

# **SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU**

**KANUN NUMARASI**

**: 5510**

**KABUL TARİHİ**

**: 31/5/2006**

**YAYIMLANDIĞI RESMÎ GAZETE**

**: TARİH: 16/6/2006 SAYI: 26200**

**YAYIMLANDIĞI DÜSTUR**

**: TERTİP: 5 CİLT: 45**



# MADDE 15

**DR. ÖĞR. ÜYESİ SEMA  
DENİZ ÖZKAN KOÇ**

## **HASTALIK VE ANALIK HALİ**

**MADDE 15- (Değişik: 17/4/2008-5754/9 md.) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir.**

**4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir.**

**İLGİLİ MEVZUAT: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, Kısa Vadeli Sigorta Kolları Tebliği, 2016/21 sayılı Genelge**

## **KAYNAKÇA**

Araslı, U. (2002). Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (2. Cilt). Ankara: Turhan Kitabevi.

Çakmak, İ. (2004). Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu (2. Bası). Ankara: Adalet Yayınevi.

- Çenberci, M. (1985). Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi. Ankara: Olgaç Matbaası.
- Güzel, A., Okur, A. R., & Caniklioğlu, N. (2022). Sosyal Güvenlik Hukuku (Yenilenmiş 19. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Korkusuz, M. R., & Uğur, S. (2022). Sosyal Güvenlik Hukuku (8. Bası). Ankara: Ekin Yayınevi.
- Kurt, R. (2004). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar (3. Baskı). İstanbul: İSMMMÖ.
- Ozanoğlu, T. (1988). "Analık Sigortası ve Analık Sigortasına İlişkin Davalar", Çimento İşveren, Kasım.
- Pakin Akın, E. (2005). Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Saraç, C. (2013). Hastalık Sigortası. İzmir: Altın Nokta Yayınevi.
- Saraç, C. (2011). "Analık Halinde Çalıştırma Yasağı", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt 2, ss. 1881-1894. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Saraç, C. (2005). Sosyal Sigorta Ödenekleri. İzmir: Birleşik Yayıncılık.
- Saymen, F. H., & Ekonomi, M. (1996). Sosyal Sigortalar Tatbikatı. İstanbul: İktisadi ve Ticari İlimler Yüksek Okulu Yayınları.
- Sözer, A. N. (2023). Türk Sosyal Sigortalar Hukuku (6. Bası). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Sözer, A. N. (1982). "Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları", Adalet Dergisi, Kasım-Aralık.
- Şahin Emir, A. (2019). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Tulukçu, B. (2000). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması. Ankara: Haber-İş Sendikası.
- Tuncay, A. C., & Ekmekçi, Ö. (2021). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 21. Bası). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tunçomağ, K. (1990). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar (5. Bası). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ul, N. (1957). Türk İşçi Sigortaları Mevzuatı, Hastalık ve Analık. İstanbul.
- Uşan, F. (2009). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları (Güncellenmiş 2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

## **ANLATIM PLANI**

### **GİRİŞ**

#### **I. HASTALIK KAVRAMI**

#### **II. ANALIK KAVRAMI**

### **SONUÇ**

## Giriş

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin temel taşlarından birini oluşturmaktadır. Bu kanun kapsamında, hastalık ve analık sigortaları, sigortalıların karşılaşılabileceği sosyal riskleri hafifletmeyi amaçlamaktadır. Bu başlık altında düzenlenen sigorta kolları, bireylerin hastalık, hamilelik ve doğum süreçlerinde yaşadıkları gelir kayıplarını telafi etmeyi ve bu süreçlerde ortaya çıkan ek masrafları karşılamayı hedefler. Kanununun 15. maddesi, kısa vadeli sigorta kolları olarak tanımlanan bu sigorta türlerini ayrıntılı şekilde düzenlerken, sosyal güvenlik sisteminin de işlevselliğini artırmaya yönelik çeşitli düzenlemeler içermektedir.

Hastalık sigortası, sigortalıların hastalanması durumunda geçici iş göremezlik ödeneği sağlamaktadır. Bu kapsamda, yalnızca sigortalıların değil, aynı zamanda bakmakla yükümlü oldukları kişilerin de dolaylı olarak korunması hedeflenmektedir. Analık sigortası ise, hamilelik ve doğum süreçlerinde kadın sigortalıların ekonomik kayıplarını karşılamaya yönelik düzenlenmiştir. Kadın sigortalılar için sağlanan bu koruma, doğum öncesi ve sonrası dönemleri kapsar ve sağlık yardımları ile parasal yardımları içerir. Bu bağlamda, hastalık ve analık sigortaları, sosyal güvenlik hukukunun sigortalılara yönelik sağladığı temel güvenceler arasında yer almaktadır.

## I. HASTALIK KAVRAMI

Sosyal güvenlik hukukunun kapsamına aldığı geçici iş göremezlik doğuran bir diğer sosyal risk, hastalıktır. Sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması ilkesinin gerçekleştiği alanların başında hastalık gelmektedir<sup>1</sup>. Hastalığın bir sosyal risk olarak ele alınması temelde iki yönlü ekonomik olumsuzlukla ilişkilendirilebilir. Bunlardan ilki, hastalık sebebiyle sigortalının yaşadığı geçici iş göremezlik ve dolayısıyla uğradığı gelir kaybı; ikincisi ise hastalık sebebiyle yapmak zorunda olduğu olağandışı giderler (doktor ve ilaç masrafları vb.) olarak ifade edilebilir. Bu yönüyle hastalık sigortası sağlık yardımları ile birlikte parasal yardımlardan oluşan ikili bir sigorta olarak karşımıza çıkar. Ancak sağlık hizmetlerinin genel sağlık sigortası kapsamına bırakılması ile birlikte, bir kısa vadeli sigorta kolu olan hastalık sigortası, sadece parasal yardım sağlayan bir sigorta kolu haline dönüşmüştür.

Öte yandan hastalık sigortasının güvence altına aldığı sosyal risk, sadece sigortalının kendisi ile bağlantılı da değildir. Sigortalının iş göremezliği sadece kendisini gelir kaybına uğratmamakta, aynı zamanda bakmakla yükümlü olduğu diğer kişiler bakımından da olumsuzluklar doğurmaktadır. Bu sebeple, hastalık sigortasının amacı, sadece sigortalıyı değil; bakmakla yükümlü olduğu kişileri de güvence altına almaktır.

<sup>1</sup> Güzel/Okur/Canikioğlu, s. 460; Araslı, s. 661.

Fizyolojik bir risk de barındıran hastalık, toplumsal koruma da bağlantılıdır. Bu kapsamda toplumun bütününe sağlığının korunması, salgınların önlenmesi vb. amaçlarla ülkemizde genel sağlık sigortası sistemi benimsenerek toplumun tüm paydaşlarına sağlık yardımı yapılmaktadır.

Hastalık sigortasına ilişkin ilk düzenleme, sınırlı mahiyette de olsa, 1921 tarih ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun içerisinde yer almış; konuyu geniş kapsamlı ele alan ilk düzenleme ise 1950 tarihli Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu olmuştur. Ardından konu büyük oranda 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile bugünkü yapısına benzer bir görünüm kazanmıştır. Ayrıca, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'nda tarım işlerinde hizmet sözleşmesiyle süresiz işlerde çalışanlar bakımından da 506 sayılı Kanuna benzer bir sistem öngörülmesiyle üretime dahil olan tüm aktif sigortalılar bakımından hastalık sigortası kabul edilmiştir.

Hastalık sigortası kapsamında yardımların yapılabilmesi, ilk olarak, bir fizyolojik risk olan hastalığın ortaya çıkması koşuluna bağlıdır. Kanunda hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlık biçiminde tanımlanmıştır. Diğer bir ifadeyle sosyal güvenlik hukuku anlamında hastalık, tıbbi bakım ve tedavi gerektiren ve sigortalıyı bedenen ya da ruhen geçici olarak iş göremez kılan durumdur.<sup>2</sup> Tanıma bu haliyle bakıldığında Kanundaki hastalık kavramının tıbbi anlamda hastalık kavramıyla paralellik içerdiği görülmektedir<sup>3</sup>. Bu halde tıbbi anlamdaki bütün hastalıklar, hastalık sigortasının parçasını oluşturacaktır. Yine bu bağlamda bedensel ya da ruhsal bozukluklar da hastalık sigortasından yararlanma bakımından belirleyici değildir. Ayrıca söz konusu hastalığın sigortalının yaptığı iş ile ilgili olması, mevcut durumda kullandığı bir ilacın yan etkisi olarak ortaya çıkması veya genetik özelliklerin sonucu olması önem arz etmez<sup>4</sup>.

5510 sayılı Kanunda kısa vadeli sigorta kolları sadece Kanunun m. 4/1, (a) ve m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalıları ve sigortalı sayılanları kapsayacak biçimde ele alındığından hastalık sigortası bakımından sigortalı kavramı sadece bu sigortalılarla sınırlıdır<sup>5</sup>. Ancak hastalık sigortasından sağlanacak

<sup>2</sup> Tuncay/Ekmekçi, s. 472; Saraç, Hastalık Sigortası, s. 17.

<sup>3</sup> Güzel/Okur/Caniklioğlu, 461; Tuncay/Ekmekçi, s. 454-455; Çenberci, s. 274; Okur, Sağlık Hakkı, s. 91; Ul, s. 89; Karş. Tunçomağ, s. 338-339.

<sup>4</sup> Tuncay/Ekmekçi, s. 472-473. Hastalığın uyuşturucu bağımlılığı gibi sigortalıya yüklenebilen bir kusurdan doğmuş olması durumunda hastalık sigortasından sağlanan yardımlardan faydalanılamayacağı yönünde, Sözer, s. 231.

<sup>5</sup> Ayrıca, hizmet sözleşmesiyle çalışan sigortalılardan işverenlerce yurtdışına çalışmak üzere görevlendirilenler ile ülkemizde sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde çalışanlar, tedavileri sonucu verilen sağlık raporları da ilgili ülke mevzuatına uygunluklarının dış temsilcilikler tarafından onanması halinde hastalık sigortası kapsamında değerlendirilecek ve geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanacaklardır (SSİY m. 39/2, 3).

yardımların düzenlendiği 18. maddede sadece m. 4/1, (a) kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği verileceği düzenlendiğinden tanımda yer alan bağımsız çalışanlar ifadesi karşılıksız kalmaktadır. Diğer bir deyişle, bağımsız çalışanlar, fiilen hastalık sigortasının dışında bırakılmıştır<sup>6</sup>. Yine hastalık sigortasından yararlanabilmek için sigortalı niteliğinin yitirilmemiş olması da gerekir<sup>7</sup>. Bu halde sigortalılığın devam ettiği yıllık izin süresi içerisinde sigortalının hastalığa tutulması, hastalık sigortası kapsamında düşülmeyecektir<sup>8</sup>.

Öte yandan hastalık sigortası kapsamında sağlanacak parasal yardımlardan faydalanabilmek için kişinin geçici iş göremezlik durumunun iki günden uzun sürmüş olması ve hastalığın hekim ya da sağlık kurulu raporuyla tespit edilmiş olması gerekir (5510 s. K. m. 18/1, (b); SSİY m. 39/1). Bu halde, kişinin iş görme borcunu yerine getirmesine engel oluşturmayacak ya da kısa süreli olan basit rahatsızlıklar hastalık sigortası kapsamında hastalık olarak kabul edilemeyecektir.

Hastalık sigortası kapsamında sağlanan tek yardım geçici iş göremezlik ödeneği olup konuya ilişkin yasal düzenlemeler 5510 sayılı Kanununun 18. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, Kanun kapsamında sigortalı sayılanlardan olup tıbbi bakım ve tedavi gerektiren bedensel ve ruhsal bozukluğu bulunanların geçici iş göremezlik halinin iki gün ve üstünde sürmesi halinde kendilerine geçici iş göremezlik ödeneği bağlanacaktır. Ayrıca anılı sigortalıların belirli süre prim ödemiş olmaları ve Kuruma geçici iş göremezlik ödeneği almak amacıyla başvurmaları da yine aynı metninde aranan bir koşul olarak düzenlenmiştir. Ancak anılı madde konumuzun kapsamı dışında kaldığından burada daha detaya girmemeyi tercih ediyoruz.

## II. ANALIK KAVRAMI

Hamilelik ve doğum hem gelir kaybını hem de birçok beklenmeyen masrafı beraberinde getirmektedir. Özellikle kadın sigortalının doğum öncesinde ve doğum sonrasında bir süre çalışmayarak gelir kaybına uğraması, hamilelik sürecinde veya doğumda yapılan masraflar, olası komplikasyonlara bağlı olarak yapılması gereken sağlık harcamaları, hatta kadın sigortalının yaşamının bile tehlikeye girme ihtimali düşünüldüğünde analık olgusunun da bir ekonomik risk olarak sosyal güvenlik sistemine dahil olmasının doğal olduğu söylenebilir. Bu kapsamda 5510 sayılı Kanunda analık hali de iş kazası ve

<sup>6</sup> Tuncay/Ekmekçi, s. 473; Sözer, s. 214.

<sup>7</sup> Burada belirtelim ki, hastalığın sigortalılığın sona ermesinden önce tespit edilmiş ve raporlanmış olması kaydıyla, sigortalı niteliği istirahat raporu içerisinde sona eren sigortalı, en fazla sigortalılığının sona erdiği tarihten sonraki onuncu güne kadar geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilir (5510 s. K. m. 9/1, a; SSİY m. 40/10). İstirahat raporunun daha uzun süreli olması yararlanma süresi bakımından bir farklılık yaratmayacaktır.

<sup>8</sup> Güzel/Okur/Canikioğlu, s. 441; Sözer, s. 235.

meslek hastalığı ile hastalık sigortası gibi geçici iş göremezlik yaratan bir sosyal sigorta riski olarak düzenlenmiştir.

Analık sigortası sadece annenin değil, çocuğun da menfaatlerinin korunmasını hedefleyen bir yapıya sahiptir. Bu yönüyle analık sigortasının aslında, uluslararası sözleşmelerde de kendine yer bulan anne ve çocuğun korunması anlayışının sonucu olarak doğduğu söylenebilir. Örneğin, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde ana ve çocukların sosyal korumadan yararlanacağı özel olarak ifade edilmiştir (m. 25). Yine Anayasa'nın 41 ve 50. maddelerinde de anne ve çocukların korunması için gerekli tedbirleri almanın devletin yükümlülüğü olduğu düzenlenmiştir.

Türk sosyal güvenlik sisteminde kısa vadeli sigorta kolları içerisinde yer alan analık sigortası ilk kez 1946 tarihinde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanununda<sup>9</sup> düzenlenmiş, daha sonra 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortaları Kanunu<sup>10</sup> ile geliştirilmiş, 506 sayılı Kanunla ve son olarak da 5510 sayılı Kanunla son şeklini almıştır. 5510 sayılı Kanuna bakıldığında analık sigortasının hem parasal hem de sağlık yardımları öngördüğü ve bu yönüyle hem gelir kayıplarını hem de gider artışlarını önlemeyi amaçlayan ve sigortalıya ekonomik güvence sağlayan bir sigorta kolu olduğu görülmektedir<sup>11</sup>.

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere hukukumuzda kadının korunması anlayışı, temel olarak Anayasal bir koruma olarak düzenlenmiştir. Anayasamızın 50. maddesine göre çocuklar ve kadınlar özel olarak korunacaktır. Bu anlayışın uzantısı olarak iş mevzuatında da gebe ve doğum yapan kadınların korunmasına ilişkin özel düzenlemeler yer almaktadır. En geniş kapsamlı düzenleme olan analık izinleri İşK m. 74 hükmünde yer almaktadır. Hüküm ayrıca sadece iş kanunu kapsamında çalışanları değil iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçileri ilgilendirmektedir. Bu bağlamda kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır<sup>12</sup>. Doğumda veya doğum

<sup>9</sup> RG. 07.07.1945, 6051.

<sup>10</sup> RG. 10.01.1950, 7402.

<sup>11</sup> Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 474; Çenberci, s. 320; Tunçomağ, s. 323; Araslı, s. 713 vd.; Ozanoğlu, Analık Sigortası, s. 3 vd.; Çakmak, s. 1382 vd.; Kurt, s. 531; Şahin Emir, s. 359 vd.

<sup>12</sup> 4857 sayılı Kanunla getirilen bu isabetli düzenlemenin 5510 sayılı Kanunda analık sigortası kapsamında ödenen geçici iş göremezlik ödeneği bakımından karşılığını bulmadığı söylenebilir. Bu konudaki detaylı değerlendirmeler için ayrıca, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 459 vd.; Ozanoğlu, Analık Sigortası, s. 8.

sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.

Analık sigortasından yararlanabilecek olanlar Kanunda, m. 4/1, (a) ya da 4/1, (b) kapsamında çalışan kadın sigortalı<sup>13</sup>, sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi ile kendi çalışmasından dolayı gelir veya aylık almakta olan kadın ve gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşini kapsamaktadır. Kadının kendi sigortalılığı sebebiyle analık sigortasından yararlanabilmesi için hamilelik olgusunun evlilik birliği içerisinde gerçekleşmesi gerekmez<sup>14</sup>. Ancak, erkek sigortalının sigortalı olmayan eşinden bahsedildiğinden, “eş” kavramının Türk Medeni Kanunu’nda tanımlandığı biçimiyle anlaşılması gerekir. Diğer bir ifadeyle, burada resmi nikahlı olma olgusunun aranması gerekir. İmam nikahı veyahut uzun süreli birliktelik ya da birlikte yaşama Türk hukuk sisteminde “evlilik ilişkisi” biçiminde kabul edilmediğinden, bu durumda ancak kadının sigortalı olması analık sigortasından yararlanmaya imkân tanır. Maddede geçen, “gelir ve aylık almakta olan” ifadesiyle kastedilen ise yaşlılık ve malullük sigortası kapsamında aylık almakta olanlardır. Bu halde, Kurumdan yaşlılık ya da malullük aylığı alan kadının veya yaşlılık ya da malullük aylığı alan bir erkeğin sigortalı olmayan eşinin de emzirme ödeneği ile sınırlı olarak analık sigortasından yararlanması mümkündür.

Analık sigortasından bağımsız çalışanlar da yararlanır. Bu halde hastalık sigortasından farklı olarak iş göremezlik ödeneği bakımından bağımsız çalışan sigortalılar için bir ayrıma gidilmemiştir. Bağımsız çalışanların kendileri ve sigortalı olmayan karılarının analık sigortasının sağladığı parasal yardımlardan faydalanması bakımından m. 4/1, (a) bendi kapsamındaki sigortalılardan tek farkları, genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olmasıdır (5510 s. K. m. 16/4; Kısa Vadeli Sigorta Kolları Tebliği, m. 12/3).

Sosyal güvenlik hukukunda ise analık sigortasının sağladığı koruma, hamileliğin başlangıcından itibaren doğumdan sonra İşK m. 74’de düzenlenen

<sup>13</sup> Kanununun 15. maddesinde, m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalı olmak, analık sigortasının kapsamında yer almak için yeterli kabul edilmiş olsa da geçici iş göremezlik ödeneği verilmesine ilişkin 18. maddede şirket ortakları geçici iş göremezlik ödeneğinin dışında bırakılmıştır. Bu halde, anonim şirketlerinin yönetim kurulu üyesi olan, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerinin komandite ve diğer şirket ve donatma iştiraklerinin kadın ortakları, gebelik süreci, doğum ve doğum sonrasında analık sigortasından doğan ve GSS kapsamında yer alan sağlık yardımlardan faydalanabilse de gelir kaybına uğramayacakları ya da kaybın dikkate değer düzeyde olmayacağı kanun koyucu tarafından karineten kabul edildiğinden geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanamayacaktır.

<sup>14</sup> Çenberci, s. 331; Tuncay/Ekmekçi, s. 484; Sözer, s. 244; Korkusuz/Uğur, s. 303; Saraç, Sosyal Sigorta Ödenekleri, s. 126; Şahin Emir, s. 302.

sekiz ya da on haftalık sürenin sonuna kadar devam eder<sup>15</sup>. Ayrıca analık ile bağlantılı rahatsızlık ve engellilik halleri de analık sigortası korumasının kapsamındadır<sup>16</sup>. Bu husus özellikle doğumla sonuçlanmayan gebelik süreçlerinin de analık sigortasının kapsamında olduğunun tespiti bakımından önemlidir. Zira mülga 506 sayılı Kanun döneminde çocuk düşürme hastalık hali hastalık sigortası kapsamında değerlendirmekteyken, gebelik sürecinin tümünün (çocuğun anne rahmine düşmesinden doğuma kadarki sürenin tümünün) yeni Kanunla analık sigortasının kapsamına alınması<sup>17</sup>, özellikle sigortalı olmayan kadının oluşan engellilik halinden doğan parasal yardımlardan yararlanabilmesi bakımından önem arz etmektedir<sup>18</sup>. Bu bağlamda, doğumla ilgili olmak kaydıyla gebelik sürecinde ortaya çıkan tüm hastalık ve geçici engellilik halleri analık sigortasının çerçevesi içerisinde olacaktır<sup>19</sup>. Öte yandan, 2016/21 sayılı Genelgede, tıbbi gereklilik nedeni ile gebeliğin sonlandırılması sonucu istirahati uygun görülen sigortalı kadının analık sigortası; tıbbi gereklilik haricinde (kürtaj vb.) istirahat verilen sigortalının ise hastalık sigortası kapsamında olduğu düzenlenmiştir (m. 30). Son olarak üç yaşından küçük çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren verilen sekiz haftalık analık izni de analık sigortasına kapsamındadır.

Burada ayrıca *Tuncay/Ekmekçi*'nin değerlendirdiği bir hususu da çalışmamıza dahil etmek istiyoruz. Gebe kadının işyerinde bir iş kazasına uğraması ve buna bağlı olarak çocuğunu düşürmesi olayının hem analık hem de iş kazası sigortası kapsamında düşünülebileceğini ifade eden yazarlar, haklı olarak, iş kazası sigortasının daha avantajlı olmasından hareketle, konuya ilişkin açık

<sup>15</sup> Hatta rıza dışı ilişkiye dayanan gebelikler de analık sigortasının kapsamında değerlendirilecektir (Tuncay/Ekmekçi, s. 484; Şahin Emir, s. 302). Öte yandan ancak biyolojik anne analık sigortasından yararlanacaktır (Tuncay/Ekmekçi, s. 484; Sözer, s. 244; Şahin Emir, s. 303).

<sup>16</sup> Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 454; Tuncay/Ekmekçi, s. 484; Sözer, Hamilelik, s. 1049; Tulukçu, s. 97; Pakin Akın, s. 73.

<sup>17</sup> Söz konusu değerlendirmemiz, 506 sayılı Kanunun 33. maddesinde sigortalının gebeliğinin yüz seksen günden önce sona ermesi durumunda sigortalının analık sigortasından değil, hastalık sigortasından yararlanacağına ilişkin açık hükme 5510 sayılı Kanunda yer verilmemiş olmasına dayanmaktadır. Aynı yönde, Tuncay/Ekmekçi, s. 449; Sözer, s. 245; Uşan, s. 188. Doktrinde ayrıca, gebeliğin yüz seksen günden önce sona ermesi durumunun doğum olarak nitelendirilmediği için 506 sayılı Kanunda olduğu gibi analık sigortası kapsamında değil, hastalık sigortası kapsamında değerlendirilmesi gerektiği de savunulmaktadır. Bu yönde, Tunçomağ, s. 323; Şakar, s. 230; Saraç, Hastalık Sigortası, s. 24.

<sup>18</sup> Gebelik ile analık izni arasında kalan dönemde analık sigortasından gerekli parasal yardımların sağlanamaması sebebiyle doğan olumsuz durumun hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği sağlanmak suretiyle çözülmesi yönündeki görüşler için ayrıca, Tunçomağ, s. 328; Sözer, s. 247; Ozanoğlu, Analık Sigortası, s. 8.

<sup>19</sup> Tuncay/Ekmekçi, s. 484; Saraç, Sosyal Sigorta Ödenekleri, s. 125; aynı yazar, Çalıştırma Yasağı, s. 1884; Uşan, s. 188; Ozanoğlu, Analık Sigortası, s. 4.

bir hüküm bulunmasa da, bu sigortanın uygulanmasının daha isabetli olacağını belirtmektedir<sup>20</sup>. Biz de bu görüşe katılıyoruz. Öte yandan, sigortalının analık sigortasından yararlanması için aranan prim ödeme gün sayısı şartını sağlayamadığı durumda zaten tek ihtimalin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinin işletilmesi olacağını da eklemek istiyoruz.

Analık sigortasında sadece sigortalı kadına değil, sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşine de bu sigorta kapsamında çeşitli yardımlar yapılması öngörülerek sigortanın kapsamı genişletilmiştir. Doğumun getireceği ekonomik yükün ve doğum sonrası uğranılan gelir kayıplarının minimize edilmesi amacıyla yapılan bu düzenleme oldukça isabetli olmuştur. Öte yandan, aday çıkararak, cırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında Kanunun analık sigortasına ilişkin hükümleri uygulanmaz (5510 s. K. m. 5/1, b).

Hastalık sigortasında olduğu gibi analık sigortasında da sigortalıya sağlanan yardımlar parasal yardım biçiminde düzenlenmiştir<sup>21</sup>. Bu kapsamda sigortalı kadına ya da sigortalı erkeğin sigortasız eşine emzirme ödeneği ve geçici iş göremezlik ödeneği diğer şartların varlığı halinde sağlanacaktır. Konu ilerleyen maddelerde diğer yazarlarca ele alınacaktır.

## SONUÇ

5510 sayılı Kanun'un 15. maddesi ile düzenlenen hastalık ve analık sigortaları, sigortalıların hastalık ve doğum gibi sosyal risklere karşı korunmasını hedeflemektedir. Hastalık sigortası, sigortalının hastalanması durumunda yaşanacak gelir kaybını telafi etmekte, ancak genel sağlık sigortası kapsamına alınan sağlık yardımları nedeniyle yalnızca parasal yardımlar sağlamaktadır. Bu durum, hastalık sigortasının kapsamını sınırlı hale getirmiştir ve özellikle bağımsız çalışanların bu sigorta kolundan yeterince faydalanamaması eleştirilen bir konudur.

Analık sigortası ise, kadın sigortalıların hamilelik ve doğum sürecinde karşılaştıkları ekonomik kayıpları ve ek harcamaları karşılamak amacıyla daha geniş bir koruma sunmaktadır. Hem sağlık hem de parasal yardımları kapsayan bu sigorta kolu, sosyal güvenlik sisteminin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları açısından da önemli bir aracı olarak öne çıkmaktadır. Ancak, sigortalı erkeklerin sigortasız eşlerinin haklarının da düzenlenmesi, sosyal

<sup>20</sup> Tuncay/Ekmekçi, s. 485. Aynı yönde, Şahin Emir, s. 290.

<sup>21</sup> Alman hukukunda ise, "analık parası" gebelik süreci sırasında kadın işçilerin gelir kayıplarını önlemek ve gebelik öncesi yaşam standartlarını korumak amacıyla sosyal güvenlik hukukunun parçası olarak düzenlenmiştir. Analığın Korunması Kanununa (Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium, MuSchG) göre, sigortalı kadınlar doğumdan önce altı hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta boyunca (koruma süresi) Sosyal Sigorta Kanunu'nun 5. kitabı çerçevesinde analık parasına hak kazanır (MuSchG § 19, SGB V § 24i). Aynı maddede ayrıca, koruma süresince çalışmayan ve analık parasına hak kazanan kadınların sosyal güvenlik primlerinin devlet tarafından karşılanacağı düzenlenmiştir.

güvenlik sisteminin kapsamını genişletmekle birlikte, bazı uygulama sorunlarını beraberinde getirmektedir.

Bu bağlamda, hastalık ve analık sigortalarının mevcut düzenlemeleri, sosyal güvenlik sisteminin birey ve aile odaklı bir yaklaşımla geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Daha kapsayıcı ve adil bir sosyal güvenlik yapısının oluşturulması için, bu alanlarda yapılacak düzenlemeler ve reformlar büyük önem taşımaktadır.



ASG  
AKADEMİK SOSYAL GÜVENLİK PLATFORMU