

Oturum Başkanı Coşkun ERBAŞ: Sempozyumda yaptığı kapsamlı ve doyurucu sunumdan dolayı Marmara Üniversitesi hocalarımızdan Doç. Dr. Nursen Caniklioğlu'na teşekkür ediyorum ve kutluyorum. Şimdi zamanımızın kısıtlı olmasından dolayı bir an önce soru cevap bölümüne geçiyorum. Sorularınızın yazılı olarak kısa ve öz olmasına özen gösterilerek bize ulaştırılırsa yanıtlamak daha kolay olacaktır. Şimdi sunum yapan Doç. Dr. Nursen Caniklioğlu'na ve Yrd. Doç. Dr. Levent Akın'ı davet ediyorum ve teşekkür ediyorum

Doç. Dr. Nursen CANIKLIOĞLU: Evet bana yöneltilmiş çok fazla soru yok gibi. Tarafıma yöneltilen ilk soru, yine uygulamada en fazla sorun yaratan konulardan birine ilişkin olarak, işverene rücuya ilişkin olarak gelmiş.

Av. Nezaket ÖZVERİ: “İş kazası veya meslek hastalığında hak sahibinin açtığı davada maddi tazminatlarından, SSK tarafından bağlanan gelirlerin PDS’i düşürülüyordu. Tasarıda yapılan değişikliklerle rücu davalarında ilk PSD talep edilebilecek. Bu durumda hak sahibi davasında da ilk PSD mi düşecek.” diye soru yöneltiliyor. Tasarıdaki hüküm dikkate alındığında, öyle olacak görünüyor. Uygulamada yine SSK’na yazı yazılarak sigortalıya bağlanan gelir sorulacak ve Kurumca bildirilen gelir düşecek. Tasarıda, açıkça, “bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı için Kurumca işverene rücu edilir” denildiği için, hesaplanan tazminat miktarından ilk peşin sermaye değeri düşülecek ve geri kalan miktar da işçiye ödenecektir. Daha sonra gelirden meydana gelen artışlar için ise işverene rücu edilemeyecektir.

Mesut AYDEMİR (ABB): “Özel aracım ile işe giderken işveren tarafından görevlendirildiğim için güzergahımda işe giderken kaza esnasında sadece maddi hasar meydana geldiğinde hasarı kim karşılayacak” diye soruyor. Sosyal sigortalar Kanunu ve şu an incelediğimiz Kanun Tasarısı sigortalının bedensel, ruhsal ya da zihinsel olarak uğradığı zararlara karşı güvence sağlamaktadır. Yani sadece sigortalının kendisinin uğradığı zararları karşılamakta, sigortalının herhangi bir eşyasının ya da aracının zararını karşılamamaktadır. Bu zararların kim tarafından karşılanacağı ise ayrı bir konuyu oluşturmaktadır.

Kamil DİKTAŞ (AKKARDAN): “Emzirme yardımı doğum tarihinden itibaren her ay için mi? Bu her ay için denir kasıt nedir? Maksimum bir yararlanma süresi var mı?” Diye bir soru yöneltilmiş. Evet, Tasarıda bu konuda bir sınırlama var. Tasarıya göre, emzirme yardımı çocuğun yaşaması şartıyla doğumdan sonraki altı ay süresince her ay için verilir. Daha uzun bir süre bu ödeneğin verilmesi söz konusu değil.

Değerli meslektaşım **Doç. Dr. Ömer EKMEKÇİ**’nin bir sorusu var. “Rücu tamamen kalksa sisteme ne zararı olur? şeklinde. İşverene rücu bakımından tamamen rücu kaldırılmak değil de, sınırlarını biraz daha daraltmak söz konusu olabilir diye düşünüyorum. Yani şu an nasıl bir uygulama söz konusu. Eğer iş kazası, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir eylemi

sonucu meydana gelmişse, Kurum yaptığı harcamalar için işverene rücu edebiliyor. Meydana gelen iş kazalarının çok büyük bir bölümünde de muhakkak işverene rücu edilecek bir sebep bulunabiliyor. İşverene rücu edilebilecek durumların bu kadar geniş olması gerekir mi? Herhalde gerekmez diye düşünüyorum. Biraz daha sınırlamakta yarar var, ama tamamen kaldırmak da isabetli olmaz. Bu düzenleme, işverenleri işçinin sağlığı ve güvenliği açısından biraz daha dikkatli olmaya yöneltebilecek nitelikte. Tabii, işverenin İş Hukuku bakımından da zaten iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alma yükümlülüğü var, o yükümlülüğe aykırılık halinde yaptırımlar var. Ama Sosyal Sigorta Hukuku açısından da böyle bir yaptırımın olması da isabetli olur. Fakat, rücu edilebilecek durumlar örneğin işverenin ağır ihmali ile sınırlanabilir, sadece bu durumlarda işverene rücu öngörülebilirdi.

Veysel ALTUNTAŞ (AREVA): “Yurt dışına görevli giden bir kişi hafta tatili gününü/Pazar günü görevli olduğu işyeri dışında geçirdiğinde kaza iş kazası sayılır mı?” Diye soruyor. Bunu da herhalde mevcut SSK'nun 11. maddesi c bendi, Tasarının da 13. maddesinin c bendi kapsamında değerlendirmek gerekir. Tasarıya göre, sigortalının görevle gönderildiği durumda boşta geçen sürelerde uğradığı kaza iş kazası olarak kabul edilmiş. Yargıtay da, bu hükmü değerlendirirken, sigortalı hayatın olağan akışı içerisinde zamanını nasıl geçirecek ise bu süreyi o şekilde geçirir diyor ve sigortalının bu sırada uğradığı kazayı da iş kazası olarak kabul ediyor. Dolayısıyla, sigortalının görevle yurt dışında bulunduğu ve asıl işini yapmadığı boş zamanlarda uğradığı kaza da iş kazası sayılacaktır. Ayrıca, Kanunda olduğu gibi Tasarıda da, sigortalıların işleri nedeniyle geçici olarak yurt dışında bulunmaları sırasında sigorta hak ve yükümlerinin devam edeceği belirtilmektedir. İş kazasına ilişkin hükmü yurt içinde nasıl değerlendiriyorsak yurt dışındaki kaza için de aynı şekilde düşünmek gerekir.

Adnan ÖZTÜRK (BEKSA): “Bazı işyerlerinde iş kazası geçirilmesi durumunda kaza raporlarındaki güvenli davranış/güvensiz davranış ibarelerinin kanunlarda yeri var mıdır? Eğer yoksa işveren bu ibareleri niye kullanma ihtiyacı duyabilir? diyor.

Bu herhalde Sosyal Sigortalar Hukuku açısından veya Tasarı açısından değil de, İş Hukuku açısından değerlendirilebilecek bir hususmuş gibi geliyor bana. Bilindiği gibi, İş Kanununun 77. maddesi, işçinin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için her türlü tedbirin işverence alınmasını öngörüyor, ama işçiye de bu tedbirlere uymayı bir yükümlülük olarak getiriyor. Kaza raporlarındaki güvenli davranış/güvensiz davranış ibareleri belki oradaki sigortalının veya işçinin bu önlemlere uymasına ilişkin olarak değerlendirilen bir husus. Yani kazanın oluşunda işçinin de kusurunun olması, kazaya sebebiyet verebilecek davranışlarda bulunması anlamındadır. Fakat ne Tasarıda ne de Sosyal Sigortalar Kanunu'nda

güvenli davranış/güvensiz davranış diye bir ibare bulunmamaktadır, bunu söyleyebilirim.

Bu arada bana birkaç tane soru yöneltildi, bu yüzden benden başlanıldı gibi düşünmüştüm ama yine yeni sorular geliyor.

Hasan GENÇAY (SARKUYSAN): “Geçici işgöremezlik durumlarında 2-3 güne kadar istirahat alma durumunda para yardımı alınamıyor. Yeni tasarıda bununla ilgili değişik bir düzenleme var mı?” ödeneğinin ödenme sürelerine ilişkin düzenleme, Tasarıda da 506 sayılı Kanunda olduğu gibi. Sigortalının iş kazası meslek hastalığı sonucu işgöremezliğe uğraması halinde, kendisine ilk günden itibaren işgöremezlik ödeneği veriliyor. Buna karşılık, hastalık sigortasından verilen geçici işgöremezlik durumunda üçüncü günden itibaren geçici işgöremezlik ödeneği veriliyor. Yani ilk iki gün için işgöremezlik ödeneği yok. Böylece, kolayca geçebilecek hastalıklar, uzun sürmeyen işgöremezlik durumları için Kurumun yeni dosyalar açmaması amaçlanmış herhalde. Sonuç olarak, ilk iki gün için bir iş göremezlik ödeneği alınması söz konusu değil ama daha sonrası için var.

Yusuf ÖNER (ABB): Bana, Genel Sağlık Sigortasına ilişkin bir soru yöneltilmiş. Bilindiği gibi, genel sağlık sigortası bugün ayrı bir oturumun konusu. Bu nedenle, bunu öğleden sonraki oturuma bırakmak daha yararlı diye düşünüyorum. Genel Sağlık Sigortası daha önceki tasarı taslaklarında ayrı bir kanun tasarısı olarak düzenlenmişken, şu an üzerinde tartışılan Tasarıda sosyal sigorta bölümü ile birlikte, aynı Kanunun içinde düzenlenmiş durumda. Gerçekten, ilk tasarı taslakları çıktığında Emeklilik Sigortaları Kanun Tasarı Taslağı ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarı Taslağı ayrı tasarı taslakları olarak hazırlanmıştı. Ancak, Emeklilik Sigortaları Kanun Tasarı Taslağının içeriğe bakıldığında, Taslak sadece emeklilik sigortasına ilişkin hükümleri değil, kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin olarak bu sigorta kollarından yapılacak parasal yardımları da düzenlemekteydi. Taslak, o zaman, bu düzenleme biçimiyle de eleştirilmişti. Bunun üzerine, Emeklilik Sigortaları Kanun Tasarı Taslağı ile Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarı Taslağı tek bir kanun tasarısı içinde düzenlendi. Ben bu Tasarının sadece iş kazası, hastalık ve analık sigorta kollarından yapılan parasal yardımlar üzerinde durdum. Oysa, bunun bir başka ayağı daha var ki, o da, bu sigorta kollarına ilişkin olarak işçinin tedavi ihtiyacı duyması, yani sağlık sigortasına ilişkin yardımları alması. Bu ise, kısa vadeli sigorta kollarının dışında ayrı bir sigorta kolunun konusunu oluşturmaktadır.

Coşkun ERBAŞ (Oturum Başkanı): Efendim sözünüzü kesmiş bulunuyoruz zaman meselesi nedeniyle, son soru geliyor onun için de ben teşekkür ediyorum.

Sinan KAÇAR (AKSAN): “Evlilik dışı doğacak çocuklar sigortalının sigortasından faydalanabilir mi?” Diye bir soru yönelmiş. Evlilik dışı çocuklara yapılacak yardımları sigortalı kadın ve sigortalı erkek açısından ayrı ayrı ele almak

gerekir. Öncelikle, sigortalı kadının evlilik dışı doğan çocuğuna yapılacak yardımlar bakımından herhangi bir özellik bulunmamaktadır. Bilindiği gibi, Medeni Kanuna göre, çocuğu doğuran kadın anadır. Anne ile çocuk arasındaki bağ doğumla doğrudan kurulmaktadır. Bunun sonucunda da, anne açısından çocuğun evlilik birliği içerisinde ya da dışında doğmuş olmasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Anası bakımından çocuk her türlü sigorta haklarından yararlanabilir. Buna karşılık, baba bakımından, çocuğun tanınmış veya soy bağının düzeltilmiş veya babalığın hükme bağlanmış olması gerekmektedir. Tasarının 34. maddesinde, hak sahibi çocuk kavramına kimlerin dahil olduğu ayrıca düzenlenmiş, konu bu şekilde açıklığa kavuşturulmuştur.

Av. Nezaket ÖZVERİ: Bir soru daha yöneltmiş. “İş kazası nedeniyle malül olan birinin ölümü halinde hak sahiplerine tasarıya göre bir kısım gelir bağlanacak. Bu durum tasarının yasallaşmasından önce meydana gelen iş kazalarını kapsayacak mı?” Diye soruyor.

Bilindiği gibi, %50 veya daha fazla oranda sürekli iş göremezliği olması nedeniyle gelir almakta iken ölenlerin hak sahiplerine gelir bağlanması Sosyal Sigortalar Kanununda zaten düzenlenmiştir. Tasarı ile, %50’den daha az iş göremezliği olması nedeniyle gelir almakta olanların ölümü halinde hak sahiplerine bir hak tanınıyor ve ödenen işgöremezlik gelirinin hak sahiplerine paylaşılması öngörülüyor. Açıkçası ben geçici hükümlere baktım, bu anlamda bir şey gözüme çarpmadı. Ama çok açık ve net olarak arama yapmadığım için biraz çekinceyle söylüyorum. Orada bir geçiş hükmü gözüme çarpmadı. Belirteyim ki, bu soru bir hususu ortaya koyuyor. Tasarı yasalaştıktan sonra daha önce üzerinde durulmayan, o sırada akla gelmeyen pek çok sorunlara sebebiyet verecek. Tüm ülke halkını ilgilendiren, özellikle de sosyal güvenlik gibi yaşamsal öneme sahip yasaların çıkarılmasının oldukça aceleyle getirilmesinin bu gibi sorunlara neden olması da doğal. Herhalde Tasarının, daha geniş katılımlı olarak ele alınması, iyi değerlendirilmesi, adaletsiz sonuçlara yol açması önlenemez şekilde düzenlemeler yapılması gerekirdi. Tasarıların kamu oyuna açıklanmasından sonra epeyce değişiklikler ve düzeltmeler yapıldı, ama görünen o ki, daha çok şeyin düzeltilmesi, düşünülmesi gerekiyor.

İrşadi BAKIR (ŞAHİN MOTOR): “Ölüm ve doğum izinleri iş günü olarak mı geçiyor? Bu süreler hafta tatiline denk gelirse nasıl kullanılacak? Şeklinde bir soru yöneltmiş. Doğum ve ölüm izin günleri, İş Hukukuna ilişkin bir konu. Tasarıda bu anlamda bir şey yok. Konunun İş Kanununa göre değerlendirilmesi gerekir.

Teşekkür ediyorum.

Coşkun ERBAŞ (Oturum Başkanı): Sayın Caniklioğlu'na teşekkür ediyorum. Ben ilk sözü kendisine verirken soruların kısa gelmesinden dolayı değil hem sunumun hemen ardından sorulara devam etmesi hem de hanımefendilere duyduğumuz saygıdan ötürüyüdü. Bunu açıklamak istiyorum.

Doç. Dr. Nursen CANIKLIOĞLU: Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Coşkun ERBAŞ (Oturum Başkanı): Şimdi Sayın Levent Akın'a yöneltilen sorulara cevap vermesi için kendisinden rica ediyorum buyurun.

Yrd. Doç. Dr. Levent AKIN: Teşekkür ediyorum Sayın Başkan. Sevgili meslektaşım **Ömer Ekmekçi** ve sayın **Murat Özveri**'nin sorularıyla başlamak istiyorum.

Tasarının 6/J maddesinde yer alan yevmiyeli çalışmanın kötüye kullanımından endişe ettiklerini belirtip hükmün nasıl değerlendirilmesi gerektiğini soruyorlar.

Söz konusu endişeleri bende paylaşıyorum. Ancak zannediyorum ki söz konusu maddede, bir günde yapılacak işlerin sigortaya bildirilmeyeceğini öngörüyor. Şüphesiz ki bunu yaparken ilgililerin iyiniyetle davranacağını, çünkü esas olanın iyiniyet olduğunu kabul ediyor. Ancak bu iyiniyete rağmen kötüye kullanımların olmasını beklemek de doğal. O nedenle kurumun bu tür uygulamaları engelleyecek bir denetim teşkilatı kurması şart. Nitekim bu kimselerden prim tahsilatında yaşanacak sıkıntıyı, genel sağlık sigortalısının tanımlandığı 60.maddede de görebilmek mümkün. Zira söz konusu hüküm bu kimseleri olabildiğinde GSS sigortalısı olarak değil, onların bakmakla yükümlü olduğu kişi olarak görme eğiliminde. Genel Sağlık Sigortası'nın 6. maddeye yönelik düzenlemelerinde de zaten 6/J'dekilere atfederken diyor ki ben J'dekileri hemen genel sağlık sigortası saymam. Onların bakmakla yükümlü olunan kişiler olduğunu düşünürüm. Ancak eğer öyle değilse ki onunda şüphesi var, o zaman Genel Sağlık Sigortası kapsamına dahil ederim. Dolayısıyla GSS de yevmiyelilerden prim alma kaygısı taşıdığından, bu kişileri. Genel Sağlık Sigortalısı görmeyip onlardan prim almaktan kaçınmak istiyor ve öyle olmadıklarını ispata davet ediyor. Ancak düzenlemenin kötüye kullanılabilmesinin mümkün olduğunu söylemeliyiz.

Sayın Ali Rıza Okur Hoca'mın sorularına da şöyle cevap vermeye çalışayım. Hocam öncelikle m.6-g'de işe alıştırmakta olanlarla rehabilite edilenler arasındaki farkı sormuşlar.

Gerçekten de 6-g'de böyle bir düzenleme var. İlginç bir düzenleme. Zannediyorum ki bu düzenlemeye sebep olan, çeşitli yasalardan yapılan alıntılar. Muhtemelen bazı yasalarda işe alıştırma, bazılarında ise rehabilite edilme ifadesi kullanılmıştır. Yasanın böyle bir tarzı var. Kimse yanlış anlamasın diye her iki kavramı da kullanma ihtiyacı duymuş olabilirler. Tabi ki aynı anlama geliyorlar ve sözünü ettiğimiz tarz isabetli görülemez.

m.50. maddede isteğe bağlı sigorta denmiş ancak sigortalılık denilmesi gerekmez mi diye sorulmuş. Haklısınız fakat isteğe bağlı sigortalılığa tasarı pek öyle bakmıyor herhalde. İsteğe bağlı sigortalılığı ön plana geçirmek istediği için böyle bir üslup kullanmış olsa gerekir. Çünkü isteğe bağlı sigortaya çok önem veriyor. Yani kayıt dışını ve takibinde sıkıntı duyacağı hemen herkesi buraya gönderiyor. Dolayısıyla ben onları takip edeceğime onlar bana kayıtlarını göndermek zorunda kalsınlar anlayışı var.

Sayın hocam, 4. maddenin sistematigi konusundaki düşüncemi sormuşlar ve fıkra yok bentler var demişler. Evet bu yasa tasarısının bence de eleştiriye en açık tarafı bu. Örneğin tasarının yaşlılık sigortasından sağlanan hakları ve yararlanma şartlarını düzenleyen bir 28.madde var.1.5 sayfalık bir madde, o nedenle ekrana tümünü yansıtamıyorum. Bu maddeden hareket edildiğinde bir mülakat sınavında öğrenciye şöyle bir soru sorabiliriz. “Lütfen 28.maddenin üçüncü fıkrasını bulunuz”. Öğrencinin ciddi sıkıntı yaşayacağına eminim. Hükmü bulması dakikalar alabilir. Bu durumu yasanın bir çok maddesinde görebilirsiniz. Ben fıkra ya da bentleri görebilmek için önceden kenarına yazıyorum. Bu durumun, maddelerin bir araya getirilerek tek madde üzerinden değerlendirilmesini sağlamaya yönelik olduğunu düşünüyorum. O nedenle bu konudaki eleştirinize katılıyorum.

4. maddenin sonundaki d bendinde sayılan; harp okulları vs. hakkındaki değerlendirmem sorulmuş.

Bunların ayrıca düzenlenmesi sanırım, 4/C'ye girmelerinin garantiye alınması kaygısından doğuyor olsa gerek. Aksi halde bu ilişki sıradan bir öğrenci ilişkisi sayılarak 4/a'ya girebilecek diye düşünmüş olabilirler. Zira Harp okulu öğrenciler ve askeri öğrenciler vs bunların zaten sigortalı olduğu konusunda bir kaygı yok. Ancak özellikle vazife malulü, harp malulü düzenlemeleri sırasında Emekli Sandığı'na Milli Savunma Bakanlığı'ndan birtakım kaynaklar aktarılma ihtiyacı doğmuş olabilir. O nedenle bunları özellikle 4/C'ye dahil etmiş olmaları ki primlerinin Milli Savunma Bakanlığı'ndan alınabilmesi kolay olsun.

Sayın Şafak Timur, “Tasarının gerekçesinde yer alan ‘tüm toplumu kapsama’ hedefi, yasa tasarısında tanımlanan ‘sigortalı’ dönüşümle düşünüldüğünde, gerçekleşecek diyebilir miyiz? diye sormuşlar. Bilemiyorum. Tasarı herkesi kapsama almaya çalışıyor. Bir şeyi kaçırdığını fark ettiğinde de onu geçici maddeyle ekliyor. Ancak sigortalı kavramı herkes için yerli olur mu diye ben de çok düşündüm, başka bir kavramla ifade edilebilir mi? Ben konuyu daha iyi sunabilmek ve kavram karmaşasını engelleyebilmek için sosyal sigorta sigortalısı diye bir kavram yaratmaya çalıştım ki, onu Genel Sağlık Sigortalısından ayırabilelim.

Bu tasarının ne kadar başarılı olacağı sorulmuş. Bunu tasarının yasalaşması sonrasındaki uygulama gösterecek

Sayın Türkan Keskin, “İsteğe bağlı sigortada şu anda mevcut olan 1080 gün prim ödemiş olma koşulu devam edecek mi, eksik günlerin isteğe bağlı olarak ödenmesi uygulaması mümkün olacak mı?” diye sormuş. Tabii burada isteğe bağlı sigortayı artık mevcut yapıyla değerlendirmek mümkün değil. Ayrıca saat bazını güne çevirip kalanı isteğe bağlıya dönüştürmek ciddi bir alt yapı sorunu yaratacaktır. Ancak yasa tasarısı buna çok niyetli görünüyor. Bu şekilde kısmi çalışmaların sigortasız dönemlerinin kapsama alınabilmesine imkan yaratılmaya çalışılıyor. Ama bunu nasıl uygulanacağını ben de anlayabilmiş değilim. Mevcut sistemin buna yeterli olmayacağı açık. Gün bazında ben 27 gün çalıştım 3 gün daha prim yatırıyorum dendiğinde, buna mutlaka farklı bir alt yapı gerekecektir ki bu bence hakikaten en önemli sıkıntılardan biridir, umarım çözebilirler.

Sayın Aysen Aytuna, “bu tasarı ile yasalaştırılıp toplumsal hayata yansiyacak en büyük sıkıntı ne olacak? Kamu emekçisi ile sigortalı işçiler açısından kısaca ayrı ayrı belirtebilir misiniz?” Güzel bir soru aslında. Kısaca ve ayrı ayrı belirtmeyi çok isterdim ama buna bana verilen cevaplama süresinin yeteceğini zannetmiyorum. Tebliğimde birçoğunun cevabını bulabileceğinizi sanıyorum. Belki başka bir sempozyumda bu konular daha ayrıntılı ele alınabilir.

Sabrınız için teşekkür ediyorum.

Coşkun ERBAŞ (Oturum Başkanı): Efendim ben Sayın Akın’a da çok teşekkür ediyorum.

