



İŞÇİ STATÜSÜNE SAHİP OLMAMAKLA BİRLİKTE 5510 SAYILI KANUNDA KISMÎ SİGORTALI SAYILAN KİŞİLER

Dr. Öğr. Üyesi Merda Elvan TUNCA*

Öz

Günümüzde çalışma hayatında işyerlerinde sadece işçiler bulunmaz; işyerinde bulunmakla birlikte doğrudan üretim sürecine katılmayan çalışanlar da olabilir. Bu tür çalışanların kurduğu hukuki ilişki, eğitim amaçlı ya da kamu hukukundaki bir zorunluluktan kaynaklanabilir. İşçilerle birlikte aynı çalışma ortamında bulunan bu çalışanlar da iş kazası ve meslek hastalıkları riski altındadır. İş kazası ve meslek hastalıklarını meslekî risk olarak dikkate alan ve bu risklere karşı sigorta kolunun düzenlendiği 5510 sayılı kanunda işçiler, tam sigortalı sayılmıştır.

İşyerinde işçi niteliğine sahip olmayan çalışanlar, çıraklar, stajyer, işyerinde eğitim amaçlı bulunan diğer öğrenciler, üretim sürecine doğrudan katkı sağlamayan öğrenciler ve ceza infaz kurumlarındaki tutuklu ve hükümlülerdir. Çalışmamızda, bu tür çalışanların niteliği, hangi mevzuata tabi oldukları ve iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanmaya ilişkin ilkeler incelenecektir.

Anahtar Kelimeler

İş Kazası • Çırak • Stajyer • Tutuklu • Hükümlü

* Dr. Öğr. Üyesi, Pamukkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Denizli, Türkiye | Asst. Prof., Pamukkale University, Faculty of Law, Department of Business and Social Security Law, Denizli, Turkey.

✉ mtunca@pau.edu.tr • ORCID 0000-0001-9658-6568

📄 **Atıf Şekli** | Cite As: TUNCA, Merda Elvan, "İşçi Statüsüne Sahip Olmama ile Birlikte 5510 Sayılı Kanunda Kısmî Sigortalı Sayılan Kişiler", *SÜHFD.*, C. 28, S. 2, 2020, s. 777-818.

🔍 **İntihal** | Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

THE PERSONS WITH PARTIAL INSURANCE IN THE ACT NO 5510 WITHOUT AN EMPLOYEE STATUS

Abstract

Not only do the employees work at the workplace, but also some persons who do not directly participate in the production process in today's world. The legal relationship established by such persons may result from an imperative in education or public law. These workers or students, who are in the same working environment with the employees, are also at the risk of work accidents and occupational diseases.

The persons who do not qualify as employees in the workplace are apprentices, trainees, other students in the workplace for educational purposes, students who do not directly contribute to the production process, and prisoners and convicts in the penal institutions. In our study, the legal character of such persons, which legislation they are subject to and the principles regarding benefiting from the accident insurance and occupational disease branch will be examined.

Key Words

Work Accident • Apprentice • Trainee • Prisoner • Convict

I. GİRİŞ

Üretimin en temel unsuru olan işgücü, sanayileşme faaliyetleri ve teknolojik gelişmelerden etkilenir; kitlesele üretime yönelen üretim süreci içinde çalışanların sağlık ve güvenliği risk altındadır¹. İş kazaları, güvensiz çalışma davranışları ve güvensiz çalışma koşulları nedeniyle gerçekleşebilir. İş kazalarının ortaya çıkış nedenleri, ülkenin sanayileşmesine, işletme türlerine, istatistik ve araştırmalarının düzeylerine, denetim hizmetlerine, çalışanların niteliklerine ve iş güvenliği bilincine göre değişiklik gösterir². İş kazaları, çalışan, işyeri, toplum ve ülke ekonomisi açısından bazı sonuçlara sahiptir. Ancak iş kazasının sonuçlarından en yakın ve ağır derecede etkilenecek olan kazayı geçiren çalışandır³. İş

¹ KAPLAN, Mete/ÇALLI KAPLAN, Melike: "Türkiye'de Çalışanların Demografik Özelliklerinin İş Kazalarına Etkilerinin Analizi", Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 17, S. 2, s. 74-89.

² KAPLAN/ÇALLI KAPLAN, s. 77.

³ KAPLAN/ÇALLI KAPLAN, s. 80. İş kazaları ve meslek hastalıklarının başlıca nedenleri için bkz. GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANİKLİOĞLU, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş. 17. Bası, İstanbul, 2018, s. 340 vd.

kazaları ve meslek hastalıkları çalışma hayatının küresel sorunları arasındadır ve iş kazaları hakkındaki düzenlemeler sosyal sigorta kanunlarının oluşturulmasından önce ve bu kanunlardan bağımsız olarak yapılmıştır⁴. İş kazası ve meslek hastalığına ilişkin sosyal sigorta sistemleri, gelişmekte olan ülkelerde İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra kurulmaya başlanmıştır⁵.

Türkiye'de 1945 yılında ilk uygulamaya konulan⁶ sigorta kolu iş kazası ve meslek hastalığı sigortası koludur. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu⁷ sosyal güvenliğin ekonomik boyutunu ön plana alarak bu kavramın sosyal boyutunu geride bırakan bir kanun olması nedeniyle eleştirilmekle⁸ birlikte iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu kapsamında olanlar bakımından geniş kapsamlı bir düzenlemeye sahiptir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 2020 yılında yayınlanan 2018 yılına ait istatistiklerine göre, 5510 sayılı Kanununun m. 4/I, a) bendi kapsamında sigortalı sayılanların geçirdiği iş kazası sayısı, 430.985, 4/I, b) bendi kapsamında sigortalı olanların geçirdiği iş kazası sayısı ise 291'dir⁹. Ülkemizde her gün bine yakın iş kazası geçirilmesi, bu kavramın önemini iş hukuku ve sosyal güvenlik bakımından arttırmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) verilerine göre, iş kazası veya meslek hastalıkları, yılda 2,78 milyondan fazla ölüme yol açmakta; dört günden fazla iş görmezlikle sonuçlanan iş kazası kaynaklı ölümcül olmayan yaralanmalar ise yılda 374 milyondur¹⁰.

5510 sayılı Kanun bakımından kişilerin sigortalılığı, tüm sigorta kolları bakımından sigortalı sayılanlar (tam sigortalı) ve bazı sigorta

⁴ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 337.

⁵ KARADENİZ, Oğuz: "Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği", Çalışma ve Toplum, 2012/3, S. 34, s. 17.

⁶ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 338.

⁷ RG, 16.06.2006, 26200.

⁸ CANBOLAT, Talat: "Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri", Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi, Değerlendirmeler, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2010, s. 16.

⁹ http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yillikleri (Erişim Tarihi: 10.03.2020).

¹⁰ <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm> (Erişim Tarihi: 11.03.2020).

kollarının uygulanacağı kişiler (kısmen sigortalılar) olmak üzere ikili bir ayrıma göre düzenlenmiştir¹¹. Tam sigortalılar, işçiler, bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileridir. 5510 sayılı Kanunda ayrıca sigortalı sayılmayanlar da düzenlenmiştir. (m. 6).

Doktrinde, sosyal sigorta kolları uzun vadeli sigorta kolları ve kısa vadeli sigorta kolları olmak üzere ikili ayrıma göre incelendiği gibi¹², sigorta kolları, özel yaşamdan kaynaklanan riskleri konu edinen sigorta dalları, mesleki riskleri konu edinen sigorta dalları ve kaçınılmaz bir riske karşı önlem olarak değerlendirilen yaşlılık sigortası olarak üç başlık altında da incelenmektedir¹³. 5510 sayılı Kanunun da özellikleri arasında sigorta kollarını esas alan “risk temelli” bir sosyal sigorta sistemi kurmayı amaçlayan bir kanun olduğu belirtilmiştir¹⁴.

Kısa vadede ortaya çıkan risklerden oluşan ve fon biriktirme esasına dayanmayan kısa vadeli sigorta kolları, 5510 sayılı Kanunda, “İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kolları” olarak teknik olarak tek bir sigorta kolu gibi¹⁵ yer alır(m. 3/4). İş kazası, meslek hastalığı, analık ve hastalık sigorta kolları bakımından 5510 sayılı Kanun, her bir sigorta kolu bakımından yapılacak yardımları olayın özelliğine göre bazen ayrı bazen ortak maddelerde düzenlemiştir¹⁶.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası, geçici veya sürekli gelir kaybına uğrayan sigortalıya veya onun yakınlarına parasal yardımlar sağlayan sigortalardır. İş kazası ve meslek hastalığı mesleki risk niteliğinde olmaları¹⁷ ve benzer bazı özelliklere sahip olmaları nedeniyle 5510 sayılı Kanunda birbirini tamamlar nitelikte düzenlenmiştir. Ancak her

¹¹ SÖZER, Ali Nazım: İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, İstanbul, 2019, s. 69.

¹² GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 349; TUNCAY, Can/EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul, 2016, s. 363 vd; ALPER, Yusuf: Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 10. Baskı, 2019, İstanbul, s. 219 vd.

¹³ SÖZER, s. 231 vd.

¹⁴ ALPER, s. 58.

¹⁵ CANİKLİOĞLU, Kısa Vadeli Sigorta Kolları, s. 52; CANBOLAT, s. 17.

¹⁶ CANİKLİOĞLU, Kısa Vadeli Sigorta Kolları, s. 52

¹⁷ SÖZER, s. 299 vd.

iki kavramı da birbirinden ayıran en önemli özellik, iş kazasının ani bir olay sonucu, meslek hastalığının ise yavaş yavaş ortaya çıkmasıdır¹⁸.

5510 sayılı Kanun gereğince iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamına kural olarak, işçiler (m. 4/I, a), bağımsız çalışanlar (m. 4/I, b), Kanunun 4. maddesinin ikinci fıkrası gereğince 4/I, a bendi bakımından sigortalı sayılanlar ve 4. maddenin III. fıkrası gereğince m. 4/I, b bakımından sigortalı sayılanlar girer. Kamu görevlileri, 5510 sayılı Kanundaki iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu çalışanlar bakımından 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu¹⁹ndaki vazife malullüğü (kazası), harp malullüğü ve vazife (meslek hastalığı)na ilişkin hükümler uygulanacaktır²⁰.

5510 sayılı Kanunda, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamına girecek olan sigortalılar, sadece m. 4/I, a bendi ve aynı fıkranın 4/I, b bendindeki sigortalılar değildir. 4. maddenin ikinci fıkrası gereğince m. 4/I, a bendi bakımından sigortalı sayılanlar ve m. 4/I, b bakımından sigortalı sayılanlar ve 5. maddede iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolları bakımından kısmî sigortalı sayılanlar iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarının kapsamına alınmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle hak sahiplerine verilecek ödenekler de 5510 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanunla birlikte, Mesleki Eğitim Kanunu, Yükseköğretim Kanunu ve aşağıda da incelenecek olan diğer kanunlarda ve söz konusu kanunlara dayalı çıkarılan yönetmeliklerde iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanacak olan ancak iş sözleşmesiyle çalışmayanlar hakkında düzenlemeler mevcuttur. İşçi niteliğine sahip olmayan çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu bakımından kapsamı çalışmamızda özellikle iş kazası kavramı bakımından incelenecektir.

II. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından

İş Kazası Kavramı

Kaza, kelime itibarıyla pek çok anlama sahip olmakla birlikte Türk Dil Kurumu tarafından *“İstem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir*

¹⁸ TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 364.

¹⁹ RG, 17.06.1949, 7235.

²⁰ SÖZER, s. 299 vd.

kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması” olarak tanımlanmıştır²¹. Kaza, can veya mal kaybına ya da zarara neden olan kötü olaydır. Hukuki açıdan kaza kavramı ise daha sınırlıdır ve *“ani bir şekilde ve istenilmeyerek bir zararın meydana gelmesi sonucunu doğuran bütün sebepler”* kazayı oluşturur. Hukuki bakımından kaza kavramının kapsamına vücut bütünlüğü ihlalleri ve mala yönelik zararlar girer. İş hukuku bakımından iş kazası kavramı ise dar kapsamlıdır; kaza kavramının kapsamına sadece vücut bütünlüğünün ihlali veya ölüm sonucu doğuran olaylar girer²².

Genel anlamda kaza kavramının unsurları dıştan gelen bir olay (etki) ile kazanın gerçekleşmesi, kazanın istenilmeyen bir olay olması, ani nitelikte bir olay olması, kaza nedeniyle vücut bütünlüğünün ihlali veya ölümün gerçekleşmesi ve nedensellik bağının varlığıdır²³. İş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altındayken gördüğü iş veya işin gereği nedeniyle aniden²⁴ ve dıştan gelen bir etkenle sigortalıyı bedensel veya ruhsal olarak zarara uğratan bir olay olarak tanımlanabilir²⁵. İş kazasının baskın özelliği, kazanın yürütülen işle ilgili olmasıdır²⁶. Yargıtay kararına konu olan bir olayda, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna'ya yapılan bir iş seferi sırasında sigortalıya bulaşan bir virüs nedeniyle sigortalının Türkiye'ye döndüğünde geçirdiği rahatsızlık sonucu meydana gelen olayın iş kazası niteliğinde olduğuna hükmetmiştir. Zira sigortalı işinden kaynaklanan bir nedenle virüs kapmıştı

²¹ <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 25.02.2020).

²² BAŞBOĞA ŞAŞMAZ, s. 7.

²³ BAŞBOĞA ŞAŞMAZ, s. 10.

²⁴ İş kazasının tanımındaki *“ani”*, kısa bir zaman dilimini ifade eder. İş kazasındaki *“aniden olma özelliği”*, iş kazasının sonuçlarının aniden çıkmasını gerektirmez. Örneğin işyerinde yenilen yemekten zehirlenen işçiler için kaza yemek yedikleri sırada gerçekleşmekle beraber kazanın sonucu olan zehirlenme belirtileri ile kazanın gerçekleştiği anlaşılmıştır. Bu olayda tam anlamıyla bir ani olay olmamakla birlikte olay iş kazasıdır (BALCI, Mesut: *“İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”*, Sicil, 2006, Y. 1, S. 4, s. 151).

²⁵ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 349; SÖZER, s. 352; ALPER, s. 222.

²⁶ SÖZER, s. 338; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 349; CANBOLAT, s. 17; BALCI, s. 151.

ülkeyi ziyaret etmiştir, zarar ile kaza arasında da nedensellik bağı mevcuttur²⁷.

Türk hukukunda iş kazasının tanımı ve kapsamı, 5510 sayılı Kanun, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda düzenlenmiş ve her üç kanunda da iş kazası kavramı aşağıda da inceleyeceğimiz üzere kapsam ve tanım itibarıyla farklılıklar arz etmektedir.

Çalışma yaşamında çalışanların geçirdiği kazaların iş kazası olup olmadığının tespiti, sosyal sigortalar uygulamasında en fazla uyumsuzluğa neden olan konulardan bir tanesidir. Bu durumun nedenleri, herhangi bir zararlendirici olayın iş kazası sayılmasında sigortalının büyük bir çıkarının bulunması ve iş kazası kavramının sınırlarının çizilmesindeki zorluktur²⁸.

5510 sayılı Kanunun “İş Kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması” başlıklı 13. maddesinde iş kazasının tanımı yapılmamış; doktrinde “karineler” olarak nitelendirilen²⁹ bazı hal ve durumlarda meydana gelen kazaların iş kazası sayılacağı düzenlenmiştir. “Kaza karinesi” olarak nitelendirilen 13. maddede düzenlenen haller³⁰ meydana geldiğinde kazaya neden olan olay iş ile bağlantılı olmamakla birlikte maddede düzenlenen haller ile bağlantılı ise iş kazasının gerçekleştiği kabul edilir. Zira maddedeki hal ve durumlardan birini varlığı nedensellik bağı için yeterlidir. Kaza, maddede düzenlenen hallerden birine uygun şekilde gerçekleşmişse, iş ile olay arasında nedensellik bağı aramaya gerek yok-

²⁷ 21. HD, T. 15.4.2019, E. 2018/5018, K. 2019/2931 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi: 11.02.2020.

²⁸ CANIKLIOĞLU, Kısa Vadeli Sigorta Kolları, s. 55.

²⁹ TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 367.

³⁰ 13. maddedeki iş kazası bazı haller ve durumlar bakımından şöyle tanımlanmıştır: “a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay”dır.

tur³¹. Ancak maddede düzenlenen haller, örnekleyici biçimde sayılmamıştır; yer ve zaman bakımından bir sınırlama yapılarak hangi hal ve durumların iş kazası sayılacağı düzenlenmiştir³². 13. maddedeki düzenleme, SGK'nın yardım yükümlülüğü bulunan halleri gösterir, ancak bu hallerin gerçekleştiği her durumda işverenin sorumluluğu söz konusu olmaz. Kanundaki iş kazasına ilişkin hal ve durumlar iş kazasının içeriğini belirler³³.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun iş kazasını düzenleyen “İş Kazası ve Meslek Hastalığının tarifi” başlıklı 11. maddesinde de benzer bir düzenleme mevcuttur. Bu itibarla 506 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemde iş kazası ile ilgili doktrin görüşleri ve yargı kararlarının 5510 sayılı Kanun döneminde de önem ve geçerliliğini koruyacağı ileri sürülmüştür³⁴.

5510 sayılı Kanunun 13. maddesi, kanunun tasarı halinde olduğu dönemde, hangi hal ve durumların iş kazasını oluşturan hal ve durumlar olacağına dair ibarelerinin iş kazası kavramının kapsamının belirsizliğini arttırdığı gerekçesiyle eleştirilmiştir³⁵. Yargıtay 5510 sayılı Kanundaki iş kazasını oluşturan hal ve durumları bir kararında şöyle yorumlamıştır. Karara göre, “Yasanın iş kazasını sigortalıyı zarara uğratan olay biçiminde nitelendirmiş olması illiyet (nedensellik) bağımlı iş kazasının bir unsuru olarak ele almayı gerektirmiştir. Ne var ki, burada aranan “uygun illiyet (nedensellik) bağı” olup, bu da yasanın aradığı hal ve durumlardan herhangi birinde gerçekleşme olgusu ile sonucun birbiriyle örtüşmesi olarak anlaşılmalı,

³¹ SÖZER, s. 338-339.

³² GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 348; CANBOLAT, s. 18; DEMİRCİOĞLU, A. Murat/BALSEVER, Sergül: “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası, S. 74, s. 1170.

³³ BAŞBOĞA ŞAŞMAZ, s. 12.

³⁴ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 347.

³⁵ 13. maddedeki düzenleme, 506 sayılı Kanuna göre iş kazasını kavramını bazı açılardan daraltmakla birlikte bazı açılardan da genişletmiştir. İşyerinde meydana gelen kazanın iş kazası sayılması için 13. maddenin “işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle gerçekleşmesi” koşulu iş kazası kavramını sınırlandıran niteliktedir. Ancak maddenin diğer bendlerinde bu sınırlamanın etkisi azaltılmıştır. Örneğin 13. maddenin I, e bendindeki işe gidiş geliş sırasında meydana gelen kazaların da iş kazası sayılması iş kazası kavramının kapsamını genişletmiştir (CANİKLİOĞLU, Kısa Vadeli Sigorta Kolları, s. 55).

*yasada olmadığı halde, herhangi başkaca kısıtlayıcı bir koşulun varlığı aranmamalıdır. Kısacası; anılan yasal düzenleme, sosyal güvenlik hukuku ilkeleri içinde değerlendirilmeli; maddede yer alan herhangi bir hale uygunluk varsa zararlendirici sigorta olayının kaynağının işçi olup olmaması ya da ortaya çıkmasındaki diğer etkenlerin değerlendirilmesinde dar bir yoruma gidilmemelidir*³⁶.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda³⁷ ise iş kazası, “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olay” olarak tanımlanmıştır (m. 3/1,g). 6331 sayılı Kanunun “İşverenin Genel Yükümlülüğü”nü düzenleyen 4. maddedeki³⁸ yükümlülükleri işverenin yerine getirmemesi sonucu meydana gelen kaza, iş hukuku bakımından iş kazası niteliğindedir ve işverenin işçiye karşı sorumluluğu doğacaktır³⁹.

6331 sayılı Kanundaki iş kazasına ilişkin tanım, 5510 sayılı Kanun, 506 sayılı Kanun ve iş kazaları hakkındaki içtihatları dikkate alan bir tanım değildir. Zira 6331 sayılı Kanundaki iş kazası tanımı, 5510 sayılı Kanundaki iş kazası olarak sayılan hal ve durumlara göre daha dar kapsamlıdır⁴⁰; özellikle de 5510 sayılı Kanunun m. 13/I,c’de düzenlenen “Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda” hali nedeniyle gerçekleşen iş kazası, 6331 sayılı Kanun hükümlerine göre iş

³⁶ 21. HD, T. 15.4.2019, E. 2018/5018, K. 2019/2931 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi: 11.03.2020.

³⁷ RG, 30.06.2012, 28339.

³⁸ 4. maddedeki işverenin yükümlülükleri şöyle düzenlenmiştir: “(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. (2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. (3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. (4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.”

³⁹ TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 366.

⁴⁰ ÖZDEMİR; s. 509.

kazası sayılamayacaktır. 5510 sayılı Kanundan sonra yürürlüğe giren 6331 sayılı Kanunda iş kazası tanımının daha dar kapsamlı yapılması⁴¹ ve 5510 sayılı Kanunla uyumlu olmaması iş kazası kavramı bakımından çelişki yaratmıştır ve bu çelişkinin varlığı isabetli olmadığı gibi 6331 sayılı Kanunun madde gerekçesi ile yürürlükteki madde metnindeki ifade de tutarlı değildir⁴². 6331 sayılı Kanunun iş kazasının tanımını düzenleyen maddenin gerekçesinde, kanun tasarısı hazırlanırken iş kazasının tanımında 5510 sayılı Kanundaki tanımı da kapsayacak daha üst genel bir tanım yapıldığı belirtilmiştir. Gerekçeye göre, 6331 sayılı Kanundaki tanımla iş kazası tanımı veya sigortalıya iş kazası sonucu hangi hallerde hangi hakların sağlanacağını belirleyen koşulların kısıtlanmamasına imkân verilmiş ve mevcut uygulamalarda duraksamaya yer verilmemesi sağlanmıştır.

İş kazasının iki farklı kanunda farklı kapsamda tanımlanması nedeniyle özellikle sonraki tarihli 6331 sayılı Kanunun yaptığı iş kazasının tanımının gerekli olmadığı ve bu hususta 5510 sayılı Kanunun 13. maddesine atıf yapılmasının yerinde olacağı ileri sürülmüştür⁴³.

İş hukukunda işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu, SGK tarafından iş kazasından doğan zararın karşılanmayan kısmına ilişkindir. SGK tarafından sigortalıların iş kazasından doğan vücut zararlarının veya ölüm halinde geride kalanların destekten yoksun kalma zararlarının karşılanması esas olmakla birlikte karşılanmayan kısım için zarar gören ya da hak sahipleri işverene başvurabilir⁴⁴.

Borçlar hukukunda, kaza önceden kestirilemeyen, dış etki ile meydana gelen ve istenilmeyen olay olarak tanımlanabilir. Borçlar hukuku, kaza kavramında “kaçınılmazlık” kavramını dikkate alır⁴⁵. Bu itibarla, borçlar hukuku bakımından kaza kavramı iş kazasına göre daha geniş bir kavramdır⁴⁶. Borçlar Kanununun 417. maddesinde işverenin

⁴¹ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 348; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 366.

⁴² GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 348; ÖZDEMİR, s. 509.

⁴³ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 348.

⁴⁴ TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 366.

⁴⁵ BAŞBOĞA ŞAŞMAZ, s. 7.

⁴⁶ DEMİRCİOĞLU/BALSEVER, s. 1168; BALCI, s. 151; BAŞBOĞA ŞAŞMAZ, s. 7.

yükümlülükleri⁴⁷ düzenlenmiştir. İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamına hangi edimlerin girdiğini önceden sınırlı bir şekilde belirlemek mümkün değildir. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamındadır. İşveren işyerinde işçinin yaşam, sağlık ve beden yükümlülüğünü korumakla yükümlüdür. Borçlar Kanununun 54. maddesi gereğince, bedensel zararlar, çalışma gücünün kaybı veya ekonomik geleceğin sarsılmasından kaynaklanabilir⁴⁸.

İş hukuku bakımından kazaya neden olan olayın dıştan ve irade dışı meydana gelmesi, iş kazası ve meslek hastalığını taşıyan bir durumun gerçekleşmesi, işverenin kusurlu olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamış olması, kaza ile zarar ve kaza ile işverence yürütülen iş arasında uygun nedensellik bağının bulunması ve işçinin bedensel veya ruhsal bir zararının doğması iş kazasının koşullarıdır⁴⁹. Yargıtay da iş kazaları bakımından kusur sorumluluğu esasını dikkate aldığına; nedensellik bağının da bu sorumluluğun temel ögesi olduğuna hükmetmiştir⁵⁰.

5510 sayılı Kanunun 13. maddesindeki iş kazası ile iş hukuku bakımından iş kazasının arasındaki temel fark, nedensellik bağı bakımındandır. İş hukuku bakımından iş kazasının varlığı için zarar ile kaza arasında bir nedensellik bağı bulunmalı, kaza yapılan işin sonucu olmasıdır. Oysa 5510 sayılı Kanun bakımından iş kazasının gerçekleşebilmesi

⁴⁷ 417. maddedeki düzenleme şöyledir: “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir”.

⁴⁸ TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 367.

⁴⁹ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 347; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 368; SÖZER, s. 331; ALPER, s. 221; DEMİRCİOĞLU/BALSEVER, s. 1171.

⁵⁰ HGK, T. 20.3.2013, E. 2012/21-1121, K. 2013/386 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi: 10.03.2020.

için bu koşulların varlığı her zaman gerekli değildir. Bu nedenle 5510 sayılı Kanun bakımından iş kazasının varlığının kabul edildiği her durumda iş hukuku bakımından işverenin sorumluluğu söz konusu olmayabilir⁵¹.

III. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Yararlanacak Kişiler

5510 sayılı Kanunda sigortalı, “Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi” olarak tanımlanmıştır ve iş kazasının varlığının tespitinde “sigortalı” kavramı dikkate alınmıştır⁵².

5510 sayılı Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanacak olan sigortalılar ve sigortalı sayılanlar, farklı maddelerde düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun daha tasarı aşamasındayken eleştirildiği özelliklerinden birisi de maddelere yeni fıkralar eklenerek madde metinlerinin özlü, kolay anlaşılır bir niteliğe sahip olmaktan gittikçe daha fazla uzaklaşmasıdır. Bu itibarla, madde içerikleri kolayca anlaşılabilir özelliğe sahip değildir; adeta “okuma parçası” niteliğine ulaşacak uzunlukta cümlelerden oluşan maddeler kanun metninde yer almaktadır⁵³.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanacak olan kişiler şunlardır: Hizmet akdi⁵⁴ ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar (m. 4/I, a), köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise, ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup, esnaf

⁵¹ DEMİRCİOĞLU/BALSEVER, s. 1171.

⁵² GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 350.

⁵³ CANİKLİOĞLU, Kısa Vadeli Sigorta Kolları, s. 51.

⁵⁴ 5510 sayılı Kanun ile İş Kanunu arasında özellikle “iş sözleşmesi” kavramı bakımından bile terim birliğinin sağlanmaması, iş hukukunda birbirini tamamlaması gereken 5510 sayılı Kanun ile İş Kanunu arasında uyumsuzluk olması OKUR tarafından eleştirilmiştir. 5510 sayılı Kanunda “hizmet akdi” kelimesi yerine “iş sözleşmesi” kelimesi tercih edilmeliydi (OKUR, Ali Rıza: “Sigortalılık ve İşyeri ile İlgili Yükümlülükler, Sosyal Güvenlikte Yeni Düzenlemeler”, İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler İşletmelere Ne Getiriyor Semineri, İstanbul, 2008, s. 80-106).

ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları (m. 4/I, b), m. 4/I, a bendi gereği sigortalı sayılanlara ilişkin hükümlerin uygulanacağı kişiler (m.4/II), m. 4/I, b bendi gereği sigortalı sayılanlara ilişkin hükümlerin uygulanacağı 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanunu kapsamındaki jokey ve antrenörler (m. 4/III), kısmen sigortalı olarak değerlendirilen bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar (m. 5), 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar⁵⁵, 1.10.2008 tarihinden önce 506 sayılı Kanun kapsamında olup 5510 sayılı Kanuna göre sosyal güvenlik destek primi ödeyerek yeniden çalışan emekliler ve 2547 sayılı Kanundaki “İntörn öğrenci” sıfatıyla çalışan kişilerdir.

5510 sayılı Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanabilmenin koşulu, 5510 sayılı Kanun ve diğer kanunlar gereği iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamında değildir. İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanmak için belli bir süre sigortalı olma ya da prim ödeme koşulu yoktur. Bu kuralın istisnası tarım ve orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz çalışanlar hakkında düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanunun ek madde 5 kapsamında tarım ve orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz çalışan sigortalı sayılanların iş kazası sigorta kolunun sağladığı haklardan yararlanabilmesi için gerekli koşullar Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin “Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenmesi ve Hesaplanması” başlıklı 40. maddesinin 1/e bendinde düzenlenmiştir. Hükme göre, iş kazası nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneğinin koşulları, sigortalının iş kazasının olduğu tarihten en az 10 gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olmasıdır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanacak olanların tespitinde, Kanunun eleştirilen tarafı geçerliliğini devam ettirmektedir. İş kazası sigorta kolundan yararlanacak olanların kim olduğunun tespi-

⁵⁵ Tarımda süreksiz çalışanlar hakkında bkz. ALPER, s. 77 vd.

tinde hem 5510 sayılı Kanunun farklı ek maddeleri de dâhil farklı hükümlerine ve hatta yürürlükteki bu hususta hüküm içeren diğer kanunlara da bakmak gereklidir.

A. 5510 Sayılı Kanun Bakımından Bağımsız Çalışanlar ve Tam Sigortalı Olan İşçi

Bağımsız çalışanların da kısa vadeli sigorta kollarının kapsamına alınması 5510 sayılı Kanun bakımından bir yenilik olarak değerlendirilmekle birlikte Kanunun 4/I, c bendi kapsamındaki sigortalıları kısa vadeli sigorta kollarının kapsamı dışında bırakması sosyal güvenlikte gerçekleştirilmek istenen “tek çatı” fikrine uymamaktadır⁵⁶. 5510 sayılı Kanunun 13. maddesindeki iş kazasına ilişkin tanım, daha ziyade iş sözleşmesiyle çalışanları ilgilendiren bir niteliğe sahiptir. Bunun nedeni 506 sayılı Kanunun iş kazasına ilişkin düzenlemesine benzer bir düzenleme yapılmasıdır⁵⁷. 5510 sayılı Kanunun 13. maddesindeki, görevli olarak başka bir yere gönderilme, süt verilen zaman ve işverence sağlanan taşıtla işyerine gidip gelişi gibi hal ve durumlar bağımsız çalışanların çalışmasına yabancı hal ve durumlarıdır⁵⁸.

5510 sayılı Kanunun 4/I, c bendine tabi sigortalılar diğer bir ifadeyle kamu görevlileri iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında değildir. Kanunun m. 4/IV hükmünde, kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümlerin bu maddenin 4/I, c bendi kapsamında sigortalı sayılanlara bu kapsamda oldukları sürece uygulanmayacağı düzenlenmiştir, kamu görevlileri 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine tabidir.

B. 5510 sayılı Kanun Bakımından İşçi Benzeri Çalışanlar

5510 sayılı Kanunun 4/II hükmü, bazı işçi benzeri⁵⁹ çalışanlara da Kanunun 4/I, a bendi uyarınca sigortalı sayılanlara ilişkin hükümlerin uygulanacağını düzenlemiştir.

⁵⁶ TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 364.

⁵⁷ TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 368.

⁵⁸ TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 368.

⁵⁹ TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 369. 5510 sayılı Kanunun 4/II fıkrasındaki çalışanlar: “a) İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler, b) Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine

C. 5510 sayılı Kanun Bakımından Kısmen Sigortalı Sayılanlar

1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanunda iş kazasının varlığının tespitinde “sigortalı” kavramı dikkate alınması⁶⁰ nedeniyle 6. madde gereğince sigortalı sayılmayanların uğradığı kaza, 5510 sayılı Kanun bakımından iş kazası sayılmayacaktır. Ancak “istisnanın istisnası” niteliğinde bir düzenleme olarak nitelendirilen⁶¹. 5. maddedeki düzenlemeyle bazı kişiler iş kazası ve meslek hastalığı, analık ve hastalık sigorta kolları bakımından sigortalı sayılacaktır ve bu kişiler bakımından “kısımî sigortalılık”⁶² söz konusu olacaktır⁶³.

alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar, c) Müteakabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar, d) 2/7/1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlar, e) 24/4/1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda belirtilen umumî kadınlar, f) Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar, g) Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar“dır.

⁶⁰ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 350.

⁶¹ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 351.

⁶² ALPER, s. 60.

⁶³ 5510 sayılı Kanunun “Bazı Sigorta Kollarının Uygulanacağı Sigortalılar” başlıklı 5. maddesine göre aşağıda sayılan kişilere kısa ve uzun vadeli sigorta kolları içindeki bazı sigorta türleri uygulanacaktır: “a) Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır ve bunlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. b) 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82 nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır. Bu bentte sayılanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olmayan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. c) (Değişik: 17/4/2008-5754/3 md.) (Değişik birinci ve ikinci cümle: 12/7/2013-6495/96 md.) Harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna

5510 sayılı Kanunda ayrıca Ek madde 5/IV'te tarım ve orman işle-
rinde iş sözleşmesiyle süreksiz çalışanların da 4/I,a bendi kapsamında
sigortalı sayılacağı ve bu çalışanlara Kanunun kısa vadeli sigorta kolları
bakımından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, uzun vadeli
sigorta kolları yönünden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel
sağlık sigortası hükümleri uygulanacağı düzenlenmiştir.

İş sözleşmesi ile çalışmayan ancak 5510 sayılı Kanun kapsamında
iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanacak olan çalışanlar
da mevcuttur.

2. İş Sözleşmesiyle Çalışmamakla Birlikte İş Kazası Sigorta Kolu Bakımından Sigortalı Sayılanlar

Çalışma hayatındaki bazı çalışanlar, iş sözleşmesiyle çalışan işçi
niteliğine sahip olmamakla birlikte 5510 sayılı Kanunda kısmî sigortalı
olarak sayılmış; iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamın-

veya 2330 sayılı Kanun hükümleri veya 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanunun 56 nci maddesi uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez. Aylıkları kesilmeksizin 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışanlar hakkında uzun vadeli sigorta kolları, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulananların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmayı istemeleri halinde, bu isteklerini Kuruma bildirdikleri tarihi takip eden ay başından itibaren, haklarında uzun vadeli sigorta kolları da uygulanır. Bu fıkra kapsamına girenlerden ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz. e) Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile (...) (1) genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. (Ek cümle: 11/10/2011- KHK-665/30 md.) Bunlar için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz.(1) g) (Ek: 17/4/2008- 5754/3 md.) Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, 50 nci maddenin ikinci fıkrasındaki Türkiye'de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır. Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.(Ek cümle: 13/2/2011-6111/24 md.) Bu bent kapsamında yurt dışındaki işyerlerinde çalışan sigortalıların, bu sürede ödedikleri isteğe bağlı sigorta primleri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır".

da olacakları düzenlenmiştir. İşyerinde, doğrudan bir iş görme amacıyla olmamakla birlikte eğitim amaçlı çalışanlar çalışma hayatında görüldüğü gibi⁶⁴ bir iş sözleşmesine dayanmayan, kamu hukukundan kaynaklanan bir zorunlu çalışma ilişkisi içinde olan çalışanlar da mevcuttur.

a) Ceza İnfaz Kurumları İle Tutukevleri Bünyesinde Oluşturulan Tesis, Atölye ve Benzeri Ünitelerde Çalışan Hükümlü ve Tutuklular

İş sözleşmesi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular iş kazası, meslek hastalığı ve analık sigortası kollarından yararlanır ve bunlar Kanunun m. 4/I, a bendi uyarınca sigortalı sayılır (m. 5/I, a)⁶⁵. Tutuklu ve hükümlüler, ıslah amaçlı olarak infaz kurumlarında ve infaz kurumları dışında çalıştırılmaktadır. Anayasanın 19. maddesinde, zorla çalıştırma anayasal olarak yasaklanmış olmakla birlikte şekil ve şartları kanunda düzenlenmek üzere tutuklu ve hükümlülerin çalıştırılması zorla çalıştırma yasağı kapsamında sayılamaz⁶⁶.

Ceza infaz kurumları veya çocuk ıslah evlerinde yapılan çalışmalarda, çalışma ilişkisinde çalışanın serbest iradesi yerine hukuki ilişkinin dayanağının kamu hukukuna ilişkin bir yükümlülüğe dayanması nedeniyle bu kapsamda çalışanlar bakımından iş sözleşmesinin ve işçi niteliğinin varlığından söz edilemez⁶⁷.

aa) Tutuklular

Tutuklu kişiler, hükümlü değil şüpheli veya sanık olan kişilerdir⁶⁸. Tutuklama, *“suç işlediği kuvvetli şüphesinin varlığını gösteren somut delillerin ve bir tutuklama nedeninin bulunması halinde şüpheli veya sanığın kaçmasını veya delilleri karatmasını önlemek amacı ile kişi özgürlüğünün kesin hü-*

⁶⁴ NARMANLIOĞLU, s. 107.

⁶⁵ Bu kapsamda çalışan kişilerin hastalık sigorta kolu kapsamına alınmamasının isabetsiz olduğu yönünde bkz. GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 352, dn. 53.

⁶⁶ Ceza infaz kurumlarındaki işyurtlarında 2018 yılı itibarıyla çalıştırılan tutuklu ve hükümlü sayısı, 59150'dir. <http://www.iydb.adalet.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 05.03.2020).

⁶⁷ SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 14. Baskı, İstanbul, 2017, s. 137.

⁶⁸ YENİSEY/NUHOĞLU, s. 378.

kümden önce, hâkim kararı ile kısıtlanması'' olarak tanımlanabilir⁶⁹. Söz konusu tanımda sayılan amaçlarla yapılan tutuklama muhakeme sonunda maddi gerçeğe ulaşılmasını mümkün kılar⁷⁰. Tutuklama tedbirinin zorunlu hallerde başvurulabilen bir tedbir olduğu Anayasada da teminat altına alınmıştır (m. 19/III)⁷¹. Tutuklama, şüpheli veya sanığın kişi özgürlüğünün hüküm verilmeden önce mahkeme kararı ile sınırlandırılması ve kişinin tutukevi adı verilen yere konmasıdır⁷². Kişinin keyfi olarak yakalanamaması ve tutuklanamaması Anayasada ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 5. maddesinde teminat altında alınmıştır⁷³. Koruma tedbiri niteliğinde olan tutuklama kararının verilebilmesi için kuvvetli suç şüphesinin varlığını gösteren somut delillerin bulunması, bir tutuklama nedeninin bulunması ve ölçülülük ilkesine uyularak verilmesi koşullarının üçünün de birlikte gerçekleşmesi gereklidir⁷⁴.

Tutuklama kararı, iki yıldan hapis cezasını gerektiren suçlar dışındaki suçlarda soruşturma evresinde Cumhuriyet Savcısının istemi üzerine, kovuşturma evresinde de gene Cumhuriyet Savcısının istemi üzerine verilir. Kovuşturma evresinde mahkeme de re'sen tutuklama

⁶⁹ YENİSEY, Feridun/NUHOĞLU, Ayşe: Ceza Muhakemesi Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara, 2016, s. 346.

⁷⁰ ÖZBEK, Veli Özer/DOĞAN, Koray/BACAKSIZ, Pınar/TEPE, İlker: Ceza Muhakemesi Hukuku Temel Bilgiler, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 8. Baskı, s. 191 vd.

⁷¹ M. 19/III'teki düzenleme şöyledir: *"Suçluluğu hakkında kuvvetli belirti bulunan kişiler, ancak kaçmalarını, delillerin yok edilmesini veya değiştirilmesini önlemek amacıyla veya bunlar gibi tutuklamayı zorunlu kılan ve kanunda gösterilen diğer hallerde hakim kararıyla tutuklanabilir. Hakim kararı olmadan yakalama, ancak suçüstü halinde veya gecikmesinde sakınca bulunan hallerde yapılabilir; bunun şartlarını kanun gösterir"*.

⁷² ÖZTÜRK, Bahri/TEZCAN, Durmuş/ERDEM, Mustafa Ruhan/GEZER, Özge Sırma/SAYGILAR KIRIT, Yasemin F./ÖZAYDIN, Özdem/ALAN AKCAN, Esra/ERDEN TÜTÜNCÜ, Efser: Nazari ve Uygulamalı Ceza Muhakemesi Hukuku, Güncellenmiş 10. Baskı, Eylül, 2016, s. 454; ÖZBEK/DOĞAN/BACAKSIZ/TEPE, s. 192.

⁷³ ÖZTÜRK/TEZCAN/ERDEM/GEZER/SAYGILAR KIRIT/ÖZAYDIN/ALAN AKCAN,/ERDEN TÜTÜNCÜ, s. 455.

⁷⁴ ÖZTÜRK/TEZCAN/ERDEM/GEZER/SAYGILAR KIRIT/ÖZAYDIN/ALAN AKCAN/ERDEN TÜTÜNCÜ, s. 456 vd. Ceza Muhakemesi Kanunu m. 100/3'te sayılan en ağır suçlarda tek koşul ile tutuklama kararı da verilebilir. Bu istisna için bkz. YENİSEY/NUHOĞLU, s. 346 ve ÖZTÜRK/TEZCAN/ERDEM/GEZER/SAYGILAR KIRIT/ÖZAYDIN/ALAN AKCAN/ERDEN TÜTÜNCÜ, s. 462 vd; ÖZBEK/DOĞAN/BACAKSIZ/TEPE, s. 192.

kararı verebilir⁷⁵. Tutuklama belirli koşullar altında alınan ve geçici nitelikte bir tedbirdir. Bu nedenle Ceza Muhakemesi Kanunu, tutukluluğun üst sürelerini düzenlemiştir⁷⁶. Ceza Muhakemesi Kanununun 102. maddesinde, tutukluluk süreleri, ağır ceza mahkemesinin görevine giren ve girmeyen suçlarda olmak üzere iki şekilde düzenlenmiştir. Ağır ceza mahkemesinin görevine girmeyen işlerde tutukluluk süresi en çok bir yıldır. Ancak bu süre, zorunlu hallerde gerekçeleri gösterilerek altı ay daha uzatılabilir. Bu durumda tutukluk süresi en fazla 18 ay olabilir. Ağır ceza mahkemesinin görevine giren işlerde, tutukluluk süresi en çok iki yıldır. Bu süre, zorunlu hallerde, gerekçesi gösterilerek uzatılabilir⁷⁷.

5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunu⁷⁸nun (CGİK) 111. maddesi gereğince, tutuklular normal güvenlik esasına dayalı tutukevlerinde tutulacaktır, ancak maddi olanak bulunmayan hallerde, diğer kapalı ceza infaz kurumlarının bu amaca ayrılmış bölümlerinde tutulur. Kapalı ceza infaz kurumlarında da tutukluların ayrı odalarda barındırılması gereklidir (CGİK m. 113). Tutukluların çalışmaları istenebilir, ancak buna mecbur tutulamazlar. Tutuklular istediklerinde idare, barındırıldıkları odalarda çalışmalarına izin verebileceği gibi odada çalışma imkânı yoksa tutukluların iş yerlerinde çalışmalarına da izin verilebilir. Tutukluların işyerlerinde çalışmaları hakkında çalışmakta olan hükümlülere ait rejim uygulanacaktır (CGİK m. 114). Bu itibarla, CGİK'te hükümlülerin çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar tutuklular bakımından da geçerlidir.

⁷⁵ YENİSEY/NUHOĞLU, s. 356; ÖZBEK/DOĞAN/BACAKSIZ/TEPE, s. 195.

⁷⁶ Bu süreler için bkz. YENİSEY/NUHOĞLU, s. 369; ÖZTÜRK/TEZCAN/ERDEM/GEZER/SAYGILAR KIRIT/ÖZAYDIN/ALAN AKCAN/ERDEN TÜTÜNCÜ, s. 468.

⁷⁷ Uzatma süresi toplam üç yılı, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun İkinci Kitap Dördüncü Kısım Dördüncü, Beşinci, Altıncı ve Yedinci Bölümünde tanımlanan suçlarda beş yılı geçemez. Uygulamada bu kapsamda tutukluluk süresi toplam 5 yıl olarak kabul edilmektedir. Uzatma kararları tutukluluğun devamına ilişkin kararlar oldukları için mahkeme kararı ile verilir(ÖZBEK/DOĞAN/BACAKSIZ/TEPE, s. 203.)

⁷⁸ RG, 29.12.2004, 25685.

bb) Hükümlüler

Ceza hukukunda hüküm türleri içinde beraat kararı, ceza verilmesine yer olmadığı kararı, mahkumiyet hükmü, güvenlik tedbiri hükmü, davanın reddi kararı, düşme kararı, görevsizlik kararı, durma kararı verilebilir⁷⁹. Mahkumiyet hükmünün verilebilmesi için fiilin sanık tarafından işlendiğinin sabit olması gereklidir. Mahkeme, fiilin sanık tarafından işlemediğinin sabit olup olmadığının tespitinde maddi ceza hukuku ve muhakeme hukuku bakımından inceleme yapar. Fiil sabit ise ve suç da teşkil ediyorsa sanığın ceza sorumluluğunun bulunmadığı araştırılır. Sanığın ceza sorumluluğu varsa mahkumiyet kararı verilir ve sanığa uygulanacak yaptırım belirlenir⁸⁰. Hükümün açıklanmasının geri bırakılması kararı, ceza belirlendikten sonra verilir⁸¹; hükümün açıklanmasının geri bırakılması kurulan hükümün sanık hakkında bir sonuç doğurmasını ifade eder⁸². Hükümlüler bakımından söz konusu olacak hapis cezaları ise 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu⁸³nda (TCK) düzenlenmiştir. TCK'da hapis cezaları, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası, müebbet hapis cezası ve süreli hapis cezası olmak üzere üçe ayrılmıştır (m. 46-49)⁸⁴. Kısa süreli hapis cezası, belli koşulların gerçekleşmesi halinde bazı tedbirlere çevrilebilir⁸⁵. Ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası, yüksek güvenlikli kapalı ceza infaz kurumunda (CGİK m. 9) infaz edilir.

Ceza infazının amaçları, genel ve özel önlemeyi sağlamak, bu maksatla hükümlünün yeniden suç işlemesini engelleyici etkenleri güçlendirmek, toplumu suça karşı korumak, hükümlünün yeniden sosyalleşmesini teşvik etmek⁸⁶, üretken ve kanunlara, nizamla ve toplumsal

⁷⁹ Hüküm türleri için bkz. YENİSEY/NUHOĞLU, s. 751, 769 vd; ÖZBEK/DOĞAN/BACAKSIZ/TEPE, s. 469.

⁸⁰ YENİSEY/NUHOĞLU, s. 774.

⁸¹ YENİSEY/NUHOĞLU, s. 790.

⁸² ÖZBEK/DOĞAN/BACAKSIZ/TEPE, s. 473.

⁸³ RG, 12.10.2004, 25611.

⁸⁴ ÖZBEK, Veli Özer/DOĞAN, Koray/BACAKSIZ, Pınar/TEPE, İlker: Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, Ankara, 2016, s. 630 vd. (Genel Hükümler)

⁸⁵ ÖZBEK/DOĞAN/BACAKSIZ/TEPE, Genel Hükümler, s. 635.

⁸⁶ Yeniden sosyalleşme kavramının kapsamı hakkında suçluyu topluma geri kazandırma üzerinde yoğunlaşan etkileşimci görüş, çalışma koşullarına, mesleki eğitim

kurallara saygılı, sorumluluk taşıyan bir yaşam biçimine uyumunu kolaylaştırmaktır (CGİK m. 3). Hükümlülere ceza infaz kurumlarında, kurum imkânları ölçüsünde belirlenen ücret karşılığında atölye veya işyurtlarında yaptırılan çalıştırmanın amacı, hükümlülerin salıverilmelelerinden sonra yaşamlarını sürdürecektir meslek ve sanatları öğrenmelerini sağlamak, çalışma ve üretme isteklerini geliştirmek veya güçlendirmektir. Çalıştırmada hükümlünün yeteneği, becerisi, eğilimi, zihinsel ve bedensel durumları göz önünde bulundurulur (CGİK m. 29/1-3).

CGİK'te hükümlülerin çalıştırılması, kurum hekimi tarafından ruhsal ve bedensel olarak sağlıklı olduğu belirlenen meslek sahibi olmayan hükümlüler ile meslek sahibi olan isteklilerin kurum imkânları ölçüsünde belirlenen ücret karşılığında atölye veya işyurtlarında çalıştırılması (CGİK m. 29/1), açık ceza infaz kurumlarında bulunanlar ile kapalı ceza infaz kurumlarında bulunup da açık ceza infaz kurumlarına ayrılmaya hak kazanmış hükümlülerin kurum dışındaki iş alanlarında çalıştırılması (CGİK m. 30/1) ve iyi halli hükümlüler, idare ve gözlem kurulu kararı ile kurum yönetimi tarafından durumlarına uygun kurum içi hizmetlerde çalıştırılması (m. 31/1) olarak üç farklı kapsamda düzenlenmiştir. Hükümlülerin CGİK'te düzenlenen çalıştırmalarına ek olarak, denetimli serbestlik tedbiri uygulanmak suretiyle cezasına karar verilen hükümlünün, koşullu salıverilme tarihine kadar denetimli serbestlik müdürlüğü tarafından "kamuya yararlı bir işte ücretsiz çalıştırılması", kısa süreli hapis cezası alanların bu cezaya alternatif olarak "ücretsiz kamu hizmeti yerine getirme cezası" kapsamında çalıştırma ve denetimli serbestlik sürecindekilerin gözetim altında çalıştırılması da ceza infazında uygulanmaktadır⁸⁷.

Kurum hekimi tarafından ruhsal ve bedensel olarak sağlıklı olduğu belirlenen meslek sahibi olmayan hükümlülerin çalıştırılması zorun-

ve benzeri programlara ağırlık vermektedir (ENGİN, Murat: "Suçu Önleyici Tedbirler Bağlamında Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışma ve Eski Hükümlü İstihdamı", Çalışma İlişkileri Dergisi, Temmuz 2012, C. 3, S. 2, s. 26.

⁸⁷ ÖZER, Hatice Duygu/DULAY YANGIN, Dilek: "Ceza İnfaz Mevzuatı Kapsamında Çalışan Tutuklu ve Hükümlülerin Sosyal Güvenliği", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.25, S. 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, 2019, s. 727-756.

ludur. Meslek sahibi olan hükümlüler ise isteğe bağlı olarak çalıştırılır⁸⁸. Sigortalılık bakımından 5510 sayılı Kanun gereğince, kısmi sigortalı sayılacak olan hükümlüler, ruhsal ve bedensel olarak sağlıklı olduğu belirlenen meslek sahibi olmayan hükümlüler ile meslek sahibi olan isteklilerin kurum imkânları ölçüsünde belirlenen ücret karşılığında atölye veya işyurtlarında çalıştırılanlar ve idare ve gözlem kurulu kararı ile kurum yönetimi tarafından durumlarına uygun kurum içi hizmetlerde çalıştırılanlardır. Hükümlüler, kurum dışında CGİK m. 30/1 gereğince çalıştırılmaları halinde, 5510 sayılı Kanun bakımından tam sigortalı sayılır⁸⁹. Kurum dışında çalıştırılanların sigortalılığına dair 5510 sayılı Kanunda bir hüküm bulunmamaktadır⁹⁰. Uygulamada ise, kurum dışı çalıştırılan hükümlüler, kurum içi çalıştırılanlar gibi iş kazası, meslek hastalığı ve analık sigorta kolu bakımından sigortalı yapılmaktadır. 5510 sayılı Kanunun kısmi sigortalılığa ilişkin düzenlemesi istisnaî nitelikte bir hükümdür ve istisnaların dar yorumlanması gerektiğinden ötürü kurum dışı çalıştırılanların 5510 sayılı Kanunun m.5/I, a bendi kapsamında kısmî sigortalı saymak mümkün değildir. Bu nedenle, kurum dışı çalıştırılanların sigortalılığı hakkında yasal bir düzenleme yapılması ihtiyacı mevcuttur⁹¹.

İyi halli hükümlülerin idare ve gözlem kurulu kararı ile kurum yönetimi tarafından durumlarına uygun kurum içi hizmetlerde çalıştırılması (m. 31/1) halinde ise, bu kapsamda çalıştırılacak olan tutuklu ve hükümlüler, 5510 sayılı Kanunun m. 5/I, a bendi uyarınca kısmî sigortalı sayılır⁹².

Tutukluların işyerlerinde çalışmaları hakkında çalışmakta olan hükümlülere ait rejimin uygulanacağını düzenleyen CGİK m. 114 nedeniyle CGİK'te hükümlülerin çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar tutuklular bakımından da geçerli olacaktır. Ancak Ceza İnfaz Kurumları İle Tutukevleri İşyurtları Kurumu ve İşyurtlarının İdare ve İhale Yönetme-

⁸⁸ SÖZER, s. 101.

⁸⁹ SÖZER, s. 101; ALPER, s. 73, dn. 65; ÖZER/YANGIN DULAY, s. 74.

⁹⁰ AYKAÇ, Hande Bahar: "Ceza İnfaz Kurumları Dışında Çalıştırılan Hükümlülerin Sosyal Güvenliği", TİSK Akademi, C.10, S.20, Eylül 2015, s. 344.

⁹¹ AYKAÇ, s. 356-357.

⁹² ÖZER/YANGIN DULAY, s. 746.

liği⁹³ nin 20. maddesine göre, tutuklunun kurum imkânları ölçüsünde belirlenen ücret karşılığında atölye veya işyurtlarında çalıştırılabilmeleri tutuklunun isteğine bağlıdır⁹⁴.

CGİK'te ayrıca ceza infaz kurumlarında çocuk hükümlülerin çalıştırılması da düzenlenmiştir. Çocuk hükümlüler mesleki eğitime yönelik çalıştırılabilir ve çocuk hükümlüler bakımından 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununun CGİK'e aykırı olmayan hükümleri uygulanır (m. 29/3-4)⁹⁵. Ceza infaz kurumlarında çalıştırılan çocuk hükümlüler bakımından Mesleki Eğitim Kanununa yapılan atıf nedeniyle bu kapsamda çalışan çocuk hükümlülerin aday çırak, çıraklar gibi iş kazası, meslek hastalığı ve özellikle hastalık sigorta kolunun bakımından kapsama alınmaları çocuk hükümlülerin lehine olmakla birlikte 5510 sayılı Kanunun düzenlemesi nedeniyle çocuk hükümlüler hastalık sigorta kolundan yararlanamaz⁹⁶.

Bu kapsamda çalışacak olanlar, ıslah amaçlı olmak üzere meslek sahibi olanlar ceza ve tutukevlerindeki atölyelerde, meslek sahibi olmayanlar ise iyi halli hükümlü olarak Kurum yönetimi tarafından temizlik, yemek hazırlama, kalorifer yakma, berberlik gibi Kurum işlerinde çalıştırılabilir⁹⁷.

b) Mesleki Eğitim Kanunu Kapsamındaki Aday Çırak, Çıraklar ve Mesleki Eğitim Görenler

İşyerinde işveren ve işçilerle birlikte aynı ortamda çalışan, ancak iş ilişkisiyle çalışmayan bazı çalışanlar işçi benzeri olarak nitelendirilir; işçi benzeri çalışanlar çırak ve stajyerlerdir⁹⁸.

aa) Aday Çırak ve Çıraklar

Mesleki Eğitim Kanununda aday çırak, *“çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan,*

⁹³ RG, 27.12.2005, 26036.

⁹⁴ ÖZER/YANGIN DULAY, s. 731.

⁹⁵ ÖZER/YANGIN DULAY, s. 732.

⁹⁶ AYKAÇ, s. 352; ÖZER/YANGIN DULAY, s. 732.

⁹⁷ ALPER, s. 73, dn. 65.

⁹⁸ NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, İstanbul, 2012, s. 107; SÜZEK, s. 140; DEMİR, s. 33.

sanat ve mesleğinin ön bilgileri verilen kişi” olarak tanımlanmıştır (m. 3/I, b). Mesleki eğitim kanuna göre, İlköğretim okulunu bitirmiş olanlar bir mesleğe hazırlık amacı ile çıraklık dönemine kadar işyerlerinde aday çırak olarak eğitilebilir (m. 9). Aday çıraklar da çıraklar gibi öğrenci statüsündedir ve işyerindeki işçi sayısına dahil edilmez. Aday çırak ve çırak; öğrenci statüsünde olup, öğrencilik haklarından yararlanır. Bunlar işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmezler (m. 11) ve aday çıraklarla da çıraklık sözleşmesi yapılır (m. 13/II).

Çırak, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda⁹⁹ “*çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi” olarak tanımlanmıştır (m. 3/I,c). Çıraklık kurumu, ülkedeki sanayileşmenin gerçekleştirilebilmesi, istihdamın sağlanması ve üretimde verimliliğin arttırabilmesi için ihtiyaç duyulan vasıflı ve eğitilmiş işgücünün yetiştirilmesini ve eğitilmesini sağlaması nedeniyle, temelinde mesleki eğitim olan bir kurumdur¹⁰⁰. Çırakların eğitilmesi işverenlerin nitelikli işgücü ihtiyacını gidermede başvurdukları en pratik yoldur¹⁰¹. Çıraklar işçi niteliğine sahip olmakla birlikte kurdukları çalışma ilişkisi nedeniyle işverene karşı ve işyerindeki tehlike ve risklere maruz kalmaları nedeniyle bu risk ve tehlikelere karşı korunmaları gereklidir¹⁰². Çıraklar, yaş itibarıyla daha küçük/genç bir nesilden olmaları ve işyerinde hakları itibarıyla sömürüye açık olmaları nedeniyle hukuksal açıdan korunmaları önem arz eder¹⁰³. Mesleki Eğitim Kanununda tanımı bulunmamakla birlikte çıraklık sözleşmesi¹⁰⁴, “*iş sahibinin (işverenin) bir kimseye (çırağa) belirli bir sanatı öğretmek ve mesleki gelişmesine yardım etmek taahhüdüne karşılık çırağın bu amaç çerçevesinde iş görmeyi üstelendiği sözleşme”¹⁰⁵ olarak tanımlanabilir. Çıraklık sözleşmesi, taraflar arasında bağımlı bir hukuki ilişki kuran bir**

⁹⁹ RG, 19.06.1986, 19139.

¹⁰⁰ SÜZEK, s. 140.

¹⁰¹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 74.

¹⁰² ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 74.

¹⁰³ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 158.

¹⁰⁴ Çıraklık sözleşmesinde tarafların temel borçları, ustanın çırağı mesleki yönden yetiştirmesi, çırağın da ustanın işinde çalışması biçimdedir (DEMİRCİOĞLU, Murat/CENTEL, Tankut: İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 19. Bası, İstanbul, 2016, s. 37).

¹⁰⁵ SÜZEK, s. 140.

sözleşmedir¹⁰⁶Mesleki Eğitim Kanununun 25. maddesi gereğince, çıraklara maddede belirtilen esaslara göre bir ücret ödeneceği düzenlenmiştir. Ancak çıraklara ödenecek bu ücret, çırağın iş görmesinin karşılığı olarak ödenen bir ücret değildir; sosyal ücret niteliğinde ödenen bir ücrettir¹⁰⁷. Mesleki Eğitim Kanununun 11. maddesinde, çırakların öğrenci statüsünde olup öğrencilik haklarından yararlanacakları ve işyerinde çalışan işçi sayısına dâhil edilmeyecekleri düzenlenmiştir¹⁰⁸.

Çıraklık sözleşmesinin esaslı unsuru, bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Çırak, bir meslek ve sanatı öğrenmek ve bu meslek veya sanatta yetişmek amacıyla işverene hizmet ifa eder¹⁰⁹. Çalışanın çırak veya işçi olup olmadığının tespitinde, taraflar arasında hukuki ilişkisinde ağır basan özellik dikkate alınır. Hukuki ilişkide, “bir iş veya meslek öğrenme” ağır basıyorsa, çalışan kişi nitelik itibarıyla çırak kabul edilmelidir. Hukuki ilişkide, “iş görme edimi” ağır basıyorsa, çalışan kişi işçi kabul edilmelidir¹¹⁰. Çırakların yaptığı çalışma, üretim amacına yönelik değildir¹¹¹. Yargıtay, çırakların, “işyerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılma” unsurunu dikkate almaktadır. Yüksek mahkeme bir kararında, taraflar arasındaki çalışma ilişkisine bakılarak karar verilmesi gerektiğine, çıraklık sözleşmesinde, akdi ilişkinin üstün niteliğinin çalışma olgusu değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesi olduğuna hük-

¹⁰⁶ UŞAN, M. Fatih: Çıraklık Sözleşmesi, Konya, 1999, s. 46 vd.

¹⁰⁷ SÜZEK, s. 140.

¹⁰⁸ Türk hukukunda çıraklık, bir mesleği öğrenen öğrenci statüsü oluşturmaktadır. Bu itibarla, çıraklık eğitimi ulusal eğitim politika ve programları çerçevesinde bir kamu görevi olarak örgütlenmesi, yürütülmesi ve denetlenmesi gereklidir. Bu hususları gerçekleştirmek amacıyla Mesleki Eğitim Kanununda çıraklık eğitiminde Milli Eğitim Bakanlığı da yetkilendirilmiştir. Bakanlığın yetkileri ve bakanlığın yetkili birimleri için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 159.

¹⁰⁹ NARMANLIOĞLU, s. 108; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 75; SÜZEK, s. 140; DEMİR, s. 33; EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul, 2017, s. 28; AKYİĞİT, Ercan: Toplu İş Hukuku El Kitabı, 2015, s. 115; İstanbul. UŞAN, M. Fatih: “Çıraklık Sözleşmesi-Kıdem Tazminatı”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 1999, C. 7, S. 1-2, s. 386.

¹¹⁰ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 75; DEMİR, s. 34; TUNCAY, Can: “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İstanbul, 2017, s. 461-600. (Değerlendirme)

¹¹¹ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 37.

metmiştir. Çıracık, işyerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıraklık ilişkisinden söz edilemeyecektir¹¹².

Çıraklık sözleşmesi ile iş sözleşmesinin farklı hukuki ilişkiler olması nedeniyle çıraklar iş sözleşmesiyle çalışan işçi niteliğine sahip çalışanlar değildir Bir işyerinde çırak olarak çalıştıktan sonra iş sözleşmesiyle çalışmaya devam eden kişinin çıraklıkta geçirdiği süreler kıdem¹¹³ ve ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti ve hafta tatilinin hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır¹¹⁴. Çıraklık hakkında doğacak uyuşmazlıklar, taraflar arasındaki çalışma ilişkisinin hukuki niteliğine ilişkindir. Çalışma ilişkisi iş ilişkisi olarak kabul edildiğinde, çalışan işçi sayılacak ve 5510 sayılı Kanun bakımından tam sigortalı olarak değerlendirilecektir. Çalışma ilişkisi çıraklık sözleşmesinden kaynaklanıyorsa, çalışan sadece iş kazası, meslek hastalıkları ve hastalık sigortasından yararlanacaktır¹¹⁵. Ancak uygulamada işverenler iş mevzuatındaki yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla kanuna karşı hileye başvurarak işçilerle çıraklık ilişkisi kurmaktadır¹¹⁶. Taraflar arasındaki hukuki ilişkinin tespitinde Borçlar Kanununun 19. maddesi gereğince, tarafların kullandıkları kelimelere değil gerçek ve ortak iradeleri dikkate alınmalıdır¹¹⁷. Taraflar arasında

¹¹² 10. HD, T. 4.03.2013, E. 2012/20896, K. 2013/3845; 10. HD, T. 03.03.2011, E. 2011/1912, K. 2011/3657; 10. HD, T. 18.12.2008, E. 2007/17954, K. 2008/16326; 10. HD, T. 25.10.2010, E. 2010/13119, K. 2010/14241; 10. HD, T. 30.06.2011, E. 2011/5112, K. 2011/9806, www.hukukturk.com; 21. HD T. 6.11.2019, E. 2018/6272, K. 2019/6592, (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi: 09.02.2020. Yargıtay bir kararında çıraklık niteliğinin tespitinde, eylemli çalışma olgusunun yeterli ve gerekli bir araştırma ile sağlıklı bir biçimde belirlenmesi gerektiğine hükmetmiştir (21. HD, T. 27.6.2019, E. 2018/7188, K. 2019/4802; 21. HD T. 17.6.2019, E. 2018/4596, K. 2019/4420, www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi: 15.03.2020.

¹¹³ UŞAN, s. 387.

¹¹⁴ YENİSEY DOĞAN, Kübra: “İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İstanbul, 2017, s. 7-172. Yargıtay kararlarında da çıraklıkta geçirilen sürenin işçilik alacakları yönünden değerlendirilemeyeceğine karar verilmiştir (9. HD; T. 26.04.2007, E. 2006/31873, K. 2007/13120; 22. HD, T. 22.01.2013, E. 2012/9983, K. 2013/343, www.hukukturk.com) Erişim Tarihi: 14.03.2020.

¹¹⁵ TUNCAY, Değerlendirme, s. 471.

¹¹⁶ NARMANLIOĞLU, s. 108; SÜZEK, s. 141.

¹¹⁷ SÜZEK, s. 141.

bir iş sözleşmesi bulunmasa bile çırak sıfatıyla çalışan bir kişi, iş görme edimini yerine getiriyor ve karşılığında ücrete hak kazanıyorsa işçi niteliğindedir¹¹⁸.

Çalışma mevzuatında çıraklar, Meslekî Eğitim Kanununa tabi olan çıraklar ve Meslekî Eğitim Kanunu kapsamı dışında olan çıraklar olmak üzere ikiye ayrılır. Meslekî Eğitim Kanununun kapsamına giren işyerlerinde çalışan çıraklara Borçlar Kanunu ve İş Kanunu¹¹⁹ hükümleri uygulanmaz (m. 13/son). Yükseköğretim Kurulu ve Meslekî Eğitim Kurulunun çıraklık yapılacak meslekleri belirleme yetkisi vardır¹²⁰ ve bu mesleklerde ve mesleklerin yapılacağı kamu ve özel sektör işyerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında çalışan çıraklar kanun kapsamındadır (m. 2). Kanun kapsamına alınmayan meslekler ve işyerlerinde de çıraklar çalıştırılabilir; bu çıraklar Borçlar Kanunu kapsamında çalışır. Borçlar Kanununun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri kıyasen çıraklık sözleşmesi hakkında da uygulanır ve özel kanun hükümleri saklıdır (m. 393/son). Ancak, Borçlar Kanunu kapsamında çalışan çıraklara ücret ödeme zorunluluğu yoktur¹²¹.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından çıraklar da işyerinde risk ve tehlikelere maruz kaldıkları için 6331 sayılı Kanunun kapsamına alınmışlardır (m. 2/1). Çırakların 6331 sayılı Kanunun hükümlerinden yararlanmaları hususunda hangi mevzuata göre çırak sayıldıklarının bir önemi yoktur, çırak niteliğine sahip çalışanlar 6331 sayılı Kanun kapsamındadır¹²².

Meslekî Eğitim Kanunda ayrıca kalfa¹²³ ve usta¹²⁴ statüsünde çalışanlar, aday çırak ve çıraklardan farklı bir statüye sahiptir. Kalfa ve usta-

¹¹⁸ NARMANLIOĞLU, s. 108.

¹¹⁹ İş Kanununda da çıraklar kapsam dışında bırakılmıştır (m. 4/I, f).

¹²⁰ Bu yetkinin her iki kuruma verilmesinin bir esneklik sağladığı söylenebilir. Ancak bu yetki dar bir takdire bağlı olarak kullanılırsa çıraklığa ilişkin hükümlerin uygulama alanını genişletebilir. Bu itibarla söz konusu düzenleme belirsiz niteliktedir ve sakıncalara yol açabilir (ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 76).

¹²¹ AKYİĞİT, s. 117.

¹²² AKYİĞİT, s. 116.

¹²³ Kanunda kalfa, "bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bu meslekle ilgili iş ve işlemleri ustanın gözetimi altında kabul edilebilir standartlarda yapabilen kişi" olarak düzenlenmiştir (m. 3/I, e).

lar, çıraklık sözleşmesine göre değil iş sözleşmesiyle çalışır ve işçi niteliğine sahiptir¹²⁵. 5510 sayılı Kanun bakımından kalfa ve ustalar m. 4/I, a bendi kapsamında sigortalıdır.

5510 sayılı Kanununun iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamına aldığı çıraklar Meslekî Eğitim Kanunu kapsamında olan aday çırak ve çıraklardır. Meslekî Eğitim Kanunu kapsamında olmayan çırakların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanması hakkında 5510 sayılı Kanunda bir düzenleme bulunmaması kanımızca isabetli değildir. İşyerlerinde bulunan bütün çırakların hangi mevzuata tabi olursa olsun iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamında yapılacak bir kanun değişikliğiyle alınmaları gereklidir.

bb) İşletmelerde Mesleki Eğitim Görenler

5510 sayılı Kanunda işletmelerde mesleki eğitim¹²⁶ görenler de iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu bakımından sigortalı sayılmıştır. İşletmelerde, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında örgün eğitim görenler öğrenci niteliğine sahiptir¹²⁷. Meslekî Eğitim Kanunu, öğrencilerini işletmelerde mesleki eğitime gönderecek kurumları orta öğretim kurumları ve yükseköğretim kurumları olmak üzere düzenlemiştir¹²⁸. İşletmelerde mesleki eğitime ilişkin usul ve esaslar da Kanununun 18-

¹²⁴ Kanunda usta, “bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bunları mal ve hizmet üretiminde iş hayatınca kabul edilebilecek standartlarda uygulayabilen; üretimi planlayabilen; üretim sırasında karşılaşılabilecek problemleri çözümlenebilen; düşüncelerini yazılı, sözlü ve resim ile açıklayabilen; üretimle ilgili pratik hesaplamaları yapabilen kişi” olarak tanımlanmıştır (m. 3/I, f).

¹²⁵ ÇELİK/CANİKLIÖĞLU/CANBOLAT, s. 78; SÜZEK, s. 144.

¹²⁶ İşletmelerde mesleki eğitim, Meslekî Eğitim Kanununda, “mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme veya kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamalar” olarak tanımlanmıştır. (m. 3/I, h).

¹²⁷ Öğrenci, Mesleki Eğitim Kanununda, “işletmelerde, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında örgün eğitim görenler” olarak tanımlanmıştır (m. 3/I, d). Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde, öğrenci, “Ortaöğretim kurumlarında örgün eğitim görenler ile mesleki eğitim merkezlerinde kalfalık ve ustalık eğitimi görenler” olarak tanımlanmıştır (m. 4/I, o).

¹²⁸ Mesleki Eğitim Kanununa göre, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları şöyle tanımlanmıştır (m. 3/I, j): “mesleki ve teknik eğitim alanında, diplomaya götüren orta öğretim kurumları ve mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları ile belge ve ser-

24. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Bu itibarla yükseköğretim kurumu öğrencileri ve ortaöğretim kurumu öğrencilerinin işletmelerdeki mesleki eğitimi hakkında Meslekî Eğitim Kanunu uygulanacaktır. Meslekî Eğitim Kanunu ile birlikte, işletmelerde orta öğretimde mesleki eğitimin usul ve esaslarını düzenleyen Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği¹²⁹nde, Mesleki Eğitim Kurulunca 3308 sayılı Kanun kapsamına alınan meslek alan/dallarında öğrenim gören öğrencilerin 12. sınıfta işletmelerde mesleki eğitim görecekları düzenlenmiştir.

Meslekî Eğitim Kanununda, aday çırak, çırak ve öğrencinin eğitimi sırasında işyerinin kusuru halinde meydana gelecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı işverenin sorumlu olacağı düzenlenmiştir (m. 25/II) İşverenin buradaki sorumluluğu, 5510 sayılı Kanun kapsamında SGK tarafından karşılanmayan kısma ilişkindir. Gerek ortaöğretim öğrencileri gerekse de yükseköğrenim öğrencileri Meslekî Eğitim Kanununda düzenlenen işletmelerde yapılan meslekî eğitim nedeniyle iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamındadır.

1. Stajyerler, Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Sırasında Tamamlayıcı Eğitim veya Alan Eğitimi Gören Öğrenciler

Stajyer, öğrenimi sırasında edindiği mesleki teorik bilgisini işyerindeki uygulamayı izleyerek pratik açıdan da geliştirmeyi amaçlayan kişidir¹³⁰. Stajyerler, Meslekî Eğitim Kanunu kapsamındaki stajyerler ve ortaöğrenimdeki stajyerler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. 5510 sayılı Kanun, kısmî sigortalılık bakımından hem yükseköğrenim sırasında staja tabi tutulanları hem de mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında staja tabi tutulanları kapsamına almıştır (m. 5/I, b).

Mesleki Eğitim Kanununda, staj *“Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını gelişt-*

*tifika programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün ve yaygın eğitim-öğretim kurumları”*dır.

¹²⁹ RG, 7.09.2013, 28758.

¹³⁰ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 78; SÜZEK; s. 145; DEMİR, s. 36; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 160; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 28; AKYİÇİT, s. 117.

tirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetiştirmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışma” olarak tanımlanmıştır (m. 3/I, r). Stajyerler öğrenciler, maddede düzenlenen amaçları gerçekleştirmek üzere işletmedeki uygulamaları izler ve mesleki (pratik) bilgilerini geliştirir¹³¹. Staj ilişkisinde ücret, zorunlu değildir, işverenin kural olarak stajyerlere ücret ödeme zorunluluğu yoktur¹³². Stajyerlere ücret ödeneceği Mesleki Eğitim Kanununda düzenlenmiştir (m. 25/I); bu ücret sosyal ücret niteliğindedir¹³³. Stajyerlere yapılan ödeme, çalıştıran tarafından yapılmış bir bağış olarak da nitelendirilmektedir¹³⁴.

Zorunlu staj, yükseköğrenim mevzuatının gerektirdiği bir staj ilişkisidir. Zorunlu stajını bitirip işyerinde çalışmaya devam eden stajyerler, açık bir iş sözleşmesi yapmaya gerek olmadan zımnen “işçi” niteliğini kazanır¹³⁵. Yükseköğrenim kurumlarında öğrenci olanlar bakımından staja ilişkin temel esaslar, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu¹³⁶ ek madde 23’te düzenlenmiştir. Yükseköğretim kurumlarının müfredatlarında düzenlediği zorunlu staj öğrenim süresi içinde yapılır ve mezuniyet için gerekli koşul olarak düzenlenebilir¹³⁷.

Öğrencilerin, öğrenim süresi içinde yaptığı ve okuduğu öğrenim kurumu tarafından veya bu kurumun bağlı olduğu idare tarafından tanınan, istekleri halinde de bir staj yapmaları da mümkündür. Bu tür bir staj ilişkisinde staj yapmak isteyen öğrenci bu isteğini öğrenim kurumuna bildirir ve öğrenim kurumu tarafından staja dair işlemler yapılır¹³⁸. 5510 sayılı Kanun meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenim

¹³¹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 78; SÜZEK; s. 144.

¹³² MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 161; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 37; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 28.

¹³³ SÜZEK; s. 144.

¹³⁴ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 28.

¹³⁵ DEMİR, s. 36; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 161; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 28; KURT, Resul/ÇAVUŞ, Ö. Hakan: “Vergi ve Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Yükseköğrenim Gören Stajyer Öğrenciler”, Mali Hukuk Dergisi, C. 14, S. 160, 2018, s. 1106,1110.

¹³⁶ RG, 6.11.1981, 17506.

¹³⁷ AKYİĞİT, s. 124.

¹³⁸ AKYİĞİT, s. 124.

sırasında staja tabi tutulanları iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamına almıştır. Bu itibarla stajyere ortaöğretim veya yükseköğretimi tamamlamak için öğretim müfredatı gereği yaptırılan zorunlu staj çalışmaları ve öğrencisi olduğu öğretim kurumunun staj işlemlerini yürüttüğü isteğe bağlı staj çalışmalarında stajyer, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu bakımından sigortalı sayılacaktır. 5510 sayılı Kanun, “meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan” ifadesiyle her iki şekilde de kurulan staj ilişkisinde stajyer iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamındadır.

Ancak yükseköğrenimini tamamlamak için staj zorunluluğu olmayan bir bölümde eğitim alan önlisans ve lisans öğrencilerinin kendi öğrenim kurumları ile bağlantılı olmayacak nitelikteki bir işyerindeki gönüllü çalışmalarının iş ilişkiden doğduğunun ve bu kapsamda çalışanların işçi niteliğine sahip olduğunun kabulü gereklidir¹³⁹. İşverenin stajyerle iş sözleşmesi yapmasını hukuken bir engel yoktur, böyle bir durumda çalışan stajyer sıfatı taşımakla birlikte işverenin işçisi konumundadır¹⁴⁰. Meslekî Eğitim Kanunu kapsamı dışında kalacak bu tür çalışmalarda, staj yapan öğrenciye bir ücret ödemesi yapılıyorsa ödenen ücret üzerinden, eğer öğrenciye bir ücret ödenmiyorsa prime esas kazanç alt sınırı üzerinden 5510 sayılı Kanununun m. 82/II hükmüne göre staj yapan öğrenci tam sigortalı olarak bildirilmelidir¹⁴¹. Staj zorunluluğu bulunmayan bir eğitim kurumunda öğrenci olan stajyer, kendi isteği ile yapacağı stajı eğitim kurumunun bilgisi ve onayı dâhilinde gerçekleştirdiği takdirde ise iş kazası ve meslek hastalığı bakımından sigortalı sayılacaktır¹⁴².

6331 sayılı Kanun bakımından stajyerler de çıraklar gibi kanun kapsamına alınmışlardır. Stajyer niteliğine sahip olanlar, zorunlu veya isteğe bağlı staj ilişkisi kurup kurmadıklarına bakılmaksızın 6331 sayılı Kanun kapsamındadır. Ancak öğrencisi olduğu öğrenim kurumu ile bağlantılı olmayacak nitelikte isteğe bağlı yapılan stajlarda kurulan hukuki

¹³⁹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 79; DEMİR, s. 37.

¹⁴⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 161.

¹⁴¹ KURT/ÇAVUŞ, s. 1105.

¹⁴² KOÇ TANGÜN, Sedef: “Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı”, Sicil, S. 40, 2018, s. 137.

ilişkide çalışan işçi niteliğine sahip olacağından ötürü bu çalışanlar 6331 sayılı Kanun bakımından işçi sayılacaktır.

Meslekî ve teknik ortaöğretim sırasındaki zorunlu staja ilişkin usul ve esaslar, Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 126-131. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Staj çalışması, okulda veya okul idaresinin tespit edeceği okul dışında bir işyerinde yapılabilir. Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nde¹⁴³ düzenlendiği üzere, tamamlayıcı eğitim kapsamında staj yapanlar, işletmelerde mesleki eğitime gönderilebilir (m. 62/3).

5510 sayılı Kanunun kısmen sigortalılar arasında düzenlediği tamamlayıcı eğitim yapanlar, Meslekî Eğitim Kanununda tanımlanmış ve Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nde de tamamlayıcı eğitimle¹⁴⁴ ilgili düzenleme yapılmıştır (m. 62/3). Meslekî Eğitim Kanununun 18-24. maddeleri arasında tamamlayıcı eğitimin işletmelerde de yaptırılacağı düzenlenmiştir. Tamamlayıcı eğitim yapan öğrenciler bu eğitim kapsamında işletmelerde çalışır. Tamamlayıcı eğitim alanlar hakkında Yargıtay kararlarına konu olan uyuşmazlıklarda, yüksek mahkeme bu tür çalışanların ücretsiz ve sigortasız çalıştırılmayacaklarına hükmetmiştir¹⁴⁵.

5510 sayılı Kanun, meslekî eğitim ve teknik ortaöğretim ile yükseköğretimleri sırasında staja tabi tutulan öğrencileri, meslekî ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi alan öğrencileri iş kazası ve meslek hastalığı bakımından sigortalı saymıştır. Milli

¹⁴³ M. 27/4'teki düzenleme şöyledir: "Eğitimini yurtdışındaki ortaöğretim kurumlarında tamamlayan ancak denklik belgesine göre bazı ders ve/veya 3308 sayılı Kanun hükümlerine göre staj veya uygulamalarda eksikliği görülenlerden, bu Yönetmelik kapsamında öğrencilik şartlarını taşıyanların eksiklikleri millî eğitim müdürlüklerince ilişkilendirildikleri okul tarafından tamamlayıcı eğitim programı uygulanarak tamamlattırılır. Öğrencilik şartlarını taşımayanlar hakkında ise açık ortaöğretim kurumlarıyla ilgili mevzuat hükümleri uygulanır"

¹⁴⁴ Mesleki Eğitim Kanununda tamamlayıcı eğitim: "açık öğretim yoluyla eğitimi yapmayan alan veya dallarda, mesleki ve teknik orta öğretim programlarını tamamlayamadan okuldan ayrılanlar ile yurtdışında öğrenim görenlerin denklik işlemleri sonucunda tespit edilen eksik meslek alan veya dal derslerini işletmelerde mesleki eğitim esaslarına göre tamamlamalarına imkân sağlayan eğitim" olarak tanımlanmıştır (m. 3/I, s).

¹⁴⁵ 4. HD, T. 24.9.2018, E. 2016/13958, K. 2018/5624; 4. HD, T. 20.3.2019, E. 2018/3945, K. 2019/1623 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi: 10.02.2020.

Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nde, kalfalık ve ustalık eğitimine devam eden öğrenciler ile işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencileri iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında staja tabi tutulan, tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu bakımından sigortalı sayılacakları düzenlenmiştir (m. 222).

İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu bakımından sigortalı sayılacak olan alan eğitimi alan öğrenciler bakımından alan eğitimi kavramı mevzuatta tanımlanmamakla birlikte mesleki ve teknik okul ve kurumlarında alan eğitimi yapan öğrencilere ilişkin Mesleki Eğitim Kanunu (m. 25) ve Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nde (m. 82, 222) düzenlemeler mevcuttur.

2. Kamu Kurum ve Kuruluşları Tarafından Desteklenen Projelerde Görevli Bursiyerler ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46. Maddesi Uyarınca Çalıştırılan Kısmî Zamanlı Öğrenciler

Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler hakkındaki usul ve esaslar, 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun¹⁴⁶da düzenlenmiştir. 6676 sayılı Kanunla¹⁴⁷ değişik 5746 sayılı Kanun kapsamında desteklenen projelerde çalışacak olan bursiyerler, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamındadır. Ar-Ge projelerinde kanun kapsamında çalışacak bursiyerler iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamına 5510 sayılı Kanunda da değişiklik getiren 6676 sayılı torba kanunla dahil edilmiştir.

5510 sayılı Kanuna göre, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46. maddesine tabi olarak kısmî zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82. maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kolları bakımından sigortalı sayılır (m. 5/I, b). 2547 sayılı Kanunun 46. maddesine göre, yükseköğretim kurumlarında ögre-

¹⁴⁶ RG, 13.03.2008, 26814.

¹⁴⁷ RG, 26.02.2016, 29636.

nim görenler geçici işlerde kısmi zamanlı olarak çalıştırılabilir ve kısmi zamanlı olarak çalıştırılanlar işçi olarak kabul edilmez. Bu öğrencilere bir saatlik çalışma karşılığı ödenecek ücret, İş Kanunu gereğince 16 yaşından büyük işçiler için belirlenmiş olan günlük brüt asgari ücretin dörtte birini geçmemek üzere, yükseköğretim kurumu yönetim kurulu tarafından tespit edilir. 2547 sayılı Kanunun 46. maddesine göre çalıştırılacak öğrenciler hakkında çıkarılan Yükseköğretim Kurumları Kısmi Zamanlı Öğrenci Çalıştırma Usul ve Esasları^{148'}na göre, kısmi zamanlı öğrenciler, 5510 sayılı Kanunun 4/I, a bendi uyarınca sigortalı sayılır ve iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamında olacaktır¹⁴⁹.

3. Türkiye İş Kurumu tarafından Düzenlenen Meslek Edindirme, Geliştirme ve Değiştirme Eğitimine Katılan Kursiyerler

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler 5510 sayılı Kanunun m. 4/I, a bendi uyarınca sigortalı sayılır ve bu kursiyerler iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamındadır. Kursiyerlere genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır ve primleri İŞKUR tarafından ödenir. Ancak İŞKUR prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte 5510 sayılı Kanun bakımından işyeri ve işveren sayılmaz. İŞKUR tarafından düzenlenen meslek edindirme kursları ile ilgili ilke ve esaslar, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği¹⁵⁰nde düzenlenmiştir. Yönetmelik kapsamında açılacak kurslar en fazla 160 fiili gün kadar süreli olabilir (m. 29). Meslek edindirme kursları eğitim amaçlı verilen kurslar olmaları nedeniyle kursiyerlerin kurduğu hukuki ilişki iş görme amacına değil; eğitim amacına yöneliktir. Meslekî eğitim kursları, işgücü piyasası veya işverenlerden gelen talep üzerine açılır ve İŞKUR il müdürlüğü bu talebi karşılamaya çalışır (m. 9). Mesleki eğitim kursları, hizmet sağlayıcılar-

¹⁴⁸ Yürürlük tarihi:01.09.2009.

¹⁴⁹ Kısmi zamanlı öğrencilerin sigortalılık ve sigortalılığın sona ermesine ilişkin bildirimleri, üniversitelerin sağlık, kültür ve spor daire başkanlığı tarafından yapılır.

¹⁵⁰ RG, 12.03.2013, 28585. Yönetmelik'te kurs, "Herhangi bir mesleği olmayan, bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan veya mesleğinde yeterli olamayanların, niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimler"(m. 4/1, o); kursiyer ise bu kurslara katılan kişi olarak (m. 4/1, p) tanımlanmıştır.

dan¹⁵¹ hizmet alarak veya işbirliği ile açılabilir. İŞKUR, hizmet sağlayıcıları ile de ortak mesleki eğitim kursu açabilir. Yargıtay, bu kurslara katılan kursiyerlerin işverenin İŞKUR olmayacağı gibi kursu açan hizmet sağlayıcı ile kursiyer arasında da iş ilişkisinin mevcut olmadığına hükmetmiştir¹⁵².

Kursiyer, eğitim amaçlı kursa katılması nedeniyle işçi niteliğine sahip değildir. Kursiyer, işyerindeki üretime bilfiil katkısı olan işçi niteliğini haiz olmamakla birlikte iş kazası riski altındadır ve 6331 sayılı Kanun kapsamındadır¹⁵³. Bu itibarla 5510 sayılı Kanun bakımından iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolları bakımından sigortalı sayılması yerinde olmuştur.

4. 2547 sayılı Kanundaki İntörn Öğrenciler

Sağlık çalışanları çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği bakımından ciddi risk altındadır. Hasta ve Çalışan Güvenliğinin Sağlanmasına Dair Yönetmelik¹⁵⁴ çalışan güvenliği için güvenli hizmet sunumu ve güvenli bir ortam sağlanması amacıyla yürürlüğe girmiştir. Bahsi geçen Yönetmeliğin m. 4/1, b bendinde, çalışan, “*Hizmetin, resmî veya özel sağlık kurumlarında, sağlık hizmetinin verilmesine iştirak eden bütün sağlık meslekleri mensuplarını ve sağlık meslekleri mensubu olmasa bile sağlık hizmetinin verilmesine sorumlu olarak iştirak eden ve hizmetin verilmesine destek sağlayan kişiler*” olarak tanımlanmıştır.

Sağlık çalışanları kan ve diğer tehlikeli materyaller bulaşmış iğne uçları, lansetler ve kontamine kırık camlar gibi materyaller ile oluşan

¹⁵¹ Hizmet sağlayıcılar, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim ve öğretim kurumları, Üniversiteler, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununa ve 8/2/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa dayanılarak kurulan özel öğretim kurumları ve özel eğitim işletmeleri, özel sektör işyerleri ve kuruluş amaçları doğrultusunda olmak şartıyla; kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, işçi, işveren, esnaf sendikaları, özel kanunla kurulan banka ve kuruluşları ve bunlara bağlı işyerleri ile iktisadi işletmeleri bulunan dernek ve vakıflardır (m. 10).

¹⁵² 21. HD, T. 9.4.2018, E. 2016/13986, K. 2018/3463 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi: 08.02.2020.

¹⁵³ 21. HD, T. 11.2.2019, E. 2018/1410, K. 2019/783, Karşı oy görüşü. (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi: 07.02.2020.

¹⁵⁴ RG, 06.04.2011, 27897.

kesici delici yaralanmalara görevleri sırasında maruz kalır¹⁵⁵. Alerjiler, şiddet ve stres gibi çok çeşitli meslek riskleri de sağlık çalışanları için söz konusudur¹⁵⁶. İntörn öğrencilerle ilgili yükseköğretim yaptıkları kurumlarında tıp fakülteleri tarafından çıkarılan yönergelerde düzenleme yapılmaktadır¹⁵⁷. Tıp fakülteleri tarafından yapılan yönergelerde, intörn öğrencilerin hastanede etkin olarak çalışması gerektiği düzenlenmiştir. Tıp fakültesinin son sınıfında uygulamalı eğitim yapan intörn öğrenciler de sağlık çalışanı olarak iş kazası riski altında çalışır.

Tıp fakültesinin son sınıfında uygulamalı eğitim yapan öğrencilere ilişkin usul ve esaslar 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda düzenlenmiştir. Tıp fakültesinde beşinci yılını tamamlayıp altıncı yıla geçen Türk vatandaşı olan ve olmayan öğrencilerin intörn” eğitimi döneminde öğretim üyesi rehberliğinde yaptıkları uygulamaya dair çalışmalarını karşılığında ilgili kurumların bütçesinden oniki ay süreyle 4.350 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık ücrete hak kazanacakları düzenlenmiştir. Ancak intörn öğrencilere ücret ödenmesi, bu öğrenciler bakımından 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasını gerektirmez. Bu öğrencilerin çalışması nedeniyle uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası ile analık sigortası açısından sigortalılık ilişkisi kurulamaz (2547 sayılı Kanun Ek madde 29). Türk vatandaşı olan ve olmayan intörn öğrenci statüsündeki öğrenciler, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olacaklardır. SGK'nın 2016/20 sayılı Genelgesinde intörn öğrencilerin SGK'ya bildiri mi ve primlerle ilgili hususlar düzenlenmiştir¹⁵⁸.

¹⁵⁵ SOLMAZ, Mehtap/SOLMAZ; Tuğba: “Stajyer Öğrenci İş Kazaları”, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2019, 8 (1), s. 108.

¹⁵⁶ İNCİ, Elif İlkem/BİLİŞLİ, Yasemin/HİZAY, Deniz: “İş Kazalarına Maruz Kalan Sağlık Çalışanlarının Bildirimlerinin Değerlendirilmesi: Üniversite Hastanesi Örneği”, Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 2016, C. 3, S. 3, s. 83.

¹⁵⁷ Örneğin Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi İntörn Doktor Çalışma Yönergesi'nde, intörn doktor, “Öğrencilik ile doktorluk arasındaki geçiş döneminde tıbbi bilgi ve becerilerini, iletişim becerilerini ve mesleki değerleri kullanarak klinik sorunlara çözüm getirme yeteneğini geliştiren ve bu öğrenme sürecini öğretim elemanlarının gözetiminde gerçekleştiren hekim adayı” olarak tanımlanmıştır. Benzer düzenleme için bkz. Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi İntörn Dr. Eğitim Uygulama Esasları.

¹⁵⁸ Genelgenin ilgili maddesi şöyledir: “İntörn öğrencilerin statüsü 2547 sayılı Kanununun ek 29 uncu maddesine göre belirlendiğinden intörn oldukları sürece sadece iş kazası, meslek

SONUÇ

5510 sayılı Kanun bakımından m. 4/I, a bendi kapsamında çalışanlar ve bu bent kapsamında sigortalı sayılanlar, m. 4/I, b bendi kapsamında çalışanlar ve bu bent kapsamında sigortalı sayılanlar ve kısmî sigortalı sayılanlar iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamına alınmıştır. İş kazası sigorta kolundan yararlanabilmek için bu sigorta kolunun kapsamına alınmak yeterlidir. İş kazası sigorta kolundan yararlanabilmek için kural olarak belli bir süre sigortalı olma ve prim ödeme koşulu yoktur. Bu kuralın istisnası tarım veya orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz olarak çalışanlar hakkındadır.

Kısmî sigortalı sayılanlar arasında bir iş sözleşmesiyle çalışmakla birlikte işyerinde bulunan bazı çalışanlar da mevcuttur. Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri Bünyesinde Oluşturulan Tesis, Atölye Ve Benzeri Ünitelerde Çalışan Hükümlü ve Tutuklular, infaz kurumlarında yaptıkları çalışmalarda iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamına alınmıştır.

İşçi benzeri olarak nitelendirilen çalışanlar çırak ve stajyerlerdir. 5510 sayılı Kanununun iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamına aldığı çıraklar, Meslekî Eğitim Kanunu kapsamındaki aday çırak ve çıraklardır. Meslekî Eğitim Kanunu kapsamında olmayan çırakların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanması hakkında 5510 sayılı Kanunda bir düzenleme bulunmaması yerinde değildir. İşyerlerinde bulunan bütün çırakların hangi mevzuata tabi olursa olsun iş kazası sigorta kolunun kapsamına yapılacak bir kanun değişikliğiyle alınmaları gereklidir. Gerek ortaöğretim öğrencileri gerekse de yükseköğretim öğrencileri, Meslekî Eğitim Kanununda tanımlanan işletme-

hastalığı ve hastalık sigortasına tabi tutulacaklar, bunlar hakkında okulları tarafından "22-Meslek Liselerinde Okumakta İken Veya Yüksek Öğrenimleri Sırasında Zorunlu Staja Tabi Tutulan Öğrenciler" numaralı belge türü ile bildirim yapılacak, intörn öğrenciler hakkında öğrenim gördükleri okullarca ayrıca genel sağlık sigortası primi ödenmeyecektir. 2547 sayılı Kanunun ek 29 uncu maddesinde genel sağlık sigortası primi alınması yönünde düzenleme olmadığından bakmakla yükümlü durumda olmayan Türk vatandaşı intörn öğrenciler Kanununun 60 ncı maddesinin birinci fıkrasının (c/1) ya da (g) bendi kapsamında, yabancı uyruklu öğrenciler ise 60 ncı maddenin birinci fıkrasının (d) bendi ya da yedinci fıkrası kapsamında genel sağlık sigortalısı olacaktır."

lerde yaptıkları meslekî eğitim nedeniyle iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamındadır.

5510 sayılı Kanun meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğretim sırasında staja tabi tutulanları iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamına almıştır. Bu itibarla stajyere ortaöğretim veya yükseköğretilimi tamamlamak için öğretim müfredatı gereği yaptırılan zorunlu staj çalışmaları ve öğrencisi olduğu öğretim kurumunun staj işlemlerini yürüttüğü isteğe bağlı staj çalışmalarında stajyer iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu bakımından sigortalı sayılacaktır.

5510 sayılı Kanuna göre, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46. maddesine tabi olarak kısmî zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82. maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kolları bakımından sigortalı sayılır. Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler hakkındaki usul ve esaslar, 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir. 6676 sayılı Kanunla değişik 5746 sayılı Kanun kapsamında desteklenen projelerde çalışacak olan bursiyerler, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamındadır.

İŞKUR kursiyerleri de işyerindeki üretime bilfiil katkısı olan işçi niteliğini haiz olmamakla birlikte iş kazası riski altındadır. Bu itibarla 5510 sayılı Kanun bakımından iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolları bakımından sigortalı sayılması yerinde olmuştur.

Türk vatandaşı olan ve olmayan intörn öğrenci statüsündeki öğrencileri iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olacaklardır.

Sosyal güvenlik hukukunda iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu, işyerinde iş kazası riski altında çalışan işçi ve diğer çalışanları kapsamına alarak bu sigorta kolunun korumasını kapsam itibarıyla genişletmiştir. 5510 sayılı Kanunda işçiler dışında iş sözleşmesiyle çalışmayan kişilere ilişkin kısmî sigortalılık ve iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu hakkındaki düzenlemeler kanunun yürürlüğe girdiği tarihten beri pek çok değişikliğe de uğramıştır. İş sözleşmesiyle çalışmamakla birlikte iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanacak olan çalışan-

lar hakkında esas olarak 5510 sayılı Kanun esas olmakla birlikte Meslekî Eğitim Kanunu, Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun, Yükseköğretim Kanunu, 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun'da ve pek çok yönetmelikte bu kişiler hakkında düzenleme mevcuttur.

KAYNAKLAR

- AKYİĞİT, Ercan: Toplu İş Hukuku El Kitabı, 2015, İstanbul.
- ALPER, Yusuf: Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 10. Baskı, 2019, İstanbul.
- AYKAÇ, Hande Bahar: “Ceza İnfaz Kurumları Dışında Çalıştırılan Hükümlülerin Sosyal Güvenliği”, TİSK Akademi, C.10, S.20, Eylül 2015, s. 344-369.
- BALCI, Mesut: “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”, Sicil, 2006, Y. 1, S. 4, s. 151-188.
- BAŞBOĞA ŞAHBAZ, Zübeyde: İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, İstanbul, 2010.
- CANBOLAT, Talat: “Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi, Değerlendirmeler, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2010, s. 15-39.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen: “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Sempozyum Özel Sayısı, Çalışma ve Toplum, 2006/I, S. 8, s. 50-92.
- ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Bası, İstanbul, 2017.
- DEMİR, Fevzi: İş Hukuku Uygulaması, İzmir, 2018.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat/BALSEVER, Sergül: “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası, S. 74, s. 1167-1183.
- DEMİRCİOĞLU, Murat/CENTEL, Tankut: İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 19. Bası, İstanbul, 2016.
- ENGİN, Murat: “Suçu Önleyici Tedbirler Bağlamında Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışma ve Eski Hükümlü İstihdamı”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Temmuz 2012, C. 3, S. 2, s. 24-35.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul, 2017.
- GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANİKLİOĞLU, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 17. Baskı, İstanbul, 2018.
- İNÇİ, Elif İlkem/BİLİŞLİ, Yasemin/HİZAY, Deniz: “İş Kazalarına Maruz Kalan Sağlık Çalışanlarının Bildirimlerinin Değerlendirilmesi: Üni-

versite Hastanesi Örneği", Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 2016, C. 3, S. 3, s. 83-88.

- KAPLAN, Mete/ÇALLI KAPLAN, Melike: *"Türkiye'de Çalışanların Demografik Özelliklerinin İş Kazalarına Etkilerinin Analizi"*, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 17, S. 2, s. 74-89.
- KARADENİZ, Oğuz: *"Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği"*, Çalışma ve Toplum, 2012/3, S. 34, s. 15-75.
- KOÇ TANGÜN, Sedef: *"Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı"*, Sicil, S. 40, 2018, s. 132-144.
- KURT, Resul/ÇAVUŞ, Ö. Hakan: *"Vergi ve Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Yükseköğrenim Gören Stajyer Öğrenciler"*, Mali Hukuk Dergisi, C. 14, S. 160, 2018, s. 1095-1128.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin: *İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4. Bası*, Ankara, 2011.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. Baskı*, İstanbul, 2012.
- OKUR, Ali Rıza: *"Sigortalılık ve İşyeri ile İlgili Yükümlülükler, Sosyal Güvenlikte Yeni Düzenlemeler"*, "İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler İşletmelere Ne Getiriyor Semineri, İstanbul, 2008, s. 80-106.
- ÖZBEK, Veli Özer/DOĞAN, Koray/BACAKSIZ, Pınar/TEPE, İlker: *Ceza Muhakemesi Hukuku Temel Bilgiler, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 8. Baskı*, Ankara, 2017.
- ÖZBEK, Veli Özer/DOĞAN, Koray/BACAKSIZ, Pınar/TEPE, İlker: *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 7. Baskı*, Ankara, 2016. (Genel Hükümler)
- ÖZDEMİR, Erdem: *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, İstanbul, 2014.
- ÖZER, Hatice Duygu/DULAY YANGIN, Dilek: *"Ceza İnfaz Mevzuatı Kapsamında Çalışan Tutuklu ve Hükümlülerin Sosyal Güvenliği"*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 25, S. 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, 2019, s. 727-756.
- ÖZTÜRK, Bahri/TEZCAN, Durmuş/ERDEM, Mustafa Ruhan/GEZER, Özge Sırma/SAYGILAR KIRIT, Yasemin F./ÖZAYDIN, Öz-

dem/ALAN AKCAN, Esra/ERDEN TÜTÜNCÜ, Efser: Nazari ve Uygulamalı Ceza Muhakemesi Hukuku, Güncellenmiş 10. Baskı, Eylül, 2016.

SOLMAZ, Mehtap/SOLMAZ; Tuğba: “*Stajyer Öğrenci İş Kazaları*”, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2019; 8(1), s. 106-110.

SÖZER, Ali Nazım: İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, İstanbul, 2019.

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 14. Baskı, İstanbul, 2017.

TUNCAY, Can/EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul, 2016.

TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2018.

UŞAN, M. Fatih: “Çıraklık Sözleşmesi-Kıdem Tazminatı”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 1999, C. 7, S. 1-2, s. 385-390.

UŞAN, M. Fatih: Çıraklık Sözleşmesi, Konya, 1999.

YENİSEY, Feridun/NUHOĞLU, Ayşe: Ceza Muhakemesi Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara, 2016.

İnternet Kaynakları:

www.ilo.org (Erişim Tarihi: 05.03.2020)

<https://ailevecalisma.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 29.02.2020)

www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 01.03.2020)

<http://www.iydb.adalet.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 02.03.2020)

www.sgk.gov.tr (Erişim tarihi: 10.03.2020).

www.hukukturk.com (Erişim tarihi: 15.03.2020).