

# **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**



AKADEMİK

# MADDE 18

DR. AV. MUSTAFA TUGAY

## GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ

**MADDE 18- Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurumlarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla;**

**a) İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için,**

**b) (Değişik: 17/4/2008-5754/11 md.) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5 inci madde kapsamındaki sigortalılardan hastalık sigortasına tabi olanların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için,**

**c) (Değişik: 17/4/2008-5754/11 md.) 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 halinde, 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 halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için,**

**d) (Değişik: 17/4/2008-5754/11 md.) 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 halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve he-**

**kimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için<sup>1</sup>, geçici iş göremezlik ödeneği verilir.**

**(Değişik ikinci fıkra: 17/4/2008-5754/11 md.) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlara iş kazası veya meslek hastalığı ya da analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği, genel sağlık sigortası dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede ödenir. Ancak bu maddenin birinci fıkrasının (c) bendine göre doğum öncesi ve doğum sonrası çalışmadığı sürelerde geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için yatarak tedavi şartı aranmaz.**

**(Değişik üçüncü fıkra: 17/4/2008-5754/11 md.) İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 17 nci maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir.**

**Sigorta prim ve ödeneklerinin hesabına esas tutulacak günlük kazançların alt sınırında meydana gelecek değişikliklerde, yeniden tespit edilen alt sınırın altında bir günlük kazanç üzerinden ödenek almakta bulunanların veya almaya hak kazanmış veya kazanacak olanların bu ödenekleri, günlük kazançlarının alt sınırındaki değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak değiştirilmiş günlük kazançların alt sınırına göre ödenir.**

**Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir.**

**Geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usûl ve esaslara göre Kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir.**

**Geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödeme zamanı ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.**

<sup>1</sup> 3/2/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanununun 29 uncu maddesiyle, bu bentte yer alan "sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde," ibaresi "sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde," şeklinde değiştirilmiştir.

**İLGİLİ MEVZUAT: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu; Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği; Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği; Sosyal Güvenlik Kurumu Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Konulu 2016/21 Sayılı Genelgesi**

**KAYNAKÇA**

- Aktay, Nizamettin/Arıcı Kadir/Kaplan, Tuncay Senyen, İş Hukuku, 5. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2012
- Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 12. Basım, Ankara 2018
- Alp, Nihat Seyhun, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2018
- Alper, Yusuf, Sosyal Sigortalar Hukuku, 10. Baskı, Dora Yayınevi, Bursa 2019
- Aslanköylü, Resul, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Bilge Yayınevi, 3. Baskı, Ankara 2017, Cilt I
- Balcı, Mesut, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara 2018
- Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl 2006, Cilt: 1 Sayı: 8, s. 50 – 92
- Centel, Tankut, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Oniki Levha Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2021
- Civan, Orhan Ersun, İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları, AÜHFD, 64 (3) 2015, s. 531-594
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 32. Bası, Beta Basın Yayın A.Ş., İstanbul 2019
- Demir, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 11 Baskı, Albi Yayınları, İzmir 2018
- Demircioğlu, Murat/Centel Tankut, İş Hukuku, 12. Bası, Beta Basım, İstanbul 2007
- Ekmekçi, Ömer/Akpulat, Ayşe Köme/Akdeniz, Ayşe Ledün, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Onikilevha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2021
- Eyrenci, Ömer/Taşkent, Savaş/Ulucan Devrim, Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2017
- Gökcan, Hasan Tahsin, Tazminat Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara 2016
- Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen, 17. Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Basım Yayın A.Ş., İstanbul 2018

- Kabakçı, Mahmut, Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2018, Onikilevha Yayınları, İstanbul 2021
- Kaplan, Tuncay Senyen, Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2019
- Kapusuzoğlu, Mehmet Fatih, Bedensel Zararların Hesaplanması İlkeleri, Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri, Sempozyum, 5-6 Nisan 2019, Editörler Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Türkiye Barolar Birliği, 1. Baskı, Ankara 2020, s. 201-208
- Korkmaz, Fahrettin/Alp, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2019
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, İş Hukuku, 3. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2008
- Narmanlıoğlu Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 4. Baskı, Beta Basın Yayın A.Ş. İstanbul 2012
- Narter, Sami, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Adalet Yayınevi, 5. Baskı, Ankara 2020
- Okur, Nurdan, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısıyla İşverenin Sorumluluğu, TBB Dergisi, Sayı 70, Yıl 2007, s. 326-344
- Özdemir, Eda Manav/Urhanoglu, İştar, Türk İş Hukukunda Ücretin Güvenesi, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Yıl 2022, Cilt: Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı Sayı: 2022-2, 1437 – 1472
- Rüzgâr, Orhan, SGK'nun 5510 Sayılı Kanununun 21. ve 23. Maddelerinden Kaynaklanan Rücu Alacaklarının Hesaplanması, İstanbul Barosu Dergisi, Ocak – Şubat 2019, Cilt 93, Sayı 2019/1, s. 85-119
- Sözer, Ali Nazım, Sosyal Güvenlik Hukukunda Yargı Yolu Uyuşmazlıkları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2014, s. 576-645
- Sözer, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta Yayınevi, 5. Baskı, İstanbul 2021
- Sözer, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta Yayınevi, 6. Baskı, İstanbul 2023
- Sümer, Haluk Hadi/Kayırgan, Hasan, Sosyal Güvenlik Hukuku Davaları, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2023
- Süzek, Sarper, İş Hukuku, 16. Baskı, Beta Basım Yayım A.Ş., İstanbul 2018
- Tatar, Gülsüm, Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 2017/4 (55), s. 2119-2156
- Tugay, Mustafa, Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Tazminat ve Rücu Davalarında Kusur, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2024
- Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer, 18. Bası, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım A.Ş., İstanbul 2016

Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer/Gülver, Ender, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım A.Ş. 22. Bası, İstanbul 2023

Tunçomağ, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, Beta Basım Yayım A.Ş. 4. Baskı, İstanbul 1988

Turan, Ercan, 5510 sayılı Yasa Kapsamında Rücuan Tazminat Davaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2009 Yıl 4, Sayı 15, s. 193-212, s. 193. Ergin, Berin, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor? Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, Yıl 1, Sayı 4, s. 129 – 140

Uçakhan, Sema Güleç, Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması, Seçkin Yayınlar, 8. Baskı, Ankara 2017

Uşan, Fatih M./Erdoğan, Canan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin yayıncılık, 2. Baskı, Ankara 2021

## **ANLATIM PLANI**

### **AÇIKLAMA**

#### **I- DÜZENLEME KONUSU**

#### **II- DÜZENLEME AMACI**

#### **III- TANIM ve TEMEL UYGULAMA KOŞULU**

#### **A- GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK KAVRAMININ TANIMI**

#### **B- ORTAK ve ÖN KOŞUL: İSTİRAHAT RAPORU**

#### **IV- GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİNİN HESAPLANMASI VE ÖDENMESİNE İLİŞKİN ESASLAR**

#### **A- HASTALIK SİGORTASINDA GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ**

##### **1. Genel Olarak**

##### **2. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları**

###### **a) Hastalık Sigortasına Tabi Olma**

###### **b) Kapsam İçinde Yer Alan Sigortalının Hastalanması**

###### **c) İş Göremezliğin İki Günden Fazla Sürmesi**

###### **d) En Az 90 Gün Prim Bildirilmiş Olması**

###### **e) Kuruma Başvuru**

##### **3. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenme Süresi ve Koşulları**

###### **a) Genel Olarak**

###### **b) İş Sözleşmesinin Devamı Sırasında Ödenek Süresi**

###### **c) İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde Ödenek Süresi**

#### **B- ANALIK SİGORTASINDA GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ**

##### **1. Genel Olarak**

##### **2. Ödenme Koşulları**

- a) Analık Sigortası Kapsamında Olmak
- b) Analığın Tespiti
- c) En Az 90 Gün Prim Bildirilmiş Olması
- d) Kuruma Başvuru

### 3. Ödenme Süresi

#### C- İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIKLARINDA GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ

1. Ödeneye Hak Kazanma Bakımından, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının, Hastalık ve Analık Durumlarından Ayrıştığı Noktalar

2. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Ödenen Geçici İş Göremezlik Ödeneginin İşverene Yönelik Tazminat Talepleri Bakımından Durumu

#### D- GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİNE İLİŞKİN ORTAK UYGULAMA ESASLARI

1. Geçici İş Göremezlik Ödenegi Tutarı

2. Geçici İş Göremezlik Ödeneginin Ödenme Yöntemi

3. Geçici İş Göremezlik Ödeneginin Ücretten Mahsubu

#### V- GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİNİN EKİLTİLMESİNE VEYA ÖDENMEMESİNE NEDEN OLAN HALLER

#### VI- GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ İÇİN KURUMUN İŞVEREN veya ÜÇÜNCÜ KİŞİLERE RÜCU HAKKI

## AÇIKLAMA

### I- DÜZENLEME KONUSU

Maddede, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden biri nedeniyle sigortalının sağlığının çalışamayacak kadar bozulması durumunda, tedavi ve iyileşme sürecinde geçici olarak çalışmadığı için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu tarafından bu maksatla verilen raporda belirtilen süre boyunca Kurum tarafından sigortalıya sağlanan parasal edimler düzenlenmektedir.

Geçici iş göremezlik ödeneği, Kanunun 16. maddesinde sayılan “iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasından sağlanan haklar” arasında yer almakta ve bu ödeneğin hesaplanmasında esas alınacak günlük kazanç ile hesaplama usulü 17. maddede belirtilmektedir. Bununla birlikte geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanma koşulları ile ödenek tutarı 18. maddede hükme bağlanmıştır.

Söz konusu ödeneye hak kazanabilecek sigortalılar Kanunun 4. maddesinin ilk fıkrasının a) ve b) bentlerinde belirtilen hizmet sözleşmesiyle çalışanlar ve bağımsız çalışanlar ile 5. madde kapsamındaki sigortalılar olmakla birlikte, maddede bu sigortalıların hepsi iş göremezliğe neden olan tüm durumlarda

aynı düzenlemeye tabi tutulmamıştır. Kanunun 4/1-c maddesinde belirtilen kamu görevlileri bu madde kapsamına alınmamıştır. Ayrıca iş göremezliğe neden olan iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık durumlarının her birinde, farklı sigortalı gruplarına aynı şekilde edim sağlanmamakta ya da edime hak kazanma koşulları farklılık göstermektedir.

Sekiz fıkradan oluşan maddenin en başında, geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartı, sonraki tüm hükümlerin uygulanmasının ön koşulu olarak yer almıştır. Maddede çalışma engeli oluşturan durumlar ile farklı sigortalı gruplarının ödeneğe hak kazanma koşulları ve miktarı ayrı başlıklar halinde düzenlenmek yerine, bazen farklı, bazen aynı fıkra hükmü içinde karışık olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle aşağıda açıklamalar kısmında maddenin daha iyi anlaşılabilmesi için, madde hükmü sigorta dalları ve sigortalı tipine göre ayrı başlıklar halinde değerlendirilecektir.

## II- DÜZENLEME AMACI

İş hukukunun en temel ve belirleyici ilkelerinden olan işçinin korunması ilkesi kanun koyucunun basit tercihinden ibaret olmayıp, işçinin kişisel ve ekonomik olarak işverene bağımlı çalışıyor olmasının zorunlu bir sonucudur. Geçimini sağlayabilmek için ücreti dışında bir imkânı bulunmayan ve bu nedenle işverenin ekonomik bağımlılığı altında olan işçinin, ayrıca işverenin kişisel bağımlılığı altında olması nedeniyle iş sözleşmesi, bu özelliği ile diğer iş görme sözleşmelerinden ayrılmaktadır. İşin görülmesi sürecinde işçi işverenin emir ve otoritesi bulunmaktadır. Diğer yandan işçi çalışma yaşamının ve işyeri ortamının yaratacağı her türlü riske, iş kazaları ve meslek hastalıklarına açık hale gelmekte, yaşamı ve beden bütünlüğü tehlikeye girmektedir. Dolayısıyla işçinin korunması ilkesi, iş ilişkisinin ekonomik yönü dışında işçinin kişiliğinin, sağlığının ve beden bütünlüğünün korunması amaçlarını içermektedir<sup>2</sup>.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, çalışma hayatına girmekle, kişiler içinde buldukları konuma göre kendiliğinden sigortalı sayılmaktadırlar. 5510 sayılı

<sup>2</sup> Demir, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 11 Baskı, Albi Yayınları, İzmir 2018, s. 28, 29; Süzek, s. 14,15; Eyrenci, Ömer/Taşkent, Savaş/Ulucan Devrim, Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2017, s. 3; Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 12. Basım, Ankara 2018, s. 44; Demircioğlu, Murat/Centel Tankut, İş Hukuku, 12. Bası, Beta Basım, İstanbul 2007, s.20; Aktay, Nizamettin/Arıcı Kadir/Kaplan, Tuncay Senyen, İş Hukuku, 5. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2012, s. 8; Kaplan, Tuncay Senyen, Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2019, s. 7; Narmanlıoğlu Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 4. Baskı, Beta Basın Yayın A.Ş. İstanbul 2012, s. 7; Mollamahmutoğlu, Hamdi, İş Hukuku, 3. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2008, s. 11; Çelik, Nuri/Caniklioğlu Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 32. Bası, Beta Basın Yayın A.Ş, İstanbul 2019, s. 22; Korkmaz, Fahrettin/Alp, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2019, s. 167; Uşan, Fatih M./Erdoğan, Canan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin yayıncılık, 2. Baskı, Ankara 2021, s. 139

Kanununun 92/1. maddesine göre: “Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur. Bu kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir”. Dolayısıyla bu düzenleme ve aynı kanununun 4/1-a madde hükmü uyarınca, “hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar” uzun ve kısa vadeli sigorta kapsamında sayılmaktadır<sup>3</sup>.

İşveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesine ek olarak kendiliğinden oluşan sosyal sigorta ilişkisinin tarafı olan işverenlerin, çalıştırdıkları kişilerin korunması amacına yönelik 5510 sayılı kanundan kaynaklanan kamusal nitelikli birçok yükümlülüğü bulunmaktadır. Kendi işyeri bildirmek dışında, çalışanların işe başlamalarını ve işi bırakmalarını, iş kazası ve meslek hastalıklarını Kuruma bildirmek bunların başında gelir. Ayrıca sigortalıyı sağlık raporu ile çalıştırmak, sigorta prim ve hizmet belgelerini vermek, sigorta olayına (iş kazası ve meslek hastalığına) sebep olmamak, iş kazası sonrası işçiye sağlık hizmeti sunmak “sigortalıyı koruma borcu” kapsamındaki diğer yükümlülükleridir<sup>4</sup>.

İşçinin korunması ilkesi Anayasanın 49. maddesinin 2. fıkrasında şu şekilde ifade bulunmaktadır: “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” Yargıtay’a göre de, “delillerin hüküm vermeye yeterli olmadığı ya da kesinlik göstermediği durumlarda işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkelerinden hareket edilmelidir.”<sup>5</sup> Ayrıca Anayasanın 60. maddesine göre, bir insan hakkı olan sosyal güvenliği sağlamak, bunun için gerekli tedbirleri almak ve örgütlenmeyi gerçekleştirmek devletin önemli bir görevidir. Bu bağlamda, Anayasanın 2. ve 5. maddesine uygun olarak, sosyal devlet, bireylerin maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak durumundadır<sup>6</sup>.

Kuşkusuz çalışma saatleri, ücret, iş güvencesi gibi birçok alanda işçiyi koruma kaygısı, özellikle işçinin yaşamı, bedensel bütünlüğü ve sağlığı söz konusu olduğunda daha da önem arz eden ve kamusal nitelik alan bir alana taşınmaktadır. Zira işverene kişisel ve ekonomik olarak bağımlı çalışan, ayrıca hayatını

<sup>3</sup> Sözer, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta Basım Yayım A.Ş., 5. Bası, İstanbul 2021s. 16; Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, Beta Basım Yayım A.Ş. 4. Baskı, İstanbul 1988, s. 189

<sup>4</sup> Sözer, s. 139

<sup>5</sup> YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2000/1676 K. 2000/5561 T. 13.4.2000

<sup>6</sup> Sözer, s. 6; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 7; Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer/Gülver, Ender, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım A.Ş. 22. Bası, İstanbul 2023, S. 99 vd.; Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen, 17. Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Basım Yayım A.Ş., İstanbul 2018, s. 66

idame ettirebilmek ve ailesini geçindirebilmek için ücretinden başka hiçbir geliri olmayan işçinin diğer sözleşmelerden farklı olarak, işverenle iş sözleşmesinin eşit tarafı gibi davranma gücüne sahip olduğunu söylemek mümkün değildir. Dolayısıyla iş görme edimini ifa ederken iş yaşamının içerdiği her türlü riske açık olan işçinin üstlendiği ve tekil gibi görünen söz konusu risklerin, esasen toplumun geniş kesimlerini ilgilendiren sosyal riskler olarak değerlendirilmesi gerektiği ortadadır. İş kazası, maluliyet, hastalık, analık gibi iş gücünün kısmen veya tamamen yok olmasına ve işçinin ekonomik gücünün ortadan kalkmasına yol açabilecek bu risklerin kimin tarafından ve hangi oranda üstlenilmesi gerektiği İş Hukuku ile Sosyal Güvenlik Hukukunun ortaklaşa çözmesi gereken sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Esasen bir toplumsal sözleşme olan Anayasanın temel ilkelerden, işçinin korunması gerekliliği ve sosyal güvenlik hakkı, sosyal nitelikli bu risklerin önlenmesi ve telafisi hakkında çok sayıda yasal düzenlemenin hayata geçirilmesini sağlamış olsa da, çağdaş hukuk düzenleriyle kıyaslandığında, ülkemiz açısından bunların ne kadar yeterli olduğu, üzerinde tartışılmalı bir konu olmuştur. Ayrıca diğer ülkelerle mukayeseli olarak kayıtsız çalıştırma ve iş kazası gibi istatistiklere bakıldığında Anayasamızda ve yasalarımızda var olan koruyucu düzenlemelerin bile hakkıyla uygulanabildiğini ileri sürmek zor görünmektedir.

Sosyal Güvenlik Hukukunun, İş Hukukundan farklı olarak her türlü toplumsal riske karşı tüm çalışanlara hatta herkese güvence sağlamayı amaçladığı bilinmektedir. Bu yönüyle sosyal güvenlik yalnızca hizmet sözleşmesiyle çalışanları değil, diğer çalışanları da, çalışma yaşamına özgü her türlü sosyal riskin neden olabileceği kayıplara karşı koruma amacına yönelik bir sistem olduğu muhakkaktır. Sosyal güvenliğin bu amacı, "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir" denilmek suretiyle Anayasanın 60. maddesinde belirtilmiştir.

Bu amaca yönelik olarak hizmet sözleşmesiyle çalışanlar, bağımsız çalışanlar ve kamu çalışanları olmak üzere tüm çalışanların sosyal güvenliği kural olarak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde düzenlenmiştir.

Her ne kadar İş Hukuku ile Sosyal Güvenlik Hukukunun düzenlemeleri, kullanılan teknikler bakımından esaslı farklılıklar gösterse de, aralarındaki yakın ilişki ve tamamlayıcılık oldukça belirgindir. Bu kapsamda her iki hukuk dalının temel hedefleri arasında çalışanlara yeterli ve öngörülebilir bir gelir güvencesini sağlamak bulunduğu söylenebilir. İş Hukuku, işçilerin çalıştıkları süre içinde çeşitli yöntemlerle ücretlerini (Örneğin İK m. 11, 12, 13, 14, 17, 21, 32, 35, 39) güvence altına almaya çalışmakta, Sosyal Güvenlik Hukuku da, farklı sosyal riskler nedeniyle geçici veya sürekli çalışamaz duruma gelmeleri halinde çalışanlara bağlanan ödenek ve gelirler yoluyla aynı amacı sağlamaktadır.

İşte bu kapsamda Sosyal Güvenlik Hukukunun çalışma yaşamında ortaya çıkan sosyal risklerin telafisi amacıyla yönelik tedbirlerden biri olan geçici iş göremezlik ödeneği de, farklı sigortalılık statüleri bakımından ve iş görme engellerine göre ayrıştırılarak 5510 sayılı Kanunun 18. maddesinde düzenlenmiştir.

### III- TANIM ve TEMEL UYGULAMA KOŞULU

#### A- GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK KAVRAMININ TANIMI

Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliğinin 38/1. maddesinde geçici iş göremezlik hali şu şekilde tanımlanmıştır: “Geçici iş göremezlik, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışmama hâlidir.” Aynı maddenin 2. fıkrasında da geçici iş göremezlik ödeneğinin, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kanunda belirtilen geçici iş göremezlik sürelerinde verileceği vurgulanmıştır.

#### B- ORTAK ve ÖN KOŞUL: İSTİRAHAT RAPORU

Kanunun 18. maddesinin ilk fıkrasında, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinin tümünde geçici iş göremezlik ödeneğinin sağlanabilmesi için, iş göremezliğe neden olan durumlarda ortak koşul olarak ibrazı zorunlu tutulan “istirahat raporu” ile ilgili hususlar Yönetmeliğin 39. maddesinde düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 39/1. maddesi uyarınca istirahat raporlarıyla ilgili ön şart, bu raporların, sözleşmeli ya da sözleşmesiz sağlık hizmet sunucularında Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilen hekimlerce düzenlenmiş olmasıdır.

Aynı maddenin 2. fıkrasına göre ayaktan tedavilerde sigortalıya tek hekim raporu ile bir defada en çok 10 gün istirahat verilebilir. İstirahat sonrasında kontrol muayenesi raporda belirtilmiş ise toplam süre yirmi günü geçmemek kaydı ile istirahat uzatılabilir. Yirmi günü aşan istirahat raporları sağlık kurulunca verilir. Sağlık kurulunun ilk vereceği istirahat süresi sigortalının tedavi altına alındığı tarihten başlamak üzere altı ayı geçemez. Tedaviye devam edilmesi hâlinde malullük hâlinin önlenebileceği veya önemli oranda azaltılabileceği sağlık kurulu raporu ile tespit edilirse bu süre uzatılabilir.

Bununla birlikte Yargıtay önceki rapor süresi dolup, sigortalı işbaşı yaptıktan sonra yapılan muayene sonucu yeniden düzenlenen tek raporda verilen istirahat süresinin 20 günü geçmemesi halinde, bir önceki raporla birlikte yeni raporun toplam süresi 20 günü aşsa bile heyet raporuna ihtiyaç olmadığı görüşündedir. Yargıtay bir kararında<sup>7</sup> bu hususu şu şekilde dile getirmiştir: “1.01.2009 – 06.01.2009 tarihlerinde yatarak tedavi gören davacı sigortalıya, kontrol muayenesi belirtilerek, önce, 06.01.2009 – 16.01.2009 tarihleri arası

<sup>7</sup> Yargıtay 10. HD, E. 2010/15553, K. 2012/3477, T. 28.02.2012

süre için; 16.01.2009 tarihli kontrol muayenesi sonucu, 16.01.2009 – 21.01.2009 tarihleri arası süre için istirahat verilmiştir. Davacı, 22.01.2009 tarihinde işe başlayıp, rahatsızlığı devam edince, yeniden muayene olmuş ve tek hekim raporu ile 22.01.2009 tarihinden itibaren 10 gün daha istirahat verilmiştir. Davalılardan .... Başkanlığının, 21.01.2009 tarihi ve öncesi döneme ilişkin geçici iş göremezlik ödeneğini davacıya ödediği; toplamda 20 günü geçen istirahat raporunun heyet tarafından düzenlenmediği gerekçesi ile, 22.01.2009 – 31.01.2009 tarihleri arası dönem için geçici iş göremezlik ödeneğini ödemediği anlaşılmıştır. Davacı, iş bu dava ile, istirahatlili olduğu 22.01.2009 – 31.01.2009 tarihleri arası dönem için hesaplanacak geçici işgöremezlik ödeneğinin tahsilini istemiştir. Davaya konu somut olayda, uyumsuzluk konusu olup, davacıya 22.01.2009 ve sonrası dönem için verilen istirahat raporunun, önceki rapor süresi dolup, işbaşı yapıldıktan sonra yapılan muayene sonucu verildiği gibi, tek raporda verilen istirahat süresinin 20 günü geçmediği gözetildiğinde, yasaya aykırılık bulunmadığından, davacı için istirahatlili kaldığı uyumsuzluk konusu süre için hesaplanacak geçici işgöremezlik ödeneğinin kendisine ödenmesi gerekir.”

Sigortalıların ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki tedavileri sonucu verilen istirahat raporlarının ilgili ülke mevzuatına uygun olduğunun ülkemiz dış temsilciliklerince onanması hâlinde, yetkilendirilen hekim ve sağlık kurularının ayrıca onayı aranmaz. (SSİY m. 39/3) Ülkemizin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri çerçevesinde akit ülke sigorta kurumu mevzuatına göre düzenlenen ve sözleşmenin uygulanmasına ilişkin formüllerle Kuruma bildirilen istirahat raporları ise aynen kabul edilir. (SSİY m. 39/9)

Sigortalılara bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından ayakta tedavilerde verilecek istirahat sürelerinin toplamı 40 günü geçemez. Bu süreyi aşan istirahat raporları sağlık kurulunca verilir. (SSİY m. 39/12) Kurumca yetkilendirilmiş olmaları kadıyla işyeri hekimlerinin de istirahat raporu vermesi mümkündür. Ancak Bakanlıkça yetki tanınan işyeri hekimi bir kerede en fazla 2 gün istirahat verebilir. (SSİY m. 39/5)

Yine Yönetmeliğin 39/6. maddesi uyarınca istirahat raporlarında sigortalının çalışıp çalışamayacağına veya kontrol muayenesinin yapıp yapılmayacağına belirtilmesi gerekmektedir. İki nüsha düzenlenen istirahat raporunun bir nüshası işyerlerine ibraz edilmek üzere sigortalılara verilir, diğer nüshası Kuruma gönderilir.

Kurumca yetkilendirilen tek hekim veya sağlık kurulu tarafından verilecek istirahatler, örneği Kurumca belirlenen belge ile elektronik ortamda Kuruma gönderilir. Gönderilen bu belge işverence görüntülenebildiğinden, çalışılmadığına dair bildirim Kuruma gönderilmesi için yapılan tebligat yerine geçer. (SSİY m. 39/7)

İstirahat raporlarının elektronik ortamda düzenlenmesi durumunda yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularınca istirahat raporu, düzenleme tarihin-

den itibaren üç iş günü içerisinde onaylanır. İstirahat raporunun elektronik ortamda düzenlenememesi halinde, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularınca istirahat raporlarının birer nüshası düzenlendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde sigortalının işyerinin kurulu bulunduğu sosyal güvenlik il müdürlüklerine/sosyal güvenlik merkezlerine, sözleşmeli ülke sigortalısının belgeleri ise sağlık yardımı belgesini düzenleyen sosyal güvenlik il müdürlüklerine/sosyal güvenlik merkezlerine gönderilir. (SSİY m. 39/8)

#### **IV- GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİNİN HESAPLANMASI VE ÖDENMESİNE İLİŞKİN ESASLAR**

5510 sayılı Kanununun 18. maddesi ve SSİY bir bütün olarak incelendiğinde, geçici iş göremezlik ödeneğinin, geçici olarak iş görme engeli oluşturabilecek iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinin tümünde sağlanan bir edim olduğu görülmektedir. Ancak Kanunda belirtilen bu iş görme engellerinin her birinde ödenek sağlama koşulu ve miktarı aynı esaslara tabi tutulmadığından, her birini ayrı başlıklar altında irdelemek ve ardından tümünde geçerli ortak hükümleri ortaya koymak gerekir.

#### **A- HASTALIK SİGORTASINDA GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ**

##### **1. Genel Olarak**

Hastalık halinde işçinin gelir güvencesi ücret rejimine göre farklılık göstermektedir. İş Kanununun 32/1. maddesinde hükme bağlandığı üzere “*genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*” Hükme göre kural olarak ücret işçi tarafından yapılan bir işin, yani çalışmanın karşılığıdır. Nitekim Yargıtay görüşü de “*ücret, çalışma karşılığı ödenir. Çalışma olmaksızın veya çalışılmış sayılan günlerden olmadığı sürece ücrete hak kazanılamaz. Kısaca ücret, fiilen çalışma karşılığıdır. Bu nedenle davacının ücret alacağı talebi fiilen çalışılan süreye göre hesaplanmalıdır. Somut olayda hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının raporlu olduğu günler dikkate alınmadan hesaplama yapılmıştır. Mahkemece davacının raporlu olduğu günler dışlanarak fiilen çalışılan süreye göre ücret alacağı hesaplanması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.*” şeklinde<sup>8</sup>. Diğer taraftan İş Kanununun 25/I-b maddesinde, çalışma engeli oluşturan hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği sürelerde ücret işlemeyeceği belirtilmiştir. Yargıtay bir kararında bu hususu şu şekilde dile getirmiştir<sup>9</sup>: “*İş Kanununun 25. maddesinin 1. fıkrasında sağlık sebepleri ile fesih halleri düzenlenmiş olup, aynı fıkranın son bendine göre “(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin*

<sup>8</sup> Yargıtay 22. HD, E:2015/15041, K:2017/13623, T:08.06.2017, Özdemir, Eda Manav/Urhanoglu, İstar, Türk İş Hukukunda Ücretin Güvencesi, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Yıl 2022, Cilt: Prof. Dr. M. Fatih UŞAN’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı Sayı: 2022-2, 1437 – 1472, s. 1443

<sup>9</sup> Yargıtay 22.HD, E. 2017/37454, K. 2020/8966, T. 07.07.2020

*hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirim-siz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez. Somut olayda, iş sözleşmesinin davacının hastalık sebebiyle işe gidemediği sürenin kıdemine göre belirlenen (8 haftalık) bildirim süresini altı hafta aşması sebebiyle feshedildiği dosya kapsamında anlaşılmaktadır. Davacı ise, iş sözleşmesinin raporlu olduğu sürede feshedildiğini beyan ederek, 2015 yılının Temmuz ayına ait ücretinin hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Mahkemece davacının Temmuz ayında fiilen çalışmasının bulunmadığı gerekçesiyle ücret alacağı talebi reddedilmiş ise de, davacının bu dönemde raporlu olduğu açıktır. Bu halde, davacının ücret alacağı talebi, işe gidemediği yani iş sözleşmesinin askıda olduğu günlere ilişkin olup, konunun yukarıda açıklanan yasal düzenlenmeler çerçevesinde ele alınması gerekmektedir. Kural olarak işçinin hastalık sebebiyle işe gidemediği, bir diğer ifade ile iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler için, ücret işlemez (m. 25/1-son)."*

Görüldüğü gibi zamana göre, yani çalışma süresinin uzunluğuna göre ücretin hesaplandığı işçinin rapor süresince ücret hakkını yitirmesi söz konusu olacağından, söz konusu gelir yoksunluğunu karşılamak üzere, sigortalı için geçici iş göremezlik ödeneği imkânı sağlanmıştır<sup>10</sup>.

Buna karşın iş sözleşmesinde, İK'nun 49/4. maddesinde tanımladığı şekilde, işçiye ay içinde hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığının tam olarak ödendiği maktu aylık ücretin kararlaştırılmış olması halinde işçinin bir gelir kaybı gündeme gelmeyeceğinden geçici iş göremezlik ödeneği söz konusu olmayacaktır. Yargıtay bu hususu şu şekilde ifade etmektedir: "*Kanunun geçici işgöremezlik ödeneğini düzenleyen 48. maddesinde ise, hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edileceği ifade edilmektedir. Bu kuralın istisnası ise aylık ücretli işçiler için söz konusudur. Çünkü aylık ücretli işçilerin ücreti, işçinin hastalık ve benzeri sebeplerle işe gidemediği günlerde dahi tam olarak ödenir. İş Kanunu'nun 48. maddesinde aylık ücretli işçiler için özel bir düzenlenme yer almakta olup, bu hükme göre hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir. Bu düzenlemenin amacı da, aylık ücretli işçinin ücretinin (hastalık halinde dahi) tam olarak ödenmesidir. Böylece, aylık ücretli işçiye hem aylık ücretin ödenmesi hem de geçici işgöremezlik ödeneği ödenmesi halinde, mükerrer ödeme yapılmasının önüne geçilmek istenmektedir.*"<sup>11</sup>

5510 sayılı Kanunda hastalık sigortasında sunulan tek edim, sadece asli sigortalıya yönelik olan, geçici iş göremezlik ödeneğidir. Dolayısıyla hastalık

<sup>10</sup> Süzek, s. 363, 364

<sup>11</sup> Yargıtay 22.HD, E. 2017/37454, K. 2020/8966, T. 07.07.2020

sigortası dalında bağlı sigortalılara sunulan herhangi bir edim bulunmamaktadır<sup>12</sup>.

## 2. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları

### a) Hastalık Sigortasına Tabi Sigortalı Olma

SSGSSK'nun 18. maddesinin ilk fıkrasının b) bendi uyarınca geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilecek kişiler arasında, hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğrayan, Kanunun 4/1-a kapsamındaki hizmet akdiyle çalıştırılan sigortalılar ile 5. madde kapsamındaki sigortalılardan hastalık sigortasına tabi olanlar yer almaktadır.

Buna göre işçiler ve işçi konumunda sayılanlar, Hastalık Sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği bakımından hak sahibidirler. Aynı hükme göre ayrıca, kısmi sigorta kapsamında olmakla birlikte Hastalık Sigortasına tabi olanlar da ödenekten yararlanabilirler. Bu kişiler m. 5/1-b uyarınca aday çırak, çırak, mesleki eğitim gören öğrenciler ile m. 5/1-g uyarınca yurt dışına çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileridir. 5. madde incelendiğinde, bu madde kapsamındaki diğer kısmi sigortalıların hastalık sigortası kapsamına alınmadığı, dolayısıyla geçici iş göremezlik bakımından hak sahibi olmadıkları görülmektedir.

Aynı şekilde Hastalık Sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği verilecek sigortalıların sayıldığı Kanununun m. 18/1-b hükmünde yer verilmeyen bağımsız çalışanlar<sup>13</sup> ve kamu görevlileri Hastalık Sigortası kapsamı dışında kalmaktadırlar. 31.5.2006 tarih ve 5510 sayılı SSGSSK'nun kabul edilen ilk halinde bağımsız çalışanlar (m. 4/1-b) ile kamu görevlileri<sup>14</sup> (m. 4/1-c) 18. madde kapsamında iken, 17.4.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanun ile geçici iş göremezlik ödeneğinden istifade edebilecek sigortalıların dışına çıkarılmıştır<sup>15</sup>.

Burada özellikle belirtmek gerekir ki, Kanunun 15/1. maddesindeki "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." şeklindeki ifadeden bağımsız çalışanlar Hastalık Sigortası kapsamına alınmış izlenimi doğmaktadır. Ancak inceleme konumuz olan 18. maddenin 2. fıkrasında, bağımsız çalışanlara sadece iş kazası veya meslek

<sup>12</sup> Sözer, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023, s. 240

<sup>13</sup> Yargıtay 10.HUKUK, E. 2011/5996, K. 2013/15425, T. 05.07.2013

<sup>14</sup> Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl 2006, Cilt: 1 Sayı: 8, s. 50 - 92, s. 81

<sup>15</sup> Aslanköylü, Resul, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Bilge Yayınevi, 3. Baskı, Ankara 2017, Cilt I, s. 780; Sümer, Haluk Hadi/Kayırgan, Hasan, Sosyal Güvenlik Hukuku Davaları, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2023, s. 588

hastalığı<sup>16</sup> ya da analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği verileceği açıkça belirtilmiştir. Keza Kanununun 4/VII. maddesinde “Bu Kanunun kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümleri m. 4/1-c kapsamında sigortalı sayılanlara bu kapsamda oldukları sürece uygulanmaz” denilerek, kamu görevlileri hastalık sigortası dışında bırakılmıştır.

### **b) Kapsam İçinde Yer Alan Sigortalının Hastalanması**

Hastalık sigortası hükümleri, sigortalının hastalanması durumunda uygulanma bulan hükümlerdir. Bu nedenle önce bu Kanun bakımından “hastalık” kavramının tanımlanması ve unsurlarının belirlenmesi gerekir. Kanununun 15/1. maddesinde hastalık, “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.” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı niteliğini taşımayan ve sigortalının iş göremezliğine neden olan bir rahatsızlıktır. Hastalık sigortasında sunulan yegane edim geçici iş göremezlik ödeneği olduğu ve sağlık hizmeti sunulmadığı için, iş göremezlik özellikle vurgulanmıştır<sup>17</sup>. Nitekim hastalık sigortası kapsamındaki nakdi edim, sigortalının iş göremezliğini dikkate almak suretiyle, iş göremez duruma düşen sigortalıya gelir güvencesi sağlama amacına yöneliktir<sup>18</sup>.

Hastalık Sigortasında edim sunumu, rahatsızlığın iş görme engeli oluşturmasına bağlı olduğundan, tıbben hastalık sayılan bir rahatsızlığın İş Hukukunu ilgilendirmesi için iş göremezliğe neden olması gerekir. Zira sigortalının iş görmesine engel olmayan diyabet, alerjik rahatsızlıklar gibi hastalık türleri de bulunmaktadır. Dolayısıyla bazı durumlarda kişinin tedavisinin yapılması işine devam etmesine engel oluşturmayabilir. Keza hekim tarafından uygun görülen ama hiçbir tıbbi girişimin söz konusu olmadığı bir istirahat dönemi de iş göremezlik nedeni olabilir<sup>19</sup>.

<sup>16</sup> Yargıtay 10.HUKUK, E. 2011/5996, K. 2013/15425, T. 05.07.2013 “Yasal düzenlemelerden, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışmaları nedeniyle 5510 sayılı Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalı olanlara, ..... dışında kalan yaralanmaları nedeniyle istirahatlı oldukları dönemlerde geçici işgöremezlik ödeneği ödenmesinin mümkün bulunduğu anlaşıldığından; Kanununun 4. Maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olup; ..... na dayalı olmaksızın yaralanması sonucu 06.01.2010 – 04.04.2010 tarihleri istirahatlı olduğu dönem için davacıya geçici işgöremezlik ödeneğinin ödenmesinin mümkün bulunmamasına göre; yerinde görülmeyen bütün temyiz itirazlarının reddiyle...”

<sup>17</sup> Sözer, s. 239

<sup>18</sup> Centel, Tankut, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Oniki Levha Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2021, s. 245; Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer/Gülver, Ender, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım A.Ş. 22. Bası, İstanbul 2023, s. 434; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 429

<sup>19</sup> Sözer, s. 241; Centel, s. 245

Yukarıda belirtildiği gibi Kanununun 15/1. maddesine göre bir rahatsızlığın hastalık kapsamında yer alması için, sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan bir nedenden kaynaklanması gerekmektedir. Zira doğan rahatsızlık bir iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanıyor ise, sigortalı bakımından iş göremezliğe neden olan sigorta olayı İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası kapsamında olacağı için Hastalık Sigortasını ilgilendirmeyecektir. Ancak uygulamada, işverenlerin kimi zaman, gerek bu Kanunun gerekse Tazminat Hukukunun yaptırımları ile muhatap olmamak maksadıyla, kaza tutanağı ile bildirim yükümünü yerine getirmediği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığından doğan rahatsızlıklar nedeniyle sigortalıların Hastalık Sigortasından yararlanmaları söz konusu olabilmektedir.<sup>20</sup> Bilindiği gibi iş kazasında zarara uğrayan işçi ya da hak sahiplerinin tazminat davası açabilmesinin ön şartı, olayın bir iş kazası veya meslek hastalığı olduğunun SGK tarafından tespit edilmesidir. Yargıtay bu hususu şu şekilde ifade etmektedir: “iş kazası nedeniyle sosyal sigorta yardımlarının yapılabilmesi öncelikle Kurumun zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası olduğunu kabul etmesine bağlıdır. İş kazası olgusu Kurumca kabul edilmezse somut olayda olduğu gibi sigortalının ya da hak sahiplerinin olayın iş kazası olduğunu dava yolu ile tespit ettirmesi gerekmektedir.”<sup>21</sup>

SSGSSK'nun 13/2-a ve 14/4-a maddesi uyarınca bu sürecin ilk basamağı iş kazasının veya meslek hastalığının kuruma (iş kazalarında ayrıca kolluk kuvvetlerine) bildirimidir. 6331 sayılı Kanunda da ayrıca düzenlenen iş kazasının bildirim yükümü, içerik olarak 5510 sayılı SSGSSK ile aynıdır. Ayrıca, sağlık hizmet sunucuları 6331 sayılı Kanununun 15/2. ve 4. maddesi hükmü uyarınca kendilerine intikal eden iş kazalı olayları ve meslek hastalığı tanısını koyduğu rahatsızlıkları en geç on gün içinde SGK'na bildirmekle yükümlüdürler<sup>22</sup>. SGK tarafından rücu konusu olabilecek yükümlülük ihlallerinden biri iş kazasının SSGSSK'nun 13/2-a maddesinde belirtilen sürede<sup>23</sup> işveren tarafından Kuruma bildirilmemesidir. 5510 sayılı Kanununun 21/2. madde hükmüne göre, “İş kazasının, 13 üncü maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici **iş göremezlik ödeneği**, Kurumca işverenden tahsil edilir”. Bu halde asıl işveren ve alt işverenin müteselsil sorumluluğu için kusursuz sorumluluk kabul edilmiş ve kusur şartı aranmamıştır. Kurum bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya öde-

<sup>20</sup> Sözer, s. 242; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 431

<sup>21</sup> YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ E. 2019/525 K. 2020/2283 T. 11.3.2020

<sup>22</sup> Sözer, s. 353; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 369; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 366

<sup>23</sup> “İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının; a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu fıkranın (a) bendinde belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar.”

necek geçici iş göremezlik ödeneğini işverenlerden talep edebilir. Yargıtay bir kararında<sup>24</sup> bu hususu şu şekilde ifade etmiştir. “Kurum sigortalısında cam kemik rahatsızlığı bulunduğu beyanı gözetilerek, sigortalının kaza tarihinden önce devam eden bir rahatsızlığı bulunup bulunmadığı, bu rahatsızlığı ile ilgili olarak tedavi evrakları celbedilmeli, işyeri şahsi dosyasında sağlık raporu olup olmadığı araştırılmalı, sigortalının 5510 Sayılı Kanun’un 21/3. maddesi kapsamında bünyesine uygun bir işte çalıştırılıp çalıştırılmadığı irdelenmelidir. Gerektiğinde uzman bilirkişiden rapor alınmalı, davalı işveren tarafından süresinde bildirim yapıp yapılmadığı gözetilerek, geçici iş göremezlik ödemeleri yönünden; iş kazası olup olmadığı tespitine göre, Kurum zararı 5510 Sayılı Kanun’un 21/2 ve 21/3. maddelerine göre irdelenmelidir. Tedavi giderleri yönünden ise; iş kazası olup olmadığına dair tespitine göre, 5510 Sayılı Kanun’un 76/3. maddesinin irdelenmesi gerektiği gözetilerek, tüm dosya kapsamında varılacak sonuca göre karar verilmelidir.”

Bununla birlikte uygulamada, SGK’nun rücu davalarında, iş kazasının SSGSSK’nun 13/2-a maddesinde belirtilen sürede Kuruma bildirilmemesi halinde, geçici iş göremezlik ödeneği yanında, tedavi giderlerinin de işverenden talep edildiği görülmektedir. İş göremezlik ödeneği dışındaki bu talepler Yargıtay tarafından reddedilmektedir<sup>25</sup>: “Sigortalının, 09.11.2008 tarihinde iş kazasına maruz kalmasına, anılan kazanın 5510 sayılı yasanın 13. Maddesinde öngörülen süre içinde ve dava tarihi itibarıyla dahi Kuruma bildirilmemiş olmasına, 5510 sayılı yasanın 21/2. Maddesinin; İş kazasının, 13. Maddenin 2. Fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir.’ hükmünü içerip, anılan fıkranın tedavi giderini kapsamamasına, davacı Kurum avukatının son celsede davanın sadece 5510 sayılı kanununun 21. Maddesinin 2. Fıkrasına yönelik olup, aynı yasanın 21/1. Fıkrasına yönelik bir davalarının bulunmadığını beyan etmesine göre, tedavi giderine yönelik istemin reddine karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır.”

Geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için yerine gelmiş olması gerekli koşullardan olan “Sigortalının Hastalanması” başlığı altında üzerinde durulması gereken en önemli koşullardan bir diğeri, iş göremezliğin hekim raporu ile tespit edilmesidir. Bu husus geçici iş göremezlik ödeneğinin sağlanabilmesi için tüm sigorta kollarında ön koşul olarak 18. maddenin ilk fıkrasında belirtildiğinden, yukarıda “ön koşul” başlığı altında detaylı olarak incelenmiştir.

<sup>24</sup> Sözer, s. 162; YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ E. 2014/27507 K. 2016/6202 T. 21.4.2016

<sup>25</sup> Yargıtay 10.HD, E. 2015/24583, K. 2018/580, T. 05.02.2018; Yargıtay 10. HD, E. 2012/15436, K. 2013/8881, T. 30.04.2013

### c) İş Göremezliğin İki Günden Fazla Sürmesi

Gerek 5510 sayılı Kanununun 18/1-b, gerekse SSİY'nin 40/1-b maddesinde, Kanunun 4/1-a ile 5. madde kapsamındaki hastalık sigortasına tabi olanlara, geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için geçici iş göremezlik ödeneği, verileceği belirtilmektedir. Dolayısıyla bu ifadeden de anlaşılacağı üzere Hastalık Sigortasına tabi olanlara iki gün süren iş göremezliklerde geçici iş göremezlik ödeneği verilmeme, iş görememe durumunun üç gün veya daha fazla sürmesi halinde sigortalı üçüncü günden itibaren ödeneğe hak kazanmaktadır. Yargıtay da kararlarında bu hususu vurgulamaktadır<sup>26</sup>.

Düzenlemenin amacının hem sigortalıları iş yerlerinde yaygın olarak gözlemlenen sağlığa dayalı kısa süreli devamsızlık eğiliminden caydırmak, hem de Kurumu mali açıdan korumak olduğu dile getirilmektedir<sup>27</sup>.

### d) En Az 90 Gün Prim Bildirilmiş Olması

18. maddenin birinci fıkrasının b) bendi uyarınca, bu Kanunun 4. maddesinin ilk fıkrasının (a) bendi ile 5. maddesi kapsamında sigortalı sayılanların hastalıkları nedeniyle geçici iş göremezliğe uğraması halinde, sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta priminin bildirilmiş olması şarttır. Yargıtay bir kararında<sup>28</sup> bu hususu şu şekilde vurgulamıştır: “5510 sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten sonraki dönemi kapsayan talep bakımından ise belirtilen yasanın geçici iş göremezlik ödeneği başlığı altında 18. maddesinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla; a) İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için, b) (Değişik: 17/4/2008-5754/11 md.) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5 inci madde kapsamındaki sigortalılardan hastalık sigortasına tabi olanların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için geçici iş göremezlik ödeneğinin verileceği düzenlendiğinden davacının yasada belirtilen iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartını taşımadığı anlaşıldığından davacı vekilinin yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddiyle, sonucu itibari ile usul ve kanuna uygun olan hükmün onanmasına”

Anılan hükme göre ödeneğe hak kazanabilmek için primlerin ödenmiş olma şartı aranmamakta, işverence kuruma verilen prim bildiregelerinde en az doksan gün kısa vadeli prim miktarının bildirilmiş olması yeterli görülmekte-

<sup>26</sup> Yargıtay 10.HD, E. 2014/22664, K. 2016/4110, T. 24.03.2016

<sup>27</sup> Sözer, s. 243; Centel, s. 246

<sup>28</sup> Yargıtay 21. HD, E. 2019/3237, K. 2020/1837, T. 02.06.2020

dir<sup>29</sup>. Maddenin açık hükmü karşısında primlerin ödenmiş olması şart değildir. Böyle bir şartın getirilmemesinin nedeni prim ödeme yükümlüsünün işveren olmasıdır<sup>30</sup>.

Bu hükmün en önemli sakıncası kısmi süreli, çağrı üzerine çalışma gibi iş sözleşmesi türlerine göre istihdam edilen bazı kişilerin hesaplarına her yıl bu kadar prim ödeme olanağı bulunmamasıdır. Bu nedenle, söz konusu sigortalılar için yatırılan Kısa Vadeli Sigorta Primi, Hastalık Sigortası ve aynı bekleme süresini gerekli gören Analık Sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği hakkı doğurmayacaktır<sup>31</sup>.

Hastalık Sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için gerekli olan, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta priminin aynı iş yeri için bildirilmiş olması gerekmektedir. Dolayısıyla daha önceki işyerlerinde bildirilen primlerin de geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazandırmak bakımından dikkate alınması gerekir. Söz konusu bir yıllık süre bir önceki takvim yılının tamamını ifade etmemekte, geçici iş göremezliğin başladığı tarihten geriye doğru bir yıllık süre olarak hesaplanmaktadır<sup>32</sup>. Ayrıca bu 90 günlük asgari prim ödeme gün sayısının sigorta olayı öncesi bir yıl içinde art arda veya aralıklı olarak bulunması geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmak bakımından farkı bulunmamaktadır<sup>33</sup>.

Bu kapsamda Kanununun 24. maddesi uyarınca, 18. maddede belirtilen iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bu bir yıllık sürenin hesabında aşağıdaki sürelerin dikkate alınmayacağını belirtmek gerekir:

- 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

Sözü edilen durumlar hem prim ödenmesini engelleyen hem de sigorta olayı öncesi bir yıllık sürenin içinde önemli bir yer kaplaması mümkün olan askı

<sup>29</sup> 5510 sayılı Kanununun 81. Maddesine göre “Bu Kanun gereğince Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2’sidir. Bu primin tamamını işveren öder. Bu oranı %1,5 oranına düşürmeye ya da %2,5 oranına arttırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir.”

<sup>30</sup> Aslanköylü, s. 781; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 429; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 433; Sözer, s. 242

<sup>31</sup> Sözer, s. 233

<sup>32</sup> Sözer, s. 233; Sümer/Kayırgan, s. 588; Centel, s. 248; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 430; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 433

<sup>33</sup> Sözer, s. 58

halleridir. Eğer askı ve kesinti süreleri, bekleme süresi içinde dikkate alınacak olur ise sigortalıların edime hak kazanmaları oldukça zorlaşacağından Kazanmada sayılan bu gibi çalışılmayan ve bu nedenle de prim ödenmeyen süreler önceki bir yılın hesabında yokmuş gibi değerlendirilmektedir<sup>34</sup>.

### e) Kuruma Başvuru

Hastalık Sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmek için sigortalının Kuruma başvurusu gerekmektedir. Sigorta olayını öğrenen Kurumun edim ya da hizmet sunmasının sosyal sigorta esasları ve sosyal sigortalarda kişisel sorumluluk ilkesi ile bağdaşmayacağı belirtilmektedir<sup>35</sup>.

SSİY'nin 40/8. maddesinde “Geçici iş göremezlik ödeneğinin, buna ilişkin belge veya bilgilerin Kuruma intikalini takip eden yedi iş günü içinde geçmiş süreler için sigortalıların kendilerine, kanunî temsilcilerine, vekillerine veya sigortalının tanımlı banka hesap numarasına ya da anlaşmalı banka şubelerine ödenmesi hususunda Kurum yetkilidir. Ancak, on günü aşan istirahat sürelerinde ödemeler, asgari on günlük tutar kadar yapılır.” denilmektedir. Bu hükme göre geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi için, sigortalı yönünden ayrıca bir talep zorunluluğu getirilmediği sonucu çıkmaktadır. Ancak ifadeden, bu ödemenin yapılabilmesi için gerekli belge ve bilgilerin Kuruma intikal etmiş, dolayısıyla Kurumunun geçici iş göremezlik durumundan bilgi edinmiş olması gerektiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla sigorta edim hakkı bakımından, sigortalının, sözleşmeli ya da sözleşmesiz sağlık hizmet sunucularında Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilen hekimlerce düzenlenen istirahat raporunu Kuruma ibraz etmesi zorunludur.

Doğrudan geçici iş göremezlik ödeneği ile ilgili olmasa da, Sigortalının Kuruma karşı hakları dışında, İş Hukukundan kaynaklanan haklarını korumak için de, geçici iş göremezliğine ilişkin raporun bir örneğini ayrıca işyerine ibraz etmesi gerekir. Zira hastalığını derhal bildirmeyen sigortalının, işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın devamsızlığının belirli bir süreyi aşması halinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi söz konusu olabilecektir. Bununla birlikte SSİY m. 40/7. uyarınca geçici iş göremezlik ödeneği verme yetkisinin Kurum tarafından işverenlere devredildiği durumlarda işçinin sadece çalışma hakkını korumak için değil ayrıca, geçici iş göremezlik ödeneği hakkından yararlanmak için de işverene başvurusu gerekmektedir. Yönetmelik m. 40/9 ile işverene, kendisine işçi tarafından bildirilen bu iş göremezlik durumu hakkında Kuruma bilgi verme yükümlülüğü getirilmiştir.

<sup>34</sup> Sözer, s. 58; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 430

<sup>35</sup> Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 434

### 3. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenme Süresi ve Koşulları

#### a) Genel Olarak

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 37. maddesinde geçici İş Göremezlik Ödeneği için 18 aylık bir sınır bulunuyorken, Anayasa Mahkemesi, bu hükümün Anayasaya aykırılığı nedeniyle 15.01.2003/24994 tarih ve sayılı Resmi Gazetede yayınlanan E. 1998/35 K. 1998/70 T. 17.11.1998 sayılı kararı ile iptal etmiştir. 5501 sayılı Kanunda da kural olarak böyle bir üst sınıra yer verilmemiştir. Ancak aşağıda görüleceği gibi, geçici iş göremezlik ödeneğinin ön ve ortak koşulu olan istirahat raporlarının süre bakımından özellikleri, iş göremezlik durumu devam ediyor olsa da, bir müddet sonra geçici iş göremezliğin fiilen hukuki nitelik değiştirip kalıcı hale dönüşmesine ve geçici iş göremezlik ediminin başka bir edime dönüşmesine neden olabilir. Diğer taraftan geçici iş göremezlik ödeneği, işin devamı sırasında ortaya çıkan iş göremezlik durumlarında olduğu gibi, iş sözleşmesi son bulduktan sonra da ödenebilmektedir.

#### b) İş Sözleşmesinin Devamı Sırasında Ödenek Süresi

Kanunun 18-1/b ve SSİY'nin 40/1-b maddeleri uyarınca geçici iş göremezlik ödeneği, geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlayarak her gün için ödenmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi ilgili kanun maddesinde ödeneğin en fazla ne kadar süre verilmesi gerektiği hususunda bir üst sınır bulunmamaktadır. Bu nedenle, sigortalının çalışma ilişkisi mevcut olduğu süre boyunca devam eden hastalığına bağlı olarak ödenek alabileceği ifade edilebilir. Ancak, tedavi süresi uzayan hastalıklarda ödeneğin kesilmesi gündeme gelecektir. Zira SSİY'nin 39/2 maddesinde belirtildiği gibi sigortalıya tek hekim raporu ile en çok 10 gün istirahat verilebilir. İstirahat sonrasında kontrol muayenesi raporda belirtilmiş ise toplam süre yirmi günü geçmemek kaydı ile istirahat uzatılabilir. Yirmi günü aşan istirahat raporları ise sağlık kurulunca verilebilmekte ve sağlık kurulunun ilk vereceği istirahat süresi altı ayı geçmemektedir. Tedaviye devam edilmesi hâlinde malullük hâlinin önlenebileceği veya önemli oranda azaltılabileceği sağlık kurulu raporu ile tespit edilirse bu süre uzatılabilecektir. Dolayısıyla iş göremezlik durumu kurulun yeniden önüne geldiğinde, geçici iş göremezliğin kalıcı iş göremezliğe (maluliyete) dönüşüp dönüşmediği tıbbi olarak saptanacaktır. Uzun süren tedavilerde maluliyet sonucuna varılacak olursa sigortalıya Maluliyet Sigortası hükümleri uygulanacaktır<sup>36</sup>.

#### c) İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde Ödenek Süresi

Görüldüğü gibi çalışma ilişkisi sürerken uzun süren tedavilerde istirahat raporlarına ilişkin süreçler maluliyet kararı ile neticelenecek olursa geçici iş göremezlik ödeneği son bulacaktır. Maluliyet dışında geçici iş göremez-

<sup>36</sup> Sözer, s. 235; Tuncay/Ekmekçi, s. 424; Güzel/Okur/Canıklıoğlu, s. 382; Alper, s. 239

lik ödeneğini durduran bir diğer olasılık, iş sözleşmesinin son bulmasıdır. SSGSSK'nun 9. madde hükmüne göre kısa ve uzun vadeli sigorta kollarında, hastalık ve analık hükümlerinin uygulanması bakımından sigortalılık, m. 4/1-a kapsamındaki sigortalıların, hizmet akdinin sona erdiği tarihi takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılır. Yine SSİY m. 40/10 hükmüne göre, “sigortalının, hastalık ve analık sigortası bakımından geçici iş göremezlik ödeneği almasına esas istirahat raporu süresi içinde, sigortalılık hâlinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde, sigortalılığın sona erdiği tarihten sonra en fazla onuncu güne kadar geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.”

Bu durumda örneğin bir rahatsızlık sonrası 6 aylık heyet raporu alan işçinin iş sözleşmesi, rapor süresi içinde işveren tarafından İş Kanununun. 25/I-b maddesindeki sürelerle uyularak haklı nedenle feshedilmesi halinde geçici iş göremezlik ödeneği feshin sonuç doğurduğu, dolayısıyla sigortalılık halinin son bulunduğu tarihten sonra en fazla 10 gün daha ödenebilecektir.

## B- ANALIK SİGORTASINDA GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ

### 1. Genel Olarak

Kanunun 16/1-a maddesinde “analık” sigortasından sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verileceği belirtilmiş, aynı hükmün 2. fıkrasında da “Hastalık ve analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir.” denilmiştir.

18. maddenin ilk fıkrasının c) bendinde de işçi ve bağımsız çalışan statüsü kapsamındaki sigortalı kadının analığı halinde, 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 halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için, geçici iş göremezlik ödeneği verileceği belirtilmiştir.

Görüldüğü gibi hükümden çıkan ilk sonuç analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği işçiler ve bağımsız çalışanlara verilmektedir. Kamu görevlilerinin analık riski ise 657 sayılı Kanun düzenlendiğinden 5510 sayılı Kanun dışında bırakılmıştır. Düzenleme ile sadece aktif sigortalı olan kadınlar ve erkeklerin eşleri değil, ayrıca pasif sigortalı olan kadınlar ve erkeklerin eşleri de kapsama alınmışlardır<sup>37</sup>.

Kanunun 15. maddesinin 2. fıkrasında “analık” şu şekilde tanımlanmıştır. “...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.”

<sup>37</sup> Sözer, s. 239; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 443; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 442

Analık halinin sigorta edimlerine hak kazandırması için doğumun evlilik birliği içinde gerçekleşmesi zorunluluğu bulunmamaktadır<sup>38</sup>. Ayrıca, doğumun nasıl gerçekleştiği (süresinde, erken, normal, sezaryen) önem taşımamakta, sağ doğum gibi ölü bebek doğumları da dikkate alınmaktadır. Ancak, bebeğin mutlaka biyolojik annesinden olması gerekmektedir. Değinilen nedenle, tüp bebek yöntemi ile gerçekleşen doğumlar analık sigortası kapsamındadır. Ayrıca, edinilen evlatlar da anneye bu sigorta dalından hak sağlamaktadır<sup>39</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesinin ilk fıkrası gereği “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.” Dolayısıyla aynı hükümde isterse, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilme imkânı dışında, kadın işçi için belirtilen süreler kadar çalışma yasağı söz konusudur<sup>40</sup>. O halde hastalık sigortasında belirtildiği gibi iş sözleşmesinin askıda olduğu söz konusu çalışma yasağı döneminde İş Kanununun 25/I-b maddesi gereği ücret işlemeyecektir. Görüldüğü gibi zamana göre, yani çalışma süresinin uzunluğuna göre ücretin hesaplandığı çalışma yasağı döneminde ücret hakkını yitirmesi söz konusu olacağından, kadın işçinin gelir yoksunluğunu karşılamak üzere, geçici iş göremezlik ödeneği imkânı sağlanmıştır<sup>41</sup>. Buna karşın iş sözleşmesinde, İK’nun 49/4. maddesinde tanımladığı şekilde, işçiye ay içinde hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığının tam olarak ödendiği maktu aylık ücretin kararlaştırılmış olması halinde işçinin bir gelir kaybı gündeme gelmeyeceğinden geçici iş göremezlik ödeneği söz konusu olmayacaktır<sup>42</sup>.

<sup>38</sup> Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 443

<sup>39</sup> Sözer, s. 239; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 443

<sup>40</sup> Bu çerçevede sigortalının doğum öncesi ve doğum sonrası ücretsiz iznini kullanması bakımından işverenin onayına ihtiyaç bulunmadığını belirtmek gerekir. Nitekim Yargıtay 22.HD E. 2012/17668, K. 2012/25610, T. 16.11.2012 tarih ve sayılı kararında bu hususu şu şekilde vurgulamıştır: “Somut olayda, mahkemece yıllık izin talebinin işverence onaylanmaması nedeniyle devamsızlığa mazeret olarak kabul edilmemesi doğru ise de davacının doğum sonrası ücretsiz izin kullanmaya yönelik isteğini 29.11.2011, 01.12.2011 ve 15.12.2011 tarihli ihtarname ve dilekçeler ile işverene bildirdiği, 4857 sayılı Kanun’un 74. maddesince işçinin doğum sonrası ücretsiz izin kullanma hakkının olduğu, bu iznin kullanılmasının işverenin kabulüne bağlı olmadığı, 02.12.2011 tarihi itibarıyla doğum sonrası ücretsiz izne ayrıldığı kabul edilmesi gerektiği anlaşılmış olup, davacının 02.12.2011 tarihinden sonrasına ilişkin devamsızlığı yukarıda anılan yasal düzenleme gereği kanuni mazerete dayandığından feshin haklı nedene dayalı yapılmadığı kabul edilerek davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirir.”

<sup>41</sup> Süzek, s. 363,364

<sup>42</sup> Sözer, s. 241; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 444

## 2. Ödenme Koşulları

### a) Analık Sigortası Kapsamında Olmak

Analık halinde ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmanın ön koşulu işçi ya da bağımsız çalışan statüsünde sigortalı olmaktır. 5510 sayılı Kanununun 18/1-c maddesi uyarınca geçici iş göremezlik ödeneği sadece zorunlu asli sigortalı kadının (m. 4/1-a) analığı halinde verilmektedir. Yine m. 18/1-c uyarınca bazı kısmi sigortalılar da Analık Sigortası kapsamında yer almaktadır. Söz konusu kısmi sigortalılar, hükümlü ve tutuklular (m. 5/1-a) ile yurt dışındaki Türk işçileridir (m. 5/1-g)<sup>43</sup>.

### b) Analığın Tespiti

Daha önce belirtildiği üzere, hangi nedenle olursa olsun geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmenin ön ve ortak koşulu istirahat raporunun varlığıdır. Analık Sigortası bakımından da geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması zorunludur. Alınan rapor, gebeliğin dışında kalan bir iş görme engeli ile ilgili ise sigortalı analık değil hastalık sigortası kapsamında hak sahibi olabilecektir.

Hastalık ve analık olguları bir arada bulunması da mümkündür. 5510 sayılı Kanunun 15/2. maddesine göre, “... 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 özür lülük halleri analık hali kabul edilir”. O halde bu düzenleme uyarınca, analık döneminde ortaya çıkan, gebelik ve doğum ile ilgisi kurulamayan rahatsızlıklarda Hastalık Sigortası kurallarının uygulanması gerekir<sup>44</sup>.

### c) En Az 90 Gün Prim Bildirilmiş Olması

Analık Sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için Hastalık Sigortasında olduğu gibi belli bir süre prim. Bu süre “...sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması ...” şeklinde belirlenmiştir (m. 18/I-c). Söz konusu süre Hastalık Sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi için aranan süre ile aynıdır.

Hastalık sigortasında olduğu gibi m. 24 uyarınca bu bir yılın hesabında hükümlülükle sonuçlanmayan tutuklulukta geçen süre, geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalının iş göremediği süre, sigortalının greve iştirak etmesi veya işvereninin lokavt yapması hallerinde geçen süre dikkate alınmayacaktır.

Ancak her ne kadar Kanunun 18/1-c maddesinde bağımsız çalışanlar için de aynı işçilerde olduğu gibi “kısa vadeli sigorta priminin bildirilmiş olması” yeterli

<sup>43</sup> Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 445

<sup>44</sup> Sözer, s. 240

görülse de, 18/3. maddenin ilk cümlesinde bağımsız çalışanlarda geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi, “genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması” şartına bağlanmıştır. Dolayısıyla işçiler bakımından işveren, işçisine ait primi aylık prim bildirgesi ile SGK’na bildirmiş olmakla birlikte, ödememiş olsa bile, işçinin analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanması mümkünken, bağımsız çalışanlarda ödeme koşulunun gerçekleşmesi aranacaktır.

Yargıtay Analık Sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği talebine ilişkin bir uyuşmazlıkta tüm bu şartları içerecek şekilde şu değerlendirmeyi yapmıştır: “Davacının 29.07.2015 tarihinden iş akdinin feshedildiği 24.01.2016 tarihine kadar Kuruma bildirilen herhangi bir çalışmasının bulunmadığı, izinli ve raporlu görüldüğü; böylelikle işveren tarafından 07.09.2015– 04.10.2015 tarihleri arasında verilen iznin, iş akdinin askıya alınabilmesi için Yasanın aradığı gerekli şartlara haiz olup olmadığı ve ücretsiz izin niteliğinde olup olmadığı mahkemece yeterince değerlendirilmediği anlaşılmakla; dosya içeriğine göre, her ne kadar, davacının doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primlerinin bildirildiği anlaşılıyor ise de, 5510 sayılı Kanununun 18. maddesinin c bendi gereğince, ancak “sigortalı kadının” geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmasının mümkün olduğu dikkate alınarak, hizmet akdinin askıda olup olmadığı, davacının rapor alınan ve izinli olduğu dönemde 4-a kapsamında sigortalı olup olamayacağı irdelenip değerlendirilmeli, sigortalı olduğunun kabulü halinde anılan maddede gereğince analık iş göremezlik ödeneğinden yararlanabileceği gözetilmelidir.”<sup>45</sup>

#### **d) Kuruma Başvuru**

Her ne kadar özel bir başvuru koşulu yer almasa da, SSİY’nin 40/8. maddesinde geçici iş göremezlik ödeneğinin, sigortalıya ödenebilmesi için gerekli belge ve bilgilerin Kuruma intikal etmiş, dolayısıyla Kurumunun geçici iş göremezlik durumundan bilgi edinmiş olması gerektiği belirtilmektedir. Dolayısıyla sigortalının istemi olmadan Kurum resen bu edimi sunmamaktadır<sup>46</sup>. Bunun sonucu olarak ihmalkâr davranan veya haklarını yeterli derecede bilmeyen sigortalılar bakımından hak kaybının söz konusu olabileceği, sigorta olayını öğrenen kurumun hem maddi, hem hizmet, hem de eşya niteliği taşıyan edimlerini sunmak için sigortalının talebini beklemesinin, Kurumun varlık nedeni ve sosyal güvenlik anlayışı ile bağdaşmayacağı da haklı olarak belirtilmektedir<sup>47</sup>.

Nitekim bir Yargıtay kararında<sup>48</sup> başvuruda bulunmamanın, geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmak bakımından bir engel teşkil etmemesi gerektiği hükme bağlanmıştır: “Eldeki davada, 5510 sayılı Kanununun 4/1-a mad-

<sup>45</sup> Yargıtay 10.HD, E. 2019/4344, K. 2020/5625, T. 07.10.2020

<sup>46</sup> Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 444

<sup>47</sup> Sözer, s. 244

<sup>48</sup> Yargıtay 10. HD, E. 2014/22664, K. 2016/4110, K. 24.03.2016

desi kapsamında sigortalı olan ve 25.06.2009 tarihinde doğum yapan davacının 22.06.2009 ila 21.12.2009 tarihleri arasındaki doğum öncesi ve sonrası aldığı raporlar nedeniyle geçici iş göremezlik ödemesi yapılmadığından bahisle geçici iş göremezlik ödemelerinin tahsilini istemiş, mahkemece, 5510 sayılı Kanununun 18. maddesi uyarınca davacının Kuruma başvurusunun bulunmadığından bahisle dava şartı gerçekleşmediği değerlendirilerek HMK'nun 114/1-h ve 115/2. maddeleri uyarınca davanın hukuki yarar yokluğu nedeniyle usulden reddine karar verilmiştir. Davacının dosya kapsamındaki raporlarına konu rahatsızlığın analık sigortası kapsamında olduğu gözetilip, Kuruma müracaat şartının aranmaması gerektiği dikkate alınarak, davanın esasına girilmesi gerekirken, mahkemece, Kuruma müracaat şartı gerçekleşmediğinden bahisle hukuki yararı bulunmadığına istinaden davanın usulden reddine karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir. O hâlde, davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.”

### 3. Ödenme Süresi

5510 sayılı Kanununun 18/2 maddesine göre “analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir.” Buna göre ödeneğin verilme süresi “analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresidir. Diğer yandan diğer bir düzenleme olan m. 18/1-c’de ise sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneceği verileceği belirtilmektedir.

Söz konusu hükümler birlikte değerlendirildiğinde geçici iş göremezlik ödeneğinin İş Kanununda da düzenlenen (16 haftalık) kesin çalışma yasağı süresi ile sınırlandırıldığı görülmektedir. Oysa Kanununun 15. maddesinin 2. fıkrasında “analık” şu şekilde tanımlanmıştır. “...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.” İş Kanununun 74/3. maddesinde de çalışma yasağına ilişkin 16 haftalık süre “işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.” denilmektedir.

Dolayısıyla analık, yukarıda 15. maddede tanımlandığı şekliyle, gebelik ile başlayan ve doğum sonrası sekiz hafta sonuna kadar geçen zamanı kapsamakta ve 16. madde bu tanımları esas alarak herhangi bir sınırlama getirmektedir. Diğer yandan İş Kanunu da analığa bağlı 16 haftalık iş göremezlik halinin hekim raporu ile arttırılabilmesine imkân sağlamaktadır. Bu hukuki gerekçelerden hareketle gebeliğin başlangıcı ile kesin çalışma yasağı süresi arasında kalan zaman diliminde ya da doğumdan sonra analığa bağlı olarak doğan iş göremezlik hallerinde geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanılıp

kazanılmayacağı sorusu akla gelmektedir. Ancak, Kanununun 18/1-c (SSİY m. 40/1-c, KVSKUT m. 15/1-c) ile ödenek süresi “doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek geçici iş göremezlik ödeneği verilir.” ifadesi ile sınırlandırılmıştır. Aynı maddenin d) bendinde de bu hükme ilave olarak “sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalınca-yaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için” geçici iş göremezlik ödeneği verileceği belirtilmiştir.

Bu hükümler dikkate alındığında analık halinde geçici iş göremezlik ödeneğinin, gerek kanununun analık tanımına ve gerekse İş Kanununun ilgili düzenlemesine aykırı olarak, adil olmayan bir şekilde 16 hafta ile sınırlandırıldığı sonucuna varılabilir. Bu sorunun, çalıştırma yasağı dönemi dışında verilen istirahat raporlarının Hastalık Sigortası kapsamında sayılması ile çözülmesi mümkündür. Ancak, bu durumda üç güne ulaşmayan rahatsızlıklarda geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanılmayacağı için sigortalı kadın bakımından hak kaybı söz konusu olacaktır<sup>49</sup>.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, SSGSSK'nun 9. maddesi ve SSİY m. 40/10 maddesi hükmüne göre kısa ve uzun vadeli sigorta kollarında, hastalık ve analık hükümlerinin uygulanması bakımından sigortalılık, m. 4/1-a kapsamında ki sigortalıların, hizmet akdinin sona erdiği tarihi takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılır. Dolayısıyla Hastalık Sigortasında geçici iş göremezlik ödeneği konusu anlatılırken belirtildiği gibi, sigortalının Analık Sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmış olması halinde de, istirahat raporunun süresi içinde sigortalılık halinin sona ermesi durumunda, en fazla bu tarihi takip eden onuncu güne kadar geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilecektir.

## **C- İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIKLARINDA GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ**

### **1. Ödeneğe Hak Kazanma Bakımından, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının, Hastalık ve Analık Durumlarından Ayrıştığı Noktalar**

Bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde olayın sigortalı üzerindeki etkisi bakımından üç ihtimal ortaya çıkmaktadır. Bunlar geçici iş göremezlik, kalıcı iş göremezlik ve ölümdür. Sigortalı kişi geçici iş göremezlik halinde geçici iş göremezlik ödeneğine, kalıcı iş göremez olduğunda, sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanmaktadır. Sigortalının ölümü halinde ise, hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmaktadır.

İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar başlığını taşıyan SSGSSK'nun 16/1-a maddesinde “sigortalıya, geçici iş göremezlik süresin-

<sup>49</sup> Sözer, s. 243; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 446 vd; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 442

ce günlük geçici iş göremezlik ödeneği” verileceği belirtilmiştir. Yine Kanununun 18/1-a maddesinde de “Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurumlarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için” geçici iş göremezlik ödeneği verileceği hükmüne bağlanmıştır.

Çalışma yaşamında ortaya çıkan sosyal risklerin telafisi amacıyla yönelik tedbirlerden biri olan geçici iş göremezlik ödeneği hastalık, analık, iş kazaları ve meslek hastalıklarını kapsayacak şekilde Kanununun 18. maddesinde, tek hüküm altında toplandığından, esasen ödeneğe hak kazanma koşulları ve ödeme ile ilgili hususlar bu sigorta kolları bakımından ortak özellikler taşımaktadır. Kanun yanında SSIY'nin 38 ila 40. maddelerinde sayılan bu ortak özellik ve şartlara, istirahat raporu, sigortalı olma ve sigortalılığın son bulması, ödeme tutarı, mahsuplaşma, Kurumun bilgilendirilmesi gibi ortak hükümler örnek olarak verilebilir. Bununla birlikte Hastalık ve Analık sigortasının her birinde olduğu gibi İş Kazası ve Meslek Hastalığının da Kanununun 18. Maddesinde ve SSIY'nde ilgili hükümlerinde belirtilen kendine özgü ayırık bazı özellikler taşıdığı görülmektedir.

Geçici iş göremezlik ödeneğini düzenleyen 18. maddede, hastalık ve analık sigortasında iş göremezlik ödeneğine hak kazanmak için şart koşulan belli bir süre prim bildirim veya ödeme koşulunun İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası bakımından aranmadığı görülmektedir. Dolayısıyla sigortalının çalışmaya başladığı gün bir iş kazasına maruz kalmış olması halinde dahi, işverence sigorta prim bildirim yapılmamış ve hiç prim yatmamış olsa da SSGSSK m. 18/1-a gereği iş göremezliğin doğduğu ilk günden itibaren ve her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir<sup>50</sup>.

Her ne kadar m. 18/1-a uyarınca kural olarak iş göremezliğin doğduğu ilk günden itibaren ve her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verileceği hükmüne bağlansa da, 18/2. maddede bağımsız çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarında ödeneğe hak kazanması bakımından işçilere göre bazı kısıtlamalar konulmuştur. Buna göre geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmak için sigortalının genel sağlık sigortası dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş gerekmektedir. Bu husus Yargıtay kararlarında da vurgulanmaktadır<sup>51</sup>. Ayrıca, yine m. 18/2 uyarınca ödenek sadece yatarak tedavi süresince ve devamında (yataklı tedavi sonrası) istirahat raporu kullanılan süre için ödenmektedir. Buna göre, ayakta tedavi gören bağımsız çalışanlar, evlerinde istirahat etseler de, geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanamayacaklardır. Bu düzenleme ile kanun koyucunun bağımsız çalışanların ayakta tedavi gördüklerinde işyerlerinin faaliyette bulunduğu varsayımından hareket ettiği anlaşılmaktadır.

<sup>50</sup> Sözer, s. 363; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 379; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 401

<sup>51</sup> Yargıtay 21.HD, E. 2015/12421, K. 2016/7247, T. 25.04.2016

Diğer taraftan Kanun, tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanların sigortalılığını düzenleyen Ek 5/5. maddesi ile ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanların sigortalılığını düzenleyen Ek 9/3. maddesinde geçici iş göremezlik ödeneğinden istifade edebilmek için özel düzenlemeler benimsenmiştir. Buna göre bu kapsamdaki sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için

- İş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması
- Sigortalılığının sona ermemiş olması
- Bu Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması

zorunlu tutulmuştur.

## **2. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Ödenen Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin İşverene Yönelik Tazminat Talepleri Bakımından Durumu**

Yukarıda belirtildiği gibi bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde olayın sigortalı üzerindeki etkisi bakımından “geçici iş göremezlik”, “kalıcı iş göremezlik” ve “ölüm” ile sonuçlanabilecek üç ihtimal söz konusu olabilir<sup>52</sup>. Bedensel zarara uğrayan sigortalı çalışma gücünü geçici olarak kaybetmiş ve tazminat talebine yönelik davada hüküm kurulmadan önce iyileşmiş, dolayısıyla çalışma gücündeki azalma sona ermiş ise zarar görenin iyileşme anına kadar çalışmadığı günler sebebiyle yoksun kaldığı kazanç kaybının tazmin edilmesi gerekir<sup>53</sup>.

Geçici iş göremezlik kısmi ya da tam olabilir. Bunlardan ilkinde kazaya uğrayan ve geçici iş göremez hale gelen işçi tedavi sonrasında sağlığına tam olarak kavuşarak işine dönebilir. Bu halde işçinin tazminini isteyeceği maddi zarar, Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmayan tedavi masrafları ile çalışırken aldığı ücretle geçici iş göremezlik ödeneği arasındaki farktan oluşmaktadır<sup>54</sup>. Yargıtay’ın konuya ilişkin bir kararı şöyledir: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 54. maddesinde, bedensel zarar kapsamına giren zarar türleri örneksene yoluyla sayılmış olup Dairemiz uygulamaları gereği geçici iş göremezlik,

<sup>52</sup> Sözer, s. 363; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 400

<sup>53</sup> Narter, Sami, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Adalet Yayınevi, 5. Baskı, Ankara 2020, s. 800; Gökcan, Hasan Tahsin, Tazminat Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara 2016, s. 660; Balcı, Mesut, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara 2019, s. 732

<sup>54</sup> Uçakhan, Sema Güleç, Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması, Seçkin Yayınlar, 8. Baskı, Ankara 2017, s. 383; Balcı, s. 732

*bakıcı gideri ve SGK sorumluluğunda olmayan (belgesiz) tedavi giderleri de anılan kanun hükmü kapsamında tazmini gereken zararlardandır*<sup>55</sup>.

Geçici iş göremezlikte ikinci ihtimal, iş kazası sonucunda meslekte kazanma gücünü tümüyle yitirmeyen sigortalının kısmen de olsa çalışabilmesidir. Bu durumda uğrayacağı zarar, tam sağlıklı halde çalışması halinde elde edeceği kazanç ile kısmi iş göremez halde çalışarak elde edebildiği gelir arasındaki farktır. Geçici iş göremezlikte diğer bir olasılık işçinin çalışmasını aynen sürdürebilmesine rağmen bunu sağlıklı dönemine göre geçici bir süre daha zor yapabilmesidir. Yargıtay, güç kaybı olarak değerlendirdiği bu gibi durumlarda da işçilerin tazminat talep edebileceklerini kabul etmektedir<sup>56</sup>.

Ayrıca Yargıtay, sigortalının zararlandırıcı olay nedeni ile tedavisinin devam ettiği ve çalışmadığı sürelerde % 100 iş gücü kaybına uğradığını kabul ederek bilirkişi aracılığı ile maddi zararın tespit edilip ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneği düşüldükten sonra elde edilecek sonuca göre karar verilmesi gerektiğine hükmetmektedir<sup>57</sup>.

## **D- GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİNE İLİŞKİN ORTAK UYGULAMA ESASLARI**

### **1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği Tutarı**

Kanunda 18/3. maddesinde geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı bakımından iki esasa yer verilmiştir. Bunlardan ilki geçici iş göremezlik ödeneğinin Kanununun 17. maddesine göre hesaplanacak olmasıdır. Söz konusu 17. madde hükmü, “*ödenek ve gelirlere esas tutulacak günlük kazanç*” başlığını taşımaktadır. Buna göre iş göremezlik ödeneğinin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki, 80. maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

21.3.2024-32496 tarih ve sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 1.2.2024 tarih ve E. 2021/61, K. 2024/31 sayılı Anayasa Mahkemesi kararı ile kararın resmî gazete’de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmek üzere 5510 sayılı Kanununun 17. maddesinin bazı hükümleri iptal edilmiştir.

Buna göre Anayasa Mahkemesince:

<sup>55</sup> YARGITAY 4. HUKUK DAİRESİ E. 2021/13507 K. 2022/7004 T. 6.4.2022

<sup>56</sup> Narter, Sami, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Adalet Yayınevi, 5. Baskı, Ankara 2020, s. 801 ve Uçakhan, s. 86 (HGK, 3.5.1974, 972-2-165/480; Aynı yönde. 11.HD, 9.4.1984, 1770/2007; 4HD, T. 13.10.2005, E. 2004/14559, K. 2005/10881)

<sup>57</sup> Balci, s. 733; Kapusuzoğlu, Mehmet Fatih, Bedensel Zararların Hesaplanması İlkeleri, Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri, Sempozyum, 5-6 Nisan 2019, Editörler Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Türkiye Barolar Birliği, 1. Baskı, Ankara 2020, s. 201-208, s. 202; YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ E. 2015/5928 K. 2015/20734 T. 23.11.2015

1. Birinci fıkranın birinci cümlesinde yer alan "...hastalık ve analık..." ve "... analık ve hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki oniki aydaki..." ibarelerinin Anayasa'ya aykırı olduklarına ve iptaline
2. Ayrıca yine birinci fıkranın ikinci cümlesinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline

karar verilmiştir.

İptallerin yürürlüğe girmesinden sonra 17. madde şu şekilde olacaktır: "*İş kazası, meslek hastalığı, hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının olduğu, 80 inci maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır*"

Söz konusu iptal ve dolayısıyla 17. maddede meydana gelen değişiklikler sonucu Anayasa Mahkemesinin kararında açıklandığı üzere analık ve hastalık hâllerinde ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği miktarının azaltılmasına neden olan sınırlamalar kaldırılmıştır.

Kanununun 18/5 ve SSİY'nin 40/5 maddesi uyarınca, sigortalı, aynı süre içinde aynı sigortalılık hâlinde birden fazla işyerinde çalıştıysa, üst sınır dikkate alınarak ilgili dönemdeki prime esas kazançlar toplamının prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle gelir ve ödeneğe esas günlük kazanç hesaplanacaktır. Ayrıca aynı sigortalıda birden fazla riskin neden olduğu iş göremezlik halinin ortaya çıkması da mümkündür. Bu durumun gerçekleşmesi ve bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinden birkaçının birleşmesi halinde aynı madde hükmü gereği geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir.

18. maddenin 4. fıkrası uyarınca, günlük kazançların alt sınırındaki değişikliklerde, yeniden tespit edilen alt sınırın altında bir günlük kazanç üzerinden ödenek almakta bulunanların veya almaya hak kazanmış veya kazanacak olanların bu ödenekleri, günlük kazançlarının alt sınırındaki değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak değiştirilmiş günlük kazançların alt sınırına göre ödenir. Yargıtay kararları da bu yöndedir<sup>58</sup>. Dolayısıyla Yönetmeliğin aynı konuyu düzenleyen 40/4. maddesinin ifadesiyle alt sınırın arttığı tarihten evvel geçici iş göremezliğe uğrayan ve geçici iş göremezlik durumları bu tarihten sonra da devam edenlerin, geçici iş göremezlik ödeneği hesabına esas alınan günlük kazançları yeniden tespit edilen alt sınır üzerinden hesaplanarak ödenir. Yargıtay kararlarında da bu hususa vurgu yapılmaktadır<sup>59</sup>.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanmasındaki önemli ölçütlerden bir diğeri sigortalıya uygulanan tedavinin mahiyeti ile ilgilidir. Kanununun 18/3. madde hükmüne göre iş göremezlik ödeneğinin, yatarak tedavilerde 17. maddeye göre belirlenecek günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde ise

<sup>58</sup> Yargıtay 21.HD, E. 2014/22772, K. 2015/2046, T. 09.02.2015

<sup>59</sup> Yargıtay 10.HD, E. 2011/5996, K. 2013/15425, T. 05.07.2013

günlük kazancının üçte ikisi olarak hesaplanması gerekmektedir. Ayakta tedavilerde ödemenin daha yüksek olmasının nedeni, bu tedavi sürecinde sigortalının daha fazla maddi desteğe ihtiyacı olduğu varsayımına dayanmaktadır<sup>60</sup>.

## 2. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenme Yöntemi

Geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmak için koşulların sağlanmış olması halinde, SSİY'nin 40/8 maddesi uyarınca gerekli belge veya bilgilerin Kuruma intikalini takip eden yedi iş günü içinde ödenek Kurum tarafından ödenir. Alacağın muhatabı sigortalıların kendileri, kanuni temsilcileri veya vekilleridir. Ödemeler sigortalının banka hesap numarasına ya da PTT Bank Şubelerine yapılabilir. Kurum geçmiş sürelerin tümünün karşılığını tahakkuk ettirecektir. Ancak, on günü aşan istirahat süreleri için yapılacak ödemeler, asgari on günlük tutar kadar yapılır.

Her ne kadar geçici iş göremezlik ödeneği farklı iş göremezlik durumlarında yasa gereği Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ifası gereken bir edim olsa da Kanununun 18/6. maddesi uyarınca, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından da Kurumca belirlenen usûl ve esaslara göre Kurum adına sigortalılara ödenebilmektedir. Bu durumda, ödeme nedeniyle alacaklı duruma geçen işveren, alacağını aynı hüküm gereği, daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilecektir. SSİY m. 40 gereği, protokole dayanılarak işveren tarafından sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneğinin ifası hâlinde, Kurum tarafından hesaplanarak bulunacak geçici iş göremezlik ödeneği toplamı, işverenin Kuruma olan borcuna, borcun olmaması hâlinde ise ilk prim borcuna mahsup edilecektir. İşyerinin kapanmış olması hâlinde ise ödeme iade edilir.

Söz konusu hükümden anlaşılacağı üzere, her ne kadar Kanununun 18/6. maddesi uyarınca, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından da Kurumca belirlenen usûl ve esaslara göre daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle Kurum adına sigortalılara ödenebilmesi mümkün olsa da, bu imkan sigortalıya karşı geçici iş göremezlik ödeneğinin ödeme yükümlüsünün SGK'dan, işverene devri anlamına gelmemektedir. Nitekim Yargıtay bir kararında bu hususu şu şekilde açıklamaktadır: "*Kanunda Geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usûl ve esaslara göre Kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir*" düzenlemesine yer verilmiştir. Somut olayda, Mahkemece filli çalışmanın olmadığı süreler yönünden davacının hizmet tespiti talebinin reddine dair kurulan hüküm isabetli olmakla birlikte davacıya bu dönem içerisinde ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinden davalı Kurum'un sorumlu olduğu yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda açıkça ortada iken davalı işyerinin de geçici iş

<sup>60</sup> Sözer, s. 235; Centel, s. 248; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 434; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 430

*göremezlik ödeneğinin davacı sigortalıya ödenmesinden dolayı sorumlu tutulması hatalı olmuştur*<sup>61</sup>.

Aynı sigortalı, aynı anda birbirinden bağımsız, birden fazla nedenle iş göremez durumunda olabilir. Örneğin herhangi bir rahatsızlık nedeniyle hastalık sigortası kapsamında iş göremezlik ödeneği almakta olan bir sigortalının, tedavi sürecinde analık sigortası kapsamına girmiş olması mümkündür. Bu durumda Kanunun 18/5. ve Yönetmeliği 40/5. maddelerinin “*sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir.*” şeklindeki hükmü gereği bu sigorta kollarına uygulanan ödeneklerden en yükseği sigortalıya verilecektir.

### **3. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ücretten Mahsubu**

Daha önce değinildiği gibi İş Kanununun 25/I-b maddesinde, çalışma engeli oluşturan hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği sürelerde ücret işlemeyeceği belirtilmiştir. Görüldüğü gibi zamana göre, yani çalışma süresinin uzunluğuna göre ücretin hesaplandığı işçinin rapor süresince ücret hakkını yitirmesi söz konusu olacağından, söz konusu gelir yoksunluğunu karşılamak üzere, sigortalı için geçici iş göremezlik ödeneği imkânı sağlanmıştır<sup>62</sup>. Bununla birlikte İş Kanununun 49/4. maddesinde “aylık ücretli işçi” olarak tanımlanan maktu ücretli işçilere hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödendiği için, bu işçilere ayrıca geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi halinde mükerrer ödeme yapılmış olacaktır. Bu mükerrerliğin önüne geçebilmek için, İK'nunun 48/2. maddesi ile hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin bu işçilerin ücretlerinden mahsup edileceği hükme bağlanmıştır. Hüküm gereği geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanan maktu ücretli sigortalı işçiye, ücretinin tamamı değil, sadece tam ücret ile ödenek arasındaki farkın ödenmesi gerekmektedir. Aksi halde hastalandıklarında sağlıklı dönemlerinden daha fazla gelire sahip olacak çalışanların, yerli yersiz istirahat raporu alaya teşvik eden bir uygulama söz konusu olacaktır<sup>63</sup>.

Yargıtay bu hususu şu şekilde ifade etmektedir: “*Kanunun geçici işgöremezlik ödeneğini düzenleyen 48. maddesinde ise, hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edileceği ifade edilmektedir. Bu kuralın istisnası ise aylık ücretli işçiler için söz konusudur. Çünkü aylık ücretli işçilerin ücreti, işçinin hastalık ve benzeri sebeplerle işe gidemediği günlerde dahi tam olarak ödenir. İş Kanunu'nun 48. maddesinde aylık ücretli işçiler için özel bir düzenlenme yer almakta olup, bu hükme göre hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin aylık ücretli*

<sup>61</sup> Yargıtay 21.HD, E. 2014/22772, K. 2015/2046, T. 09.02.2015

<sup>62</sup> Süzek, s. 363,364

<sup>63</sup> Sözer, s. 237

*işçilerin ücretlerinden mahsup edilir. Bu düzenlemenin amacı da, aylık ücretli işçinin ücretinin (hastalık halinde dahi) tam olarak ödenmesidir. Böylece, aylık ücretli işçiye hem aylık ücretin ödenmesi hem de geçici işgöremezlik ödeneği ödenmesi halinde, mükerrer ödeme yapılmasının önüne geçilmek istenmektedir.”<sup>64</sup>*

## **V- GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİNİN EKŞİLTİLMESİNE VEYA ÖDENMEMESİNE NEDEN OLAN HALLER**

“Sigortalının kendisinden kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması, iş göremezliğinin artması” başlığını taşıyan SSGSSK’nun 22. maddesi ve SSIY’nin 44. maddesinde, 4 bend halinde geçici iş göremezlik ödeneğinin ve sürekli iş göremezlik gelirin azaltılarak ödenmesini veya hiç ödeme yapılmamasını gerektiren haller sayılmıştır.

Kanununun 22/1. (ve SSIY’nin 44/1) maddesinin a) bendlerinde belirtilen bu hallerden ilki iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu sigortalının tedavi süresinin uzaması veya iş göremezlik oranının artması ya da malül kalmasıdır. Bu durumda sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadar Kurumca eksiltilecektir.

Yargıtay, sigortalıya yapılan geçici iş göremezlik ödeneklerinin iadesi için açılan rücu davalarında, mahkemenin eksik inceleme yaparak, sigortalının kusuru tespit edilmeden, rücu talebinin reddini bozma nedeni saymaktadır. Yargıtayın bu yöndeki bir kararı şöyledir: “Somut olay incelendiğinde, 01.02.2013 tarihinde meydana gelen tek taraflı trafik kazası sonucu sigortalıya ödenen 2.364,03 TL geçici iş göremezlik ödeneğinin kusuru oranında yine kendisinden tahsilinin talep edildiği işbu davada, mahkemece, “Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı’na yazılan müzekkere cevabında eylemin iş kazası olduğuna ilişkin bir kaydın bulunmadığı ve davacıya bu trafik kazasıyla ilgili bir ödeme yapılmadığının bildirildiği...” gerekçesiyle davanın reddine karar verildiği anlaşılmış ise de, söz konusu hüküm eksik araştırma ve incelemeye dayalıdır.”<sup>65</sup>

Kanununun 22. ve Yönetmeliğin 44. maddelerinin b) bendlerinde ise ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak verilecek geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirin üçte birine kadar Kurumca eksiltileceği belirtilmiştir. Yönetmeliğin 44/2. maddesinde ağır kusur tanımlanmıştır. Sigortalının, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kuralara uymaması, tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen bir hareketi yapması, yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı hareket etmesi, açıkça izne dayanmadığı gibi, hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi bilerek yapması ve yapılması gerekli bir hareketi savsaması, ağır kusurdur.

<sup>64</sup> Yargıtay 22.HD, E. 2017/37454, K. 2020/8966, T. 07.07.2020

<sup>65</sup> Yargıtay 10.HD E. 2016/3297, K. 2018/1243, T. 20.02.2018

Konuyla ilgili Yargıtay kararlarında da, iş kazasının oluş şeklinin araştırılarak, sigortalının ağır kusurunun varlığı konusunda inceleme yapılmadan karar verilmesi bozma nedeni sayılmıştır: “yukarıda yapılan açıklamalara göre, öncelikle sigortalının ne iş yapmakla görevli olduğu, görevi kapsamında mı yoksa işveren tarafından verilen talimat üzerine mi kazaya konu işi yapıp yapmadığı ve olayın nasıl meydana geldiği araştırılarak, davaya konu olayla ilgili davacı kurum tarafından hazırlanan denetmen raporunda sigortalının ağır kusurlu kabul edilmesi karşısında, bilirkişi ve denetmen raporu arasındaki çelişkinin giderilmeli için işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında uzman bilirkişilerden iş kazasının meydana gelmesinde sigortalının ağır kusurunun bulunup bulunmadığını, oluşa ve işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına uygun olarak saptayan ve hüküm kurmaya elverişli bir bilirkişi raporu alınarak yapılacak değerlendirme sonrası hüküm kurulması gerekirken, yanılığlı değerlendirmeyle yazılı şekilde karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırıdır.”<sup>66</sup>

Yine Kanun ve Yönetmeliğin yukarıda belirtilen maddelerinin c) bendleri uyarınca kasdî bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya ise, Kurumca geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirinun yarısı ödenecektir.

Son olarak Kanununun 22/1-d ve Yönetmeliğin 44/1-ç bendlerinde tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyeceği, ödenmiş olanların da geri alınacağı hükme bağlanmıştır. Yargıtay madde metninde yer alan “ödenmiş olanlar” ifadesinden, sigortalının çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışması halinde, çalışmadan sonraki ödemelerin anlaşılması gerektiğini ifade etmektedir. Konuyla ilgili bir kararında Yargıtay şu görüşleri dile getirmektedir: “somut olayda; davacı Kurum, yersiz ödeme talebine gerekçe olarak 5510 sayılı Yasa’nın 22. maddesinin (d) bendini esas almakta ise de; madde metninde yer alan “ödenmiş olanlar” ifadesinden, sigortalının çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışması halinde, çalışmadan sonraki ödemelerin anlaşılması gerekmekte olup çalışmaya başlamadan önce ödenen iş göremezlik ödeneklerinin yersiz ödeme olarak istenilmesi mümkün değildir. Bu durumda; her ne kadar davalı, iş kazası geçirdiği iş yerinden çıkış alarak ve işbaşı raporu almadan 12.03.2011 tarihinde başka bir iş yerinde çalışmaya başlamışsa da; davalının 15.11.2007 - 18.01.2011 tarihleri arasında tedavisinin devam etmiş olması, Manavgat Devlet Hastanesi’nin 20.04.2012 tarihli sağlık kurulu raporunda; davalının iyileşme süreci 3-4 yıl sürebileceğinden ve tedavinin devam etmesi halinde maluliyeti engellenebileceğinden istirahat süresinin ilk 6 aydan sonra da uzatıldığının bildirilmiş olması, bu dönemde davalının herhangi bir çalışmasının bulunmaması ve davalıya 18.01.2011 tarihinden sonra işgöremezlik ödeneği ödenmemiş olması karşısında, davacı Kurum tarafından davalıdan

<sup>66</sup> Yargıtay 10.HD, E. 2021/287, K. 2021/12267, T. 14.10.2021

*talep edilebilecek geçici işgöremezlik ödeneği bulunmadığı göz ardı edilerek yazılı şekilde karar verilmesi isabetsiz olmuştur.”<sup>67</sup>*

Diğer taraftan İş Kanununun 49/4. maddesinde “aylık ücretli işçi” olarak tanımlanan maktu ücretli işçilere hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödendiği için, raporlu olduğu süre içinde çalışmadığı halde ücretini tam alan sigortalıya mükerrer ödeme yapılmış olacaktır. Bu durumda ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin Kurumca geri alınıp alınmayacağı konusunda Kanunda bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak hem doktrin<sup>68</sup> hem de Yargıtay’a göre sigortalının çalışmadığı dönemde işverenin ücret ödemesi bir lütuf değildir ve Kurumca ödenmiş geçici iş göremezlik ödeneğinin iadesi için haklı bir neden oluşturmaz<sup>69</sup>.

## **VI- GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ İÇİN KURUMUN İŞVEREN veya ÜÇÜNCÜ KİŞİLERE RÜCU HAKKI**

Sigortalının çalışma yaşamında maruz kaldığı yaşam, beden bütünlüğü ve sağlık riskleri nedeniyle SGK’nun işverene rücu etmesinin iki temel nedeni bunları önleme ve tazmin olmakla birlikte, kurumun malvarlığında ortaya çıkan eksilmeyi giderme ve işçi ile işveren arasından baş gösterecek çekişmeyi önleme amaçlarının da rücu kurumunun amaçları arasında olduğu ifade edilmektedir<sup>70</sup>. Yargıtay da bu amacı şu şekilde ifade etmektedir: “Sosyal Güvenlik Kurumuna, sigortalı için yaptığı her türlü gider ve ödemeleri, onun zarara uğramasına neden olanlardan geri isteyebilme (rücu) hakkı tanınmıştır. Ayrıca Kurum, bir yandan sigortalıya yardım yapma ödevi dolayısıyla malvarlığında meydana gelen eksilmeyi kısmen veya tamamen giderme olanağına kavuşmuş olacak, öte yandan (ve daha önemlisi) zararı ödemek durumunda kalan kişiler (işveren veya üçüncü kişiler) bundan böyle sigortalının sağlık ve can güvenliğini koruma hususunda özen göstereceklerdir”<sup>71</sup>.

5510 sayılı Kanun, iş kazası ve meslek hastalığı halinde Kurum sigortalı çalışanlara edimde (geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, evlenme ve cenaze ödeneği vb.) bulunmasını ve yasada öngörülen hallerde yaptığı bu ödemeleri işverenden talep edebilmesini öngörmüştür. Böylelikle

<sup>67</sup> Yargıtay 21.HD, E. 2013/8577, K. 2014/14145, T. 17.06.2014

<sup>68</sup> Centel, s. 251; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 434; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 436

<sup>69</sup> Yargıtay 10. HD, E. 2228 K. 7845, T. 19.1.1977 (Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 436)

<sup>70</sup> Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 402; Turan, Ercan, 5510 sayılı Yasa Kapsamında Rücu Tazminat Davaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2009 Yıl 4, Sayı 15, s. 193-212, s. 193. Ergin, Berin, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor?, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, Yıl 1, Sayı 4, s. 129 – 140, s. 135. Civan, Orhan Ersun, İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği Ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları, AÜHFHD, 64 (3) 2015, s. 531-594, s. 534. Okur, Nurdan, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısıyla İşverenin Sorumluluğu, TBB Dergisi, Sayı 70, Yıl 2007, s. 326-344, s. 327

<sup>71</sup> YARGITAY HUKUK GENEL KURULU E. 2018/10-1027 K. 2021/1708 T. 21.12.2021

Kanundan kaynaklanan rücu hakkının varlığı ile hem kurumun sigortalıya yapmış olduğu ödemeler sebebiyle malvarlığında oluşan eksilmelerin giderilmesi, hem de zararlı sonuca yol açan işveren ya da üçüncü kişilerin sigortalıların sağlık ve güvenliklerini koruması konusunda özen göstermesinin sağlanması amaçlanmıştır. Buradan da anlaşılacağı gibi sigortalının maruz kaldığı zararlandırıcı olaya, işveren sebep olabileceği gibi veya iş ile ilgisi olmayan üçüncü bir kişi, sigortalının kendisi ya da işverenin işini devrettiği diğer bir alt işveren neden olabilir. Keza zararlandırıcı olaya, bir kamu görevlisi, kamu görevini ifa ederken de neden olabilir<sup>72</sup>.

Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalıya veya hak sahiplerine yaptığı ödemeler dolayısıyla işverene başvurusu, rücu hakkının kullanılması anlamına gelmektedir. 5510 sayılı SSGSK'nun

- 21. maddesinin 1. fıkrasında işverenin, 4. fıkrasında üçüncü kişilerin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle,
- 23. maddesinde ise yine işverenin, sigortalıların bildirmsiz çalıştırılmaları sırasında oluşan iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle

SGK'na karşı sorumlulukları düzenlenmiştir. Diğer taraftan işveren ve üçüncü kişilerin sağlık yardımları nedeniyle sorumluluğu ise 76. maddede düzenlenmiştir<sup>73</sup>. Söz konusu normlar işverenin sigortalıyı koruma borcunun ihlali Sosyal Sigorta Hukuku bakımından düzenlemekte olup, bunların ihlali halinde Kurumun sağladığı edimlerin işverenden tahsili sağlanmaktadır<sup>74</sup>.

Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı ve hak sahiplerine sağladığı edimlerin bu ödemelere neden olanlardan tahsili için rücu davası açabileceği kişiler arasında sınırlı olarak sayılmıştır. Sigorta olayının temelini oluşturan çalışma ilişkisi bakımından SSGSSK'nun 12. 21. ve 23. maddeleri uyarınca Kuruma karşı sorumluluğu bulunan kişiler, işveren, işveren vekili, geçici iş ilişkisi kuran işveren ve alt işverendir. Bunlar yanında üçüncü kişi ile üçüncü kişinin kusurlu işvereni de gerekli koşulların varlığı halinde rücu edilebilecek sorumlu kişiler arasında bulunmaktadır. Kuruma karşı sorumluluğu bulunan kişilerin zorunlu sorumluluk sigortası yaptırmış olmaları halinde, ilgili mevzuat çerçevesinde ve belirlenen limitler dâhilinde sigorta şirketine de rücu edilebilecektir<sup>75</sup>.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcundan kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliğini sağlama konusundaki her türlü önlemi alma yükümlülüğü ve bu

<sup>72</sup> Tugay, Mustafa, Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Tazminat ve Rücu Davalarında Kusur, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2024, s. 174

<sup>73</sup> Rüzgâr, Orhan, SGK'nun 5510 Sayılı Kanununun 21. ve 23. Maddelerinden Kaynaklanan Rücu Alacaklarının Hesaplanması, İstanbul Barosu Dergisi, Ocak – Şubat 2019, Cilt 93, Sayı 2019/1, s. 85-119, s. 86

<sup>74</sup> Sözer, s. 157

<sup>75</sup> Tugay, s. 159

yükümlülüklerin ihlali halinde ortaya çıkan sorumluluğu sadece işçiye karşı değildir. Aynı zamanda sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan sigortalıyı koruma borcu nedeniyle işverenin aynı zararlandırıcı olay bakımından Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı da yükümlülük ve sorumlulukları söz konusudur. Ancak işverenin Kuruma karşı sorumluluğu işçi ile işveren arasındaki iş güvenliği önlemlerinden doğan sorumluluktan farklı olarak, 5510 sayılı kanununun emredici hükümleri gereği kendiliğinden doğan kamu borç ilişkisine dayanan, kendine özgü bir sorumluluk türüdür<sup>76</sup>.

Sosyal Güvenlik Kurumunun işveren aleyhine rücu davası açabilmesi, SSGSSK'nun 21/1. maddesinde belirtilen ve işverenin kusurlu davranışını temel alan hallerden birinin gerçekleşmesine bağlıdır. Gerçekten, işverenin Kuruma karşı sorumluluğu maddenin sayılı olarak gösterdiği belli eylem ve davranışlarla sınırlıdır<sup>77</sup>. Bu eylem ve davranışların neler olduğu, Kanunda, 21. maddenin 1. fıkrasında; “*İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse...*” biçiminde ifade edilmiştir. Bu koşulun gerçekleşmesi halinde yine Kanunun 21/1. maddesi uyarınca Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasına kusurlu olarak iştirak etmiş olması halinde, işverenden talep edilecek bu ödemelere geçici iş göremezlik ödeneği de dâhildir<sup>78</sup>.

İşverenin Kurum karşısındaki sorumluluğu bir kusur sorumluluğu olmakla birlikte, bazı hallerde işverenin Kurum karşısında kusursuz sorumluluğu söz konusu olabilir. Bunlardan ilki SSGSSK'nun 21. maddesinin 2. fıkrası uyarınca iş kazasının, kanunda belirtilen süre içinde işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin Kurumca işverenden tahsil edilebilmesi için işverenin kusurunun aranmasıdır. Yine Kanunun 21. maddesinin 3. fıkrasında hükme bağlanan, iş ilişkisinde sağlık raporu ile ilgili yükümlülüklerin işverence ihlali halinde Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin işverene rücu edilmesi bakımından da işverenin kusurlu olması gerekmemektedir. Bunun gibi Kanunun 23. maddesinin 1. fıkrasına göre de, sigortalı çalıştırmaya başlandığının işverence Kuruma bildirilmemiş olması halinde, işverenin iş kaza-

<sup>76</sup> Sözer, Ali Nazım, Sosyal Güvenlik Hukukunda Yargı Yolu Uyuşmazlıkları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2014, s. 576-645, s. 578; Tatar, Gülsüm, Sosyal Güvenlik Hukukunda Mütessesil Sorumluluk, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 2017/4 (55), s. 2119-2156, s. 2138

<sup>77</sup> Sözer, s. 157; Güzel/Okur/Canikioğlu, s. 407; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 418

<sup>78</sup> Tugay, s. 285

sı ve meslek hastalığından kaynaklanan sorumluluğu için 21. maddenin ilk fıkrasındaki kusur şartları aranmamaktadır<sup>79</sup>.

Kusursuz sorumluluk halleri kapsamında, SGK tarafından rücu konusu olabilecek yükümlülük ihlallerinden biri, iş kazasının SSGSSK'nun 13/2-a maddesinde belirtilen sürede<sup>80</sup> işveren tarafından Kuruma bildirilmemesidir. 5510 sayılı Kanununun 21/2. maddesi uyarınca bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir. Söz konusu madde hükmün göre, "İş kazasının, 13 üncü maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir". Bu halde asıl işveren ve alt işverenin müteselsil sorumluluğu için kusursuz sorumluluk kabul edilmiş ve kusur şartı aranmamıştır<sup>81</sup>. Kurum bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğini işverenlerden talep edebilir. Yargıtayın kararları da bu yöndedir<sup>82</sup>.

SGK'nun 29.09.2016 tarih ve 26/1 sayılı "Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları" konulu Genelgesinin 2.3.1.b. maddesine göre: iş kazasının yasal süresinde bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen sürede sigortalıya

<sup>79</sup> Ekmekçi, Ömer/Akputat, Ayşe Köme/Akdeniz, Ayşe Ledün, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Onikilevha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2021, s. 259

<sup>80</sup> "İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının; a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu fıkranın (a) bendinde belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar."

<sup>81</sup> Sözer, s. 162;

<sup>82</sup> YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ E. 2014/27507 K. 2016/6202 T. 21.4.2016 "Sigortalının zarar gördüğü kazanın mesai saatleri içerisinde olup olmadığı, işverenin işyeri sınırlarında olup olmadığı, işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş nedeniyle kazanın meydana gelip gelmediği, işveren tarafından bir görevlendirme yapıp yapılmadığı, sigortalının işyerindeki görevi araştırılıp, gerektiğinde keşif yapıp, irdelenerek, öncelikle meydana gelen kazanın iş kazası olup olmadığı kuşkuya yer bırakmayacak şekilde tespit edilmeli, dosya kapsamındaki bir kısım tanık beyanlarında Kurum sigortalısında cam kemik rahatsızlığı bulunduğu beyanı gözetilerek, sigortalının kaza tarihinden önce devam eden bir rahatsızlığı bulunup bulunmadığı, bu rahatsızlığı ile ilgili olarak tedavi evrakları celbedilmeli, işyeri şahsi dosyasında sağlık raporu olup olmadığı araştırılmalı, sigortalının 5510 sayılı Kanununun 21/3. maddesi kapsamında bünyesine uygun bir işte çalıştırılıp çalıştırılmadığı irdelenmeli, gerektiğinde uzman bilirkişiden rapor alınmalı, davalı işveren tarafından süresinde bildirim yapıp yapılmadığı gözetilerek, geçici iş göremezlik ödemeleri yönünden; iş kazası olup olmadığı tespitine göre, Kurum zararı 5510 sayılı Kanununun 21/2 ve 21/3. maddelerine göre irdelenmeli, tedavi giderleri yönünden ise; iş kazası olup olmadığına ilişkin tespitine göre, 5510 sayılı Kanununun 76/4. maddesi kapsamında kazanın meydana geldiği iş kolunda, iş güvenliği ve işçi sağlığı konularında uzman bilirkişilerden oluşacak kuruldan kusur raporu alınması gerektiği, 5510 sayılı Kanununun 76/3. maddesinin irdelenmesi gerektiği gözetilerek, tüm dosya kapsamında varılacak sonuca göre karar verilmelidir."

ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin doğrudan işverenden tahsil edilebilmesi için denetime dahi gerek görülmemektedir. Kanununun 14. Maddesinin 4. fıkrasına göre meslek hastalığı bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene, benzer şekilde işlem yapılması gerekmektedir.

Bildirim süresi geçmiş olsa bile, işverenin bildirim yükümlüğü ortadan kalkmamakta, işverenin bildirimde bulunduğu tarihe kadar hukuki sorumluluğu devam etmektedir. 5510 sayılı Kanununun 21. maddenin ikinci fıkrasının karşılığı olan 506 sayılı Kanununun 27. maddesinde bildirim süresi bakımından işverenin sorumluluğu sadece “geçici iş göremezlik ödeneği” ile sınırlandırılmamış, ilgili maddenin ikinci ve üçüncü fıkrasına göre işveren, geçici iş göremezlik ödeneği dâhil olmak üzere kurumun diğer tüm zararlarından dolayı da sorumlu tutulmuştu. Ayrıca 27. maddenin son fıkrasında yer alan “*bildirim tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez*” şeklindeki hükme 21. maddede yer verilmemiştir. Diğer taraftan 506 sayılı SSK’nun 27. maddesi ile 21. madde arasındaki diğer fark da anılan 27. maddenin ikinci fıkrasında işveren, kasten veya ağır ihmali sonucu bildirim yükümünü yerine getirmese sorumlu tutulabileceği vurgulanmaktayken, 21. maddeye kasıt veya ağır ihmali koşulu dâhil edilmemiştir.

SGK tarafından kusursuz işverene rücu imkânı sağlayan bir diğer düzenleme 5510 sayılı Kanununun 23. maddesinde yer almaktadır. Buna göre işveren, sigortalı çalıştırmaya başladığını süresi içinde Kuruma bildirmemesi halinde, çalıştırdığı kişilerin bildirimden önce maruz kaldığı iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin gelir ve ödenekler Kurumca ilgililere ödenecek olmakla birlikte, 21. maddenin kusur ile ilgili hükümleri dikkate alınmaksızın bu masraflar ile bağlanan gelirin işverene ödettirileceği hükme bağlanmıştır. Kanununun 23. maddesinde “*sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir.*” denilmektedir. Hükümden de anlaşılacağı gibi hüküm iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinin tümünü kapsamakta ve Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile bağlanan gelirin kusur aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirileceği vurgulanmaktadır<sup>83</sup>. Kusursuz olsa da işverenden tahsil edilecek olan ödemelerin içinde geçici iş göremezlik ödeneğinin de bulunduğu anlaşılmaktadır.

<sup>83</sup> Tuncay/Ekmekçi, 2015: 409; Civan, 2015: 1027; Tatar, s. 2145; Kabakçı, Mahmut, Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2018, Onikilevha Yayınları, İstanbul 2021, s. 409-521, s. 494; Bingöl, Serkan, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortalarında İşverenin Sorumluluğu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tez Danışmanı Nurşen Caniklioğlu, İstanbul 2020, s. 168

Geçici iş göremezlik ödeneği bakımından işverenin Kurum karşısında kusursuz sorumluluğunu doğuran bir diğer sebep, sigortalının bünyece elverişli olmayan işlerde çalıştırılmasıdır. 5510 sayılı Kanununun 21. maddesinin 3. fıkrasında işveren bakımından iki farklı sorumluluk hükme bağlanmıştır. Bunlardan ilki, sigortalının hastalığı nedeniyle çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın çalıştırma yasağı, ikincisi ise var olan rapora aykırı olarak bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılma yasağıdır. Bu yükümlülüklerin ihlali halinde sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödetilir<sup>84</sup>. O halde 5510 sayılı Kanunun 21/3. maddesi bakımından işverenin sorumluluğunun doğması için iki farklı olasılık söz konusu olabilir. Bunlar sigortalının işe girişinden önce mevcut bir hastalığının işe girdikten sonra ortaya çıkması veya sigortalı genel olarak sağlıklı olmakla beraber bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu hastalanmasıdır<sup>85</sup>.

SGK'nun 29.09.2016 tarih ve 26/1 sayılı "Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları" konulu Genelgesinin 2.3.1.c. maddesine göre sigortalının sağlık raporu alması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırıldığı tespit edilmesi halinde, denetime gerek görülmektedir.

Bu madde kapsamında, yalnızca sağlık raporuna aykırı olarak veya rapor alınmaksızın çalıştırma fiili, sorumluluğun doğması yeterli değildir. Ayrıca iş göremezlik ödeneği bağlanması ile raporsuz çalışmanın ilişkilendirildiği hastalık arasında illiyet bağı bulunması gerekmektedir<sup>86</sup>.

Sağlık raporu alma yükümlüğü, sadece üstlenilen işin ağır ve tehlikeli olması ile sınırlı değildir. Zira SSGSSK'nun 21/3. maddesi, sadece tehlikeli ve çok tehlikeli işleri değil, çalışma mevzuatına göre sağlık raporu alınması gereken tüm işleri kapsamaktadır. Nitekim 6331 sayılı İSGK'nun 15-1/b maddesine göre tüm işe girişlerde ve iş değişikliklerinde, ayrıca işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla işveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamak zorundadır. Yine aynı hükme göre bu yükümlülükler ilave olarak tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz<sup>87</sup>. Bu madde kapsamında işverenin sorumlu tutulabilmesi için kusurlu olmasına gerek

<sup>84</sup> Sözer, s. 124; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 435; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 439

<sup>85</sup> Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 437; Alp, Nihat Seyhun, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2018s.120

<sup>86</sup> Alp, s.120

<sup>87</sup> Sözer s. 124; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 436; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 438; Alp, s. 120

bulunmamaktadır, sorumluluk için kanunun öngördüğü yükümlülüklerin yerine getirilmemiş olması yeterlidir<sup>88</sup>.

Sağlık raporunun amacı sigortalının bünyeye çalışabileceği ve çalışamayacağı işlere ait bilgi sağlamak olduğundan, rapor genel nitelikli olmamalı, rapor kişinin yapacağı işe uygunluğu açısından gerekli saptamada bulunmalıdır. Ayrıca raporun alınmasını gerekli kılan mevzuat hükmünde kim tarafından düzenlenmesi öngörülmüşse o doktor ya da sağlık kurulunca düzenlenmeli, dolayısıyla, raporu düzenleyecek yetkili merci ile ilgili sınırlamalara uyulması gerekmektedir<sup>89</sup>.

21. maddenin 3. fıkrasında, sigortalının çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde veya bünyeye elverişli olmadığı işlerde, sağlık raporu alınmaksızın ya da bu rapora aykırı olarak çalıştırılması halinde işverenin maruz kalacağı yaptırım yalnızca kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin kendisinden tahsilidir. Hükümde bu yükümlülüklerin ihlali halinde sigortalının maruz kaldığı iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle kurumca sağlanan diğer (sürekli iş göremezlik geliri ve diğer giderler) edimler nedeniyle işverene rücu edileceği şeklinde bir yaptırıma yer verilmemiştir. Bunun nedeni aynı hükmün ilk fıkrasındaki yaptırımının “iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmiş olması” şartına bağlandığından, çalışma mevzuatına göre sağlık raporu alınması gereken hallerde bu yükümlülüğün ihlali işverenin sorumluluğunu doğuran kusur olarak ortaya çıkacaktır<sup>90</sup>. Oysa üçüncü fıkradaki yükümlülüğün ihlali, iş kazaları ve meslek hastalıkları dışında da, işverenin sigortalının sağlığını koruma yükümlülüğünün ihlaline bağlanan bir kusursuz sorumluluk halidir<sup>91</sup>.

Nitekim Yargıtay, sigortalıya sarf edilen tedavi gideri ve geçici iş göremezlik ödemeleri sebebiyle Kurum zararının tahsili istemine ilişkin rücu davasında sigortalının önceden hastalığının bulunduğu şeklindeki beyanı dikkate alınarak SSGSSK'nun 21. maddenin birinci ve üçüncü fıkraları ile 76. maddesi açısından ayrı ayrı inceleme yapılmasını hükme bağlamıştır. Yargıtay bir kararında bu hususu şu şekilde ifade etmiştir. “Kurum sigortalısında cam kemik rahatsızlığı bulunduğu beyanı gözetilerek, sigortalının kaza tarihinden önce devam eden bir rahatsızlığı bulunup bulunmadığı, bu rahatsızlığı ile ilgili olarak tedavi evrakları celbedilmeli, işyeri şahsi dosyasında sağlık raporu olup olmadığı araştırılmalı, sigortalının 5510 Sayılı Kanun'un 21/3. maddesi kapsamında bünyesine uygun bir işte çalıştırılıp çalıştırılmadığı irdelenmelidir. Gerektiğinde uzman bilirkişiden rapor alınmalı, davalı işveren tarafından süresinde bildirim yapıp yapıp

<sup>88</sup> Alp, s. 119; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 437; Bingöl, s. 151

<sup>89</sup> Sözer, s. 124; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 436; Alp, s. 120

<sup>90</sup> YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ E. 2020/11440 K. 2021/10153 T. 14.9.2021 “işverenin sigortalının periyodik sağlık muayenelerini yaptırap yaptırmadığı, bu muayenelerde kalp rahatsızlığı ile ilgili bir bulguya rastlanıp rastlanmadığı saptanmalıdır”

<sup>91</sup> Sözer, s. 123

*madığı gözetilerek, geçici iş göremezlik ödemeleri yönünden; iş kazası olup olmadığı tespitine göre, Kurum zararı 5510 Sayılı Kanun'un 21/2 ve 21/3. maddelerine göre irdelenmelidir. Tedavi giderleri yönünden ise; iş kazası olup olmadığına dair tespitine göre, 5510 Sayılı Kanun'un 76/3. maddesinin irdelenmesi gerektiği gözetilerek, tüm dosya kapsamında varılacak sonuca göre karar verilmelidir.”<sup>92</sup>*

İş kazasına kusuruyla neden olan üçüncü kişinin, bir başka işverenin işçisi olması durumunda, Kurumun bu işçinin işverene rücu hakkının doğması için rücu edilen işveren ile sigorta olayına neden olan üçüncü kişi arasında TBK m. 66 ve m. 116 anlamında istihdam ilişkisinin varlığı ve üçüncü kişinin kusurlu olması şarttır. İşverenin buradaki sorumluluğu işçinin seçim ve denetimindeki kusuruna dayanan bir sorumluluk olup, işverenin kusurunu ispat yükümlülüğü Kuruma aittir. Geçici iş göremezlik ödemeleri açısından SGK'nun bu yöndeki uygulamasını açıklayan SGK'nun 29.09.2016 tarih ve 2016/21 sayılı “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları” konulu Genelgesinin 7.2.2. maddesi bu hususu teyit etmektedir. Bu hükümde Kanununun 21/4. maddesine atıfta bulunulmakta ve göre: “iş kazası, meslek hastalığı veya hastalık üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortaliya ödenen veya ödenecek olan geçici iş göremezlik ödeneklerinin tamamı zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara kusuru oranında rücu edilecektir.” denilmektedir.

Buna göre 21/4. maddenin uygulanabilmesi için öncelikle olayın meydana gelişinde üçüncü kişinin kusuru nedeniyle meydana geldiğinin gerekli belgelerle (denetim raporu, mahkeme kararı, komisyon kararı, ünite kararı vb.) kesin olarak tespit edilmesi gerekmektedir. Sonuç olarak iş kazası veya meslek hastalığı ya da hastalığa neden olan üçüncü kişi hakkında kusursuz sorumluluk esasları uygulanmayacağı gibi, üçüncü kişinin işverenin de kusurlu olması gerekir<sup>93</sup>. Hükümde belirtilen şartların varlığı halinde iş kazası, meslek hastalığı ve hastalığa neden olan üçüncü kişi veya üçüncü kişiyi istihdam eden işverenin Kuruma karşı sorumluluğunun sınırı, Kurumun sigortaliya ve hak sahiplerine yaptığı ve yapması gereken ödemelerin tamamı ve bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı kadardır<sup>94</sup>.

<sup>92</sup> YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ E. 2014/27507 K. 2016/6202 T. 21.4.2016

<sup>93</sup> Sözer, s. 195; Tatar, s. 2142; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 425; Tuncay/Ekmekçi, s. 417; Alp, s. 131

<sup>94</sup> “Anılan Kanununun 21'inci maddesinin dördüncü fıkrası ise, üçüncü kişinin sorumluluğunu düzenlemekte olup; buna göre, iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortaliya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilebilecektir. Üçüncü kişinin rücu alacağından sorumluluğu kusur sorumluluğu esasına dayanır. Bir başka ifadeyle; üçüncü kişi, ancak kusurlu bir hareketinin varlığı halinde rücu alacağından sorumludur. İş kazası, meslek hastalığı ve hastalığın üçüncü kişinin kusuru sonucunda meydana gelmesi halinde rücu edilecek miktar ise; sigortalı ya da hak sahiplerine yapılan ödemelerin tümünün, bağlanacak gelirlerin ise başladığı tarihteki ilk peşin sermaye

Üçüncü kişilerin sorumluluğunu hükme bağlayan sözü edilen dördüncü fıkra ile aynı maddenin birinci fıkrası arasındaki diğer bir fark dördüncü fıkraya hastalık yardımı da dâhil edildiği halde, hastalık sözcüğü 21. maddenin birinci fıkrası kapsamına alınmamıştır. Bunun nedeni, üçüncü kişinin, sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı primlerini ödememiş olması ve dördüncü fıkrada yer alan hastalık sigortası edimlerinin, ilk fıkra açısından iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından karşılanmasıdır. Dolayısıyla iş kazası geçiren sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmiş ise üçüncü kişiye ise hastalık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğini için rücu edebilecek, hastalığın gerektirdiği diğer sağlık yardımları için ise 76. maddeye göre rücu edilecektir<sup>95</sup>.

2016/21 sayılı Genelgenin 7.3. maddesine göre, trafik iş kazalarında, geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanmasına esas teşkil etmek üzere,

- Olayın mahkemeye intikal etmiş olması durumunda mahkeme kararına,
- Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurlarınca düzenlenen raporlara,
- Varsa sigorta eksperlerinin düzenlemiş olduğu raporlarda belirlenen oranlara

göre işlem yapılması gerekmektedir. Hükme göre olayın mahkemeye intikal etmediği ve kusur oranının hiçbir şekilde tespit edilemediği durumlarda ise, “asli kusur” için 6/8, “tali kusur” için 2/8 oranı dikkate alınacaktır. 6/8 kusur oranı %75 e, 2/8 kusur oranı ise %25’e tekabül etmektedir.

### **KISALTMALAR (m. 18/19/20)**

SSGSSK: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği

SSİY: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği

Tebliğ: İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ

MKGKO: Meslekte Kazanma Gücü Kayıp Oranı

KVSKUT: Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği

TBK: Türk Borçlar Kanunu

*değerinin yarısının, kusur karşılığında oluşmaktadır*. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ E. 2021/4220 K. 2021/10330 T. 15.9.2021; Ayrıca bkz. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ E. 2020/10770 K. 2021/9382 T. 30.6.2021; YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ E. 2018/5971 K. 2020/395 T. 22.1.2020

<sup>95</sup> Aslanköylü, s. 872; Alp, s. 132