bir evlilik olması koşulu öngörülmüştür.³⁶⁴ 4721 sayılı Türk Medeni Kanuna göre evliliğin geçerli bir evlilik olması için bir takım koşullar aranmış bu koşulların eksik olması hâlinde evliliğin hükümsüz olacağı kabul edilmiştir.

Evlenmenin maddi koşullarına ya da şekli koşullarına uyulmamış olması her zaman aynı şekilde evliliğin geçerliliğini etkilemeyeceği, evlenme koşullarının, bazılarının uyulmaması yokluk; bazılarının uyulmaması mutlak butlan; bazılarının eksikliği ise nisbi butlan sonucunu doğuracağı, yokluk hariç diğer hükümsüzlüklerin kendiliğinden hüküm doğurmayacağı mahkeme kararı gerektiği kabul edilmiştir.³⁶⁵ Medeni Kanun md. 156’ya göre batıl bir evliliğin mahkeme kararına kadar geçerli bir evliliğin bütün sonuçlarını doğuracağı ifade edilmiştir. Bu nedenle doğum sırasında resmi bir evlilik olması emzirme ödeneği ödenmesi için yeterli kabul edilmiş, ancak sigortalı kadının doğum yapması hâlinde, emzirme ödeneği ödenebilmesi için doğumun gerçekleştiği tarihte evli olma koşulu aranmamıştır.³⁶⁶

³⁶⁴ Türk Medeni Kanunu’na uygun resmi ve geçerli bir evlilik olması gerekmektedir. Bu nedenle de imam nikâhlı kadın veya birlikte yaşayan kadın sigortalı erkeğin eşi olmadığı için sigortalı erkeğin emzirme ödeneğine hak kazanması söz konusu olmayacaktır.

³⁶⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz: Eren, 348-359; Mustafa Dural, Tufan Ögüz, *Türk Özel Hukuku Aile Hukuku*, (Ankara: Filiz Yayınları, 2024), 87; Turgut Akıntürk, Derya Ateş, *Türk Medeni Hukuku Aile Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınları, 2024), 208; Türk Medeni Kanunu 148-151-153. maddelerindeki sebeplerden biri ile evliliğin sakat olmasına nisbî butlan denir.

³⁶⁶ Ozanoğlu, 9.

Ayrıca, doğumdan önce boşanma; ölüm, gaiplik, cinsiyet değiştirme ve hükümsüzlük halleri gibi, evliliği sona erdiren sebeplerden biri ile evlilik sona ermişse, kadın kendi sigortalı değilse, eski eşi sigortalı olsa bile emzirme ödeneğinden yararlanamayacaktır. Kadının kendi sigortalı olması durumunda analık sigortası kapsamında sunulan yardımları talep etme hakkına herhangi bir etkisi olmayacaktır. Ayrıca mahkeme tarafından eşlerin ayrılığına karar verilmiş ya da boşanma veya hükümsüzlük kararı kesinleşmediği durumlarda, sigortalı olmayan kadının sigortalı eşi analık sigortası kapsamında emzirme ödeneğinden yararlanabilecektir.³⁶⁷

Çocuğun evlilik birliği dışında doğması hâlinde, sigortalı erkek ile çocuk arasında babalık, babalık hükmü veya tanıma yoluyla sonradan soy bağı kurulması hâlinde de, doğum anında geçerli bir evlilik olmadığından Kurumca emzirme ödeneği ödenmesi yapılamamaktadır. Ancak, sigortalı erkek ile sonradan soy bağı kurulması durumunda emzirme ödeneği verilmesi gerektiği, resmi ve geçerli bir evlilik koşulunun aranmasının isabetli olmadığı görüşündeyiz.

Sigortalı erkek tarafından çocuğun soy bağının reddedilmesi veya mahkeme kararı ile çocuğun babası olmadığına karar verilmesi hâlinde, sigortalı erkeğin emzirme ödeneğinden yararlanamayacağı tartışma konusu yapılabilir. Ancak kanuni düzenleme açıkça soybağının değil, geçerli bir evliliğin olması koşulunu aradığından soy bağının reddi durumunda evliliğin geçerliliği devam edeceğinden emzirme ödeneği hakkını etkilemeyecektir.³⁶⁸ Ancak, emzirme ödeneği erkek sigortalıya sosyal sigorta hukuku kapsamında verilmiş bir hak olduğundan erkek sigortalının soy bağının reddi davasını açarak iradesini ortaya koyduğunda emzirme ödeneğinin ödenmemesinin isabetli olacağı kanaatindeyiz.

Bu durumda dikkat edilmesi gereken başka bir koşul ise, 5510 sayılı Kanun md. 15'te sigortalı olmayan ifadesi sigortalılığı sona erdikten sonra doğum yapan kadının veya eşi doğum yapan sigortalı erkeğin, doğum tarihinde başka bir statüde sigortalılığının bulunmamasıdır. Ancak, sigortalılığı sona erdikten sonra yalnızca genel sağlık sigortalılığı bulunanlar için emzirme ödeneği ödenebilecektir. Bu duruma örnek olarak;

³⁶⁷ Pelin Tunaç, “Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar- 6663 sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler”, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32/1, (2016): 201-24.

³⁶⁸ Ayrıca bkz. Resul Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu ve İlgili Kanunlar*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2013): 541.

01.05.2016 tarihinde 4/1- (a) sigortalılığı sona eren kadın sigortalı, 27/08/2016 tarihinde doğum yapmış olsun ve doğum tarihinde 60/g kapsamında genel sağlık sigortası tescilli bulunsun, doğumun 300 gün içinde gerçekleşmiş olması ve doğum tarihinden önceki 15 ay içinde 120 günü bulunması nedeniyle emzirme ödeneği ödenecektir.

Doğum yapan kadının sigortalı olduğu durumlarda, sayılan kapsamlarda olmaması veya gerekli gün koşulunu sağlayamaması hâlinde sigortalı erkeğe veya gelir/aylık alan erkeğe emzirme ödeneği ödenmesi koşulu gerçekleşmiş olsa bile ödeme yapılması mümkün değildir. Bu duruma örnek olarak; doğumun gerçekleştiği tarihte 5510 sayılı Kanun md. 571-e bendi kapsamında sigortalı olan kadının eşi 4/1-a bendi kapsamında sigortalı ise doğum yapan kadın, kendisi sigortalı olduğu için müstahaklık değerlendirmesi kadın sigortalı üzerinden yapılacaktır. Bu durumda doğum yapan kadın, 5/1-e kapsamında sigortalı olduğu için ve bu sigorta statüsü analık sigortası kapsamında olmadığından doğum yapan kadına emzirme ödeneği ödenmeyecektir. Bu durumda doğum yapan eşi sigortalı olduğundan erkek sigortalıya da emzirme ödeneği ödenmeyecektir.

Birçok ülkede de analık sigortası kapsamında emzirme ödeneği nakdi yardım olarak düzenlenmiştir. Örneğin İspanya’da emzirme ödeneği, sigortalı ananın tıbbi bir raporla tespit edilmek kaydıyla kendi veya bebeğinin sağlığını korumak için mutlak ya da benzeri bir işi yapamaz duruma gelmesi hâlinde verilen bir parasal yardım olarak kabul edilmiştir.³⁶⁹

b. Emzirme Ödeneğinin Miktarı ve Ödenmesi

Sigortalılara ödenecek emzirme ödeneklerinin ödeme sürelerinin kısaltılması ve mağduriyetlerin asgariye indirilmesi amacıyla talep dilekçesi vererek Kuruma başvuru yapma koşulu kaldırılmıştır. Kadın sigortalının evde kendi başına yaptığı doğumlar ile hemşire veya ebeler tarafından evde yaptırılan doğumlar dışında; elektronik ortamda düzenlenen raporlarda çocuğun doğum bilgisi ve tarihi, E-Ödenek Programı tarafından ödeme aşamasında otomatik olarak sorgulanarak anılan program üzerinden talep dilekçesi aranmaksızın ödenmesi usulü getirilmiştir.³⁷⁰

³⁶⁹ Bkz. Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik.

³⁷⁰ Ayrıca emzirme ödeneği ile ilgili taleplerde hangi sosyal güvenlik il müdürlüğü sigortalısı olursa olsun sigortalının başvuru yaptığı sosyal güvenlik il müdürlüğü/sosyal güvenlik merkezlerince işlem yapılacaktır. Emzirme ödeneğinin ödenebilmesi için E-Ödenek Programı kurum modülünde T.C.

Emzirme raporları sağlık hizmet sunucusunda kaydedilerek raporda yer alan doğum tarihi ile kimlik paylaşım sisteminde kayıtlı bulunan doğum tarihinin farklı olması durumunda, sağlık hizmet sunucusunda belirtilen doğum tarihi esas alınarak emzirme ödeneği ödeneceği kabul edilmiştir. Geçici iş göremezlik ödeneği ile emzirme ödeneği verilmesi, 5510 sayılı Kanun ile doğuma bağlanmış olduğundan evlat edinme hâlinde geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyeceği gibi, emzirme ödeneği de ödenmeyeceği ifade edilmiştir. Ayrıca, E-Ödenek Programı kimlik paylaşım sistemi ile entegre çalıştığı için soy bağı durumunda meydana gelen değişiklikler de esas alınarak soy bağının sonradan kurulması hâlinde emzirme ödeneği talep koşulu aranmadan ödenebilecek hale getirilmiştir.

27.03.2015 tarihli ve 6637 sayılı Kanun ile 633 sayılı mülga Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye Ek 4. madde eklenerek Türk vatandaşları ile Mavi Kart sahiplerine Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca 15/05/2015 tarihinden itibaren gerçekleşen canlı doğumlar için yapılan doğum yardımı³⁷¹ alınması 5510 sayılı Kanun’a göre emzirme ödeneği verilmesine engel teşkil etmeyeceği düzenlenmiştir.³⁷² Uygulama birliği olması için doğum yardımının da talep aranmadan ödenmesi uygun olacaktır.

Emzirme ödeneği her bir çocuk için ayrı ayrı canlı doğum olması hâlinde doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenerek Bakanlık Makamınca onaylanan tarife üzerinden verilecek ve çocuğun doğum sonrasında ölmesi bu hakkın kullanımına engel olmayacaktır.³⁷³ Emzirme ödeneği her bir çocuk için doğum anında yaşaması koşuluyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenerek Bakanlık Makamınca onaylanan tarife üzerinden verileceği kabul edilmiştir.

kimlik numarası ile sorgulama ve arşivleme menüsünden açılan pencereden emzirme ödeneği raporu “dosya devri” yapılarak başvuru yapılan sosyal güvenlik merkezine aktarılacak ve ödeme işlemi gerçekleştirilecektir.

³⁷¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. 3.IV.A.2.a.

³⁷² Türk vatandaşlarına, canlı doğan birinci çocuğu için 300 tl, ikinci çocuğu için 400 tl, üçüncü ve sonraki çocukları için 600 TL doğum yardımı yapılır. Bu kapsamda söz konusu kanunun yürürlüğe girdiği 15.05.2015 tarihinden itibaren aile, çalışma ve sosyal hizmetler il müdürlüğümüz “doğum yardımına ilişkin müracaatları 15/05/2015 tarihi itibarıyla almaya başlamıştır.”

³⁷³ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 445.

2020 yılı için bu rakam 202,00 TL, 2021 yılı için 232,00 TL, 2022 yılı için 316 TL, 2023 yılı için 520,00 TL ve 2024 yılı için 857,00 TL olarak belirlenmiştir.³⁷⁴

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’deki md. 88/2’ye göre, görev ve işleri nedeniyle yurt dışında bulunan sigortalıların, tedavi gördüğü sağlık tesislerinden alacağı raporlarda belirtilen tedavi ve istirahat sürelerine ilişkin olarak 5510 sayılı Kanun’a göre hak kazandıkları emzirme ödeneğinin, raporun Kurumca tasdik edilmesi koşulu aranmaksızın Türk Lirası olarak ödenmesi hüküm altına alınmıştır.

B. Sağlık Yardımları

İnsanoğlu var olduğu günden beri sağlıklı olabilmek için hep mücadele içinde olmuş her dönemde toplumların kültürel, sosyo-ekonomik yapıları ve hukuk sistemi ile bir sağlık hizmeti anlayışı oluşmuş ve geliştirilmiştir. Sağlık hizmeti sadece hastalığın iyileştirilmesi olmamış, iş göremezlik, işsizlik, iş kazası, hastalık, doğum, ölüm, yaşlılık, ölüm benzeri sosyal risklerin çoğu aslında sağlık ve sağlık hizmetleriyle iç içe geçmiş, bu sosyal riskler sosyal güvenlik çatısı altında toplanmıştır. Sağlık hizmetleri sunularak kişilerin sosyal risklere karşı korunması veya iyileştirilmesi amaçlanarak sağlıklı bir toplum amaçlanmıştır.³⁷⁵

Sağlık hizmetlerinin sunumunda sadece fiziksel veya ruhsal sağlığı etkileyen hastalıkların korunması veya iyileştirilmesi esas alınmayarak da bu amaca hizmet edilmiştir. Örneğin doğum olayı bir hastalık hali olmamasına rağmen, çocuğun ve ananın sağlıklı olabilmesi için doğum öncesi ve doğum sonrası sağlık hizmeti verilmesi gereken sosyal bir risktir. Bu sebeple ana ve çocuğun korunması hemen hemen her dönemde sağlık politikalarında ve sosyal güvenlik sistemlerinde ele alınmıştır.³⁷⁶

³⁷⁴ SGK’nin 2021 yılına ilişkin faaliyet raporunda yer aldığı şekliyle 4/1(a) kapsamındaki sigortalılardan 474 bin 2 kişiye toplamda 110 milyon 869 bin Türk lirası, 4 /1(b) kapsamındaki sigortalılardan 22 bin 191 kişiye toplamda 115 milyon 982 bin TL; 2022 yılında; 4/1(a) kapsamındaki sigortalılardan 480.410 kişiye 152.527.974 TL, 4 /1(b) kapsamındaki sigortalılardan, 24.865 kişiye 7.720.513; 2023 yılında ise; 424.620 kişiye 220.011.838 TL emzirme ödeneği, 4 /1(b) kapsamındaki sigortalılardan 21.187 kişiye 10.770.462 TL emzirme ödeneği ödenmiştir.

³⁷⁵ Mehmet Refik Korkusuz, Bahar Burtan Doğan, Sağlık Hakkının Sosyal Güvenlik Sistemindeki Yeri Önemi ve Gelişim Sürecindeki Eğilimler, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/370659>. (Erişim Tarihi: 12.03.2025).

³⁷⁶ Asuman Altay, Sağlık Hizmetlerinin Sunumunda Yeni Açılımlar ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/>, (Erişim Tarihi: 06.06.2024).

Orta Çağ'da büyük şehirler kendi hastanelerini kurup; yoksul olanlara ve yaşlılara hizmet vermeye başlamış, Şehirlerin bazılarında ise yoksul ve yardıma ihtiyacı olan hastaların, evde bakım ve analık durumunda muayene ve tedavileri için şehir doktorları çalıştırılmıştır.³⁷⁷ Sanayi Devrimi ile köklü değişimle karşılaşan toplumlarda en mühim değişimlerden biri sosyal güvenliğin etkisiyle yine sağlık hizmetlerinde olmuştur.³⁷⁸ İstihdam oranı artan kadınların gebelik süreci ile başlayan analık hâli doğum sonrası döneminde sağlıklı olması için kanuni düzenlemeler ve uluslararası düzenlemeler yapılmıştır.

1964 yılında kabul edilen Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu (European Social Security Code) oluşturulan standartlar, 102 sayılı ILO Sözleşmesi ile benzer hükümleri içermektedir. Her iki belgede, hastalık, işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, ailenin yaşayacağı yoksunluklar, analık, malullük ve ölüm risk olarak sıralanmasının ardından bu risklere karşı alınması beklenen önlemler belirtilmiştir.³⁷⁹ ILO'nun 202 sayılı Tavsiye Kararı'nda³⁸⁰ dile getirdiği temel sağlık hizmetleri; bireylerin yaşamları boyunca ihtiyaç duydukları temel sağlık hizmetlerinin bütünüdür. Belirlenen bu esas ile ILO, koruyucu ve önleyici nitelikteki her türlü teşhis, tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerini kastetmektedir. Sunulması önerilen tüm sağlık hizmetlerinin kapsamı ise koşulsuz olarak ülke vatandaşları veya ikamet edenler olarak belirlenmiştir.

Ayrıca sunulacak olan sağlık hizmetinin bireyin tüm yaşam evresini kapsayacak nitelikte olması tavsiye edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, temel sağlık hizmetlerinin kapsamı, birey henüz doğmadan önce başlayacak ve çocukluk döneminde sürecek, ardından bireyin çalışma çağı dönemine geçmesiyle, farklılaşan riskler kapsamında koruma devam

³⁷⁷ ILO'nun 202 sayılı Tavsiye Kararı.

³⁷⁸ Nihat Bulut, Sosyal Haklar, On İki Levha Yayıncılık, Haziran, 2009): 202.

³⁷⁹ Türkiye tarafından onaylanan ILO Sözleşmeleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, No:08; Rüçhan Işık, ILO'nun 14 Haziran 2012 tarihli ve 202 numaralı Sosyal Koruma Ulusal Tabanlarıyla İlgili Tavsiye Kararı Üzerine Bir Not; Eylül; <https://sicil.mess.org.tr/media/uploads/sicil27-241-243.pdf>; (Erişim Tarihi: 01.12.2024).

³⁸⁰ 101'inci Uluslararası Çalışma Konferansı'nın Genel Kurulunda kabul edilen ve 24 paragraftan oluşan Sosyal Koruma Tabanları Hakkında 202 sayılı Tavsiye Kararı'nın içeriği özetle şu konulardan oluşmaktadır:-Yoksulluk, kırılganlık ve sosyal dışlanmayı önlemeyi veya azaltmayı amaçlayan bir korumayı temin eden ulusal düzeyde tanımlanmış temel sosyal güvenlik teminatlarının sağlanması.-Mümkün olan en kısa sürede, temel sosyal güvenlik teminatlarından oluşan sosyal koruma tabanlarının kurulması ve sürdürülmesi.- İhtiyaç sahibi herkese, yaşam boyunca, ulusal düzeyde zaruri olarak tanımlanmış mal ve hizmetlere etkin erişimi birlikte temin eden temel sağlık hizmetlerinin ve gelir güvencesinin asgari düzeyde sağlanması.

edecektir. Evrensel sağlık hakkı, Dünya Sağlık Örgütü tarafından, “bireylerin finansal sorun yaşamadan ihtiyaç duydukları sağlık hizmetlerine, ihtiyaç duydukları anda ve yerde erişebilmeleri” olarak tanımlanmıştır. ILO, WHO ile benzer ilkeleri benimseyerek, sosyal koruma tabanlarının birinci basamağında, herkese sunulacak sağlık harcamalarının yoksullaşmaya sebep olmaması gerektiğini belirtilerek sağlık hakkının kanuni düzenlemelerle güvence altına alınması hedeflenmiştir.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nin md. 10’da³⁸¹ analığın, çocukların, gençlerin ve ailenin korunması ve en geniş anlamda yardım sağlanması gerektiği belirtilmiştir.³⁸² Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi’nin 19 nolu genel yorumunun 23. paragrafına göre, dezavantajlı ve dışlanmış gruplar başta olmak üzere, herkesin, herhangi bir ayrıma maruz kalmadan sosyal güvenlik güvencesi altına alınması gerektiği kabul edilmiş ve Komite ‘ye göre; sağlık bakımı, hastalık, yaşlılık, işsizlik, iş kazası, aile ve çocuk desteği, analık, malullük, dul ve yetimlik halleri sosyal güvenlik sisteminde yer alması gereken haller olarak sayılmıştır.³⁸³

Ülkemizde de 1930 yılında 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu³⁸⁴ çıkartılmış; Kanun md. 1’de, sağlıkla ilgili alt politika ve faaliyetlerin temelleri oluşturulmuştur. Ülkedeki hastalıklarla, sağlığa zararlı etkenlerle savaşmak, neslin sağlıklı yetişmesini ve halkın toplumsal yaşama katılmasını sağlamak genel kamu hizmeti olarak sayılmıştır. Koruyucu hekimlik uygulamaları devletin görevi olarak kanunlaştırılmıştır. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu md. 2’de o dönemdeki adı Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekilliği olan

³⁸¹ Genel Kurulunun 16 Aralık 1966 tarihli ve 2200 A (XXI) sayılı kararıyla kabul edilmiş ve imzaya, onaya ve katılmaya açılmıştır. Yürürlüğe giriş tarihi 3 Ocak 1976’dır. Sözleşmenin 10. maddesinde; “Bu Sözleşmeye Taraf Devletler aşağıdaki hususları kabul ederler: 1. Toplumun doğal ve temel birimi olan aileye, özellikle ailenin kurulması için ve aileye bağımlı çocukların bakım ve eğitiminden sorumlu oldukları sürece, en geniş koruma ve yardımın yapılması gerektiğini kabul ederler. Evlenme, buna istekli olan eşlerin hür rızası ile olmalıdır.; 2. Annelere, doğumdan önce ve sonra makul bir süreyle özel bir koruma sağlanmalıdır. Bu dönem içinde, çalışan anneler ücretli izinden ya da yeterli sosyal güvenlik tedbirlerini kapsayan izinden yararlanmalıdırlar.; 3. Bütün çocuklar ve gençler yararına, ebeveynlikten ya da başka koşullardan dolayı hiçbir ayırım gözetilmeksizin, özel koruma ve yardım tedbirleri alınmalıdır. Çocuklar ve gençler ekonomik ve sosyal sömürüden korunmalıdır. Onların ahlaki değerlerine ya da sağlıklarına zararlı olabilecek, hayatlarını tehlikeye sokabilecek ya da normal gelişmelerini engelleyebilecek işlerde çalıştırılmaları yasalarla cezalandırılmalıdır. Devletler, ayrıca, yaş sınırları koyarak, çocukların bu yaş sınırları altında ücretli olarak çalıştırılmasını yasalarla yasaklamalı ve cezalandırmalıdırlar.

³⁸² Bkz. <https://www.un.org>, (Erişim Tarihi: 11.07.2023).

³⁸³ Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey

³⁸⁴ RG. 06/05/1930, 148.

Sağlık Bakanlığı'na Kanunda üçüncü maddesinde; “Doğum öncesi ve doğum sonrasında ananın sağlığının korunması,” na ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

Analık riskine karşı hizmet akdi ile çalışanlar için Sosyal Sigortalar Kurumu, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar için Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur), devlet memurları için Emekli Sandığı, sağlık yardımı yapmıştır. 20.05.2006 tarihinde ise Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuş, 01.10.2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun kapsamında analık riskine karşı sağlık yardımı yapılmaya başlanmıştır. Analık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetleri genel sağlık sigortası kapsamında 5510 sayılı Kanun md. 63'te düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanun md. 63/1 hükmünde sağlık hizmetlerinin amacı, “*Genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları hâlinde sağlıklarını geri kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını sağlamak olarak*” belirtilmiştir. Bu kapsamda, sunulan sağlık hizmetleri koruyucu sağlık hizmetleri ve tedavi edici sağlık hizmetleri ve diğer tamamlayıcı sağlık hizmetleri olarak üçe ayrılmıştır.³⁸⁵

Koruyucu sağlık hizmetleri 5510 sayılı Kanun md. 63/1, a hükmünde kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın, kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik hizmetler olarak ifade edilmiştir. Hastalıkların önlenmesine ilişkin tüm sağlık hizmetleri koruyucu sağlık hizmetlerinin kapsamında kabul edilmiş, genel sağlık sigortasının temel amacı da hastalığa engel olacak koruyucu sağlık hizmetlerini sunmak ve yaygınlaştırmaktır.³⁸⁶ Çünkü önemli olan kişinin hasta olmasının önlenmesidir.

Tedavi edici sağlık hizmetleri, koruyucu sağlık hizmetlerine rağmen birey hastalanmış ise bu hastalığın tedavi sürecinde sunulan sağlık yardımları tedavi edici sağlık yardımları olup ikinci kademe sağlık yardımları olarak öngörülmüştür.³⁸⁷ Kanun koyucu da, Kanun md. 63/1-b ve Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği³⁸⁸

³⁸⁵ Sümer, 281.

³⁸⁶ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 797.

³⁸⁷ Alper, 380; Arıcı, 423; Sümer, 281.

³⁸⁸ RG. 18.4.2018, 28976.

md. 7 ve devamındaki hükümler çerçevesinde tedavi edici sağlık yardımlarını tanımlamıştır.

Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği md. 7’ de tedavi edici sağlık yardımları; *“Kişilerin hastalanmaları hâlinde ayakta ve yatarak tedavilerde hekim tarafından muayene edilmeleri, hekimin gerekli gördüğü klinik teşhis, tetkik ve tahlillerin yapılması, konulan teşhise bağlı olarak yapılacak tıbbi müdahaleler, acil sağlık hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakilleri ile ilgili Kanunları gereğince sağlık mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedavileri bu kapsamda sunulan sağlık yardımlarıdır.”* şeklinde kaleme alınmıştır.

Diğer tamamlayıcı hizmetler ise analık ve hastalık nedeniyle sağlanacak sağlık hizmetleridir. Bu sigorta türleri kapsamında sunulan, *“İlgili teşhis ve tedaviler için gerekli olabilecek her türlü kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbi araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbi cihaz, tıbbi sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbi sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri Kurum tarafından finansmanı sağlanan sağlık hizmetleridir.”*³⁸⁹ İşitme cihazı, gözlük camı ve çerçevesi ile konuşma cihazı sağlanması da tamamlayıcı hizmetler olarak ifade edilmiştir.³⁹⁰

Nitekim, 5510 sayılı Kanun md. 63/1-f bendinde, Kurum, finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerinin teşhis ve tedavi yöntemleri ile (f) bendinde belirtilen sağlık hizmetlerinin türlerini, miktarlarını ve kullanım sürelerini, ödeme usul ve esaslarını Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı’nın görüşünü alarak belirlemeye yetkilidir. Ancak, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın görüşünün alınması hâlinde bahse konu maddenin (f) bendinde belirtilen ortez, protez ve diğer iyileştirici nitelikteki araç ve gereçlerin miktarını, standartlarını, sağlanmasını, uygulanmasını, kullanma sürelerini ve garanti süresi sonrası bakım, onarım ve yenilenmesinin de sağlık yardımı kapsamında olacağı belirtilmiştir.

³⁸⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 797.

³⁹⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 797; Yarg. 10. HD, 2010/17710 E., 2001/4211K.; Yarg. 21. HD, 29.04.2010, 2010/16034 E., 2010/510 K., www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi: 12.03.2024).

1. Analık Hâlinde Genel Sağlık Sigortasından Yararlanabilmek İçin Gereken Koşullar

Genel sağlık sigortalılarının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanabilmesi için kural olarak prim ödeme koşulunun yerine getirilmiş olması aranmakta olup, genel sağlık sigortasına ilişkin prim koşulu, 5510 sayılı Kanun md. 67/1 hükmünde düzenlenmiştir.³⁹¹ Bahse konu hükümde sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanabilmek için md. 60/1- c ve f bentleri hariç diğer bentle gereği genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması koşulunu sağlamış olması aranmıştır.³⁹²

Genel sağlık sigortasından yararlanılabilmesi için sağlık hizmeti sunucusuna başvuru tarihinden önceki son bir yıl içinde 30 gün prim ödenmesi koşulu aranmıştır. Ancak Kanunun md. 88/III hükmüne göre, 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (b), (c), (d) ve (g) bentleri gereği genel sağlık sigortalısı sayılanlar için, her ay otuz tam gün genel sağlık sigortası primi ödenmesi zorunlu tutulmuştur. Bahse konu madde uyarınca isteğe bağlı sigortalılar sosyal koruma altına alınanlar, oturma izni olan ve başka ülkede sigortalı olmayan yabancı kişiler ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayanlar için her ay 30 tam gün genel sağlık sigortası primi ödemesi zorunlu tutulmuştur.³⁹³

Ayrıca, 5510 sayılı Kanun md. 67/2’de “60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (2) numaralı alt bendi ile (g) bendine tabi olan genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yukarıdaki bentte sayılan şartla birlikte, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 48 inci maddesine göre tecil ve taksitlendirilerek tecil ve taksitlendirmeleri devam edenler hariç 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması”düzenlemesi yapılmıştır. Bu kapsamda isteğe bağlı sigortalılar, bir yıldan uzun ikamet etmeleri koşuluyla Türkiye’de oturma izni

³⁹¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 838-840; Korkusuz, Uğur, 313.

³⁹² Alper, 385.

³⁹³ Sözer, 351.

alan yabancılar, bağımsız çalışanlar ile köy ve mahalle muhtarlarının sağlık hizmeti sunucusuna başvurdukları tarihte prim ve prime ilişkin hiçbir borcu bulunmaması koşulu da getirilmiştir.³⁹⁴

Köy, mahalle muhtarları ile 4/1-b kapsamında sigortalı sayılanlar açısından ise sigortalılığın tescili, tescile dayalı prim ödenmesidir. 4/1-b kapsamında sigortalı sayılanlarla isteğe bağlı sigortalıların md. 67/1’de yer alan sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanabilmeleri için yalnızca tescil yeterli olmayıp, son bir yıl içinde prim ödemesi bulunmaması ve tescilden itibaren 30 günlük bir sürenin de geçmesi koşulu da aranmıştır.

Kısmi süreli çalışan sigortalıların genel sağlık sigortası ise Kanun md. 88/IV’de “4 üncü maddenin birinci fıkrasını (a) bendi kapsamında sigortalı olmakla birlikte, 4857 sayılı Kanun’un 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlardan ay içerisinde sekiz gün ve daha az çalışanlar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini otuz güne tamamlanması zorunludur.” şeklinde kaleme alınmıştır. Hükümde yer verilen tam zamanlı çalışmayan kişiler, çağrı üzerine, ay içerisinde sekiz saatten az çalışanlar için eksik genel sağlık sigortası primi günlerinin 30 güne tamamlanarak hesaplaması yapılacağı belirtilmiştir.³⁹⁵

Sigortalının, genel sağlık sigortası kapsamına yönelik sağlık hizmetlerinden faydalanabilmesi için kendisinin ya da işverenin prim ödenmesi zorunlu tutulmuştur. Prim oranı ise 5510 sayılı Kanun md. 81/1- f bendinde; “Genel sağlık sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tâbi olanlar için yine aynı Kanunun md. 82./1. fıkrasına göre hesaplanan prime esas kazancın % 12,5’idir.” Bu primin % 5’i sigortalı, % 7,5’i ise işveren hissesidir. Kanun md. 87/1-a bendinde, Kanun md. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olanların genel sağlık sigortası primi, işveren tarafından işçinin ücretinden kesilerek kendi payına düşen tutar ile birlikte Kuruma ödenmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.³⁹⁶

³⁹⁴ Güzel, Okur, Caniklioglu, 838-840; Tuncay, Ekmekçi, Gülver.444.

³⁹⁵ Özkan Bilgili, “Kısmi Süreli Çalışanların Eksik Günlerine İlişkin GSS Primleri”, *Sicil Dergisi*, 9 (2010): 138.

³⁹⁶ Nazım Sözer, “Genel Sağlık Sigortası Edimlerinden Yararlanmada Prim Koşulu”, *Sicil Dergisi*, 13 (2009): 359.

Kısmi süreli çalışan sigortalıların primlerine ilişkin Sosyal Sigortalar Yönetmeliği md. 101/3'te, hizmet akdi saat ücreti karşılığı yapılmış ise kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, 4857 sayılı İş Kanununa göre günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle hesaplanır. Sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısının da çalışma süresine göre belirleneceği, bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanacağı belirtilmiştir. Bu düzenleme nedeniyle, işveren sadece kısmi olarak işyerinde çalışılan sürelerin primini ödemekle yükümlü tutulmuş, işçiye kalan sürelerin primini ödeyerek sigortası prim gün sayısı kazanma hakkı verilmiştir.³⁹⁷

Prim ödeme yükümlülüğü altında olanlara ilişkin Kanunu md. 67'de yer verilen temel kuralın dışında prim ödeme yükümlülüğü aranmamış, prim ödeme yükümlülüğü olmayan kişi ve durumlar da ayrıca belirtilmiştir. Madde hükmüne göre genel sağlık sigortası primi ödeme yükümlüsü kapsamında olmayan kişiler şunlardır.

- “18 yaşından küçük olan kişiler,
- Tıbbi açıdan başkasının bakımına muhtaç durumda olanlar,
- Durumu acil olanlar,
- İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sağlık yardımı isteyenler,
- Bildirimi zorunlu bulaşıcı hastalıklara yakalanmış olanlar, koruyucu sağlık hizmetlerinden yararlanacak olanlar,
- Analık hâlinde sağlık hizmeti alacak olanlar, Doğal afet ve savaş hallerinde sağlık hizmeti alacak olanlar,
- Grev ve lokavt hallerinde sağlık yardımı alacak olanlar 5510 sayılı Kanun md. 67/1'de 30 gün genel sağlık sigortası primi ödeme koşulundan muaftır.”

Kanun maddesinde belirtilen durumlar dışında genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlanan yardımlardan yararlanabilmeleri için

³⁹⁷ Özkan Bilgili, “Kısmi Süreli Çalışanların Eksik Günlerine İlişkin GSS Primleri”, *Sicil Dergisi*, (2010): 138.

sigortalının, sağlık hizmet sunucusuna başvurusundan önceki bir yıl içinde en az 30 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının bulunması koşulu aranmıştır.

Bu kanuni düzenleme ile analık hâlinde, sağlık yardımından yararlanacak olan kişilerin genel sağlık sigortasına ilişkin primleri ödenmemiş olsa dahi gerekli sağlık yardımlarının yapılabileceği ifade edilmiştir.³⁹⁸ Doğum yapan kadının vaktinden önce veya vaktinde doğmakla birlikte çocuğunun ölü doğması durumunda da sigortalı kadına veya sigortalı erkeğin eşine yapılması gereken sağlık hizmetleri genel sağlık sigortası kapsamında karşılanabileceği kabul edilmiştir.

2. Analık Halinde Sunulan Sağlık Yardımları

Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde özel bir durum olan gebelik ve doğum hallerinin gerektirdiği sağlık hizmetleri, genel sağlık sigortası kapsamında analık hâlinde yapılan sağlık yardımları olarak düzenlenmiştir. Analık hâli nedeniyle tıbben gerekli olan bütün sağlık yardımlarının finansmanı da genel sağlık sigortasından karşılanacağı, 5510 sayılı Kanun md. 63 (c) bendinde, analık hâlinde yapılacak sağlık yardımlarının kapsamı hüküm altına alınmıştır.

5510 sayılı Kanun md. 67’de; “*Analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi tıbbi sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedaviler genel sağlık sigortası kapsamında*” karşılanacağı ifade edilmiştir.

Bahse konu Kanun hükmü ile Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme’si md. 12’de; taraf devletler gebelik dönemi, doğum dönemi ve doğum sonrası dönem ile ilgili olarak kadınlara gerektiği takdirde ücretsiz olarak, gerekli hizmetleri sağlamakla yükümlü tutulmuş, bunun yanında gebelik ve emzirme döneminde yeterli hizmet verilmesine ilişkin ayrıca bir düzenleme de yapılmıştır.

³⁹⁸ <https://calismaortami.fisek.org.tr/icerik/genel-saglik-sigortasinin-sam-sapsayicilik-duzeyi-on-yillik-degerlendirme>, (Erişim Tarihi: 14.09.2023).

a. Analık Hâlinde Gerekli Görülen Tedavi ve Muayeneler

5510 sayılı Kanun md. 63/1-c’de analık hâlinde ayakta veya yatarak sağlık hizmetleri sunulabileceği düzenlenmiştir. Bu kapsamda sunulacak sağlık hizmetleri, gebelik, doğum ve doğum sonrası dönemlerde ana ve çocuk sağlığı açısından hekim tarafından gerekli görülen muayene, klinik tetkikler ve tahliller, sağlık durumunun gerektirdiği tıbbi müdahaleler ve diğer tanı yöntemleri, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbi sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri ile ilgili Kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılan hekimlerin kararı üzerine uygulanacak tıbbi bakım ve tedaviler olarak belirlenmiştir.

b. Yardımcı Üreme Tedavi Uygulamaları

Analık sigortası kapsamında sunulacak yardımcı üreme yöntemlerine ilişkin sağlık yardımlarına 5510 sayılı Kanun’un ilk düzenlemesinde yer verilmemiş, ancak komisyon çalışmalarında doğal yollardan çocuk sahibi olamayanlara, bazı koşullarda yardımcı üreme yöntemleri ile çocuk sahibi olma imkânı sağlanmıştır.³⁹⁹ Böylece analık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerine, gerekli koşulların oluşması hâlinde, yapay döllenme yöntemi veya tüp bebek yöntemi olarak tanımlanan yardımcı üreme yöntemi uygulamaları da dâhil edilmiştir.

Üremeye Yardımcı Tedavi Uygulamaları ve Üremeye Yardımcı Tedavi Merkezleri Hakkında Yönetmelik md. 4/1-ğ’de; “*üremeye yardımcı tedavi yöntemleri, ana adayının yumurtası ile kocanın sperminin çeşitli yöntemlerle döllenmeye daha elverişli hale getirilerek, gerektiğinde vücut dışında döllenmesini sağlayıp, gametlerin veya embriyonun ana adaya transferini kapsayan ve modern tıpta bir tıbbi tedavi yöntemi olarak kabul edilen uygulamalar olarak*” tanımlanmıştır.

Başka bir ifadeyle üremeye yardımcı tedavi yöntemi uygulaması evli olmakla birlikte çocuk sahibi olamayan genel sağlık sigortalısı kadın veya genel sağlık sigortalısı erkeğin eşinin belirli koşulların sağlanması hâlinde çocuk sahibi olmaları için gereken masrafların SGK tarafından karşılanmasıdır. Üremeye yardımcı tedavi masraflarının sosyal güvenlik kapsamında karşılanmasının aile birliğinin korunmasında ve devamında önemli bir işleve sahip olduğu, 5510 sayılı Kanun ile analık sigortası kapsamında bu

³⁹⁹ Ali Rıza Okur, “Sosyal Güvenlik Reformu ve Genel Sağlık Sigortası”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 3/12 (2006): 1294.

hakkın sigortalılara verilmesinin Ülkemizde kadınların sosyal güvenliği açısından son derece önemli olduğunun bir göstergesidir.⁴⁰⁰

Nitekim Yargıtay, 506 sayılı Kanun döneminde gerçekleştirilen zorunlu tüp bebek uygulamasına ilişkin olarak yapılan giderlerin, insan sağlığının kutsallığı ilkesi çerçevesinde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanması yönünde karar vermiştir.⁴⁰¹ 5510 sayılı Kanun md. 63/1-e hükmünde, “*çocuk sahibi olamayan çiftler, genetik bir hastalığı olan veya bu hastalık için taşıyıcı olduğu bilinen evli çiftler ve tedavi amaçlı çocuk sahibi olmak isteyen çiftlerin*” bu haktan yararlanabilecekleri düzenlenmiştir. Bütün bu durumlar bakımından sunulan haklardan yararlanabilmek için aranan koşullar ayrı ayrı düzenlenmiştir.⁴⁰²

(1) Yararlanma Koşulları

Yardımcı üreme yöntemi uygulamalarından faydalanabilmek için gerekli koşullar 5510 sayılı Kanun’da “*Finansmanı Sağlanan Sağlık Hizmetleri ve Süresi*” başlıklı 63. maddede belirtilmiştir: Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısının yardımcı üreme yöntemi uygulamalarından faydalanabilmek için gerekli koşullar aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

- “*Yapılan tıbbi tedavileri sonrasında normal tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi,*
- *Kadının 23 yaşından büyük, 40 yaşından küçük olması,*
- *Kadının primer ovaryan yetmezliği ve erkeğin azospermisi olması hâlleri hariç olmak üzere son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi,*
- *Uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması,*

⁴⁰⁰ Arıcı, *Annelerin Korunması*, 277.

⁴⁰¹ Güzel, Okur, Caniklioglu, 836-829; Yarg. 10. HD, 27.10.2009, 2009/5150 E., 2009/16257 K., Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 7; S.:Y: 26, 2010: 822-824.

⁴⁰² Asiye Emir Şahin, *İş Hukukunda Analık Hâli*, Yetkin Yayınları, 2019: 476.

- *Eşlerden birinin en az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması, şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde veya sağlam çocuk sahibi olan çiftler hariç olmak üzere kurumun belirlediği kalıtsal bir hastalığı olan veya bu hastalık için taşıyıcı olduğu bilinen evli çiftin sağlam çocuk sahibi olmasına yönelik bu bendin (2), (4) ve (5) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartların birlikte gerçekleşmesi hâlinde, en fazla üç deneme ile sınırlı olmak üzere yardımcı üreme yöntemi tedavileri ile bir hastalığın tedavisinin başka tıbbi bir yöntemle mümkün olmaması ve kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben zorunlu görülmesi ve uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması hâlinde yardımcı üreme yöntemi tedavilerinin finansmanı Kurum tarafından karşılanacağı kabul edilmiştir.”⁴⁰³*

Öğretide, Kanunda sayılan bu koşullar eleştirilmiş, yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabilme durumunun objektif koşullara bağlanmadığı savunulmuştur.⁴⁰⁴ İlk olarak, Kanunda yardımcı üreme yöntemi tedavi hizmetinden yararlanabilecek kişiler “evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısı kadın ise kendisi, erkek ise eşi” olarak tanımlanmıştır. Resmi olarak evli olmayan kişilerin yardımcı üreme uygulamasına yönelik hizmetlerden faydalanması kabul edilmemiştir.

Kanun metninden de anlaşılabacağı üzere, bu haktan yararlanmak isteyen kişilerin evli olmaları temel koşul olarak kabul edilmiştir. Ancak, Kanunda, eşlerin veya eşlerden birinin evlat edinilmiş çocuğunun olması ya da daha önceki evliliğinden soy bağı kurulmuş bir çocuğunun olması, ölmüş çocuğunun bulunması hâlinde yardımcı üreme tekniği uygulamasına izin verilip verilmeyeceğine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Ancak, 5510 sayılı Kanun’da 7151 sayılı Kanun’la yapılan değişiklikten önce, “yapılan tıbbi tedavilere rağmen normal yöntemlerle çocuk sahibi olamamak” ifadesi yer almaktaydı ve 2008 tarihli mülga Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği md. 26’da

⁴⁰³ Bkz. 5510 sayılı Kanun md. 63; SUT md. 2.4.4.İ.

⁴⁰⁴ Güzel, Okur, Caniklioglu, 798-801; Sözer, 258-259; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 594; Alper, 391.

“Evli olmakla birlikte eşlerden herhangi birinin evlat edinilmiş çocukları hariç soybağı kurulmuş sağ çocuğunun olmaması koşuluyla genel sağlık sigortalısı kadın ise kendisinin, erkek ise bakmakla yükümlü olduğu eşinin” belirtilen hizmetten yararlanabileceğine yer verilmiştir.

Yönetmelikte de eşlerden birisinin soybağı kurulmuş sağ çocuğunun olması durumunda bu hizmetten yararlanılamayacağı, ancak evlat edinilmiş çocuğu olması hâlinde yararlanılabileceği kabul edilmiş olmasına rağmen Kanunda böyle bir sınırlama öngörülmemişken Yönetmelikte hizmetin sınırlanması eleştirilmiştir.⁴⁰⁵

08.04.2014 tarihli Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği’nin md. 13/2-a’da *“Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısı kadın ise kendisinin, erkek ise karısının yapılan tıbbi tedaviler sonrasında normal tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olmadığı ve ancak IVF işlemi ile çocuk sahibi olabileceğine dair Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularınca sağlık kurulu raporu düzenlenmiş olması”* koşuluna yer verilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği md. 2.4.4.1.1’de, yer alan mülga düzenlemede Kanunda yer alan koşullara ek olarak, *“evli olmakla birlikte eşlerden herhangi birinin evlat edinilmiş çocukları hariç soybağı kurulmuş sağ çocuğunun olmaması koşulu getirilmiş olduğundan eşlerin önceki eşlerinden çocukları varsa, yardımcı üreme tekniğinden yararlanma hakkının bulunmadığı”* kabul edilmiştir.⁴⁰⁶ Bu hüküm, 18.02.2015 tarihinde yapılan düzenlemeyle, *“evli olmakla birlikte daha önceki evliliklerinden çocuk sahibi olup olmadıklarına bakılmaksızın evlat edinilmiş çocukları dışında, devam eden evliliğinden çocuk sahibi olmayan”* şeklinde değiştirilmiş, yardımcı üreme yöntemlerinden yararlanmak için önceki eşten çocuk sahibi olmama engeli kaldırılmıştır.⁴⁰⁷

5510 sayılı Kanun’da evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan ifadesine yer verilmiş olsa da kanaatimizce, mevcut evlilik birliği içerisinde doğal yollarla çocuk sahibi olamayan çiftlerin yardımcı üreme tedavisinden analık sigortası kapsamında

⁴⁰⁵ Saim Ocak, *“Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu”*, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan 2, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2010): 1090.

⁴⁰⁶ Ali Nazım Sözer, *Türk Genel Sağlık Sigortası*, Güncellenmiş 2. Bası, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2018), (Genel Sağlık Sigortası), 231.

⁴⁰⁷ RG.11.08.2021-31565 Mükerrer.

yararlanabilmeleri, evlat edinme, soybağı kurulması veya önceki evlikten çocuk sahibi olması bu hakkın kullanılmasına engel teşkil etmemelidir. Madde metni de evli ve evlilik birliği devam ederken doğal yollarla çocuk sahibi olamayacağı rapor ile anlaşılan çiftler olarak yeniden kaleme alınmalı ve çocuk sahibi olmama ifadesi madde metninden çıkartılmalıdır.

Öğretide; haktan yararlanabilmek için yaş koşulunun aranması, Kanundaki düzenlemeye göre, kadının yirmi üç yaşını doldurmuş ve kırk yaşını geçmemiş olması eleştirilmiş, yardımcı üreme tekniklerinin denenmesi için yirmi üç yaşına kadar beklemenin haklı bir nedene dayanmadığı ileri sürülmüştür.⁴⁰⁸ 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda kişiler 17 yaşında evlenebildiğine ve hakim kararıyla evlenme yaşının 16'ya inmesi mümkün olabildiğine göre 23 yaşından büyük olma koşulunun aranmasının isabetsiz bir düzenleme olduğu ifade edilmiştir.

Kaldı ki koşullardan biri de tedaviye rağmen normal tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olunamayacağının tespit edilmesidir. Bu durum, yirmi üç yaşından önce tıbbi açıdan saptanmışsa, bir an önce yardımcı üreme teknikleri kullanılarak çiftin çocuk sahibi olmasını sağlanması olanağı varken yıllarca bekletmenin bir faydası olmayacaktır. Mevcut evlilik birliği içerisinde çiftlerin normal yollar ile çocuk sahibi olamamasının tespiti hâlinde yardımcı üreme tedavileri ile çocuk sahibi olabilme hakkı verilmeli, madde metninde belirli bir yaş aralığı koşulu belirtilmemelidir.

5510 sayılı Kanun'un tasarisına, Komisyon görüşmeleri esnasında eklenen “yardımcı üreme teknikleri ile çocuk sahibi olma” yardımını düzenleyen md. 63/I-e hükmü ağır koşullar ve sınırlamalar getirmiştir. Ancak, 15.11.2018 tarihli ve 7151 sayılı Kanun ile anılan hükümde yapılan değişikliklerle en fazla 2 olan deneme sayısı 3'e çıkarılmış ayrıca 39 yaş sınırlaması 40 olarak güncellenmiştir.⁴⁰⁹

7151 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikten önce, sigortalı kadının otuz dokuz yaşından büyük olmaması koşulu aranırken ve bu yaşa ilişkin koşulun üst sınırının arttırılması daha fazla kadının haktan yararlanabilmesine olanak tanımıştır. Üst sınır koşulunun da tedaviye başladığı an esas alınarak belirlenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

⁴⁰⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 826-829.

⁴⁰⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 829.

Eşlerden birinin en az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olması, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının bulunması, koşulların birlikte gerçekleşmesi hâlinde belirtilen sürenin oldukça uzun bir süre koşulu olduğu, sağlık hizmetlerinden yararlanılabilmesi için böyle bir koşulun hakkaniyete uygun olmadığı, Kanun koyucunun böyle bir koşul öngörmesinde yardımcı üreme yönteminin bireyler açısından maliyetinin artmasına neden olduğu düşüncesindeyiz. Bu nedenle bu haktan yararlanmak için aranan ssigorta gün sayısının uzun bir süre olduğunu, sağlık provizyonu alınması hâlinde bu imkândan yararlanılması gerektiği kanaatindeyiz.

7151 sayılı Kanun’la yapılan değişiklikten önce 5510 sayılı Kanun’da yer alan, *“En az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması”* koşulunu kimin tarafından sağlanacağına ilişkin açık bir düzenleme yer verilmemiş, ancak 5510 sayılı Kanun’da 7151 sayılı Kanun’la yapılan değişiklik sonucunda bu durum ortadan kaldırılmıştır. Değişikle beraber maddede, *“Eşlerden birinin en az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması”* hükmüne yer verildiği için eşlerden birinin söz konusu koşulu sağlamış olmasının haktan yararlanmak için yeterli olduğu kabul edilmiştir.⁴¹⁰

Son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun, Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi hususu da iki açıdan haklı olarak eleştirilmektedir. Birincisi, Kanun md. 63/1-e hükmünde son üç yıllık sürenin net olarak hangi tarihten başladığı açıklanmamış olup, üç yıllık süre sağlık hizmeti sonuncusuna başvuru tarihinden itibaren mi yoksa tedavinin başladığı tarih mi esas alınacak bu durum açıkça ifade edilmemiştir. Hakkın kullanım alanının genişletilmesi ve belirtilen durumlarda kişilerin lehine olan tarihin hesaplamada esas alınması gerektiği kanaatindeyiz.

Diğer yandan normal tabi yöntemlerle çocuk sahibi olamadığını ve ancak yardımcı üreme yöntemleri ile çocuk sahibi olabileceğinin yetkili sağlık hizmeti sunucusu tarafından hazırlanan rapor ile saptanması olduğuna göre, ayrıca üç yıl koşulunun aranması faydasız olacaktır. Çünkü çiftin normal yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemleri ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurumca

⁴¹⁰ Sözer, *Genel Sağlık Sigortası*, 231.

yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi koşulunun yanında, ayrıca bu koşulun aranması gereksizdir. Tedavi birkaç yıl sürebileceği gibi, ilk incelemede çiftin normal yoldan çocuk sahibi olamayacağı sağlık raporu ile belirlenebiliyorsa süreci uzatmak isabetsiz olacaktır.

6552 sayılı Kanun’la yapılan değişiklikten önce Kanunda, yardımcı üreme yöntemlerine ilişkin tedavi masraflarının genel sağlık sigortası tarafından karşılanması iki tedavi ile sınırlandırılmış iken, 6552 sayılı Kanun md. 45 ile deneme sayısı artırılarak üçe çıkarılmıştır. Tedavinin tıbbi açıdan başarılı olma ihtimalinin kaç denemede daha fazla olacağı hususu, deneme sayısının belirlenmesinde önem arz etmektedir. Ancak, Kanunla yapılacak bir belirlemenin yerine, deneme sayısının kaç olması gerektiğinin uzman hekimler tarafından tıbbi veriler ışığında değerlendirilmesinin daha uygun olacağı kanaatindeyiz.⁴¹¹

(2) Yararlanma Hakkının Kapsamı ve Uygulanma Şekli

Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısının yardımcı üreme yöntemleri tedavisi hakkında yararlanabileceği düzenlenmiştir. Bu kapsamda 6552 sayılı Kanun md. 45 ile 5510 sayılı Kanun md. 63’e eklenen 4. fıkrada, yardımcı üreme tedavi hizmetlerinden yararlanabilecek sigortalılara harp malullüğü kapsamında aylık almakta olan harp malullerinin kendileri ve bunların eşleri için de yardımcı üreme yöntemleri tedavilerinden yararlanma hakkı verilerek kişi bakımdan kapsam genişletilmiştir.

2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre “malullük aylığı almakta olan vazife malullerinin kendileri ile bunların eşleri” için de yardımcı üreme yöntemi tedavilerinden yararlanma hakkı verilmiş, hatta bu kişiler için istisnai bir düzenleme de yapılmıştır. Bahse konu Kanunun 47 nci maddesi ile “5434 sayılı Kanun’un 56’ncı maddesi ve mülga 45’inci maddesi kapsamında vazife malulü olarak aylık almakta olan vazife malullerinden ise başkasının yardımı ve desteği olmaksızın yaşamak için gereken hareketleri yapamayacak derecede malul olanların kendileri ile bunların eşleri, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması ve

⁴¹¹ Güzel, Okur, Caniklioglu, 826-829.

*son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olması” koşulları aranmayacağı kabul edilmiştir.*⁴¹²

5510 sayılı Kanun md. 63.’de 15.11.2018 tarihli 7151 sayılı Sağlıkla İlgili Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunu’nun⁴¹³ 29. maddesi ile değişiklik yapılmıştır. Değişiklikten önce yürürlükte olan hükmün lafzından, yalnızca kadının infertilitesinde (kısırlığında) yardımcı üreme yöntemlerine ilişkin tedaviden yararlanılabılme hakkı verilmişken, erkeğin infertilisinin olduğu durumlarda bu haktan faydalanma olanağı tanınmamıştı.⁴¹⁴ Kanunda yapılan bu değişiklik ile evli olmakla birlikte, çocuk sahibi olamayan genel sağlık sigortalı kadın ise kendisi, erkek ise eşinin bu haktan yararlanabilmesi sağlanarak bu hakkın kapsamı genişletilmiştir.

Aynı düzenleme ile *“sağlam çocuk sahibi olan çiftler dışında olmak, Kurumun belirlediği genetik bir hastalığı olan veya bu hastalık için taşıyıcı olduğu bilinen evli çiftin sağlam çocuk sahibi olmasına yönelik 5510 sayılı Kanun md. 63/ 1-e bendinin (2), (4) ve (5) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartların birlikte gerçekleştiren kişilerin de yardımcı üreme tedavileri”* genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır.

Tedavi amaçlı çocuk sahibi olunması durumunda bu haktan yararlanma imkânı kolaylaştırılmıştır. Bu kişiler için kadının primer ovaryan yetmezliği ve erkeğin azospermisi olması hâlleri hariç olmak üzere, son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olunması ve durumun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi koşulu aranmamaktadır.

Hasta çocuk sahibi olup, tedavisinin başka tıbbî bir yöntemle mümkün olmaması ve tıbben zorunlu görülmesi hâlinde bu çocuğun tedavisi amaçlı preimplantasyon genetik tarama (transfer öncesi genetik tarama) yapılarak uygun kök hücre vericisi kardeş doğmasına yönelik olarak, bünyesinde kemik iliği transplantasyon merkezi bulunan üçüncü basamak sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından hasta çocuk adına düzenlenen bu durumların belirtildiği tıbbi genetik uzmanının yer aldığı sağlık kurulu

⁴¹² Okur, *Genel Sağlık Sigortası*, 1294.

⁴¹³ RG. 05.12.2018, 30616.

⁴¹⁴ Sağlıkla İlgili Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunu Teklifi Madde Gerekçesi md. 32, <https://www.TBMM.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 10.01.2024).

raporuna dayanılarak yapılan IVF tedavilerine ilişkin masrafların da Kurumca karşılanacağı öngörülmüştür. Ancak bu durum dışında olan preimplantasyon genetik tarama ve bu işlem ile birlikte yapılan IVF bedelleri Kurumca finansa edilmeyen tedavilerden biridir. Bu haktan yararlanmak isteyen çiftler de söz konusu sağlık kurulu raporuna istinaden Kurumla sözleşmeli üremeye yardımcı tedavi merkezlerinden birine başvurarak bu haktan faydalanabilecekleri kabul edilmiştir.⁴¹⁵

Ayrıca bu hak kapsamında hangi yardımcı üreme tedavilerinin finansmanın Kurum tarafından karşılanacağı 5510 sayılı Kanun md. 63, Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği'nde ve Sağlık Uygulama Tebliği'nin 2.4.4.İ- Yardımcı Üreme Yöntemi Tedavileri adlı maddesinde de düzenlenmiştir. Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği' md. 13/1'e göre, sadece tüp bebek uygulaması (In vitro fertilizasyon) yardımcı üreme yöntemi olarak sayılmıştır. Yumurtlama tedavisi (Ovulasyon indüksiyonu) ve aşılama tedavisi (Intraut inseminasyonu) işlemi yardımcı üreme yöntemi kapsamına dâhil edilmiştir.⁴¹⁶

Kanunda, herhangi bir farklı düzenleme yapılmaksızın normal tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olunamaması ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olunabileceğinin sağlık kurulları tarafından tespit edilmesi durumunda, bu haktan yararlanılabileceği belirtildiği için tüm yardımcı yöntemler bu kapsamda değerlendirilmeli ve yumurtlama tedavisi ve aşılama tedavisi de birer yardımcı üreme yöntemi olarak kabul edilmelidir. Bu konuda herhangi bir sınırlamaya Kanunda yer verilmemişken ilgili Yönetmelikte ve Tebliğde, söz konusu haktan yararlanmanın sadece tüp bebek tedavisine özgülenmesi yerinde değildir.

Yardımcı üreme tedavilerinin uygulanmasında başka bir konu ise katılım payı alınması durumudur. Yardımcı üreme yöntemi tedavisinde genel sağlık sigortalısının ödemesi gereken katılım payı oranlarına yer verilmiştir. 5510 sayılı Kanun md. 63/1-e bendinde; *“sağlanan ve bir hastalığın tedavisinin başka tıbbi bir yöntemle mümkün olmaması nedeniyle yapılacak yardımcı üreme yöntemi tedavisi dışındaki, yardımcı üreme yöntemi tedavisinde katılım payı ilk denemede %30, ikinci denemede %25, üçüncü denemede %20 oranında uygulanacağı”* belirtilmiştir.

⁴¹⁵ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 829.

⁴¹⁶ Emir, Şahin, 486.

Bu madde kapsamında yardımcı üreme yöntemi tedavisi katılım payı alınan bir sağlık hizmeti olduğu açıktır. Bu bağlamda, 5510 sayılı Kanun md. 63/1-e hükmü incelendiğinde; koşulların gerçekleşmesi hâlinde çocuk sahibi olamayanlara ilişkin olarak yardımcı üreme tedavileri düzenlendikten sonra, aynı tedavi yönteminin farklı bir işlevine yer verilmiştir. Bu kanun hükmünde ikili bir ayırım olduğundan bir hastalığın tedavisinin başka tıbbî bir yöntemle mümkün olmaması sebebiyle yapılacak yardımcı üreme yöntemi tedavisinden katılım payı alınmayacağı belirtilmiştir. Bu düzenlemeye istinaden yardımcı üreme yöntemi tedavisinin bahsedilen sebeple yapıldığı durumlarda katılım payı alınmamaktadır. Ancak, tedavinin çocuk sahibi olunması amacıyla kullanılması durumunda ise katılım payı alınması gerektiği öngörülmüştür.

Başka bir ifadeyle bir hastalığın tedavisinin başka bir tıbbî yöntemle yapılmasının mümkün olmadığı hallerde, yapılacak yardımcı üreme yöntemi tedavisinde, katılım payı ödenmesi aranmamalıdır. Bu durum, Tedavi Katılım Payının Uygulanması Hakkında Tebliğ'de⁴¹⁷ açık bir şekilde düzenlenmiştir. Tebliğdeki düzenlemeye göre bir hastalığın başka tıbbî bir yöntemle tedavisinin mümkün olmaması nedeniyle yapılacak yardımcı üreme yöntemi tedavisi için katılım payı alınmayacağı düzenlenmiştir. (Tedavi Katılım Payının Uygulanması Hakkında Tebliğ md. 14/3).

5510 sayılı Kanun md. 68/V hükmünde yardımcı üreme yönteminin çocuk sahibi olmak için uygulandığında, *“ilk denemede % 30, ikinci denemede % 25 oranında katılım payı alınmaktadır. Ayrıca yardımcı üreme yöntemi tedavisi sırasında kullanılan ilaçlar için de kurumdan gelir ve aylık alan sigortalı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için %10, kapsamdaki diğer sigortalı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için %20 katılım payı alınmaktadır.”* Yardımcı üreme tedavi yöntemleri ile çocuk sahibi olabilmek oldukça masraflı bir sağlık hizmeti olup Kanunda belirlenen sigortalı katılım paylarının oldukça yüksek olduğu kanaatindeyiz.

Her ne kadar Sağlık Uygulama Tebliği kanuni süreçte uyulması gereken esasları ve uygulanma şekillerini belirtmekte ise de; aile yapısının korunması, genetik hastalıkların azaltılması, nüfus, sağlık ve ekonomi politikalarına etkisi daha detaylı incelenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Mevcut SUT ilaçlar ve invitro fertilizasyon tedavisinde ekonomik olarak hasta yükünü almakta ancak uzman doktorlarımızın

⁴¹⁷ RG. 18.09.2009, 273.

tavsiyesi altında Kurum tarafından bedeli karşılanmayan vitamin, mineral vb. ek gıdalara erişimi ana tedavi kadar masraflı olduğundan kişiler için maliyeti artırmaktadır. Yine uygulamada İVF⁴¹⁸ tedavisi bedelinin Kurum tarafından karşılandığı bilgisi çoğu hastaya verilmemekte ve hastalarımız tüm tedaviyi kendileri ödemek mecburiyetinde kalmaktadırlar. Bu durumda da aile fertleri ekonomik, sosyal ve sağlık, karşı karşıya kalmakta stresli bir duruma neden olmaktadır. Tedavinin başarıya ulaşması psikolojik ve bedensel sağlık bütünlüğünü korunmasıyla mümkün olduğundan başvuran çiftlerin stres kaynaklarının olabildiğince azaltılması için gereken tedbirlerin alınması gerekmektedir.⁴¹⁹

Kanser, tansiyon gibi kronik veya genetik hastalıkların tedavisinde başarı oranı düşük ve ilaç kullanım süresi uzun olmasına rağmen mahkemelerde ihtiyati tedbir kararları bir günde çıkmakta ve anayasal yaşam hakkı söz konusu olduğundan tedavi masrafları söz konusu bile edilmemektedir. Beklenen yaşam süresi ve yaşam kalitesi daha az olduğu belirli olması yaşam hakkının engellenmesine sebebiyet vermemekte, sağlık hakkı kapsamında Kurumca tedavi masrafları karşılanmaktadır. Bu minvalde de bakıldığında da yardımcı üreme yöntemleri tedavileri için kurumca manfaa-külfet dengesi aranmasının hem bireysel hem de toplumsal menfaaat açısından uygun olmadığı kanaatindeyiz.

Diğer hastalıkların tedavisi sonucu sağ kalım ve yaşam süresi artışı sağlanırken, İVF sonucu ülkemize yeni bir kişi kazanıldığı düşünüldüğünde tedavi masrafının önemsiz kaldığı kanaatindeyiz. İn vitro fertilizasyon tedavisinin başarısı sperm ve oosit kalitesine bağlı olduğundan, çiftlerin başvuru anından itibaren daha düşük maliyet ve daha düşük başarı şansına sahip diğer ihtimaller elendikten sonra İVF işlemlerine geçilmektedir. Aşılama (inseminasyon) tedavisi SUT koşullarında erkeğin ileri hareketli spermleri olduğunda tercih edilen bir yöntem olmakla birlikte hastanelere hasta mahremiyeti

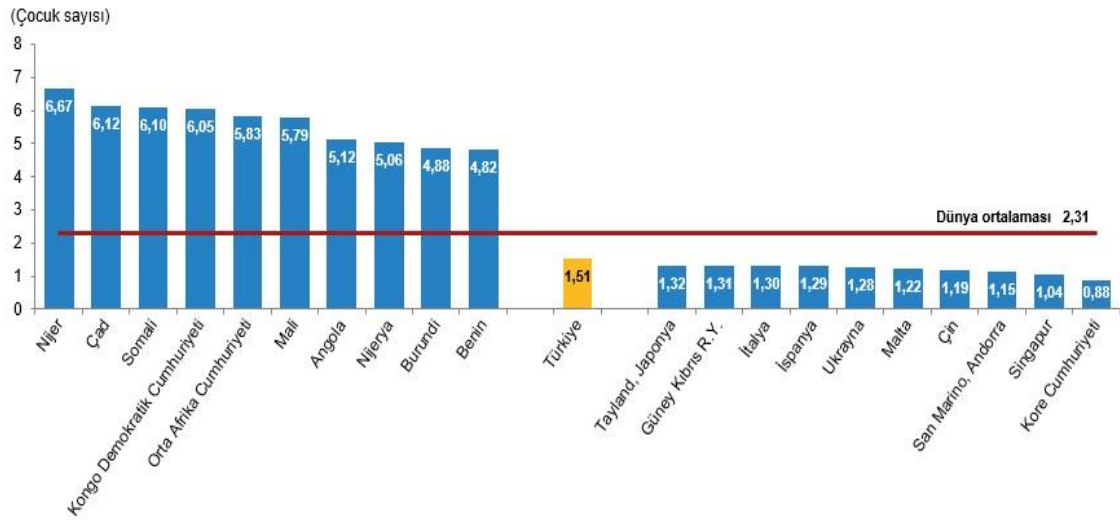
⁴¹⁸ Tüp bebek tedavisi; kadından alınan yumurta hücrelerinin (oosit) ve erkekten alınan meni hücrelerinin (sperm) laboratuvar ortamında döllenmesini ve döllen embriyonun da kadının rahim içine yerleştirilmesini içeren yardımcı üreme yöntemidir.

⁴¹⁹ Özellikle Avrupa'da bazı devletler, çocuk sahibi olmayla alakalı aileleri teşvik ederken onlara önemli maddi destekler de vermektedir. Somutlaştırmak gerekirse; Macaristan: 4 çocuk yapan anneler gelir vergisinden ömür boyu muaf tutan düzenleme Meclisten onay alan tasarı 1 Temmuz 2019'da yürürlüğe girmiştir. Danimarka: "İndirimli tatile gidin ve çocuk yapın." sloganıyla eğer aileler annelerin tatildeyken gebe kaldığını ispatlarsa tatil indiriminin yanı sıra 3 sene boyunca çocuk malzemesi yardımı almakta ve çocuk doğduktan sonra da 'bebek dostu tatil' hakkı kazanmaktadır. Singapur: Singapur'da çocuk yapan ailelere 10 bin Euro destek verilmektedir. <https://tr.euronews.com/2021/10/29/danimarka-da-dogum-iznini-anne-ve-babalar-icin-24-er-haftaya-cikaracak-tasari-uzerinde-uzlastma>, (Erişim Tarihi: 11.06.2024).

azlığından veya yıkama işlemi yapılmadığından özel hastanelere sevk edilmektedir. Ülkemizde nispeten büyük illerimizde olan tüp bebek merkezleri hastaların tedaviye ulaşmasını zorlaştırmaktadır. Eğitim araştırma hastanelerin hepsinde bulunmayan tüp bebek merkezlerimiz gerek eğitilmiş sağlıkçı eksikliğinden gerekse ekonomik nedenlerden dolayı her ilimizde bulunmamaktadır.

Genç nüfusun azalması, doğum oranlarının düşmesi gibi nedenlerle de yardımcı üreme yöntemlerinin önemi her geçen gün artmaktadır.⁴²⁰ Nüfus sayısına ilişkin veriler de bu durumu açıkça ortaya koymaktadır.

Tablo-1⁴²¹



Sonuç olarak eğitilmiş sağlık profesyonellerinin sayısının artırılması gerekmektedir. Takviye edici gıda, supplementler, vitamin ve mineral gıda takviyeleri gibi ürünlerin İVF tedavisi gören hastalarımızda ödeme kapsamına alınması gerektiği, tüp bebek merkezlerimizin daha ulaşılabilir seviyede her ilde olmasa bile bu iş için ulaşımı daha kolay olan bölgelerde kurulması planlanmalıdır.

⁴²⁰ Ağızdan hap aşılama tedavisinin başarı oranı deneme başına % 7.6, iğne + aşılama tedavisinin başarı oranı % 9.8, doğrudan tüp bebek tedavisinin başarı oranı ise % 30.7 olarak hesaplanmıştır. (1) I. Reindollar RH, Regan MM, Neumann PJ, Levine BS, Thornton KL, Alper MM, Goldman MB. A randomized clinical trial to evaluate optimal treatment for unexplained infertility: the fast track and standard treatment (FASTT) trial. Fertil Steril. 2010 Aug;94(3): 888-99.

⁴²¹ Birleşmiş Milletler, 2022 Dünya Nüfus Beklentileri, 2023; TÜİK, Doğum İstatistikleri, 2023

IV. ANALIK HALİNDE SUNULAN YARDIMLARININ HESAPLANMASINA VE ÖDENMESİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Analik sigortası kapsamında sigortalılara parasal yardım yapılabilmesi için belirli sürede kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması koşulu aranmıştır. Ancak kısa vadeli sigortalar kapsamında olması koşuluyla primin hangi sigortalılık kapsamında bildirildiğinin önemi bulunmamakta olup aranan koşulların mevcut olup olmadığının belirlenebilmesi için hangi sigorta statütüsünde olunduğunun tespit edilmesi gerekmektedir, sigortalının 5510 sayılı Kanun md. 4/1a-b bentlerinde yer alan sigortalılık statüleri ile c bendinde yer alan sigortalılık statüsüne aynı anda tabi olacağı durumlar oluşabilmektedir.

Bu durumlarda, 5510 sayılı Kanun kapsamına girmesi hâlinde öncelikle aynı maddenin birinci fıkrasının c bendi kapsamındaki sigortalılık sayılacağı, 4/1-a ve b bentlerinde yer alan sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi hâlinde ise aynı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacakları hüküm altına alınmıştır. Sigortalılık statülerinin çakışması hâlinde Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılığı esas alınanlar, yazılı taleplerinin bulunması hâlinde Kanunun 82 nci maddesinde belirlenen prime esas kazanç alt sınırı ve üst sınırına ilişkin hükümler saklı olmak kaydıyla, esas alınmayan sigortalılık statüsü kapsamında talep tarihinden itibaren 4/1-b kapsamında prim ödenebileceği belirtilmiştir.

Bu şekilde ödenen primler; iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar için Kanunun 4/b bendi kapsamında sigortalılık statüsünde, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan diğer yardımlar ile uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlar için ise Kanunun 4/a bendi kapsamında sigortalılık statüsünde değerlendirilmiştir. Bu hüküme göre ödeme talebinde bulunulduğunda ait olduğu ayı izleyen ayın sonuna kadar ödenmeyen primlerin ödenme hakkının düştüğü kabul edilmiştir.

5510 sayılı Kanun md. 4/1-b bendinin (4) numaralı alt bendi ile aynı maddenin birinci fıkrasının (b) bendindeki diğer sigortalılık statülerine aynı anda tabi olacak şekilde çalışılması durumunda, (b) bendinin (4) numaralı alt bendi dışındaki diğer sigortalılık durumu kabul edilmiştir. Bu duruma örnek olarak; 4/1-(b) kapsamında sigortalılığı devam ederken 4/1-a kapsamında hizmet akdi ile çalışmaya başlayan sigortalı (A) Kuruma yazılı

talepte bulunarak 4/1-b kapsamında prim ödemiştir. Sigortalı (A)'nın 4/1-(a) kapsamında çalıştığı iş yerinde meydana gelen iş kazasında yararlanması durumunda iş kazası tespiti ve Kurumca yapılacak yardımlar bakımından 4/1-a kapsamında değerlendirilecek ve 4/1-b kapsamında ödediği primler ödeneye esas kazancın hesabında dikkate alınmayacağı ifade edilmiştir.

4/1-b kapsamında sigortalı olduğu işyerinde iş kazası meydana gelmesi durumunda ise iş kazası tespiti ve sağlanacak haklar bakımından 4/1-(b) kapsamında değerlendirileceği ve 4/1-(a) kapsamında ödediği primler ödeneye esas kazancın hesabında dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir. İş kazası ve/veya meslek hastalığı dışında sağlanan diğer haklar bakımından ise örneğin hastalık vakası veya analık hâli türünde istirahat raporu alınması durumunda; 4/1-(a) kapsamında sigortalılık olarak değerlendirileceği kabul edilmiştir.

Bu ödeneye esas kazancın hesabında 4/1-(a) ve 4/1-(b) kapsamında ödenen primlerin tamamının dikkate alınacağı, bu hükümler dikkate alınmadan ya da hatalı hesaplama yapılarak ödeme yapılmış ise yersiz alacak olarak Kurum tarafından tahsil edileceği belirtilmiştir. Bu duruma ilişkin yersiz ödemelerin neler olduğu 5510 sayılı Kanun md. 96'da düzenlenmiş, ilgililerin ya da Kurumun kusurundan kaynaklanması hâlinde farklı hukuki sonuçlara bağlanmıştır.

A. Sigortalılık Statüsü ve Analık Sigortası Yardımlarının Ödenmesine İlişkin Düzenlemeler

1. Geçici İş Göremezlik Ödeneline Müstahaklığın Farklı Kapsamlardaki Çalışmalar ile Kazanılması

Sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği veya emzirme ödeneği ödenebilmesi için sigortalının hangi sigorta kapsamından yararlanacağının tespiti, istirahat raporunun başladığı tarihte veya doğumun gerçekleştiği tarihte sigortalılığın hangi kapsamda olduğuna bakılarak tespit edileceği düzenlenmiştir. Prim ödeme gün sayısı koşulunun sağlanıp sağlanmadığının tespiti ise yine kısa vadeli sigorta kapsamında olan tüm sigorta statüleri ve belge türleri dikkate alınarak yapılacağı kabul edilmiştir.

Bu duruma 2016/21 sayılı Genelge'de örnek olarak, “4/1-(a) kapsamında (tüm sigorta kollarına tabi) olan özel sektör sigortalısı 01/05/2015 tarihinde hastalık vaka türünde rapor almıştır. Sigortalının geriye doğru bir yıl içinde Nisan ayında (1) belge

türü ile 30 gün; Mart ayında (1) belge türü ile 30 gün; Şubat ayında ise (46) belge türü ile 30 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiştir. Söz konusu sigortalı 90 gün kısa vadeli sigorta primi olması şartını sağladığından geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.” verilmiştir.

5510 sayılı Kanun md. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olup, geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için gerekli olan 90 gün koşulunu sağlamayan, ancak 4/1-(a) kapsamındaki sigortalılığından önce 4/1-(b) kapsamındaki hizmetleri ile 90 gün koşulunu borçsuz olarak tamamlayan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödeneceği kabul edilmiştir. 4/1-b sigorta prim gün sayıları dikkate alınarak geçici iş göremezlik ödeneği ödenecek sigortalılar için kazançların ve müstahaklığın kontrollerinin manuel yapılarak, ödenekler E-Ödenek Programı içinde yer alan Tahsilat-Tediye ekranı üzerinden ödeme yapılabilecekleri belirtilmiştir.

Sigortalının 4/1-b kapsamında prim borcu olmadığı ve her iki sigortalılıkta geçen hizmetleri ile prim ödeme gün sayısı koşulunu sağladığı kısa vadeli sigorta kolları priminin iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigorta kolları bakımından herhangi bir ayırım yapılmaksızın Kuruma bildirildiği için geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanacağı kabul edilmiştir. Bu duruma örnek olarak, “03/02/2014 tarihinde 4/1-(b) kapsamında tescili yapılan, 07/05/2014 tarihinde sigortalılığı sona eren ve 25/07/2014 tarihinde 4/1-(a) kapsamında çalışmaya başlayan sigortalı 26/08/2014 tarihinde istirahat raporu almıştır. Bu sigortalının istirahat başlangıç tarihinde 4/1-(a) kapsamında 32 günü, 4/1-(b) kapsamında ise 94 günü ve bu sürelerle ait prim ve prime ilişkin borcu bulunmakta olup bu sigortalının ödenek alabilmesi için gereken prim ödeme gün sayısını 4/1-(a) kapsamındaki hizmetleri ile sağlayamamaktadır. Ancak 4/1-(b) kapsamındaki hizmetleriyle 90 gün prim ödeme gün sayısı şartını tamamlamaktadır.”

Diğer taraftan 4/1-(a) kapsamındaki çalışmaları ile rapor başlangıç tarihinden önce son bir yılda 90 gün koşulunu tamamlayan ve 4/1-(a) kapsamında bulunan sigortalının rapor tarihinden önceki bir yıl içerisinde 4/1-(b) kapsamında çalışmalarından dolayı borçlu bulunsa bile 4/1-(b) kapsamındaki borçları dikkate alınmadan iş göremezlik ödeneği ödeneceği kabul edilmiştir. Bu duruma örnek olarak, 03/02/2014 tarihinde 4/1-(b) kapsamında tescili yapılan, 07/05/2014 tarihinde sigortalılığı sona eren ve 25/06/2014 tarihinde 4/1-(a) kapsamında çalışmaya başlayan sigortalı 26/09/2014 tarihinde istirahat

raporu almıştır. Bu sigortalının istirahat başlangıç tarihinde 4/1-(a) kapsamında süreleri 94 günü, 4/1-(b) kapsamında ise 94 günü bulunmakta, ayrıca Mayıs ayına ilişkin borcu bulunmaktadır. Bu sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için gereken 90 gün prim ödeme gün sayısını 4/1-(a) kapsamındaki hizmetleri ile sağladığından 4/1-(b) kapsamında prim borcu olsa dahi geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir

Aynı şekilde 90 ve/veya 120 gün kısa vadeli sigorta prim ödeme gün sayısı koşulu, Kanunun ek 5 ve ek 9 uncu maddeleri kapsamındaki sigortalılık nedeniyle bildirilen/ödenen primler ile de sağlanabileceği, bu sigortalılık kapsamlarından dolayı prim ve prime ilişkin borcun bulunmaması gerektiği kabul edilmiştir.

Hizmet akdiyle kısmi süreli olarak ay içerisinde 30 günden az çalışan ve ay içerisinde eksik kalan günlerini isteğe bağlı prim ödeyerek tamamlayanlardan prim borcu olan sigortalıların isteğe bağlı prim ödeme gün sayıları hesaba dâhil edilmeyeceği düzenlenmiştir. Bu noktada isteğe bağlı prim ödeyen sigortalılara kısa vadeli sigorta primi yatırma imkânı sunulması gerektiği, bu değişiklikle sahte sigortalılığın engellenmiş olacağı kanaatindeyiz.

Bu duruma örnek olarak; “01/10/2014 tarihinde istihata ayrılan bir sigortalı için 2014 Mart ayından itibaren her ay 15 günlük 4/1-(a) kapsamında prim bildirilmekte, geri kalan 15’er günlük süreler, sigortalı tarafından isteğe bağlı sigorta primi ödenmek suretiyle tamamlanmaktadır. Sigortalının 01/10/2014 tarihinde almış olduğu istirahat sürelerine ait ödeneğinin 4/1-(b) kapsamında isteğe bağlı prim borcu olsa dahi 4/1-(a) kapsamındaki prim ödeme gün sayıları ile 90 güne tamamlanmış olması nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.”

2. Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışan Sigortalıların Sigortalılık Süresinin Durdurulması Hali

6645 sayılı Kanun⁴²² md. 56 ile 12 aydan fazla borcu olan 4/b sigortalıların durdurulmak suretiyle borçlarının silinmesi konusunda 5510 sayılı Kanunu geçici md. 63 eklenmiş ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar ile ilgili SGK tarafından 30.04.2015 tarihli ve 2015/13 sayılı Genelge yayımlanmıştır. Bu kanuni düzenlemeler ile

⁴²² 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 23/04/2015 tarihli ve 29335 sayılı RG.’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarla tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, Kuruma kayıt ve tescilleri yapıldığı durumda, bu maddenin yayımlandığı ayın sonu itibarıyla 12 ay ve daha fazla süreye ilişkin prim borcu bulunanların sigortalılıklarının durdurabilecekleri kabul edilmiştir.

Kanuni düzenleme ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarla tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, bu maddenin yayımlandığı ayın sonu itibarıyla 12 ay ve daha fazla süreye ilişkin prim borcu bulunanların, bu sürele ait prim borçlarını, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden ay başından itibaren üç ay içinde ödememeleri veya yapılandırmamaları durumunda sigortalılıklarının dondurulabileceği kabul edilmiştir. Prim borcu bulunan sigortalıların ise sigortalılığının durdurulacağı daha önce ödedikleri primlerin tam olarak karşıladığı ayın sonu itibarıyla, prim ödemesi bulunmayan sigortalıların ise tescil tarihi itibarıyla sigortalılığının durdurulacağı düzenlenmiştir.

30.04.2015 tarihi itibarıyla 12 ay ve daha fazla süreye ait prim borcu bulunması hâlinde hangi sigortalıların bu Kanun kapsamında olacağı da ayrıca düzenlenmiştir. Bunlar;

- “Mülga 1479 ve mülga 2926 sayılı Kanun’lar kapsamında sigortalı olarak tescilleri yapılanlar,
- Tevkifat kayıtlarına istinaden geriye dönük olarak mülga 2926 sayılı Kanun kapsamında tescili yapılan sigortalılar,
- 5510 sayılı Kanun md. 4/1-b bendi kapsamındaki sigortalılar,
- Farklı yapılandırma kanunlarına göre prim borçlarını yapılandıran sigortalılar,
- Yapılandırması bozulanlar veya yapılandırılmasının iptali için yazılı talepte bulunan sigortalılar,
- Prim borçlarını 6183 sayılı Kanun md. 48 kapsamında taksitlendirenlerden taksitlendirmesi bozulanlar veya taksitlendirilmesinin iptali için talepte

bulunanlar sigortalılar, 5510 sayılı Kanun Geçici md. 63 ile getirilen düzenlemeden yararlanabileceklerdir.”⁴²³

Sigortalılığın durdurulması durumunda bu süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilmeyecek ve bu süreler ait Kurum alacakları için takip yapılmayacağı belirtilmiştir. Bu dönem ait borçlar kurum alacakları arasında sayılmamış ve sigortalılıkları durdurulandan 5510 sayılı Kanun md. 4/1-b bendi kapsamında çalışmaya devam edenlerin sigortalılıkları ise geçici 63. maddenin yayım tarihini takip eden ay başı itibarıyla yeniden başlatılacakları öngörülmüştür.⁴²⁴

Ancak durdurulan sigortalılık sürelerinin tamamı sigortalı ya da hak sahipleri tarafından talep edilmesi hâlinde, talep tarihinde 5510 sayılı Kanun md. 80/2’ye göre belirlenecek prime esas kazanç tutarı üzerinden borç tutarı hesaplanarak ihya işlemi yapılması, hesaplanan borç tutarının tamamını, borcun tebliğ tarihinden itibaren üç ay içinde tamamen ödenmemesi durumunda durdurulan bu süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirileceği kabul edilmiştir. Talep edilmesi hâlinde bu madde kapsamında ödenmiş olan tutarlar ilgilinin prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması kaydıyla faizsiz olarak sigortalıya iade edilecek, ihya edilerek kazanılan hizmet süreleri ise borcun ödendiği tarihten itibaren geçerli sayılması ve sigorta prim gün sayısı olarak eklenmesi sağlanmıştır.⁴²⁵

Bununla birlikte kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, Kuruma kayıt ve tescilleri yapıldığı durumlarda, bu maddenin yayımlandığı ayın sonu itibarıyla 12 ay ve daha fazla süreye

⁴²³ 5510 sayılı Kanun Geçici md. 63, 23.04.2015 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun’un geçici 63. maddesi gereğince, Kurumumuza (SGK’ye) 30.04.2015 tarihi itibarıyla 12 ay ve daha fazla süreye ilişkin prim borcu bulunan 4/1-(b) kapsamındaki sigortalıların, bu sürelerle ilişkin borçlarını 01.05.2015 tarihinden itibaren üç ay içinde ödememeleri ya da ilgili mevzuat çerçevesinde yapılandırmamaları hâlinde, prim ödemesi bulunmayan sigortalıların tescil tarihi, prim ödemesi bulunan sigortalıların daha önce ödedikleri primlerin tam olarak karşıladığı ayın sonu itibarıyla sigortalılıkları durdurulacak, durdurulan süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilmeyecek ve bu sürelerle ilişkin Kurum alacakları takip edilmeyecektir. Bununla birlikte, bu şekilde sigortalılığı durdurulmuş olan sigortalılardan, 4/1-(b) kapsamında çalışması devam edenlerin sigortalılıkları 01.05.2015 tarihi itibarıyla yeniden başlatılacaktır.

⁴²⁴ Mustafa Şen, “5510 sayılı Kanun Kapsamında Sigortalıların Borçlanabileceği Süreler”, <https://malirehberimd.com/wp-content/uploads/2021/04/Mali-Cozum-Dergisi-Makale.pdf>, 225-226, (Erişim Tarihi: 10.01.2023).

⁴²⁵ Nuray Kovancı, “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Hizmet Borçlanması”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, 2015): 74

ait prim borcu bulunanların borçlu olmaları nedeniyle bu süreler içerisinde iş kazası ve meslek hastalığı ile analık hâlinde sunulan yardımlardan yararlanamayacakları ifade edilmiştir. Ancak, sigortalılığı durdurulanların, daha sonra durdurulan sigortalılık sürelerinin tamamını ihyasını talep etmeleri durumunda prim borçlarının tamamının ödenmiş olması ve hak düşürücü sürelerinin aşılmamış olması koşuluyla kısa vadeli sigorta türleri kapsamında sunulan destekleri talep etme imkânı sunulmuştur.

Yapılan yeni kanuni düzenleme ile sigortalılığı, prim borcu bulunması sebebiyle durdurulan sigortalıların sigortalılıklarının yeniden tescil edilmeleri ve çalışmaya devam etmeleri durumunda, kısa vadeli sigorta kollarından yapılacak ödemeler bakımından müstahaklık kontrolleri, yeni çalışmaya başladıkları sigorta statüsüne göre belirlenecek, Sigortalılıklarının başladıkları tarih itibarıyla 5510 sayılı Kanun md. 18’de belirtilen koşullar değerlendirilerek sigortalılığın durdurulduğu döneme ait prim borcu dikkate alınmadan kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan haklardan yararlanma imkânı sağlanmıştır.⁴²⁶

Duruma ilişkin örnek olarak; “5510 sayılı Kanun md. 4/1-b bendi kapsamında sigortalılığı 01/10/2008 tarihinde başlayan ve sigortalılığı 30/04/2009 tarihi itibarıyla (63) kodu ile durdurulan ve 01/05/2015 tarihi ile yeniden sigortalılığı başlatılan bir sigortalı 90 günlük sigorta prim ödeme gün sayısını dolduracağı 30/07/2015 tarihinden itibaren bu döneme ait prim borcunun ödenmiş olması ve prime ilişkin başkaca herhangi bir borcunun bulunmaması koşuluyla geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanacaklardır.”

3. Sigortalılık Hallerinin Çakışması

Sosyal güvenlik sistemimizde genel kural olarak bir kişinin ya bağımlı ya da bağımsız şekilde sadece tek bir sigortalılık hâline tabi olarak çalışabileceği kabul edilmiş, bu durum da “sosyal sigortanın tekliği ilkesi” olarak ifade edilmiştir.⁴²⁷ Ancak ülkemizde gerek kanuni olarak bir kişinin aynı anda sosyal sigortalar sisteminde düzenlenen zorunlu sigorta kollarından birden fazlasına tabi olacak şekilde çalışmasına ilişkin engeller olmaması, gerekse de zaman içerisinde meydana gelen ekonomik ve teknolojik

⁴²⁶ Bkz. 2016/21 sayılı Genelge, 8.3; 5510 sayılı Kanun Geçici 63’ünü maddesine göre 4/1-(b) sigortalılarına kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan haklar.

⁴²⁷ Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 269; Ali Ekin, “Zorunlu Sigortalılık İlkesi Kapsamında Sigortalılık Hallerinin Çakışması ile Gelir ve Aylıkların Birleşmesi”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 6/1, (2016): 101.

gelişmeler sebebiyle yeni ve esnek çalışma tiplerinin ortaya çıkması sebebiyle kişilerin birden fazla işte ve birden fazla işverene tabi olarak çalışabilme durumları ortaya çıkmıştır.⁴²⁸

Örnek olarak hizmet akdi kapsamında çalışan bir sigortalının aynı zamanda bağımsız faaliyet yürütmesi nedeniyle vergi mükellefi olması, isteğe bağlı sigortalı olan bir sigortalının zorunlu sigortalılığı gerektiren bir işte çalışması, kısmi süreli çalışma ilişkilerinde kişilerin birden fazla sigorta kollarına aynı anda tabi olabilmesi verilebilir. Bu ve buna benzer hallerde, bu sigorta kollarından birine mi üstünlük tanınacağı ya da ayrı ayrı sigortalılık statüsüne tabi olup olunamayacağı “*sigortalılık hâlinin çakışması*” olarak tanımlanmıştır.⁴²⁹

5510 sayılı Kanun ise, genel anlamda sigortada teklik ilkesini benimsemiş ve sigortalılık statülerinin çakışması durumunda hangisine öncelik verileceğini 53. maddesinde düzenlemiştir. 01.03.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6111 sayılı Kanun’la getirilen geçici md. 33 sonrasında ise sigortalılığı bu tarih öncesinde başlayanlar ve sonrasında başlayanlar arasında da farklılık oluşmuştur. Ancak bahse konu maddenin birinci fıkrasının ilk hali 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun’la değiştirilmiş, maddenin ilk hâlinin uygulanabileceği tarih aralığı 01.10.2008 ile 28.02.2011 arasındır. Hükmün ilk hâline göre, “*Sigortalının, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık nedenlerinden birden fazlasına aynı anda tâbi olmasını gerektirecek şekilde çalışması hâlinde; öncelikle (c) bendi kapsamında, (c) bendi kapsamında çalışması yoksa ilk önce başlayan sigortalılık ilişkisi esas alınarak sigortalı sayılır.*”⁴³⁰ hükmü ile 4/a ve 4/b sigortalılığı arasında önce başlayan sigortalılık ölçütü kabul edilmiştir.

5510 sayılı Kanun md. 53/1 hükmü, 6111 sayılı Kanun md. 33 ile değiştirilmiş, “*Sigortalının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statüleri ile (c) bendinde yer alan sigortalılık statüsüne aynı anda tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi hâlinde öncelikle aynı maddenin birinci fıkrasının (c)*

⁴²⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 146; Senem Ermumcu, “5510 sayılı Kanun Bakımından Sigortalılık Hallerinin Çakışması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11/1, (2009): 89-112.

⁴²⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 146.

⁴³⁰ Yarg. 21. HD. 26.06.2014, 2013/12574 E., 2014/15036 K., www.kazanci.com, (Erişim Tarihi: 09.20.2023).

bendi kapsamında, (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi hâlinde ise aynı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır.” şeklinde düzenlenmiştir.

Yapılan değişiklik ile de Kanun md. 4/1 (c) bendi gereği sigortalılık hali ister sonradan başlamış olsun, ister daha kısa süreli olsun, diğer sigortalılık halleri karşısında mutlak üstün durumu değiştirilmemiş, sigortalının mevcut bir sigortalılık hali bulunsa dahi, md. 4/1 (c) bendi kapsamında çalışmaya başlaması durumunda md. 4/1-c bendi gereği sigortalılığı Kuruma bildirilecek ve önceki sigortalılık hali sona ermiş kabul edilmiştir.⁴³¹

5510 sayılı Kanun’da sayılan diğer iki zorunlu sigortalılık halleri olan md. 4/1-a ve b bendi gereği sigortalılık hallerinin aynı anda mevcut olması durumunda ise, artık önce başlayan sigortalılık hâline değil, md. 4/1-a bendi gereği sigortalılık hâline, 4/1-b bendi gereği sigortalılık karşısında üstünlük tanınacak, hangi sigortalılık hâlinin önce başladığına bakılmaksızın 28.02.2011 tarihinden itibaren sigortalılık hallerinin çakışması durumunda, md. 4/1-c bendi gereği sigortalılık hali sona erdirilecektir. Sonuç olarak, md. 4/1-c bendi gereği sigortalılık hâlinin bulunmadığı durumlarda md. 4/1-a bendi gereği sigortalılık hali ister daha sonra başlamış olsun ister daha kısa süreli olsun üstün tutulmuştur.

5510 sayılı Kanun md. 53/1 hükmünde yer alan genel kuralın istisnası aynı Kanunun 53/2 madde hükmünde düzenlenmiştir. Bahse konu hükümde, “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sayılanlar, kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden dolayı, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı bildirilemezler.” denilmiştir. Başka bir ifadeyle bir kişinin şirket ortağı olması sebebiyle md. 4/1-b bendi gereği sigortalı olması durumunda kişi aynı zamanda ortağı bulunduğu şirkette hizmet akdi ile çalışmaya başlasa dahi, yine de md. 4/1-b bendi gereği sigortalı sayılacaktır. Yine kişi hizmet akdiyle çalıştığı bir işyerinde md. 4/1-a bendi gereği sigortalı olup aynı zamanda şirket ortağı olması sebebiyle md. 4/1-b bendi gereği

⁴³¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 147; Kanun koyucunun md. 4/1-c bendi gereği sigortalılığı üstün kılmasının gerekçesi devlet memurluğu statüsündekilerin başka bir işte çalışmaktan yasaklı olmalarıdır. Bkz. Ekin, 105.

sigortalı olamayacaktır. Bu durumda md. 4/1-a bendi gereği sigortalılık hali sona erecektir.⁴³²

İsteğe bağlı sigortalılık hâlinin çakışması durumu ise, 5510 sayılı Kanun md. 53/3 hükmüne göre, “*İsteğe bağlı sigortalı olanların 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamına tabi olacak şekilde çalışmaya başlamaları hâlinde, bu Kanunun 51 inci maddesinin üçüncü fıkrası saklı kalmak kaydıyla isteğe bağlı sigortalılık hali sona erer.*” İsteğe bağlı sigortalı olan bir kişi, zorunlu sigortalılık halleri olan md. 4/1-a, b ve c bendi gereği sigortalılık kapsamına giren bir faaliyette bulunması durumunda “*sigortada teklik ilkesi*” gereği hem isteğe bağlı sigortalılık hali hem de zorunlu sigortalılık hali bir arada bulunamayacağından, isteğe bağlı sigortalılık hali kendiliğinden sona ereceği, böylece zorunlu sigortalılık hallerinde geçen sürelerin esas olduğu sonucuna varılmıştır.⁴³³

Sigortalılık sürelerinin çakışması hâlinde Kurumca yapıkacak düzenlemeler olması hâlinde sigortalılığın başlangıcı ve sona ermesi, sigortalılık süreleri değişebilecektir. Bu nedenle sigortalılık sürelerinin çakışması durumları kısa vadeli sigorta kolları kapsamında sunulan haklardan yararlanma koşullarından prim gün sayısının hesaplanmasında ve prime esas kazancın belirlenmesinde dikkate alınmıştır. Örneğin, farklı statülerde prim ödenmiş olması hâlinde emzirme ödeneği alınabilmesi için aranan 120 prim gün koşulu sağlanmış olması durumunda, günlerin çakışması nedeniyle prim günlerinin silinmesiyle prim gün sayısı eksik olacaktır. Bu durumda analık sigortası kapsamında yapılan ödemeler yersiz ödeme hâline gelecektir. Analık sigortası kapsamında sunulan geçici iş görmezlik ödeneğinin hesaplanmasında, prime esas kazancın toplamında çakışma olması hâlinde hatalı bir tutar ödemesi yapılmış olacaktır.

4. Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Dikkate Alınmayan Süreler

5510 sayılı Kanun md. 24’de geçici iş göremezlik ve emzirme ödenekleri bakımından bazı durumlarda prim ödeme gün sayısına esas tutulacak bir yıllık ve 15 aylık sürelerin hesabında dikkate alınmaması ve bu süreler kadar geriye gidilmek suretiyle prim

⁴³² Güzel, Okur, Caniklioğlu, 150; Ekin, 107.

⁴³³ Güzel, Okur, Caniklioğlu 152; Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 271; Ekin, 110.

ödeme gün sayılarının belirlenmesi gerektiği düzenlenmiştir. “Kısa vadeli sigorta kolları bakımından dikkate alınmayacak süreler aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

- Herhangi bir sebeple silâh altına alınan sigortalının askerlikte geçen hizmet süresi,
- Hükümlülükle sonuçlanmayan tutuklulukta geçen süre,
- İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarından geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalının iş göremediği süre,
- Sigortalının greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen süre,
- İş göremezliğin başladığı veya hastalığın anlaşıldığı yahut doğumun olduğu tarihten önceki bir yılın hesabında da dikkate alınmayacaktır.”

Kanuni düzenleme ile bir yılın hesabı yapılırken bu bir yıllık süre içerisinde geçici iş göremezlik ödeneği ödenmiş süre bulunması durumunda bu süre kadar bir yıllık süre uzatılacağı öngörülmüştür. Bu duruma örnek olarak, “02.01.2017 tarihinde başlayan bir istirahat raporu için, geriye doğru 02/01/2016 tarihine gidilecek ve bir yıllık süre içerisinde 45 gün geçici iş göremezlik ödeneği ödenmiş ise bir yıllık süre geçici iş göremezlik ödeneği ödenen süre kadar uzatılacak ve tarih geriye doğru götürülecektir. Sigortalının 90 günü olup olmadığı bu duruma göre hesaplanacaktır.” şeklindeki düzenleme gösterilmiştir.

B. Analık Sigortası Kapsamında Sunulan Yardımların Geri Alınması

1. İş Göremezlik Ödeneğinin Verilmemesi, Geri Alınması veya Azaltılması

5510 sayılı Kanun md. 22’de “Sigortalının kendisinden kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması, iş göremezliğinin artması” başlıklı maddesinde; “Sigortalının aşağıdaki sayılan nedenlerden dolayı iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri;

a) Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik

oranının artmasına, malûl kalmasına neden olması hâlinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadar Kurumca eksiltir.

b) Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadar Kurumca eksiltir.

c) Kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödenir.

d) Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren 96'ncı madde hükümlerine göre geri alınır.

13'üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilenler tarafından iş kazasının anılan bentte belirtilen süre içinde Kuruma bildirilmemesi durumunda, sigortalıya yapılacak iş göremezlik ödenekleri bildirim tarihinden itibaren ödenir. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.” hükmüne yer verilmiştir.

Madde metninde, sigortalının iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde Kurumca ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinde de ödeneğin azaltılması, ödenmemesi ya da geri alınması konusu düzenlenmiştir. Her ne kadar madde metninde analık hâli sayılmamış olsa bile bu hükmün kısa vadeli sigorta kolları kapsamında yapılacak ödemeleri kapsadığı açıktır. Bu kanuni düzenlemeler, sigortalının hekim tavsiyesine uymaması nedeniyle uygulanan yaptırımlar olarak ifade edilmiştir.⁴³⁴

Bu sebeple analık sigortası kapsamında verilen geçici iş göremezlik ödeneğinin kesilmesi, azaltılması veya hiç verilmemesine ilişkin işlemlerde 5510 sayılı Kanun md. 22 ve SSIY md. 44'te⁴³⁵ yer alan hükümlerin esas alınacağı düzenlenmiştir. Bahse konu hükümlerden anlaşılacağı üzere; ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir

⁴³⁴ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 482.

⁴³⁵ SSIY md. 44, Sigortalıdan kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması, iş göremezliğinin artması hali düzenlenmiştir.

mazereti olanlar dışında analık nedeniyle tedavisini yapan hekim tarafından bildirilen tedbirlere ve yapılan tavsiyelere uymaması nedeniyle, sigortalının normal tedavi süresi uzamış ise bu hususların hekim raporu ile tespit ve belgelendirilmesi hâlinde sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadarı Kurumca eksiltilerek ödeneceği hüküm altına alınmıştır.⁴³⁶

Bu kanuni düzenleme ile ödeneğin eksiltileceği sabit bir oran belirlenmemiştir. Bu nedenle oran sigortalının kusuruna göre en fazla dörtte biri kadarı olmak üzere Kurum tarafından takdir edileceği kabul edilmiştir.⁴³⁷ 5510 sayılı Kanun md. 22/1-d ve SSİY md. 44/1-ç’de, tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalıştığı; mahkeme kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgelerle belirlenen sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecek, ödenmiş olan ödeneklerin ise yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren 5510 sayılı Kanun md. 96’ya göre geri alınacağı belirtilmiştir.

Eğer doğum yapan kadın sigortalı tedavi süresi bittiği halde ilgili hekimden tedavinin olumlu bir şekilde sonuçlandığına ve tekrar çalışabileceğine dair rapor almadan çalışmaya başlarsa, geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyeceği ve daha önce ödeme yapılmışsa yersiz yapılan bu ödemeler de geri alınacağı kabul edilmiştir.⁴³⁸ Ancak SSİY md. 44/3 hükmünde sigortalıya ait raporda istirahat süresi sonunda çalışır kararı varsa ayrıca çalışabilir belgesi aranmayacağı düzenlenmiştir. Ayrıca 4/1-b kapsamındaki sigortalılara, geçici iş göremezlik ödeneği ödenirken istirahatli olduğu devrede çalışmadıklarının beyanı ve belgesi, 90 gün kısa vadeli sigorta primi olup olmadığının da kontrol edilmesi zorunluluğu getirilmiştir.⁴³⁹

⁴³⁶ SSİY md. 44/5’e göre, “Sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğinden veya sürekli iş göremezlik gelirinden yapılacak indirim oranı, kurumca belirlenecek usul ve esaslara göre tespit edilir”.

⁴³⁷ Caniklioğlu, *Kısa Vadeli*, 92.

⁴³⁸ Alper, 214.

⁴³⁹ [https://www.sgk.gov.tr/content/post/1b0b3c3c-7035-4340-a450-508800fe8dd1/analik-hâlindegecici-is-goremezlik-odenegi-odenmesi,-\(Erişim Tarihi: 02.03.2024\).](https://www.sgk.gov.tr/content/post/1b0b3c3c-7035-4340-a450-508800fe8dd1/analik-hâlindegecici-is-goremezlik-odenegi-odenmesi,-(Erişim Tarihi: 02.03.2024).)

2. Geçici İş Göremezlik Ödeneklerinin İşveren Prim Borçlarından Mahsup Edilmesi

5510 sayılı Kanun md. 18/6’ da iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden dolayı ödenen geçici iş göremezlik ödenekleri toplu hizmet akdi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usul ve esaslara göre Kurum adına sigortalılara ödeneceği, daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebileceği düzenlenmiştir. Böylece geçici iş görmezlik ödeneklerinin daha hızlı ödenmesi ve işlemlerin kolaylaştırılması amaçlanmıştır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde; “*Kamu idarelerinde Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışan sigortalılar ile toplu iş sözleşmesi yapılan işyerlerinde çalışan sigortalılara ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, yapılacak protokol ile sigortalılar için Kuruma ödenecek sigorta primine mahsup edilmek üzere, işverenleri tarafından Kurum adına sigortalılara ödenebilir. İşveren tarafından sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi hâlinde, işverenin; geçici iş göremezlik ödeneğinin sigortalıya ödendiğini gösterir ödeme belgesinin Kuruma ibrazından sonra, Kurum tarafından hesaplanarak bulunacak geçici iş göremezlik ödeneği toplamı, işverenin Kuruma olan borcuna, borcun olmaması hâlinde ise ilk prim borcuna mahsup edilir. İşyerinin kapanmış olması hâlinde ise iade edilir.*”⁴⁴⁰ Düzenlemesi ile mahsuplaşma usulü belirtilmiştir.

Bu kanuni düzenlemeler esas alınarak önce toplu hizmet akdi ve kamu işyerleri işverenler tarafından sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenecek ve ödeme belgesinin Kuruma ibraz edilmesi hâlinde, Kurum tarafından hesaplanarak bulunacak geçici iş göremezlik ödeneği toplamı, işverenin Kuruma olan borcuna, borcun olmaması hâlinde ise ilk prim borcuna mahsup edilebilecektir. İşyerinin kapanmış olması durumunda ise iade işlemleri yapılabileceği kabul edilmiştir. Bu uygulamadan tüm işverenlerin yararlanabilmesi için 2016/21 sayılı SGK Genelgesi’nin 6.2. bölümünde 10/7/2018 tarih 2018/26 sayılı Genelge ile değişiklik yapılmıştır.

Yapılan değişiklik ile mahsuplaşma talebinde bulunan işveren ile sosyal güvenlik il müdürü veya yetki verdiği sosyal güvenlik il müdür yardımcısı/sosyal güvenlik merkez

⁴⁴⁰ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nde “Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenmesi” başlıklı 40 ncı maddesinin yedinci fıkrası hükmüdür.

müdürü tarafından bu Genelge ekinde yer alan matbu Mahsuplaşma Protokolü (Ek-9) karşılıklı olarak imzalanacağı, protokol imzalandıktan sonra sosyal güvenlik il müdürlüğü/merkez müdürlüğü personeli tarafından MOSİP uygulaması üzerinden mahsuplaşma tanımlama işlemi yapılacağı getirilmiştir.

Mahsuplaşma talebinde bulunan işveren ile Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü tarafından matbu protokol karşılıklı olarak imzalandıktan sonra sosyal güvenlik il müdürlüğü tarafından söz konusu protokol⁴⁴¹ ile işyeri bilgileri (işyeri unvanı, işyeri sicil numarası, işyeri adresi ve imzalanan protokolün bir sureti) programa tanımlanması istenmiştir. Bu uygulamadan faydalanabilmek için bazı koşullar belirtilmiştir. Bu koşullar;

- İstirahatli sürelerde çalışanlara hak ettiği ücret tam olarak ödenmeli,
- Çalışanların istirahatli olduğu sürelerde sigorta prim matrahı ve gün sayısı eksiksiz bildirilmeli,
- Aylık prim ve hizmet belgesinde “sigortalı istirahatli sürede fiilen çalışmamıştır” kutucuğu işaretlenmelidir.

Bu sistemle maktu ücret uygulamasında olduğu gibi sigortalının ücretini tam olarak alması geçici iş göremezlik ödeneğini işverene iade etmeyeceği, Kurum ile yapılan anlaşma gereğince bu ödenekler sigortalının hesabına yatmadan cari ay primlerinden mahsup edileceği sağlanmıştır. Başka bir ifadeyle raporlu olan bir çalışanın Kuruma bildiriminin tam ve eksiksiz yapılması hâlinde, Kurum tarafından personele yatırılacak olan ödenek tutarı doğrudan işverene aktararak mahsup yapılması amaçlanmıştır.⁴⁴²

3. Birden Fazla İstirahat Raporunun Çakışması

Çalışma hayatında iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden aynı anda birden fazlası sigortalıda görülen durumlar ortaya çıkabilmektedir. Analık için izne ayrılan kadın sigortalıda meslek hastalığı çıkabilecek ya da iş kazası geçiren sigortalıda meslek hastalığı da oluşabilecektir. Bu gibi durumlarda sigortalının her iki durumdan ayrı

⁴⁴¹ Bu Protokol, 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 18 inci maddesinin altıncı fıkrası ile 12.05.2010 tarihli ve 27579 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 40’ıncı maddesinin yedinci fıkrası hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

⁴⁴² Ayrıntılı bilgi için bkz. E-Ödenek Kullanım Kılavuzunda.

ayrı istirahat raporu alma ve geçici iş göremezlik ödeneği alma hakkı doğabilecektir.⁴⁴³ Böyle durumlar için 5510 sayılı Kanun md. 18’de düzenleme yapılmış ve geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verileceği ve tek bir ödeneğin alınabileceği kabul edilmiştir.

Sigortalının herhangi bir sigorta kolundan verilen istirahati devam ederken, rahatsızlığı sebebiyle bu defa aynı veya başka bir hekime başvurmak suretiyle yeniden istirahat alması hâlinde istirahat raporları arasında çakışma olabileceği, bu durumda sigortalının daha sonra aldığı ilk aldığı istirahat süresi ile çakışması hâlinde ilk istirahat süresi sona ermemiş olsa bile ikinci istirahat verilebileceğinden sigortalının birinci istirahati, ikinci istirahatin başlangıç tarihinden bir gün önce bitmiş kabul edileceği düzenlenmiştir.

Kadın sigortalıya ise analık sigorta kolundan istirahatin başladığı tarihten doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair rapor verilmiş ve çalıştığı dönemde başvurduğu sağlık hizmet sunucusu hekimi tarafından, hastalık ya da iş kazası veya meslek hastalığı sigorta kolundan istirahat raporu verilmesi durumunda sonradan verilen rapora ait sigorta kolundan iş göremezlik ödeneği ödeneceği de belirtilmiştir. (2018/26 sayılı Genelge)

Ancak, hastalık olarak düzenlenen istirahat raporunun gebelik hali nedeniyle verilmiş olması durumunda, bahse konu istirahat raporuna ödeme yapılmayacağı, bu durumda olan kadın sigortalının analık sigortasından doğum öncesi kullanamadığı istirahat sürelerinin doğum sonrası istirahat sürelerine eklenerek geçici iş göremezlik ödeneği ödeneceği kabul edilmiştir.⁴⁴⁴

4. Analık Sigortası Kapsamında Yapılan Yersiz Ödemelerin Takibi ve Tahsili

Yersiz ödeme; bir ödemenin bir sosyal sigorta ilişkisi kapsamında sigortalıya veya hak sahiplerine sosyal sigorta yardımlarına hak kazanma koşulları oluşmamasına rağmen yapılan ödemeleri veya hak kazanma koşulları oluşmasına karşın hak edilenden fazla

⁴⁴³ Savaş Yurdağül, “Sigortalı Aynı Dönemde Birden Fazla Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alabilir Mi ?” *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi* 114, (2013): 227-229.

⁴⁴⁴ <https://www.sgk.gov.tr/content/post/1b0b3c3c-7035-4340-a450-508800fe8dd1/analik-halinde-gecici-is-goremezlik-odenegi-odenmesi-2022-05-27-09-35-20>, (Erişim Tarihi: 11.10.2024).

yapılan ödemeler olarak tanımlanmıştır.⁴⁴⁵ Daha yalın bir ifadeyle; Kurumun sosyal güvenlik kapsamında yaptığı ödeme ve yardımlarına hak kazanma hususunda yaptığı hatalı değerlendirmeler sonucu ilgililere yapılan her türlü ödeme “yersiz ödemedir.” Yersiz ödemelerin neler olduğu 5510 sayılı Kanun md. 96’da düzenlenmiş, ilgililerin ya da Kurumun kusurundan kaynaklanması hâlinde farklı hukuki sonuçlara bağlanmıştır.⁴⁴⁶

Yersiz ödemeler, ilgililerin kusurlu davranışlarından doğabileceği gibi, ilgililerin kusuru bulunmaksızın Kurum tarafından yapılan hatalı işlemlerle de yersiz ödemeler yapılabilir. Analık sigortasına ilişkin yersiz ödemeler özellikle, sahte sigortalı bildirim yapılması suretiyle sigorta yardımlarından yararlanma, Kuruma ibraz edilen bilgi ve belgelerle gerçeğe aykırı bildirimde bulunma, koşullar oluşmadan ödenek alınması veya Kurumca bağlanan gelir ve aylıkların kesilmesi gerektiği halde bu durumun gizlenmesi ilgililerin kusurlu davranışları olarak kabul edilmiştir.⁴⁴⁷ Kurum çalışanlarının kastı ya da ihmali sonucu mevzuat hükümlerinin yanlış yorumlanması ya da hesaplamada yapılan hatalar ise, Kurumun hatalı işlemleri olarak kabul edilmiştir.⁴⁴⁸

5510 sayılı Kanun md. 96’da işverenlere, sigortalılara, isteğe bağlı sigortalılara gelir veya aylık almakta olanlara ve bunların hak sahiplerine, genel sağlık sigortalılarına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere bu Kanun kapsamında yapılan her türlü ödemenin yersiz yapılmış olması hâlinde geri alınacağı düzenlenmiştir. Aynı maddede yersiz ödemelerin hangi koşullarda hangi sürelerde geri alınabileceği de hüküm altına alınmıştır. Bahse konu maddeye göre;

⁴⁴⁵ Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara: Kamu-İş, 2012, 561; Arzu Hacıoğlu, *Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda Yersiz Ödemelerin Geri Alınması*, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017): 7.

⁴⁴⁶ 5510 sayılı Kanun’un yersiz ödemelerin iadesini düzenleyen 96, maddesi 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, 5510 sayılı Kanun’da, yersiz ödemelere ilişkin önceki mevzuat hükümlerinin uygulanmasını öngören herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

⁴⁴⁷ Nurşen. Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtay’ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012. Ankara 2014. (2012 Değerlendirilmesi); Ömer Ekmekçi, “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtay’ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi” (Değerlendirme 2009), Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, *Kamu-İş*, (2011): 325; Özkaraca, *Yersiz Ödemelerin Geri Alınması*, 160.

⁴⁴⁸ Özkaraca, *Yersiz Ödemelerin Geri Alınması*, 152; Ercüment Özkaraca, “Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yapılan Fazla veya Yersiz Ödemelerin Geri Alınması” (Yersiz Ödemelerin Geri Alınması), *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 10/38 (2013): 152.

- “a) Yersiz ödeme sigortalının kasıtlı veya kusurlu davranışlarından doğmuşsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla on yıllık sürede yapılan ödemeler, bu ödemelerin yapıldığı tarihlerden,
- b) Kurumun hatalı işlemlerinden kaynaklanmış bir yersiz ödeme var ise hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla beş yıllık sürede yapılan ödemeler toplamı, ilgiliye tebliğ edildiği tarihten itibaren yirmi dört ay içinde yapılacak ödemelerde faizsiz, yirmi dört aylık sürenin dolduğu tarihten sonra yapılacak ödemelerde ise bu süre sonundan, itibaren hesaplanacak olan kanunî faizi ile birlikte geri alınır. İlgililerin Kurumdan alacağı varsa bu alacaklarından mahsup edilir ve alacakları mevcut değilse genel hükümlere göre geri alınır.”

Bu hüküm doğrultusunda; yersiz ödemelerin tespiti, geri alınması ve geri alınmasına ilişkin usul ve esasları göstermek üzere Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından “Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”⁴⁴⁹ çıkarılmıştır. Bu Yönetmeliği değiştiren yönetmelikler⁴⁵⁰ ise yersiz ödemelerin tespiti, tebliği, takibi ve tahsiline yönelik kapsamlı hükümler içermektedir.⁴⁵¹

Yersiz ödemelerin iadesi hususunda Kanun md. 96’ya atıf yapılan düzenlemeleri dışında, genel sağlık sigortalılarının kendi adına bir başkasının sağlık hizmeti alması durumunda Kurumun uğradığı zararın tahsiline yönelik ise 5510 sayılı Kanun md. 71’2 .fıkrası düzenlenmiştir. Bahse konu kanun metninde, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin kendi adına bir başkasının sağlık hizmeti almasını veya Kurumdan haksız bir menfaat temin etmesini sağlaması yasaklanmış, bu fiilleri işleyenlerden Kurumun uğradığı zararın iki katı kanunî faiziyle birlikte müştereken ve müteselsilen tahsil edileceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca ilgililer hakkında 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu hükümlerinin de uygulanacağı belirtilmiştir.

⁴⁴⁹ RG. 27.09.2008, 27010.

⁴⁵⁰ RG.11.07.2009, 27285; RG. 12.5.2011, 27932; RG. 04.05.2013, 28637.

⁴⁵¹ Yersiz ödemelerin iadesini konu alan çeşitli genelgeler de mevcuttur. 5510 sayılı Kanun’un 96. maddesine istinaden çıkarılan yönetmelik hükümlerinin uygulanmasını göstermek üzere 30.10.2009 tarihli ve 2009/129 sayılı “Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar” konulu genelge çıkarılmış; Söz konusu düzenleyici işlem, 22.07.2011 tarihli ve 2011/58 sayılı “kanuna göre 4/1-(a) ve 4/1-(b) kapsamındaki sigortalıların tahsis işlemleri” konulu genelge ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bunun dışında 28.12.2012 tarihli ve 2012/40 sayılı “Genel Sağlık Sigortası bakımından Rücu ve Yersiz Ödemelerin Geri Alınması” konulu Genelge de yer almaktadır.

Tüm bu açıklamalardan anlaşılağı üzere analık sigortası kapsamında sunulan parasal yardım ve ödemelerin yersiz olması hâlinde 5510 sayılı Kanun md. 96'ya göre bu kapsamında sunulan sağık yardımlarının yersiz alınması durumunda ise md. 71/2'ye göre Kurumca borç tahakkuku yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

5510 sayılı Kanun md. 96'da düzenlenen bir başka husus da, yersiz ödemelerin ne şekilde tahsil edileceğidir. İlgililerin Kurum nezdinde bir alacağı söz konusu ise bu alacaklardan mahsup edilmek; böyle bir alacak yoksa ya da yersiz yapılan ödeme alaktan mahsup edilmesine rağmen borç sona ermemiş ve ilgililer Kurumdan gelir veya aylık almakta olan kimselerden ise, gelir ve aylıklardan kesinti yapmak suretiyle tahsilin gerçekleştirileceğı düzenlenmiştir. Bu kapsamda, Kanun md. 93'teki haczin kanunun istisnası olan özel bir durumun olduğu görölmektedir. İlgililerin Kurumdan herhangi bir alacağının bulunmaması, Kurumdan gelir veya aylık almaması durumunda yersiz ödemelerin genel hükümler çerçevesinde Kurumca tahsil edileceğı ayrıca hüküm altına alınmıştır.

Kurumun iade ile yükümlü olduğu durumlarda, ilgililerin kusurlu davranışlarından kaynaklanan yersiz ödemelerin, hatalı işlemin tespit edildiğı tarihten geriye doğru en fazla on yıllık sürede yapılan ödemeler ile; Kurumun hatalı işleminden kaynaklanan yersiz ödemelerin ise hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla beş yıllık sürede yapılan ödemeler ile sınırlı olarak Kuruma iade edileceğı açıkça 5510 sayılı Kanun md. 96'da belirtilmiştir.

Bunun yanında ilgili düzenleme ile yersiz olarak yapılan ödemelerin iadesinde faiz uygulanacağı, uygulanacak faizin başlangıcının da ilgililerin kusuruna göre belirleneceğı kabul edilmiştir. Kurum hatasından kaynaklanan yersiz ödemelerde, iade talebinin ilgiliye tebliğinden itibaren yirmi dört ay içinde yapılacak ödemelere faiz işletilmeyeceğini hüküm altına almıştır.⁴⁵²

⁴⁵² Kurumca tespit edilen fazla ve yersiz ödemelere ait alacakların takip ve tahsili Sosyal Güvenlik Kurumu Taşra Teşkilatı Kuruluş ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 27'de belirlenen usul ve esaslara göre kısa vadeli sigortalar servisleri tarafından rücuyla esas tespit işlemleri yapılarak tahsil işlemlerinin yapılması için ilgili servislere gönderilecektir. Harcama birimi tarafından ise rücu alacakları MOSİP Sisteminde kişilerden alacaklar menüsündeki borç giriş formu ile borç kayıt işlemi yapılacak ve bu kayıtlara ilişkin MOSİP sisteminden alınacak borç döküm belgesi, ildeki takip birimine veya ilgili servise gönderilecektir.

5. Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlarda Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süre

Kurum tarafından sigortalı veya hak sahiplerine sunulan yardımlardan yararlanabilmenin temel koşulu sigortalı veya hak sahibinin yazılı talepte bulunmalarıdır. Ancak kanuni düzenlemeler ile belirli sürede talep edilmeyen hak ve yardımlar ya düşmekte ya da belirli kısmını talep etme hakkı sona ermektedir. Bu hakların talep edilememesine ilişkin hak düşürücü ve zamanaşımı süreleri 5510 sayılı Kanun md. 97’de, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 118’de düzenlenmiştir.

Hak düşürücü süre, Kanun ile belirlenen süre içinde kullanılmayan bir hakkın bir daha kullanılmayacak duruma gelmesini, zamanaşımı ise kanunun belirlediği koşullarda bir sürenin geçmesi ile bir hakkın kazanılmasını, kaybedilmesini veya bir yükümlülüğün kurtulmayı sağlayan süreyi ifade etmektedir. Kanunla hak düşürücü süre ve zamanaşımı uygulamasında mülga Kanun uygulamalarına göre değişiklikler yapılmış, bazı hükümler yürürlükten kaldırılmış ve yeni düzenlemeler getirilmiştir. 506 sayılı Kanun’da zamanaşımı ve hak düşürücü süre md. 99,⁴⁵³ 5510 sayılı Kanun’da ise “*Zamanaşımı, hakkın düşmesi ve avans*” başlıklı. 97’nci⁴⁵⁴ maddede düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanun md. 97’de göre kısa vadeli sigorta kollarından kazanılan haklar, bu hakkın doğduğu tarihten itibaren beş yıl içinde istenmezse düşeceği hüküm altına alınmıştır. Geçici iş göremezlik ödeneklerinde ise hakkın doğduğu tarih, geçici iş göremezlik ödeneğine esas istirahat raporunun sona erdiği tarih olarak kabul edilecektir. Sağlık hizmet sunucuları tarafından istirahatine lüzum görülen sigortalılara ödenmesi

⁴⁵³ 506 sayılı Kanun’un mülga 99. maddesinde şu hüküm yer alır: Bu Kanun’da aksi hüküm bulunmayan hâllerde, iş kazalarıyla meslek hastalıkları ve ölüm sigortalarından hak kazanılan gelir ve aylıkların, hakkı doğuran olay tarihinden itibaren beş yıl içinde istenmezse zamanaşımına uğrayacağı, bu durumda olanların gelir ve aylıklarının, yazılı istek tarihini takip eden ay başından itibaren başlayacağı, iş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortasından kazanılan diğer haklar ile hastalık ve analık sigortalarından doğan hakların, hakkı doğuran olay tarihinden itibaren beş yıl içinde istenmezse düşeceği, geçici iş göremezlik ödeneğini veya herhangi bir döneme ilişkin gelir veya aylığını beş yıl içinde almayanların, söz konusu ödenek, gelir veya aylıklarının ödenmeyeceği ifade edilmiştir.

⁴⁵⁴ 5510 sayılı Kanun md. 97; “*Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, iş kazası, meslek hastalığı, vazife malullüğü ve ölüm hallerinde bağlanması gereken gelir ve aylıkların, hakkın kazanıldığı tarihten itibaren beş yıl içinde istenmeyen kısmı zamanaşımına uğrar. (Mülga son cümle: 17/4/2008-5754/57 md.), Kuruma müracaat etmemenin haklı bir sebebe dayandığını genel hükümlere göre ispat edenler hakkında, yukarıdaki hükümler uygulanmaz. Kısa vadeli sigorta kollarından ve ölüm sigortasından kazanılan diğer haklar, hakkın doğduğu tarihten itibaren beş yıl içinde istenmezse düşer.*”

gereken geçici iş göremezlik ödeneklerin istirahat süresinin sona erdiği tarihten itibaren beş yıl içerisinde sigortalı tarafından talep edilememesi hâlinde ödenek hakkı düşecektir.

Ancak, 2026/21 sayılı Genelgede; 5510 sayılı Kanun md. 4/1-b bendine göre sigortalı sayılanlara iş kazası veya meslek hastalığı ya da analık hâlinde yapılacak ödemelerin prim borcu olmaması koşuluyla yapılamaması hâlinde genel sağlık sigortası dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması koşulunun Kanunun 97 nci maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen beş yıllık sürede yerine getirilmesi durumunda sonradan talep edilebileceği düzenlenmiştir. Bu hükme ilaveten hakkın doğduğu tarihte iş kazası veya meslek hastalığı ya da analık kapsamında sunulan yardımların koşulların eksik olması hâlinde koşulun hak düşürücü süre içerisinde tamamlanması hâlinde talep hakkının olacağı şeklinde genişletilmesi daha uygun olacağı kanaatindeyiz.

Ayrıca analık sigortası kapsamında sunulan yardımlara hak kazanılan ancak ödeme yapılamadan, ya da ölümden sonra koşulların oluşması ile hak kazanılan durumlarda hak düşürücü süre içerisinde talep edilmesi hâlinde hak sahiplerine ödenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Çünkü, sigortalının yıllarca çalışması ve bu çalışma döneminde Kuruma prim ödemesi veya ödenmesi sonucunda sigortalıya Kurum tarafından sosyal güvenlik yardımlar sağlanır. Bu yardımlar sadece sigortalının şahsı için düzenlenmiş olmayıp sigortalının ölmesi hâlinde sigortalının yakınlarına da ödenmesi gerekmektedir. Bu sebeple analık sigortası kapsamında sunulan nakdi yardımların hak sahipleri tarafından da beş yıllık süre içerisinde talep edilebilmelidir.

2016/21 sayılı Genelgede; Kurum tarafından sigortalılar adına MOSİP kayıtlarına gönderilen ödenekler sigortalılar tarafından Kurumca belirlenen süre içerisinde tahsil edilmez ise Kurum hesaplarına geri aktarılacaktır. Ancak sigortalılar tarafından yukarıda açıklanan beş yıllık hak düşürücü süre içerisinde talep edilmesi hâlinde geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödeneceği belirtilmiştir. Bu düzenlemenin geçici iş göremezlik ödeneği ile sınırlı tutulması yerinde olmayıp kısa vadeli sigorta kolları kapsamında sunulacak ödemelerin talep edilebileceği şeklinde ele alınması gerekmektedir.

C. Analık Sigortası Kapsamında Kurumun Rücu Hakkı

1. Rücu Kavramı ve Rücu Davası

Rücu kavramı, sözlük anlamı; “*geri dönme, sözünü geri alma, cayma*” manasına gelen Arapça kökenli bir kelime olup hukuki bir terim olarak daha çok rücu hakkı ve rücu davası olarak kullanılmaktadır. Genel bir ifadeyle, rücu hakkı, bir kişinin taraf olmadığı borç ilişkisinin alacaklı tarafına ödediği borcun konusu edimi, borçlu taraftan talep etme hakkına sahip olmaktır.⁴⁵⁵ Rücu hakkına örnek olarak özel hukukta; Borçlar Kanunu’ndaki haksız fiiller (md. 62), müteselsil borçluluk (md. 167), kefalet ilişkisi (md. 587) veya sigorta hukukundaki sigortacının rücu hakkı (TK. Md. 1472) hükümleri verilebilir.⁴⁵⁶

Rücu davası ise; Kanun, başkasının borcunu ödeyen kişiye, buna ilişkin bir rücu hakkı tanınması hâlinde bu kanunun tanıdığı hakka dayanılarak alacağın diğer bir kişiden talep edilmesi gayesiyle açılan davadır.⁴⁵⁷ Dolayısıyla rücu davasının açılabilmesi için alacaklıya karşı ifa yükümlülüğünün usule uygun bir şekilde yerine getirilmiş olunması gerekmektedir.⁴⁵⁸

Sosyal güvenlik hukuku ve genel hükümler çerçevesinde Sosyal Güvenlik Kurumu, zarara uğrayan sigortalı veya sigortalının ölümü hâlinde hak sahipleri için yapılan tüm gider ve bağlanan gelirleri, sigortalının zarara uğramasına sebep olanlardan

⁴⁵⁵ Oğuzman ve Öz'e göre, rücu hakkı kapsam ve miktar olarak borçlular arasında her birinin iç ilişkide borcu ne kadar üstlenmiş olmalarına göre değişebilir. Kanun koyucu ise bu kapsamda bir düzenleme getirmiş ve borçluların kendi aralarında aksi bir anlaşma hali yok ve borcun niteliği de herhangi bir sonuca ulaştırmıyorsa, borçlular bu borçtan eşit miktarda sorumlu olacaklarını belirtmiştir. Ancak bu paylaşım, kendi aralarında yaptıkları bir düzenleme ile kararlaştırılmışsa bu duruma uyulması gerekir. Oğuzman, Öz, 477.

⁴⁵⁶ Kayıhan ve Ünlütepe'ye göre, “*halefiyetin tek başına yer aldığı düzenlemeler; Türk Borçlar Kanunu'nun 127. maddesi üçüncü kişinin halefiyetini, Türk Ticaret Kanunu'nun 1472 ve 1481. maddeleri sigortacının halefiyetini örneklendirirken; rücu hakkı ile birlikte yer alan düzenlemeler ise Türk Borçlar Kanunu'nun 62. maddesi müteselsil sorumluluğu, 85. maddesi bölünemeyen borcun borçlusunun, 168. maddesi müteselsil borçlunun, 596. maddesi kefilin rücu hakkı ve halefiyetini örnek gösterebilir.*” (Kayıhan, Ünlütepe), 375.

⁴⁵⁷ Ahmet Ayar, Hande Engin, “*Teselsülde Rücu*”, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan 2, (İstanbul: Legal Kitabevi, 2010), 1297.

⁴⁵⁸ Ahmet Kılıçoğlu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Bedensel Zararlar ve Ölüm Olaylarına İlişkin Hükümlerinin Yorumuyla Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, 4. Basım Yılı, (Ankara: Yetkin Kitabevi, 2014): 139.

geri isteyebilme hakkına sahiptir.⁴⁵⁹ Sosyal Güvenlik Kurumunun bu hakkına uygulamada rücu hakkı bu yolda işveren veya üçüncü kişiler aleyhine açılan davalara da rücu davası denilmektedir.⁴⁶⁰ Kurumun rücu hakkı, 5510 sayılı Kanun'da düzenlenmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun rücu hakkı ilk kez 1945'te 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'nun 37'inci⁴⁶¹ maddesi ile düzenlenmiş, akabinde 1950'de 5564⁴⁶² ve 1957'de 6917⁴⁶³ sayılı Kanun'larla bu hüküm değiştirilmiş, daha sonra 506 sayılı Kanun md. 26'da bu konuya yer verilmiş ve nihayet 5510 sayılı Kanun "*İş Kazası Ve Meslek Hastalığı İle Hastalık Bakımından İşverenin Ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu*" başlıklı 21 ve "*Süresinde Bildirilmeyen Sigortalılıktan Doğan Sorumluluk*" başlıklı 23'üncü maddelerinde ele alınmıştır.

5510 sayılı Kanun'da rücu hakkı, işverenin kusurlu davranışları sebebiyle rücu hakkı ve kanuni yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sebebiyle rücu hakkı olarak iki farklı şekilde düzenlenmiştir. Bunlar Kanun md. 21/1 ve md. 76/4'te iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru olan işverene karşı Kurumun kullanacağı rücu hakkını, md. 14/4, md. 23/2 ve md. 76/2'de işverenin yükümlülüklerini ifa etmemesi sebebiyle rücu hakkıdır. Daha açık bir anlatımla; rücu hakkı 5510 sayılı Kanun'da;

- 21. madde "*İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından İşverenin ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu*"
- 23. madde "*Süresinde Bildirilmeyen Sigortalılıktan Doğan Sorumluluk*"

⁴⁵⁹ Ömer Ekmekçi, Başak Baysal ve İrem Yayvak Namlı, *Uygulamalı Tazminat Hukuku*, (İstanbul: On İki Levha, 2022), 108; Gülsüm Tatar, "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mütessesil Sorumluluk", (Yayımlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, 2017): 2.

⁴⁶⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 434.

⁴⁶¹ 4772 sayılı Kanun'un 37. maddesi ilk hâlinde işveren veya vekilinin kastı veya suç sayılır hareketi yahut sigortalının işyerine ait işler dışında çalıştırılması koşuluna karşın; 5564 ve 6917 sayılı Kanun'larla yapılan değişiklik sonrası İş Kanunu'nun işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti hükümlerine aykırı hareketler öngörülmüştür.

⁴⁶² 01.03.1950 tarihli ve 5564 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Hakkındaki Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Bazı Maddeler Eklenmesi Hakkında Kanun RG. 06.03.1950/7449.

⁴⁶³ 18.02.1957 tarihli ve 6917 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Hakkındaki Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine, Bir Maddesinin Kaldırılmasına ve Aynı Kanuna Bir Madde Eklenmesine ve 5564 sayılı Kanun'un 5'inci Maddesinin Değiştirilmesine Dair Kanun RG. 23.02.1957, 9543.

- 39. madde “*Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu*”
- 76. maddesi “*İşverenin, Genel Sağlık Sigortalısının ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu*” şeklinde açıkça düzenlenmiştir.

Analık sigortası kapsamındaki rücu hakkı da işverenin 23. madde “*Süresinde Bildirilmeyen Sigortalılıktan Doğan Sorumluluk*” başlığı altında düzenlenmiştir.

2. Analık Sigortası Kapsamında Kurumun Rücu Hakkı

a. Sağlık Hizmeti Yardımlarına İlişkin Rücu Hakkı

İşverenlerin sağlık yardımlarından doğan sorumluluğu Kanun’un 76. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili Kanun maddesinde, genel sağlık sigortalısının iş kazası ve meslek hastalığına yakalanması sebebiyle işveren derhal sağlık hizmetlerini sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Bu kapsamda işverence sağlanan sağlık hizmetlerine ek olarak yol, gündelikçi ve refakatçi giderleri, işverence belgelenecek şekilde yapılmış olan sağlık hizmetleri ve 5510 sayılı Kanun md. 65 kapsamındaki giderler de yine Kurum tarafından karşılanacağı hüküm altına alınmıştır.

Bu madde kapsamında sigortalıya yapılan sağlık yardımlarına ilişkin Kurumun rücu hakkının doğabilmesi için iki koşulun gerçekleşmesi aranmış, bunkardan ilki işverenin sağlık yardımları yapmasında ihmali ve gecikmesinin olması, bu durumun sigortalının malul kalmasına, malullük oranının artmasına ya da tedavi süresinin uzamasına sebep olmasıdır.⁴⁶⁴ İkinci koşul ise işverenin kusurunun bulunması ve aynı zamanda zararlar arasında nedensellik bağı olması. Ayrıca meydana gelen munzam zararın belgelenmesi ve Kurumca ispat edilmesi de gerekli görülmüştür.⁴⁶⁵

Sigortalının sağlık raporu alması gereken durumlarda sağlık raporu alınmadan ya da alınan rapora uygun olmayan bir işte çalıştırılması sebebiyle sağlık hizmeti verildiği durumlarda işveren yine sorumlu tutulmuştur. 4/1-a kapsamında sağlık kurulu raporu neticesinde belirli bir işte çalışamayacağı belirtilen sigortalıların çalıştırılmayacağı,

⁴⁶⁴ Ali Nazım Sözer, “Genel Sağlık Sigortasında Sunulan Edimler: Kapsam ve Yararlanma Koşulları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 3/10, (2008): 34-37.

⁴⁶⁵ Emin Ediyam, “İş Kazalarının Bildiriminde 5510 ve 6331 sayılı Kanun’lara Göre İşverenin Yükümlülükleri”, *Lebib Yalkın Dergisi*, 119, (2013): 202.

işverenlerin bu kişileri çalıştırmaları durumunda Kurumca yapılan sağlık giderlerini tazmin etmekle yükümlü sayılmışlardır.

Ayrıca başka bir işveren bu durumu bilerek sigortalıyı çalıştırıyorsa hem işveren hem de genel sağlık sigortalısı Kuruma karşı müteselsilen sorumludurlar. İşverenin kastı ya da genel sağlık sigortalısının sağlığını koruma ya da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı davranması sebebiyle iş kazası ve meslek hastalığı gerçekleşmiş ise sağlık hizmetleri Kurumca işverene rücu edilir. Bu durumda kaçınılmazlık durumunun da dikkate alınması gerekmektedir.

Madde kapsamında “*ilerde yapılması gereken giderler*” yer almadığından bu giderler işverene rücu edilemez. Buna göre iş kazası ve meslek hastalığı işverenin kusuru ile meydana gelmişse yapılan sağlık yardımlarından işveren sorumludur. İşverenin kusuru yoksa Kurum sağlık giderlerini karşılayacak, işverenin sigortalıya sağlamadığı ya da geciktirdiği bir sağlık hizmeti varsa sorumlu olacaktır. Yukarda da değinildiği üzere md. 21 kapsamında işverenin sorumluluğu ile md. 76/4 sorumluluk karıştırılmamalıdır. Md. 76/4’te belirtilen sorumluluk kapsamı ise sadece sağlık hizmetlerinden oluşmakta olup 21. madde burada uygulama alanı bulmamaktadır⁴⁶⁶

b. Analık Sigortası Kapsamında Yapılan Parasal Yardımlara İlişin Kurumun Rücu Hakkı

Analık hâlinde Kurumun rücu hakkı, 5510 sayılı Kanun md. 23/1. fıkrasında düzenlenmiştir. Bahse konu hükme göre 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı çalıştırılmaya başlanıldığının işveren tarafından süresi içinde Kuruma bildirilmemesi durumunda, bildirgenin kanuni süresi dışında verildiği veya sigortalı çalıştırıldığının Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasından yararlanmayı gerektiren bir hâlin ortaya çıkması durumunda, ilgilinin ödenekleri ve giderleri Kurum tarafından ödenir. Kurum tarafından yapılan ödemeler, bağlanan gelirler veya ileride yapılması gereken giderler, herhangi bir kusur koşulu aranmaksızın işverene ödetilir.

Buna göre sigortalının kanuni süresi içinde Kuruma bildirilmemesi veya bildirgenin sonradan verilmesi veya sigortalı çalıştırıldığının Kurumca tespit edilmesi

⁴⁶⁶ Yarg. 10. HD, 28.6.2013, 2012/23997 E., 2013/14635K.; Yarg. 10. HD, 30.01.2014, 2013/25209 E., 2014/1727 K., www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 24.02.2024.

durumunda, meydana gelen analık halleri sonucu ilgililere ödenen gelir ve yapılan giderler işverenin kusuru aranmaksızın işverene ödettirilir.⁴⁶⁷ Kanunun lafzından işverenin bu sorumluluğun kusursuz sorumluluk olduğu sonucuna varılabilir. Hatta Yargıtay'ın da bu yönde kararları vardır.⁴⁶⁸ Ancak bir görüşe göre ise kanunun öngördüğü bildirim yükümlülüğüne aykırı davranmak kusur oluşturduğundan, madde kapsamındaki sorumluluğun kusur sorumluluğu olduğu kabul edilmelidir.⁴⁶⁹ Biz de işverenin kanuni yükümlülük olan sigorta bildiriminin zamanında yapılmamasını işverenin kusuru olarak kabul edilmesi görüşündeyiz.

Bu kanun hükmünden sigortalının kuruma bildirilmemesi sebebiyle sadece işverenin sorumluluğu düzenlenmiş olup işverenin kusurunun veya kusur oranının bir önemi yoktur.⁴⁷⁰ İşverenin Kuruma gerekli bildirim yapmamış olması sorumluluğunun doğması için yeterlidir. Yine madde metninde rücu hakkının kapsamı da belirtilmiş, rücu hakkının analık hallerinde ödenen gelir ve yapılan giderler için kullanılabileceği düzenlenmiştir.⁴⁷¹ Kanun lafzında da belirtilen “*ilgililer*” ibaresinden de sigortalı ve hak sahiplerinin anlaşılması gerekmektedir.⁴⁷²

⁴⁶⁷ Süleyman Tunçay, “Yönetmelikte Yapılan Son Değişiklik Kapsamında İş Kazalarında Süresinde Bildirilmeyen Sigortalılıktan Doğan Sorumluluğa İlişkin Bir Değerlendirme”, *Mali Çözüm Dergisi*, 112, (2012): 268.

⁴⁶⁸ Yarg. 10. HD. 14.03.2019, 2016/15934 E., 2019/2447 K. sayılı Karar; Yarg. 10. HD, 05.10.2018, 2018/4721 E., 2018/8598 K.; Yarg. 10. HD, 08.07.2014, 2014/10546 E., 2014/16615 K.: www.Legalbank.Net, (Erişim Tarihi: 09.02.2024).

⁴⁶⁹ Güzel, Canklioğlu, 453; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 451.

⁴⁷⁰ “İşyerinde çalıştırdığı işçiyi bildirmeyen (kaçak işçi çalıştıran) işveren, doğal olarak prim ödeme, yükümlülüğünü de yerine getirmemektedir. İşyerinde meydana gelecek sigorta olayından çalışanların gördüğü zararları sosyal güvenlik hakkı uyarınca Kurum üstlenmektedir. Çünkü, 506 sayılı Yasa'nın işverene yüklenen yükümlülüklerin işveren tarafından yerine getirilmemesi, sigortalının Yasa gereği kendiliğinden doğan sigorta ilişkisine dayanan sosyal yardımlardan yararlanma hakkını etkilememektedir. Bu kural gereği, çalıştırdığı işçiyi bildirmeyen işverenin işyerindeki işçiler de sosyal güvenlik hakkından yararlandırılmaktadır. Bu durumda, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun önceden elde ettiği gelir (prim) kaynaklarından yapmış olduğu sosyal yardım harcamalarını bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemiş işverenden istemesi, sosyal sigorta sisteminin gereğidir. Yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenin, geçmiş döneme ilişkin primi ödemek zorunda olması Sosyal Sigortalar Kurumu'nun tazminat istemini engellemez. Çünkü, hiç kimse bir sigorta olayının meydana gelmesinden sonra geçmişe dönük olarak prim ödeyerek kendisini sorumluluk dışında tutamaz.”, 1991/61E., 1992/34 K., Belirtilen nedenlerle, itiraz konusu kural, Anayasa'nın 60. maddesine aykırılık oluşturmamaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin de 1992 yılında verdiği bir Kararda 506 sayılı Kanunun 10. ve 26. maddelerinde (5510 sayılı Kanun'un 21. Ve 23.maddeleri) işverenlerin iki ayrı hukuksal durumlarının olması ve farklı hükümlere tabi olmalarını eşitlik ilkesine aykırı olarak görmemiştir. Bkz. AYM. 20.05.1992, 1991/61 E., 1992/34 K., RG. 29.09.1994, 22066, (Erişim Tarihi: 23.01.2024).

⁴⁷¹ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 251.

⁴⁷² Güzel, Okur, Caniklioğlu, 453.

5510 sayılı Kanun md. 23'te aslında iki durum düzenlenmiştir. Birinci durumda, Kurumun gelir ve ödenekleri ödeme yükümlülüğü. ikinci durum ise, ödenen bu ödenekler için Kurumun işverene rücu hakkıdır. Bu madde kapsamında düzenlenen rücu hakkı, her sigorta kolundan ödenen gelir ve yapılan giderler için değil, sadece iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigorta kollarından ödenen gelir ve yapılan giderler içindir.

5510 sayılı Kanun md. 4/1-b bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin bilgilendirme süresi içinde Kuruma yapılmazsa, bildirimde bulunulmayan sürede meydana gelen analık hâlinde, ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenmeyecektir. Başka bir ifadeyle analık sigortası kapsamında rücu hakkının 5510 sayılı Kanun kapsamındaki 4/b sigortalılar bakımından nasıl uygulanacağı düzenlenmiş, ancak kapsamdaki sigortalıların bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi hâlinde ödeme yapılmayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle bağımsız çalışan kişilere rücu davası açılmayacağı, kendisine karşı sigorta olayı nedeniyle rücu edilemeyeceği de açıkça görülmektedir.⁴⁷³

Bu kanuni düzenlemeden de anlaşılacağı üzere analık sigortasında rücu hakkında sorumluluk sadece işverene ve işveren gibi sorumlu olan kişilere yöneltilebilecektir. Açık bir kanuni düzenleme olmadığı için üçüncü kişilere ve sigortalılara karşı analık sigortası kapsamında rücu hakkının Kurum tarafından ileri sürülmesi mümkün olmayacaktır.

Ancak işverenin sorumluluğuna da gidilebilmesi için işe giriş bildirgesinin Kuruma verildiği tarih ve olayın meydana geldiği tarihin tam olarak belirlenmesi gerekir⁴⁷⁴. Kuruma işe giriş bildiriminin yapılmamış olması ya da işe giriş bildiriminin kanuni süre sonrasında yapılması ve analık hâlinin bu bildirimden önce gerçekleşmiş olması gerekmektedir.⁴⁷⁵

İşverenler, Kanunun 8. maddesine göre 4/1-a kapsamında sigortalı çalışanları sigortalılığın başlangıç tarihinden önce işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdürler. Genel kural sigortalıların işe başlamadan önce bildirilmesi olmakla

⁴⁷³ Ali Nazım Sözer, *Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımında Türk Sosyal Sigortalar Hukuku* 2, (İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2015): 127; Nurşen Caniklioğlu, “Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Toplantısı İstanbul 2006”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 8, (2006): 78.

⁴⁷⁴ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 453; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 451.

⁴⁷⁵ YHGK, 19.03.2008, 2008/10-254 E., 2008/266 K. www.Legalbank.Net, (Erişim Tarihi: 23.01.2024).

birlikte Kanun md. 8 ve SSİY md. 11/3'te bazı istisnalara da yer verilmiş, sigortalının SSİY 6. maddesinde belirtilen kayıtlarının elektronik ortamda tutulması gerektiği de hüküm altına alınmıştır. Aynı Yönetmeliğin 11. maddesinde ise bildirimlerin e-sigorta ile yapılacağı belirtilmiş ve sigortalının da Kanun md. 8/2'ye göre çalışmaya başladığını, çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir ay içinde kuruma bildirmesi gerektiği düzenlenmiştir. Sigortalı niteliğinin kazanılması bildirim yapılmış olması koşuluna bağlı değildir. Ancak kanun koyucu Kanun'un 23. maddesi ile işverene bildirim yükümlüğünü yerine getirmemesi hâlinde bir yaptırım öngörerek kayıt dışı istihdamı önlemeyi amaçlamıştır.⁴⁷⁶

3. Analık Sigortası Kapsamında Rücu Davası

Kısa vadeli sigorta kollarında primlerin tamamı, uzun vadeli sigorta kollarında ise bir kısmı işverence Kuruma ödeneceği kanuni olarak düzenlenmiştir. Ancak, işveren prim ödememe yükümlüsü olsa bile kusurunun olduğu bir durumda sigortalının Kurumca karşılanan zararlarını tazmin etmekle yükümlü tutulmuştur. Bu sorumlulukla işverenin kanuni yükümlülüklerini daha iyi yerine getireceği ve özenli davranacağı düşünülmüştür.⁴⁷⁷

İşverenin yükümlülüklerine aykırı davranması sebebiyle oluşacak zararların Kurumca karşılanması Kurumun ekonomik olarak zayıflamasına neden olacaktır.⁴⁷⁸ Kuruma rücu hakkını kullanarak ekonomik olarak meydana gelen eksilmeyi telafi edebilme imkânı sahip olmaktadır. Kurum bu zararının telafisini rücu davası açarak talep edebilmektedir.⁴⁷⁹

Rücu davasının hukuki niteliği ise tartışma konusu olup bir görüşe göre Kurumun işverene rücu hakkı "*kanuna dayanan rücu hakkı*". diğer bir görüş ise, "*halefiyet*"⁴⁸⁰

⁴⁷⁶ Yarg. 10. HD, 31.05.2018, 2016/4523E., 2018/5357 K.; Yarg. 10. HD, 11.05.2015, 2015/8749 E., 2015/9085 K.; www.Legalbank, (Erişim Tarihi: 23.01.2024).

⁴⁷⁷ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 435; Tuncay, Ekmekçi, 451.

⁴⁷⁸ İrem Kaysı Kınacıoğlu, "İş Kazası ve Meslek Hastalığında Maddi- Manevi Tazminat", (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2019): 53.

⁴⁷⁹ Ercan Turan, "5510 sayılı Kanun Kapsamında Rücuan Tazminat Davaları", *Sicil İş Hukuku Dergisi* 4/15, (2009): 193; Serpil Akbulut, "Hasta Haklarının Anayasal Temeli", (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012): 69.

⁴⁸⁰ Yarg. 10. HD. 2015/5962 E, 2016/9135 K., www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarih 02.06.2024).

olduğu şeklindedir.⁴⁸¹ Ancak çalışmada konu aldığımız Kanunun 23. maddesinde kanuni yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene karşı Kurumun rücu hakkının basit rücu hakkı olduğu kabul edilmiş ve bu sorumlulukta işveren kusuruyla değil, yükümlülüğünü yerine getirmemesi sebebiyle Kuruma karşı sorumlu tutulduğu için basit rücu hakkı olarak kabul edilmiş, Yargıtay da 23. maddeye göre sorumlulukta Kurumun rücu hakkının basit rücu hakkı olduğu yönünde karar vermiştir.⁴⁸²

a. Rücu Davasının Tarafları

Analık sigortası kapsamında Kurumun açacağı rücu davalarında en başta gelen davalı taraf işveren ve işveren vekilidir.⁴⁸³ 5510 sayılı Kanun md. 12/1’de işveren 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a ve c bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar şeklinde tanımlanmıştır. İşveren vekili ise, 5510 sayılı Kanun’da; iş ve işyerinin bütününe yöneten kişiler olarak kabul edilmiştir. İşveren vekilleri de işverenler gibi kanuni yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sebebiyle rücu davasında davalı olarak gösterilebilirler.⁴⁸⁴

5510 sayılı Kanun md. 12’ de ise asıl işveren ve alt işverenin müteselsil sorumluluğu düzenlenmiştir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi 4857 sayılı Kanun md. 2’de tanımlanmıştır. Bahse konu Kanun maddesinde bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş

⁴⁸¹ Kenan Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Sosyal Sigortalar*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 1990), 292; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 451; Ayrıca bkz.: Ercan Turan; “AYM. 23.11.2006, 2003/10 E., 2006/106 K., tarihli kararı karşısında 506 sayılı Kanun’un 26. maddesine Dayalı Rücu Tazminat Davaları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi* 2/6, (2007); AYM. 23.11.2006, 2003/10 E. 2006/106 K. “*Sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere... bölümü iptal edilmiştir. Ancak daha sonra 5510 sayılı Kanun md. 21/1’de bu ibareye yeniden yer verilmiştir.*”; Yarg. 10. HD. 29.04.2008, 29.04.2008, 2007/8067 E., 2008/5061 K., www.Legalbank.Net, (Erişim Tarihi: 11.01.2024).

⁴⁸² Talih Uyar, “506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 10. Maddesi Üzerine Bir İnceleme”, *Ankara Barosu Dergisi*, S.6, 1971, 838; Murat Türe, “Sigortasız İşçi Çalıştıran İşverenin SSK’na Göre Sorumluluğu”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6/3, (2004); 146; Yarg. 10. HD, 28.05.2013, 2012/19635 E., 2013/11653 K., www.Legalbank.Net, (Erişim Tarihi: 22.01.2024).

⁴⁸³ Hakan Pekcanıtez, Oğuz Atalay ve Muhammet Özkes, *Medeni Usul Hukuku*, 12. Baskı (Ankara: Yetkin Yayınları, 2024), 187.

⁴⁸⁴ Bkz. Yarg. 21. HD, 06.12.2018, 2017/1807 E., 2018/9042 K., www.Legalbank.Net, (Erişim Tarihi: 22.01.2024).

aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak tanımlanmıştır.⁴⁸⁵

Yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde asıl işverenin alt işveren işçilerini çalıştırması alt işverenlik sözleşmesi ile sağlanmaktadır.⁴⁸⁶ Alt işverenin kendi işçileri ile asıl işverenin herhangi bir sözleşme ilişkisi bulunmamaktadır. Alt işveren kendisiyle hizmet akdi mevcut olan işçilerini, asıl işverenin kendi işinin bir bölümünde ya da yardımcı işlerde çalıştırır. Bu işçilerin ücretleri, diğer hakları kendi işverenleri tarafından yerine getirilir.⁴⁸⁷ Asıl işveren ve alt işverenin müteselsil sorumluluğu İş Kanunun'da düzenlendiğinden kanundan doğan bir sorumluluktur.

Bu kanuni sorumluluk kapsamında asıl işverenin sorumluluğu kusura bağlı olmayıp, alt işverenin kusuru veya işe giriş bildirgesini Kuruma vermemesi neticesinde asıl işveren- alt işverenin kusurundan sorumlu tutulacaktır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin sorumluluğuna bağlı olup asıl işveren kendi kusuru olmasa da Kanun gereği sorumlu tutulacak, bu sebeple asıl işveren de rücu davasında davalı taraf olarak gösterilebilecektir.⁴⁸⁸

Başka bir müteselsil sorumluluk hali olan geçici iş ilişkisi üçlü bir ilişkidir. 4857 sayılı Kanun md. 7'de belirtildiği şekilde geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde bir işverenin işçisini geçici olarak görevlendirmesi şeklinde kurulan iş

⁴⁸⁵ 4857 sayılı İş Kanunu md. 2/6-9. fıkraları ve 27.09.2008 tarihinde yayımlanan alt işverenlik Yönetmeliği ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi düzenlenmiş, asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin koşulları duruma elverişli ise asıl işveren dışında alt işveren işçileri de işyerinin bir kısmında ya da eklentilerinde çalıştırılabilir. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulması için zorunlu koşullar, sözleşmede gerekli olan hususlar ve alt işverenin işyerinin bildirilmesi alt işverenlik yönetmeliğinde düzenlenmiştir, Seda Özgül Ekiz, "Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Müteselsil Sorumluluk", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 52/13, (2022): 238-272.

⁴⁸⁶ Dilek Baybora, "İşletmelerde Asıl İşveren Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 2/2, (2010): 21; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 115.

⁴⁸⁷ Süzek, *İş Hukuku*, 157; Nuri Çelik, "İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları", *Sicil İş Hukuku Dergisi* 17, (2010): 7; Süzek, *İş Hukuku*, 164; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, 120.

⁴⁸⁸ Ekonomi, Münir: Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Saygı; Soyer md. Polat Soyer, "4857 sayılı İş Kanunu'nun 10.Yılında Asıl- Alt İşveren İlişkisiyle İlgili Genel Bir Değerlendirme", 10.Yılında İş Kanunu Semineri, İstanbul, Tİ sayılı 2013, 27-28 (10.Yıl). 17; Canpolat Talat, *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkileri*, (İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1992), 1; Engin Ünsal, "4857 sayılı Yasa'ya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması", *Legal İSGHD*, 3/6, (2005): 536; Dursun Cemal, Karataş Bülent, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Alt İşverenin Hukuki Sorumlulukları", *Madencilik Türkiye Dergisi*, 22, (2012): 70.

ilişkisidir.⁴⁸⁹ Ödünç iş ilişkisi kurulan işverenle ödünç veren işveren Kanunda belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmemesinden müteselsilen sorumludurlar ve husumet ödünç alan işverene de yöneltilebilir.⁴⁹⁰

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanun md. 7'ye göre ise işverenin işçisine başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde, sigortalıyı devir alan, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin birinci fıkrada belirtilen belgelerin aynı süre içinde işverene ait işyerinden Kuruma verilmesinden, işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur. Geçici işveren bu kapsamda belgelerin verilip verilmediğini takip etme yükümlülüğündedir.⁴⁹¹

Sigortalıyı geçici iş ilişkisi kapsamında devralan geçici işveren, Kuruma verilmesi gereken belgelerin geçici iş ilişkisi süresine ilişkin olarak verilmemesinden ve prim ödenmemesinden sorumludur. Geçici işveren belgenin verilmemesi nedeniyle prim borcu ödemek zorunda kalabildiği gibi idari para cezası ödemekle de yükümlü tutulabilir.⁴⁹²

Kurum, gerekli belgelerin verilmemiş olması ve ödenmeyen primler için hem asıl işvereni hem de geçici işvereni dava ve takip edebilir. İşverenlerin kendi aralarında prim yükümlüsünün kim olduğu yönünde anlaşmış olmaları, dava ve takip edilmelerini engelleyemez.⁴⁹³ 5510 sayılı Kanun md. 12/2'ye göre 4857 sayılı Kanun'da tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsile sorumludur. 5510 sayılı Kanun'da primlerin ödenmemesinden sorumlu olduğu yönünde doğrudan bir hüküm bulunmamakla

⁴⁸⁹ Mollamahmutoğlu, Hamdi; Astarlı Muhittin, Baysal, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2020, s.122; Ali Güzel, Hande Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", *Çalışma ve Toplum Dergisi* 52, (2017): 25; Mehmet Anıl Arslanoğlu, *İş Kanunu'nda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005): 67; Mehmet Anıl Arslanoğlu, *İş Kanunu'nda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler (Geçici İş İlişkisi Asıl İşveren- Alt İşveren)*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005): 93; Alper Özboyacı, "İş Aracılığı ve Diğer Üçlü İş İlişkileri ile Mukayesesi", *Terazi Hukuk Dergisi*, 4/29, (2009): 57.

⁴⁹⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 204; Akyiğit, 159; Erdoğan, 198; Osman Güven Çankaya, Şahin Çil, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, 3.Bası, (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2011): 722; Ali Kılıç, "4857 sayılı Kanun ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Ödünç İş İlişkisi", *Selçuk Üniversitesi Kadınhanı Faik İcîl Meslek Yüksekokulu Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi* 1/1, (2011): 83.

⁴⁹¹ Aigul Nurmukhambetova, "İş Kanunu'nun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19/2, (2017): 177-222.

⁴⁹² Oğuzcan Görgöz, *İşverenin İş Kazası Sonrası Tazminat ve Rücu Ödemeleri*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019): 7.

⁴⁹³ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 453; Güneş, 56; Centel, 238.

birlikte “*bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden*” ibaresi ile geçici işverenin de sorumlu olacağı anlaşılmaktadır. İş Kanunu md. 7’de son fıkrasında da sosyal sigorta primlerinden geçici işverenin sorumlu olduğu açıkça düzenlenmiştir.

Hizmet akdinin işveren tarafı işyerinin tamamı veya bir kısmının başka bir işverene devri ile değişebilir. İşyeri devri İş Kanunu TBK ve 5510 sayılı Kanun’da düzenlenmiştir. İş Kanunu md. 6/1’e göre, işyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş akitleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçeceği hükmü yer almaktadır. İş Kanunu md. 6/3’te işyerini devreden işverenin müteselsil sorumluluğu düzenlenmiş ve devralan işveren sadece kendi döneminde çalışılan haklardan değil, devreden işveren yanında kazanılmış haklardan da sorumlu tutulmuştur. Devralan işveren dayanılan hukuki sebebe bakılmaksızın iş ilişkisinden doğan ve devir anında da mevcut olan her türlü haktan sorumludur⁴⁹⁴. Kanun metninde de anlaşılabacağı üzere devreden işveren devir öncesi doğmuş ve devir anında muaccel her türlü haktan müteselsil sorumlu olup, devir sonrası doğmuş olan alacaklardan devreden işverenin herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır.⁴⁹⁵

5510 sayılı Kanun md. 89’da sigortalının çalıştırıldığı işyeri aktif veya pasifi ile birlikte devralınır veya intikal ederse ya da başka bir işyerine katılır veya birleşirse eski işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından, aynı zamanda yeni işverenin de müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Bu sorumluluk kapsamında rücu davası devir olsa bile devreden ve devralan işverene yöneltilebilecektir.

Bir diğer davalı taraf ise işverenin iflas etmesi hâlinde iflas masasıdır. İİK md. 184’e göre İflas açıldığı zamanda müflisin haczi kabil bütün malları hangi yerde bulunursa bulunsun bir masa teşkil eder ve iflasın kapanmasına kadar müflisin uhdesine geçen mallar masaya girer. Alacaklar bu masadan tahsil olunur. Bu durumda dava takip

⁴⁹⁴ Süzek, *İş Hukuku*, 194.

⁴⁹⁵ Kübra Demir, “İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 25/2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, (2019): 654.

yetkisi iflas idaresine geçer ve açılmış bir rücu davası var ise iflas idaresine karşı devam eder.⁴⁹⁶

Ticaret şirketlerinin tasfiyesi hâlinde ise rücu davası, tasfiye hâlindeki şirket adına tasfiye memurlarına karşı açılır. Şirketin tasfiyesi kurumu, tasfiye sürecine giren şirketin varlıklarını ve borçlarını temizleyerek kendisini ortadan kaldırması olup şirketin kapanma sürecine girmesidir. Bu süreç içerisinde alacaklılara dağıtılır, şirket aktifleri elden çıkarılır ve şirketin finansal değeri kaybolacak şekilde çözülmeye girer. Mali tabloda bulunan bütün değerler nakde çevrilir. Tasfiye sürecinin amacı; ticari faaliyetlerin sona erdirilmesidir.⁴⁹⁷

TTK md. 291’de; “*tasfiye memurlarının, görev süreleri boyunca şirketin faaliyette bulunduğu dönemde başlamış olup da henüz sonuçlandırılmamış olan iş ve işlemleri tamamlamaya, şirketin borç ve taahhütlerini yerine getirmeye, şirketin alacaklarını toplamaya, gereğinde yargı yolu ile almaya ve varlıkları paraya çevirmeye, net varlığı elde etmeye yönelik ve yarayan bütün iş ve işlemleri yapmaya yetkili oldukları*” düzenlenmiştir. Tasfiye sürecinde şirketin tüzel kişiliği devam etmektedir.

Bu nedenle TTK md. 269’ da tasfiyeye giren şirketin tüzel kişiliğinin bu amaçla sınırlı kalmak koşuluyla tasfiye sonuna kadar devam ettiği ve ticaret unvanına “*tasfiye hâlinde*” ibaresini ekleyerek kullanılabildiğine hükmetmektedir. Şirketin tüzel kişiliği tasfiye işlemlerinin sona ermesi üzerine, şirkete ait ticaret unvanının bağlı bulunduğu ticaret sicilinden silinmesi tasfiye memuru tarafından istenir. Bu talep üzerine ticaret sicilinden silinme tescil ve ilan edilir. Bunun üzerine şirketin tüzel kişiliği sona erecektir.

Ancak tamamen tasfiye edilmiş bir şirketin artık tüzel kişiliği bulunmadığından rücu davası yöneltilemez.⁴⁹⁸ Ancak, tasfiyenin ise hatasız bir şekilde, usule uygun olarak

⁴⁹⁶ Baki Kuru, Ramazan Arslan, Yılmaz Ejder, *İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2023): 468; Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz, Sema Taşpınar Ayvaz, *İcra ve İflas Hukuku*, 10. Baskı, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2024): 476.

⁴⁹⁷ Mehmet Bahtiyar, *Ortaklıklar Hukuku*, 17. Baskı, (İstanbul, Beta Yayınları, 2024), 388; Oruç Hami Şener, *Ortaklıklar Hukuku*, 5. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayınları, 2022): 643-644.

⁴⁹⁸ Zahid Doğanay, “Medenî Usûl Hukuku Yönünden Anonim Şirketlerde Ek Tasfiye”, *Adalet Dergisi*, 70, (2023): 253-284; Yarg. 6. HD, 12.05.2016., 2016/3612 E., 2016/3901 K.

yapılmış olması gerekir. Hatalı bir tasfiyenin yapılmış olması durumunda alacaklılar tasfiyenin kaldırılmasını talep edebilir.⁴⁹⁹

Davalı tarafın dava sırasında vefat etmesi hâlinde ise HMK md. 55 uyarınca taraflardan birinin ölümü hâlinde, mirasçılar mirası kabul veya reddetmemişse, bu hususta kanunla belirlenen süreler geçinceye kadar dava ertelenecektir. Bu madde kapsamında malvarlığına ilişkin davalarda, dava sırasında taraflardan birinin ölümü hâlinde, Medenî Kanun md. 606'da mirasçılar tarafından mirası ret süresi göz önüne alınarak, bu süre zarfında mirasçıların mirası kabul veya reddetmemelerine bağlı olarak davanın ertelenmesi öngörülmektedir. Bununla birlikte hâkim, gecikmesinde sakınca bulunan hâllerde, talep üzerine davayı takip için kayyım atanmasına da karar verebilecektir.

Davalı taraf olan işverenin ölümü hâlinde de rücu davası mirasçılara karşı açılabilir. Ancak Yargıtay mirasçıların mirası reddetmesiyle birlikte rücu hakkının kullanılamayacağı hakkında karar vermiştir.⁵⁰⁰ Ancak, işveren dava tarihinden önce öldüğü anlaşılmaması durumunda ayrı dava açılmaksızın mirasçılar davaya dâhil edilerek rücu alacağına hükmedilecektir. Mirasın borca batık durumunun kanıtlanması hâlinde mirasçılar, rücu alacağından sorumlu tutulamayacaklardır.⁵⁰¹

b. Rücu Davalarında Görevli ve Yetkili Mahkeme

Görevli mahkemeye ilişkin 5510 sayılı Kanun md. 101'de aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemesinde görülür hükmü düzenlenmiş olup, bu hüküm ile rücu davalarında iş mahkemelerin görevli olduğu açıkça ifade edilmiştir.

Ancak, Kanunda mahkemelerin yetkisine dair herhangi bir genel düzenleme yapılmamış, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yetkili mahkemeyi 6. maddesinde

⁴⁹⁹ Yarg. HGK., 06.06.2007, 2007/10-358E., 2007/337K., www.Legalbank.Net, (Erişim Tarihi: 29.01.2024).

⁵⁰⁰ Yarg. 10. HD, 05.02.2002, 2001/9185 E, 2002/784 K., www.Legalbank.Net, (Erişim Tarihi: 29.01.2024).

⁵⁰¹ Yarg. 10. HD, 20.12.1984, 5995 E., 6534 K.; “borca batıklığın tespiti, dava yoluyla istenebileceği gibi açılmış bir davada itiraz olarak da ileri sürülebilir. Mirası reddetme süresinin geçmiş olması durumunda, miras borca batıksa bu, bir davada mirasçılarının mirasın borca batık olduğunu savunmalarına engel de değildir.”, Yarg. 10. HD. 08.06.2015, 2015/10471 K. www.Legalbank.Net, (Erişim Tarihi: 29.01.2024).

belirtmiştir. Madde metninde iş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir. Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir. İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkili olarak kabul edilmiştir.

Konuya ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, yetkili mahkemenin İş Mahkemeleri Kanununa göre belirlenmesi gerektiğini, ancak işçi lehine olması sebebiyle İş Mahkemeleri Kanunu'nda herhangi bir hüküm bulunmaması hâlinde 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümlerine göre haksız fiile maruz kalanların yerleşim yerlerinde de dava açılabilmesine karar vermiştir.⁵⁰²

Ancak, Kanunda mahkemelerin yetkisine dair herhangi bir genel düzenleme yapılmamıştır. Dolayısıyla mahkemelerin yetkisini düzenleyen 6100 sayılı HMK'nin 6. maddesine istinaden rücu davaları, davalının yerleşim yeri mahkemesinde açılabilir. Kanun md. 7/1'e göre davalıların birden fazla olması durumunda dava bunlardan birinin yerleşim yerinin bulunduğu yerde açılabilir.

Bu hususta Yargıtay, halef olanın, halef olunanın haklarına şekil hukuku bakımından da sahip olduğunu ve 506 sayılı Kanun'un ve 5510 sayılı Kanun'un uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda anılan kanunda yetkiye dair özel hüküm bulunmaması sebebiyle yetkili mahkemenin halefiyet ilkesi gereğince Kurum yönünden HMK'ye dair genel hükümlerin uygulanması gerektiğine karar vermiştir.⁵⁰³ 6100 sayılı HMK md. 5'te mahkemelerin yetkisi, diğer kanunlarda yer alan yetkiye ilişkin hükümler saklı kalmak üzere, bu Kanundaki hükümlere tabi olacağı hüküm altına alınmıştır.

c. Rücu Alacağında Zamanaşımı ve Faiz

Türk Borçlar Kanunu md. 73'te alacaklar için genel bir zamanaşımı süresi düzenlenmiştir. Ancak, 5510 sayılı Kanun md. 93/3'te, 506 sayılı Kanun'un⁵⁰⁴ aksine,

⁵⁰² Yarg. 10. HD. 09.06.2014, 2013/14824 E., 2014/14116 K., www.Legalbank.Net, (Erişim Tarihi: 12.02.2024).

⁵⁰³ Yarg. 10. HD. 31.05.2011, 2011/61 E., 2011/8038 K. Yarg. 10. HD. 24.02.2005, 2004/12146 E. 2005/1749 K. Yarg. 10. HD. 04.11.2003, 2003/7894 E. 2003/7899 K. Yarg. 10. HD. 04.11.2002, 2003/7894 E., 2003/7899 K., www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi: 24.10.2023).

⁵⁰⁴ 506 sayılı Kanun md. 10'a göre, "süresinde bildirilme sigortalılara iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle gelir bağlanması durumunda, bağlanan gelirlerden, yapılan ve ileride yapılacak olan

rücu davalarında zamanaşımı açıkça düzenlenmiştir. Özel hüküm olduğu için 5510 sayılı Kanun md. 93/3'te düzenlenen zamanaşımı süresi uygulanacağı, anılan hükme göre bu Kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücu davalarında, zamanaşımı süresinin 10 yıl olduğu kabul edilmiştir.⁵⁰⁵

Zamanaşımının başlangıç tarihi ise rücu konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden

yardımlardan dolayı, sorumlulukları aranmaksızın, işverene rücu edilir. Kanun'un 26.maddesine göre de: iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kası veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veya suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerinin 22'nci maddede belirtilen tarife göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı kurumca işverene ödettirilir. İş kazası veya meslek hastalığı, 3'üncü bir kişinin kası veya kusuru yüzünden olmuşsa, kurumca bütün sigorta yardımları yapılmakla beraber zarara sebep olan 3'üncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara borçlar kanunu hükümlerine göre rücu edilir. Bu iki durumda, Kurumun sorumlu işverenlere rücu hakkına 10 yıllık; üçüncü kişilere 1 yıllık zamanaşımı süreleri uygulanagelmıştır. Çünkü; işveren yönünden, sözleşme ilişkisi nedeniyle Bk md. 125'teki 10 yıllık zamanaşımının; üçüncü kişi yönünden, yukarıda 26.maddenin 2.fikrasında belirtildiği üzere, Borçlar Kanunu'nun haksız eylemlere ilişkin 60.maddesindeki (1) ve (10) yıllık zamanaşımının uygulanması yasa gereği olmuştur.506 sayılı Kanun'un 99.maddesine göre: iş kazalarıyla meslek hastalıkları ve ölüm sigortalarından hak kazanılan gelir ve aylıklar, hakkı doğuran olay tarihinden itibaren beş yıl içinde istenmezse zamanaşımına uğrar. 84.maddesine göre: yanlış ve yersiz alınmış olduğu anlaşılan primler, alındıkları tarihlerden 10 yıl geçmemiş ise, hisseleri oranında işverenlere ve sigortalılara geri verilir. c) 1479 sayılı Kanun md. 55'e göre, yersiz alınan primler, alındığı tarihten itibaren 10 yıl geçmemiş ise, sigortalıya geri verilir.70.maddesi 2.fikrasına göre: kurumca açılacak tazminat ve rücu davaları on yıllık, prim alacağı Davala zamanaşımına tabidir. 5434 sayılı Kanun'un 16. maddesinin 1.fikrasına göre: emekli, âdi malullük ve vazife malullüğü, dul ve yetim aylıklarını almak üzere, bu aylıkların tahakkuk ettirildiği tarihlerden itibaren aralıksız bir yılın sonuna kadar sandığa müracaat etmeyenlerin aylıkları kesilir. Bunlardan kesilme tarihinden itibaren 5 yıl içinde yazı ile sandığa müracaat edenlere kesilen aylıkları tekrar bağlanır ve geçmiş müddete ait aylıkları da toptan ödenir. Bu müddetten sonra müracaat edenlerin aylıkları, müracaat tarihlerini takip eden ay başından itibaren yeniden bağlanarak ödenir ve geçmiş müddet için bir şey verilmez.117. maddesine göre; çeşitli adlarla ödenecek paralardan, istihkak kesbedildiği tarihlerden itibaren beş yıl sonuna kadar alınmayan veya yazı ile müracaat edilerek aranmayanlar sandık lehine zamanaşımına uğrar.” hükümlerine yer verilmiştir.

⁵⁰⁵ Mukayese Olması Açısından Almanya Sosyal Sigorta Sistemini De Bakılacak Olursa, Kurumun Rücu Hakkı Düzenlenmiş Olduğu Görülmektedir. Kurum, Rücu Hakkını 3 Yoldan Talep Edilebilmektedir. Bunlardan Birincisi, Sbg (Sozialgesetzbuch) 7 Madde 110'dan Kaynaklanan Rücu Hakkı, İkincisi Sgb 10 Madde 116'dan Kaynaklanan Rücu Hakkı, Sonuncusu Paylaşırma Anlaşması (Teilungsabkommen) İle Elde Edilen Rücu Hakkı Olarak Düzenlenmiştir. Sgb 7'nin 112. Maddesine Göre Kurumun Sgb 7'nin 110 ve 111. Maddelere Dayanarak Rücu Davası Açması Durumunda Zamanaşımı Süresi 3 Yıl Olup Zamanaşımı, Kurumun Ödeme Yükümlülüğünün Kesin Olarak Doğduğu Andan İtibaren Başlayacaktır. Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz. İlhan Ulusan, “Fransız, Alman ve İsviçre Hukuklarında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşveren Sorumluluğunun Düzenlenmesi”. *İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi* 13/16 (2011): 77-88.

itibaren başlayacağı belirtilmiştir.⁵⁰⁶ Ayrıca gelir artışları rücu davasının konusu dışında olduğu için zamanaşımı bu durumlarda uygulama alanı bulamayacağı kabul edilmiştir.⁵⁰⁷

Rücu alacağında faiz başlangıç tarihinin ise, gelirler bakımından tahsis onay tarihi, yapılan giderler bakımından ise ödeme tarihi esas alınarak belirleneceği kabul edilmiştir.⁵⁰⁸ Gelirler yönünden faize her bir gelir için ayrı ayrı onay tarihleri üzerinden hükmedileceği, faize hükmedilebilmesi için sigorta şirketleri hariç olmak üzere Kurumun karşı tarafı temerrüde düşürmesi koşulu aranmadığı belirtilmiştir.⁵⁰⁹ Kurumca açılan rücu davalarında faize, bağlanan gelirlerle ilgili olarak tahsisin onay tarihinden, masraflara ilişkin davalarda ise, ödeme tarihinden itibaren hükmedilmesi gerektiği düzenlenmiştir.⁵¹⁰ Rücu davalarında faiz yürütülebilmesi için de Kurumun önceden işveren yönünden ihtarda bulunup temerrüde düşürülmesi koşulu aranmamıştır.⁵¹¹

⁵⁰⁶ Zamanaşımının başlangıcı, zararın ve zarar verenin kurumun yetkili organınca öğrenildiği tarih olup zararı öğrenme olgusu, gelirler yönünden kurumun yetkili organının onay günü, giderler için sarf ve ödeme tarihleri itibarıyla gerçekleşmekte, zararı gerçekleştiren öğrenilmesi olgusunun ise her somut olayın özelliğine göre saptanması gerekmektedir. “Yarg. 10. HD, 08.10.2025, 2014/13396 E., 2015/16086 K.”, www.kazanci.com.tr,(Erişim Tarihi: 05.05.2023).

⁵⁰⁷ Ozan Tok, “Zamanaşımı Def’inin İleri Sürülmesinin Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı Çerçevesinde Sınırlandırılması”, 21/1 (2015): 239-260; Haluk Nomer, “Rücu İstemine İlişkin Zamanaşımı (TBK md. 73)”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cevdet Yavuza Armağan, (İstanbul: Legal Yayınevi, 2012).

⁵⁰⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 430; Yarg. 10. HD, 23.01.2020, 2019/6927 E., 2020/487 K., 23.01.2020, 2018/3724 E., 2020/545 K., www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi: 02.01.2023).

⁵⁰⁹ Yarg. 10. HD, 12.04.2016, 2014/24947 E., 2016/5479 K.; Yarg. 10. HD, 17.09.2018, 2016/4200 E., 2018/6587 K.; Yarg. 10 HD, 05.04.2007, 2006/12232 E., 2007/5277 K.; Yarg. 10. HD, 27.02.2014, 2013/11222 E., 2014/400 K.; Yarg. 10. HD, 22.01.2004, 2003/10270 E., 2004/302 K., (Erişim Tarihi: 02.01.2024).

⁵¹⁰ Rücu davalarında kanuni faiz oranı uygulanacaktır. Kanuni faiz oranı, 2005/9831 k. sayılı bakanlar kurulu kararı ile 01.01.2006 tarihinden geçerli olmak üzere %9 olarak kararlaştırılmıştır.

⁵¹¹ Orhan Ersun Civan, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 64/4, (2015): 1015-1070.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAĞLAMINDA ANALIKLA İLİŞKİLİ BAZI ÖZEL DURUMLAR

I. GENEL OLARAK

Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde bir hizmet akdine bağlı veya bağımsız şekilde çalışan sigortalı⁵¹² kişiler ve/veya işverenleri sosyal sigorta sistemine prim ödeyerek iş göremezlik geliri, işsizlik ödeneği, sağlık ödemesi gibi sosyal güvenlik yardımlarından yararlanabilmektedirler. Başka bir ifadeyle kişilerin sosyal sigorta sistemine dâhil olabilmeleri için temel iki unsur olan çalışma ve prim ödeme koşullarının yerine getirmeleri gerekmektedir. Primlerin bildirim usul ve esasları sosyal güvenlik mevzuatında düzenlenmiş, çalışan günlerin karşılığında Kuruma prim ödenmesi zorunluluğu temel kural olarak kabul edilmiştir.

Bununla birlikte prim ödeme gün sayılarını etkileyen özel durumlar da düzenlenmiştir. Bu durumların gerçekleşmesi hâlinde ya prim ödeme gün sayısı eksilmekte ya da prim ödeme gün sayısı artmaktadır. Prim ödeme gün sayısının eksilmesi hâlinde analık sigortası kapsamında sunulan yardımlardan yersiz yararlanma sorunu, prim ödeme gün sayısının daha sonra artması durumunda ise hakların talep edilip edilemeyeceği sorunu ortaya çıkmaktadır.

⁵¹² Türk sosyal güvenlik hukuku sistemi, bağımsız veya bağımlı şekilde çalışanları kapsar. İstisnai olarak isteğe bağlı sigorta da sosyal sigorta kapsamındadır. Türkiye'de sosyal sigortaların kapsamı, 31.05.2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Kanunu ile belirlenmiştir. Mevcut kanunla, bir işverene bağımlı şekilde çalışanlar kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının A bendinde (4/1-A); bağımsız şekilde kendi adına çalışanlar, 4. maddesinin 1. fıkrasının b bendinde (4/1-b); kamu çalışanları ise 4. maddesinin 1. fıkrasının c bendinde (4/1-c) kapsama alınmıştır. 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nda çalışma olgusuna dayanmayan isteğe bağlı sigortalılık da mevcuttur. İsteğe bağlı sigortalılık, kanunun 4/1-b maddesi kapsamında değerlendirilmektedir.

Bu bağlamda prim ödeme gün sayısı koşulunun sağlanabilmesi ve sigortalıların analık sigortasından sağlanan haklardan yararlanabilmesi için sigortalı olduğu süredeki tüm sigorta bildirimlerinin geçerli olması ve Kanunda aranan süre koşulunun uygun olması gerekmektedir. Bu sigorta prim ödeme günlerinin Kuruma bildirilmesi yükümlülüğü ise işverene yüklenilmiştir. İşverenin Kuruma yapılması gereken bildirimleri yapmaması durumunda işverene idari para cezası uygulanması, Kurumun işverene ait prim belgelerinin resen düzenlemesi veya Kurumun hatalı kayıtları düzeltmesi ile prim ödeme gün sayısının Kuruma bildirimi sağlanmaktadır.⁵¹³

Kişiler bazı dönemlerde doğum, askerlik, eğitim vb haller nedeniyle çalışma hayatından uzak kalabilmekte ve bu sürelerde sigortalı olma imkânları bulunmamaktadır. Bu durumlar için kanun koyucu çalışma hayatından ayrı kalınan bazı dönemler için borçlanma gibi farklı düzenlemeler yaparak sigortalıların sosyal sigortalar kapsamında sunulan yardımlardan faydalanmalarını amaçlanmıştır. Hizmet borçlanması olarak tanımlanan bu düzenlemeler ile kişiler sigorta prim ödeme günü kazanacaklardır. Buna benzer diğer bir durum ise hizmet tespit davalarıdır. Hizmet tespit davası ile sigortalının Kurum tarafından tespit edilemeyen sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayılarının Kurum tarafından bilinmesi sağlanmış olacaktır. Bu tespitler sonucunda sigortalı sunulan haklara kavuşmuş olacaktır. Bu sebeple sigortalılık gün sayısını etkileyen bu durumların analık sigortası kapsamında sunulan yardımlara hak kazanmasında nasıl rol oynayacağı üzerinde durulması gerekmektedir.

Ayrıca kişiler çeşitli hilelere başvurarak, sosyal güvenlik sistemi tarafından sigortalılara, işverenlere ve hak sahiplerine sağlanan imkânlardan haksız bir şekilde faydalanmaya çalışmaktadırlar.⁵¹⁴ Kişilerin, Kurumun sunmuş olduğu çeşitli destek ve ödemelerden haksız olarak yararlanmak amacıyla yaptıkları kanun dışı bu eylemler sosyal güvenlik hilesi olarak tanımlanmaktadır.⁵¹⁵

⁵¹³ Yersiz tescil olarak ifade edilen işlem için kanuni düzenleme, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin "Sigortalıların yersiz tescili" başlıklı 19 uncu maddesinde aynen şöyle açıklanmıştır; "Kanuna göre sigortalılık niteliği taşımadığı hâlde, gerçeğe aykırı olarak bildirim yapıldığı tespit edilen tescil kayıtları iptal edilir."

⁵¹⁴ Bkz. Yarg. HGK., E: 2015/1327 K: 2019/152 K.T.: 14.02.2019; Y. 11. CD, 18.03.2021, E. 2018/6275, K. 2021/2806; Y. 15. CD, 13.12.2016, E. 2014/10167, K. 2016/9455.

⁵¹⁵ Murat Demircioğlu, Ali Güzel, "İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu", (İstanbul: İto Yayınları, 2001): 47.

Uygulamada en sık karşımıza çıkan sosyal güvenlik hilesi, fiili çalışma/ eylemli çalışma olmadan sigortalılığın getirdiği hak ve ayrıcalıklardan haksız bir şekilde yararlanmak amacıyla sosyal sigorta kapsamına girmek isteyen kişilerin sigorta bildirimi yapılmasıdır. Sahte sigortalı⁵¹⁶ olarak tanımlanan bu kişilerin sigorta bildirimleri hukuka aykırı olduğu için geçersiz kabul edilmektedir. Sahte sigortalılık sosyal güvenliğin mali dengesini, sürdürülebilirliğini ve sosyal güvenliğe duyulan inancın azalmasında neden olmaktadır.⁵¹⁷

Kamu zararına sebebiyet veren bu tür hileli eylemler Kurum bünyesinde taşrada istihdam edilen Sosyal Güvenlik Denetmenleri ve merkez teşkilatında istihdam edilen SGK Müfettişleri tarafından soruşturulmaktadır. Kurumun denetim elemanları tarafından yapılan teftiş ve denetimler neticesinde faillere çeşitli idari yaptırımlar uygulanmakta, ayrıca Cumhuriyet Savcılıklarına suç duyurusunda bulunularak adli yaptırımlar da uygulanmaktadır.

Analık sigortası kapsamında sunulan yardımlardan yararlanma hakkını etkileyen ve çalışma hayatında en büyük sorun olarak karşımıza çıkan durum ise kayıt dışı istihdamdır. Kayıt dışı sigortalı bildirimlerinin hiç yapılmaması veya eksik yapılması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kayıt dışı çalışma durumunda analık sigortası kapsamında sunulan yardımlardan yararlanma koşulları sağlanamamaktadır.

II. SAHTE SİGORTALILIĞIN ANALIK SİGORTASINA ETKİSİ

A. Sahte Sigortalılık Kavramı ve Nedenleri

1. Sahte Sigortalı

Sahte sigortalılık;⁵¹⁸ sosyal güvenlik kanunlarında tanımı yapılmış bir kavram olmayıp Kurumun yönetmelik, genelge ve talimatlarında tanımlanmıştır. Sahte

⁵¹⁶ Literatürde ve SGK Tarafından Genellikle Sahte Sigortalı Kavramı Kullanıldığından Bu Çalışmada da “Sahte Sigortalı” Kavramı Kullanılmıştır. Ayrıca bkz. Anayasa Mahkemesi, Karar Tarihi: 20/4/2016, RG. 21.06.2016, 29749.

⁵¹⁷ Mustafa Kılıç, “Sosyal Güvenlik Hakkının Kapsamı Ve Sınırı”, *İş ve Hayat*, 3/5 (2017): 378-398. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isvehayat/issue/52096/680426>, (Erişim Tarihi): 12.03.2025).

⁵¹⁸ Sahte Sigortalı Kavramı Bazı Kaynaklarda ve Mahkeme Kararlarında “Geçersiz Sigorta”, “Hileli Hizmet Süresi”, “Naylon Sigortalılık”, “Şekli Sigorta”, “Sanal Sigortalılık”, “Hayali Sigortalılık”, “Kağıt Üzerinde Sigorta/ Çalışma”, “Gerçeğe Aykırı Çalışma”, “Gerçeğe Aykırı Bildirim”, “Yersiz Tescil”¹⁹ “Fiili Çalışmaya Dayanmayan Sigortalılık”, “Gün Doldurma”, “Hatır Sigortalılığı”, “Sigortalı Gösterilme”, “Danışıklı İş Sözleşmesi” ve “Muvazaalı İş Sözleşmesi” gibi kavramlarla karşımıza çıkmaktadır: (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 171.

sigortalılık, kavramsal olarak “geçersiz sigorta ilişkisi” şeklinde de ifade edilmektedir. Genel bir ifadeyle sahte sigortalılık, sigortalı olmayı gerektirecek bir sıfatı olmadan ve gerçek bir hizmet akdine dayanmadan kayıt ve belge üzerinde bir kişinin sigortalı olarak Kuruma bildirilmesidir.⁵¹⁹ Sahte sigorta yapılan kişiler bunu “sağlık giderlerinin karşılanması, emeklilik prim ödeme günlerinin doldurulması, sürekli ve geçici iş göremezlik ödeneklerini almak ve analık hâli ödeneklerini almak vb.” nedenler ile talep edebilmektedir.⁵²⁰

Sahte sigortalılık Kurumun iç genelgesinde: “Bir kişinin SGK’ya bildiriminin yapılması ve işverence primlerinin ödenmesi o kişinin sigortalı sayılmasını gerektirmez. Asıl olan, hizmet ilişkisinin (akdinin) doğmuş olması, bu ilişkiye (akde) dayanarak işçinin işyerinde fiilen işverenin iş organizasyonu içerisinde çalışması ve hizmet ilişkisi (akdi) devam ettiği sürece SGK’ya sigortalı bildiriminin devam etmesidir. Sahte sigortalılık, bir kişinin işyerinde hizmet akdine tabi olarak çalışmadığı, sigortalı sayılmayı gerektirecek bir statüsü veya sıfatı olmadığı halde, salt kayıt ve belge üstünde sigortalı gösterilme işlemi olarak açıklanabilir. Sigortalı bildirildiği işyerinde gerçekte çalışmayan kişi başka bir işle iştigal ediyor veya başka bir işyerinde ya da başka bir işte çalışıyor olsa dahi, fiilen çalışmadığı işyerinden bildirilen sigortalılığı sahte sigortalılık sayılır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Tanımlardan da anlaşılabacağı üzere sahte sigortalı olayının özünde kişinin hizmet akdine bağlı bir çalışmasının olmadığı görülmektedir. Nitekim 5510 sayılı Kanun’a göre sigortalı sayılmak için işveren ile çalışan arasında hizmet akdinin var olması gerektiği koşulu getirilmiştir. 5510 sayılı Kanunu’nun md. 4/1-a bendinde, sigortalı hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, şeklinde tanımlanmıştır.⁵²¹ 5510 sayılı Kanun’un md. 3’te, hizmet akdi ve unsurları doğrudan tanımlanmamış, madde metninde Türk Borçlar Kanunu veya İş Mevzuatında tanımlanan hizmet akdine atıf yapılmıştır. Kanunun “Tanımlar” başlıklı 3 üncü maddesinin 11 inci fıkrasında geçen “Hizmet akdi: 22/04/1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu’nda tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan hizmet akdini, ifade eder.” şeklinde tanım

⁵¹⁹ Sümer, 40.

⁵²⁰ Oğuz Karadeniz, Hülya Karadeniz, “SSK’ya Sahte Sigortalı Bildirimi ve Sonuçları”, <http://iskanunu.com/genel/545-sskya-sahte-sigortalı-bildirimivesonuçları>, (Erişim Tarihi: 12.02.2024).

⁵²¹ Ayhan, 201.

yapılmıştır. Söz konusu madde ile atıf yapılan 818 sayılı eski Borçlar Kanunu 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu'yla mülga edilmiştir.

Bu yüzden ilgili maddenin gönderme yaptığı Borçlar Kanunu'ndan anlaşılması gerekenin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁵²² olması gerektiği açıktır. 6098 sayılı Borçlar Kanunu md. 8'de; hizmet akdi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe karşılık olarak ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme, şeklinde ifade edilmiştir. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda belirtilen hükümler dikkate alındığında, bir hizmet akdinin kurulabilmesi için; bağımlılık, süre, edim ve ücret unsurlarının bir arada gerçekleşmiş olması gerekmektedir.⁵²³

Türk Borçlar Kanunu ve hizmet akdinin unsurları; bir işin görülmesi, işin ücret karşılığında görülmesi, işin bağımlılık ilişkisine dayanması şeklinde belirtilmiş, buna göre bir kişinin md. 4/1-a kapsamında sigortalı sayılabilmesi için hizmet akdine bağlı olarak işverene ait işyerinde fiilen çalışmaya başlamış olması aranmıştır.⁵²⁴ Fiili çalışmanın olmaması hâlinde hizmet akdinin asli kurucu unsurlarından sayılan iş görme edimi gerçekleşmeyeceği için geçerli bir sözleşme kurulmayacak, bu durumda 5510 sayılı Kanunu md. 4/1-a bendi gereğince sigortalılık sağlanmayacaktır.⁵²⁵

Dolayısıyla bir kişinin 5510 Sayılı Kanun'un 4/1-a maddesine göre sigortalı sayılabilmesi için fiilen çalışması gerektiği kabul edilmiş ve bu konuya ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararlarında, “*Bir kimsenin sigortalı sayılabilmesi için işe giriş bildirgesinin verilmesi yeterli olmayıp çalışma olgusunun varlığının*” koşulu olduğunu

⁵²² RG. 04.02.2011, 27836.

⁵²³ Sabahattin Yürekli: Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara 2016, 29-30.

⁵²⁴ Sosyal Güvenlik Mevzuatına göre, sigortalı olabilmek için genellikle hizmet akdine tabi çalışmak esastır. Ancak bazı durumlarda, çalışmanın hizmet akdine dayanıp dayanmamasının bir önemi bulunmamaktadır. Bu durumdaki kişiler, belirli kanuni zorunluluklar karşısında sigortalılık kapsamına alınmışlardır. Örneğin, 10.07.1941 tarihli 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkındaki Kanun'a göre istihdam edilen bekçiler ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda belirtilen genel kadınlar bu kapsama örnektir. Kanun'da açıkça belirtilen bu kişiler, çalışma ilişkisinin hizmet akdine dayanıp dayanmamasına bakılmaksızın sigorta kapsamında sayılmaktadır. Mevzuatta iş ilişkisi ve hizmet akdi hakkında yukarıdaki gibi ayrı bir hüküm bulunmuyorsa, sigorta bildirimi için hizmet akdi ya da devlet memurluğu gibi başka bir kanuni unsurun bulunması zorunludur, Ümit Orhan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Devlet Tarafından Desteklenmesi”, *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9/2 (2021): 149-164.

⁵²⁵ Yılmaz, 77

açık bir şekilde ifade etmiştir.⁵²⁶ Dolayısıyla bir kimsenin işyerinde fiilen çalışmamasına rağmen sadece belge üzerinde çalışıyor gösterilmesi o kişiye sigortalı statüsü kazandırmayacak bu kişi sosyal güvenlik mevzuatı açısından “*sahte sigortalı*” sayılacaktır.⁵²⁷

Sahte sigortalılığın hukuki olarak geçersiz olduğunun diğer bir hukuki dayanağı ise borçlar hukukunda sözleşmenin geçersiz olduğu hallerden biri olarak düzenlenen muvazaalı bir işlem olmasıdır.⁵²⁸ Muvazaa, tarafların anlaşarak üçüncü kişileri aldatmak saikiyle belirli bir hukuki işlem yapmak istemekle beraber üçüncü kişilere karşı başka bir işlem yapmış gibi göstermeleri veya hiçbir hukuki işlem yapmak istememelerine rağmen görünürde işlem yapmış gibi görünmeleridir.⁵²⁹

Muvazaa, Türk Hukukunda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun “*muvazaalı işlemler*” başlıklı 19. maddesinde düzenlenmiş ve muvazaa, tarafların, iradeleri ile beyanları arasında bilerek meydana getirdikleri gerçeğe aykırı bir uyumsuzluk hali olarak ifade edilmiştir.⁵³⁰ Bir işlemin muvazaalı olması için akdin her iki tarafının da muvazaalı olarak akdedilen işlemin bilincinde olmaları ve böylece tarafların gerçek beyanları ile iradeleri arasındaki uyumsuzluğun bilerek yapılması gerekmektedir.⁵³¹ Muvazaalı işlemler “*nispi muvazaa*” ve “*mutlak muvazaa*” işlemler olarak iki farklı şekilde yapılabilmektedir.

Mutlak veya basit muvazaa olarak adlandırılan muvazaa, akdin taraflarının aslında kendi aralarında herhangi bir hüküm ve sonuç doğuracak bir işlem meydana getirmek istemedikleri halde yalnızca üçüncü kişilere karşı aralarında gerçek bir sözleşme

⁵²⁶ Yarg. HGK., 16.06.1999, 1999/21 E., 1999/525 K., www.kazancı.com, (Erişim Tarihi: 12.10.2023).

⁵²⁷ Demir, 139.

⁵²⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 150-151; Celalettin Işcan, “Sahte Sigortalılıkla İlgili Kısa Bir Değerlendirme”, *Bakış Açısı Dergisi*, 1, (2014): 38.

⁵²⁹ Oğuzman, Kemal, Öz, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020: 134; Kılıçoğlu, Ahmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Turhan Kitabevi, Ankara, 2021: 233; Eren, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, 395; Kocayusufoğlu, Necip, Borçlar Hukukuna Giriş Hukuki İşlem Sözleşme, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2017: 347; Cem Baygın, Ahmet Nar, Şerife Aksan Nar, Meltem Bulut, Medeni Hukuk Pratik Çalışmaları -I (Medeni Hukukun Temel Kavramları ve Kişiler Hukuku), Yetkin Yayınları, 2024: 52; Antalya, Gökhan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019: 346.

⁵³⁰ Yarg. HGK., 11.05.2011, 2011/13 E., 2011/291 K., www.kazancı.com.tr, (Erişim Tarihi: 20.11.2023).

⁵³¹ Süleyman Sapanoğlu, *Muvazaa ve İnançlı İşlem Davaları*, B. (Ankara: Seçkin Yayınları, 2022): 29.

ilişkisi varmış gibi görünmek saikiyle işlem yapmaları halidir.⁵³² Nispi muvazaa, tarafların kendi aralarında aslında gerçek iradelerine uygun bir işlemin yapılması hususunda anlaştıkları halde üçüncü kişilere karşı farklı bir işlem gerçekleştirmiş gibi yaptıkları başka bir anlatımla kendi iradelerine uygun olan sözleşmeyi, dışa karşı gerçek iradelerine uymayan farklı bir akit ile gizledikleri işlemlerdir.⁵³³ Sahte sigortalılık bildirimlerinde ise sosyal güvenlik yardımlarına ulaşmak için gerçekte çalışılmamasına rağmen görünürde çalışıyor gibi işlem yapılmasıdır. Bu nedenle sahte sigortalı bildirimlerinde mutlak muvazaalı bir sözleşme vardır.

Uygulamada sahte sigortalılık; tam sahte sigortalılık ve kısmi sahte sigortalılık olmak üzere iki farklı şekilde görülmektedir. Tam sahte sigortalılık; sigorta günü ve kazancı noktasında sahte bildirim dayalı, hiç fiili çalışmanın olmadığı sahte sigortalılık türüdür. Kısmi sahte sigortalılık ise gerçekte çalışma olmasına rağmen farklı amaçlarla gün ve kazanç noktasında Kuruma gerçeğe aykırı bildirimde bulunulmasıdır.⁵³⁴ Örnek olarak düşük ücret alınmasına rağmen analık sigortası kapsamında ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanmasında esas alınacak süre boyunca yüksek ücret gösterilerek geçici iş göremezlik ödeneğinin yüksek alınmasını sağlamak veya kısmi süreli hizmet akdiyle çalışan bir kişinin ay içinde çalıştığı gün sayısından daha fazla veya prime esas kazancını gerçek kazançtan daha fazla gösterilebilir.

Sahte sigortalılık genel olarak 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a statüsünde yapılıyor olsa da zaman zaman çeşitli meslek ve ziraat odalarında yapılan hilelerden dolayı 4/1-b statüsünde de görülebilmektedir. 5510 sayılı Kanun kapsamında kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisine tabi olmayanlar ile tarımda kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanların sigortalılık bildirimleri tescillerinin yapıldığı meslek odaları veya kanunla kurulu meslek kuruluşlarınca yapılmaktadır. Bu nedenle gerçekten faaliyetleri olmayan kişiler de ilgili kuruluş veya odalara kayıt yaptırarak sigortalı olmaktadır.

⁵³² Oğuzman, Öz, 135; Haluk Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, (İstanbul: Beta Yayınları, 2021): 1; Fatih Gündoğdu, *Borçlar Hukuku 1 Sözleşmelerin Kuruluşu ve Geçerliliği*, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2017): 94; Şaban Kayıhan, Mustafa Ünlütepe, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 6. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018): 153.

⁵³³ Oğuzman, Öz, 136; Kayıhan, Ünlütepe, 154.

⁵³⁴ Kenan Özhan, “Sosyal Sigorta İlişkisinde İşverenin Bildirim Yükümlülüğü”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015): 39.

Konuyla ilgili olarak SSYİ. md. 11/4-d.'de; “*Kanunun 4 üncü maddesi birinci fıkrası (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların sigortalılıkları, bağlı oldukları ziraat odalarınca veya kendilerince bir yıl içinde bildirilmesi hâlinde odaya kaydedildikleri tarihten, bu süre içinde bildirilmemesi hâlinde ise bildirimin SGK’ya yapıldığı tarihten başlar ve bu tarih meslek kuruluşuna kayıtlarının yapıldığı tarihten itibaren bir ay içinde ziraat odalarınca veya ziraat odalarının bulunmadığı yerlerde tarım il/ilçe müdürlüklerince SGK’ya bildirilir.*” şeklindeki düzenleme ile meslek odaları veya kanunla kurulu meslek kuruluşlarınca yapılan bildirimleri hüküm altına almıştır.

Bahse konu hükümden de anlaşılacağı üzere SGK tarafından meslek ve ziraat odası kayıtlarına istinaden kişiler hakkında sigorta tescili yapılabilmekte ve bu kişilerin sigorta başlangıç tarihleri de söz konusu odalara kayıt oldukları tarihe göre belirlenmektedir. Esnaf ve sanatkar odaları ile ziraat odaları üyelik işlemleriyle ilgili olarak yönetim kurulu karar defteri ile üye kayıt defteri tutmaktadır. Söz konusu defterler ise sigortalılık başlangıcı ile ilgili olarak Kurum nezdinde esas teşkil etmektedir. Saklanması ve talep edildiğinde teftiş birimine ibraz edilmesi zorunlu olan bu defter ve belgelerde yapılan incelemelerde zaman zaman çeşitli silinti, kazıntı vb. tahrifatlar olduğu görülmektedir.

Sahte sigorta yaptırmak isteyen kişiler tarafından söz konusu oda yetkilisi ya da görevlilerine ulaşılarak bu tür eylemlerle geriye dönük sigorta tescili yaptırılmaya çalışılmaktadır. Kimi zaman sigorta başlangıç tarihinde oynama yapılırken kimi zaman ise isim soyisim bölümünde oynama yapılarak başkasının hakkı da gasp edilebilmektedir. Bu yola tevessül edenler hakkında hem çeşitli idari yaptırımlar uygulanmakta hem de cumhuriyet savcılıklarına suç duyurusunda bulunulmaktadır.

2. Sahte İşyeri

Genel bir tanımla sahte işyeri; gerçekten aktif bir üretimin ve/veya hizmet sunumun olmadığı yerlerin/ adreslerin Kuruma işyeri olarak tescil edilerek, faaliyet olmadığı halde sigortalı çalıştırmaya başlanmış gibi sigortalı bildirimi yapılan işyeridir. Bu sahte işyerleri “*paravan işyeri*”, “*tabela işyeri*”, “*naylon işyeri*” olarak da

adlandırılmaktadır.⁵³⁵ Sahte işyeri kavramına ilişkin Kanunda bir tanımlama olmamasına rağmen 2021/27 sayılı Genelge’ ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimat’nda tanımı ve nitelikleri düzenlenmiştir.⁵³⁶

2021/27 sayılı Genelge’nin, 2.1 alt başlıklı tanımlamalar’’ bölümünde işyerinin sahte tescilli olması durumu; sadece tabelası bulunan yani tabela işyeri olarak da adlandırılan aslında somut anlamda hiçbir ticari işlevi, geçerliliği olmadığı ve fiili olarak bulunmadığı halde, ilgili işyeri dosyasından gerçekte var olmayan bir şekilde sigortalılık bildirimi yapmak amacıyla, “çoğu kez gerçekte var olmayan (boş arsa, kullanılmayan boş yapı) adreslerin beyan edilmesi yoluyla sigortalı bildirmek amacıyla işyeri dosyası tescil edilen yerlerdir.” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı hükümlerin devamında ise; yeni işyeri dosyası tescil edilmeden faal olan veya gayri faal bir işyerini devir alarak bu işyerlerinin kurumda bulunan şifrelerini kanuna aykırı bir şekilde kullanarak bildirim yapmak şeklinde de kendini göstermektedir.⁵³⁷

Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, md. 2.2.2.’de; Kurum tarafından sahte işyeri ve sahte işyeri çeşitlerinin tanımı şu şekilde yapılmaktadır: “*Sahte işyeri, gerçekte hiç var olmadığı halde, kurulmuş, faaliyete başlamış ve sigortalı çalıştırılmaya başlanmış gibi Kuruma işyeri bildirgesi ile bildirilen ve işyeri tescili yapılan yerlerdir. Sahte işyeri, en baştan sahte niteliği taşıyabildiği gibi, bazı durumlarda da gerçek bir işyerinin bir süre faaliyette bulunup kapanmasından veya devredilmesinden sonra, Kuruma gerekli bildirimlerin yapılmaması ve dolayısıyla e-sigorta şifresinin açık kalması sonucunda, sonradan bu e-sigorta şifresi kullanılarak gayri faal işyerlerinden sahte sigortalı bildirimi yapılması hallerinde de söz konusu olabilmektedir. Diğer bir ifadeyle, başta gerçek olan bir işyerinin sonradan sahte hale gelmesi mümkündür.*”⁵³⁸

Talimatta geçen şifre uygulaması E-Bildirge Sistemi; sigortalıların ve sigortalı bildirimi yapan gerçek veya tüzel kişi işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu’na kanuni bir zorunluluk olarak yapılması gerekli bildirimlerinin internet üzerinden yapılabilmesine imkân tanıyan elektronik bir sistemdir. E-Bildirge şifresi ise; sigortalılar veya işverenlerin

⁵³⁵ Bkz. Yarg. 15 CD., 2016/4526 E. 2018/8659 K. 28.11.2018.

⁵³⁶ Müslim Demir, “Sosyal Güvenlik Mevzuatına Aykırılıktan Doğan Suçlar ve Kabahatler ile Cezalarına İlişkin Genel Değerlendirmeler/ Öneriler”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 4/2 (2014): 120-144.

⁵³⁷ Sosyal Güvenlik Kurumu’nca “12.08.2021 tarih ve 29348022 sayı ile yayınlanan Kararname.

⁵³⁸ Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, md. 2.2.2.1, S. 73.

e-bildirge sistemine girmesini sağlayan ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kendilerine verilen şifredir. Bu şifre ile sistem üzerinden bildirimler gerçekleştirilmektedir.⁵³⁹

Sahte işyerleri genel itibarıyla 2 mahiyet kodu ile daimi ve özel sektör işyeri olarak tescil edilen faaliyet alanları daha çok büroda hizmet vermeyen ve sabit bir adresi olmayan mahiyette işler olan örneğin alçı, sıva, temizlik, hafriyat, pazarlama, danışmanlık vb. olan işyerleridir. Bu işyerleri faaliyet göstermediği için Kurumun gönderdiği tebligatlar işyerine ulaşmamakta ya da ulaşan tebligatlara işverence cevap verilmemektedir. Çoğu zaman işveren olarak gösterilen kişilerin haberi olmadan da kurulabilmekte, faaliyet gösterir gibi personel özlük dosyası, ücret ödeme bordroları/dekontları, kanuni defter gibi tutulması zorunlu belgeler tutulmamakta, ticari hayata dair alış ve satış faturaları veya sahte fatura düzenlenmektedir.⁵⁴⁰

Ayrıca sahte işyerlerinde faaliyet varmış izlenimi yaratmak amacıyla sigortalı bildirimlerini sürdürerek, esasen gerçekte olmayan alış ve satış faturalarını benzer şirket ve işyerleri aracılığıyla düzenledikleri ve bu faturalara ait tutarları gelir ve kurumlar vergisi matrahlarından düşmek ya da KDV iadesi almak gibi amaçlarla devletin diğer kurumlarını da dolandırarak haksız menfaat elde etmektedirler.

3. Sahte Sigortalılık Nedenleri

Kişiler farklı ekonomik veya sosyal nedenler ile sahte sigortalı olarak, sosyal güvenlik kapsamında sunulan yardımlardan yararlanmayı istemekte, işveren veya üçüncü taraflar genellikle mali müşavirler sosyal sigorta maliyetinden kaçınmak, maddi menfaat elde etmek gibi amaçlarla sahte sigorta bildirimi yapmaktadırlar.⁵⁴¹ Bu durumda sahte sigortalılığın ekonomik/hukuksal, kişisel ve sosyal- kültürel birçok nedeni olduğunu

⁵³⁹ Uygulamada “Sonradan Sahte Olan İşyeri” tabiri kullanılan bu durumlardan en yaygın olanı ise gayri faal olan bir işyerinin, SGK’ye sigortalı bildirmeye yarayan e-bildirge şifresinin art niyetli kişilerin eline geçmesiyle meydana gelmektedir. Normal şartlarda işyeri tescili ile birlikte işverene ve açık yetki verdiği muhasebecisi ya da mali müşavirine bir e-bildirge sözleşmesi imzalatılarak kullanım koşulları taahhüdü alınır. Toplam 14 maddeden oluşan bu Sözleşmenin “Kullanıcı Kodu ve Kullanıcı Şifresinin Kullanım Sorumluluğunun Başlaması” Başlıklı 6’ncı maddesinde.

⁵⁴⁰ Özhan, 78-81.

⁵⁴¹ Fettah Ufaklı, “Sahte Sigortalılık”, <https://docplayer.biz.tr/6376180-sahte-sigortalilik-1-giris.html>, (Erişim Tarihi: 12.02.2024).

göstermektedir. Ancak uygulama da çok sık karşılaşılan nedenlerden bazıları üzerinde durulacak olursa:

- Erken Yaşta Emekli Olmak: Sigortalı statülerine göre prim ödeme gün sayıları ve emekli yaşı farklılıkları ortaya çıkabilmektedir. Geçmişteki kanunlara göre 4/a sigortalıların 4/b sigortalılardan daha erken yaşta emekli olduğu görülmektedir.

- Yüksek Yaşlılık Aylığı Almak: Geçmiş uygulama örnekleri incelenecek olursa; daha fazla prim ödeme gün sayısına sahip, 9000 prim ödeme günüyle emekli olan 4/b sigortalısına daha yüksek yaşlılık aylığı bağlanması beklenirken 4/a sigortalısına daha düşük prim ödeme günüyle emekli olabilmektedirler ve buna göre düşük yaşlılık aylığı bağlanması bireyleri 4/a sigortalısı olmaya yönlendirmektedir.

- Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmak: Ağır hastalığı bulunan ve genel sağlık sigortası kapsamında olmayan kişilerin sahte sigortalılık yoluyla sağlık hizmeti almak istemesi durumudur. Bir diğer husus kişilerin sağlığa ulaşmak için başkasının sağlık karnesi (kimlik bilgileri) üzerinden sağlıktan yararlanma durumudur. Sağlık sigortasıyla ilgili diğer bir durum ise özel hastanelerin/ sağlık kuruluşlarının kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanmadığı halde yararlanmış gibi kayıt açarak SGK'den sağlık geri ödemesi alması durumudur.

- Geçici/ Sürekli İş Göremezlik Ödeneği Almak (Analık Ödeneği, İş Kazası Sonrası Malül Kalma) veya Malul Sayılmak: Geçici/ sürekli iş göremezlik ödeneği alabilmek için sahte sigortalılığa başvurma durumudur.

- Sahte malullük raporu düzenlenmesi: Malul sayılma, sigortalılar 1.800 gün prim ödeme gün sayısı, en az 10 yıldan beri sigortalı olma ve çalışma gücünün veya iş kazası/ meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60 oranında kaybedilmesi durumunda malül sayılabilmektedir. Söz konusu koşulları sağlayamayan bazı kişilerin malul sayılabilmek için sahte sigortalı olduğu veya sahte sağlık raporu aldığı görülmektedir.

- Yurt Dışı Borçlanması Koşullarından Yararlanmak: Yurt dışı borçlanması yapmak isteyen kişilerin en avantajlı ve kolay emeklilik statüsü olan işçi sigortasından kapsama girmek için sahte sigortalı olma halidir.

- Erken Yaşta Sigorta Başlangıcı Sağlamak “Çocuk Sigortalılık”: Çalışmadığı halde erken yaşta sigortalı olmak isteyen bireylerin durumunu ifade eder. Sigorta başlangıç tarihine göre emeklilik aylığı belirlendiği durumda erken yaşta sigortalı olmak, erken yaşta emekli aylığına ulaşmak anlamına gelmektedir.⁵⁴²

- İşsizlik Ödeneğinden Yararlanmak: İşsizlik sigortası ödemelerinden yararlanma koşullarını (sigortalılık süresi, prim ödeme günü) sağlayamayan kişilerin işsizlik ödeneği alabilmek için fiilen çalışmadıkları halde kendilerini sigortalı gösterebilmektedirler.

- İstihdam Teşviklerinden Yararlanma: İşverenlere, prim veya ücret teşviki adı altında imkânlar sağlanmaktadır. Belirli işçi kotasını doldurabilme ve teşviklerden yararlanabilmek için işverenlerin fiilen çalışmayan kişileri sahte sigortalı bildirmesi durumudur.⁵⁴³

- İkame Sigortalılık Sağlama: Emeklilik gün sayısını tamamlayıp fiili olarak kayıt dışı çalışan kişilerin, kendisi yerine akraba veya tanıdıklarının sigortasının bildirilmesini talep edip, bu yolla sahte sigortalılık ortaya çıkarmalarıdır.

- Sosyal Sigorta Maliyetini Ortadan Kaldırma İsteği (Çalışanların başka işyerinden sigortalılığının sağlanması): Fiili olarak çalışan işçilerin, işverenleri tarafından başka işyerlerinden sigortalarının bildirilmesi durumudur. Genellikle bu işyerleri paravan işyerleri olabilmektedir. Bu durumda işverenler, hem sigorta maliyetlerinden kurtulmak hem de sigorta bildirimlerinin kanuni prosedürlerinden kaçınmak istemektedir. Bu yolla işverenler, devlet kurumlarına karşı iş ve sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği ve vergi mevzuatından kaynaklanan sorumluluktan kaçınmak istemektedir⁵⁴⁴

⁵⁴² Genç işçi: 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi ifade eder. çocuk işçi: 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi ifade eder. Bkz. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik

⁵⁴³ Örneğin 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50’nci ve Geçici 10, 19, 31. maddelerinde belirtilen teşviklerden yararlanabilmek için teşvik kapsamında işe alınacak sigortalının son bir yıl içerisinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması gerekmektedir. yani bu teşvik, işverenleri daha fazla kişiyi istihdam etmeleri için düzenlenmiştir. Bazı işverenler ise son bir yıl içerisindeki ortalama sigortalı sayısının başvuru döneminde düşmüş olmasından dolayı bu teşviklerden yararlanamamaktadır. Buna benzer sebeplerden dolayı teşviklerden yararlanamayan bazı işverenler ise geriye dönük sahte sigortalı bildiriminde bulunarak (özellikle aile bireylerini) ortalama sigortalı sayısını yükseltmekte ve söz konusu teşviklerden haksız olarak faydalanılmaktadır.

⁵⁴⁴ Kılıç, 112.

- Sosyal Sigorta Dolandırıcılığı: Paravan işyerleri veya üçüncü kişilerin para karşılığı sigorta bildirme durumudur. Diğer bir deyişle kişilerin, sigortalı olmak için paravan işyerlerine para ödemesidir. 4/1-a kapsamında sosyal sigorta haklarından yararlanmak için bildirim esas olup, primlerin işyeri tarafından SGK'ye ödenip ödenmediği işverenin sorumluluğundadır. Bu gibi durumlarda paravan işyerleri SGK'ye prim ödememektedir. Kişilerden yersiz şekilde para alarak dolandırıcılık suçu işlenmektedir.

- Asgari İşçiliği Tamamlama: Kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar tarafından ihale mevzuatına göre yaptırılan işlerden ve özel nitelikteki inşaat işlerinden dolayı bu işleri yapan işveren tarafından yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından araştırılmaktadır. İşverenler tarafından asgari işçilik uygulamasına tabi işlerde asgari işçiliği tamamlamak için kişilerin çalışmadığı halde sigortalı bildirimesi durumudur.⁵⁴⁵

- Denetimli Serbestlikten Yararlanma: Denetimli Serbestlik Hizmetleri Yönetmeliği'nin md. 59 ve md. 66'ya göre; gözetim altında çalışma kapsamında hükümlü, özel işyerlerinde çalışmak koşuluyla geri kalan cezasını çalışarak yerine getirebilmektedir. Bu kapsamda hükümlüler çalışıyormuş gibi kendisini sigortalı bildirerek ilgili kanuni düzenlemeden yararlanma yoluna başvurabilmektedir.

- Eş Durumu Tayininden Yararlanma: Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin md. 14/1 fıkrasının d bendine göre⁵⁴⁶; kamu görevlisinin eşinin özel sektörde veya kendi adına çalışması ve son iki yıl içinde 360 gün prim ödeme gün sayısının olması durumunda kamu görevlisi, eşinin bulunduğu yere atamasını talep edebilmektedir. Bu kapsamda kişiler bahsedilen prim ödeme gün sayısını bildirmek için kendilerini herhangi bir işyerinden sahte sigortalı bildirebilmektedir.

- Banka Kredisi Çekebilmek: Bankalar, kişilere kredi vermek için kişilerin sabit ve düzenli gelirlerinin olup olmadığını araştırabilmektedir. Kişiler, kredi çekebilmek için sürekli gelirinin olduğunu kanıtlamak adına kendilerini sahte sigortalı bildirebilmektedir.

⁵⁴⁵ Murat Özdamar, Erdem Çakar, "Sosyal Güvenlik Kurumuna Tescili Olmayan Özel Bina İnşaatı Sahiplerinin Dikkat Etmesi Gereken Hususlar", *Mali Çözüm Dergisi*, (2012): 95, http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/109_malicozum/15_murat_ozdamar.pdf, (Erişim Tarihi: 11.10.2023).

⁵⁴⁶ RG. 26.03.2013, 28599.

Sahte ücret bordroları veya sahte iş sözleşmelerinin bankaya ibrazıyla kredi kullanılması durumudur.

- Uygun Pozisyona Atanabilmek: Bazı kamu kurumları veya özel şirketler çalıştırmak istediği kişinin belirli alanda belirli süre çalışma koşulunu aramaktadır. İstenilen sektörde belirli süre sigortalılık süresini sağlamak adına kişiler, sahte sigortalılık bildirimi yapabilmektedir.⁵⁴⁷

- Hizmet Akdinin Feshi Sonrası İşten Ayrılış Bildirgesinin Verilmemesi: Sosyal sigorta kaydı, işe giriş bildirgesiyle başlamakta, işten ayrılış bildirgesiyle son bulmaktadır. Bazı durumlarda bilerek, bazı durumlarda bilmeyerek işten ayrılış bildirgesinin verilmemesi hâlinde sigorta kaydı devam etmektedir. İşyerinin fiili olarak kapatılması hâlinde sosyal güvenlik kayıtlarının kapatılmaması sigortalılık kaydının devam etmesine neden olabilmektedir. Çok çalışanlı işletmelerde bazen operasyonda, iletişimde eksiklik olabilmekte ve kişilerin işten çıkışı atlanmaktadır. Bu durumda fiili çalışma olmadan işten ayrılan personelin sigortalılığı devam ettirilebilmektedir.

- İstihdam Garantili Kurslar Sonrası Bildirim: Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğine göre;⁵⁴⁸ istihdamın artırılması için özel sektör aracılığıyla mesleki eğitim kursları açılabilir ve bu kursları tamamlayanların belirli bir oranının istihdam edilmesi koşulu getirilebilir. Kurs düzenleyiciler, İŞKUR'dan kurs hak edişlerini alabilmek için istenen sayıda istihdamın sağlanabilmesi adına sahte sigortalı bildirim yoluna başvurabilmektedir.⁵⁴⁹ Yukarıda sıralanan nedenleri çoğaltmak mümkündür. Sahte sigortalılığa doğrudan veya dolaylı şekilde zemin hazırlayan nedenleri ekonomik, kanuni/hukuksal, bireysel ve sosyal-kültürel nedenler altında farklı sınıflandırmalar altında da saymak mümkündür.

⁵⁴⁷ Örneğin 26.02/2016 tarih 29636 sayı İle Resmi Gazete'de yayımlanan "Alışveriş Merkezleri Hakkında Yönetmeliği" ne göre; satış alanı yirmi bin metrekarenin altında olan alışveriş merkezinde en az bir acil tıp teknisyeni veya acil tıp teknikeri, yirmi bin ila elli bin metrekare olan alışveriş merkezinde en az birer acil tıp teknisyeni ve acil tıp teknikeri veya acil tıp teknikeri bulunamayan hâllerde en az iki acil tıp teknisyeni, satış alanı elli bin ila yüz bin metrekare olan alışveriş merkezinde en az birer acil tıp teknisyeni ve acil tıp teknikeri, satış alanı yüz bin metrekare ve üzerinde olan alışveriş merkezinde ise en az birer acil tıp teknisyeni ve tıp doktoru bulundurulması zorunludur.

⁵⁴⁸ RG. 08.04.2022, 31803.

⁵⁴⁹ <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/>, (Erişim Tarihi: 11.09.2023).

4. Sahte Sigortalılığın Tespiti

Kurum tarafından yapılan denetim ve soruşturmalar, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına bağlı olarak çalışan Kurum Müfettişleri ile Kurum il müdürlüklerine bağlı olarak çalışan Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından gerçekleştirilmektedir.

Her iki denetim birimi de 5510 sayılı Kanun md. 59’da ifade edilen denetim ve kontrol yetkisine haiz olup 5502 sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği 2006 yılı öncesine kadar Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve BAĞKUR’a bağlı ayrı ayrı denetim ve teftiş birimleri bulunurken söz konusu kanunla birlikte bu kurumların birleşmesine müteakiben tüm bu teftiş birimleri Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı bünyesinde birleşmiştir.⁵⁵⁰

5510 sayılı Kanun md. 59’da denetim yetkisini tanımlanmış, madde metninde: *“Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin işlemlerin denetimi, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları eliyle yürütülür. Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarının görevleri sırasında tespit ettikleri Kurum alacağını doğuran olay ve bu olaya ilişkin işlemler, yemin hariç her türlü delile dayandırılabilir. Bunlar tarafından düzenlenen tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir. İşverenler ve sigortalılar ile işyeri sahipleri, tasfiye ve iflâs idaresinin memurları, işle ilgili gerçek ve tüzel kişiler, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarına bilgi verilmek üzere çağrıldıkları zaman gelmek, gerekli olan defter, belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek, görevlerini yapmak için her türlü kolaylığı sağlamak ve bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler. Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları görevlerini yaparken, tüm kamu görevlileri gerekli kolaylığı gösterir ve yardımcı olurlar.”* Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin *“Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları”* başlıklı 114 üncü maddesiyle denetim elemanları sayılmıştır.

Sahte sigortalılığı tespit edilen kişilerin sosyal sigorta kayıtları silindiği gibi birçok hakkı da geri alınmaktadır. Bundan dolayı sahte sigortalılık incelemeleri titizlikle yapılması gerekli olup denetim elemanları tarafından yapılan sahte sigortalılık ve sahte işyeri soruşturmaları olayın niteliğine göre belirlenen çeşitli tekniklerle yapılmaktadır.

⁵⁵⁰ Çavuş, 530.

Denetimlerde uygulanacak usul ve esaslar Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin çalışma esaslarını belirleyen 2020/39 sayılı Genelge ve ekinde yer alan çalışma talimatında yer almaktadır

Kurum sahte sigortalılık incelemelerinin usul ve esasları Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı'nda detaylı olarak tanımlanmıştır: *“Sahte sigortalılık bildirimleri; tescil tarihinden itibaren sahte olan veya belirli bir dönem faaliyette bulunup, faaliyeti sona erdikten sonra sahte hale gelen işyerlerinden yapılabildiği gibi fiili çalışanların bulunduğu gerçek işyerlerinden de yapılabilmektedir. Bu konuda yapılacak incelemeler, öncelikle sahte sigortalı bildiriminin yukarıdaki durumların hangisinden yapıldığının tespiti ile başlatılır; fiili çalışanların bulunduğu gerçek işyerlerinden yapılan sahte sigortalı bildirimlerinde yalnızca ilgili kişiler hakkında inceleme yapıp sonuca varılırken, baştan veya sonradan sahte işyeri olduğu tespit edilen işyerlerinden yapılan tüm bildirimler inceleme kapsamına dâhil edilir, baştan sahte işyerlerinde tüm bildirimler için, sonradan sahte olan işyerlerinde ise sahte hale geldiği tarihten sonraki bildirimler esas alınır. Ancak, sonradan sahte olan işyerlerinde, fiili çalışmanın olduğu dönemde de sahte sigortalı bildirimi yapılmış olabileceğine dikkat edilmesi ve incelemenin bu husus da göz önünde tutularak yapılması gerekir.”*⁵⁵¹

Kurum tarafından yapılan denetimlerde; işyerinin gerçekte var olmadığının tespiti hâlinde ise sisteme “Sahte İşyeri” olarak, sahte işyerlerinin belirgin özelliklerine sahip olan ve sahte olma potansiyeli yüksek (SGK tarafından gönderilen idari para cezası ya da ödeme emri gibi tebligatlara rağmen ya hiç ödeme yapmayan ya da cüzi ödeme yapan işyerleri) işyerleri “Kontrollü İşyeri” olarak, sahte işyeri olarak tanımlanmış olan işyerlerinin, işverenlerinin, gerçek kişi olması hâlinde T.C. Kimlik Numarası (TCKN), tüzel kişi olması hâlinde Vergi Kimlik Numarası (VKN) ve tüzel kişiliği oluşturan ortakların ise TCKN/VKN anahtar olarak kullanılmak suretiyle bu kişiler adına aynı veya farklı sosyal güvenlik merkezlerinde tescil edilmiş/edilecek diğer işyerleri ile bu gerçek veya tüzel kişilerin ortak/üst düzey yönetici olduğu/olacağı diğer işyerleri, sistem tarafından “Şüpheli İşyeri” olarak, tanımlanmaktadır.

SGK, sahte işyeri ve sahte sigorta bildirimlerinin önlenmesi için denetim elemanları vasıtasıyla sahada mücadele ettiği gibi yukarıda belirtilen bazı kıstasların

⁵⁵¹ Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı md. 2.2.1.

bilgisayar programları tarafından denetlenmesiyle de bu mücadele güçlendirilmektedir. Bu yöntemle potansiyel sahte sigortalı ve sahte işyerleri tespit edilerek bu bildirimlerinin önlenmesi amaçlanmaktadır.

5. Sahte Sigortalılığın Sonuçları

Yapılan denetimler neticesinde sigortalılığının sahte olduğu tespit edilen kişilere Kurum tarafından birçok idari yaptırım uygulanmaktadır. 5510 sayılı Kanun'a ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine dayanmakta olup, SGK'nin 2021/17 Sayılı Genelgesinde ise detaylıca yer almaktadır

Söz konusu genelgenin 2.1.2. maddesine göre uygulanacak yaptırımlar aşağıda belirtilmiştir.

- 1) *Sahte hizmetlerin silinmesi neticesinde yaşlılık aylığı, sigortalının vefat etmiş olması hâlinde ise hak sahiplerinin aldığı ölüm aylığı iptal edilmekte, aylığa hak kazanma koşullarının kaybedilmiş olması sebebiyle de geriye yönelik ödenmiş olan aylıklar gecikme cezası ve gecikme zammı ilave edilerek bu kişilere rücu edilmektedir.*
- 2) *Sahte sigorta süresinin hesaba katılarak geçici iş göremezlik ve emzirme ödeneği alınmış olması hâlinde söz konusu bu ödemeler gecikme cezası ve gecikme zammıyla beraber sahte sigortalıya rücu edilmektedir.*
- 3) *Sahte sigortalının kullanmış olduğu iyileştirme vasıtası, ortez ve protez gibi medikal malzemelere ait SGK tarafından karşılanmış tutarlar gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte sahte sigortalıya rücu edilmektedir.*
- 4) *Kişinin sahte sigortalı olarak bildirildiği dönemlerle alakalı olarak Kanunun 60. Maddesine göre tekrardan değerlendirme yapıp durumuna göre Genel Sağlık Sigortasına tabi kılınmakta, bu sebeple de geriye yönelik GSS prim borcu rücu edilmektedir.*
- 5) *Yukarıdakilere ilave olarak, daha önceki bölümlerde zikredilen, kontrollü işyeri ve şüpheli işyeri kodlarıyla SGK'da takip edilen işyerlerinden adına hizmet bildirilen kişilerin durumuna da değinmek yerinde olacaktır. Yapılan denetimler neticesinde bir işyerinin sahte olduğu kesinleşmiş ise buradan*

bildirilen sigortalıların gün ve primleri iptal edileceğinden yukarıda belirtilen idari yaptırımlara maruz kalacakları açıktır.

Ancak bu çalışmanın 2.2. bölümünde belirtilen “*kontrollü işyeri*” ve “*şüpheli işyeri*” gibi SGK tarafından takibe alınan işyerlerinden adına hizmet bildirilen kişilerin durumu biraz farklıdır. 2021/27 Sayılı Genelgeye göre “*Kontrollü*” tanımlaması yapılan işyerlerinden adına hizmet bildirilen kişilerle ilgili olarak, işyeri hakkında yürütülen denetim sonuçlanıncaya kadar bu kişi için hizmet bildirme ve birleştirme işlemi yapılamayacak olup, aylığa hak kazanma koşullarının tespitinde ve gelir/aylık bağlama işlemlerinde “*kontrollü*” işyerinden bildirilen hizmetler dikkate alınmayacaktır.

Ancak “*şüpheli işyeri*” koduyla takip edilen işyerlerinden bildirilen hizmetler ise denetim raporu neticesinde tekrardan gözden geçirilmek koşuluyla dikkate alınacaktır. Yani “*kontrollü işyeri*” nden adına hizmet bildirilen kişinin emeklilik işlemlerinde bu işyerinden bildirilen hizmetleri yokmuş gibi kabul edilecek, “*şüpheli işyeri*” nden bildirilen hizmetlere ise itibar edilecektir. Sahte sigortalılara yapılacak rücu işlemlerinde 5510 sayılı Kanun md. 96 uygulanacaktır. Rücu işlemlerinde borç ilgiliye tebliğ ile tahakkuk ettirilecek, adına borç tahakkuk eden kişinin yetkili mahkemeye dava açma hakkı olacaktır. Dava açılması borcun takibini durdurmayacaktır.

Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitlerde sahte veya gerçek işyerinden sahte sigortalılar adına yapılan bildirimlerle ilişkin kuruma ödenmiş olan prim ve idari para cezaları 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun md. 81 ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin Ek 7. maddesine istinaden iade edilmeyerek SGK’ye irat kaydedilmekte, sahte sigortalılar adına yapılan bildirimlerden kaynaklanan primlerin ve idari para cezalarının ödenmemiş olması hâlinde ise tahsili cihetine gidilmemeyerek bahse konu tahakkuklar iptal edilmektedir.⁵⁵²

Sahte bildirimde bulunarak Kurumun dolayısıyla da devletin zarara uğramasına sebebiyet veren kişilerin yürürlükte bulunan kanun hükümleri çerçevesinde cezalandırılması için adli soruşturma da yapılmaktadır. Dolayısıyla adli soruşturmanın gerekliliği kamu hukukundan kaynaklanmaktadır. Adli soruşturma neticesince sahte sigortalılığın mali ve cezai iki yönü vardır.

⁵⁵² RG. 25.08.2016, 29812.

Mali boyutuyla ilgili olarak sahte sigortalı bildirimleriyle alakalı olarak Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik md. 5'te⁵⁵³ düzenleme yapılmıştır. Bahse konu düzenlemede, SGK'ye verilen veya ibraz edilen belgelerle gerçeğe aykırı bildirimde bulunulması, kanunda öngörülen koşullar yerine gelmediği hâlde, sahte bilgi ve belgelerle sağlık hizmetleri ve diğer haklardan, ödeneklerden yararlanılması ile gelir veya aylık bağlatılması, sahte hizmet kazandırılmak suretiyle sağlık hizmetleri ve diğer haklardan, ödeneklerden yararlanılması ile gelir veya aylık bağlatılması, gibi durumlarda SGK'nin hatalı işlem ve ödeme yapmasına sebebiyet veren ve bu suretle adına borç tahakkuk ettirilen ve/veya borç tahakkuk ettirilmesine neden olan kişiler hakkında cumhuriyet savcılığına suç duyurusunda bulunacağı belirtilmiştir.⁵⁵⁴

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun md. 204'de "*Resmi belgede sahtecilik*", md. 206'da resmi belgenin düzenlenmesinde yalan beyan, md. 207'de ise, özel belgede sahtecilik suçları düzenlenmiştir. Sahte sigortalılık niteliği itibarıyla 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunda yer alan "*Kamu Kurum veya Kuruluşuna Ait Bilişim Sistemine Veri Yerleştirme, Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Zararına Olarak Dolandırıcılık ve Evrakta Sahtecilik suçlarını oluşturmaktadır (TCK 204, 164, 206, 207, 212, 244, 157, 158/1-e maddeleri)*".⁵⁵⁵

Bu suçların mağduru kamunun kendisi olup, suçun tamamlanması için belgenin kullanılması veya bir zararın meydana gelmesi aranmamıştır. İşveren tarafından fiili çalışmaya dayanmayan belgelerin başka bir anlatımla sahte sigortalılara ilişkin belgelerin SGK'ye verilmesi mevcut resmi belgenin gerçeğe aykırı düzenlenmesi suçunu oluşturmaktadır. Söz konusu suç niteliği itibarıyla belgenin SGK'ye verilmesiyle

⁵⁵³ RG. 27.09.2008, 27010.

⁵⁵⁴ Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliği md. 5; Yarg. 15 CD. 28.11.2018, 2016/4526 E.; 2018/8659 K.; "...Davalı yönünden müfettiş raporuna dayalı olarak sahte bildirim olduğundan bahisle geçersiz sayılan bildirimli çalışmaların gerçek olup olmadığı, fiili ve eylemli bulunup bulunmadığı resen araştırılarak irdelenmeli, çalışmaların gerçek olduğu sonucuna ulaşırsa şimdiki gibi davanın reddine karar verilmesi gerektiği ve iptale konu çalışmaların sahte olduğu, fiili olmadığı sonucuna ulaşırsa, dava konusu tedavi giderlerinin (sağlık harcaması) Kurumca rücu edilmesi mümkün olduğu dikkate alınarak varılacak sonuca göre karar verilmesi gerektiği nazara alınmaksızın bu yönde bir araştırma yapılmadan somut uyumsuzlukta uygulama yeri bulunmayan 5510 Sayılı Kanun'un geçici 45. maddesi gözetilerek karar tesisi bozmayı gerektirmiştir" şeklinde karar verilmiştir.

⁵⁵⁵ Özhan, 85-86.

tamamlanmakta olup suçun oluşmasında SGK zararının meydana gelmiş olması koşulu olmayıp olası bir zarar durumunun varlığı da yeterli kabul edilmiştir.

Türk Ceza Kanunu açısından sahte sigortalılık bildirimlerindeki suç unsurları; Kurum, bu Kanun gereği verilecek her türlü belge veya bilginin internet, elektronik ve benzeri ortamda gönderilmesi hususunda, gerçek ve tüzel kişileri zorunlu tutmaya yetkili olup elektronik ortamda hazırlanacak bilgi ve belgeler adli ve idari makamlar nezdinde resmi belge olarak geçerlidir.” şeklinde düzenlenmiştir. Bu hüküm ile işveren ve varsa e-Sigorta şifresini kullanıcılarının, işyerinde çalışmayan kişileri çalışıyormuş gibi e-Sigorta uygulaması üzerinden bildirimde bulunmaları Türk Ceza Kanununun md. 204’te belirtilen resmi belgede sahtecilik suçunu meydana getirmektedir.⁵⁵⁶ Ayrıca, Yargıtay 11. Ceza Dairesi 2013/237 E. 2015/26375 K. 13/05/2015 tarihli kararında gerçeğe aykırı bilgilerin bilgisayar sistemine kayıt ve tescil edilmesi eyleminin bilişim sistemine veri yerleştirme suçunu oluşturacağına hükmetmiştir.

Bu sebeple sahte belgelerin işveren ve varsa e-Sigorta şifresini kullanan şüpheliler tarafından SGK’ye E-Sigorta Uygulaması aracılığıyla gönderilmesi TCK md. 244/2/3’te *“Kamu Kurum veya Kuruluşuna Ait Bilişim Sistemine Veri Yerleştirme”* suçunu oluşturmaktadır. c) Dolandırıcılık suçu TCK madde 157’de, hileli davranışlarla bir kimseyi aldatmak veya başkasının zararına olarak, kendisine veya başkasına bir yarar sağlamak şeklinde tanımlanmıştır.

TCK md. 158/1-e bendinde ise dolandırıcılık suçu, kamu kurum ve kuruluşlarının zararına olarak işlenmesi durumu suçun nitelikli hali olarak belirtilmiştir. Sahte sigortalılık bildirimler neticesinde ise yaşlılık aylığı, iş göremezlik ödeneği bağlanması gibi yersiz ödemelerden dolayı SGK zarara uğratılmaktadır. Bu sebeple de söz konusu bldirimler TCK md. 158’de belirtilen, *“Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Zararına Olarak Dolandırıcılık”* suçunu oluşturmaktadır.

6. Sahte Sigortalılığın Analık Sigortası Açısından Etkileri

Analık sigortasından yararlanma hakkı olmadığı halde analık sigortası kapsamında sağlanan imkânlardan faydalanmak isteyen kişiler, sahte sigortalılığa başvurarak Kanunda aranan koşulları yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Bu durum

⁵⁵⁶ Kenan Özhan, “Sosyal Sigorta İlişkisinde İşverenin Bildirim Yükümlülüğü”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015): 39.

uygulama daha çok tanidik işverenlerin yanında fiili çalışma yapmadan analık sigortasından yararlanmak için gereken sigorta gün sayısı kadar sigorta günü bildirimini yaptırmak şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilme koşullarından biri; doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirimidir. Sigortalı kadının doğumdan bir yıl önceki sigortalı bildirimlerinin fiili çalışmaya dayanmadığı yönünde inandırıcı şüphe, ihbar veya şikayet olması durumunda sigortalının mağduriyet yaşamaması için sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir. Ancak bu durum incelenmek üzere Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarına intikal ettirilerek, düzenlenecek denetim raporuna göre işlem yapılacaktır. Denetimler neticesinde geçici iş göremezlik ödeneği alan kadının çalışmalarının fiili çalışmaya dayanmadığının tespit edilmesi hâlinde, kişiye ödenen geçici iş göremezlik ödeneği Kurum tarafından geri alınacağı belirtilmiştir.

Konuyla ilgili farklı bir sahte sigortalılık türü ise; prime esas kazançların yüksek gösterilmesi şeklindedir. Fiili çalışma olmasına rağmen, geçici iş görmezlik ödeneğinin yüksek alınması için prime esas kazançlar olduğundan daha yüksek gösterilebilmektedir. Bununla birlikte tamamen sahte işyerlerinde sigorta primleri Kuruma ödenmediği için yine primler yüksek gösterilmektedir.

Ancak 22.04.2021 tarihli ve 31462 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak aynı tarihte yürürlüğe giren 7316 sayılı Kanun'un 9 uncu maddesinde; 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Kanun'un 17 nci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve üçüncü fıkrasının (b) bendinde yer alan “*üç aylık*” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

Bu değişiklik ile “*İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının olduğu, meslek hastalığında ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki oniki aydaki son üç ay içinde; analık ve hastalık hâlinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki oniki aydaki 80 inci maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır. Ancak, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki son bir yıl içerisinde 180 günden az kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olanlara hastalık ve analık hâlinde ödeneğe esas tutulacak günlük kazanç, iş göremezliğin başladığı tarihteki günlük prime esas kazanç alt*

sınırının iki katını geçemez.” hükmüne yer verilerek yapılarak bu sosyal güvenlik hilesinin önüne geçilmiştir.

Kanuni değişiklikle ile analık ve hastalık hâlinde iş göremezlik ödeneği tutarı son üç aydaki ortalama kazançları dikkate alınırken güncel düzenleme ile bu tutar artık iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 aydaki ortalama kazanç dikkate alınarak hesaplama yapılmaya başlanılmıştır. Ayrıca, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki son bir yıl içerisinde 180 günden az kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olanlar hakkında hastalık ve analık hâlinde yapılacak ödeneğe esas tutulacak günlük kazanç, iş göremezliğin başladığı tarihteki günlük prime esas kazanç alt sınırının iki katını geçemeyecektir.

Kurum analık sigortası kapsamında yersiz ödeme yapılmaması için sistem üzerinden de bir takım yöntemler geliştirmiştir. Kurum tarafından “Şüpheli” kodu konulan işyerlerinden bildirilen hizmetler ödeneğe esas kazancın tespitinde ve 90/120 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması koşulunun sağlanmasının tespitinde dikkate alınmakta ancak, bu işyerlerinin denetime tabi tutulması nedeniyle denetim sonrasındaki duruma göre yersiz ödeme oluştuğunun tespiti hâlinde tahsil işlemleri başlatılmaktadır. Kurum sistemleri üzerinden geliştirilen diğer bir yöntem ise “Kontrollü” kodu konulan işyerlerinden bildirilen hizmetler ödeneğe esas kazanç hesabında veya 90/120 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması koşulunun sağlanmasının tespitinde dikkate alınmamakta ve istirahat raporunun alındığı tarihte sigortalının kontrol kodu konulan işyerinde çalışıyor olması durumunda ise söz konusu rapora, kontrol kodu kaldırılana kadar ödeme yapılmamaktadır.

Diğer bir yöntem ise SSİY. md. 103’te düzenlenmiştir. Mevcut düzenlemeye göre; “*Kanuni olarak verilmesi gereken son günü takip eden günden başlanarak takip eden üçüncü ayın sonuna kadar Kuruma verilen asıl veya ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgesi, aksine bir tespit veya şüpheli bir durum yoksa ve aylık prim ve hizmet belgesinde kayıtlı olan sigortalıların sigortalı işe giriş bildirgelerinin kanuni süresi içinde verilebilir. Yine aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan önceki bir tarihte Kuruma verilmiş olması hâlinde, söz konusu belge ayrıca incelemeye gidilmeksizin işleme esas alınacaktır.*” Başka bir ifadeyle kanuni bildirim süresinin üzerinden 3 ay geçen APHB ve MPHB denetim elemanları tarafından doğruluğu tespit

edildikten sonra SGK tarafından kabul edilecektir. Buradaki amaç özellikle geriye dönük verilen hizmetlerle haksız yere analık sigortasından faydalanmanın önüne geçmektir.

Kurum. gerek denetim gerekse sistem üzerinde bir takım yöntemler ile sahte sigortalılığı önleyerek Kurum zararını azaltmayı, sosyal güvenlikle toplumsal barışı korumayı amaçlamaktadır. Özellikle analık sigortası kapsamında kişilerin başvurduğu sahte sigortalılık hilesinden isteğe bağlı sigortalılıkta analık sigortasından yararlanma hakkı getirilmesi bu sorunu önemli ölçüde azaltacaktır. Bu sorunu engelleyecek diğer bir yöntem ise analık sigortası fonu kurulması olacaktır.

B. Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Etkileyen Durumlar

1. Hatalı Sigortalı Bildirim İşlemlerinin Düzeltilmesi ve Resen Tescil

Sigortalıların işe giriş bildirgeleri ve aylık prim ve hizmet belgelerinin Kuruma eksiksiz verilmesi analık sigortasından sağlanan haklardan yararlanma koşullarından olan sigortalılık süresi ve tamamlanması gereken prim ödeme gün sayısının belirlenmesi bakımından önemlidir. Bildirimlerin bazı istisnai haller dışında Kurumun E-Bildirge sistemi üzerinden yapılması zorunludur.⁵⁵⁷ Kurum ya da işverenler tarafından yapılan hatalı işlemler; işe giriş bildirgesinin ve işe giriş tarihinin işverenlerce hatalı düzenlenmesi, hâlinde sistem üzerinden veya talep edilmesi hâlinde Kurum tarafından gerekli düzeltmeler yapılmaktadır.

Sigortalılığın başlangıcının Kuruma bildirilmesinin şekli SSİY'nin md. 11/2 hükmüne göre, "*İşverenler, Kanunun md. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılanları, çalışmaya başladıkları tarihten önce, Kuruma e-sigorta yoluyla bildirmekle yükümlüdür.*" İşverenler işçilerinin sigortalılığının başlangıcını, işe giriş bildirgesi verme yükümlülüğü sebebiyle Kuruma süresinde ve e-sigorta yoluyla bildirmekle mükelleftir.⁵⁵⁸

⁵⁵⁷ Sigortalının İşe Giriş Bildirgesinin E-Sigorta yoluyla kuruma bildirilmesine dair genel kuralın istisnalarından biri de kurumun 2013/11 sayılı genelgesinde düzenlenmiştir. Anılan hükme göre, "ülkemize çalışmaya gelen yabancı uyruklulardan yabancı uyruk numarası henüz almamış olanlar ile ülkemizde 6 aydan az süreyle çalışan sigortalıların işe giriş bildirgesi de kâğıt ortamında alınacaktır." Yabancı ülke vatandaşları ile Türk vatandaşlığını kaybeden kişilerin işe giriş bildirgeleri kuruma e-sigorta yoluyla değil kâğıt ortamında verilecektir.

⁵⁵⁸ Sümer, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 92.

Kurum Genelgesindeki hükme göre, “*Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalıları çalıştıran işverenlerden, aylık prim ve hizmet belgesini e-sigorta kanalıyla göndermekle yükümlü olanlar; sigortalı tekrar işe giriş bildirgesini 1/11/2008 tarihinden itibaren, sigortalı ilk işe giriş bildirgesini ise 1/12/2008 tarihinden itibaren, e-sigorta yoluyla göndermekle yükümlü tutulmuşlardır.*

10.07.2009 tarihli ve 2009/92 sayılı Genelge ile çalıştırılan sigortalı sayısı üzerinde durulmaksızın; özel nitelikteki işyerlerinde 1/10/2009 tarihinden, resmi nitelikteki işyerlerinde ise 15.10.2009 tarihinden itibaren işe alınan sigortalıların ilk ve tekrar sigortalı işe giriş bildirelerinin e-sigorta kanalıyla Kuruma gönderilmesi zorunlu tutulmuş olup, belgeler yasal süresinde kağıt ortamında verilse dahi Kanunun 102’nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi uyarınca idari para cezası uygulanacaktır.”⁵⁵⁹

Sosyal Güvenlik Kurumunca sigortalıların başvuruları veya işverenin bildirimi dışında sigorta prim ödeme günlerinin tespiti amacıyla resen tescil işlemleri de yapması söz konusudur. Kurumun kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlarla yapılan protokoller çerçevesinde alınan bilgiler sonucu Kuruma bildirimi yapılmadan çalışan sigortalılar tespit edilmekte ve Kurumca işverenleri tarafından işe giriş bildirgesi verilmeyen sigortalıların, tescil işlemleri Kurumca resen yapılmaktadır.

Sigortalıların işe giriş bildirelerinin, işverenler tarafından Kanunda belirtilen sürede ve usulde Kuruma verilmemesi hâlinde, Kurum sigorta işe giriş bildirelerini re’sen düzenlemektedir.⁵⁶⁰ 5510 sayılı Kanun md. 86/7’de, “*Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca, fiilen yapılan denetimler sonucunda veya işyeri kayıtlarından yapılan tespitlerden ya da kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde veya kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden çalıştığı anlaşılan sigortalılara ait olup, bu Kanun uyarınca Kuruma*

⁵⁵⁹ Sigortalının İşe Giriş Bildirgesinin e-sigorta yoluyla kuruma bildirilmesine dair genel kuralın istisnalarından biri de kurumun 2013/11 sayılı genelgesinde düzenlenmiştir. Anılan hükme göre, “ülkemize çalışmaya gelen yabancı uyruklulardan yabancı uyruk numarası henüz almamış olanlar ile ülkemizde 6 aydan az süreyle çalışan sigortalıların işe giriş bildirgesi de kağıt ortamında alınacaktır.” Yabancı ülke vatandaşları ile Türk vatandaşlığını kaybeden kişilerin işe giriş bildireleri kuruma e-sigorta yoluyla değil kağıt ortamında verilir.

⁵⁶⁰ Alper, *Sosyal Sigorta*, 143.

verilmesi gereken belgelerin yapılan tebligata rağmen bir ay içinde verilmemesi veya noksan verilmesi hâlinde, bu belgeler Kurumca re'sen düzenlenir ve muhteviyatı sigorta primleri Kurumca tespit edilerek işverene tebliğ edilir.” hükmü ile re'sen tescilin usulü ve esasları belirtilmiştir.

Söz konusu maddede de fiilen yapılan denetimler ile Kurum bünyesinde bulunan çalışanlarca işverene ait iş yerlerinde fiili olarak yapılacak olan denetimler sırasındaki tespitler neticesinde yapılacak re'sen tescil işlemleri anlatılmaktadır. Fiili denetim ile yapılan tespitten; işyerinde yapılan fiili denetim sırasında sigortasız olarak çalıştırılan işçi tespit edilirse bu işçinin tutanak altına alınmasını, işyeri kayıtlarından yapılacak tespit ile ise işverenin tutmakla zorunlu olduğu ve olmadığı defter ve belgeler üzerinden yapılacak tespitler ifade edilmiştir.⁵⁶¹

İşyeri kayıtlarından yapılacak tespitler neticesinde; işveren tarafından Kanun uyarınca Kuruma verilmesi gereken belgeler verilmeksizin çalıştırıldığı tespit edilen sigortalılar için işverene, Kuruma verilmesi gereken belgelerin bir ay içinde teslim edilmesine ilişkin tebligat yapılacaktır.⁵⁶² Tebligata rağmen işveren, bir ay içerisinde Kuruma vermesi gereken belgeleri vermezse veya eksik verirse bu belgeler Kurumca resen düzenlenecektir ve ödenmesi gereken prim miktarı işverene tebliğ edilecektir.⁵⁶³

SSİY’de de re'sen tescilin yapılacağı haller düzenlenmiştir. SSİY’nin md. 18/1-c ve ç bentlerine göre, “... c) Hizmet tespitine ilişkin kesinleşen yargı kararlarına göre, ç) İşe giriş bildirgesi verilmediği halde sicilsiz tahakkuk komisyonunca, sigorta prim bordrosunda yer alan çalışmaları hizmet olarak sayılanlar ile işe giriş bildirgesi verilmediği halde başkasına ait sigorta sicil numarasında kayıtlı hizmetleri kabul edilenlerden, Kuruma bildirilmediği tespit edilenlerin, tescil işlemleri Kurumca re'sen yapılır.” Şeklinde belirtilmiştir.

⁵⁶¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 167.

⁵⁶² Güzel, Okur, Caniklioğlu, 167-168.

⁵⁶³ İşverene tebliğ edilen prim borcuna karşı itiraz imkânı tanıyan 5510 sayılı Kanun md. 86/7; “İşveren, bu maddeye göre tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde, ilgili kurum ünitesine itiraz edebilir, itiraz, takibi durdurur. İtirazın reddi hâlinde, işveren kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içerisinde yetkili iş mahkemesine başvurabilir. Yetkili mahkemeye başvurulması, prim borcunun takip ve tahsilini durdurmaz. Mahkemenin Kurum lehine karar vermesi hâlinde, md. 88 ve 89’a göre prim borcuna ilişkin hükümleri uygulanacağı” belirtilmiştir.

Ayrıca 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlar, döner sermayeli kuruluşlar, diğer gerçek ve tüzel kişiler, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden de çalışan sigortalıların tespiti yapılabilmektedir.⁵⁶⁴ Kurum bu bilgi ve belgeleri, 5510 sayılı Kanun md. 100’de kendisine tanınan bilgi ve belge isteme hakkı ile talep edebilmektedir. Kurum tarafından talep edilen bilgi ve belgelerin süresinde Kuruma verilmemesinin yaptırımını 5510 sayılı Kanun’un 102/1-i maddesinde idari para cezası olarak düzenlenmiştir.

Bahse konu düzenlemede Kurum tarafından bu Kanun md. 100 kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyen kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişiler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında, geç verilmesi hâlinde ise aylık asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir.

5510 sayılı Kanun md. 86/8’ de; “*Kurumun denetim ve kontrole görevli memurlarınca işyerinde fiilen yapılan tespitlerden ve kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden kayıt ve belgelere dayanmaksızın çalıştığı belirlendiği halde, hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının Kuruma bildirilmediği anlaşılan veya eksik bildirildiği tespit edilen sigortalıların geriye yönelik hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının, en fazla tespitin yapıldığı tarihten geriye yönelik bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınacağı*” belirtilmiştir. Bu açıklamadan da anlaşılacağı üzere re’sen tescil yapılacak süre bir yıllık süre ile sınırlı hale getirilmiştir.

İşçinin sigortasız olarak çalıştırıldığı sürenin bir yıldan fazla olması hâlinde geriye kalan süreye ilişkin hizmet tespit davası açmak zorundadır. Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin tespit edilmesi durumunda sigortalı işe giriş bildirgesi Kurum tarafından re’sen düzenlenecektir. Kurumca re’sen düzenlenen sigortalı işe giriş bildirelileri için Kanun md. 102 gereğince idari para cezası uygulanmaktadır.

⁵⁶⁴ Alper, *Sosyal Sigorta*, 148.

2. Hizmet Borçlanması

Genel bir tanımla; hizmet borçlanması, sigortalının kendi talebi dışında sigortalılık süresinin kesilmesi, sona ermesi veya askıya alınması hâlinde bu sürelerin primlerinin sonradan ödenerek sigortalılık hizmetinden saydırılması işlemi olarak ifade edilebilir.⁵⁶⁵ Başka bir ifadeyle ise hizmet borçlanması, primi ödenmemiş ve Kanunda sınırlı sayı ilkesine tabi olarak sayılan sürelerin bazı koşulların yerine getirilmesi hâlinde primi ödenmiş gün sayısı ve sigortalılık süresi olarak değerlendirilmesini sağlayan ve sosyal güvenlik hakkının korunması amacını taşıyan sosyal güvenlik işlemidir.⁵⁶⁶

Çalışmaya ara verilen ve çalışmanın sona erdiği durumlar olan sigortalının iş akdinin sona erdiği, askıya alındığı veya işçinin çalışmadığı süreçte kendisine ücret ödenmeyeceğinden prim ödemesi de yapılmamaktadır. Bu durumlarda sigortalılar, çalışmadıkları ve bu sebeple ücret almadıkları için primleri ödenmemiş olan günlerinin uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin primlerini ödeyerek primi ödenmiş gün sayılarını arttırma imkânına sahip olmaktadır.⁵⁶⁷

Sosyal Güvenlik Hukukunda istisnai bir uygulaması olan hizmet borçlanması ILO'nun 1933 tarihli ve 43 sayılı Sakatlık, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları Tavsiye Kararında da belirlenen sürelerin borçlandırılması kabul edilmiştir.⁵⁶⁸ Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda da 5510 sayılı Kanun'dan önce hizmet borçlanmasına dair hükümlere 506, 1479 ve 5434 sayılı Kanun'larda yer verilmişti. 5510 sayılı Kanun'da düzenlenen hizmet borçlanmaları ise sigortalılar açısından olumlu yönde dört temel işleve sahiptir. Hizmet borçlanması yapılarak hizmetten saydırılan süreler, sigortalılık süresinin

⁵⁶⁵ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 703; Alper, *Sosyal Sigorta*, 351; Sümer, 243; M. Fatih Uşan, Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 4. Baskı, (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2023): 345.

⁵⁶⁶ Saim Ocak, "Hizmet Borçlanmalarında Talep Tarihindeki Statünün Borçlanılan Süreler Etkisi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 20 (2010): 153-170; Saim Ocak, "Yurt Dışı Hizmet Borçlanması Hakkında Karar İncelemesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 21, (2011): 257- 266.

⁵⁶⁷ Sözer, 506-507.

⁵⁶⁸ Hizmet borçlanması, sosyal güvenlik hakkı elde edilmesinde istisnai bir yöntem olarak; primi ödenmediği için hizmet süresinden sayılmayan bazı sürelerin primlerinin borçlanılıp ödenmesi koşuluyla yaşlılık aylığına esas sigortalılık süresi ve prim gün sayısından sayılmasını sağlayan bir yapıyı ifade etmektedir. Yarg. HGK., 08.03.2006, 2006/21 E., 2006/56 K. sayılı kararında bu konu üzerinde detaylı bir değerlendirme yapılmıştır. www.legal.com, (Erişim Tarihi: 09.07.2022).

hesabında, primi ödenen süreler ve prim ödeme gün sayısının hesabında dikkate alınmaktadır.⁵⁶⁹

a. Hizmet Borçlanma Usul ve Esasları

Hizmet borçlanması ilk kez 506 sayılı Kanun'da 1186 sayılı Kanun'la⁵⁷⁰ yapılan değişiklik sonucu düzenlenmiştir. Sonrasında 1186 sayılı Kanun'un AYM⁵⁷¹ tarafından iptal edilmesi sonucunda hizmet borçlanması, 16.06.1975 tarihli ve 1912 sayılı Kanun'la⁵⁷² tekrardan düzenlenmiştir. Daha sonra ise 29.06.1978 tarihli ve 2167 sayılı Kanun'la⁵⁷³ hizmetlerin borçlanması ile ilgili yeni bir düzenleme getirilmiştir. Daha sonra 15.04.1987 tarihli ve 3351 sayılı Kanun'la⁵⁷⁴ bir düzenleme daha yapılmıştır. ⁵⁷⁵ Yürürlükte olan olan 5510 sayılı Kanun'la da hizmet borçlanması imkânı tanınmış ve bu konuda Hizmet Borçlanması İşlemlerinin Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ⁵⁷⁶ ve 2008/111 sayılı Hizmet Borçlanması İşlemleri Genelgesi⁵⁷⁷ çıkarılmıştır. 5510 sayılı Kanun'da, önceki sosyal sigorta kanunlarına göre daha fazla sayıda sigorta borçlanma türü yer almaktadır.⁵⁷⁸

Sigortalıların yurt içi hizmet borçlanmasına konu edebileceği süreler, 5510 sayılı Kanun md. 41, md. 46 ve geçici md. 4 hükümlerinde düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun'un md. 41 hükmünde, bu Kanuna göre sigortalı sayılanların borçlanabileceği süreler düzenlenmiştir. Böylece kimlerin yurt içindeki hizmetlerini borçlanabileceği açıklanmış olmaktadır. Buna göre 5510 sayılı Kanun'un md. 4/1 (a), (b) ve (c) bendi

⁵⁶⁹ Murat Özdamar, "5510 Sayılı Kanun'da Düzenlenen Sigorta Borçlanmaları", *İş ve Hayat Dergisi*, 1/1 (2015): 228.

⁵⁷⁰ RG. 03.11.1969, 13341.

⁵⁷¹ AYM. 17.10.1972, 1972/16 E., 1972/46 K., 14463.

⁵⁷² RG. 22.06.1975, 15273.

⁵⁷³ RG. 11.07.1978, 16343

⁵⁷⁴ RG. 24.04.1987, 19440

⁵⁷⁵ Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 526.

⁵⁷⁶ RG. 28.09.2008, 27011.

⁵⁷⁷ SGK 2008/111 sayılı Hizmet Borçlanması İşlemleri Genelgesi.

⁵⁷⁸ 5510 Sayılı Kanun Geçici md. 7'de belirli eski kanunların ve geçici 20. maddenin hükümlerine göre sandıklara tabi sigortalılık başlangıçları ile hizmet sürelerini, fiili hizmet süresi zammını, itibari hizmet sürelerini, borçlandırılan ve ihya edilen süreleri ve sigortalılık sürelerini değerlendirmektedir. Ayrıca, aynı Kanunun 41/1. maddesi, sigortalıların borçlanma imkânından yararlanabileceklerini belirtmektedir. Sigortalıların borçlanabileceği süreler, 5510 sayılı Kanun md. 41, 46, Geçici md. 4, 8, 31, 36, 43 ve 44'de yer almıştır.

gereği sigortalı sayılanlar, kısmen sigortalı sayılanlar, isteğe bağlı sigortalı olanlar ve bu sigortalıların hak sahipleri hizmet borçlanması yapabileceklerdir⁵⁷⁹. Belirtmek gerekir ki; md. 4/1 (a) bendi gereği sigortalıların borçlanma talep tarihinden evvel sigortalılıklarının Kurum tarafından tescil edilmiş olması ve adlarına kısa ve uzun sigorta kolları primleri bildirilmiş olması gerekir.⁵⁸⁰

“Bu süreler şunlardır;

- *Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri,*
- *5510 sayılı Kanun m.4/1 (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri (SSGSSK md. 41/1 (a)),*
- *Er veya erbaş olarak silâh altında veya yedek subay, yedek astsubay okulunda geçen süreleri(SSGSSK md. 41/1 (b)),*
- *5510 sayılı Kanun m.4/1 (c) bendi kapsamında olanların, personel mevzuatına göre aylıksız izin süreleri (SSGSSK md. 41/1 (c)),*
- *Sigortalı olmaksızın doktora öğrenimi veya tıpta uzmanlık için yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğrenim süreleri (SSGSSK md. 41/1 (d)),*
- *Sigortalı olmaksızın avukatlık stajını yapanların normal staj süreleri (SSGSSK md. 41/1 (e)),*
- *Grev ve lokavtta geçen süreler (SSGSSK md. 41/1 (g)),*
- *Hekimlerin fahri asistanlıkta geçen süreleri (SSGSSK md. 41/1 (h)),*
- *Sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen süreleri (SSGSSK md. 41/1 (f)),*

⁵⁷⁹ Sümer, 243; Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 527; Çavuş, 39.

⁵⁸⁰ Sözer, 527; Alper, *Sosyal Sigorta*, 355.

- *Seçim kanunları gereğince görevlerinden istifa edenlerin, istifa ettikleri tarih ile seçimin yapıldığı tarihi takip eden aybaşına kadar açıkta geçirdikleri süreleri (SSGSSK md. 41/1 (ı)),*
- *4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli hizmet akd ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreleri,*
- *Sigortalı olmaksızın, 8/4/1929 tarihli ve 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanuna göre yurt dışına gönderilen ve öğrenimini başarıyla tamamlayarak yurda dönenlerden yükümlü bulunduğu mecburi hizmet süresini tamamlamış olanların, yurt dışında resmî öğrenci olarak geçirmiş oldukları öğrenim sürelerinin 18 yaşının tamamlanmasından sonraki döneme ait olan kısım,*
- *Subay veya astsubaylığa nasbedilenler, subaylığa veya astsubaylığa geçirilenler ile komiser yardımcısı veya polis memuru olarak atananların başarılı öğrenim süreleri,*
- *Disiplin cezası sonucu memuriyetleri sona erdirilenlerden cezası kaldırılanların dışarıda geçen süreler,*
- *Sıkıyönetim Kanunu uyarınca gözaltına alınan veya tutuklananlardan gözaltı veya tutuklulukta geçen süreleri.”*

Yurt dışında çalışmaları sebebiyle yurt dışında geçirdikleri süreleri sosyal güvenlik kapsamında değerlendiremeyen veya çalıştıkları ülke ile Türkiye arasında ikili veya çoklu sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde çalıştıkları süreleri Türkiye’de saydıramayan sigortalılar, yurt dışı hizmet borçlanması yoluyla yurt dışında çalışarak geçirdikleri süreleri borçlanarak uzun vadeli sigorta kollarından yararlanma imkânı elde etmektedirler.⁵⁸¹ Bu bağlamda şu hususu da belirtmek gerekir ki; yurtdışı borçlanmaları, 5510 sayılı Kanun’un kapsamında değil, 8/5/1985 tarihli ve 3201 sayılı Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun hükümleri kapsamında yapılmaktadır.

⁵⁸¹ Acar, 181; Sümer, 249; Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 537; Çavuş, 38.

Böylece yurt dışında çalışanlara yurt dışında geçen hizmet sürelerinin yurt içinde geçmiş gibi sayılması imkânı sağlanmış olmuş ve bu imkân ile Türk vatandaşlarının çalışmış olduğu yabancı ülkeler ile ülkemiz arasında sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış olup olmaması arasında bir fark bulunmamaktadır.⁵⁸² Yurt dışı hizmet borçlanması, ilk defa 30.05.1978 tarih ve 2147 sayılı Kanun⁵⁸³ ile düzenlenmiştir. Sonrasında 1985 tarihli ve 3201 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun⁵⁸⁴ yeniden düzenlenmiştir. Ayrıca Yurt dışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması Ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik⁵⁸⁵ yayınlanmıştır.

b. Hizmet Borçlanmasına İlişkin Hükümler ve Analık Sigortasına Etkisi

Hizmet borçlanması talebine ilişkin düzenleme 5510 sayılı Kanun'un 41/1 madde hükmünde yer alır. Anılan hükme göre, “... *kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları koşulu ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır.*” 5510 sayılı Kanun'un 41. maddesinde borçlanılabileceği belirtilen süreler, sigortalıların kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmalarıyla hizmet borçlanmasına konu olabilecektir.⁵⁸⁶ Talep olmadan borçlanma işlemi yapılamayacaktır.

Hizmet borçlanmasından faydalanabilmek için gerekli koşullar; kanunda aranan bir hizmet borçlanma durumunun mevcut olması, sigortalının talepte bulunması, Kurumca sigortalılara tahakkuk ettirilen borcun süresi içerisinde ödenmesi şeklinde sıralanabilir. Borçlanma işlemleri tamamen sigortalının talebi esas alınarak yapımakta olup kanunda yer alan yer alan sürelerden faydalanıp faydalanmamak kişinin talebine bırakılmış ve belirtilen sürelerden yararlanabilmek için başvuru konusunda kanunda

⁵⁸² Uşan, Erdoğan, 410; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 718; Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 537.

⁵⁸³ RG. 07.06.1978, 16309.

⁵⁸⁴ RG. 22.05.1985, 18761.

⁵⁸⁵ RG. 06.11.2008, 27046.

⁵⁸⁶ 5510 sayılı md. 66/1 hükmüne göre, hizmet borçlanması talepleri, Kurum tarafından hazırlanan hizmet borçlanması başvuru belgesi veya borçlanma isteğini belirten dilekçe ile Kuruma yapılır. Kanunun yürürlük tarihinden önce veya sonra geçen ve Kanunun 41. maddesinde belirtilen sürelerin borçlanması için borçlanma talep tarihinden önce Kanunun md. 4/1(A) bendi kapsamında tescil edilmiş ve adına kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kollarına tabi prim bildirilmiş/tahakkuk etmiş olması gerekmektedir. Bu koşullar sağlandığında, borçlanma talep tarihi veya ölüm tarihi itibarıyla sigortalı olma şartı aranmaz.

azami bir süre belirlenmemiştir.⁵⁸⁷ Ayrıca hizmet borçlanması yapılacak süreler için sınırlandırıcı bir başvuru süresi de öngörülmemiştir.⁵⁸⁸

Hizmet borçlanması talebinde bulunanlar tarafından belirlenecek günlük kazanç miktarının %32'si üzerinden ödenmesi gereken prim tutarı hesaplanacaktır. Ancak 5510 sayılı Kanun md. 41/1 hükmünde prim tutarı hesaplanırken kullanılacak orana ilişkin farklı bir hükme yer verilmiştir. Kısmi süreli hizmet akdi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik sürelerle ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmiş olması hâlinde, genel sağlık sigortası primi ödenmiş bu sürelerle ilişkin borçlanma tutarı %20 oranı üzerinden hesaplama yapılacaktır.

Ödeme için öngörülen sürede borcun tamamının değil belirli bir kısmının ödenmesi durumu SSİY'de düzenlenmiş ve ödenen kısım kadar süreler geçerli sayılmıştır. Belirlenen sürede borcun ödenmemesi borçlanma hakkını ortadan kaldırmamakta, sadece yeniden talepte bulunulması zorunluluğunu doğurmaktadır.⁵⁸⁹ SSİY'de yer alan md. 66/13'te Kanun md. 41 gereğince, sigortalılar ya da hak sahiplerinin borçlanılan sürelerin bir kısmını ödemeleri hâlinde hizmet süresi borçlanılan sürenin sonundan başına doğru hesaplanacağı hüküm altına alınmıştır.

Eğer ödenmesi gereken prim tutarının bir kısmı ödenmişse yapılan kısmi ödemenin denk düştüğü süreler, primi ödenmiş gün olarak kabul edilecek ve hizmetten sayılacaktır. Geriye kalan kısmi süre için yeniden hizmet borçlanması talebinde bulunulması gerekecektir. Geriye kalan kısmi sürenin borçlanması için yapılacak olan yeni başvuruda hesaplanacak olan prim tutarı yeni başvurunun yapıldığı dönemin esaslarına göre hesaplanacaktır.⁵⁹⁰

Borçlanma talebinde bulunan sigortalı, talep tarihindeki prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırlar arasında olmak üzere, sigortalı tarafından belirlenecek günlük kazancın %32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde ödemesi gerekmektedir. Borçlanmada hesaplama dikkate alınan prim oranları uzun

⁵⁸⁷ Sümer, 246; Sözer, 527; Elma, 452; Şakar, *İş ve Sosyal Güvenlik*, 339.

⁵⁸⁸ Sözer, 527; Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 535; Centel, 128; Alper, *Sosyal Sigorta*, 356.

⁵⁸⁹ Alper, *Sosyal Sigorta*, 357; Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 535.

⁵⁹⁰ Alper, *Sosyal Sigorta*, 358.

vadeli primler, kısa vadeli primler ile genel sağlık sigortası primleridir. Ancak, borçlanma yoluyla sadece uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmak mümkün hale gelmektedir.

Başka bir ifadeyle hizmet borçlanması suretiyle borçlanılan ve primi ödenen süreler uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası bakımından primi ödenmiş gün sayısı olarak kabul edilir ve sigortalının mevcut olan primi ödenmiş gün sayısına dâhil edilir ve uzun vadeli sigorta kapsamında sunulan haklardan yararlanma hakkı verir.⁵⁹¹ Kaldı ki hizmet borçlanması işlemi daha çok aylık almak için ilerleyen yaşlarda yapılan bir işlem olması nedeniyle kısa vadeli sigorta kollarından ziyade uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan hak ve menfaatlerden yararlanabilmek için çok daha büyük bir öneme sahiptir.

Bu yüzden borçlanma yapan kişinin gerek kısa vadeli sigorta kolları olan hastalık, analık, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile gerekse genel sağlık sigortasından sağlanan yardımlardan geriye dönük olarak yararlanma olanağının bulunmaması karşısında, borçlanma tutarının hesabına kısa vadeli sigorta kolları primi ile genel sağlık sigortası priminin dâhil edilmeyip bunun yerine uzun vadeli sigorta kolları primine ilişkin oranın yükseltilerek sosyal güvenlik sisteminin temel ilkelerinden biri olan nimet-külfet dengesine aykırı bir durum oluşturmada n kişiler açısından hukuki bir nitelik kazanacaktır.

Mülga 506 sayılı kanun döneminde hizmet borçlanması işlemlerinde prim hesaplamasında kişilerin borçlanması ile elde edilebilecek menfaatlere de uygun olarak sadece uzun vadeli sigorta primi ödenmesi öngörülmüştür. 5510 sayılı Kanun kapsamında yapılan hizmet borçlanması uygulamasında değışiklik yapılarak borçlanılan sürelere ilişkin prim oranı yükseltilmelidir. Böyle bir değışiklikle nimet-külfet dengesinin sağlanacağı kanaatindeyiz.

Bununla birlikte Kısa vadeli sigorta kolları primi olmadığı için kısa vadeli sigorta kolları kapsamında sunulan haklardan yararlanılması için aranan sigorta primi koşulunu sağlayamayan analık sigortası kapsamında olan sigortalılar için primi ödenmeyen sürelerin sonradan borçlanılarak sigortalılık hizmeti olarak sayılmasına imkân veren bu işlem ile prim ödeme günleri tekrar değeriendirilmelidir. Analık sigorta kapsamında sunulan haklardan yararlanma imkânı sunularak sistem hizmet dökümüne entegre

⁵⁹¹ Alper, *Sosyal Sigorta*, 357; Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 535.

edilerek ödeme koşullarının oluşması Kurumun ödemeyi tespit etme imkânı sağlanmalıdır.

Bu değişiklik ile hizmet borçlanması eksik prim ödeme gün nedeniyle analık sigortası kapsamında sunulan yardımları alamayan sigortalılar için hak düşürücü sürede ödeme yapılma imkânı verilmelidir. Bu şekilde özellikle evlilik, çocuk sahibi olarak çalışmaya ara vermek zorunda kalan kadın çalışanların analık sigorta kapsamında sağlanan haklardan yararlanamayan kadınların gebelik ve doğum sonrasında çocuk bakımı için kısa süreli çalışma yapan kadınların haklarını korunmasında fayda sağlayacağı kanaatindeyiz.

3. Hizmet Tespit Davaları

Genel bir ifadeyle hizmet tespiti davası, Kuruma sigorta prim ödeme günleri hiç bildirilmeyen veya eksik bildirilen, sürekli çalışmasına rağmen işe giriş çıkış yaptırılan veya prime esas kazançları eksik bildirilen çalışanların işverene karşı açacağı iş davası türüdür.⁵⁹² Anayasada yer alan sosyal güvenlik hakkına ilişkin olarak ortaya çıkan hizmet tespiti davası kamu düzeninden olup 5510 sayılı Kanun md. 86'da düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanun md. 86/9'da; aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatladıkları takdirde mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamaları ile prim ödeme gün sayıları olarak dikkate alınacağı hüküm altına alınmıştır.

Söz konusu madde metninden anlaşılabacağı üzere hizmet tespit davalarının konusunu, bir veya birden fazla işverene ait işyerinde fiili çalışması olmasına rağmen Kuruma kısmen veya tamamen sigorta günü ve primi bildirilmemiş çalışmaların tespiti oluşturur.⁵⁹³ Bu davalar Kanun md. 4/1-a hükmüne göre sigortalı sayılanlar ile işveren arasındaki sosyal sigorta ilişkisinin tespitine ve sigortalının uzun vadeli, kısa vadeli

⁵⁹² Coşkun Saraç'ın "5510 Sayılı Yasada Sigortalı Hizmetlerin Hükmen Tespiti" adlı çalışması, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan kitabında yayımlanmıştır. Bu kaynak, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları tarafından 2011 yılında basılmıştır; Mehmet Bulut'un Hizmet Tespit Davaları adlı kitabı ise Bilge Yayınevi tarafından 2016 yılında Ankara'da ikinci baskısı yapılmıştır. Bu kitapta hizmet tespit davalarıyla ilgili bilgilere ulaşmak mümkündür.

⁵⁹³ Erdal Arap, *Hizmet Tespiti Davaları*, (Ankara: 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2023), 67.

sigorta kollarından, genel sağlık sigortasından ve işsizlik sigortasından yararlanmasını sağlayan tespit niteliğinde olan davalardır.⁵⁹⁴

a. Hizmet Tespit Davası Açabilme Koşulları

5510 sayılı Kanun md. 86/9'da sigortalı hizmet tespit davası düzenlenmiş olup, bu davayı açabilmek için belirli koşulların mevcut olması gerekmektedir. Hizmetlerin yargı kararıyla tespitinden söz edebilmemiz için öncelikle kişinin hizmetlerinin tespitini talep ettiği dönemde sigortalı olmaması, işverence Kuruma aylık prim ve hizmet belgesi hiç verilmemiş veya sigorta prim ödeme günü/prime esas kazancın eksik verilmiş olması, çalıştığı Kurumca tespit edilememiş olması gerekmektedir. Kişinin çalıştığı günler ve prime esas kazancı Kuruma eksiksiz bildirilmiş ise hizmet tespiti davası açmakta kural olarak hukuki yararı yoktur.⁵⁹⁵

Üzerinde durulması gereken başka bir husus ise dava açmak için Kanunda öngörülen sürede dava açılmasıdır.⁵⁹⁶ 5510 sayılı Kanun md. 86/9'da; *APHB veya MPHBB' leri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurum tarafından tespit edilmeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilam ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamaları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınacaktır.*⁵⁹⁷

Dava açılabilmesi için öngörülen sürenin hukuki niteliğinin zamanaşımı mı hak düşürücü süre mi olduğu tartışma konusu olmuştur. Öğretide de bazı yazarlar, dava açma süresinin zamanaşımı niteliğinde olduğu görüşündeydi.⁵⁹⁸ Ancak baskın görüş, hizmet

⁵⁹⁴ Mehmet Bulut, Hizmet Tespit Davaları, 2. Baskı, Ankara: Bilge Yayınevi 2016: 97; Yarg. HGK., 12.03.2008, 2008/21 E., 2008/251; Yarg. HGK., 27.10.1999, E. 1999/21-918, K. 1999/875, Y10hd, 03.02.2005, E. 2004/9958, K. 2005/649, YARG. 10. HD, 24.03.2008, E. 2008/2133, K. 2008/3907. www.kazancı.com, (Erişim Tarihi: 06.08.2023).

⁵⁹⁵ Tunçomağ, 192, Ayrıca bkz. YHGK, 04.06.1976.

⁵⁹⁶ Başlangıçta 5 yıl olan süre 20.06.1987 tarihinde 10 yıla çıkarılmış, 01.06.1994 tarih ve 3995 sayılı Kanun ile tekrar 5 yıla indirilmiştir. 5510 sayılı Kanun'da da bu süre benimsenmiştir. Ayrıca Bkz. Aym, 26.01.2011, E. 2008/109, K. 2011/25, RG. 02.04.2011/27893, www.anayasa.gov.tr, (Erişim Tarihi: 06.08.2023).

⁵⁹⁷ 5510 sayılı Kanun'un 86. maddesinin dokuzuncu fıkrasına göre, APHB veya MPHBB (açık sigorta primi hariç brüt)'lerinin işveren tarafından verilmemesi veya çalıştıkları kurum tarafından tespit edilmemesi durumunda, sigortalılar, çalıştıklarını ve hizmetlerini geçtiği yılın sonundan itibaren beş yıl içinde iş mahkemesine başvurarak bu durumu ispatlayabilirler. Mahkeme tarafından verilen bir ilam ile bu sigortalıların aylık kazanç toplamaları ve prim ödeme gün sayıları belirlenir ve dikkate alınır.

⁵⁹⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 328; Tunçomağ, 193.

tespit davalarını açma süresinin hak düşürücü süre niteliğinde olduğu yönündedir.⁵⁹⁹ AYM bir kararında; “*Bu süreyi hak düşürücü süre olarak nitelemiş ve gerekçelerinde dava açma süresinin var olma sebebinin ispat güçlüğü, sosyal güvenlik sisteminin istikrarının korunması ve sistemin uzun süre dava tehdidi altında tutulamayacağı düşüncelerine dayandığı belirtilmiştir.*”⁶⁰⁰ Yargıtay da daha sonraki istikrar kazanmış kararlarında bu süreyi hak düşürücü süre olarak kabul etmiştir.⁶⁰¹

İş Mahkemeleri Kanunu md. 4’e göre, 5510 sayılı Kanun ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce SGK’ye başvurulması zorunluluğu getirilmiştir. Yapılan başvuruya altmış gün içinde Kurumca cevap verilmemesi durumunda talep reddedilmiş sayılmaktadır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması gerekmektedir. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmamaktadır. Hükümden de anlaşılacağı üzere, hizmet tespiti davası açmak için öncelikle Kuruma başvuru yapma koşulu bulunmamaktadır.

İş Mahkemeleri Kanunu md. 3’te dava koşulu olarak arabuluculuk müessesesi düzenlenmiştir. Buna göre, kanunda yer alan bir takım işçi-işveren uyuşmazlıklarında, dava açılmadan evvel alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden arabuluculuk yoluna başvurulması gerekmektedir. Buna göre Kanunda bireysel ya da toplu iş akitlerine dayalı işçi-işveren alacağının, tazminat talebinin ve işe iade talebiyle açılan davaların arabuluculuk dava koşullarının tabi olduğu, iş kazası ya da meslek hastalığına dayalı maddi - manevi tazminat talepleriyle buna ilişkin olarak tespit, itiraz ve rücu davalarında

⁵⁹⁹ Mahmut Çolakoğlu, H. Servet Bükey, *Sosyal Sigortalar, Kanun Şerh İctihat*, (Ankara: Olguç Matbaacılık, 1977), 708; Mesut Balcı, Halil Yılmaz, *Sosyal Sigorta Prim Alacaklarının Takip ve Tahsili*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2014): 47; Abbas Bilgili, *Hizmet Tespiti Davaları*, (Adana: Karahan Kitabevi, 2011): 19.

⁶⁰⁰ AYM. 26.01.2011, E. 2008/109, K. 2011/25.

⁶⁰¹ “Kuruma kısmen dahi bildirimin bulunmadığı bu hâlde, çalışmanın kesintisiz olduğu kabul edilse dahi hizmet tespiti davasının hizmetin sona erdiği 31.12.2003 tarihinden itibaren 31.12.2008 tarihine kadar beş yıllık hak düşürücü süre içerisinde açılması gerekirken eldeki davanın 04.03.2011 tarihinde hak düşürücü sürenin dolmasından sonra açıldığı anlaşılmakla davacının bu çalışmalarının tespiti isteminin hak düşürücü süre nedeniyle reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde tespitine karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozma nedenidir.” şeklinde karar vermiştir. Yarg. 21. HD, 30.06.2015 tarih ve E.2015/5420, K.2015/15108 sayılı karar. Yarg. 10. HD, E. 2015/17274, K. 2015/18794; 09.11.2015; Y.10. HD. 2022/7727 E., 2022/10248 K., 12.09.2022, Yarg. HGK. 23.06.2004, 2004/2 E, 2004/371 K., (Erişim Tarihi: 06.08.2023).

arabuluculuğa başvuru dava koşulunun uygulanmayacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda arabuluculuğa başvuruya yönelik herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Sosyal güvenliğe ilişkin hususlar kamu düzenine ilişkin olduğundan bu uyuşmazlıkların arabuluculuğa elverişli olmayacağı düşüncesindeyiz.

Kaldı ki; sosyal sigorta hizmetlerine ilişkin gerekli belgeleri Kuruma vermeyen işverene karşı açılan davada, davalının davayı kabulü sonuç doğurmamaktadır. Tarafların iradesine bağlı olan arabuluculuk sürecinde de kamusal nitelikte olan hizmet tespiti uyuşmazlıklarının çözümü olanaksızdır. Bu nedenle hizmetin tespitine yönelik uyuşmazlıklarda arabulucuya başvurmanın gereksiz olmasının yanı sıra uyuşmazlığın kamusal niteliği de dikkate alındığında arabuluculuk süreci ile çözüme kavuşturulamayacağı açıktır.

Hizmet tespit davalarında görevli ve yetkili mahkeme de yine İş Mahkemeleri Kanunu'nda düzenlenmiştir. İş mahkemeleri Kanun md. 2'de İş Kanunu'nda işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında hizmet akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulacağına hükmedilmiştir.

Ancak, asliye hukuk mahkemeleri 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu md. 2/3 gereğince iş mahkemesinin olmadığı yerlerde, iş ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklara bakmakla görevlidir. Aynı zamanda 7036 sayılı Kanun md. 7'de davaların süratli bir şekilde karara bağlanması için basit yargılama usulünü uygulandığı iş mahkemeleri görevlidir.⁶⁰² Keza 5510 sayılı Kanun'da da uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceği belirtilmiştir.

Hizmet tespit davasında yetkili mahkeme ise, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunumuzun “Yetki” başlıklı md. 6 uyarınca:

1. Davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi,
2. İşin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesi,

⁶⁰² Yarg. 10. HD, 15.04.2002, 2002/2921 E., 2002/3299 K., (Erişim Tarihi: 06.08.2023).

3. Davalının birden fazla olması durumunda bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesidir.

Davanın tarafları ise işçi, işveren ve Kurum'dur. Hizmet tespit davalarını açabilecek olan kişiler, kural olarak hizmet akdiyle çalışan, Kanunun saydığı istisnalar haricinde sigortalı sayılan ve işverene iş görme borcunu işverenin ait işyerinde yapan kişilerdir. Dolayısıyla dava açabilecek olanlar ise 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a kapsamında sigortalı sayılan kişilerdir. Sigortalının ölümü hâlinde, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişiler hukuki yarar olması durumunda sosyal sigorta ilişkisinin tespiti için dava açabilmektedirler.⁶⁰³ Davalı taraf ise işverendir. İşveren, 5510 sayılı Kanun md. 12'de tanımlanmıştır. Sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak ifade edilmiştir. Bu niteliğe sahip kişiler davalı sıfatıyla yargılanabilmektedirler⁶⁰⁴ Kurum ise 6552 sayılı Kanun ile yapılan bu değişiklik öncesin davalı konumunda bulunan Kurumun davadaki konumu artık davalının yanında yer alan fer'i müdâhil olarak davanın tarafı olarak kabul edilmiştir.⁶⁰⁵

b. Hizmet Tespit Davasının Sonuçları ve Analık Sigortasına Etkisi

Hizmet tespiti davasının kabul veya kısmen kabul şeklinde sonuçlanmış ve kesinleşmiş olması durumunda SGK tarafından işlem yapılabilecektir. Mahkeme ilamında belirtilen gün sayıları ve aylık kazanç toplamaları davacının sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı bakımından dikkate alınarak sigortalı gün sayısı olarak işlenecektir. Bu bakımdan mahkeme ilamının, davacının tespit edilen çalışma sürelerini ve aylık prime esas kazançlarını içermesi zorunludur.⁶⁰⁶ Kurum, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu md. 4. gereği mahkeme kararını uygulamakla yükümlüdür.

Hizmet tespiti sonucunda verilen hükümde davacının tespit edilen hizmet sürelerinin başlangıç ve bitiş tarihlerine yer verilmesi gerekmektedir. Tespit edilen hizmet süresi davacının Kuruma tescil edildiği tarihten öncesine ilişkin ise tescil tarihi diğer bir ifadeyle sigortalılık başlangıcı tespit edilen sürenin başlangıcına kadar geriye götürülür. Ancak dava sonucunda tespit edilen sigorta süresi davacının sigortalılığın tescili

⁶⁰³ Erbaş, 3-4.

⁶⁰⁴ Tuncay, Ekmekçi, Güver, 257.

⁶⁰⁵ Murat Atalı, "Hizmet Tespit Davasının Sosyal Güvenlik Kurumuna İhbarı", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16 (Özel Sayı), 2014: 640.

⁶⁰⁶ Yarg. 10. HD, 26.10.1981, 1981/4952, E. 1981/5465 K., (Erişim Tarihi: 06.08.2023).

tarihinden sonra olan bir döneme ilişkin ise bu durumda davacının sigortalılık başlangıcında bir değişiklik olmayacaktır.

Ayrıca hizmet tespiti davasının, sigortalı lehine sonuçlanması ile birlikte, Kurum yönünden prim alacağı doğacak ve primlerin Kurum tarafından tahsil edilmesi gerekecektir. Bununla birlikte Kurum tarafından işyerinin resen tescil işlemleri yerine getirilir ve işverene idari para cezası uygulanmaktadır. Hizmet tespiti ile ayrıca Kurum yönünden, kısa veya uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlardan sigorta gün sayısı eksik olduğu için faydalanamayan sigortalılara bu hakları sağlama yükümlülüğü de doğacaktır.

Kurum, hizmet tespiti davalarının kararlarından belirtilen hususlar ihtarname ile işverene tebliğ edilerek, ihtarnamede işverenin, sigortalıya ait işe giriş bildirgesi ile APHB' yi 30 gün içinde Kuruma ibraz etmesi talep edilmektedir.⁶⁰⁷ Belirtilen 30 gün içinde işverenin istenen hususları yerine getirmemesi veya işyerinin kapatılmış olması, adresinin bilinmiyor veya işverenin bulunamıyor olması durumunda, bu bildirge ve belgeler Kurumca re'sen düzenlenip ilgili birimlerine teslim edilmektedir. İşverene gecikme zammı eklenmiş şekilde primler tebliğ edilmekte, eğer bu prim borçlarının ödenmemesi hâlinde ise işveren hakkında 6183 sayılı AATUHK' un öngördüğü yaptırımlar uygulanmaktadır.⁶⁰⁸

5510 sayılı Kanun md. 87'de bulunan prim ödeme yükümlüsü, başlıklı kısmında prim ödeme yükümlüleri düzenlenmiştir. Bu madde metnine göre 5510 sayılı Kanun' un uygulanmasında kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve isteğe bağlı sigorta bakımından md. 4/1 (a) ve (c) bentlerine ve md. 5- a bendine tabi olanlar için bunların işverenlerinin prim ödeme yükümlüsü oldukları kabul edilmiştir. Buna göre, hizmet akdine tabi olanlar ile kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilerin primlerinin

⁶⁰⁷ Güzel, Okur, Caniklioglu, 341.

⁶⁰⁸ 5510 sayılı Kanun md. 89/2. SGK'nin prim ve diğer alacakları zamanında ve tam olarak ödenmezse, ödenmeyen kısmı sürenin bittiği tarihten itibaren ilk üç aylık sürede her bir ay için %3 oranında gecikme cezası uygulanarak artırılır. Ayrıca, ödeme süresinin bittiği tarihten başlamak üzere borç ödeninceye kadar her ay için ayrı ayrı Hazine Müsteşarlığı tarafından açıklanan bir önceki aya ait yeni Türk lirası cinsinden iskontolu ihraç edilen devlet iç borçlanma senetlerinin aylık ortalaması faizi bileşik bazda uygulanarak gecikme zammı hesaplanır. Ancak, ödemenin yapıldığı ay için gecikme zammı günlük hesaplanır. Bakanlar Kurulu, ilk üç ay için uygulanan gecikme cezası oranını iki katına kadar artırmaya veya bu oranı %1'e kadar indirmeye, yeniden kanuni oranına getirmeye ve uygulama tarihini belirlemeye yetkilidir. Dava ve icra takibi açılmış olsa bile, prim ve diğer kurum alacaklarının ödenmemiş kısmı için gecikme cezası ve gecikme zammı tahsil edilir.

ödenmesi konusunda mevcut uygulamada olduğu gibi sigortalılara bir yükümlülük getirilmemiş, bu yükümlülük tamamen işverene yüklenmiştir.Yani prim ödemekle yükümlü olan kişi işverendir.

Ayrıca, 5510 sayılı Kanun md. 86/10'da ise işveren tarafından sigortalının çalışmaları için vermesi gereken ancak Kuruma verilmeyen APHB' lerin veya olduğundan eksik gösterilen prime esas kazançların veya prim ödeme gün sayılarının daha sonra tespiti hâlinde hastalık ve analık sigortasından dolayı yapılması gereken ödemelerin yapılması gerektiği hükmü bulunmaktadır.⁶⁰⁹

Bu duruma ilişkin bir Yargıtay kararında; *“Davacı vekili, davacının 2009 yılı Nisan ayında ... Devlet Hastanesi bünyesinde mutfak bölümünde temizlik işlerinde çalışmaya başladığı, 27/09/2010 tarihi ile 13/01/2011 tarihleri arasında doğum iznine ayrıldığı halde haksız olarak hizmet akdine son verildiği, davacının... İş Mahkemesi'ne açtığı hizmet tespiti davası sonucu mahkemenin 2011/93 esas, 2013/3 karar sayılı kararı ile bu tarihler arasında çalıştığının tespitine karar verildiği ve kararın temyiz edildiği”* dava özetinde ifade edilmiştir. Temyiz incelemesi neticesinde ise; Taraflar arasında davacının doğum izninde olduğunu belirttiği 27.09.2010-13.01.2011 tarihleri arasında ücret alacağının olup olmadığı konusunda uyuşmazlık bulunduğunu, Davacı analık nedeniyle anılan dönemde 5510 sayılı Kanun md. 15/2 kapsamında sıhhi izinlidir. Analık sigortasından sağlanan haklar ise 16. maddede düzenlenmiş olup buna göre; analık hâline bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği ve doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının 27.09.2010-13.01.2011 tarihleri arasında doğum izninde olmasına karşın işverence sigortaya hizmet bildirimi yapılmadığından davacının iş göremezlik ve emzirme ödeneğinden yararlanamadığı kabul edilerek, davacının mahrum kaldığı parasal haklarını mahrum kalınan ödenek olarak talep koşullarının oluştuğu kabulü ile hesaplama yapılmıştır. Ne var ki, 5510 sayılı Kanun md. 23'te, *“süresinde bildirilmeyen sigortalılıktan doğan sorumluluk”* düzenlenmiştir. Buna göre, sigortalı çalışmanın kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen analık hâli sonucu ilgilinin gelir ve ödeneği Kurum tarafından ödenir ancak kurumca yapılan ve ileride

⁶⁰⁹ Çemberci, 631.

yapılması gerekli bulunan her türlü masrafın tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, aynı Kanunun 21. maddesinde yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın işverene ayrıca ödettirilir. Öte yandan, sigortalılık bildiriminin yapılmaması hâlinde aynı Kanunun 102. maddesinde işverene idari para cezası uygulanması da öngörülmüştür. Şu hâlde, işverence davacının sigortalılığı ve dolayısıyla doğum izninde olduğu SGK'ya bildirilmemiş ise de, bu hususun yaptırımını 5510 sayılı Kanun'un ilgili maddelerinde ayrıca düzenlenmiş olup, sigortalı çalışmanın tespit edildiği tarihten önce meydana gelen analık hâli sonucu ilgilinin gelir ve ödeneğinin SGK tarafından ödenmesi gerektiği,⁶¹⁰ şeklinde karar vermiştir.

Yargıtay kararı da esas alındığında, mahkeme ilamı sonucunda sigortalının, hizmetleri zamanında bildirilmiş olan sigortalıyla eşit statüye getirilmesi gerekmektedir. Biz de kısa vadeli sigorta kolları priminin Kurum tarafından tahsil edilerek kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımların talebi için düzenlenen hak düşürücü süre içerisinde ise ödenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Sonuç olarak sigortalının APHB' sinin işveren tarafından Kuruma verilmemesi ya da kazançların ya da prim ödeme gün sayılarının eksik bildirilmesi sigortalının Kurum tarafından sağlanan yardımlardan faydalanmalarına engel değildir. Burada önemli olan bu hizmetlerin Kurum tarafından tespit edilmesi ve sağlanan haklar için asgari koşulların mevcut olmasıdır.⁶¹¹ Bunun yanında sigortalının veya yakınının analık sigortasından sağlanan hakları telafi edilemeyecektir.

III. KAYIT DIŞI İSTİHDAM BAĞLAMINDA ANALIK SİGORTASI

Kayıt dışı istihdam, ekonomiyi ve çalışma hayatını en fazla etkileyen bir sorun olup küresel anlamda tüm toplumların gündeminde olan bir durumdur. Tüm Dünya'da özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çok yoğun bir etki oluşturan bir sorun olsa da gelişmiş ülkelerde de kendisini göstermektedir. Örneğin; Fransa'da en çok işsizler, sokak satıcıları, yaşlılar, emekliler, öğrenciler, kanun dışı göçmenler, kendi

⁶¹⁰ Yarg. 22. HD, 2016/32763 E., 2020/1123 K.; www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi: 11.09.2024).

⁶¹¹ Saraç, Coşkun, *Sigortalı Hizmetlerin Hükmen Tespiti*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, (Ankara, 2010): 45.

hesabına çalışan kişilerle birlikte ikinci bir işte çalışan kişiler kayıt dışı olarak çalışmaktadır.⁶¹²

Kayıt dışı istihdam her ne kadar küresel bir sorun olarak kabul edilse de kayıt dışı istihdamın nedenleri her ülkede farklılık göstermektedir. Birçok ülkede olduğu gibi kayıt dışı istihdam, ülkemizde çok ciddi ve üzerinde önemle durulan bir problemdir. Özellikle kadın çalışanlarda kayıt dışı istihdam oranı daha yüksektir. Sektör olarak da daha çok tarım sektöründe yoğun görülmekle birlikte diğer sektörlerde de ciddi oranlarda karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde bu sorunun ortaya çıkması birçok nedeni vardır. Bu nedenler genel olarak hukuksal ekonomik ve sosyokültürel nedenler olarak ele alınmaktadır.⁶¹³

Küresel bir sorun olan kayıt dışı istihdamın azaltılabilmesi için ulusal ve hatta uluslararası anlamda planlı, koordineli, etkin ve işbirlikçi bir şekilde çalışmalar yapılmaktadır.⁶¹⁴ Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1991 yılında gerçekleştirdiği 78'inci Uluslararası Çalışma Konferansı sonucunda ortaya çıkan rapora göre de kayıt dışı istihdam veya ekonomi, hiçbir şekilde istihdam yaratması yönünden olumlu bir etkisi olmadığı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bu doğrultudaki vizyonu kayıt dışılığa yol açan sebeplerin ortadan kaldırılması olduğu belirtilerek kayıt dışı ile mücadele etmenin zorunluluğu ifade edilmiştir.⁶¹⁵

Sonuçları bütün toplumu etkileyen kayıt dışı istihdamı önlemeye yönelik yapılan tüm faaliyetler ve oluşturulan kanuni düzenlemeler büyük önem taşımaktadır. Kayıt dışı istihdamın önlenmesi ile huzurlu ve iyi koşullarda çalışma koşulları, toplumsal güven ve refah ortamı sağlanmış olacaktır. Ülkemizde kayıt dışı çalışanlar, başka bir ifade ile hiçbir

⁶¹² SGK Kayıtlı İstihdamın Teşviki Kapsamında Kurumlar Arası İş Birliği'ne İlişkin En İyi Avrupa Birliği Uygulamaları. <https://www.sgk.gov.tr/yayineprojeler/yayinlar/7f65e722-ba64-a5cac60336c2fbc5>, (Erişim Tarihi: 11.09.2020).

⁶¹³ Şinasi Aydemir, "Kayıt dışı Ekonomi Üzerine (I)", *Vergi Dünyası Dergisi*, 161 (1995): 81; Tuğrul Kudatgobilik, "Kayıt Dışı İstihdam Azalma Trendinde Fakat Halen Avrupa Ülkelerine Göre Çok Yüksek Bir Oranda", *Egiad Yarın Dergisi*, 33, (2012): 24.

⁶¹⁴ Taner Akpınar, "Uluslararası Kaçak İşgücü Göçlerine Yönelik Politikalar", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3/30 (2011): 203; Kayıt Dışı Ekonomi Takip Merkezi, "Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele <http://www.kayitdisiekonomi.com/files/20061004-13-1.pdf>, (Erişim Tarihi: 11.03.2015).

⁶¹⁵ The Dilemma Of The İnformal Sector, Report Of The Director-General, 78'inci Uluslararası Çalışma Konferansı, Cenevre, 1991. The Dilemma Of The İnformal Sector, Report Of The Director-General, 78'inci Uluslararası Çalışma Konferansı, Cenevre, 1991; bkz. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=411lo_inst:411lo_v1&search_scope=myinst_and_c1&tab=everything&docid=alma992806403402676&lang=en&context, (Erişim Tarihi: 02.04.2019).

sosyal güvencesi bulunmadan çalışanlar bir gelir elde etmek amacıyla; güvencesiz, kötü çalışma koşullarında, uzun saatler boyunca, iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun, düşük ücretlerle ve sosyal güvenlik haklarından mahrum çalışmaktadırlar.⁶¹⁶ Kayıt dışı istihdam ile işverenler, kayıt dışı çalıştırdıkları işçilerin de haklarını göz ardı etmektedirler. Özellikle sigorta prim ödemekten kaçınarak işçilerin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin hastalık izni, sağlık sigortası, analık sigortası, yaşlılık, malullük ve emeklilik gibi çeşitli imkânlardan da faydalanmalarına engel olmaktadır.

Ayrıca, ülkemizde kadınlar ve çocuklar gibi özel koruma altına alınması gereken kişilerdede, yüksek oranlarla kötü çalışma koşulları altında kayıt dışı istihdam edilmektedir.⁶¹⁷ Bu durum, toplumsal ve ekonomik anlamda ciddi bir problemdir. Bütün ülkelerde olduğu gibi Ülkemizde kayıt dışılığın önlenmesi yönünde birçok çalışma ve proje yürütülmektedir. Bu kapsamda; devlet politikası çerçevesinde oluşturulan yasal altyapının yanı sıra, çeşitli uygulamalarla söz konusu sorun ile mücadele edilmeye çalışılmaktadır.

A. Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri

1. Kayıt Dışı İstihdam ve Türleri

Kayıt dışı kavramı sözlük anlamıyla, “*herhangi bir biçimde yazılı belgesi olmayan, kayda geçmemiş*”; dışı istihdama ise genel bir tanımla kayıtlara girmeyen çalışma, çalıştırma olarak tanımlanmıştır.⁶¹⁸ Kayıt dışı istihdam çeşitli ekonomik faaliyetleri gerçekleştiren ancak kanuni düzenlemelerin kapsamı dışında kalan çalışanları kapsadığı için terim olarak kayıt dışı istihdam kavramını tek bir tanımla açıklamak zordur. Kayıt dışı istihdam kavramı ilk defa 1970 yılında ILO’ nun düzenlendiği Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) kapsamındaki Kenya Raporunda “*enformal sektör*” olarak kullanılmıştır.⁶¹⁹ Avrupa Birliği Komisyonunca düzenlenen bir

⁶¹⁶ Seyhan Erdoğan, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Bir Biçimi Olarak Çift Bordro/ Sosyal Politikada Güncel Sorunlar”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları*, 596 (2009): 149.

⁶¹⁷ Şahin Metin, *Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emekinin Durumu: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Ankara: Afşaroğlu Matbaası, 2011): 12.

⁶¹⁸ Türk Dil Kurumu, www.tdk.gov.tr, (Erişim Tarihi: 08.01.2023).

⁶¹⁹ Kayıt dışı sektör veya yapılaşmamış sektör ifadesi, 1960’ların başında Afrika’da UCO’nun misyonu tarafından ortaya atılmıştır. Bu ifadeler, Bogota’da sokak satıcılarını; Leeds, Kuala Lumpur ve İstanbul’da elektronik sektörün evde çalışanlarını; Kalküta’da ayakkabı boyacılarını veya çek çek sürücülerini; Manila, Montreal, Madere ve Meksika’da evde çalışan terzileri; Kahire’de çamaşır

raporda niteliği itibarıyla kanuni fakat kamu makamlarına bildirilmemiş herhangi bir ücretli faaliyet olarak belirtilmiştir.

Birkaç farklı tanım yapılabilecek bir kavram olan kayıt dışını genel bir ifadeyle, kayıt dışı istihdamı; devletin egemenlik alanı dışında istihdam faaliyeti; üretim ve hizmet alanındaki istihdam faaliyetlerinin resmi belgelere dayandırılmaması ve böylece resmi kayıtlara girmemesi, vergi ve zorunlu sosyal yükümlülükler de dâhil olmak üzere tüm yükümlülüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışına çıkarılması veya resmi kurum ve kuruluşların bilgisi dışında işçi çalıştırılması olarak ifade edebiliriz.⁶²⁰

Ülkenin çalışan nüfusunun tamamının resmi toplam istihdam rakamları içinde olmaması, çalışanların yeterli çalışma standartlarına sahip olmadan, asgari yaş haddi, asgari ücret hakkı, işyeri çalışma standartları ve fazla mesai ücreti gibi konulardaki düzenlemelere riayet edilmeksizin, sosyal güvenlik, vergi ve diğer fonların eksik ödendiği ya da hiç ödenmediği çalışma türleri olarak da belirtilebilir.⁶²¹

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesinde yapılan tanımlamaya göre kayıt dışı istihdam; kendi nam ve hesabına veya bağımlı çalışanların çalışmalarının ve/veya elde ettikleri ücret ve kazançların ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına (vergi dairesi, sosyal güvenlik kurumları vb.) hiç bildirilmemesini ya da gün veya ücret olarak eksik bildirilmesidir. Sosyal güvenlik kurumlarına kayıt olmadan çalışanların önemli bir kısmı aynı zamanda kayıt dışı çalışmakta ve bu şekilde çalışanlar; çalışan çocuklar ve yabancı kaçak işçiler olarak karşımıza çıkmaktadır.⁶²²

satıcılarını ve daha birçok benzer işi anlatmak amacıyla kullanılmıştır. Bu istihdam şekli günümüzde çok daha yaygın ve karmaşık bir nitelik taşımaktadır.

⁶²⁰ Devlet Planlama Teşkilatı, “Kayıt Dışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, Rapor, <http://www.kayitdisiekonomi.com/files/oik614.pdf>, (Erişim Tarihi: 09.08.2024).

⁶²¹ Zeki Erdut, “Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1/12 (2007): 61; Okan Güray Bülbül, Vehbi Bayhan, “Kayıtlı Çalışma Süreci Ve Tekstil Sektörü İşletmelerinin Yeniden Yapılandırılması El Kitabı”, Öz İplik-İş Sendikası İle Malatya Ticaret Ve Sanayi Odası “Sosyal Diyalog ve Eğitim Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi” Projesi, Öziplik İş Sendikası, Malatya Ticaret ve Sanayi Odası, Öz İplik-İş Sendikası Malatya Yerel Ofisi, (2010): 2.

⁶²² Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (Kadim) Projesi, Başbakanlık Genelgesi 2006/28. farklı bit tanım ise; Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı’nın (OECD) tanımlamasına göre ise kayıt dışı istihdam veya diğer ifade biçimleriyle beyan edilmeyen, gizli veya gri çalışma; yasal hizmet ya da ürünlerin üretiminde çalışmayla ilgili bir veya kanuni yükümlülüğün yerine getirilmediği çalışmalardır.

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonominin işgücü piyasasındaki bir görünümü olup işverenler, işçiler veya kendi hesabına çalışanlar özellikle vergi, sigorta primi vb. mali yükümlülüklerden kaçınmak, bürokratik işlemlerden kurtulmak amacıyla kayıt dışı ekonomik faaliyette bulunmakta ve elde ettikleri geliri kayıt dışında bırakmaya çalışmaktırlar. Çalışma konumuzla bağlantılı olarak kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik açısından niteliği itibarıyla kanuni işlerde çalışarak istihdama katılan kadınların, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi nedeniyle analık sigortası yardımlarından mahrum kalmaktadırlar.

Öncelikle kayıt dışı istihdama sosyal güvenlik yönüyle bakıldığında üç türlü kayıt dışı çalışma olduğu görülmektedir. Bunlar; çalışanların sosyal güvenlik kurumuna hiç bildirilmemesi, çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi ve sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesidir.⁶²³ Çalışanların sosyal güvenlik kurumuna hiç bildirilmemesi tam kayıt dışılık, çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi ve sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesi ise kısmi kayıt dışılıktır.⁶²⁴

Sosyal güvenlik yönüyle bakıldığında en yaygın tam kayıt dışı istihdam türü olup çalışanların ilgili kamu kurumlarına, özellikle de SGK'ye hiç bildirilmemesidir. Bu şekilde çalıştırılanlar sosyal güvenlik haklarından tamamen yoksun bırakılmaktadır.⁶²⁵ Bu şekilde çalıştırılanların yanı sıra, gelir vergisinden muaf olanlar, tarım sektöründe çalışanlar, ikinci bir işte çalışanlar, emekli işçiler, bazı hak sahibi aylığı veya geliri alanlar, yabancı kaçak işçiler ve hakkında icra takibi bulunanlarda kendi istekleri ile kayıt dışı çalışmaktadırlar.⁶²⁶

⁶²³ Özcan Erdoğan, “Kayıtlı İşçi Ücretlerinde Vergi Kaçaklarını ve Sosyal Güvenlik Primi Kaçaklarını Önlemek Amacıyla Sendikalarına Üyeliğin Özendirilmesi”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9/1 (2011): 46.

⁶²⁴ “Kayıt Dışı İstihdam Nedir Türleri Nelerdir”, <http://segekam.com/kayit-disi-istihdam/kayitdisi-istihdam-nedir-turleri-nelerdir.html>, (Erişim Tarihi: 12.02.2024).

⁶²⁵ Sigortasız çalışan kişiler kayıt dışı çalışarak birçok haktan mahrum kalmaktadır. kayıt dışı çalışanların çalışmış oldukları günler emeklilik hesaplamalarında dikkate alınmaz, bu kişiler herhangi bir nedenle çalışamaz duruma geldiklerinde aylık ve gelir gibi uygulamalardan faydalanamazlar, kayıt dışı çalışan kişilerin hak sahipleri bu haklarından yararlanamazlar, sağlık masraflarını kendileri karşılamak zorunda kalırlar, yıllık izin, haftalık izin vb. uygulamalardan faydalanamazlar, işsiz kalmaları hâlinde işsizlik sigortasından yararlanamazlar vb. dezavantajlı daha birçok uygulamadan mahrum kalmaktadırlar.

⁶²⁶ Erkan Karaarslan. “Kayıt Dışı İstihdamın Çözümünün Önündeki En Önemli Engel: Kendi İradeleri İle Kayıt Dışında Çalışanlar”, *Tüsiad Görüş Dergisi*, 66 (2011): 25.

Farklı bir kayıt dışı istihdam türü ise çalışanların çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi nedeniyle sigorta prim ödeme gün sayısı gerçek çalışma gün sayısına göre düşük olmasıdır.⁶²⁷ Bu durumda da sigorta primi açısından kayıplar olmakla birlikte çalışanlar açısından da sosyal güvenlik hakları eksik kalmaktadır. Örneğin analık sigortası kapsamında sunulan yardımlardan yararlanmak için aranan 120 gün prim ödeme koşullarının yerine getirilememesi nedeniyle hak kazanamama durumu.

Kayıt dışı istihdamın önemli bir diğer boyutu ve yaygın olanı da kamu kurum ve kuruluşlarına bildirim yapılan çalışan ücretlerinin gerçek ücretleri olmayıp işletmeler maliyetlerini düşürmek amacıyla çalıştırdığı kişilere ödediği ücreti, asgari ücret üzerinden kamu kurumlarına bildirilmesidir⁶²⁸. Böylelikle çalışanın fiilen aldığı ücret ile kamu kurumlarına bildirilen ücret arasındaki tutar kayıt dışı bırakılmaktadır. Ancak Kurum son zamanlarda meslek kodları uygulaması getirerek kayıt dışı türü olan sigorta primine esas kazançların eksik bildirilmesinin önüne geçmeyi hedeflemiştir.

2. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Kayıt dışı istihdam tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de üzerinde durulması gereken son derece ciddi boyutları olan sosyo-ekonomik bir problem olup toplumsal yapı üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Kayıt dışının bu olumsuz etkilerinin azaltılabilmesi için en önemli ve en etkili adım öncelikle bu nedenlerin tespit ve analizi olmalıdır. Bu nedenle; kayıt dışılıkla mücadelede asıl üzerinde durulması gereken, o ülkenin kendi tarihsel koşullarınca şekillenmiş ekonomik, mali, siyasal ve sosyal yapısında yer alıp kayıt dışı ekonomiyi doğurup geliştirici özellikler taşıyan çeşitli unsurların tespit edilmesi ve bunları kayıt dışı ekonominin bir dinamiği olmaktan çıkarmak için nelerin yapılabileceğine karar verilmesidir.

Bu doğrultuda birçok çalışma ve analiz yapılarak kayıt dışının nedenleri tespit edilmeye çalışılmış, gerek toplumların ekonomik yapılarının, gereksiz siyasi yapılarının farklı olması bu nedenlerin farklı olmasında büyük bir rol oynamıştır. Bu alanda

⁶²⁷ Murat Yetik, “Tam (Sigortasız) Ya Da Kısmi (Prim Gün Sayısının veya Prime Esas Kazançların Eksik Bildirilmesi) Kayıt Dışılık Gerekçesiyle İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi”, *Basın Bülteni*, <http://www.alomaliye.com/2014/murat-yetik-tam-ya-da-kismi-kayit-disilik.htm>, (Erişim Tarihi: 04.12.2024).

⁶²⁸ Yakup Süngü, “Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi Ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler”, *Tühis İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, 21/2-3, (Kasım 2007/Şubat 2008): 116.

çalışmaları bulunan Kikilias’a göre literatürde bir fikir birliği olmamakla beraber, kayıt dışı istihdamın nedenlerini aşağıdaki şekilde sıralamıştır.⁶²⁹

- Devletlerin piyasalara vergiler, piyasa düzenlemeleri, izin ve yetkilendirmelerde bürokratik yoğunluk, yetersiz denetim

- Sıkı işgücü piyasası düzenlemeleri
- İşverenler açısından; vergi yasaları gibi konularda tatminsizlik,
- Kayıt dışı çalışanlar açısından hak edilmiş ayni ve nakdi yardımların kesilmemesi,

- Göç ve küreselleşen işgücü piyasasının rekabetçi piyasalar üzerindeki etkileri.

Yine Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi’nde (KADİM) ise, kayıt dışı istihdamın başlıca nedenleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

- İşçi maliyetlerinin yüksek olması (İstihdam vergileri),
- Bürokratik işlemlerin fazlalığı,
- Etkin denetimin gerçekleştirilememesi,
- Tarafların bilgilendirme ve bilinçlendirilme konularındaki eksikliği,
- Sosyal güvenlik hizmetlerinin yeterince cazip görünmemesi,
- İşsizlik oranının yüksekliği ve istihdamın katma değerinin düşük ve işgücünün eğitimsiz olması,

- Kamu kurumları arasındaki koordinasyon ve işbirliği eksikliği,
- Çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişimler,
- Sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanan nedenler,
- Gelir dağılımındaki adaletsizlik, yoksulluk ve işsizlik.

⁶²⁹ Elias Kikilias, “An Inquiry Into The Correlates Of Informal Economy And Undeclared Work”, Social Cohesion Bulletin, (2009): 2.

Bu açıklamalar ışığında farklı sınıflandırmalar yapılarak nedenler sayılmış, bu nedenler ekonomik nedenler, hukuksal nedenler, sosyal ve kültürel nedenler olarak gruplandırılması mümkündür.

a. Ekonomik Nedenleri

Kayıt dışı istihdamın ekonomik nedenleri işletme ve kişilerin ekonomik yapıları açısından iki farklı açıdan ele alınmalıdır. Temel ekonomik nedenler, işletmelerin rekabet etmek için maliyetleri azaltma istekleri, esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkması, enflasyon gibi ekonomik değişimler, gelir dağılımının adaletli olmaması, işsizliğin çok fazla olması ile küçük ve orta ölçekli işletmelerin genel ekonomi içerisindeki payının yüksek olması sayılabilir.⁶³⁰

Ekonominin büyüme dönemine girmesiyle rekabet gücünü arttırmak isteyen işletmeler, maliyetlerini düşürmek için kayıt dışı ekonomiye ve onun bir yansıması olan kayıt dışı istihdama yönelmiş ve bu durumda rekabet gücünün yanı sıra işgücü piyasasında da bazı değişimler ortaya çıkmış ve çeşitli esnek çalışma biçimleri oluşmuştur. ⁶³¹Bu durum da kayıt dışı istihdamın ⁶³²yaygınlaşmasına sebep olmuştur. Ayrıca küçük ve orta ölçekli işletmelerin ekonomik değişimlerden daha kolay etkilenmeleri nedeniyle bu işletmeler, ekonomik değişimlerin etkilerini azaltmak için kayıt dışı istihdama neden olabilmektedirler.

Ayrıca büyük ölçekli işletmeler vergi indiriminden, teşviklerden vb. yararlanmak için kurallara uygun çalışmayı tercih ederken daha küçük çaplı işletmelerde kayıt dışı çalışmaya daha sık rastlanmaktadır. Dolayısıyla, küçük ve orta ölçekli işletmelerin genel ekonomi içerisindeki payının yüksek olması da kayıt dışı istihdamı etkilemektedir.⁶³³ Diğer taraftan enflasyondan dolayı gelirlerinin değeri düşen düşük ve sabit gelirli tüketiciler bu kayıplarını telafi etmek, enflasyon nedeni ile maliyetlerinde artışlar oluşan

⁶³⁰ Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (Kadim) Projesi, 2006/28 sayılı Başbakanlık Genelgesi.

⁶³¹ Ümit İzmen, “Görünmeyen Kayıtdışının Anlatılmayan Hikâyesi”, *Tüsiad Görüş Dergisi*, 66 (2011): 19; Sosyal Güvenlik Kurumu. “Kayıt Dışı İstihdam Nedir, Türleri Ve Nedenleri Nelerdir?”, Basın Bülteni, http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/sgk+internet/sigortalilik/kayitdisi_istihdam/genel_bilgi/, (Erişim Tarihi: 07.07.2024).

⁶³² Burak Büyükkuşoğlu, Murat Çetinkaya, “Kayıtdışı Sektörün Rekabet Politikasına Etkileri”, *Rekabet Dergisi*, 24 (Ekim-Kasım-Aralık, 2005): 8.

⁶³³ Gelir İdaresi Başkanlığı, “Kayıt Dışı Ekonominin Sebepleri, http://www.kayitli_ekonomiye_gecis.gov.tr”, (Erişim Tarihi: 17.09.2024).

üreticiler de, maliyetlerini azaltmak maksadıyla kayıt dışı istihdama yönelmektedirler.⁶³⁴ Bu nedenle enflasyonun yüksek olduğu ülkelerde de kayıt dışılığın arttığı gözlemlenmektedir.

Kişiler açısından, kayıt dışı istihdama neden olan bir diğer ekonomik unsur ise işsizlik, gelir dağılımındaki dengesizlik, adaletsizlik ve bunun sonucunda ortaya çıkan yoksulluktur.⁶³⁵ Başka bir anlatımla kayıt dışı istihdamın en temel nedenleri olan işsizlik, yoksullukla da iç içe geçen bir yapı oluşturmuş, işletmelerin maliyetleri azaltmak için uyguladıkları esnek çalışma yöntemleri ile beraber artık normal istihdam yerine atipik istihdam biçimleri gündeme gelmiş, işsizlik oranı daha da artmıştır.⁶³⁶

Özellikle kadınların Atipik istihdam biçiminde daha çok çalıştırılması kayıt dışı çalışan kadın sayısını arttırmıştır. Böylece, zaman ve işyeri açısından esnetilmiş çalışma şeklinde çalışan kadınlar, çalışma saatlerine göre değerlendirme yapıldığında tam zamanlı çalışma modelini erkeklerden daha az, kısmi zamanlı çalışma modelini ise erkeklerden daha fazla tercih ettikleri görülmektedir. Kadınların genellikle atipik çalışma tipini tercih etmeleri, düşük ücretle çalıştırmalarına ve daha kolay işten çıkarılmalarına neden olduğundan, işverenler kadın istihdamın daha çok tercih etmektedirler.⁶³⁷ Dolayısıyla bu nedenlerde kadın emeğini kayıt dışılığa itmektedir. Kısmi çalışma, çağrı üzerine çalışma, esnek vardiya sistemleri, evde çalışma, geçici çalışma, eve iş verme, iş paylaşımı ve işin taşeronla verilmesi en sık rastlanılan esnek çalışma çeşitleri olmuştur.⁶³⁸

⁶³⁴ İlhami Söyler, “Rasyonel Bir Vergi Sistemi İçin Gerekli Vergi Reformu”, *Maliye Dergisi*, 126 (Eylül-Aralık, 1997): 74.

⁶³⁵ “İşsizlik Sorununa Yeniden Bakış”, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 16/ 4-5 (Kasım, 2000, Şubat, 2001): 9-10.

⁶³⁶ Utku Erdayı'nın Dünya'da Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye adlı makalesi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*'nin 3/22, 2009 tarihli sayısında, 134. sayfada yer almaktadır; Yusuf Yiğit'in, Türkiye'de İşsizlik Sigortası'nın Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları adlı makalesi ise *Çalışma ve Toplum Dergisi*'nin 2/5, 2005 tarihli sayısında, 75. sayfada bulunmaktadır; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi İçin Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesi adlı raporu ise Kasım 2006 tarihinde yayımlanmış olup, belirtilen kaynakta 20. sayfada yer verilmiştir.

⁶³⁷ Oğuz Karadeniz, “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar Ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *Çalışma ve Toplum*, (2011), <http://www.calismatoplum.org/sayi29/karadeniz.pdf>, 89, (Erişim Tarihi: 17.04.2024).

⁶³⁸ Oğul Zengingönül, “Sosyal Politika – Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5/ 4, (2003): 159; Oğuz Karadeniz, “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *Çalışma Ve Toplum*, (2011), <http://www.calismatoplum.org/sayi29/karadeniz.pdf>, (Erişim Tarihi: 18.05.2024).

Yaşamlarını yoksulluk sınırının altında sürdüren insanlar, ihtiyaçlar hiyerarşisinin de bir gereği olarak, sosyal güvenlik ihtiyaçlarından daha önce, açlığını gidermek gibi en temel fizyolojik ihtiyaçlarının peşindedirler⁶³⁹. Bundan dolayı, iş bulabilmek veya daha fazla ücret alabilmek için kayıt dışı çalışmayı gönüllü kabul edebilmektedirler.⁶⁴⁰ Bir diğer husus olan işsizliğin toplumda fazla olması hâlinde işverenler çalışanlara karşı daha güçlü konumda olurlar ve sigortasız çalışmaya razı olan kişileri işe alarak vergi ve sigorta maliyetinden kurtulmak isterler.⁶⁴¹

b. Hukuki Nedenler

Kayıt dışı istihdamın hukuki nedenlerinin başında kanunların anlaşılır ve açık olmaması, çalışanların bu konudaki hak ve yükümlülüklerini bilmemesi, cezaların caydırıcı olmaması hususları sayılabilir.⁶⁴² Kanunların açık ve anlaşılabilir olmaması, çalışanların hak ve sorumluluklarını anlamalarında zorluk çekmelerine hatta bilmemelerine neden olmaktadır.⁶⁴³ Bu konuda yapılan kanuni düzenlemelerin çok sık değişmesi bunun yanı sıra çok sayıda ikincil mevzuat çıkartılarak usul ve esasların da sıklıkla değiştirilmesi bilgi kirliliğine ve uygulamada karışıklığa neden olmuştur.

Kurumlar arasındaki koordinasyon eksiklikleri ve bu nedenle oluşan kanuni boşluklar, yapılan kanuni düzenlemelerin yetersizliği işletmeleri kayıt dışı çalıştırmaya sevk etmekte ve kayıt dışı istihdama sebebiyet vermektedir. Kayıt dışı istihdamın nedenleri arasında sayılan kamu kurumları arasındaki iletişim eksikliği ve koordinasyonsuzluk sorunu sonucu ortaya çıkan uyumsuzluğun ana nedeni ise kamu kurumları arasında ortak veri tabanı ve bilişim teknolojisinin kullanılmasına imkân

⁶³⁹ Ayşe Meral Uzun, “Yoksulluk Olgusu Ve Dünya Bankası”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4/2 (2003): 156.

⁶⁴⁰ Oğul Zengingönül, *Küreselleşme, Yoksulluk, Gelişmişlik ve İşgücü Piyasaları Ekseninde*, (Ankara: Adres Yayınları, 2004), 108.

⁶⁴¹ İlhami Söyler, “Rasyonel Bir Vergi Sistemi İçin Gerekli Vergi Reformu”, *Maliye Dergisi*, 126, (Eylül-Aralık, 1997): 74.

⁶⁴² SGK, “Kayıt Dışı İstihdam Nedir, Türleri ve Nedenleri Nelerdir?”, [www.sgk.gov.tr. /wps/portal/sgk/tr.calisan /kayitdisi_istihdam](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr.calisan/kayitdisi_istihdam), (Erişim Tarihi: 05.08.2023).

⁶⁴³ Gülşen Sarı Gerşil ve Mehtap Aracı, “Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu”, *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14/ 2 (2007): 159.

sağlayacak bir teknik ve bilişim sisteminin henüz istenen düzeyde oluşturulamamasıdır.⁶⁴⁴

Bunlarla birlikte güncel takip ve tahsil edilemeyen kamu alacakları, Kısa zaman aralıkları ile çıkarılan af ve borçlanma kanunları, yavaş işleyen hukuki ve bürokratik yapı, hukuki boşluklar, istisnalar ve muafiyetler kişilerin kamuya olan güveninin azalmasına neden olmaktadır.⁶⁴⁵ Özellikle sosyal güvenlik hukukunda sigortalı sayılmayanlara ilişkin düzenlemeler kayıt dışı istihdamı artıran önemli hususlardan biridir. Bu durum da vatandaşları kayıt dışılığa yönlendirmekte ve kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmaktadır.⁶⁴⁶

Ayrıca denetimlerin yetersiz olması, işletmelerin faaliyet dönemlerine veya geçmiş dönemlerine ilişkin denetimlerin zamanında ve etkin bir şekilde yapılamaması, kayıt dışı istihdamın artmasına ve mevcut kayıt dışı faaliyetlerin de tespit edilememesine neden olmaktadır.⁶⁴⁷ Denetimlerden sağlıklı bir sonuç alınabilmesi için, denetçilerin konularının uzmanları olan, objektif kişilerden olması ve denetimlerin sık aralıklarla yapılması kayıt dışısını önlemede etkili olacaktır.

c. Sosyal Nedenler

Kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasının temelinde ekonomik nedenler olduğu gibi, sosyal ve kültürel nedenler de büyük rol oynamaktadır. Bu nedenlerin başlıcaları göç ve nüfus artışı, küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, çalışma hayatındaki değişim, çocuk işçiliği, kaçak yabancı işçiler ve kadın işçiler, kadınların toplumsal rolleri, eğitim ve bilgi eksikliği, işsizlik korkusu ve sosyal güvenlik konusundaki bilinçlendirme faaliyetlerinin yetersizliği gibi durumlar olarak sayılabilir.⁶⁴⁸

⁶⁴⁴ Yakup Süngü, “Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler”, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21/ 2-3 (Kasım 2007-Şubat 2008): 115-132.

⁶⁴⁵ www.sgk.gov.tr. wps/portal/sgk/tr/ Calisan/Kayitdisi_İstihdam, (Erişim Tarihi: 17.04.2024).

⁶⁴⁶ İbrahim Halil Sugözü, “Kayıt Dışı Ekonomiyi Önlemede Vergi Politikaları (1980-2004 Türkiye Örneği)”, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13/19 (2010): 81; Önder, 48; M. Gürhan Acar, “Kayıt Dışı Ekonomi Nedenleri Ve Kayıt Dışı Ekonomiyi Önlemeye Yönelik Yapılan Çalışmalar”, *Egiad Yarınl Dergisi*, 33 (Nisan, 2012): 26.

⁶⁴⁷ Tuncay Güloğlu, Adem Korkmaz ve Murat Kip, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6/1 (2023): 235-253; Oğuz Karadeniz, Ahmet Burçin Yereli, *Kayıt Dışı İstihdam*, (Ankara: Odak Yayınevi, 2004): 129.

⁶⁴⁸ www.sgk.gov.tr /wps/portal/sgk/tr/ Calisan/Kayitdisi_İstihdam; (Erişim Tarihi: 06.08.2024).

Teknolojik gelişmeler, hızlı sanayileşme ve tarımda makineleşmeye bağlı olarak şehir sayısı artmaya ve şehirler kalabalıklaşmaya başlaması sonucunda ortaya çıkan kentleşme olgusuyla şehirlere göç eden insanlar ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda tarım sektöründe çalışan niteliksiz işgücü, büyük şehirlere göç edince, şehirdeki işgücü piyasasında işsizlik artmış, bu durumda göç eden kesimi kayıt dışı olarak çalışmak zorunda bırakmıştır.⁶⁴⁹

Göç ve nüfus artışı sonucunda önce işsizlik, daha sonra ise kayıt dışı istihdam olgusu, işgücü piyasasının en ciddi sorunları olmaya başlamıştır.⁶⁵⁰ Göç ve nüfus artışının sonucu olarak kırsal kesimlerde ve şehirlerde de gecekondu bölgelerinde özellikle çocuklar ve kadınlar kayıt dışı olarak zorunlu olarak çalıştırılmaktadırlar.⁶⁵¹

Bir diğer göç şekli de yabancı ülkelere göç ederek Ülkemize gelen yabancı kaçak işçilerdir.⁶⁵² Kaçak işçi durumunda olanlara bakıldığında ise girişi kanuni olup çalışmaları kanuni olmayanlar; tamamen kanun dışı yollarla ülkeye girip ve çalışanlar; kanun yollardan giriş yaparak, vatandaşlık için başvurup ikamet izni alanlar ve çalışanlar; kanuni olarak giriş yapıp da başka ülkeye geçmek amacıyla gelip çalışanlar ve mülteci olarak çalışanlar olarak sınıflandırılabilir.⁶⁵³

Bu statüde olan yabancı işçileri işverenler, resmi ve kanuni anlamda işçi çalıştırmaları durumunda olanlar için kanunların öngördüğü asgari ücret, sosyal güvenlik primi ve vergi gibi zorunlulukları yerine getirmelerine rağmen işverenlerin kayıt dışı çalıştırmaları durumunda ise işçilik maliyetleri düşmekte ve rekabet avantajı sağlama durumu ortaya çıkmaktadır.⁶⁵⁴ Bunun sonucunda da kayıt dışı olarak çalışan yabancı

⁶⁴⁹ Mustafa Şen, “Türkiye’de İç Göçlerin Neden ve Sonuç Kapsamında İncelenmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1/40 (2014): 248.

⁶⁵⁰ “Türkiye’de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar”, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21/2-3 (Kasım, 2007-Şubat, 2008): 10.

⁶⁵¹ Özay Göztepe, “Küreselleşme Sürecinde Türkiye İş Piyasası”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3/14 (2007): 81; Faruk Sapançalı, “Küreselleşme Bağlamında Çocuk İstihdamı ve Önlenmesine Yönelik Çabalar”, *Çimento İşveren Dergisi*, 16/ 4 (2002): 18.

⁶⁵² Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (Kadim) Projesi, 2006/28 sayılı Başbakanlık Genelgesi.

⁶⁵³ Kayıt Dışı Ekonomi Takip Merkezi, “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (Kadim) Projesi”, Proje, <http://www.kayitdisiekonomi.com/files/20061004-13-1>, (Erişim Tarihi: 19.01.2024).

⁶⁵⁴ Nusret Ekin, “Küreselleşmenin İki Yüzü: İstenmeyen Kaçak Göçmenler- Davetli Bilgi İşçileri”, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 17/2 (2001): 13.

işçilerin daha düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmeleri sonucunda işverenlerin bu yöndeki talepleri de eksilmemekte, yabancı işçi istihdamı da kayıt dışı istihdamın önemli bir boyutunu oluşturmaktadır.

Göç ve diğer nedenlerle nüfusun hızla artması beraberinde vasıfsız işgücünün artmasına da neden olmaktadır ve bu durum da kayıt dışı istihdamı artırmaktadır. Bunun nedenlerinden biri bireyin eğitim düzeyinden dolayı haklarını diğeri ise işsizlik dönemlerinde kayıt dışı çalışmayı kabullenmek zorunda kalmasıdır.⁶⁵⁵ Kadınların eğitim düzeylerinin düşük olması da Ülkemizde kadınların özellikle kayıt dışılığın çok yoğun olduğu, ev işleri, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı, tarım işlerinde çalışmak zorunda bırakmaktadır.⁶⁵⁶

Kadın istihdamının kayıt dışı olmasının bir başka nedeni ise, kadın çalışanların eşi, çocuğu veya ana/baba tarafından sağlık güvencesinin karşılanıyor olmasıdır. Böylece kadın sigortalılar, işverenlerden daha yüksek ücret karşılığı sigortasız çalışma taleplerinde bulunmaktadır. Aynı durum aylık alan kadın sigortalılar içinde geçerlidir. Aylıklarının kesilmesini istemeyen kadın sigortalılar kayıt dışı çalışma taleplerinde bulunabilmektedirler

Kayıt dışına neden olan bir diğer husus da sosyal devlet anlayışı gereği devletin sunmuş olduğu bazı sosyal imkânlardan bireylerin faydalanmak istemeleridir. Şöyle ki, devletin sunmuş olduğu sosyal imkânlar genellikle gelir durumu iyi olmayan veya çok düşük olan ve çalışmayan bireyleri kapsamamasından, bunu tespit etmek için de sosyal yardım verilecek kişinin herhangi bir işte çalışmaması veya gelir, aylık almaması gibi koşulların öne sürülmesinden dolayı bu yardımlardan yararlanmak isteyen çalışanlar da işverenleriyle anlaşarak kayıt dışı çalışma eğilimindedirler.⁶⁵⁷

Toplumda kayıt dışı çalışmanın olumsuz yönleri konusunda yeterli bilgi ve bilinç düzeyinin oluşmamış olması büyük bir etkiye sahiptir. Kayıtlı olarak çalışmak kişiye; makul ve düzenli bir ücret, düzenli çalışma, iş güvencesi, resmi bir hizmet akdi sunarak onların iyi çalışma koşullarına, nitelikli bir sosyal çevreye, sosyal statü ve saygınlığa

⁶⁵⁵ Yahya Kulaksız, “Yoksulluk Bakımından Çocuk İşgücü”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2/3 (2014): 106.

⁶⁵⁶ Gülşen, 159.

⁶⁵⁷ www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/Calisan/Kayitdisi_Istihdam, (Erişim Tarihi: 06.08.2024).

ulaşmalarını sağlamakta, kayıt dışı istihdam her ne kadar kısa dönemde olumlu sonuçlar getiriyor gibi dışınulse de aslında uzun vadede ortaya çıkardığı kötü koşullar ile olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir. En belirgin rneği çalışanlar kayıt dışı çalıştırılmaları noktasında Sosyal Güvenlik Kurumuna zamanında şikayette bulunmamakta, bu da gerekli haklardan yararlanamamalarına yol açmaktadır.

3. Kayıt Dışı İstihdam ile Mücadele Yöntemleri

Kayıt dışı istihdam tmlkelerde olduğu gibi Türkiye’de dezerinde durulması gereken son derece ciddi boyutları olan sosyo-ekonomik bir problem olup toplumsal yapızerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır Bu nedenle Kayıt dışı istihdam ile mücadele gelişmiş ve gelişmekte olan tmlkelerin gündeminde olan ve çeşitli politikalar ve kanuni düzenlemeler ile çözüm bulunmaya çalışılan bir sorundur. Kayıt dışı istihdamla mücadelede belirlenecek olan yöntemler de ilgililkedeki iş gücü piyasası, istihdam yapısı gibi olgulara bağlı olarak değişiklik göstermektedir

Bu kapsamdalkemizde de kayıt dışı istihdamla mücadelede sürekli değişen toplumsal ve ekonomik durumlar takip edilerek güncel bir politikanın uygulanması gerekmektedir. Gerek kanuni düzenlemeler yapılarak gerek idari tedbirler alınarak kayıt dışılığın azaltılması hedeflenmelidir. Ancak tek başına bu tedbirler yeterli olmayıp, yapılan kanuni düzenlemelerin çeşitli bilgilendirme ve rehberlik faaliyetleri ile desteklenmesi, bir diğer taraftan da teftiş ve denetim faaliyetleri ile kontrolün sağlanması gerekmektedir. Ancak, kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında yürütülen faaliyetlerin etkin sonuç verebilmesi için kanuni ve idari anlamda yapılan düzenlemelerin yanı sıra, yürütülen bu faaliyetler çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarının, sosyal tarafların ve sivil toplum örgütlerinin toplumsal işbirliğinin olması da gerekmektedir.

a. Kanuni Düzenlemeler

Kişilerin alışma hayatlarında yaşadıkları en büyük kaygısı işsiz kalma kaygısı olup bu anlamda işsizlik sigortasına ilişkin düzenlemeyle kişilerin gelecekte yaşayacakları bu risk karşısında kendilerini güvende hissetmeleri sağlanmıştır. Bu bağlamda, bağımlı çalışanların, işsizlik sigortası, kazancı kendi isteği dışında kesilen, çalışma gücü ve arzusu bulunanların katılmalarının zorunlu tutulduęu⁶⁵⁸, sosyal güvenlik

⁶⁵⁸ Faruk Andaç, “İşsizlik Sigortası”, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 66 (2010): 57.

sistemi içinde devlet tarafından kurulmuş bulunan bir sigorta kolu olarak 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu⁶⁵⁹ ile kurulmuştur.

İşsizlik sigortası 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 47. maddesinin c bendinde tanımlanmıştır. Madde metninde yapılan tanımda; *“işsizlik sigortası, bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belirli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu bir sigorta”* türü olarak ifade edilmiştir.

İşsizlik sigortası sayesinde hizmet akdi kendi isteği ve kusuru dışında sona eren sigortalılardan, hizmet akdi sona ermeden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olan kişilere, son üç yıl içinde sigortalı olduğu ve işsizlik sigortası primlerinin ödenmiş olduğu gün sayısına göre işsizlik ödeneği ödenmektedir. Buna göre hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün sigortalı olan işçilere, son üç yıl içinde 600 gün sigortalı olup işsizlik sigortası primi ödenmiş olması durumunda 180 gün; 900 gün sigortalı olup işsizlik sigortası primi ödenmiş olması gerekmektedir. Bu kanuni düzenleme kayıt dışılığın azaltılmasında etkili olmuştur. Kişiler işsiz kaldıkları dönem işsizlik sigortasından yararlanabilmek için belirli bir süre sigortalı çalışma koşulunu yerine getirmek zorunda oldukları için kayıtlı çalışmaları gerekmektedir.

Kayıt dışı iştiham ile mücadelede en zor olan çalışan grubu olan kaçak işçiler ile 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ile yabancıların ülkemizde çalışmaları önceden izin almaları koşuluna bağlanmış olup yabancı kaçak işçi çalıştırılması sonucunda ağır idari para ceza yatırımları öngörülmüştür.

Teknolojik gelişmeler ve ekonomik nedenler ile ortaya çıkan esnek çalışma türlerine ilişkin 4857 Sayılı İş Kanunu ile klasik çalışma biçimlerine alternatif olarak ödünç iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi kavramlar getirilerek çalışma hayatı esnekleştirilmiş ve hem işçi hem de işverenlere alternatif çalışma biçimleri sunulurken kayıtlı istihdam teşvik edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu md. 7'de geçici iş ilişkisine; 10. maddesinde süreksiz iş sözleşmelerine; 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmelerine; 13. maddesinde kısmi

⁶⁵⁹ RG. 08.09.1999, 238.

sürekli hizmet akdine ve 14. maddesinde çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma hususlarına da yer verilmiştir. İş hukukunda; işçilere ihbar, kıdem, kötü niyet ve haksız fesih tazminatı ödenmesi öngörülerek, işçinin işten çıkarılması durumunda, kayıt dışı çalışan işçilere sağlanmayan güvenceler, kayıtlı işçilere sağlanmakta olup bu durumda kayıt dışı ile mücadelede önemli bir etkiye sahiptir.

Kayıt dışı ile mücadelede kurumların koordinasyonun önemi esas alınarak 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunu'nun⁶⁶⁰ 17. maddesinde “*Özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyet alanı, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi ve denetimi*” konusu düzenlenmiştir.

Bahse konusu kanun maddesinde, özel istihdam büroları; iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir, mesleki eğitim düzenleyebilir ve yetki verilmesi hâlinde geçici iş ilişkisi kurabilme imkânı verilmiştir. Ayrıca aynı madde hükmüne göre özel istihdam büroları, yıl içerisinde yaptıkları iş ve işçi bulmaya ilişkin aracılık faaliyetlerini üçer aylık dönemler hâlinde SGK'ya düzenli olarak rapor etmektedir. Dolayısıyla özel istihdam büroları aracılığıyla işçi ve işverenlerin kayıtlı istihdam çatısı altında buluşabilmesi sağlanmaktadır.

Kayıt dışı çalışanlar arasında olan süresiz tarım işlerinde çalışanlara yönelik olarak 6111 sayılı Kanun'la ayrıca, 5510 sayılı Kanun'da değişiklik yapılmış ve 5510 sayılı Kanun'a eklenen Ek-4'üncü madde ile tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanlara; Ek-6'ıncı madde ile ise ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerlerinde çalışanlara; kısmi sürekli çalışanlara Kanunun 4 (a) statüsünde sigortalı sayılma imkânı sağlanmıştır.

Kayıt dışı istihdamın nedenlerinden biri olan sigorta primlerinin yüksek olması ve işverenin maliyetini azaltmak için kayıt dışı çalıştırmasını engellemek için uygulanan bir yöntem ise teşvik öngören kanuni düzenlemelerdir. Çıkarılan teşvik kanunları bir yandan işvereni kayıtlı istihdama yönlendirmiştir. Ancak teşvik kanunları çok fazla koşula bağlı

⁶⁶⁰ RG. 05.07.2003, S.25159.

ve anlaşılması zor düzenlemeler içerdiği için birçok işveren de bu teşviklerden yararlanamamıştır.⁶⁶¹

Prim teşvikine ilişkin temel kanuni düzenleme 5510 sayılı Kanun'da yer alan teşvik ve indirimler, kanunun 81'inci maddesinde, Ek 2'inci ve Geçici 78'inci maddesinde yer almaktadır. Söz konusu teşvik ve indirimlere ilişkin bilgiler aşağıda yer almakla birlikte; her biri için ortak olarak aranan koşullar aşağıda belirtilmiştir.

- İşverenlerin aylık prim ve hizmet belgelerini kanuni süresi içinde SGK'ye vermesi,
- Sigorta primlerini kanuni süresi içinde ödemesi,
- Geçmiş sigorta primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı bulunmaması ya da bu borçların yapılandırılmış, tecil edilmiş veya taksitlendirilmiş olması,
- Kayıt dışı ya da sahte sigortalı bildirimi olmaması gerekmektedir.

7103 Sayılı Vergi Kanunları ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunu'nun 70'inci maddesi ile 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na Ek 17'nci madde eklenerek değişiklik yapılmış ve sigorta prim teşviklerinden yararlanabilecekken faydalanmamış olan işverenlere geriye dönük olarak söz konusu teşviklerden yararlanma imkânı ile faydalandıkları bir teşviki başka bir teşvik ile değiştirme imkânı getirilmiştir.

b. Denetim ve Rehberlik Faaliyetleri

Kayıt dışı istihdamla mücadele politikaları, birçok farklı koldan yürütülmektedir. Bir yandan kanuni düzenlemeler yapıp, teşvikler yoluyla kayıtlı istihdamın oluşturduğu mali yükler hafifletilmeye çalışılarak kayıt dışı istihdamla mücadele edilmekte, diğer yandan da bilgilendirme, bilinçlendirme ve rehberlik faaliyetleri ile sosyal güvenlik bilinci oluşturulmaya çalışılmaktadır. Ancak, tüm bu yöntemlere rağmen denetim olgusu

⁶⁶¹ Teşvik kanunlarının birçoğu, işverenlerin istihdamı artırmalarını teşvik etmeyi amaçlıyor gibi görünüyor. Örneğin, yurt dışında çalıştırılmak üzere yurt içinden götürülen sigortalılar için ödenecek primlerin işveren hissesinin bir kısmının Hazine tarafından karşılanması, işverenlerin yurt dışındaki faaliyetlerini genişletmelerini teşvik etmektedir.

var olmadığı takdirde, yapılan özendirici mücadele çalışmalarının yetersiz kalacağı ve caydırıcı olmayacağı bir gerçektir.

Bu nedenle kayıt dışı mücadelede en etkin yöntem sıkı ve düzenli bir denetim programının olması, denetim neticesinde caydırıcı yaptırımların uygulanmasıdır. Bu hususta Almanya denetime özel bir yer vermiş, Alman Emeklilik Kasası müfettişleri, tüm Almanya genelinde tüm işletmeleri, her 4 yılda bir defa denetlemekle yükümlüğü getirilmiş, müfettişlerin teftiş görevi ile aynı önceliğe sahip olacak şekilde, denetim altındaki işletmede sigorta ile ilgili bilgi verme, “*Sosyal Sigorta Kanunu*” hakkında soruları yanıtlama ve gerekli işlemler için rehberlik etme görevi de düzenlenmiştir.⁶⁶²

Ülkemiz de buna benzer denetim faaliyeti düzenlenmiş Sosyal güvenlik alanında yapılan denetimler için Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri yetkilendirilmiştir. 5510 sayılı Kanun’un 59. maddesi “*Kurumun denetleme ve kontrol yetkisi*” kenar başlığını taşımakta olup, kayıt dışı istihdamla mücadelede yapılan denetimler düzenlenmiştir. Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarının görevleri sırasında tespit ettikleri Kurum alacağını doğuran olay ve bu olaya ilişkin işlemler, yemin hariç her türlü delile dayandırılabilir. Denetim elemanları tarafından düzenlenen tutanaklar Kanunda aksi sabit oluncaya kadar geçerli sayılacağı belirtilerek denetim elemanlarının yetkileri genişletilmiştir.

Ayrıca aynı maddenin 6’ncı fıkrasında “*kamu idarelerinin denetim elemanlarının kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler sırasında, çalıştırılanların sigortalı olup olmadığını da tespit ederek, sigortasız çalıştırılanları Kuruma bildirmek zorunda oldukları*” düzenlenmiştir. Bu kanuni düzenleme ile Sosyal Güvenlik Kurumu’nun denetmen ve müfettişlerinin dışında da, polis memuru, vergi müfettişi, gelir uzmanı gibi denetim elemanlarının kayıt dışı istihdamla ilgili tespitleri de SGK tarafından dikkate alınacak ve kayıt altına alınması sağlanacak denerek Kurumlar arasında koordinasyon sağlanarak etkim bir mücadele amaçlanmıştır.

Kurum yine toplumsal bilinci artırmak için kayıt dışı istihdamla mücadelede toplumun bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi amacıyla SGK WEB TV Projesi ortaya

⁶⁶² Alman Sigorta Kurumu, www.deutsche-rentenversicherung.de, (Erişim Tarihi: 13.02.2024).

çıkıştır. Sosyal güvenlik kavramlarından, yapılan kanun düzenlemeleri ve mevzuat değişikliklerine kadar toplumda sosyal güvenlik bilincini artırmaya yönelik kamu spotları hazırlanmış ve yayınlar SGK WEB TV ile birlikte diğer ekranlarda da yayımlanmaktadır. Söz konusu spot filmler; emeklilere sağlanan haklar, GSS, emzirme ödeneği, kadınlara sağlanan sosyal güvenlik hakları, sigortalılara sağlanan teşvikler gibi birçok farklı konuda toplumu bilgilendirmeyi hedeflemektedir .

Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi Projesi 25.05.2017 tarihinde kayıt dışı istihdam oranlarını azaltmak için hayata geçirilmiştir. 2019 Yılı Mayıs ayına kadar devam eden projenin amacı, denetim kapasitesinin artırılması, rehberlik faaliyetlerinin etkinleştirilmesi, kamuoyunun bilinçlendirilmesi ve kayıt dışı istihdamla mücadelenin toplumun tamamına yayılması şeklinde belirtilmiştir. Söz konusu amaçlar doğrultusunda, 15 farklı ilde bulunan öğrencileri bilinçlendirmeye yönelik çalışmaların yapılması, çeşitli mesleki gruplara farkındalık seminerleri verilmesi, Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Çalıştayı yapılması, işverenlere yönelik rehberlik hizmetlerinin yapılması, işyeri denetimleri yapılması, vatandaşlara sosyal güvencelerinde yaşanan değişiklikler hakkında SMS ile bilgi verilmesi, denetim kapasitesini arttırmaya yönelik teknik destek sağlanması gibi faaliyetler gerçekleştirilmiştir.⁶⁶³

c. İdari Tedbirler

Kayıt dışı istihdamla mücadelede idari tedbir olarak uygulanan yöntemler Alo 170 (Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi), CİMER ve Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesidir.

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi ile Türkiye’de kayıt dışı istihdama ve yabancı kayıt dışı istihdama neden olan faktörleri ortadan kaldırmak, denetimin etkin, caydırıcı olarak uygulanması, mevzuat değişikliklerinin yapılmasını, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri ve bürokratik engellerin kaldırılarak daha hızlı ve etkin bir mücadele sağlanması amaçlanmıştır.

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi (KADİM) kapsamında;

⁶⁶³ <https://www.sgk.gov.tr/content/post/e3f8021f-6c7e-49a7-a51a-51d79a187ada/Genel-Bilgi-2024-01-15-11-17-08>, (Erişim Tarihi: 23.02.2024).

- SGK tarafından ‘Alo 170 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi’ ihbar hattı oluşturulmuştur.

- Maliye Bakanlığı (Gelir İdaresi Başkanlığı)’na bağlı vergi daireleri ile SGK arasındaki işbirliğinin geliştirilmesi, her ilçede bulunan vergi daireleri yoklama memurlarının işyeri açılışı, kapanışı, terki ve faaliyetleri süresince düzenledikleri yoklama fişlerinin, birer nüshalarının SGK’ye gönderilmektedir.

- SGK denetmen veya denetmen yardımcıları tarafından düzenlenen denetim tutanaklarından bir nüshası vergi dairelerine yollanarak buradaki personelin kayıtlı olup, olmadığı, muhtasar beyannamesinin verilip, verilmediği, vb. konularda karşılıklı denetimler gerçekleştirilmektedir.

- SGK, vergi daireleri dışında yerel karakollar, sağlık bakanlığının denetim yapan ilgili birimleri ile koordineli çalışarak işçi giriş ve çıkışlarının bildirimleri ile ilgili kayıt dışılık takip edilmektedir.

- Örgün ve yaygın eğitimde sosyal güvenlik bilincini artırıcı eğitim programlarının yapılması öngörülmüştür.

Proje kapsamında kurulan Alo 170 (Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi; 5510 sayılı Kanun md. 4/a kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayan sigortalının kanuni süresi içerisinde işverence işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmemesi, prim ödeme gün sayısını ya da prime esas kazancının eksik bildirilmesi nedeniyle kayıt dışı istihdam edilen sigortalının kimlik bilgilerini, işyeri bilgilerini ve durumunu anlatan diğer bilgileri vererek ihbarda bulunarak sigortalılığın sağlanması amaçlayan bir iletişim merkezidir.

Kayıt dışı mücadelede idari bir yöntem olarak kurulan Alo 150 (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi-CİMER) CİMER (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezide; kişilerin Anayasal hakkı olan dilekçe ve başvuru hakkının daha etkin kullanılması amacıyla Cumhurbaşkanlığı bünyesinde kurulmuş olan bir birim olup bu iletişim merkezi ile de kayıt dışı istihdam edilen sigortalılar başvuru yapma imkânı sağlanmıştır.

B. Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Analık Sigortasına Etkisi

Kayıt dışı çalışmanın ülke ekonomisine, kamu maliyesine, kayıt dışı çalışanlara yönelik pek çok olumsuz etkisi bulunmaktadır. Kayıt dışı istihdamla vergi ve prim gelirleri azalmakta, çalışanlar birçok hak ve sosyal güvenceden mahrum kalmakta, işletmeler arasında haksız rekabet oluşturmakta kamuya olan güven sarsılmaktadır. Dolayısıyla kayıt dışı istihdamın sebep olduğu olumsuz etkileri işveren, işçi ve devlet açısından ayrı ayrı ele almak gerekmektedir.

Çalışma konumuzla bağlantılı olarak istihdam edilen grup açısından bakıldığında, kayıt dışı istihdam; iş kazası veya meslek hastalığı durumlarında, hastalık ya da doğum gibi durumlarda rapor ve analık sigortası gibi haklardan yoksun kalmalarına neden olmaktadır. Yine çalışanların ölüm, yaşlılık ya da maluliyet durumlarında gelir veya aylık haklarından yararlanamamasına dolayısıyla kişilerin sosyal güvencesiz olarak yaşam sürmelerine neden olmaktadır.⁶⁶⁴

Ülkemizde de kayıt dışı istihdam oranı yıllar itibarı ile her ne kadar azalma eğilimi göstermiş olsa da söz konusu sorun hala yüksek seviyededir ve kadınların kayıt dışı istihdam oranı erkeklerin oranına göre hala yüksektir. Kadınların kayıt dışı istihdam oranının erkeklere göre yüksek olmasının birçok nedeni vardır. Bu nedenler başta kayıt dışılığın genel nedenleri olarak kabul edilen yoksulluk, işsizlik, kırdan kente göç, ekonomik yapı olup bunlara ek ek olarak bir de kadınlara özgü nedenler de olduğu görülmektedir.⁶⁶⁵

Ülkemizde kadınların kayıt dışı çalışmalarındaki en büyük sorun toplumun ataerkil yapısından kaynaklı kadınların evde hem ana hem de eş olarak üstlendikleri birçok sorumluluk ve yeterli eğitimi alamamaları sebebiyle çalışma hayatından uzak kalmalarıdır.⁶⁶⁶

⁶⁶⁴ Atanur Karaahmetoğlu, Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya ve Sigortalının Ölümü Hâlinde Hak Sahiplerine Tanınan Haklar, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 81, (2021): 213-244.

⁶⁶⁵ Cahit Aydemir, Türkiye’de İş Gücü Yapısı, İşsizlik ve Kırsal Alan, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21/1 (2013): 115-138.

⁶⁶⁶ Nuran Varışlı, Türkiye’de Kadın İş Gücünün Kayıt Dışı İstihdamdaki Durumu, <https://worldwomenstudies.com/index.php/wwwj/article/view/42/18>, (Erişim Tarihi: 06.04.2024).

Kadınlar istihdamda yer almak istemeleri hâlinde ise birçok engelle karşılaşmakta ve bu sebeple kayıt dışı olarak çalışmayı kabullenmektedirler.⁶⁶⁷ Ayrıca geliri olmayan kadınlar düşük ücretler karşılığında zor ve ağır koşullarda kayıt dışı istihdam edilmeyi kabul etmek zorunda kalabiliyorlar.

Bu açıklamalar doğrultusunda, ülkemizde kadınların kayıt dışı çalışmalarının nedenlerini cinsiyete dayalı ayrımcılık, iş-aile yaşam çatışması, kırdan kente göç, çocuk bakım sorunu, kadınların eğitim düzeyi, ucuz işgücü olarak görülmesi, toplumsal yapıya bağlı olarak çalışma alanı, vasıfsız işçi olarak tarım, ev işleri vb gibi kayıt dışılığın önlenmesinin zor olduğu sektörlerde çalışma, sosyal güvenlik hakları hakkında yeterli bilgi düzeyine sahip olmamaları şeklinde sıralayabiliriz.

Kaldı ki bir ekonomideki gelişmişlik seviyesi o ülkenin üretim düzeyi ve beşerî sermayesine, dolayısıyla kadınların ekonomideki üretkenliğine ve etkinliğine de bağlı olup kadının iş gücü piyasasında da yer alması ekonomik ve toplumsal kalkınmanın sağlanmasında büyük öneme sahiptir. Bu yüzden öncelikli olarak kadınların düzenli ve sürekli çalışabilecekleri iş alanlarının artırılması, beceri ve meslek, yeterlilik kazanmalar için desteklenmeleri gerekmektedir.

Bu doğrultuda, Avrupa Birliği destekli kayıtlı kadın istihdamına yönelik bazı projeler geliştirilmiştir. Bu projelerden biri olan “*Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (WOMEN-UP)*”, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülmekte olan ve Türkiye Cumhuriyeti ile Avrupa Birliği’nin ortak finanse ettiği bir mali destek uygulamasıdır. 17 Mayıs 2021 tarihinde başlayan projede ortalama 4.000 kadın işverene 20 ay boyunca her ay net asgâri ücret tutarı kadar hibe desteği verilmesi planlanmış ve kadın işverenleri teşvik edilerek kadınların işgücüne katılımının sağlanması amaçlanmıştır. Bu sayede çalışan kadınların kayıtlı istihdamı desteklenmiş ve kadınların istihdam edilebilirliklerini arttırarak yeni iş olanaklarının yaratılması ve mesleki becerilerinin artırılması amaçlanmıştır.⁶⁶⁸

Kayıt dışı istihdamla mücadele de belirlenecek politikalarda kadın çalışanların sorunlarının ayrıca ele alınması ve kadın çalışanlara özel politikalar ve projeler

⁶⁶⁷ Çağla Ünlütürk Ulutaş, “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek” *Çalışma ve Toplum*, 2/21, (2019): 29.

⁶⁶⁸ <https://www.sgk.kadin-istihdaminin-desteklenmesi.org/>, (Erişim Tarihi: 10.04.2024).

uygulanmalıdır. Kadın çalışanların eğitim seviyelerinin düşük olması vasıfsız iş gücü olan kadın çalışanlar daha çok tarımda ücretsiz aile işçisi, imalat sanayinde atölye işçisi, serbest meslek sahibi olarak yarı zamanlı veya geçici işçi statüsünde korumasız ve düzensiz şekilde çalışmaktadırlar ve bu nedenle de sosyal güvence kapsamı dışında kalmaktadırlar. Bu nedenle kayıt dışı kadın istihdam oranlarının düşürülmesi ve kadınların sosyal güvenlik sisteminden sağlanan haklardan yararlanabilmesi için kadınların, kayıt dışı istihdam sorununun çözümünde farklı politikalar da uygulanması gerekmektedir.

Görüldüğü üzere kayıt dışı istihdamın kadın çalışan açısından olumsuz yanı sosyal güvenlik haklarından mahrum kalmasıdır. Özellikle ana olduktan sonra çalışmaya ara vermek zorunda kalan kadın için zorluk biraz daha artmaktadır. Analık sigortası ile riskin etkilerini azaltılmaya çalışabilmesi için kadının kayıtlı çalışması gerekmektedir. Dolayısıyla analık sigortasının istenen amaca ulaşabilmesi için düzenli, kayıtlı işlerde çalışma imkânına sahip olması, ayrıca sosyal güvenlik kapsamına alınmayan işlerin de sigorta kapsamına alınması için gerekli kanuni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Biz de analık sigortası kapsamında sunulan haklardan daha etkin bir biçimde faydalanılması için birkaç öneride bulunarak katkı sağlamak istiyoruz.

1. Kanuni ve İdari Tedbirler

Kayıt dışı istihdamın hem kişiler açısından hem de ülke ekonomileri açısından olumsuz etkilerini azaltacak özellikle kadınlarla ilgili politika önerileri çok büyük önem taşımaktadır. Kayıt dışı istihdamdan olumsuz etkilenen, dezavantajlı grupta yer alan kadınların, söz konusu sorununun kısa vadede azaltılması uzun vadede ise tamamen ortadan kaldırılması için kanuni düzenlemelere, politikalara, çeşitli projelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Bizim hukuk sistemimizde bir takım kanuni düzenlemelerin yapılması gerektiğini düşünüyoruz. Özellikle Ülkemizde istihdam edilen kadınların sektörlere göre dağılımı incelendiğinde; tarım sektöründe istihdam edilenlerin oranı, sanayi ve hizmet sektörlerinde istihdam edilenlere göre azalma eğiliminde olsa da önemli bir kısmı tarım sektöründe istihdam edilmektedir.⁶⁶⁹ Kadınlar tarım alanında sosyal güvenceleri

⁶⁶⁹ TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>, (Erişim Tarihi: 11.08.2024).

olmadan, mevsimlik tarım işçiliği veya ücretsiz aile işçisi olarak kendisinin ya da yakınlarının tarımsal üretimle ilgili işlerinde kayıt dışı istihdam edilmektedirler.

Bu nedenle tarım sektöründe yoğun denetim ve rehberlik faaliyetleri yapılarak tarımda çalışan kadınların sosyal güvenlik hakları ve sigortalı olma konularında bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi sağlanmalıdır. Yine tarım il veya tarım ilçe müdürlüklerinde tarım işçisi istihdam büroları kurulması gerekmektedir. Bu bürolara aracılığıyla tarım işçilerinin iş talepleri alınmalı aynı zamanda tarım işçileri 5510 sayılı Kanun'un Ek-5 inci maddesi kapsamında sigortalı olma başvurularını tarım ilçe müdürlükleri aracılığıyla da yapabilmeliler.

Hatta Tarım ilçe müdürlükleri bünyesinde kayıt yapılması hâlinde otomatik olarak kayıt yapma imkânı sağlayacak veri paylaşımı ve protokolü yapılmalıdır. Tarım işçilerinin sigortalı olmayı talep etmeleri hâlinde 5510 sayılı Kanun'un Ek-5 inci maddesi kapsamındaki başvuru formu alınarak SGK'ye bildirilmelidir. Yine tarım il veya ilçe müdürlükleri bünyesinde kurulan bürolar aracılığıyla işçi çalıştıran çiftçilere tarım destekleme ve prim teşviklerinde avantaj sağlanarak kayıt dışılığın önlenilebileceği kanaatindeyiz.

Diğer yandan tarım işlerinde çalışanların sosyal güvenliğine baktığımızda 5510 sayılı Kanun Ek- 5 inci maddesinde sigortalı sayılanlar analık ve hastalık sigorta kolları kapsamına alınmamışlardır. Yani bu kişiler iş kazası ve meslek hastalığı halleri haricinde hastalıklarında veya doğum nedeni ile istirahat raporu aldıklarında geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanamamaktadırlar. Bu maddede değişiklik yapılarak analık sigortası kapsamında sunulan yardımlardan yararlanma hakkı verilmelidir.

Diğer yandan Ek-5 tarım sigortalısı olan tarımda süresiz çalışanların, sigorta primlerini kendilerinin yatırmak zorunda olmaları sosyal güvencesiz çalışmayı da beraberinde getirdiği için prim ödemede devlet desteğinin devam ettirilerek çalışanların kayıt altına alınması için gerekli düzenlemelerin yapılması kayıt dışı istihdamın azaltılmasında büyük katkı sağlayacaktır. Bu sigortalılar için 5510 sayılı Kanun kapsamında uygulanan %5 'lik primi uygulanması da kanuni değişiklik yapılarak getirilmelidir.

Kayıt dışı kadın istihdamının en yoğun olduğu diğer bir çalışma alanı ise enformal istihdam olarak ifade edilen “*ev eksenli işler*” dir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde,

özellikle konfeksiyon sektöründe, enformel kadın işgücünün büyük bir kısmını ev eksenli çalışan kadınlar oluşturmakta ve neredeyse kadına özgü bir çalışma biçimidir⁶⁷⁰. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) “*ev eksenli çalışma*”yı “*kendi evinde veya işverenin işyeri dışında kendi seçtiği bir başka mekânda teçhizatı, malzemeyi ve kullanılan diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan çalışma*” olarak tanımlanmaktadır.⁶⁷¹ Ev hizmetlerinde, sanayi sektörü ve hizmet sektörlerinin değişik alanlarında çalışanlar bu duruma örnek oluşturmaktadır. Hizmetin süreklilik taşınamaması ve düzenli olmaması nedeniyle sosyal güvence altına alınması da çok zordur. Bu şekilde olan çalışma biçimleri için özel bir çalışma kanuni düzenleme yapılarak bu çalışma alanının da sosyal güvenlik kapsamının alınması sağlanmalıdır.

5510 sayılı Kanun’da sigortalı olanlar ve olmayanlar sayılmış sigortalı olmayanlar Kanunun md. 6’ nın (ç) bendinde düzenlenmiştir. Madde metni incelendiğinde sigortalı sayılmayanların oldukça geniş kapsamlı sayıldığı, özellikle ücretsiz çalışan eşi ev içinde yapılan işler vb. düzenlemeler kayıt dışı istihdam ile mücadeleyi engelleyici nitelikte hüküm olduğu kanaatindeyiz. Bu maddenin gelişen teknolojik koşullar, ekonomik ve toplumsal dinamiklerin de göz önünde buldurularak yeniden değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz

5510 sayılı Kanun’da kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin sunulan yardımlardan sigorta statüsüne göre farklı haktan yararlanma imkânı sunulmuştur. Analık sigortası hakkına sahip olan sigortalılar ayrıca belirtilmiş, ayrı bir düzenleme yapılmamış ise analık sigortasından yararlanma imkânı sunulmamıştır. Bu düzenleme hem uygulamada karmaşıklığa hem de kadınların analık riskine karşı gererken sosyal güvenceye kavuşamadığının bir göstergesidir. Kısa vadeli sigorta kollarına tabi olan bütün sigortalılar eşit şekilde iş kazası, meslek hastalığı ve analık sigortası hakkına sahip olmalıdır.

Kayıt dışı mücadele kanunu çıkarılmalıdır. Bu kanunda kayıt dışı ile mücadele kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri, kurumlar arası koordinasyon ve işbirliğini nasıl

⁶⁷⁰ Chen, Martha, “Informal Economy” <http://www.hks.harvard.edu/news-events/publications/insight/social/martha-chen>, (Erişim Tarihi: 10.03.2024).

⁶⁷¹ ILO Sözleşme C177- Ev Çalışması Sözleşmesi, 1996 (No. 177).

olacağı, kayıt dışı çalışmanın tanımı ve niteliğinin ne olduğu, bu çalışmaların denetimini, denetimi gerçekleştirecek olan kişilerin yetkileri ve görevleri, denetim yapma sıklığı, cezai müeyyideleri, veri tabanının nasıl oluşacağı konuları düzenlenmelidir.

Son olarak kayıt dışı istihdamla mücadelede öncelikli olarak ülkenin kendi ekonomik, mali, siyasi yapısı, kendine özgü kültürü ve iç dinamikleri de dikkate alınarak gerekli tedbirler uygulamaya koyulmalıdır. Bu açıdan biz de kayıt dışı istihdamla mücadele için idarenin alınması gereken tedbirleri şu şekilde özetlenebilir;

- Bürokratik işlemler azaltılmalıdır. Özellikle kadınların haklarını talep edebilmek için başvuru işlemlerinin karmaşık olması, belge ve kayıt talepleri vb kadın çalışanların işlerini zorlaştırmaktadır.
- Denetim mekanizması daha da etkinleştirilmesi, kanuni düzenleme ile yılda kaç kez hangi dönemlerde yapılacağının düzenlenmesi gerekmektedir.
- Nitelikli vergi ve sosyal güvenlik denetim elemanları yetiştirilmeli ve etkin bir denetimin sağlanabilmesi için donatım envanteri, veri tabanlarının ve elektronik incelemelerin yaygınlaştırılması gerekmektedir.
- Kayıt dışı istihdamın en önemli nedenlerinden biri olan işsizliği azaltıcı daha etkin politikalar uygulanmalı, teşvik ve proje üretilmeli, teşviklerin açık ve anlaşılabilir şekilde düzenlenmelidir.
- Sosyal güvenlik primleri başta olmak üzere sosyal güvenlik yükümlülükleri azaltılması, kadınlara özel teşvik uygulanmaları devam ettirilmeli, kadın girişimciler desteklenmelidir.
- Kadın çalışanların kendilerini daha güçlü hissetmeleri, kolektif bir ses oluşturabilmeleri için sendikalaşma oranı arttırılmalıdır.

2. Analık Sigortası Fonu Kurulması

a. Fon Kavramı

Fon sözlük anlamıyla, “*belirli bir iş için gerektiğçe harcanmak üzere ayrılıp belirlenen amaçların gerçekleştirilesi için işletilen para*”dır.⁶⁷² Diğer bir ifadeyle fon,

⁶⁷² <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 05.04.2024).

“Bir hizmetin görülmesi, bir programın yürütülmesi gibi belirli bir amacı gerçekleştirmek için gerektiğinde kullanılmak üzere ayrılan mali kaynak” olarak ifade edilebilir. Başka bir anlatımla ise özelliklerinin, kanuni bir dayanağa bağlanarak kurulan, belirli bir amacı gerçekleştirmek için tahsis edilen ve kolay kullanılabilme niteliğine sahip mali kaynaklardır.

Fonların mali yapıları ile ilgili olarak da bütçe içi ve bütçe dışı fonlar olarak sınıflandırılma yapılmıştır. Bütçe için fon, kaynakların tamamının bütçe içinden alındığı, bütçe içinde tertip edildiği ve kullanımının diğer ödeneklere göre daha kolay olduğu fonlar, bütçe dışı fon ise, özel kanunlarla kurulan, kaynaklarının bir kısmının veya tamamının bütçe dışından karşılandığı fonlar olarak tanımlanabilir.⁶⁷³ Fon sisteminin gelirleri ise, vergi gelirlerinden alınan paylar, borçlanmalar, vergi benzer gelirler, fonlardan yapılan aktarmalar, bütçe ödenekleri ve primlerden oluşabilir.

Ayrıca Fonlar amaçlarına uygun olarak ekonomik, sosyal ve kültürel fonlar olarak da kurulabilirler. Bu bağlamda, kadın istihdam oranının ve kayıtlı kadın istihdam oranının düşük olduğu Ülkemizde, doğum yapan kadının analık hâlinde ortaya çıkan risklerini azaltabilmesi için sosyal amaçlı “*analık sigortası fonu*” kurulabileceğini öngörmekteyiz.

Bu fona yatırılan primler ile ana olan kadın kendini daha güvende hissedecek ve doğum sonrasında artan giderlerini karşılamakta zorluk çekmeyecektir. Ayrıca Devlet sosyal devlet olma gereği, kadını ve özellikle ana olan kadını sosyal korunmasını ve refahlarını artırmak için fona katkıda bulunarak kadınları kısmen de olsa sosyal koruma altına almış olacaktır.

b. Analık Sigortası Fonu

Analık sigortası fonu, sosyal güvenlik sistemi içinde 18 yaşını doldurmuş bütün kadınların katılım hakkına sahip olduğu, kendi tercihleriyle ellerindeki tasarruflarını vermeleri karşılığında, bu tasarrufların değerlendirilerek belirli bir vade sonunda toplu bir ödeme veya doğum yaptıktan sonra belirli bir süre düzenli bir maaş ödemesi yapılması planlanan devlet tarafından kurulmuş bir fon olarak tanımlanabilir.

⁶⁷³ Tülay Erken, “Türkiye’ De Bütçe Dışı Fonlar”, *Maliye Dergisi*, 114 (1993): 37; Oyan, Aydın, 134.

Tanımdan da yola çıkılarak bu fonun kurulmasıyla amaçlanan faydaların neler olduğu şöyle sıralayabilir;

- Doğum sonrasında çalışma hayatından uzak kalan kadına gelir sağlayacak bir kaynak olacak, bu sürede sağlanan düzenli gelir sayesinde kadın ve ailesinin geçimine katkı sağlanmış olacak.

- Sosyal devlet olma ilkesi gereği kadının sosyal korunması sağlanmış olacak.
- Tasarruf yapma isteği ile orta ve uzun dönemde kadının çalışmalarında verimliliğinin ve disiplinin artmasını sağlayacaktır.

- Fona katılan kadının sigortalı çalışması hâlinde bazı teşvik ve indirimler uygulanacağı kabul edilirse kayıt dışı istihdamın azaltılmasına olumlu katkı sunacaktır.

- Fona başvuru yapılırken işgücü piyasasına yönelik veri tabanı oluşturularak şeklide bilgi talebi içerikli formlar hazırlanarak kadın işgücüne ilişkin veriler derlenmiş olur, kadının doğru işe yerleştirilmesi ve işgücü verimliliği artıracaktır.

Analık sigortası fonundan yararlanma koşulları kanuni düzenlenmeyle belirlenmelidir. Kurulmasını öngördüğümüz fondan yararlanma koşulları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir. Analık sigortası fonundan yararlanma koşulları;

- Fona 18 yılını dolduran her kadın başvuru yapabilecek, 40 yaşını dolduruncaya kadar başvuru yapma imkânına sahip olunabilecektir.

- Analık sigortası fonundan ödeme talebi için katılımcı kadının doğum yapmış olması, talebin çocuğun doğum tarihinden itibaren belirli bir süre içerisinde yapılmış olması, Fondan ödeme yapılması istenebilmelidir. Böylece kadın çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi için işten ayrılmak durumunda kaldığında kendini güvende hissedebilecektir.

- 5510 sayılı Kanun md. 4/a veya 4/c kapsamında sigortalı olanların talepleri hâlinde işverenleri talep hâlinde istenen oranlarda kesinti yaparak Fona aktarım yapılması sağlanacaktır.

- Fona katılım sağlayan kadınlardan alınan gelir vergisi oranında belirli bir oranda indirim uygulanmasına gidilerek teşvik edilmesi sağlanabilecektir.

- Doğum yapmadığı veya evlat edinmediği için fondan ödeme talep edemeyecek kadınlara talepleri hâlinde 56 yaşında toplu ödeme ya da bağlanacak aylıklara aktarım yapılarak değerlendirilmesi hakkı verilebilecektir.

- Kadınlara 10 yılını doldurma hâlinde fonda biriken parayı çekme hakkı verilebilecek, doğum sonrasında talep edilmesi hâlinde belirlen süreye kadar aylık ödeme yapılarak periyodik ihtiyaçların karşılanması sağlanabilecektir

- Bu fona katılım sağlayan kadınlar ödeme tutarını kendileri belirleyebilecek, her ay düzenli ödeme yapılması bile Fonda kalmaya devam edebilecektir.

- Fona başvuru ödeme ve diğer bilgilerin takibi E-Devlet üzerinden veya SGK'ye başvuru hâlinde yapılabilir.

- Fona kayıtlı olan kadınlar aynı zamanda 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı ise yatırılan primin %5 'i fona aktarılacak, böylece kadınlar kayıtlı çalışmaya yönlendirilebilecek,

- İşverenler ise kadın sigortalıları için Fona kayıt yaptırıp ücretin %2 oranında ödeme yapmaları hâlinde vergi indiriminden ve sigorta prim teşvik indiriminden yararlanabilecek, böylece kadın istihdam oranına katkı sağlanabileceği hedeflenmektedir.

- Her doğum sonrasında fondan ödeme talep edilebilecek yatırılan tutar ve gün sayısı hesaplanarak ödeme yapılabilir,

- 10 yılını doldurmadan fondan ödeme talep edilemeyecek, ölüm ve maluliyet hâlinin rapor ile tespit edilmesi hâlinde ödeme yapılabilir, ölüm hâlinde haklar hak sahiplerine geçebilecektir.

Analık sigortasının finansmanında fona katılan kadını, işveren ve devlet payı olmak üzere üçlü finansman yöntemi uygulanmalıdır. Fona katılım oranını ve ödeme tutarını fona katılan kadın belirleme hakkına sahip olacak, ancak asgari bir tuta kanuni olarak belirlenecektir. İşveren de isterse kadın çalışanı için ücretinin belirli bir oranı kadar fona prim yatırabilecek, ayrıca devlet payı olacak şekilde fonun finansman yapısı oluşturulabilecektir.

Yapılan ödemeler ise Sosyal Güvelik Kurumu bünyesinde kurulan Analık Sigortası Fonu'nda toplanmalıdır. Fon'un kurulmasına ilişkin ve usul ve esasları

aktüeryal hesaplamalar yapılarak Kurum tarafından belirlenmelidir. Fon tüm ülke genelini kapsayacak şekilde kurulabilecektir Fonun gelir ve giderleri ise aşağıdaki şekilde sıralanabilir. Fonun gelirleri

- Analık sigortası fonuna ait primlerden,
- Primlerin değerlendirilmesinden elde edilen irat ve getirilerden,
- Devlet katkısı.
- Diğer gelir, kazanç ve bağışlardan oluşmaktadır.
- Fonun giderleri ise;
- Analık sigortası fonundan yapılacak ödemeler
- Diğer gider ve harcamalardan oluşmaktadır.

IV. ANALIK SİGORTASININ DİĞER KANUNLAR KAPSAMINDA SUNULACAK YARDIMLAR İLE KARŞILAŞTIRILMASI

A. Sosyal Güvenlik Yöntemleri

İnsanların topluluk hâlinde yaşamaya başladığı ve birlikte üretim gerçekleştirdiği zamandan bu yana zaman zaman temel ihtiyaçların çeşitli nedenlerden dolayı karşılanmasında yetersiz kalmış ve kendi ihtiyaçlarını gideremeyen bireylerin korunmasını sağlamak amacıyla çeşitli yöntemler geliştirmişlerdir. ⁶⁷⁴ Sosyal risk olarak tanımlanan bu olayların kişiler açısından olumsuz sonuçlarını onarma düşüncesinden hareketle sosyal güvenlik sistemi oluşmuştur.

Genel bir ifadeyle sosyal risk; kişilerin ileride ne zaman gerçekleşeceği belirli olmasa da gerçekleşmesi kesin ya da ihtimal dâhilinde olan ve gerçekleştiği zaman kişilerin malvarlığında eksilmelere veya sağlığında bozulmaya yol açan tehlikeler olarak tanımlanmış bireylerin başına gelen her türlü tehlikeye karşı güvence sağlanması

⁶⁷⁴ Adam Smith Milletlerin Zenginliği adlı kitabında yoksulluğu, “ülke zenginleşirken yoksulluğun artmasını” paradoks olarak görmüş ve bunu gündeme getirmiştir. Ayrıca John Locke gibi sosyal kuramcılar bu konuya dikkati çekmiş, “özel mülkiyetin yanı sıra yoksulların da gözetilmesi gerektiği ve sosyal güvenlik açısından kişilerin geçinebilecekleri bir hayat tarzına sahip olmalarının önemine vurgu yapmış ve bunun yoksul kişilerin hayat şartlarının düzeltilmesi ile mümkün olacağı görüşünü savunmuşlardır”

amaçlanmıştır. Ülkeler de benimsedikleri sosyal güvenlik sistemleri çerçevesinde sosyal riskleri onarmaya çalışmışlardır.

Sanayi devrimi ile birlikte toplumsal hayatın pek çok alanında değişim ve dönüşümler yaşanması, üretim şeklinin değişmesi, sanayileşme ve kentleşme sürecinin hızlanması, kentsel bölgelere göç, kadının çalışma hayatına girmesi, geleneksel değerler ve kültürdeki değişimler sosyal hayatın akışını şekillendirmede önemli rol oynamıştır.⁶⁷⁵ Sanayi devrimi ile yaşanan değişimle birlikte yoksulluğun⁶⁷⁶ artması ve farklı şekillerde ortaya çıkması, yoksullukla mücadelede de farklı düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmış ve sosyal yardımlar tüm dünyada olduğu gibi Ülkemizde de önemi giderek artmakta olan bir sosyal politika⁶⁷⁷ aracı hâline gelmiştir.⁶⁷⁸

Gelirleri ne olursa olsun bireylere birtakım sosyal riskler sonucu oluşan durumlara karşı koruma sağlayan sosyal güvenlik, genel olarak sosyal sigortalar, sosyal hizmetler

⁶⁷⁵ Korkusuz, Uğur, 113-114.

⁶⁷⁶ Yoksulluk kavramının kabul gören ilk tanımı 1901 yılında Seebohm Rowntree tarafından yapılmıştır. İngiltere'nin York kentinde yaptığı araştırmasında bir yoksulluk sınırı belirleyen Rowntree bu sınırı "Ailelerin sağlıklı bir yaşam sürebilmeleri için gerekli olan asgari seviyedeki gıda, giyim gibi ihtiyaçlarını karşılayamama durumu" olarak belirtmiştir. (Rowntree, 1901,96-97), Yoksulluk olgusu için bkz. Muammer Ak, "Toplumsal Bir Olgusu olarak Yoksulluk", *Akademi Bakış Dergisi*, (54 Mart - Nisan 2016), *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, <https://www.akademikbakis.org/>, (Erişim Tarihi: 16.06.2024).

⁶⁷⁷ Dar anlamda sosyal politika, çalışma yaşamında işçi-işveren arasındaki ilişkilerin ortaya çıkardığı bir politika olarak tanımlanmaktadır. Özellikle 19. yüzyılın ikinci yarısında işçi ve işveren arasındaki anlaşmazlıkların yaygınlaştığı bir yüzyıl olarak ilk kez Almanya'da kullanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayileşme ve kentleşme nedeniyle ortaya çıkan iş kazası gibi tehlikelere ve yoksulluğa karşı işçileri korumak ve onlar için bazı önlemleri hayata geçirmeye ilgili olarak sosyal politikanın geliştiği görülmektedir. Geniş anlamda sosyal politika, ise ekonomik olayların sonuçlarının toplum yaşamı üzerindeki bütün etkilerini kapsayacak tedbirlerin alınmasıdır. İstihdam, işsizlik, ücret, gelir dağılımı ve yoksulluk, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılıkla mücadele politikaları; kadınlara, engellilere, göçmenlere, gençlere, çocuklara, yaşlılara ve eski hükümlülere yönelik politikalar. Sosyal politika ayrıca, tüm bireylerin sosyal gelişmesini sağlamayı ve yaşam koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan bir haktır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Ayferi Göze, *Siyasal Düşünceler ve Yönetimler* (İstanbul: Beta Basım, Yayım, Dağıtım A.Ş.,1987); Sami Güven, *Sosyal Politikanın Temelleri*. (Bursa: Ezgi Kitabevi, 1997); Aysen Tokol, Yusuf Alper, Serpil Aytaç, *Sosyal Politika*, (Ankara: Dora Basım-Yayım, 2007),43.

⁶⁷⁸ Bir diğer sosyal politika türü de sosyal hizmetlerdir. Sosyal hizmetler, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu 'nda madde 3'te "Kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi sosyal yoksunlukların giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunların önlenmesi ve çözülmesine yardımcı olunması ve hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünüdür" şeklinde tanımlanmıştır (Sosyal Hizmetler Kanunu, 1983). Sosyal hizmetler, sosyal kalkınmanın en önemli araçlarından biridir. Sosyal yapının değişmesi ve gelişmesinde önemli derecede etkisi bulunan sosyal hizmetler, günümüzde sadece muhtaç kişilere, yoksullara, marjinal gruplara hizmet götürme görevi ile sınırlı olmamaktadır. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi, yaşam kalitesinin artırılması ve yerel toplumların kalkınmasının gerçekleştirilmesinde önemli görevleri vardır. (DPT, 2001: 11).

ve sosyal yardımlar şeklindedir. Bahse konu yöntemler kişilerin bu yöntemlere katılması bakımından primli ve primsiz ya da katılmalı ve katılmasız rejim olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu sosyal güvenlik yöntemlerinden sosyal sigortalar, primli sosyal güvenlik rejimi kapsamında, sosyal yardım ve sosyal hizmet ise primsiz rejim olarak sınıflandırılmaktadır.⁶⁷⁹

Sosyal sigortaların dâhil olduğu primli rejimde sağlanan koruma sisteme dâhil olan kişilerden alınan primlerle finanse edilmekteyken, primsiz rejimde hizmet alanlar herhangi bir karşılık ödemedikleri, için devlet ve gönüllü olan diğer kuruluşların ekonomik destek sunmasıyla finanse edilmektedir. Sosyal güvenlikte primsiz rejim olarak isimlendirilen sosyal yardımlar ve sosyal hizmetlerin aslen toplumda yoksulluğa ya da bakıma muhtaç hale düşmüş kişilere belirli standartlarda insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlanması amaçlanıyor. Ancak primsiz rejim olarak isimlendirilen sosyal güvenlik yöntemleri kapsamında sunulan yardım programları kısa vadede koruma veya muhtaçlıktan koruma sağlayabiliyor.

1. Sosyal Hizmetler

İhtiyaç sahiplerine yardım etmek, kişilerin kendine veya bakmakla yükümlü oldukları kişilere yetecek kadar yiyecek ve barınmasını sağlamak amacıyla sunulan hizmetler, sosyal hizmetler olarak tanımlanmaktadır.⁶⁸⁰ Kişilerin iradesi dışında meydana gelen fiziksel, zihinsel ve duygusal bozukluklar, yoksulluk ve diğer sosyal sorunlar, sosyal hizmetleri ele almak için tasarlandığı konuların başında gelmektedir. Devlet ve kazanç elde etme amacı taşımayan kuruluşlar, ihtiyaç sahiplerinin toplumsal yaşantıya katılabilmesi ve asgari yaşam düzeyinin karşılayabilmesi için eğitim ya da rehberlik gibi sosyal hizmetler sunmaktadır.

Nitekim, sosyal hizmetler ise öncelikle 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu md. 33' te kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre koşullarından doğan veya iradeleri dışında oluşan maddi, manevi ve sosyal yoksunluklarının giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunlarının önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olunmasını ve yaşam standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Madde metnini de anlaşılaçağı

⁶⁷⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 841; Arıcı, (*Sosyal Güvenlik*), 503; Korkusuz, Uğur, 93.

⁶⁸⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, 842.

üzere sosyal hizmetler aynı yardımları ve belirli alanlarda yapılan hizmetleri kapsamaktadır.

2. Sosyal Yardımlar

Sosyal yardım sözlük anlamıyla, “*yoksul kimselere yiyecek, giyecek, yakacak, tedavi ve ilaç sağlanarak yapılan parasız yardım*” olarak tanımlanmıştır Dar anlamda, sosyal yardım ‘muhtaç durumda olan bireylere devlet tarafından sağlanan aynı ve nakdi yardım’ şeklinde tanımlanmıştır.⁶⁸¹ Geniş anlamda sosyal yardım kavramı ise, kendisini ve bakmakla yükümlü olduğu kişileri geçindirme olanağından mahrum kalmış kişilere kendi kendilerine yeterli duruma getirmek amacını taşıyan aynı ve nakdi nitelikteki geçici veya süreli, sistemli ve düzenli karşılıksız devlet tarafından sunulan hizmetleri ve destekleri kapsayan bir sosyal güvenlik dalıdır.⁶⁸² Tanımlardan anlaşılacağı üzere sosyal yardım kavramının tek bir tanımını yapmak mümkün olmayıp sosyal yardımın temel esasının temel yaşam gereksinimlerinin karşılanması olduğunu söyleyebiliriz.

Sosyal yardımların devlet tarafından yapılması sosyal devlet ilkesinin bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal devlet anlayışında sosyal yardımların; yoksul vatandaşlar arasında adilane dağıtılması, doğru kişilere verilmesi ve en kısa sürede ilgili vatandaşlara ulaştırılması temel hedeflerdendir.⁶⁸³ Nitekim Türkiye Cumhuriyeti Anayasası md. 5’te; “*Devletin temel amaç ve görevleri, Türk Milleti’nin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.*” şeklinde kaleme alınmıştır. Bu anayasal hükümle devlet bireylerin sosyo-ekonomik refahını sağlamakla görevli kılınmış, sosyal yardımların kapsamı ve amacı da belirtilmiştir.

3294 sayılı Kanun’da sosyal yardımların kapsamı amacı, “*fakr-u zaruret içinde ve ihtiyaçlı durumda bulunan vatandaşlar ile gerektiğinde her ne suretle olursa olsun*

⁶⁸¹ Sait Dirlik, *Sosyal Yardım-İki Anlamlı Bir Terim*, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/36686>, (Erişim Tarihi: 12.02.2024); Arıca, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 503.

⁶⁸² Korkusuz, Uğur 83; Kesgin, 11.

⁶⁸³ Dirik, 5.

Türkiye'ye kabul edilmiş veya gelmiş olan kişilere yardım etmek, sosyal adaleti pekiştirici tedbirler olarak gelir dağılımının adilane bir şekilde sağlamak, sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik etmek olarak belirtilmiştir.”

Türk Hukuk Sisteminde de bireylerin veya bakmakla yükümlü oldukları kişilerin insan onuruna yakışır bir hayat sürmelerini sağlamak amacıyla primli ve primsiz rejimler olarak sosyal güvenlik rejimleri düzenlenmiştir.⁶⁸⁴ Sosyal yardımlar, kamu bütçesinden finansa edilen bireylerden herhangi bir karşılık alınmadan sunulan hizmetler olduğundan primsiz rejimler olarak kabul edilmiştir.

Yapılan sosyal yardımlar öğretide değişik tasniflere tabi tutularak mevzunun daha iyi anlaşılması amaçlanmış, sosyal yardımlar aynı⁶⁸⁵ ve nakdi⁶⁸⁶ yardımlar, şartlı⁶⁸⁷ ve şartsız⁶⁸⁸ yardımlar ve tazminat⁶⁸⁹ ve koruma karakteri⁶⁹⁰ taşıyan nitelikteki sosyal yardımlar olmak üzere temelde üç grup hâlinde sınıflandırılmıştır.⁶⁹¹ Ülkemizde de sosyal farklı türlerde birçok sosyal yardım programı bulunmakta olup nakdi yardım şeklinde veya farklı kurum ve kuruluşların hizmetlerinden ücretsiz veya düşük bir ücret karşılığında faydalanma olanağına sahip olma şeklinde sınıflandırılabilir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından Aile, Eğitim, Sağlık, Özel Amaçlı Yardımlar,

⁶⁸⁴ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 17-18.

⁶⁸⁵ ‘Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Sosyal ve Ekonomik Destek Yönetmeliği’nde aynı yardım “yiyecek, giyecek, yakacak, kırtasiye, tıbbi araç-gereç ile rehabilitasyon amaçlı protez araç gereçleri gibi sosyal inceleme raporuyla müracaatçının ihtiyacına göre verilecek mal ve malzeme yardımı” olarak tanımlanmıştır.

⁶⁸⁶ ‘Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Sosyal ve Ekonomik Destek Yönetmeliği’nde nakdi yardım “Müracaatçının sosyal inceleme raporu sonucunda belirlenen ihtiyacına göre verilecek para yardımı” olarak açıklanmıştır. Nakdi yardımlar parasal ve kısa sürede paraya çevrilebilecek yardımlardan meydana gelmektedir (Kesgin, 2014, s.49). Günümüzde ise nakdi yardımlar birçok farklı kalem adı altında yararlanıcılara merkezi yönetim aracılığıyla sağlanmaktadır.

⁶⁸⁷ Şartlı sosyal yardımlara mikro krediler ve şartlı nakit yardımlar örnek olarak verilebilir.

⁶⁸⁸ Emeklilik maaşı, nafaka, yetim ve korunmasız çocuklara yönelik yardımlar en bilinen şartsız sosyal yardımlara örnektir.

⁶⁸⁹ Muhtaç asker ailelerine yardım, şehit ve gazi yakınları ve görevi nedeniyle fiziksel zarara maruz kalan kamu çalışanlarına yapılan yardımlar bu grupta sayılabilir.

⁶⁹⁰ Koruma karakteri taşıyan yardımlara kapsamında 65 yaşını doldurmuş ve muhtaç durumda olanlara yardımlar, kimsesizlere yardım, yoksul ve muhtaç kimselere yapılan yardımlar, engelli ve yaşlı aylıkları yardımları

⁶⁹¹ Güzel, Okur ve Canikoğlu, 786; Uğur, Korkusuz, 94. Ayrıca uygulamalar ise pasif ve aktif olmak üzere iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Yoksullara verilen sübvansiyonlar, vergi düzenlemeleri, istihdam projeleri, mikro kredi uygulamaları, yoksullara yönelik eğitim ve sağlık destekleri, gıda ve barınma yardımları ve asgari ücret uygulamaları aktif sosyal yardım programları olarak sınıflandırılmıştır.

Yaşlı ve Engelli Yardımları başlıkları altında aynı, nakdi ve bazı destek, bakım ve hizmet yardımları yapılmaktadır.⁶⁹²

Ayrıca, 07/04/2015 tarihli 29319 sayılı Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6637 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 16’ncı maddesinde her Türk vatandaşına doğum yardımı yapılması kanunlaştırılarak doğum yardımı da sosyal yardım türü olarak düzenlenmiştir.⁶⁹³ Biz çalışma konumuzla ilgili olarak sosyal yardımlardan sadece doğum yardımı, çoklu doğum yardımı ve şartlı sağlık yardımı hakkında bilgi vermekle yetineceğiz.

3. Analık Hâlinde Sunulun Sosyal Yardımlar

a. Doğum Yardımı

Ülkemizde ailenin toplumun temel birimi olması nedeniyle sosyal politikalar, aile hayatına ve aile birliğinin korunmasına özel bir önem atfetmiştir ve özellikle aile birliğinin sağlanması ve sürdürülmesi için çeşitli programlar ve politikalar geliştirilmiştir.⁶⁹⁴ Hatta T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın kuruluş amaç ve görevleri arasında “*aile bütünlüğünün korunması ve aile refahının artırılmasına yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerini yürütmek,*” sayılmıştır.⁶⁹⁵ Toplumun en küçük birimi olan ailenin devamlılığının sağlanması ve toplumsal bütünlüğün sürdürülebilirliği için 15.05.2015 tarihi itibarıyla ve 633 sayılı KHK gereği canlı doğan her çocuk için belirli miktarlarda nakdi yardımlar yapılması kararlaştırılmıştır.⁶⁹⁶

⁶⁹² <https://www.aile.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 12.03.2024).

⁶⁹³ RG. 07.04.2015, 29319.

⁶⁹⁴ Doğum yardımına ilişkin İngiltere’de 1911 yılında “Ulusal Sigorta Kanunu” yürürlüğe giren ve. İki bölümden oluşan bu kanunun ilk bölümü çalışanları hasta olmaları durumunda bakımını sağlayan düzenlemeleri içermektedir. Bunların içinde hastalık hâlinde maaşın ödenmesi, doğum desteği, ücretsiz sağlık bakımı yer almaktadır.

⁶⁹⁵ Bkz. 03.06.2011 tarihli ve 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamesi.

⁶⁹⁶ Bu yardımın yapılmasında 10. Kalkınma Planı çerçevesinde hazırlanan Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Eylem Planı’na atıfta bulunulmuş ve bu plan çerçevesinde bu tarz yardımların yapılacağı belirtilmiştir. Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Eylem Planında Türkiye’nin ekonomik ve sosyal gelişmesini desteklemek üzere dinamik nüfus yapısının korunması, aile kurumunun güçlendirilmesi ve böylece sosyal refah ve sosyal sermayenin artırılması amaçlanmaktadır. Bu planın 4 hedefi bulunmaktadır. Bu hedefler; Aile refahının korunması ve aile kurumunun

Doğum yardımı uygulaması ile sosyal devlet olma yükümlülüklerini yerine getirmek, nüfus artışının devamlılığını sağlamak ve bireylerin çocuk sahibi olmaları hususunda teşvik edilmesi hedeflenmiştir. Doğum yardımları ailelerin ekonomik durumları dikkate alınmaksızın canlı doğum yapan bütün analara yapılan bir maddi yardım olarak düzenlemesiyle de uygulamanın temel amacının gerçekleşmesi sağlanmak istenmiştir. Ancak, sosyal güvenlik hukukunda doğum olayı bir risk olarak düzenlenmiş ve temelde doğum olayı ile aile harcamalarında meydana gelen artış veya kazançta yaşanan kayıpların telafisi amaçlanarak aile sosyo-ekonomik açıdan korunmak istenmiştir. Bu bağlamda bu sosyal yardım uygulamalarının doğum olayı ile birlikte yaşanan sosyal risklere karşı dolaylı bir güvence sağladığı yorumu da yapılabilecektir

b. Doğum Yardımı Koşulları

6637 sayılı Kanun'un ek 4. maddesi ile 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'yle doğum yapan Türk vatandaşlarına bir defaya mahsus olmak üzere birinci çocuk için üç yüz TL, ikinci çocuk için dört yüz TL, üçüncü ve sonraki çocuklar için altı yüz TL doğum yardımı yapılması gerektiği hükmü eklenmiştir. 2015 yılında, doğum yardımına ilişkin usul ve esasları belirlemek amacıyla “*Doğum Yardımı Yönetmeliği*” yürürlüğe girmiştir.⁶⁹⁷

Doğum yardımı yapılması için çocuğun canlı doğması koşulu aranmış ve ölü gerçekleşen doğumlar ve evlat edinme için doğum yardımı yapılması kabul edilmemiştir. Bu düzenlemenin doğum yardımıyla beklenen amaçlara uygun olmadığı kanaatindeyiz. Çünkü bebeğin ölü doğması durumunda da ailenin ekonomik olarak kayıpları meydana gelmektedir. Doğum yardımı için aranan canlı doğum koşulu yerine sadece doğum koşulu aranmalı, erken doğum ve tıbbi zorunluluk hâlinde yapılan kürtaj durumunda da doğum yardımı yapılması şeklinde kanuni düzenlemeler yeniden kaleme alınmalıdır.

Evlat edinme hâlinde doğum yardımının yapılmaması da bir eksikliktir. Çünkü; Evlat edinme müessesesi, kimsesiz ve korunmaya muhtaç çocuklara bir aile sıcaklığı yaşatmak hem de çocuksuz ve evlat edinmek isteyen kişilere veya ailelere çocuk sevgisini tattırmak amaçlı hazırlanmış, özünde bir aile bütünlüğünün kurulması amaçlanmıştır. Bu

güçlendirilmesi • Kuşaklar arası dayanışmanın güçlendirilmesi, İş ve aile yaşamının uyumu, Toplam doğurganlık hızının yenilenme oranının üzerine çıkarılması.

⁶⁹⁷ RG. 23.05.2015, 29364.

bağlamda doğum yardımını dar bir çerçevede ele alarak bir doğum olgusuna bağlamak hatalı olacaktır. Evlat edinme hâlinde de doğum yardımı yapılabilmesi için kanuni değişiklik yapılmalıdır.

Kanuni düzenlemeye göre doğum yardımı yapılması için aramam bir diğer koşul ise çocuğun 15.05.2015 tarihinden sonra ve canlı olarak doğmuş olması gerektiği olup bu tarihten önce doğmuş olan çocuklar için ödeme yapılamayacağı kabul edilmiştir. Ayrıca, doğum yardımına ilişkin TBMM Genel Kurulunda doğum yardımına ilişkin 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de değişiklik yapılmıştır. Düzenlemeye göre, 01.01.2025 ve sonrasında canlı doğan çocukları için başvuru yapılması ve Türkiye'de ikamet ediyor olmaları koşuluyla birinci çocuk için tek seferlik 5 bin lira, ikinci çocuk için başvurunun yapıldığı ay itibarıyla 5 yaşını tamamlayana kadar aylık 1500 lira, üçüncü ve sonraki çocuklar için başvurunun yapıldığı ay itibarıyla 5 yaşını tamamlayana kadar aylık 5 bin lira doğum yardımı yapılacağı kabul edilmiştir.

c. Başvuru ve Ödeme Şekli

Doğum yardımından faydalanabilmek için başvuru koşulu aranmıştır. Yönetmelik md. 6'da; Yönetmelik kapsamına girenler tarafından, çocuğun KPS'ye kayıt işleminin tamamlanmasını müteakip, başvuru yerlerine şahsen ya da iadeli taahhütlü posta veya kargo yoluyla yapılması gerektiği düzenlenmiştir. İkinci Bölümde ayrıntılı bir şekilde üzerinde durduğumuz emzirme ödeneği için Sosyal güvenlik Kurumu'na başvuru koşulu aranmamakta olup doğum olayının gerçekleşmesi ödeme için yeterli kabul edilmiştir.

SGK sadece kontrol sağlayıp ödeme onayı vermekte, böylece kişilerin sosyal yardıma daha kolay ve etkin bir şekilde ulaşmış olması sağlanmıştır. Başvuru olmadan sistem üzerinden benzer bir uygulama yapılması yerinde olacağı gibi E-devlet üzerinden başvuru imkânı getirilmesi de kısa sürede daha kolay bir çözüm olarak hayata geçirilebilecektir.

Doğum Yardımı Yönetmeliği md. 2'de doğum yardımının kişi açısından kapsamını sadece Türk vatandaşları ve mavi kart⁶⁹⁸ sahipleri olarak belirlenmiş ve izin alarak Türk

⁶⁹⁸ Doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybeden kişilere, talepleri hâlinde sayılan haklardan faydalanabileceklerini gösteren Mavi Kart düzenlenerek verilir. Bu Kart, 21/02/1963 tarihli ve 210 sayılı Değerli Kağıtlar Kanunu kapsamındadır. Mavi Kart yurt dışında dış temsilcilikler, yurt içinde ise ilçe nüfus müdürlüklerince düzenlenir. Mavi Kart almak için; talebi belirten dilekçe, iki adet fotoğraf ve yabancı devlet vatandaşı olduğunu gösteren kimlik belgesi veya pasaport ile müracaat makamlarına başvurulur. Söz konusu hakların kullanılmasında Mavi Kartın

vatandaşlığından ayrılan kişilerin de doğum yardımından yararlanabileceği düzenlemiştir. Doğum Yardımı başvurusu, hesaplaması ve ödemesi, ana ve babanın her ikisinin sağ ve Türk vatandaşı/Mavi kartlı olması hâlinde ana üzerinden yapılır. Ananın Türk vatandaşı/Mavi kartlı olmaması veya ananın vefat etmiş olması hâlinde söz konusu işlemler Türk vatandaşı/mavi kartlı olan baba üzerinden yapılmaktadır.

Yönetmeliğin aynı maddesinde doğum yardımı, hak sahiplerinin kendilerine veya durumlarına göre tevsik edici belge sunmaları koşuluyla kanuni temsilcilerine de yapılabilecektir. Doğum olayı ile birlikte kadının ihtiyaçlarının artması ve bir süre çalışma imkânından mahrum kalması nedeniyle ödemenin öncelikle anaya yapılmasına ilişkin düzenlemenin çok yerinde olduğu kanaatindeyiz. Ancak, doğum yardımı başvurusu esnasında çocuğun velayeti babaya verilmiş ise bu ödeme yine anaya mı verilmelidir? Bu konuda bir düzenleme mevcut olmamakla birlikte doğum olayının ana üzerinde oluşturduğu sosyal ve ekonomik riskler ve doğum yardımının temel olgusunu doğum olayına bağlı olması parametreleri göz önünde bulundurulduğunda ödemenin yine anaya yapılması uygun olacaktır.

Doğum yardımı ödemeleri PTT ile Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı arasında yapılan protokol doğrultusunda gerçekleştirilir ve doğum yardımına ilişkin başvuruların alınması ve hak sahiplerinin onaylanması işlemleri il müdürlüklerince yürütülür. Hak sahiplerine ödeme işlemleri Doğum Yardımı Sisteminde (DYS) kayıtlı veriler doğrultusunda bakanlık tarafından merkezden gerçekleştirilir. İlgili ayın ödeme ve iade listeleri bakanlık tarafından PTT'ye iletilir, ödemelerin PTT nezdindeki hesaplarda bekleme süresi 1 yıldır. Bu süre içerisinde çekilmeyen ödemeler PTT tarafından doğrudan bakanlık saymanlık müdürlüğüne aktarılır. Aktarılan bu tutarlar bakanlık saymanlık merkez müdürlüğüne emanet merkez saymanlık müdürlüğü hesaplarında tutulur. Doğum yardımı ödemesini 1 yıllık süre içerisinde almadığı için bakanlık hesaplarına iade edilen tutarların ödenmesi, hak sahipleri tarafından yeniden talep edilebilmektedir.⁶⁹⁹ Ayrıca, doğum yardımı uygulamasına ilişkin itiraz yapma imkânı olup itiraz yazılı olarak ilgili il müdürlüğüne yapılır, itirazlar, il müdürlüğüne 15 gün içinde sonuçlandırılır.

ibrazı yeterlidir. Kartın ibraz edilememesi durumunda Kimlik Paylaşımı Sistemi aracılığıyla Mavi Kartlılar Kütüğünden alınacak kayıt örneği ve uyuşunda bulunulan devlet makamlarınca verilmiş kimlik bilgilerini gösteren belge ile de işlem yapılır.

⁶⁹⁹ <https://www.aile.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 12.03.2024).

Son olarak bir de doğum yardımından yararlananların gerçek dışı beyanda bulunmaları nedeniyle yersiz ödemeye sebebiyet verilmesi durumunda ne yapılacağı üzerinde duralım. Doğum yardımına ilişkin yersiz ödemenin yapıldığı tarihten tahsil edildiği tarihe kadar geçen süre için 6183 sayılı Kanun md. 51’de belirtilen gecikme zammı oranında hesaplanacak faiz ile birlikte bu ödemelerin bir ay içinde iade edilmesi, haksız yararlanana ödeme yapan il müdürlüğü tarafından bir yazı ile bildirilir ve yersiz ödemenin bir ay içinde iade edilmemesi hâlinde bu alacaklar ilgili vergi dairesine bildirilir ve söz konusu alacaklar, 6183 sayılı Kanun hükümlerine göre takip ve tahsil edilecektir.

d. Çoklu Doğum Yardımı Başvuru Usul ve Esasları

Çoklu Doğum Yardım Programı, Ülkemizin genç nüfus yapısının korunması amacıyla, Anayasamızda yer alan sosyal devlet ilkesinin gerekliliği ile çoklu doğum (iki ve üzeri.) ile dünyaya gelen çocukların bulunduğu muhtaç hanelerdeki 0-24 ay arası çocukların beslenme ve öz bakım ihtiyaçlarının karşılandığı, Çoklu Doğum Yardımı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fon Kurulu’nun, 22.05.2018 tarihli ve 2018/2 sayılı kararı ile uygun görülerek, 10/11/2018 tarihinde uygulanmaya başlanılan sosyal yardım türüdür. Tarihi süreç içerisinde de çoklu doğum yardımları, bir sosyal politika aracı olarak devletler tarafından hep uygulanmış, örneğin Osmanlı Devleti’nde Tanzimat sonrasında ve özellikle II. Abdülhamid döneminde bu yardımın bir devlet politikası olarak uygulandığı Osmanlılar çoklu doğumlarda, tev’em maaşı olarak uzun süreli maddi destekler sağlandığı anlaşılmıştır.⁷⁰⁰

Çoklu doğum yardım programından yararlanmak için öncelikli olarak Türk vatandaşı olunması gerekmektedir. İkinci koşul ise Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı tarafından ailenin muhtaç durumda olduğu ve çoklu doğum yaptığının tespiti gerekmektedir. Başvuru yapan kişilerin, koşulları sağlayıp sağlamadığı, Mütevelli Heyeti tarafından 3294 sayılı kanun çerçevesinde değerlendirilerek neticeye bağlanılır ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Mütevelli Heyeti tarafından başvurusu kabul edilen kişiler için; çocuk başına 150 TL ödeme yapılmaktadır.

⁷⁰⁰ Mehmet Aykanat, “Osmanlı Devleti’nin Son Yüzylında Çoklu Doğum Yardımının Hukuki İncelemesi”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11/2, (2021): 268 – 287.

Ödemeler iki ayda bir PTT aracılığıyla kişilerin hesaplarına aktarılmaktadır. Yardımın kapsamı 0-24 ay arası çocukları kapsadığından yardımın süresi 24 ay ile sınırlıdır. Şartlı gebelik yardımının aksine çoklu doğum yardım programından yararlanılabilmek kriterlerinde aile içerisinde sosyal güvencesi olan bir kişinin bulunması yardımdan yararlanılmasına engel teşkil etmemekte ve Başvuru sahibinin, 3294 sayılı Kanun çerçevesinde belirlenmiş olan muhtaç kriterlerine uyması yeterli kabul edilmektedir.⁷⁰¹

Mütevelli Heyeti tarafından verilen yardım ret kararına karşı, müracaatçı tarafından kararın tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde ilgili Vakfa yazılı olarak itiraz edilebilir. Vakfa yapılan itirazlar, geciktirilmeksizin MH tarafından değerlendirilerek, sonucu itiraz dilekçesinin Vakıf kayıtlarına girdiği tarihinden itibaren 30 gün içerisinde ilgisine yazılı olarak bildirilir.

4. Şartlı Sağlık Yardımı

Şartlı Sağlık Yardımları (Sağlık ve Gebelik), Sosyal güvencesi olmayan, 3294 sayılı Kanun kapsamında ihtiyaç sahibi durumunda bulunan ailelere çocuklarını sağlık kontrolüne göndermeleri, ana adaylarının ise hamilelik süresince sağlık kontrolüne gitmeleri ve doğumlarını hastanede yapmaları koşuluyla yapılan yardımlardır.⁷⁰²

Bu yardımlardan 0-6 yaş arası çocuklar ve hamile kadınlar faydalanabilmektedir.

Bu yardım kapsamında 2024 yılında gebelik döneminde aylık 200 TL, çocuk için aylık 100 TL, doğumun hastanede yapılması hâlinde bir seferlik 500 TL, şartlı lohusalık için doğumu takip eden ilk 2 ay süresince aylık 300 TL ödeme yapılmaktadır. Ödemeler her ay için hesaplanıp 2 ayda bir yapılmaktadır.

B. Analık Hâlinde Özel Sigorta Kapsamında Sunulan Haklar

1. Sosyal Sigorta ve Özel Sigorta Kavramları

Özel sigorta, kişilerin kendi istekleri ile özel hukuk alanında bazı tehlikelerin yarattığı riskler karşısında korunmak için karşılıklı hak ve yükümlülüklerin olduğu, belirlenen bir bedelin ödenmesi hâlinde kişilere karşı koruma imkânı sunan bir özel

⁷⁰¹ <https://www.aile.gov.tr/sss/sosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/coklu-dogum-yardimi>, (Erişim Tarihi: 23.04.2024).

⁷⁰² <https://sosyalyardimlar.aile.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 01.03.2024).

hukuk kurumudur.⁷⁰³ Sosyal sigorta ise, sigortalıların işgücünü korumak, geleceğini garanti altına almak ve böylece sigortalıların ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin karşılaşılabilecek sosyal risklere karşı sosyal güvenliğini sağlamak amacı ile kurulan kamu hukuku esaslı teşkilatlı bir sistemdir.⁷⁰⁴

Özel sigorta ve sosyal sigortanın kamu ve özel borç ilişkisi temelli olmasının bir sonucu olarak, özel sigorta kapsamında sunulan haklardan yararlanabilmek için kişinin borcunun olmaması gerekirken sosyal sigorta ilişkisinde bazı istisnai haklar dışında sosyal güvenlik kapsamında sunulan yardımlardan yararlanma imkânı mevcuttur. Başka bir ifade ile sosyal sigorta, önceden belirlenen oranda primlerin ödendiği ve bunun karşılığında geleceği hedef alan belirli riskler sebebiyle ortaya çıkan ihtiyacın şekil ve şiddetine bakılmaksızın karşılanır ve edimler arasında karşılıklılık aranmaz.

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, özel sigorta ve sosyal sigorta arasındaki en temel fark zorunluluk durumudur. Özel sigorta tarafların karşılıklı iradesine bağlı olan özel hukuk kaynaklı bir borç ilişkisi olmasına rağmen sosyal sigorta ilişkisi kanundan doğan zorunlu bir ilişkidir.⁷⁰⁵ 5510 sayılı Kanun'un 92/1 madde hükmüne göre sosyal sigorta ilişkisi kapsamında sigortalılığın başlangıcında, sosyal sigorta ilişkisinin içeriğinde, tarafların hak ve yükümlülüklerinde ve bu ilişkinin sona ermesinde tarafların serbest tasarruf yetkileri yoktur.⁷⁰⁶

Sosyal sigorta ve özel sigorta arasındaki diğer bir fark ise hangi tehlikelerin, ne tür zararların, kimler tarafından ne şekilde paylaşılacağı ve ne ölçüde telafi ve tazmin edileceği konularında karşımıza çıkmaktadır. Sosyal sigortada karşılıklı dayanışma ve yardımlaşma ilkeleri hakimken özel sigortada ödeme gücü ve kişisel eşitlik esaslı olmasıdır.⁷⁰⁷

⁷⁰³ Özdamar, Doğan, (2020): 20; Ayhan, Çağlar ve Özdamar, 256.

⁷⁰⁴ Alper, Kılış, 206.

⁷⁰⁵ Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, 281.

⁷⁰⁶ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, 16-17.

⁷⁰⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. “Sosyal ve Özel Sigortalar Arasındaki Münasebetler: 1-Sosyal ve Özel Sigortaların Ekonomik Fonksiyonu”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 17/2, (Şubat 1962): 31; <https://dergipark.org.tr/download/article-file/37471>, (Erişim Tarihi: 04.11.2023); Mehmet Halis Karaman, “5510 sayılı Kanun’da Tanımlı Sosyal Sigorta Statüleri ve Çakışan Sigortalılık İlişkisi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20/1, (2014): 877.

Sosyal sigorta ve özel sigorta arasında temelde birtakım farklar olmasına rağmen ortak noktanın ise her iki sigorta türünde de kişileri çeşitli risklere karşı güvence altına alarak gelirlerin eksilmesini, giderlerin artmasını önlemektir. Bu koruma bazen nakdi ödeme bazen de sağlık ve tedavi giderlerinin karşılanması şeklinde olabilmektedir. Çalışma konumuz olan analık sigortası kapsamında konuyu değerlendirdiğimiz de sosyal sigorta kapsamında sigortalı kadına veya sigortalı olanın eşine parasal yardımlar ve sağlık yardımları yapılmaktadır. Özel sigorta kapsamında ise doğum sigortası veya özel sağlık sigortası bağlamında çeşitli haklar sunulmaktadır. Böylece sosyal risk olarak kabul edilen analık hâlinin doğurduğu zararlar giderilmeye çalışılmaktadır.

Sonuç olarak, özel sigortalar, kişilerin Türk Ticaret Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında ekonomik ya da bedeni durumlarına ilişkin rizikoların himaye edildiği; sosyal sigortalar ise, bazı statüde bulunanların kamu yararı gereği kanunla sigorta himayesi kapsamına alındığı sigortalardır. Sosyal sigorta, Sosyal Güvenlik Kurumu ve OYAK gibi kanunla kurulmuş kurumlarca; özel sigorta ise, 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu⁷⁰⁸ kapsamında kurulan bağımsız sigorta şirketleri tarafından yürütülmektedir.

2. Özel Sağlık Sigortası ve Doğum Sigortası

Sigorta hukukuna ilişkin hükümler TTK'de düzenlenmiş, Kanun md. 1401 ve devamında sigorta türlerini mal sigortaları ve can sigortaları olmak üzere iki başlık altında ele almıştır. Zarar sigortaları da kendi içerisinde mal ve sorumluluk sigortaları olarak tasnif etmiştir. Kanunda hayat sigortası, kaza sigortası, hastalık ve sağlık sigortası can sigortası üst başlığıyla olmak üzere üç türde düzenlenmiştir.⁷⁰⁹ TTK kapsamındaki sınıflandırmaya göre özel sağlık sigortası; can sigortaları içerisinde yer alan kaza, hastalık ve sağlık sigortalarına ait unsurları içerisinde barındıran karma nitelikli sigorta sözleşmesidir.⁷¹⁰

⁷⁰⁸ RG. 14.06.2007, 26552.

⁷⁰⁹ TTK bünyesinde yapılan ikili ayırım ile md. 1453 vd. yer alan hükümlerde zarar sigortalarına ilişkin hükümlere, md. 1487 vd. hükümlerinde ise can sigortalarına ait düzenlemelere yer verilmiştir. Bu ayırma ilişkin ayrıntılı açıklama için bkz. Samim Ünan, *Türk Ticaret Kanunu Şerhi Altıncı Kitap: Sigorta Hukuku*, C. 2, Sigorta Türlerine İlişkin Özel Hükümler, Birinci Bölüm: Zarar Sigortaları (Madde 1453- 1486), (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2016): 1.

⁷¹⁰ Tamer Bozkurt, *Sigorta Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 13.Baskı, (2022): 238; Ayhan, Çağlar, Özdamar, *Sigorta Hukuku*. 5. Baskı, (Ankara:2021): 20.

Özel sağlık sigortası, TBK ve TTK'nin genel hükümlerine göre kişilerin talebine bağlı olarak kurulan, isteğe bağlı bir sigorta sözleşmesi olup bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olsun ya da olmasın sigortalının karşılaştacağı hastalık ve/veya kaza sonucu yararlanması hâlinde ihtiyaç duyacağı muayene, tedavi ve ilaç masraflarını karşılayan bir sigorta türüdür, şeklinde tanımlanmaktadır.⁷¹¹ Sigorta ilişkisi, sigorta ettiren konumundaki kişinin akdin kurulmasına yönelik talebinin, ilgili dalda yetkisi bulunan sigorta şirketine veya yetkili acentesine ulaşması ile hüküm ve sonuçlarını doğurmaya başlayacaktır.⁷¹² Akit kurulduktan sonra özel sağlık sigortasına ilişkin tüm süreç, tarafların karşılıklı talepleri esas alınarak devam edecektir.⁷¹³

Türk Ticaret Kanunu'nda “*Özel Sağlık Sigortası*” başlıklı özel bir düzenleme hükmüne yer verilmemiştir. Özel sağlık sigortası kapsamında sunulan hastalık ve sağlık sigortaları TTK md. 1511 vd. hükümlerinde düzenlenmiştir. Hastalık sigortası ile sigortalının teminat kapsamındaki hastalıklardan bir veya birkaçına yakalandığı durumlarda sigorta bedeli ödenmesi, sağlık sigortasında ise teminat kapsamındaki hastalıkların gerçekleşmesi durumunda sigortalının tedavi ve ilaç giderleri başta olmak üzere sigorta tazminatı ile karşılanabilecek giderlerinin tazmini hedeflenmektedir.⁷¹⁴

Özel sağlık sigortası sözleşme kapsamında doğum teminatı var ise sigorta ettirenin erkek olduğu durumlarda eşi, gebelikten doğum sonrası sağlık kuruluşundan taburcu olunan sürece kadar ki kontrol, tahlil, ameliyat, oda hizmeti gibi giderleri ile yeni

⁷¹¹ Bkz. 08.04.2014 tarihinde yayımlanan 2014/4 nolu Genelge.

⁷¹² Rayegan Kender, *Türkiye’de Hususi Sigorta Hukuku (Sigorta Müessesesi – Sigorta Sözleşmesi)*, Güncelleştirilmiş 16. Baskı, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Ekim 2017), 1 vd; Barış Günay, *Sigorta Hukuku*, Güncellenmiş 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, Şubat 2020), 1; Özel Sigorta Hukukuna Hâkim İlke ve Kurumlar (1975-2016) Makaleler-Tebliğler, 1. Baskı, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Ağustos 2019), 133 ; Cüneyt Süzel, “Özel Sağlık Sigortası Sözleşmesinin Niteliği, Tarafları ve Ömür Boyu Yenileme Garantisi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 24/2, (2018): 936.

⁷¹³ Rayegan Kender, *Sigorta Sözleşmesinin Tanımı ve Kurulması (TTK Tasarısı Hükümlerinin Değerlendirilmesi ile) Doç. Dr. Mehmet Somer’e Armağan*, 1. Baskı, (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2006), 517; Fikri Tunç Keskin, *Uygulamada Sigorta Hukuku*, 1/1, (Ankara: Adalet Yayınevi, Haziran 2017): 7.

⁷¹⁴ Samim Ünan: *Türk Ticaret Kanunu Şerhi*, Altıncı Kitap: Sigorta Hukuku, C.3, Sigorta Türlerine İlişkin Özel Hükümler, İkinci Bölüm: Can Sigortaları (Madde 1487-1520), (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017, 503; Özlem Özer, Mehmet Gözlü, Seda Karsavuran ve Kenan Gözlü, “Türkiye Sağlık Finansmanında Yeni Bir Alternatif: Tamamlayıcı Sağlık Sigortası”, *Akademik Bakış Dergisi*, 42, 2014, 2; Fikriye Gonca Öcalan, *Sağlık Sigortası Sigorta Davaları*, Ed. Mustafa Topaloğlu, Mutlu Dinç, 1. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, Şubat 2018): 1511.

doğana ilişkin doğum ve sonrasındaki giderlerin, sigorta şirketinden karşılanmasını talep edebilme imkânı sunulmuştur.⁷¹⁵

Özel sağlık sigortası kapsamında; tamamlayıcı ve destekleyici sağlık sigortası, Genel Sağlık Sigortası kapsamında güvence altına alınmayan giderlerin karşılanması ya da kısmen karşılanan giderlerin bakiye kısmının karşılanması ya da kişinin daha yüksek kalitede sağlık hizmeti almak istemesi amacıyla düzenlenen bir özel sağlık sigortası türü olarak kabul edilmiştir⁷¹⁶. Özel Sağlık Sigortaları Yönetmeliği⁷¹⁷ madde 6'da da tamamlayıcı ve destekleyici sağlık sigortası, bir özel sağlık sigortası sözleşmesi türü olarak kabul edilmiştir. Özel Sağlık Sigortaları Yönetmeliği md. 18'de ürün olarak ifade edilmiştir.

Bahse konu hükme göre, genel sağlık sigortalısının 5510 sayılı Kanun kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun üstlendiği Türkiye'deki masraflarına ek olarak doğabilecek giderler ve genel sağlık sigortalısının SGK tarafından ödenmeyen Türkiye'deki giderleri, tamamlayıcı ve destekleyici sağlık sigortası sözleşmesinin teminatları ve özel koşullarına uygun olarak sigorta şirketince karşılanması sağlanmaktadır.⁷¹⁸

⁷¹⁵ Sağlık sigortası teminatları TTK ile düzenleme altına alınmıştır. TTK madde 1513/1'de; “(1) Sağlık sigortası ile sigortacı; a) Hastalık sonucu gerekli hâle gelen ilaç dâhil, her türlü tıbbi bakım, gebelik ve doğum, hastalıkların erken tanısına yönelik, ayaktaki incelemeler de içinde olmak üzere, sözleşmede kararlaştırılan giderleri, b) Tedavinin tıbben yatarak yapılmasının gerekli olduğu durumlarda günlük hastane giderleri, c) Sigortalının, hastalık sonucu çalışamaması nedeniyle elde edemediği kazançlar için kararlaştırılan günlük iş görememe parası, d) Sigortalı, bakıma ihtiyaç duyar duruma geldiği takdirde, bakım nedeniyle doğan giderler veya kararlaştırılan gündelik bakım parası, için teminat verir. (2) Teminat, aksi kararlaştırılmamışsa, birinci fıkradaki tutarların tümünü kapsar.” Kanunun lâfzından da anlaşıldığı üzere, TTK md. 1513 hükmü emredici değildir ve taraflar, bu teminatları kapsam dışında tutarak da anlaşma yapabilir.

⁷¹⁶ Birkan Tapan, Selin Alıcı, Nurdan Yıldırım, Albeni Gayef, “Özel Sağlık Sigorta Şirketlerinin Genel Sağlık Sigortasının Sürdürülebilirliği İçin Tamamlayıcı Sağlık Sigortasının Gerekliliği Konusundaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi”, *İstanbul Bilim Üniversitesi Florence Nightingale Tıp Dergisi*, 1/2, 2015: 79; Fatma Özge Varoğlu, “Tamamlayıcı Sağlık Sigortasının Genel Görünümü ve Türkiye'deki Gelişim Süreci”, (2003).

⁷¹⁷ RG. 23.10.2013, 28800.

⁷¹⁸ Tamamlayıcı sigortadan yararlanmak isteyen sigortalılar veya bakmakla yükümlü oldukları kişiler, Sağlık Uygulama Tebliği m.1.5.2.169 uyarınca SGK ile anlaşması bulunan özel sağlık kuruluşlarına, doğrudan veya sevk edilmek suretiyle müracaat ederek ayakta veya yatarak tedavi olabilmek imkânına sahiptirler. SUT uyarınca sigorta teminatından yararlanmak isteyen sigortalının, yalnızca SGK'nin anlaşmalı olduğu özel sağlık kuruluşundan sağlık hizmeti alabilmek imkânına sahip olduğu belirtilmişse de tıbbi malzeme tedarikçileri ve kaplıca tesislerinde çalışanlar ile acil hâller istisna olarak sayılmış, bu hâllerdeki tedavi giderlerinin tamamlayıcı sigorta dâhilinde tazmin edileceği belirtilmiştir (SUT md. 1.5.2.2, md. 2.2.5).

Bu kapsamda sigorta şirketleri özel koşullarına göre bu sigorta ile sözleşme süresi boyunca, SGK, 5510 sayılı Kanun kapsamında, sigortacı ile tamamlayıcı sağlık sigortası özelinde anlaşması bulunan özel sağlık kuruluşlarında alınan hizmetlere ilişkin ek giderleri, sigortacı ile sağlık kuruluşu arasındaki anlaşmaya göre Sağlık Uygulama Tebliği⁷¹⁹ fiyatlarını aşan meblağları, otelcilik hizmetine ilişkin masrafları ve özel koşullarda belirlenmiş olmak kaydıyla SGK tarafından karşılanmayan sağlık hizmetlerine ilişkin giderleri ise Sağlık Sigortası Genel Şartları, Özel Sağlık Sigortaları Yönetmeliği ve özel koşullara uygun olarak teminat altına alınmıştır .

Özel Sağlık Sigortaları Yönetmeliği⁷²⁰ md. 18’de tamamlayıcı sağlık sigortaları SGK destekli olduğundan, özel sağlık sigortasına göre sigorta primleri daha düşüktür ve Kurumun çok sayıda özel hastane ile anlaşması bulunmaktadır. Bu sebeplerle ana adayları tarafından daha çok tercih edilmektedir. Doğum teminatlı sağlık sigortası olarak da anılan bu sigorta doğum öncesi ve doğum sırasında yapılması gereken tüm ödemeleri karşılayabilmektedir.

Doğum teminatı sağlık sigortası kapsamında; rutin gebelik kontrolleri, normal doğum ve sezaryen türleri ve oda ve refakatçi masrafları; Doğum teminatı; genel itibariyle hamilelikten önce yapılan testler, hamilelik durumunu doğrulamak için yapılan tetkikler, hekim tetkik ücretleri, doğumun gerçekleşmesi ile ilgili maliyetler, doğum kontrol giderleri, tıbbi bir zorunluluk sebebiyle yahut kişinin iradesi ile gebeliğin sona erdirilmesi (kürtaj) ve belirtilen bu hususlardan ortaya çıkabilecek komplikasyonlara yönelik maliyetleri kapsamaktadır karşılanmaktadır.⁷²¹

⁷¹⁹ RG. 24.03.2013, 28597.

⁷²⁰ RG. 23.10.2013, 28800.

⁷²¹ Özel sağlık sigortasının ihtiyari yapısı gereği doğum teminatının içerisine, sigortalının gebelik sürecini öğrendiği andan, doğum sonrası sigortalı ve yeni doğanın hastaneden taburcu olduğu zaman dilimine kadarki tüm tedavi giderlerinin dâhil edilebilmesi mümkündür. Doğum teminatı kapsamında yeni doğan için, doğum öncesi ve sonrası teminat kapsamına dâhil edilebilecek hususlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Hakan Hakeri, “Tıbbi Genetik ve Hukuk”, *III. Sağlık Hakkı ve Sağlık Hukuku Sempozyumu*, Ed. Nilgün Sarp, Cahid Doğan, 1. Baskı, (Ankara: Adalet Yayınevi, Mayıs 2012): 107.

SONUÇ

Tarihinin her döneminde, kişiler; yoksulluk, muhtaçlık, hastalık, kaza gibi sosyal ve ekonomik riskler karşısında kendilerini koruma duygusu ve çabası içinde olmuşlardır. Bu çaba ise, sosyal güvenliğin insanlık tarihi kadar eskilere gittiğini göstermektedir. 1880’lerde Prens Bismarck ile başlayan dönemde, sosyal sigortalar, sosyal güvenlik alanında önemli bir müessese olarak ön plana çıkmış ve bu dönemdeki gelişmeler; çalışma hayatında, sosyal sigortaları, sosyal güvenlik sistemlerinin temel odağı ve aracı hâline getirmiştir.

Sosyal güvenliğin sistemleştirilmesi konusundaki denemeler, 1881-1942 tarihleri arasında geniş bir zaman içerisinde yapılmıştır. Bu konuda İngiliz sosyal güvenlik sisteminin kurucusu sayılan Sir. William Beveridge’nin kendi adıyla anılan 1942 tarihli Beveridge Raporu diğer ülkeler için de yol gösterici olmuştur. Yukarıda da belirtildiği üzere, sosyal güvenlik sistemleri, kişilerin risklerden korunma ihtiyacının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Hayatın her anında ortaya çıkabilecek bu riskler ise, kısa vadeli sigorta kolları olarak da ifade edilen; hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı ve analık sigortalarının gelişmesini sağlamıştır.

Bu sigorta kolları kapsamında belirli koşulların sağlanması hâlinde, sigortalılar ve/veya sigortalı çalışanların sigortasız eşleri, risklerin meydana gelmesi durumunda gelirlerinin azalması veya giderlerinin artmasına karşı korunmak istenmiştir. Kısa vadeli sigorta kollarından birisi olan analık hâliyle de, analık riskine bağlı olarak ortaya çıkabilecek risklere karşı, özellikle çalışan anne olan kadınlar ve çocukları güvence altına alınmak istenmiştir.

Bu bağlamda, gerek kadın sigortalının gerekse de erkek sigortalının sigortalı olmayan eşinin gebelik döneminde birçok riskle karşı karşıya kalabileceği göz önünde bulundurulmuş ve söz konusu muhtemel risklerden ilgili kişilerin en az düzeyde etkilenmesi için ise analık sigortası oluşturulmuştur. Analık hâli, doğum öncesi, doğum anı ve doğum sonrası beklenmeyen giderleri beraberinde getirmektedir. Özellikle, tek geçim kaynağı ücret geliri olan sigortalının, analık hâlinin ortaya çıkması ile gider artışından ve gelir kayıplarından kaynaklanan risklerinin azaltılması veya ortadan kaldırılması amacıyla analık sigortası ortaya çıkmıştır. Analık sigortası anlamında yapılan düzenlemeler çerçevesinde; Devletin 1982 Anayasası md. 41/2’de yer alan

“ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri almak ve teşkilat kurmak” şeklindeki yükümlülüğünü yerine getirmesi sağlanmıştır.

Bu anayasal düzenleme ile ananın ve çocuğun korunması, anayasal bir nitelik kazanmış ve devletin anayasal bir görevi olarak kabul edilmiştir. BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi md. 25’te ana ve çocuğun özel önem ve yardım görmek hakkına sahip olduğu, bütün çocukların evlilik içi ya da evlilik dışı olsun, aynı sosyal korumadan faydalanacağı belirtilmiştir.

Bu hukuki düzenlemeler ile ananın korunması, hem evrensel bir insan hakkı hem de devletin anayasal görevi olarak kabul edilmiştir. Analıktan kaynaklanabilecek riskler karşısında kadın sigortalıyı korumak için analık sigortası, Ülkemizde de ilk defa 1946 tarihli ve 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kabul edilmiş ve 1951 tarihli ve 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortaları Kanunu, 506 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde düzenlenme altına alınmıştır. 510 sayılı Kanun’da 506 sayılı mülga Kanun’dan farklı olarak analık sigortası da kısa vadeli sigorta kolları arasında hastalık sigortası ile aynı kanun maddesinde analık hâli başlığıyla yer almıştır.

Ana kavramı, TMK’ye göre; çocuk ile arasında doğum ya da evlat edinme yoluyla soy bağı tesis edilen kadına ilişkin bir kavram olup sosyal güvenlik açısından analık ise 5510 sayılı Kanun md. 15’te tanımlanmıştır. İlgili maddeye göre analık hâli, *“sigortalı kadın veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi nam ve hesabına çalışan sigortalı kadın veya kendi nam hesabına çalışan sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, gebeliğin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz hastalık süre, eğer çoğul gebelik hâlinde ise ilk on haftalık süre içindeki rahatsızlık ve engellilik durumları”* olarak kabul edilmiştir. Ancak, Kanun metninde yer alan *“süre içindeki rahatsızlık ve engellilik durumları”* ibaresi tamamen kaldırılarak *“süre içerisinde gebeliğe veya doğuma bağlı olarak ortaya çıkan durumların”* şeklinde bir düzenleme yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Öte yandan, 5510 sayılı Kanun md. 15/2’de; kanun koyucu, analık hâliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik hâllerini analık hâli olarak kabul ederek, analık sigortasının; analık kavramı ile üremeye ilişkin bir durumu ifade eden, gebelik, doğum ve lohusalık

dönemlerini içeren üç ayrı dönemi kapsayan bir süreci korumayı amaçlayan bir sigorta türü olduğunu ortaya koymuştur 4857 sayılı İş Kanunu md. 74'te öngörülen izinlerin bitiminden sonra, kısmî süreli ve tam süreli hizmet akdi başlıklı 13. maddede mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden birisinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunabileceği ve bu talebin işveren tarafından karşılanacağı kabul edilmiştir. Bu düzenleme ile çalışma hayatını esneten çözümler getirmeye çalışılarak çocuğun yetişme sürecinde de korunması amaçlanmıştır.

Bu bağlamda, analık hâlinin yine 5510 sayılı Kanun'da; gebelik, doğum, doğum sonrası süreç ve çocuğun ilkokul çağına geldiği dönem olarak kabul edilmesi suretiyle kadının ve çocuğun korunmasının hedeflendiği görülmektedir. 5510 sayılı Kanun'da yer alan analık hâli tanımında ise; analık hâli, gebelik, doğum ve doğum sonrası belirli bir süre ile sınırlandırılmıştır. Bu madde hükmünün de; gebeliğin ortaya çıkmasıyla başlayan ve çocuğun ilkokula başlama çağına kadar devam eden bir süreç olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Aynı şekilde, analık hâline ilaveten evlat edinme de analık hâli olarak kabul edilmelidir. Bu şekilde yapılacak bir düzenleme ile mevzuatlar arasında uyum sağlanmış olacaktır. Ayrıca bu süreçte kadınlara özel getirilen düzenlemelerin bir yansıması da, sosyal güvenlik alanında olacağından bu anlamda da bir bütünlük sağlanmış olacaktır.

5510 sayılı Kanun'da yapılacak bu değişiklik ile birlikte, analık hâli dönemi ile analık sigortasının kapsamında sunulan haklar için öngörülen süre farklı şekilde ifade edilmelidir. Analık sigortasının zaman bakımından uygulanabilirliğine ilişkin, *“gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik hâlinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık hâli”* süresi şeklinde bir düzenleme yapılabileceği değerlendirilmektedir.

Analık hâline ilişkin tanıma bakıldığında, söz konusu hâl; gebelik, doğum ve doğum sonrasındaki süreçlerde hem kadın için hem de çocuk için fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik birçok durumun ortaya çıktığı bir süreci ifade etmekte olup kadının ve çocuğun korunabilmesi ve kadının kendini güvende hissetmesi büyük bir önem taşımaktadır. Böylece analık sigortası ile hem ana olan kadın hem de çocuk korunmak istenmiştir. Analık sigortasından sağlanan parasal yardımlardan faydalanabilmek için

öncelikle 5510 sayılı Kanun’a göre sigortalı olmak, belirli prim ödeme gününe sahip olmak gerekmektedir.

5510 sayılı Kanun mad/4/1-a ve 4/1-b bentlerinde hizmet akitleriyle bir veya birden fazla işveren yanında çalışanlar ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalılar analık sigortasının kapsamında sayılmış, ancak Kanunda sigortalı sayılmasına rağmen analık sigortası kapsamında kabul edilmeyen ve sigortalı sayılmayan kişiler de düzenlenmiştir. Analık sigortasının kapsamında olmayan kişilere bakıldığında; özellikle aile içi dayanışma fikri temelli olarak getirilen ücretsiz çalışan eş ve aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dâhil) olan hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmayarak bir konut içinde yapılan işlerde çalışan kadınların analık sigortası kapsamında olamayacağı ve ana olan kadınların korunmasında bu durumun engel oluşturacağı açıktır. Ülkemizde ücretsiz çalışan ve konut içinde gerçekleştirilen işlerin büyük oranda kadınlar tarafından yapıldığı ve bu kadınların sosyal güvenliğinin olmadığı göz önünde bulundurulduğunda, bu kanuni düzenlemenin kaldırılması gerektiği kanaatindeyiz.

Ayrıca, kanun koyucu, 10 günden az ev hizmetlerinde ve tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanları analık sigortası kapsamına almayarak kadınları analık riskine karşı korumasız bırakmıştır. Ülkemizde kadınların en çok istihdam edildiği alanların ev hizmetleri ve tarım işleri olduğu gerçeği karşısında, yeni bir hukuki düzenleme yapılarak analık sigortası kapsamının genişletilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Bununla birlikte, isteğe bağlı sigortalılar, 5510 sayılı Kanun’daki md. 50’de; sigortanın zorunluluk ilkesi dışında kalan veya bu ilişkisi artık mevcut olmayan kişilerin, primlerini dışarıdan ödemek üzere uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına katılmasını sağlayan bir sigortalılık türü olarak düzenlenmiştir. Bu sigorta türünde sadece kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin prim alınmadığı için isteğe bağlı sigortalılar analık sigortası kapsamında değildir. İsteğe bağlı sigortalılar için de analık sigortası kapsamında olmak isteyenlere isteğe bağlı prim ödemesi tercihi sunulması ve analık sigortası primi kapsamında prim ödeyenlerin, analık sigortası çerçevesinde sunulan haklardan yararlanma imkânına kavuşturulmasına dair bir kanuni değişiklik

yapılması gerekmektedir. Böylece, özellikle kadın sigortalılar için isteğe bağlı sigortalılık yaptırma hususunda bir teşvik edici adım atılmış olacaktır.

Analık sigortası kapsamında sunulan haklardan yararlanmak için sağlanması gereken belirli bir prim ödenmesi koşulu ise, 5510 sayılı Kanun'da analık hâli gereğince sağlanacak parasal yardımların her biri için farklı farklı prim süreleri olarak düzenlenmiştir. Doğum yapan sigortalı kadının geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmesi için doğumdan önceki bir yıl içerisinde en az 90 günlük prim ödemesi koşulu bulunmaktadır. Emzirme ödeneği için ise, ödenmiş olması gereken pirim süresi 120 gündür. Bu sürenin kısaltılması ve her iki sürenin de aynı prim ödeme günü olacak şekilde değiştirilmesi yerinde olacaktır.

Gebelik ile başlayan sürecin doğum sonrasına kadar analık sigortası kapsamında olması gerektiği, zira söz konusu sürecin hasatlık sigortası kapsamında değerlendirilmesi hâlinde hem karışıklığa sebebiyet verileceği hem de hastalık sigortası kapsamında olmayan kadınların ödenek alamayacağı değerlendirilmektedir. Kaldı ki ilgili Genelgede de; Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde sayılan sigortalılar hastalık sigortasına tabi olmadıklarından, doğumun sekiz veya on haftadan sonra gerçekleşmesi hâlinde bu süreleri aşan süreler için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyeceği ayrıca ifade edilmiştir.

Geçici iş göremezlik ödeneğinden doğum yapan sigortalı kadının yararlanabileceği kabul edilmiş, evlat edinme hâlinde bu ödenekten yararlanma hakkı verilmemiştir. Bu nedenle, doğum sonrası analık izni süresine denk gelen geçici iş göremezlik ödeneğinden evlat edinen sigortalıların da yararlanması için 5510 sayılı Kanun'da düzenleme yapılmalıdır.

Analık hâlinde sunulan bir diğer yardım ise, analık hâline ilişkin sağlık harcamalarının ve bunun dışında doğal yollarla ana olamayan kadınlara ait yardımcı üreme tedavi giderlerinin genel sağlık sigortası kapsamında karşılanmasıdır. 5510 sayılı Kanun'da, çocuk sahibi olamayan çiftlere yönelik olarak yardımcı üreme tekniklerine ait masrafların genel sağlık sigortası kapsamında olduğu belirtilmiş, bu düzenleme ile kadınların sosyal güvenliğinin sağlanması ve aile birliğinin korunması amaçlanmıştır. Ancak, bu haktan yararlanma üç deneme ile sınırlandırılmıştır. Kanunda bir sayı ile sınırlama getirilmesi yerinde bir düzenleme olmamıştır. Deneme sayısının kaç olması

gerektiğinin uzman hekimler tarafından tıbbi veriler ışığında değerlendirilmesi daha isabetli olacaktır.

Diğer taraftan, 5510 sayılı Kanun'da evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan ifadesine yer verilmiş olsa da kanaatimizce, mevcut evlilik birliği içerisinde doğal yollarla çocuk sahibi olamayan çiftlerin yardımcı üreme tedavisinden analık sigortası kapsamında yararlanabilmeleri, evlat edinme, soy bağı kurulması veya önceki evlilikten çocuk sahibi olması bu hakkın kullanılmasına engel teşkil etmemelidir.

İlgili kanuni düzenleme, evli ve evlilik birliği devam ederken doğal yollarla çocuk sahibi olamayacağı rapor ile anlaşılan çiftler olarak yeniden kaleme alınmalı ve çocuk sahibi olmama ifadesi madde metninden çıkartılmalıdır. Bir bütün olarak değerlendirdiğimizde ise yardımcı üreme teknikleri ile çocuk sahibi olma imkânının zor olduğu ve bu haktan yararlanmak için aranan koşulların yeniden ele alınarak kanuni değişiklikler yapılması gerektiği ifade edilebilir. Bu alanda eğitilmiş sağlık profesyonellerinin sayısının artırılması, takviye edici gıda ürünlerinin ivf tedavisi gören kişiler için ödeme kapsamına alınması ve tüp bebek merkezlerine erişim imkânlarının geliştirilmesi sağlanmalıdır.

Bireyler, bazen sosyal gerçeklerden ötürü çalışma faaliyetlerine ara verip zorunlu veya isteğe bağlı sigortalı olamayabilirler. Bu gibi hâllerde sigortalı sayılmadıkları için primi ödenmiş gün sayıları yeterli olmadığından sosyal güvenlik kapsamında sunulan bazı haklardan yararlanamamaktadırlar. Prim ödeme gün sayısının bazı durumlarda hizmet borçlanması ile daha sonra artırılması da mümkün olmakta, bu durumlarda ise analık sigortası kapsamında sunulan hakların sonradan talep edilip edilmeyeceği gündeme gelmektedir.

Hizmet borçlanması suretiyle borçlanılan ve primi ödenen süreler, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası bakımından primi ödenmiş gün sayısı olarak kabul edilir, sigortalının mevcut olan primi ödenmiş gün sayısına dâhil edilir ve uzun vadeli sigorta kapsamında sunulan haklardan yararlanma imkânı doğabilir. Bununla birlikte, kısa vadeli sigorta kolları primi olmadığı için kısa vadeli sigorta kolları kapsamında sunulan haklardan yararlanılması için aranan sigorta primi koşullarını sağlayamayan (analık sigortası kapsamındaki) sigortalılar için primi ödenmeyen sürelerin sonradan borçlanılarak sigortalılık hizmeti olarak sayılmasına imkân veren bu işlem ile prim ödeme

günleri tekrar değerlendirilmelidir. Bu kapsamda, sistem hizmet dökümüne entegre edilerek ödeme koşullarının oluşması ve Kurumun ödemeyi tespit etmesinin mümkün kılınması sağlanmalıdır. Söz konusu değişiklikle, hizmet borçlanması eksik prim ödeme gün nedeniyle analık sigortası kapsamında sunulan haklardan yararlanamayan sigortalılar için hak düşürücü sürede ödeme yapılma imkânı verilmelidir. Bu vesileyle de; çocuk sahibi olduğu için çalışmaya ara vermek zorunda kalan ve analık sigortasından yararlanamayan kadın çalışanların analık sigortası bağlamındaki haklarının korunmasına katkıda bulunacağı kanaatindeyiz.

Sigortalının APHB'sinin işveren tarafından Kuruma verilmemesi ya da kazançların ya da prim ödeme gün sayılarının eksik bildirilmesi, sigortalının Kurum tarafından sağlanan yardımlardan faydalanmasına engel teşkil edecektir. Ancak 5510 sayılı Kanun'daki md. 86/9 uyarınca, APHB veya MPHB'leri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurum tarafından tespit edilmeyen sigortalılar, çalıştıklarını, hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilam ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamaları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınacaktır. Davanın sonucunda, 5510 sayılı Kanun md. 86/10 çerçevesinde işveren tarafından sigortalının çalışmaları doğrultunda vermesi gereken ancak Kuruma verilmeyen APHB'lerin, olduğundan eksik gösterilen prime esas kazançların veya prim ödeme gün sayılarının daha sonra tespiti edilmesi hâlinde ise, hastalık ve analık sigortasından dolayı yapılması gereken ödemelerin yapılması gerektiği hükmü düzenlenerek sigortalıların hak kayıpları önlenmiş olacaktır.

Analık sigortası kapsamında kadınların korunmasını etkileyen bir diğer husus ise, kayıt dışı istihdamdır. Kayıt dışı istihdam ile kanuni ve idari yöntemle ile mücadele edilmekte, kayıt dışılık azaltılarak sosyal güvenlik haklarından bireylerin daha çok yararlanmaları amaçlanmaktadır. Özellikle kadın istihdamında kayıt dışılığın fazla olması, analık sigortası ile hedeflenen ana olan kadının korunmasının önündeki en büyük engeldir. Bu sebeple de; gerek denetim gerek kanuni veya idari tedbirler ile kayıt dışılığın azaltılmasına çalışılmaktadır.

Kanuni tedbir olarak öncelikle, 5510 sayılı Kanun md. 6'nın revize edilmesi gerekmektedir. Bilindiği üzere, ilgili maddede sigortalı olanlar ve olmayanlar sayılmış,

sigortalı olmayanlar Kanunun 6/ç maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu madde çerçevesinde sigortalı sayılmayanların oldukça geniş kapsamlı bir şekilde sayılmasının ve özellikle ücretsiz çalışan eş tarafından ev içinde yapılan işlere ilişkin nitelendirme ve benzeri düzenlemelerin kayıt dışı istihdam ile mücadeleyi engelleyici nitelikte olduğu değerlendirilmektedir. Belirtilen maddenin; gelişen teknolojik koşulların yanı sıra, ekonomik ve toplumsal dinamiklerin de göz önünde buldurulması suretiyle yeniden düzenlenmesi yerinde olacaktır. Bununla birlikte, kayıt dışı istihdamla mücadele anlamında müstakil bir yasa düzenlenmesinin yapılması ve analık sigortası fonu kurulması, çalışma boyunca ortaya koyulan sorunların çözümüne somut katkılar sunacaktır.



KAYNAKÇA

- A Can Tuncay, F. Burcu Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2025.
- Ahmet Deniz, Derya Kuloğlu “Ekonomi Tarihinde Avrupa Ve Türkiye’de Kadın Çalışanların Ekonomideki Evrimsel Süreci” *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 2016.
- Akın, Ayşe. “Türkiye’de Yeni Bir Seçenek Olarak ‘Tıbbi Düşük.’” *Evrensel*, 2013. <https://www.evrensel.net/haber/60132/turkiyede-yeni-bir-secenek-olarak-tibbi-dusuk>.
- Akın, Levent. “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler,” *Çalışma ve Toplum* 2006/1.
- Aktekin, Şeyda. “İş ve Yaşam Dengesi Esneklikle Sağlanıyor”. *Mess İşveren Dergisi*, Şubat 2007. <https://iskanunu.Com/Genel/518-İs-Ve-Yasam-Dengesi-Esneklikle-Saglaniyor/>
- Akyiğit, Ercan. *Toplu İş Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayınevi, 5. Baskı, 2024.
- Akyiğit, Ercan. "Stajyerlerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Konumu (I)". *Terazi Hukuk Dergisi*, C.9, S.98, Ekim, 2014.
- Akyiğit, Ercan. “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”. *Çalışma ve Toplum*, 2013/2.
- Akyiğit, Ercan. İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, vol. 2, Güncelleştirilmiş Geliştirilmiş 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2006.
- Alper, Yusuf. “ABD Sosyal Güvenlik Sistemi Bir Model Olabilir Mi?” *Çimento İşveren Dergisi* Cilt: 22, Sayı:2, 2008.
- Alper, Yusuf. İlknur Kılıkış, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 7. Baskı, (Dora Yayıncılık, 2024.
- Alper, Yusuf. *Sosyal Sigortalar Hukuku*. Bursa: Dora Yayıncılık, 2020.
- Alper, Yusuf. *Türkiye’de Sosyal Güvenlik*. İstanbul, 2021.
- Altıntop, İmran ve Bedrettin Kesgin. “İnfertilite Tedavisi Gören Çiftlerin Kaygı, Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri ile Başa Çıkma Stratejileri”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* Şubat 2018. <https://www.sosyalarastirmalar.com/articles/level-of-anxiety-resilience-and-coping-strategies-of-infertile-individual-in-treatment.pdf>
- Altıntop, İmran. Bedrettin Kesgin, “İnfertilite Tedavisi Gören Çiftlerin Kaygı, Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri İle Başa Çıkma Stratejileri”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (Şubat 2018.
- Araslı, Utku. *Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*, Cilt 1. Ankara: Turhan Kitabevi, 2002.
- Arıcı, Kadir. *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara, 2022.
- Arif, Ali. “Taşıyıcı Anne veya Kiralanmış Rahim Konusuna İslami Bir Bakış”. *İslam Hukuku Araştırmaları Dergisi*, 2011.
- Arslanköylü, Resul. *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu (Yorum)*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2004.
- Atalı, Murat. “Hizmet Tespit Davasının Sosyal Güvenlik Kurumuna İhbarı”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16 (Özel Sayı), 2014.

- Aydemir, Şinasi. "Kayıtdışı Ekonomi Üzerine (I)." Vergi Dünyası Dergisi Sayı: 161, Ocak, 1995.
- Aydın, Ufuk. "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem." Yeni Ufuk Dergisi, 2007, Nisan-Haziran Sayısı.
- Aydoğdu, Gamze. "Sosyal Güvenlik Hakkı Bağlamında Türkiye’de Yabancıların Sigortalılığı". Legal İSGHD, Cilt 15, Sayı 18.
- Ayhan, Abdurrahman. "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri." Sosyal Güvenlik Dergisi 2012/1.
- Aytaç, Serpil. "Sosyal Politika". Ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper. İstanbul: Dora Yayıncılığı, 2019.
- Badinter, Elisabeth. Kadınlık Mı Annelik Mi? Çev. Ayşen Ekmekçi. İstanbul: İletişim Yayınları, 2020.
- Bağcı Selma, Tosun Hale. "Doğum Sonu Dönemde Yaşam Kalitesinin Sürdürülmesi ve Sosyal Destekte Ebenin Rolü". 2. Uluslararası İstanbul Ebelik Günleri, İstanbul, 2019.
- Bashian, Kamla. "Toplumsal Cinsiyet 'Bize Yüklenen Roller", çev. Kader Ay (İstanbul: Kadav Yayınları, 2003.
- Başbuğ, Aydın ve Mehtap Yücel Bodur. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınevi, 2018.
- Başterzi, Süleyman. "5510 Sayılı Yasaya Göre Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları-Önceki Mevzuatla Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme." Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul: Beta, 2011.
- Baybora, Dilek. "İşletmelerde Asıl İşveren Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar." Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi C.2 Sa.2, 2010.
- Baygın, Cem. "4721 Sayılı Yeni Medeni Kanun’un Evlenme, Boşanma ve Evliliğin Genel Hükümleri Konusunda Getirdiği Değişiklikler". Bilgi Toplumunda Hukuk, Ünal Tekinalp’e Armağan Cilt: II, İstanbul, 2003.
- Baygın, Cem. "Evlat Edinmenin Sonuçları". Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi VII, sy. 3-4 (Aralık 2003).
- Bayrı, Osman. "Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Kurum ve Kapsam Olarak Gelişimi ve Sosyal Güvenlik Adaleti." Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı:2, Haziran 2013.
- Bedük, Mehmet Nusret. "Sosyal Sigortalar Uygulamasında İşverenin İşe Giriş Bildirgesi Verme Yükümlülüğü ve İşe Giriş Bildirgesi Vermemesinin Hukuki Sonuçları". Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2002.
- Besler, Senem ve Oruç, İlke. "Türkiye De ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler". Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2010. <https://www.Acarindex.Com/Pdfs/509074>
- Bhasin, Kamla. Toplumsal Cinsiyet 'Bize Yüklenen Roller'. Çev. Kader Ay. İstanbul: Kadav Yayınları, 2003.
- Bilgili, Özkan. "Kısmi Süreli Çalışanların Eksik Günlerine İlişkin Gss Primleri." Sicil Dergisi, sayı 19, Eylül 2010.
- Bingöl, Dursun, Aydoğan, Enver, Şenel, Gökçen ve Erden, Pelin. "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği". Dokuz Eylül Üniversitesi

İşletme Fakültesi Dergisi, 01.12.2011. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/İfede/Issue/25419/268193>

- Bingöl, Orhan. "Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık". Kmü Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2014, sayı 3, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kmusekad/article/125447>.
- Birns, Beverly ve Dale Hay. "Introduction". The Different Faces Of Motherhood, Ed. Beverly Birns ve Dale Hay. New York: Springer US, 1988.
- Bojarski, Łukasz vd. Ayrımcılık Yasağı Eğitimi El Kitabı. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi, 2006.
- Bolcan, Aybike Elif. "Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın". Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2010/1.
- Bonilla García, A., ve J.V. Gruat. Social Protection. ILO, Geneva, Kasım 2003.
- Bozkır, Aysu Serdar. "Sosyal Politika". Ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper. İstanbul: Dora Yayıncılık, 2019.
- Bozkurt, Argun. İş Yargılaması Usul Hukuku. Güncellenmiş ve Geliştirilmiş 6. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.
- Boztilki, Melike. Sosyal Yardımlar ve İstihdama Katılımın Yoksulluk Üzerindeki Etkisi: Yalnız Anneli Ailelere Yönelik Bir İnceleme. Doktora Tezi, İstanbul, 2020.
- Bulut, Mehmet. Hizmet Tespit Davaları. 2. Baskı. Ankara: Bilge Yayınevi, 2016.
- Bulut, Nihat. Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar.
- Büyükuşoğlu, Burak ve Murat Çetinkaya. "Kayıtdışı Sektörün Rekabet Politikasına Etkileri." Rekabet Dergisi, Sayı: 24, Ekim-Kasım-Aralık, 2005.
- Can, Mehmet. Açıklamalı-İçtihatlı Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması. Ankara: Yaklaşım Yayınları, 1995.
- Caniklioğlu, Nurşen. "İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi İle Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar" içinde Ali Cengiz Köseoğlu (Ed), 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu 2016.
- Caniklioğlu, Nurşen ve Ercüment Özkaraca. "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı". İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 2016.
- Caniklioğlu, Nurşen ve Serkan Bingöl. "İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarında Yargılamaya İlişkin İlkeler." Hukuk Fakültesi Dergisi Y.6 Sa. 1 (2020).
- Caniklioğlu, Nurşen. "5510 Sayılı Kanun ve İş Sözleşmesine Göre Çalışanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışmaları (Sosyal Güvenlik Destek Primi)". Sicil, S.10, Haziran, 2008.
- Caniklioğlu, Nurşen. "Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Toplantısı İstanbul 2006." Çalışma ve Toplum Dergisi S.8, 2006.
- Caniklioğlu, Nurşen. "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından 11.05.2011'in 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi." Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, Ankara: Kamu-İş, 2014, s. 482.

- Caniklioğlu, Nurşen. “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler”. Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri, Ankara, 2006. S. 55.
- Caniklioğlu, Nurşen. Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri, Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler. Kamu-İş, 2007.
- Canpolat, Talat. Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi – Değerlendirmeler, (İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2010.
- Cengiz (Urhanoglu), İhtar. “Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi.” Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2009.
- Cengiz, İ. "Protection Of Women Workers In Pregnancy And Maternity Status In The Context Of Council Directive 92/85/Eec Of 19 October 1992." Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, cilt 15, sayı 2, 2011.
- Cenkhan, Altındaş. “Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatı (Issa) Tarafından Yayınlanan Uluslararası Belgelerde Sosyal Güvenliğin Kapsamı ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, *Sosyal Güvenlik*, 2015.
- Centel, Tankut. İş Hukukunda Ücret. İstanbul: Denizciler Sendikası Yayınları, 1988.
- Centel, Tankut. Türkiye’nin Onayladığı İlo Sözleşmeleri, 2. B. İstanbul: Mess Yayın No:428, 2004.
- Civan, Orhan Ersun. “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar.” Ankara Barosu Dergisi, 2018.
- Clark A, Skouteris H, Wertheim He, Paxton Js, Milgrom J. "My Baby Body: A Qualitative Insight Into Women’s Body-Related Experiences And Mood During Pregnancy And The Postpartum." *Journal Of Reproductive And Infant Psychology*, 27(4), 2015.
- Clark, Sue Campbell. “Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/ Family Balance”, *Human Relations*, 2000.
- 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 Sayı 8,2006.
- Çağatay Neşet. Bir Türk Kurumu Olan Ahilik. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yay., 1997.
- Çalışkan, Hazal Ungan. “Bırakınız Taşısınlar: Taşıyıcı Anneliğe Güncel Bakış”. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 14.03.2017.
- Çankaya, Osman Güven ve Şahin Çil. İş Hukukunda Üçlü İlişkiler. 3.Bs. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2011.
- Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen ve Canbolat, Talat. İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayınevi, 2018.
- Çelik, Nuri. “İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları.” *Sicil İş Hukuku Dergisi* Sa. 17 (2010).
- Çelikel, Aysel. “Farklı Cinslerin Eşit Haklardan Yararlanması ve Eşitlik İlkesinin Yorumu.” Edip Çelik’e Armağan: Değişen Dünyada İnsan, Hukuk ve Devlet. İstanbul: Engin Yayıncılık, 1995.
- Çenberci, Mustafa. Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi. Ankara: Olgaç Matbaası, 1985.

- Çetinkaya, Öznur, “Profesyonel Turist Rehberlerinin İş Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışma Motivasyonuna Etkisi”. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, 2021.
- Dedeoğlu, Saniye ve Adem Yavuz Şahankaya. “Türkiye’de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırma Politikaları”. İçinde 2000’ler Türkiye’sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet, Ed. Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren. Ankara: İmge Kitabevi, 2015.
- Dedeoğlu, Saniye. “Eşitlik Mi Ayrımcılık Mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı.” Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi 2009/2.
- Demir, Kübra. “İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu.” Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi C. 25, Sa. 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık 2019.
- Demir, Müslim. “Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Güvenlik Haklarına İlişkin Değerlendirmeler ve Öneriler”. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015, Sayı 44, ss. 177-194.
- Demir, Vakkas. “Tutuklu ve Hükümlülerin Cezaevindeyken 4/A ve 4/B Sigortalılıklarının Devam Edip Etmeyeceğinin Açıklanması”. Mali Çözüm Dergisi, 2011, Sayı 108.
- Demircioğlu, Murat ve Ali Güzel. “İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu.” İto Yayınları, İstanbul, 2001.
- Dilic, Sait. Türkiye’de Sosyal Sigortalar: İktisadi Açısından Bir Tahlil Denemesi. Ankara: AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Yay., 1971.
- Dilic, Sait. “Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi.” Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi 1988, cilt 43, sayı 1.
- Dilic, Sait. Sosyal Güvenlik. Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1992.
- Dinç, Meryem. “Çalışma Hayatında Kadın ile İlgili Hukuki Düzenlemeler”. Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 3, 2002.
- Doğan Yenisey, Kübra. “İş Hukukunda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı”. İçinde İstihdamda Kadına Yönelik Ayrımcılığın Yasal Boyutu Atölye Notları. İstanbul, 2012.
- Doğan, Kübra. “Sosyal Sigorta İlişkisinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme”. İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1993.
- Doğramacı, Emel. Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü. Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları, 1992.
- Duncan, S. vd. "Abortion Laws Around The World: From Bans To Easy Acces." 2016, <https://www.theguardian.com/world/2016/jan/05/abortion-laws-around-the-world-from-bans-to-easyaccess>
- Dural, Mustafa Dural, Oğuz, Tufan ve Gümüş, Mustafa Alper Gümüş, *Türk Özel Hukuku*, C. III, Aile Hukuku (İstanbul: Filiz Kitabevi, 20 Baskı, 2025).
- Durusoy Öztepe, N., & Akbaş, S. (2018). "Türkiye’de Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği". Sosyal Güvenlik Dergisi, 8 (1), 67-94. DOI: 10.32331/Sgd.421054

- Ecevit, Yıldız. "Türkiye Sanayinde Kadın İş Gücü: Saptamalar ve Öneriler". Kadın ve Sosyal Ekonomik Gelişme. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1992.
- Ediyam, Emin. "İş Kazalarının Bildiriminde 5510 ve 6331 Sayılı Kanun'lara Göre İşverenin Yükümlülükleri." Lebib Yalkın Dergisi S.119, 2013.
- Ekin, Ali. "Zorunlu Sigortalılık İlkesi Kapsamında Sigortalılık Hallerinin Çakışması ile Gelir ve Aylıkların Birleşmesi". Sosyal Güvenlik Dergisi, 2016, Cilt 6, Sayı 1, Mart.
- Ekin, Nusret. "Batı Toplumlarında Kadın İşgücü İstihdamı ve 'Kısmi Süreli Çalışma' Dakı Gelişmeler." Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma, Haz. İrfan Çayboylu, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Genel Yayın No:23, Ankara: Öz-El Matbaası, 1991.
- Ekin, Nusret. "Küreselleşmenin İki Yüzü: İstenmeyen Kaçak Göçmenler- 'Davetli Bilgi İşçileri'." Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:17, Sayı: 2, Kasım, 2001.
- Ekmekçi, Ömer, Başak Baysal ve İrem Yayvak Namlı. Uygulamalı Tazminat Hukuku. İstanbul: On İki Levha, 2022.
- Ekmekçi, Ömer. "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi" (Değerlendirme 2009). Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2009. Ankara: Kamu-İş, 2011.
- Ekmekçi, Ömer. Toplu İş Hukuku Dersleri. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2018.
- Ekşi, Nuray. "Mahkeme Kararlarında Sınıraşan Taşıyıcı Anneliğe İlişkin Hukuki Sorunlar". Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni 36, no. 2.
- Emir, Asiye Şahin. İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık. Ankara: Adalet Yayınevi, 2019.
- Erbaş, Coşkun. "Sosyal Sigortalar Kurumu'nun Rücu Davaları, Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı Karşısında Öngörülen Hukuki Sonuçlar ve Uygulamadan Örnekler." Sicil İş Hukuku Dergisi 2(7), 2007.
- Erdayı, Utku. "Dünya'da Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye." Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 22, 2009.
- Erdoğan, Özcan. "Kayıtlı İşçi Ücretlerinde Vergi Kaçaklarını ve Sosyal Güvenlik Primi Kaçaklarını Önlemek Amacıyla Sendikalarına Üyeliğin Özendirilmesi." Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2011, Cilt 9, Sayı 1, Sayfa 46.
- Erdoğan, Seyhan. "Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Bir Biçimi Olarak Çift Bordro." Sosyal Politikada Güncel Sorunlar, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, Yayın No: 596, Ankara, 2009.
- Erdut, Tijen. "İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü." Halkın Hakları Forumu, Mayıs 2007..
- Erdut, Z. "Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri." Çalışma ve Toplum, vol. 1, no. 12, 2007.
- Eren Öğütoğulları, Teoman Akpınar, "İnsan Kaynakları Yönetiminin Kuramsal Gelişimi: Klasik, Neoklasik ve Modern Örgüt Kuramları", *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 2020.
- Eren, Fikret. Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara, 2024.

- Erken, Tülay. "Türkiye’de Bütçe Dışı Fonlar." Maliye Dergisi, no. 114, 1993.
- Ermumcu, Senem. "5510 Sayılı Kanun Bakımından Sigortalılık Hallerinin Çakışması". Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2009, Cilt 11, Sayı 1.
- Ertürk, Şükran. "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Hükümlerinin Birlikte Değerlendirilmesi." Sicil İş Hukuku Dergisi, sayı 5, Mart 2007.
- Ertürk, Şükran. "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Değişiklik Öngören 5754 Sayılı Kanun’dan Sonra Uzun Vadeli Sigorta Kollarına Genel Bir Bakış." Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, sayı 19, 2008.
- Eryiğit, Süleyman. "Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma", Kamu-İş, 5/4, Temmuz 2000.
- Esra Başkan, "Analık Hâlinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları", Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İKÜHFD, C. 15, S. 1, Ocak 2016.
- Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş, Ulucan, Devrim, Baskan, Esra. *İş Hukuku*, Beta Yayınları 2024.
- Eyuboğlu, Dilek. Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:637. Ankara: 1999.
- Falk, Erika ve Grizard, Erin. "The Glassceilingpersists: The 3rd Annual Appc Report On Womenleaders In Communicationcompanies Annenbergpublic". Policy Center Of Theuniversity Of Pennsylvania, 2003.
- Fontaine, Pascal. Ab Nedir?. Çev. Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu Tarafından Yürütülen Avrupa Birliği Bilgi ve İletişim Destek Programı. Avrupa Birliği Resmi Yayınlar Ofisi, 2010.
- Futran Photography. "How Have Social Mobilization And Social Reform Movements Affected Social Welfare?" *Social Welfare İn Today’s World.* Edited by William H., Ronald Whitaker, C. Federico, 2nd Edition, New York: The Mcgraw–Hill Companies, Inc. Publ., 1997.
- Gamze Demir Peker. "Lohusalık Dönemindeki Kadınlarda Beden İmajının İncelenmesi." Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü / Hemşirelik Ana Bilim Dalı / Psikiyatri Hemşireliği Bilim Dalı, 2019.
- Giddens Anthony, *Elimizden Kaçıp Giden Dünya*, Çev. Osman Akınhay, (İstanbul: Alfa Yayınları, 2000.
- Görgöz, Oğuzcan. İşverenin İş Kazası Sonrası Tazminat ve Rücu Ödemeleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- Göztepe, Özay. "Küreselleşme Sürecinde Türkiye İş Piyasası." Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 14, 2007.
- Güler, Deniz ve Ulutak Nazmi. "Aile Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Türk Toplum Yaşantısında Aile". <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1501409>
- Güloğlu Tuncay ve diğerleri. "Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış." İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları, 45. Kitap, 2003.
- Gümüş, M. Alper. Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Cilt 1. İstanbul: Vedat Kitabevi, 3. Bası, Eylül 2013.

- Gün, Servet. “Toplum Yararına Çalışma Programı: İşsizlikle Mücadelede Yeni Bir Yöntem Mi?” Sosyal Güvenlik Dergisi, C.3, S.2, Ankara, 2013.
- Günay, Cevdet İlhan. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. Ankara: Yetkin Yayınları, 2013, s. 470.
- Günay, Gülay ve Özgün Bener. “Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri.” Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2011, <https://dergipark.org.tr/pub/tsadergisi/issue/21488/230340>.
- Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. Sosyal Güvenlik Hukuku. Yenilenmiş 18. Baskı.
- Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021.
- Güzel, Ali ve Saim Ocak. “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda 4958 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler”. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, 2004.
- Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul, 2020.
- Güzel, Ali, Okur, Ali Rıza ve Caniklioğlu, Nurşen. *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 20. Baskı, (Ankara: Beta Yayınları, 2024)
- Güzel, Ali. Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Kavramı Üzerine Bir Deneme. Ankara, 1997.
- Güzel, Hande Heper. “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi.” Çalışma ve Toplum Dergisi Sa. 52, (2017).
- Güzel, Okur, Caniklioğlu. Sosyal Güvenlik Hukuku. 17. Baskı. Beta Yayınları, İstanbul, 2018.
- Hacıoğlu, Arzu. Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda Yersiz Ödemelerin Geri Alınması. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.
- Hâdi, Halûk. Sosyal Güvenlik Hukuku. Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Eylül 2023.
- Hatıplı, Mustafa. “Boyut ve Etkenleriyle Sosyal Dışlanmanın Yoksullukla Karşılaştırmalı İlişkisi”, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21/1, 2019.
- Herman Dr, Taylor Bm, Adams E, et al. "Life Course Perspective: Evidence For The Role Of Nutrition." *Matern Child Health J.* 2014, 18.
- Hüseyinli, Namık. Tahire Hüseyinli, “Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerine Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 16/34, 2016.
- İşcan, Celalettin. “Sahte Sigortalılıkla İlgili Kısa Bir Değerlendirme.” *Bakış Açısı Dergisi* S: 1 (Şubat 2014).
- İştar (Urhanoglu), Cengiz. “Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi.” *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2009.
- İzmen, Ümit. “Görünmeyen Kayıtdışının Anlatılmayan Hikayesi.” *Tüsiad Görüş Dergisi*, Sayı: 66, Şubat, 2011.
- Karaarslan, Erkan. “Kayıt Dışı İstihdamın Çözümünün Önündeki En Önemli Engel: Kendi İradeleri ile Kayıt Dışında Çalışanlar.” *Tüsiad Görüş Dergisi* Sayı: 66, Şubat, 2011.

- Karabulut, Alparslan. "Sosyal Güvenlik Hakkı ve 1982 Anayasası'na Yansımaları", *İş ve Hayat Dergisi*, 2/3, 2016.
- Karadeniz, Oğuz. "Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2012/3.
- Karadeniz, Oğuz. "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik." *Çalışma ve Toplum*, Şubat 2011.
- Karan, Ulaş. "Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Türk Ceza Kanunu'nun 122. Maddesinin Uygulanabilirliği". *Tbb Dergisi*, 2007, Sayı 73.
- Karşlı, Emine. "Modernleşme Sürecinde Çözülen Aile Yapısı ve Kadının Yeniden İnşası". *Uluslararası Hukuk ve Sosyal Bilim Araştırmaları Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, 2019.
- Kaya, Pir Ali. *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2014.
- Kayihan, Şaban ve Mustafa Ünlütepe. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin, 2018.
- Kazgan, Gülten, *Tanzimattan 21. Yüzyıla Türk Ekonomisi*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Ocak 2004.
- Kender, Rayegan. *Sigorta Sözleşmesinin Tanımı ve Kurulması (TTK Tasarısı Hükümlerinin Değerlendirilmesi ile) Doç. Dr. Mehmet Somer'e Armağan*, 1. Baskı, (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2006.
- Kılıçoğlu, Ahmet M. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Bedensel Zararlar ve Ölüm Olaylarına İlişkin Hükümlerinin Yorumuyla Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri. 4. Baskı. Ankara, 2014.
- Kılıçoğlu, Ahmet M. *Aile Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2022.
- Kılıçoğlu, Ahmet. *Aile Hukuku*, Ankara: Turhan Kitabevi, 8. Baskı 2025.
- Kikilias, Elias. "An Inquiry Into The Correlates Of Informal Economy And Undeclared Work." *Social Cohesion Bulletin*, 2009.
- Kocacık Faruk ve B. Gökkaya Veda. "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları." *C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2005.
- Korkusuz, Refik, Uğur, Suat. *Sosyal Güvenlik Hukuku*, (Bursa: Ekin Yayınevi, 2022.
- Korkusuz, Refik. "Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Sonra Sosyal Güvenlik Hukukumuzda Kısa Vadeli Sigorta Türlerinin Hukukî Durumunun İncelenmesi". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 8, 2007.
- Koyre, Alexandre, *Bilim Tarihi Yazıları*, Çev. Tübitak Yayınları, Ankara, 2002
- Koyuncu, Ayşe Gözde. "Kadınların İstihdama Katılımı ve Çocuk Bakım Hizmetleri." *Sosyal Politikada Güncel Sorunlar*. Eds. Pars Esin, İlkay Savcı, Şenay Gökbayrak, Müge Ersoy Kart, Yıldırım Akkaya. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 2009.
- Köseoğlu, Ali Cengiz ve Ayça Kaya. "Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması". *Legal İhsghd.*, C. 8, S. 29, Y. 2011.
- Kudatgobilik, Tuğrul. "Kayıt Dışı İstihdam Azalma Trendinde Fakat Halen Avrupa Ülkelerine Göre Çok Yüksek Bir Oranda." *Egiad Yarın Dergisi* Sayı: 33, Nisan, 2012.
- Kulaksız, Yahya. "Yoksulluk Bakımından Çocuk İşgücü." *Çalışma Dünyası Dergisi*, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*, Cilt: 2, Sayı: 3, Eylül-Aralık 2014.

- Kurt Resul. İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar, Uygulamalar Sorunlar, Çözümler, Yargı Kararları. İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Yayın No:37, 2003.
- Makal Ahmet & Toksöz Gülay (Eds). Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği. İstanbul: İmge Kitabevi.
- Makal, Ahmet, Toksöz, Gülay. Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği, (İstanbul: İmge Kitabevi, 2015), 37-39; A Esra Peker, Yeşim Kubar, “Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış” *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14/2,-19, 2012.
- Mankal, Mehmet. "5510 Sayılı Kanun’a Göre Geçici İş Göremezlik Ödeneği ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar." *Yaklaşım Dergisi*, S. 218, Şubat 2011.
- Mathieu, Jean-Luc. Avrupa Birliği. Ankara: Dost Kitapevi Yayınları, Kültür Kitaplığı:46, Siyaset Bilim:2, 2006.
- Metin, Sevtap. “Yörüngesinden Çıkan Tabiat: Etik, Sosyal, Psikolojik ve Hukuki Görünümleriyle Taşıyıcı Annelik”. *Sağlık Hukuku Makaleleri Iı*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, s.8, 2012.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku. 6. Baskı, Ankara, 2022.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi. Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, (Ankara: Lykeion Yayınları 2022.
- Murat. “Hizmet Tespit Davasının Sosyal Güvenlik Kurumuna İhbarı.” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:16, Özel Sayı*, 2014.
- Mutlay, Barış Faruk. Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi. Beta Yayınevi, İstanbul, 2014.
- Narmanlıoğlu, Ünal. “Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı”. *Çalışma ve Toplum*, 2014/1.
- Nazım, Ali. İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımında Türk Sosyal Sigortalar Hukuku. 2. Baskı. İstanbul, 2015.
- Nazlı, Seçkin. "Ücretsiz İznin Sigortalılık Niteliğinin Yitirilmesine ve Analık Sigortasından Sağlanan Yardımlara Hak Kazanmaya Etkisi." *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, sayı 1, 2014.
- Nomer, Haluk N. Rücu İstemine İlişkin Zamanaşımı (Tbk M.73). İstanbul: Legal Yayınevi, 2. Baskı, 2012.
- Ocak, Saim. "Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu." Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan II. Beta Yayınları, İstanbul, 2010.
- Ocak, Saim. “Hizmet Borçlanmalarında Talep Tarihindeki Statünün Borçlanılan Süreler Etkisi.” *Sicil İş Hukuku Dergisi* S. 20, Y. 2010.
- Ocak, Saim. “Yurt Dışı Hizmet Borçlanması Hakkında Karar İncelemesi.” *Sicil İş Hukuku Dergisi* S. 21, Y. 2011.
- Oğuz Özgür, Tuğçe Arslanpınar. “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Kadın Çalışanlara İlişkin Düzenlemeler”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 54, 2017.
- Oğuzman, M. Kemal ve M. Turgut Öz. Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Cilt 2. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021.

- Oktar, Kemal. Yeni Sosyal Güvenlik Sisteminde İşçi Hakları. Asmmmo Yayınları No: 65, Ankara, 2009.
- Okur, Ali Rıza. "Sosyal Güvenlik Reformu ve Genel Sağlık Sigortası." Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, cilt 3, sayı 12, s. 1294, 2006.
- Omay, Umut. "Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar." Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 3,2011,
- Oral, A. İlhan. "ABD ve İngiltere Kamu Sağlık Sigortası Programları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme". Sosyal Bilimler Dergisi. 2002–2003.
- Ozanoğlu, Teoman. "Analık Sigortası ve Analık Sigortasına İlişkin Davalar." Çimento İşveren Dergisi, cilt 2, sayı 6, Kasım 1998.
- Öğüt, Adem. "Türkiye'de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Sınırlarındakiler: Cam Tavan Sendromu". Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 2006.
- Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: 6. Baskı, On İki Levha Yayınları, 2024.
- Önder Nurcan. "Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü." Çalışma Dünyası Dergisi, 2013.
- Özdamar, Murat ve Erdem Çakar. "Sosyal Güvenlik Kurumuna Tescilli Olmayan Özel Bina İnşaatı Sahiplerinin Dikkat Etmesi Gereken Hususlar." Mali Çözüm Dergisi, 2012.
- Özdamar, Murat. "5510 Sayılı Kanun’da Düzenlenen Sigorta Borçlanmaları." İş ve Hayat Dergisi Cilt:1, Sayı:1, 2015.
- Özer, Hatice Duygu ve Dulay Yangın, Dilek. "Ceza İnfaz Mevzuatı Kapsamında Çalışan Tutuklu ve Hükümlülerin Sosyal Güvenliği". Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 25, Sayı 2., 2019.
- Özer, Mustafa ve Biçerli, Kemal. "Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi". Sosyal Bilimler Dergisi, 2003-2004.
- Özhan, Kenan. "Sosyal Sigorta İlişkisinde İşverenin Bildirim Yükümlülüğü." Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.
- Özkale, Cemil Özkale, "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analığın Korunması", (Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir,2016.
- Özkaraca, Yersiz. "Ödemelerin Geri Alınması." Levent Akın, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara: Kamu-İş, 2012.
- Özmen, Zeynep. "Avrupa’da Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı: Farklı Refah Devletleri Üzerine Bir İnceleme." Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, cilt 7, sayı 2, 2017.
- Özmert Çalışma Şeniz ve Sosyal Koçer. "Aile Hizmetler Bakanlığı, Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları." 2014.
- Özmert Koçer, Şeniz. "Aile Hizmetler Bakanlığı, Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları", (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, 2014.
- Pakin,Akın, Ebru. Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği, Legal Yayıncılık, Temmuz, 2005,

- Pekcanitez, Hakan, Oğuz Atalay ve Muhammet Özekes. Medeni Usul Hukuku. 4. Baskı. Ankara: 2016.
- Peker Esra & Kubar Yeşim. “Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış.” Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 01.12.2012.
- Reis, Nesrin. “Cinsel Olgunluk Dönemindeki Kadının Üreme Sağlığı”. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 17.02.2010.
- Robert M. Moroney, Judy Krysik. Social Policy And Social Work: Critical Essays On The Welfare State, 2nd Edition. New York: Adline De Gruyter Publ., 1998.
- Rosalind C. Barnett, Grace K. Baruch, “Kadınların Çoklu Rollere Katılımı ve Psikolojik Sıkıntı” *Kişilik ve Sosyal Psikoloji Dergisi*, 49, 1985.
- Salduz, Çağla, Arslankoç, Selin. “Yoksullukla Mücadele Politikalarında Bir Çözüm Olarak Sosyal Yardımlar: Sosyal Hizmetler Odaklı Bir Değerlendirme”, *Oltu Beşeri ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 2/1, 2021.
- Sapançalı, Faruk. “Küreselleşme Bağlamında Çocuk İstihdamı Ve Önlenmesine Yönelik Çabalar.” *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 4, Temmuz, 2002.
- Sapanoğlu, Süleyman. *Muvazaa ve İnançlı İşlem Davaları*, B. Ankara: Seçkin Yayınları, 2022.
- Saraç, Coşkun. “5510 Sayılı Yasada Sigortalı Hizmetlerin Hükmen Tespiti.” Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 2011.
- Saraç, Coşkun. “Analık Hâlinde Çalıştırma Yasağı.” Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt: 2, Beta Yayınevi, İstanbul 2011.
- 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, 2006,
- Sarı Gerşil, Gülşen ve Mehtap Aracı. “Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu.” Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 2, s. 159, 2007.
- Senyen-13, Emine Tuncay. “İsviçre ve Türk Hukukunda Kadın İşçinin Hamilelik ve Analık Durumundaki Ücret ve İzin Hakkı.” İçinde Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, 2000.
- Senyen-Kaplan, Emine Tuncay. “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”. *Tbb Dergisi*, 2017 (Özel Sayı).
- Senyen-Kaplan, Emine Tuncay. *Türk İş Hukuku ve Uluslararası Sözleşmeler ve Mukayeseli Hukuk Açısından Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları Ve Korunması*. Ankara, 1999.
- Sevimli, Ahmet . “Türk Hukukunda Tam Süreli Çalışmayı Esas Alan Mevzuat Karşısında Kısmi Süreli İş Sözleşmesi: Seçilmiş İki Sorun Üzerine Görüşler” içinde Tankut Centel (Ed), *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar* (1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2017.
- Sevimli, Ahmet. 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, 2019
- Sezal, İhsan, *Sosyolojiye Giriş*, Martı Kitap ve Yayınevi, Ankara, 2003.

- Shieh C, McDaniel A. "Information-Seeking And Its Predictors In Low-Income Pregnant Women." J Midwifery Womens Health. 2009; 54(5).
- Silkin, Sema. "Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Kadın." Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, cilt 23, sayı 5-6, Ağustos-Kasım 2011.
- Silva, Elizabeth Bortolaia. "The Transformation Of Mothering". Good Enough Mothering?: Feminist Perspectives On Lone Motherhood, Ed. Elizabeth Bortolaia Silva. London; New York: Routledge, 1996.
- Soyseçkin, İdil Safiye. "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Sosyal Refah Uygulamaları." Mülkiye Dergisi, cilt:39, sayı:3, 2015.
- Soyseçkin, İdil Safiye. "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Sosyal Refah Uygulamaları", *Mülkiye Dergisi*, 39/3 2015.
- Söyler, İlhami. "Rasyonel Bir Vergi Sistemi İçin Gerekli Vergi Reformu." Maliye Dergisi, Sayı: 126, Eylül-Aralık, s.74,1997.
- Sözer, Ali Nazım. *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi, 6. Baskı 2023.
- Sözer, Ali Nazım. "Genel Sağlık Sigortasında Sunulan Edimler: Kapsam ve Yararlanma Koşulları." Sicil İş Hukuku Dergisi 3(10), 2008.
- Sözer, Ali Nazım. "Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları." Adalet Dergisi, S. 1049. Y. 1982.
- Sözer, Ali Nazım. İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 3. Baskı (İstanbul: Beta Yayınevi, 2023).
- Sözer, Ali Nazım. İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku. Güncellenmiş 3. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2017.
- Sözer, Ali Nazım. Türk Genel Sağlık Sigortası. Güncellenmiş 2. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2018.
- Suat Aydın, "Türkiye'de Kadınların Sosyal Güvenlik Yönüyle Hakları", *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7/1, 2017.
- Sumbas, Ahu. "Aile ve İş Yaşamının Uzlaştırılmasında Farklı Yaklaşımlar: Eşitlik, Farklılık ve Dönüşüm", II. Uluslararası Kadın ve Hukuk Sempozyumu, Ankara: Mart 2019.
- Sümer, Haluk Hadi. İş Hukuku Uygulamaları (8. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2024).
- Sümer, Haluk Hadi. Sosyal Güvenlik Hukuku. Güncellenmiş 4. Baskı. Ankara, 2024.
- Süngü, Yakup. "Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler." Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 2-3, Kasım 2007-Şubat 2008, ss. 115-132.
- Süzek, Sarper Süzek, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Basım Yayım 2022).
- Şahin, Metin. Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emekçinin Durumu: Türkiye'de Ev-Eksenli Çalışma. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Afşaroğlu Matbaası, 2011.
- Şahin, Naci. "5510 Sayılı Kanun'da Geçici İş Göremezlik Ödeneği." Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, sayı 63, 2009, ss. 285-296.
- Şakar, Müjdat ve Duygu Erkan Şahin. "Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı". Sosyal Güvenlik Dergisi, S. 2, 2021.

- Şen, Mustafa. "Türkiye’de İç Göçlerin Neden ve Sonuç Kapsamında İncelenmesi." Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 40, 2014.
- Şeniz Özmert Çalışma ve Sosyal Koçer. "Aile Hizmetler Bakanlığı, Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları." 2014.
- T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Genel Yayın No:23, Ankara, Öz-El Matbaası, 1991.
- Talas, Cahit. Toplumsal Politikaya Giriş. Ankara: S Yayınları, 1981.
- Tangün, Sedef Koç. "Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı". Sicil, S.40, 2018.
- Tatar, Gülsüm. "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk." Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, 2017.
- Tekdoğan Bahçivancı, Işıl S. "Taşıyıcı Anneliğin Milletlerarası Özel Hukuk Boyutu: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Çerçevesinde Bir İnceleme". II. Uluslararası Kadın ve Hukuk Sempozyumu. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2019.
- TİSK, "İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu" Sempozyumu, Yayın N. 242 (Ankara: Tşof Plaka Matbaacılık, 2004
- Tisk. "İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu" Sempozyumu. Ankara: Tşof Plaka Matbaacılık, 2004, s. 31.
- Topgül, Seda. "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Kadının Durumu." Yönetim ve Ekonomi- Celal Bayar Üniversitesi İktisadi e İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2012.
- Tuaç, Pelin. "Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler-". Deü İbbfd, cilt 32, sayı 1, 2017.
- Tuaç, Pelin. "Çalışan Annelerin Hukuki Olarak Sahip Oldukları Haklar: Hamilelik, Lohusalık ve Analık Dönemlerine İlişkin Yasal Düzenlemeler." Çalışanne, Çalışma Yaşamında Annelik, Nobel Yayınları, Ankara, 2015.
- Tulukçu, N. Binnur. İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması. Ankara: Haber İş Sendikası Yayınları, 2000.
- Tuncay, A. Can ve F. Burcu Savaş Kutsal. Toplu İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınevi, 5. Bası, 2016.
- Tuncay, A. Can, Ömer Ekmekçi ve Ender Gülver. Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayınevi, 2023.
- Tuncay, A. Can. "Çalışan Kadının Analık Durumunda İzin ve Ücret Güvencesi." Mercek Dergisi, 2005.
- Tunçay, Süleyman. "Yönetmelikte Yapılan Son Değişiklik Kapsamında iş Kazalarında Süresinde Bildirilmeyen Sigortalılıktan Doğan Sorumluluğa İlişkin Bir Değerlendirme." Mali Çözüm Dergisi S. 112, 2012.
- Tunçomağ Kenan. Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar. İstanbul: Beta Yayınevi, 1990.
- Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel. İş Hukukunun Esasları. İstanbul, 2016.
- Tunçomağ, Kenan. Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar. 5.Bs. İstanbul: Beta Yayınevi, 1990.

- Turan, Ercan. "5510 Sayılı Yasa Kapsamında Rücuan Tazminat Davaları." *Sicil İş Hukuku Dergisi* 4(15), 2009.
- Türe, Murat. "Sigortasız İşçi Çalıştıran İşverenin Ssk'na Göre Sorumluluğu." *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6(3), 2004.
- Tüysüz, Suat, Mutlu, Kader. "Kadın İstihdamının Coğrafyası ve Bölgesel Yakınması", *Türk Coğrafya Dergisi*, 2021.
- Uğur, Murat. "Çalışma Yaşamında Kadınlara Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Sağlanan Haklar." *Sicil İş Hukuku Dergisi*, sayı 28, s.217, Aralık 2012.
- Ulutaş, Ç. Ü. "Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek." *Çalışma ve Toplum*, 2(21).
- Umutlu, Selin, Öztürk, Mustafa. "İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25/3, 2020.
- Uşan, Fatih. Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 4. Baskı, (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2023.
- Uşan, M. Fatih ve Canan Erdoğan. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. 3. Baskı. Ankara, 2022.
- Uşan, M. Fatih. "İş Kaybı Tazminatı". *Kamu-İş*, Cilt 4, Sayı 1, 1995.
- Uyar, Talih. "506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 10. Maddesi Üzerine Bir İnceleme." *Ankara Barosu Dergisi* S.6, 1971.
- Uzun, Ayşe Meral. "Yoksulluk Olgusu ve Dünya Bankası." *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, 2003.
- Ünan, Samim. *Türk Ticaret Kanunu Şerhi*, Altıncı Kitap: Sigorta Hukuku, C.3, Sigorta Türlerine İlişkin Özel Hükümler, İkinci Bölüm: Can Sigortaları (Madde 1487-1520), (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017.
- Ünlütürk Ulutaş, Çağla. "İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, Türkiye’de Yeni Politika Arayışları" *Ankara Üniversitesi SbfD*, 70/3, 2015.
- Ünlütürk Ulutaş, Çağla. "İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları." *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Yıl: 2015.
- Vatandaş, Celalettin. "Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı". *Dergipark*, cilt 0, sayı 35, 2011.
- Yalçın, Enes. "Toplumsal Sistemlerinin Genel İncelenmesi", *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 8/20, 2019.
- Yaşın Dökme, Zehra. *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitabevi, s.19, 2010.
- Yazgan Turan. *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi*. İstanbul: İktisadi Araştırmalar Vakfı Yay., 1969.
- Yemişken, Elçin. "Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması". Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Özel Hukuk Bilim Dalı, 2018.
- Yenimahalleli Yaşar, Gülbiye. "Genel Sağlık Sigortasının Tam Kapsayıcılık Düzeyi: On Yıllık Değerlendirme." *Çalışma Ortamı Dergisi*, sayı 162, 2019.
- Yıldız, Gaye Burcu. "İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu". Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Ana Bilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, 2008.

- Yılmaz, Abdullah, Bozkurt, Yavuz ve Ferit İzci. “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş Görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9/2, 2008.
- Yılmaz, Abdullah, Bozkurt, Yavuz, İzci, Ferit ve Bozkurt, Yavuz. “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş Görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008.
- Yılmaz, Burcu. “İletişim Teknolojilerinin İş Yaşam Dengesine Etkisi: Seyahat Acentası Örneği” (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, 2021.
- Yılmaz, Burcu. “İletişim Teknolojilerinin İş Yaşam Dengesine Etkisi: Seyahat Acentası Örneği.” Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, 2021.
- Yılmaz, Merve ve Zoğal, Yeliz. “Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği”. *Econworld2015@Torino. Torino- İtalya*, S.1,2015.
- Yılmaz, Pelin Tuuç. "The Legal Protection Of Pregnant Workers And Working Mothers According To Turkish Labour Law." *Ijceas*, cilt 7, sayı 3-4, 2017.
- Yiğit, Yusuf. “Türkiye’de İşsizlik Sigortası’nın Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 5, 2005.
- Yurdagül, Savaş. "Sigortalı Aynı Dönemde Birden Fazla Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alabilir Mi?" *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, sayı 114, 2013.
- Yüksel, Melek Onaran. *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2000.
- Yükselbaba, Ülker. “Emile Durkheim’a Göre Toplum, Düzen ve Hukuk: Hukukun ve Cezanın Evrimi”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 75/1, 2017ç
- Yürekli, Sabahattin. *Türk Borçlar Kanunu’na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, Ankara 2016.
- Zengingönül, Oğul. “Sosyal Politika – Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği.” *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 4, 2003.
- Zengingönül, Oğul. *Küreselleşme, Yoksulluk, Gelişmişlik ve İşgücü Piyasaları Ekseninde*. Adres Yayınları, Ankara, Eylül, 2004.

İNTERNET KAYNAKLARI

- <https://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce/>.(
- <https://kutuphane.dogus.edu.tr>
- <https://doi.org/10.33692/avasyad.543814/>
- https://european-union.europa.eu/not-found_en ;
- <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/35-avrupa-birligi/>
- https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43093105/ab_sosyal_politika
- https://www.ab.gov.tr/abye_katirim_icin_ulusal_eylem_plani-2016-2019-_51499.html
- <https://www.csgb.gov.tr/media/1324/%c3%a7a1%c4%b1%c5%9fmamevzuat%c4%b1-ile-ilgili-avrupa-birli%c4%9fi-direktifleri.pdf>
- <https://www.aile.gov.tr/ksgm>

https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2712020115857048_Tur.Pdf
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71773/1155000>.
<https://www.csgeb.gov.tr/digm/contents/yurt-disinda-calisma-hayati-ve-sosyal-guvenlik>
<https://www.isayilur.gov.tr/>
<https://www.howtogermany.com/Pages/Parental-Allowance.Html>
<https://www.sosyalar-astirmalar.com/articles/level-of-anxiety-resilience-and-copingstrategies>.
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130324-3>
<https://www.theguardian.com/world/2016/jan/05/abortion-laws-around-the-world-from-banstoeasy> Access
<http://iskanunu.com/Genel/545-Sskya-Sahte-Sigortali-Bildirimi-Ve-Sonuclari>
<https://www.iskur.gov.tr/Is-Arayan/Issizlik-Sigortasi/Issizlik-Odenegi/>,
<http://www.kayitdisiekonomi.Com/Files/Oik614.Pdf>
<http://www.kayitli-ekonomiye-gecis.gov.tr>
www.deutsche-rentenversicherung.de
<https://data.tuik.gov.tr/kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>
<https://www.uniflensburg.de/fileadmin/content/abteilungen/organisationspsychologie/dokumente/etc/clark-boundary-theory-libre.pdf>
https://cdn.annenbergpublicpolicycenter.org/wp-content/uploads/20031222_Glass-Ceiling_Report2.Pdf
www.islamhukuku.com/.../islam%20hukuku%20dergisi%2017701.pdf
<https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/abteilungen/organisationspsychologie/dokumente/etc/clark-boundary-theory-libre.pdf>

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Burcu TATOĞLU	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Selçuk Üniversitesi
Fakülte	Hukuk Fakültesi
Bölümü	Hukuk
Yüksek Lisans	
Üniversite	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Enstitü Adı	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ana Bilim Dalı	Özel Hukuk
Makale ve Bildiriler (Varsa)	