

## ESENLENDİRME<sup>1</sup> (REHABİLİTASYON): Alman ve Türk Hukuku Bakımından Bir İnceleme

*Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER \**

### ÖZET

Çalışma yaşamından engellilik nedeniyle uzak kalan sigortalıların işe dönüşünü sağlamayı amaçlayan esenlendirme (rehabilitasyon) sistemi, çalışmanın nüvesini oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında genel itibariyle esenlendirme kavramı irdelendikten sonra, esenlendirmenin çeşitleri olan tıbbi esenlendirme, sosyal esenlendirme ve mesleki esenlendirme kavramları üzerinde durulmaktadır. Öte yandan, konuya ilişkin olarak Alman Hukuku'ndaki düzenlemelere değinilmekte, daha sonra Türk Hukuku'ndaki mevzuat hükümleri ve uygulama ele alınmaktadır. Türk Hukuku'ndaki durum bakımından, öncelikle sigortalılık statüsüne bakılmaksızın tüm engelli vatandaşlar bakımından uygulama alanı bulan düzenlemeler üzerinde durulmaktadır. Daha sonra, işçiler, kamu görevlileri ve sosyal tazmin alacaklıları bakımından özel düzenlemeler inceleme konusu yapılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Esenlendirme, Sosyal Sigorta, Sağlık, Engelli Hukuku, Engelliler Hakkında Kanun

### REHABILITATION: A Review in Terms of German and Turkish Law

### ABSTRACT

The rehabilitation system aiming to ensure the return to work of the insured who have stayed away from working life due to disability, constitutes the core of the work. Within the scope of the study, after examining the concept of rehabilitation in general, the different types of rehabilitation, which are medical rehabilitation, social rehabilitation, and occupational

---

<sup>1</sup> 4/1/1961 Tarih ve 209 Sayılı Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları İle Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanun'da "esenlendirme" kavramı kullanılmaktadır.

\* Prof. Dr., Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, [ali.sozer@yasar.edu.tr](mailto:ali.sozer@yasar.edu.tr), ORCID ID: 0000-0002-6926-2266.

rehabilitation are elaborated. Besides, the regulations in German Law with regard to this subject are mentioned, and then the legislative provisions and the practice in Turkish Law are discussed. In terms of the situation in Turkish Law, first, the regulations that are applicable to all disabled citizens, regardless of their insurance status, are emphasized. Then, special provisions with regard to workers, public officials and social compensation creditors are elaborated.

**Keywords:** Rehabilitation, Social Insurance, Health, Disability Law, Law Regarding the Disabled People

## GİRİŞ

Çalışma ve sosyal sigorta mevzuatında, çalışanları korumak üzere, muhataplara bazı görevler verilmiştir. Bunlar, “tedbir,” “koruyucu hekimlik”, “esenlendirme (rehabilitasyon),” “tazmin ve gelir/aylık tahsisi” başlıkları altında toplanabilir. “Tedbir” işverenin, (özellikle TBK’nun 417. Maddesi ile) İş Sağlığı ve Güvenliği (mevzuatında hükme bağlanan) gözetim (ve koruma) borcu kapsamında çalışanlarını korumak için önlem alma yükümüdür. “Koruyucu hekimlik,” hastalıkların ortaya çıkmasını ya da ağırlaşmasını engelleyici önlemler üzerinde çalışan hekimlik dalı (Hıfzıssıhha)<sup>2</sup> sayılmaktadır.<sup>3</sup>

“Esenlendirme” herhangi bir nedenle (kaza, iş kazası, hastalık, meslek hastalığı) işgöremez hale gelen kişilerin, tedavi ve esenlendirme sağlanarak işe dönüşünü amaçlayan bir sistemi ifade eder. Tazmin ise kişinin işgöremediği sürede uğradığı maddi kayıpların karşılanması için sağlanan nakdi (geçici işgöremezlik ödeneği, sürekli işgöremezlik geliri, aylık) olanaklardır.

---

<sup>2</sup> **Ölmez, Adem:** İkinci Abdülhamid Döneminde Koruyucu Hekimlik ve Bazı Vesikalar, Türk Tarih Belgeleri Dergisi, 2013, (<https://belgeler.gov.tr/tam-metin/15/tur>) Erişim Tarihi: 26.10.2021, s. 1.

<sup>3</sup> Konu hakkında mevzuatımızda iki ayrı örnek düzenleme bulunmaktadır. Önceki düzenleme olan Sosyal Sigortalar Kanununda bulunan “Koruyucu tedbirler alınması” başlıklı düzenlemeye göre, “*Kurum, sigortalıları, sağlık durumlarını kontrol amacıyla, istediği zaman sağlık muayenesine tabi tutabileceği gibi, koruyucu hekimlik bakımından gerekli her türlü koruyucu tedbirleri de alabilir.*” (506 SK. Md. 124). Konu 5510 SK.’da da hükme bağlanmıştır. “**Kişiyeye yönelik koruyucu sağlık hizmeti**” başlıklı ilgili norma göre, söz konusu kavram “*Kişilerin hastalıktan korunması veya sağlıklı olma halinin sürdürülmesi amacıyla, kişiyeye yönelik olarak finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerini, ...*” ifade eder (5510 SK. Md. 3/I-23). Md. 63/I-a’da finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri arasında “*kişiyeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önleme...*” de sayılmıştır. Belirtilen hizmetlerden katılım payı alınmamaktadır (Md. 69/I-b)

Korunma önlemleri	Yükümlüler
Tedbir (İSİG önlemleri)	İşverenler
Koruyucu hekimlik	SGK ve sağlık kuruluşları
Esenlendirme	SGK ve sağlık kuruluşları,
Tazmin	İşverenler
Gelir/Aylık	SGK.

Dünya Sağlık Örgütü **engellilik** durumunu **şu şekilde sınıflandırmıştır**:

• **Yetersizlik** (impairment): **Organ** merkezli olup geçici ya da devamlı psikolojik, fizyolojik, yapı ve fonksiyonlardaki herhangi bir kayıp ya da anormallik halidir (örneğin, duyu bozukluğu, ağrı, kas gücü azalması),

• **Sakatlık** (disability): **Kişi** merkezli olup, bir aktiviteyi -normal kabul edilen sınırlar içinde- gerçekleştirmedeki kısıtlılık ya da yetersizliktir (Örneğin, felç sonrası koşamama, otomobil kullanamama, paraplejiklerin kısıtlı yürüyüşü).

• **Engellilik** (handicap): **Toplum** merkezli olup yaşa, cinsiyete, sosyal ve kültürel etkenlere bağlı olarak, özürülük ve yetersizlik sonucu sosyo-kültürel rollerin kısıtlı oluşu ya da yapılamamasıdır (sosyo-ekonomik engeller, mimari engeller nedeniyle kısıtlı aktiviteler).<sup>4</sup>

Sakatlık ve engellilik kavramları çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatımızda kullanılmış ve ayrıntılı olarak tanımlanmıştır.<sup>5</sup> Esenlendirmenin dayanağı olmasına karşın, söz konusu kavramlar -hacim gerekçesiyle- bu çalışmada inceleme dışı bırakılmıştır. Sadece aşağıda Alman Hukukundaki tanım aktarılmıştır.

<sup>4</sup> **Akdemir, Nuran/Akkuş, Yeliz:** Rehabilitasyon ve Hemşirelik (Derleme), Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2006, ss. 82–91, s. 85.

<sup>5</sup> 25.4.2013 Tarih ve 6462 Sayılı “Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile 5510 sayılı Kanun dâhil tüm kanun ve KHK’lardaki “Özürülü” sözcüğü “Engelli” sözcüğü ile değiştirilmiştir. Ancak Yönetmeliklerde değişiklik yapılmamıştır.)

## I. ESENLENDİRME KAVRAMI

### A. GENEL OLARAK

Uluslararası literatürde konu hakkında “İşe Geri Dönüş”<sup>6</sup> veya “İş Göremezlik Yönetimi”<sup>7</sup> kavramları kullanılmaktadır. Ayrıca, çalışma yaşamından uzak kalan sigortalıların işe dönüşünü sağlayan sistem, mesleki iyileştirme dışında tıbbi ve sosyal nitelikli iyileştirme faaliyetlerini içerdiğinden, “Rehabilitasyon” olarak da anılmaktadır.<sup>8</sup> Ülkemizde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda (Md. 122) “İşe Alıştırma” kavramı kullanılmıştır. Bu başlığını taşıyan 506 SK. Md. 122’nin meclis görüşmelerinde “işe alıştırma” tabiri yerine, kulağa hoş gelmemesi nedeniyle, “alıştırma işine” tabiri kullanılması önerilmiştir. Ancak madde neticede “işe alıştırma” adını almıştır.<sup>9</sup>

Rehabilitasyon kavramı, Latince (rehabilitatio) habil kelimesinden gelmekte olup, bilinmeyen bir şeyin öğrenilmesi,<sup>10</sup> ayrıca toplumdaki eski rolüne dönme<sup>11</sup> anlamına gelmektedir.<sup>12</sup> Bu müessese; engelli kişiyi kendine, ailesine, topluma daha yararlı olmasını sağlamayı amaç edinir. Esenlendirme, herhangi bir zamanda (doğuştan veya sonradan), herhangi bir nedenle (hastalık, kaza ya da yaralanma) bazı yeteneklerini kaybetmiş bireyi

---

<sup>6</sup> “Return to Work” ya da “Back to Work.”

<sup>7</sup> “Disability Management”

<sup>8</sup> **Yücedal, Amine:** İşe Dönüş (Rehabilitasyon) Uygulamaları ve Proje Taslağı Çalışması, Özel Rapor.

<sup>9</sup> **Yücedal, Amine:** Seçilmiş Bazı Ülkelerdeki Çalışmaya Geri Dönüş Programlarının Malullük Sigortası Kapsamında İncelenmesi ve Türkiye İçin Model Önerisi, (Yayınlanmamış Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Tezi), Ankara, 2014, s. 112’den naklen, **Ozanoğlu İ. Teoman/Yalınzoğlu, Sıddık/Tümer, H. Avni:** Açıklamalı-İçtihatlı Sosyal Sigorta Mevzuatı, 2. Cilt, Atak Matbaası, Ankara, 1974, s.1583-1584.

<sup>10</sup> **Akdemir/Akkuş,** s. 85.

<sup>11</sup> ([http://vmrz0100.vm.ruhr-uni-bochum.de/spomedial/content/e866/e2442/e11185/e11192/e11200/e11204/index\\_ger.html](http://vmrz0100.vm.ruhr-uni-bochum.de/spomedial/content/e866/e2442/e11185/e11192/e11200/e11204/index_ger.html))

Erişim Tarihi: 26.10.2021. Avusturya Rehabilitasyon Hemşireleri Derneği (ARNA) rehabilitasyon hemşireliğinin hedeflerini; öz-bakımı artırma, bozulan fonksiyonları düzeltme ve yaşam kalitesini artırma olarak tanımlamaktadır. Bkz. **Beyce İncazlı, Seçil/Özer, Serap/Yıldırım, Yasemin:** Rehabilitasyon Hemşireliğinde Hayvan Destekli Uygulamalar, Balıkesir Sağlık Bil. Dergi, C. 5, S. 2, Ağustos 2016, ss. 88-93, s. 88.

<sup>12</sup> Orta dönem Latince kökenli “habilis” (yetkin, elverişli, uygun) ve “habitare” (yetkin, elverişli, uygun hale getirmek) kelimelerinden türeyen ve 16. yüzyılda Fransızcadan önce Almancaya ve sonra diğer dillere geçen rehabilitasyon (re+habilitere) “eski haline getirmek, belirli önlemlerle mesleğe ve topluma kazandırmak, uygun hale getirmek” anlamını taşımaktadır. (Bkz. Das Herkunftswörterbuch, Etymologie der deutschen Sprache, Band 7, Duden Verlag, Berlin, 2014, s. 359 ve 686.)

gerekli görülen (tıbbi, psikolojik, sosyal ve mesleki) yönlerden mümkün olan en iyi düzeye ulaştırmak olarak ifade edilebilir. Bu sebeple, kalıcı sakatlıkların sonuçlarını en aza indirmek için düzenlenen tedavi edici bir çalışma sürecidir.<sup>13</sup>

Esenlendirme genel olarak fizyoterapi, kas eğitimi, beslenme eğitimi, psikoterapi, gevşeme teknikleri, genel sağlığı koruma ve geliştirme, öz-bakım eğitimi, kullanılan ilaçlarla ilgili eğitim, taşıma, ev içi düzenleme, iş rehabilitasyonu, cinsel rehabilitasyon ve konuşma programlarını içermektedir.<sup>14</sup>

## B. TÜRK MEVZUATINDA

Rehabilitasyonun ne olduğu 5510 SK.'da açıklanmamıştır. Kavram 1.7.2005 tarih ve 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanunda “*Herhangi bir nedenle oluşan engelin etkilerini mümkün olan en az düzeye indirmeyi ve engellinin hayatını bağımsız bir şekilde sürdürebilmesini sağlamayı amaçlayan fiziksel, sosyal, zihinsel ve mesleki beceriler geliştirmeye yönelik hizmetleri, ifade eder.*” şeklinde tanımlanmıştır (Md. 3/I-k).<sup>15</sup> Tanımdan yola çıkarak esenlendirmenin kişi bakımından, risk bakımında ve konu bakımından kapsamını belirlemek mümkündür.

Engelliler Hakkında Kanun **kişi bakımından** engellileri, ailelerini, onlara yönelik hizmet veren resmi ve özel kişileri kapsamaktadır (Md. 2). Kanunun kapsamına girmek için (örneğin çalışan olmak gibi) özel bir statü aranmamıştır.

Kanunda **risk bakımından** arazın bir hastalığa, meslek hastalığına, kazaya veya iş kazasına dayanması arasında bir fark gözetilmemiştir. Yani, engelin meydana gelme sebebi de sınırlandırılmamıştır. Ayrıca, doğuştan veya sonradan meydana gelen arazlar kapsamdadır.

---

<sup>13</sup> Akdemir/Akkuş, 83, 85. Rehabilitasyon ile ilgili ilk uygulamalar Hipokrat ile başlamıştır. Hipokrat, organların kullanılmamasına bağlı atrofileri egzersizle tedavi etmiş, takma cihazları tanımlamış ve şişman hastalara yürümeyle zayıflama önermiştir. Daha sonra Vincent de Pauld’ün açtığı bir yurt ile rehabilitasyon fikri gelişmiş ve II Dünya Savaşı’ndan sonra yaralı, sakat askerlerin hızla artması ile rehabilitasyon gereksinimi yaygınlaşmıştır

<sup>14</sup> Akdemir/Akkuş, 85.

<sup>15</sup> Şişman, Yener: Türkiye’de Özürlülere Yönelik Yasal Düzenlemeler, Sosyal Siyaset Konferansları, C.1, S.60, 2011, ss. 169-221, s. 179-180.

**Konu bakımından** kapsam ise engelin etkilerini mümkün olan en az düzeye indirmek şeklinde açıklanmıştır. Böylece, engelli bireyin yaşamını bağımsız bir şekilde sürdürebilmesi sağlanacaktır. Bunun için fiziksel, sosyal, zihinsel ve mesleki becerilerin geliştirilmesi hedef alınmaktadır.

5378 SK. ile ayrıca “**Habilitasyon**” kavramı getirilmiştir. Kavram “*Engellinin bireysel ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılayabilmesini ve yaşamını bağımsız bir şekilde sürdürebilmesini sağlamayı amaçlayan fiziksel, sosyal, zihinsel ve mesleki beceriler kazandırmaya yönelik hizmetleri, ...*” içermektedir.

Rehabilitasyon tanımında “herhangi bir neden”den söz edilirken bu açıklama habilitasyona alınmamıştır. Rehabilitasyonda engelin etkilerini en aza indirmek, habilitasyonda kişinin ihtiyaçlarını (bireysel ve toplumsal) karşılamak ifadesi kullanılmıştır. Her iki kavramda da hayatını (yaşamını) bağımsız bir şekilde sürdürebilmek amaç edinilmiş, ayrıca konu olarak fiziksel, sosyal ve mesleki beceriler temel alınmıştır. Söz konusu mukayeseden çıkan sonuç, rehabilitasyonda engelin etkisini en aza indirmenin; habilitasyonda ise engellinin (bireysel/toplumsal) ihtiyaçlarını karşılayabilmesini sağlamanın amaç edinilmiş olduğudur.<sup>16</sup>

Aktarılan tanımlardan yola çıkarak her ikisi arasındaki farkı tam olarak anlamak zordur. Öğretide ifade edildiği üzere, **rehabilitasyon** yaşam becerilerinin yeniden kazandırılması yani, engelli kişinin normal olarak nitelendirilen önceki kapasitesine yeniden ulaşabilmesini sağlamak içindir. **Habilitasyon**” kavramı ise bireyin en üst seviye kapasite ve bağımsızlığa ulaşabilmesi için daha önceden bilmediği ve/veya kullanmadığı becerilerini geliştirmek içindir. Örneğin, “...herhangi bir iş kazası nedeni ile mesleğini yapamaz duruma gelen bir çalışan için çalışanın eski mesleğini tekrardan yapabilir duruma gelmesi için yapılan kapasite geliştirme çalışmaları rehabilitasyon kavramı kapsamında incelenirken; bireye kaza sonrası arta kalan kapasiteleri doğrultusunda yapabileceği başka bir meslek öğretilmesi için kapasitesinin geliştirilmesi habilitasyon kavramı kapsamında incelenmektedir.”<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Bkz. **Sözer, Ali Nazım**: Türk Sosyal Hukuku, İstanbul, 2020, s. 130.

<sup>17</sup> **Huri, Meral/Aslan, Filiz/Seyhan, Kübra/Akı, Esra/Kerem Günel, Mintaze**: Çocukluk Dönemi Habilitasyon Uygulamaları, Ergoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi, C. 8, S. 1, 2020, ss. 85-90, s. 86.

Rehabilitasyon kavramı başkaca düzenlemelerde de tanımlanmıştır. Örneğin, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü Özürlülerin Bakımı, Rehabilitasyonu ve Aile Danışmanlığı Hizmetlerine Dair Yönetmelik'te yapılan tanım şu şekildedir.<sup>18</sup> “*Bu Yönetmelikte geçen; j) Rehabilitasyon: Münhasıran bu Yönetmeliğin uygulanmasında; doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle oluşan özrü ortadan kaldırmak veya özür lülüğün etkilerini mümkün olan en az düzeye indirmek, özür lüye yeniden fiziksel, zihinsel, psikolojik, ruhsal, sosyal, mesleki ve ekonomik yararlılık alanlarında başarabileceği en üst düzeyde yetenekler kazandırarak; evinde, işinde ve sosyal yaşamında kendine ve topluma yeterli olabilmesi ve özür lünün toplum ile bütünleşmesi, ayrımcılığa karşı tüm tedbirlerin alınması amacıyla verilen psiko-sosyal hizmetler bütünü, ... ifade eder.*” (Md. 4 /1-j)

Aktarılan tanım genel bir nitelik taşımakta olup, içeriği dikkate alındığında hem rehabilitasyonu hem de habilitasyonu içermektedir. Çünkü, hem mevcut engeli ortadan kaldırmaya/azaltmaya (rehabilitasyon) hem de yeni beceriler geliştirmeye (habilitasyon) yöneliktir.<sup>19</sup>

Esenlendirmenin tıbbi, mesleki ve sosyal olmak üzere üç ayrı uygulaması bulunmaktadır: Tıbbi esenlendirme kişinin hareketliliğini sağlamak içindir. Mesleki esenlendirme, çalışma yaşamına katılım içindir. Sosyal esenlendirme ise sosyal hayatı desteklemek için sunulan hizmetlerdir.

## II. ESENLENDİRMENİN ÇEŞİTLERİ

Engellilik olgusunun telafisi için önceleri sadece tıbbi önlemlerin gerekliliği kabul edilmiştir. Tıbbi yaklaşımda kişinin sadece kendisi odak noktası olarak alınırdı. Zaman içinde sadece ferdi esas alan söz konusu yaklaşımın yeterli olmadığı fark edilerek ayrıca kişinin çevresinin de olgu ile birlikte değerlendirilmesi gereği kabul edilmiştir. Böylece “tıbbi model”

---

<sup>18</sup> Md. 4. RG: 03.09.2010, 27691.

<sup>19</sup> Kavram bir diğer yönetmelikte, farklı bir ifadeyle, ancak yine hem rehabilitasyonu hem de habilitasyonu kapsayacak şekilde tanımlanmıştır: “**Rehabilitasyon:** *Doğuştan veya sonradan her hangi bir hastalık ya da kaza sonucu kalıcı veya geçici olarak bedensel ve zihinsel yeteneklerini değişik derecelerde yitiren yaşlıların, mevcut fonksiyon kapasitelerinin belirlenerek tedavi edilmesi, geriye kalan güç ve yeteneklerinin geliştirilerek fiziksel, psikolojik sosyal ve ekonomik yönden var olan kapasitelerinin desteklenmesi ve günlük yaşamda bağımsız duruma gelmelerine yönelik çalışma ve yardımların tümünü, ... ifade eder.*” Bkz. Huzurevleri ile Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği, Md. 4/I-h. RG: 21.02.2001, 24325.



yanında “sosyal model” kabul görmüştür. Örneğin, tekerlekli sandalye ile yaşamını sürdüren bir kişi ulaşım sorununa sahip olabilir. Ancak, uygun bina ve yollar inşa edildiğinde bu sorun ortadan kalkacaktır.<sup>20</sup>

Öğretide esenlendirme tıbbi, sosyal ve mesleki olarak tasnif edilmektedir:

Kişi bakımından kapsam	Konu bakımından kapsam
-Engelli, -Başlangıçta işsiz, -Sonradan işsiz kalan,	-Tıbbi, -Sosyal, -Mesleki.

### A. TIBBİ ESENLENDİRME

Konu hakkında “tedavi edici tıp” ve “esenlendirmeye yönelik tıp” ayırımı yapılmaktadır. Tedavi edici tıpta amaç; bir hastalığın, meslek hastalığının kazanın veya iş kazasının neden olduğu rahatsızlığı ortadan kaldırmak veya azaltmaktır. Bedensel ruhsal veya zihinsel olabilen müdahale, hasarları ortadan kaldırmaya yönelik yani, tedavi edici nitelik taşır. Bu uygulamada kişi pasif (edilgen) durumdadır.<sup>21</sup>

Esenlendirme tıbbi ise, tedavi edici tıbbi müdahaleye karşın, devam eden (yerleşik/kronik), yani onarılamayan rahatsızlıklarla ilgilenir. Kapsamına sadece tıbbi müdahale değil ayrıca sosyal ve mesleki kısıtlamalar da girmektedir. Tedavi edici tıptaki edilgen durum esenlendirme tıbbında mevcut olmayıp kişi aktif bir rol üstlenir.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> **Atak, Songül:** Kuruluşundan Günümüze Avrupa Birliği Hukukunda Engelli Hakları, Legal Hukuk Dergisi, S. 140, 2014, ss. 99-124.

<sup>21</sup> Kişilerin hastalığa yakalanması, iş kazası geçirmesi, meslek hastalığına yakalanması, malul olması veya erken yaşlanması durumunda durumunu tespit eden raporların verilmesi hakkında meri olan bazı yönetmelikler mevcuttur. Örneğin, “Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulu Raporu ile Erişkinler İçin Terör, Kaza ve Yaralanmaya Bağlı Durum Bildirir Sağlık Kurulu Raporunun alınışı...” nı düzenlemek amacıyla “**Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik**” çıkarılmıştır. Söz konusu raporların verilmesinde rehabilitasyon süreci dikkate alınmakta, rapor verecek heyette **rehabilitasyon uzmanı** bulunması, aksi durumda varsa ortopedi ve travmatoloji uzmanı kurula katılmaktadır (Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik, Md. 1 ve 2. RG: 20.02.2019, 30692). Ayrıca, **erken yaşlanmanın** tespitinde konu hakkında rapor verecek sağlık kuruluna -diğerleri dışında- rehabilitasyon dalından da hekimin bulunması gerekmektedir (Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği, Md. 8/2. Ayrıca Md. 12/3. RG: 28.09.2021, 31612.)

<sup>22</sup> **Tutkun, Engin:** Mesleki Rehabilitasyonun Türkiye’deki Mevcut Durumu, Türkiye Raporu, 2021, s. 12.



## B. SOSYAL ESENLENDİRME

Bu süreçte hem kişi hem de çevresi esas alınır. Kendisi bakımından kişisel bakım, önem taşır. Yakın çevre barınma koşulları ile ilgilidir. Uzak çevre, kişinin meskeni dışındaki hayatının düzenlenmesine yöneliktir. Ulaşımın sağlanması, boş zaman etkinlikleri (spor, kültür...), sosyal dışlanmanın önlenmesi için gerekli görülmektedir. Sosyal esenlendirmenin tıbbi ve mesleki olanla birlikte yürütülmesi gerekmektedir.<sup>23</sup>

Sosyal rehabilitasyon mevzuatımızda “*Özürli kişilere evde, merkezde ve sosyal çevrelerinde psiko-sosyal uyumlarını desteklemek ve sorunlarında yardımcı olmak, resmi/resmi olmayan kurumlarla etkin bir iletişim kurmalarını sağlamak amacıyla yapılan çalışmaları, ...ifade eder*” şeklinde tanımlanmıştır.<sup>24</sup> Sosyal rehabilitasyon bir diğer düzenlemede “*Özürli bireyin ve ailesinin sosyal hayatta karşılaştığı her türlü sorunlarının tanımlanmasına ve çözümlenmesine yönelik çalışmalarla, özürli ve ailesinin sosyal hayata katılımlarını amaçlayan çalışmaları,...*” olarak açıklanmıştır.<sup>25</sup>

Sosyal rehabilitasyon dışında “**Toplum temelli rehabilitasyon**”dan da söz edilmektedir.: Kavram “*Özürliülerin rehabilitasyonunda halkın sorumluluk alması, hizmet dağılımının geliştirilmesi, eşit fırsatlar sağlanması ve özürli haklarının iyileştirilmesi ve korunmasını hedefleyen çalışmalar...*” şeklinde açıklanmaktadır.<sup>26</sup>

## C. MESLEKİ ESENLENDİRME

**Doğuşu:** 20. yüzyılda savaş yaralıları için ergoterapi, fizyoterapi ve mesleki rehabilitasyon çalışmaları gündeme gelmiştir. Askeri hastahanelerde gazilere yatak içinde psikososyal (örneğin, sanatsal etkinlik) ve mesleki (örneğin, el sanatları) aktiviteler

---

<sup>23</sup> Tutkun, s. 12-13.

<sup>24</sup> Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik, Md. 4/1-ğ. RG: 02.05.2006, 26156.

<sup>25</sup> Büyükşehir Belediyeleri Özürli Hizmet Birimleri Yönetmeliği, Md. 4/1-g. RG: 16.08.2006, 26261.

<sup>26</sup> Büyükşehir Belediyeleri Özürli Hizmet Birimleri Yönetmeliği, Md. 4/1-h. RG: 16.08.2006, 26261.

sunulmuştur. Mesleki rehabilitasyon 1920-1930 yıllarında ayrıca sivil hastanelerde de uygulanmıştır.<sup>27</sup>

**Kavram:** Mesleki esenlendirme; bir işgöremezlik (yaralanma veya bir hastalık) sonrası, kişinin işe dönmesini sağlama sürecidir. Bu süreç çok taraflı olup (engelli, ailesi, işvereni, bakım hizmeti sunanlar) oldukça geniş kapsamlı (koruma, analiz, yönlendirme, uyumlandırma, geliştirme ve memnuniyeti artırma) müdahaleleri kapsar.<sup>28</sup>

**Kişi bakımından kapsam:** Mesleki Rehabilitasyon hizmetleri kapsamına işsizler ve çalışanlar girmektedir. Hiç iş edinmemiş ya da uzun süredir işe yerleştirilmemiş olan sağlıklı veya engelli kişiler istihdamlarını sağlamak için desteklenir. Ayrıca, mevcut bir işi olan ancak işe dönmeyi engelleyen bir işgöremezliği bulunan kişiler de kapsama alınmaktadır. Burada amaç bireyin tıbbi rehabilitasyonu değil, onun mevcut durumuna uygun mesleği bulmaktır. Ancak, gerek olduğunda onunla birlikte devam edebilmektedir.<sup>29</sup>

**Yapılacak iş bakımından kapsam:** Çalışırken engelli hale gelenler bakımından bazı ihtimaller söz konusu olmaktadır. Kişi aynı işi aynı işveren yanında yapabilir hale getirilebilir. Aynı iş orada uyarlanmış olarak yaptırılabilir. Aynı işveren yanında farklı iş olanağı sağlanabilir. Ayrıca, kişi aynı işi veya uyarlanmış halini bir başka işveren yanında yapabilecektir. Aktarılan olanaklar sağlanamadında malulen emeklilik devreye girecektir.<sup>30</sup>

**Süreç:** Bir çalışan bir iş kazasına uğradıktan veya meslek hastalığına yakalandıktan sonra işe uygunluğu işyeri hekimleri tarafından değerlendirilmektedir. Süreç şu aşamalardan geçmektedir.<sup>31</sup>

- Çalışanının değerlendirilmesi,
- Üstlenilmiş/üstlenilecek işin değerlendirilmesi,
- Çalışma ortamının değerlendirilmesi,

---

<sup>27</sup> **Kayıhan, Hülya/Köse, Barkın:** Türkiye’de ve Dünyada Mesleki Rehabilitasyon, Türkiye Klinikleri J Psychol-Special Topics 2018, C. 3, S. 1, ss. 30-41, s. 31.

<sup>28</sup> Tarihçe için bkz. **Tutkun**, s. 6 vd.; **Kayıhan/Köse**, s. 30, 32.

<sup>29</sup> **Kayıhan/Köse**, s. 31.

<sup>30</sup> **Tutkun**, 13.

<sup>31</sup> **Yücedal**, (Rapor), s. 5; **Coşkun Beyan, Ayşe/Bahadır, Hande/Lüleci, Duygu/Çımrın, Arif:** Çalışma Hayatında İşe Uygunluk Değerlendirmesi, Çalışma ve Toplum, C. 2, S. 69, 2021, ss. 1147 – 1162, s. 1147 vd.

- Belirtilen olguların bir arada değerlendirilmesi,
- İşe uygunluk kararı.

İşe dönüşte işyeri hekimleri,<sup>32</sup> iş ve meslek hastalıkları uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları<sup>33</sup> görev üstlenebilmektedir. Ayrıca, bu süreçte gerektiğinde kariyer danışmanları, ergonomi uzmanları ve meslek eğitmenleri de görev alabilmektedir.<sup>34</sup> Bunun için muhatap işveren de dahil edilerek,<sup>35</sup> bir işe dönüş planı yapılır.

İlgili yönetmelikte “mesleki rehabilitasyon”: “Özürlülerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan, ilgi ve yeteneklerine uygun mesleklerde yetiştirilerek **istihdamlarını kolaylaştırmak** ve **mesleklerinde ilerlemelerini sağlamak** amacıyla devamlı ve koordinasyon içinde sosyal ve tıbbi rehabilitasyon, mesleki rehberlik, mesleğe hazırlık, meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimi, işe yerleştirme ve takibini, ...ifade eder.” şeklinde tanımlanmıştır.<sup>36</sup>

Mesleki rehabilitasyon bir başka düzenlemede; “*Fiziksel, zihinsel ve duygusal yetersizlik sonucu emniyetli ve uygun bir işe ihtiyacı olan özürlü bireylerin yaşanılan bölgenin işgücü*

---

<sup>32</sup> İşyeri hekimlerinin görevleri arasında “Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Yönetmeliğine göre meslek hastalığı ile ilgili sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışmak, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların **rehabilitasyonu** konusunda ilgili birimlerle işbirliği yapmak.” da bulunmaktadır. Bkz. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik Md. 9-2/d-5).

<sup>33</sup> İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik gereği olarak İş güvenliği uzmanlarının temel görevlerinden biri rehberliktir. Bu görevi “**İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak**” suretiyle ifa eder (Md. 9/1).

<sup>34</sup> Tutkun, s. 16 vd.

<sup>35</sup> 6331 Sayılı İşgüvenliği Kanunu’nun “Risklerden korunma ilkeleri” başlıklı 5. Maddesi gereği “İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur: ... ç) **İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek. ...**”

<sup>36</sup> Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik, Md. 4/1-ç. RG: 02.05.2006, 26156.

*talebi dikkate alınarak iş ve meslek sahibi olmasını, uygun çalışma becerileri kazanmasını, yerleştirildiği iş yerinde izlenmesi ve uyumu çalışmaları...*” şeklinde açıklanmıştır.<sup>37</sup>

### Örnek olaylar:

-56 yaşındaki bir gemici, bir feribot güvertesinde çalışmakta iken, omuz ve sırtından yaralanır. Oluşan sağlık durumu sonucu artık bir gemide çalışmaması gereği tespit edilir.

-Bir havaalanı rampa çalışanı geçirdiği diz ameliyatı sonrası 4 ay işinden uzak kalır. İşe başladığında fiziksel gücünün eski işini yapmaya yetmediği, ağır işleri onun yerine diğer mesai arkadaşlarının yaptığı, bu durumun da onlar bakımından iş kazası riskini arttırdığı saptanır.

-Bir devlet dairesinde çalışan memurun alerjen özellikleri nedeniyle parfüm ve küf kokulu ortamlarda çalışması rahatsızlığına neden olmaktadır. İşveren ona hava temizleyicileri olan kapalı bir büro veya evden çalışma olanağı önerir.<sup>38</sup>

## III. ALMAN HUKUKUNDA MESLEKİ ESENLENDİRME

### A. GENEL OLARAK

Engelli olan veya engellik tehdidi altında olan kişiler, maruz kalmış oldukları bir araz ile bağlantılı olan zararların ortadan kaldırılması veya ortaya çıkmaması için toplum tarafından desteklemeye ihtiyaç duyarlar. Bedensel, ruhsal veya zihinsel olarak engelli olan veya böyle bir tehdit altında olan kişiler, nedeninden bağımsız olarak hak sahibi olurlar.<sup>39</sup> Söz konusu nedenlerle, esenlendirme sağlığın tekrar kazanılması, engelli kişinin toplumsal yaşama ve çalışma yaşamına katılması anlamına gelmektedir.<sup>40</sup>

Tanımda bulunan engeli kavramı (ve onun sonucu olan esenlendirme edimleri) sosyal hukuka ilişkin diğerlerinde olduğu şekilde, sadece hukuk tarafından belirlenmez, tıbbın da konusunu oluşturur. Bu itibarla, (DSÖ’ne göre) engelli kavramının üç belirleyici karakteri bulunur.<sup>41</sup> Normalden sapma (impairment), işlevsel sınırlılık (disability) ve sosyal zarar (handicap). Yapılan saptamalar gereği olarak engellilik, tıbbi bir karar sonrası alınan tedavi

---

<sup>37</sup> Büyükşehir Belediyeleri Özürlü Hizmet Birimleri Yönetmeliği, Md. 4/1-e. RG: 16.08.2006, 26261.

<sup>38</sup> Örnek olaylar için bkz. **Tutkun**, s. 58 vd.

<sup>39</sup> **Schaumberg, Torsten**: Sozialrecht, Baden Baden, 2020, s. 218.

<sup>40</sup> **Eichenhofer, Eberhard**: Sozialrecht, Tübingen, 2017, s. 296.

<sup>41</sup> Kavram oldukça tartışmalıdır. Bkz. **Frings, Dorothee**: Sozialrecht für die Soziale Arbeit, Stuttgart, 2018, s. 301.

önlemleri ile kaldırılması veya azaltılması mümkün olan normal bedeni, ruhsal ve zihni durumdan sürekli sapma halidir.<sup>42</sup> Engellilik ayrıca bu konuda toplumsal yaşamda ve çalışma yaşamında özelliği gereği geçici olan ve düşük dereceli olmayan bedeni, ruhsal ve zihni konularda doğan işlevsel zarar olarak da tanımlanmaktadır.<sup>43</sup>

Esenlendirmede şu hedef ve **amaçlar** güdülmektedir:

- Engeli durdurmak, azaltmak, ortadan kaldırmak,
- Gelir elde etme yeteneğinin sınırlanmasını ve bakım gerekliliğini bertaraf etmek, risklerin üstesinden gelmek,
- Sosyal edimlere önceden ulaşmadan kaçınmak, devam eden sosyal edimleri azaltmak,
- Kişiye eğilimlerine ve yeteneklerine uygun bir iş sağlamak,
- Kişinin gelişimini desteklemek, toplumsal yaşama katılımını desteklemek, mümkün olduğu kadar kendisi tarafından belirlenen şekilde, bağımsız yaşamasını sağlamak, kolaylaştırmak,
- Engelden kaynaklanan mahzurlara karşı koymak.<sup>44</sup>

Hemen her sigorta dalında esenlendirme ile ilgili kural bulunmaktadır.<sup>45</sup> Farklı yasalarda **dağınmık** olarak bulunan esenlendirmeye ilişkin düzenlemeler 19 Haziran 2001'de bir araya getirilerek SGB IX **kodifiye** edildi. Ancak, engellilerin konu hakkındaki özel yasalardan doğan hakları saklı tutulmuştur.<sup>46</sup>

Esenlendirme konusu bir tek bir yasada değil, çok sayıda yasada ayrı ayrı düzenlemiştir. Söz konusu düzenlemeler Hastalık Sigortası, Kaza Sigortası, Rant (Yaşlılık) Sigortası, İstihdamı Teşvik Kanunlarında ayrıca, SGB XII (sosyal yardım), SGB VIII (gençlere yardım) ve sosyal tazmin mevzuatıdır.<sup>47</sup>

---

<sup>42</sup> Eichenhofer, s. 298.

<sup>43</sup> Bley, Helmar/Kreikebohm, Ralf/Marschner, Andreas: Sozialrecht, Neuwied, 2017, s. 293.

<sup>44</sup> Schaumberg, s. 218; Von Koppenfels-Spies, Katharina: Sozialrecht, Tübingen, 2018, s. 376.

<sup>45</sup> Kokemoor, Axel: Sozialrecht, München, 2018, s. 433; Eichenhofer, s. 296.

<sup>46</sup> Muckel, Stefan/Ogorek, Markus/Rixen, Stephan: Sozialrecht, Münih, 2019, s. 490; Schaumberg, s. 218; Von Koppenfels-Spies, s. 377.

<sup>47</sup> Muckel/Ogorek/Rixen, s. 489. Ayrıca bkz. Waltermann, Raimund: Sozialrecht, Heidelberg, 2016, s. 115, 146.

Engellilere esenlendirme olanağı sağlanması aşağıdaki **ilkelere** bağlanmıştır.

1. Engelliler ve engellilik tehdidinde olanlar için amaç **topluma katılımları** olmalıdır.<sup>48</sup> Bunun için kişisel gelişim bütüncül olarak gerçekleştirilmelidir. Katılımı sağlayan edimler mümkün olduğu kadar kişinin bağımsız yaşamasını ve kendi seçtiği yaşam tarzını sağlayacak şekilde olmalıdır. Engelin nedeni seçilecek edimlerde rol oynamaz § 1 Cümle 1 SGB IX).
2. **Önleme**, esenlendirmeye önceliklidir (§ 3 SGB IX). Esenlendirme de -devamlılık gösteren- maddi edimlere öncelik taşır. (§ 8 SGB IX).<sup>49</sup>
3. Edimlerin **şahsa özgü** olması (özelleştirilmesi) gerekir. Esenlendirme kararı alınırken engelinin istekleri dikkate alınır. Böylece kararlarda sorumluluk üstlenmesi sağlanır.<sup>50</sup>

## B. İLGİLİ MEVZUAT

SGB IX engelli olan ve engellilik riski altında bulunan kişilere ilişkin temel kavramları ve genel (temel) kuralları kapsar. Bu kurallar birçok sosyal edim alanında yeknesak (tekdüze) olarak uygulanır. Yasa, engelli kişilerin esenlendirilmesine ilişkin **birden fazla yasayı** (Kaza sigortası, hastalık sigortası, rant sigortası, sosyal yardım...) **uyumlaştırmıştır**. Ayrıca konuya ilişkin usul kuralları, tanımlar ve prensipler içerir. Bu yüzden birleştirme, uyumlaştırma, koordine etme ve tamamlama yasası sayılır.<sup>51</sup>

SGB IX **üç kısımdan** oluşmaktadır. İlk kısım, engellilere sunulan edimler (çeşitleri, kapsamı ve ifası) hakkında genel ilkeler getirmektedir. İkincisi, SGB XII'den çıkarılan özel edimleri düzenlemektedir. Üçüncüsü ağır engelliler hakkındadır. SGB IX ile konu hakkında mevcut çok sayıda yasada bulunan farklılıklar ve parçalı yapıdan doğan fark edilememe riski ortadan kaldırılmıştır.<sup>52</sup> Düzenlemenin merkezinde, zararın tazminatla karşılanmasından ziyade, kişisel olarak kararlaştırılmış olarak, toplumsal yaşama ve çalışma hayatına katılımın

---

<sup>48</sup> Katılım insani ve maddi güdüler taşır: **Eichenhofer**, s. 297.

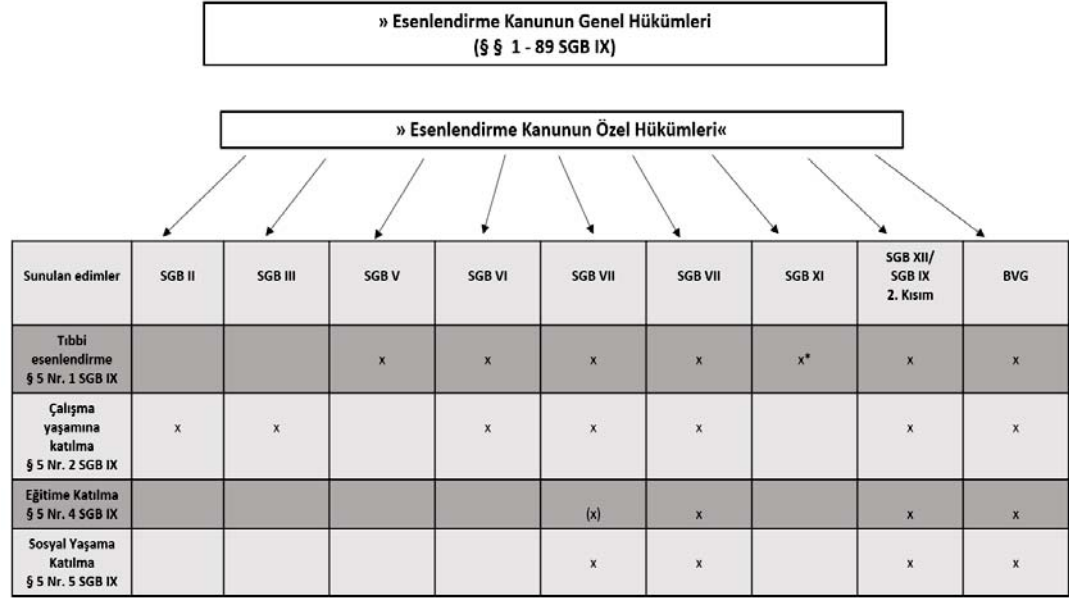
<sup>49</sup> **Eichenhofer**, s. 297; **Von Koppenfels-Spies**, s. 381.

<sup>50</sup> § 8 SGB IX. **Muckel/Ogorek/Rixen**, s. 491; **Frings**, s. 302, 303; **Von Koppenfels-Spies**, s. 381. Kokemoor ayrıca telafi (tazminat) yerine dahil etme, etkili ve iktisadi olma ilkelerini eklemektedir (**Kokemoor**, s. 216).

<sup>51</sup> **Grühn, Corinna**: Einführung in das Sozialrecht, Altenberge, 2020, s. 103-104; **Eichenhofer**, s. 296; **Frings**, s. 302. Esenlendirme önceden 7.8.1974 Tarihli Rehabilitasyon Kanunu ile düzenlenmişti. 19.2.2001 tarihinde SGB IX ile konu yeniden düzenlenmiştir. Tarihçe için bkz. **Bley/Kreikebohm/Merschner**, s. 102-105.

<sup>52</sup> **Muckel/Ogorek/Rixen**, s. 490; **Frings**, s. 303; **Von Koppenfels-Spies**, s. 377.

sağlanması, mümkün olabildiği kadar bağımsız yaşama olanağı kazanılması ve dış kısıtlamaların kaldırılması bulunmaktadır.<sup>53</sup>



SGB I: Genel Kısım

SGB II: İş Arayan İçin Temel Güvence

SGB III: İstihdamı Teşvik

SGB IV: Sosyal Sigorta İçin Genel Hükümler (İşsizlik Sigortası Hariç)

SGB V: Hastalık Sigortası

SGB VI: Rant (Yaşlılık) Sigortası

SGB VII: Kaza Sigortası

SGB VIII: Çocuklara ve Gençlere Yardım

SGB IX: Engellilerin Esenlendirmesi ve Katılımı

SGB X: 1. ve 2 Bölüm: İdari Usul, Sosyal Verilerin Korunması

3. Bölüm: Edim Sunanların (Kurumların) Müşterek Çalışması ve Üçüncü Kişilerle İlişkisi

SGB XI: Bakım Sigortası

SGB XII: Sosyal Yardım

<sup>53</sup> Von Koppenfels-Spies, s. 377. Şekil için bkz. Kokemoor, s. 215.



### C. ENGELLİ KAVRAMI

Engelliler, davranışsal ve çevresel engellerle etkileşim halinde, altı aydan fazla bir süre boyunca topluma eşit koşullarda katılmalarını engelleyebilecek fiziksel, zihinsel veya duyuşal bozuklukları olan kişilerdir (§ 2 Abs. 1 SGB IX). Engellilik kaza veya hastalıktan kaynaklanabilir.<sup>54</sup>

Yasal tanımdan yola çıkıldığında kavramın üç unsuru bulunmaktadır:

- Kişinin bulunduğu yaşa göre tipik olan yaşam konumundan sapma olması,
- Toplumsal yaşama katılmadan kısıtlanması,
- Belirtilen durumların muhtemelen 6 aydan fazla devam etmesi.<sup>55</sup>

Sağlıkta arazın belirtileri istihdama ve çevreye ilişkin engellerdir. Bunların arasında karşılıklı bir etkileşim bulunmakta olup, asgari bir süre devam ediyor olmalıdır.<sup>56</sup> Engellilik, kişisel bir özellik olmayıp, toplumsal veya tıbbi faktörler nedeniyle ortaya çıkan sosyal bir konumdur. Ön planda bir insanın ruhsal (psikişik) bir eksikliği değil, farklı yaşam alanlarına azalmış katılımı bulunur. Engelin derecesi, konu ile ilgili bir yönetmelik hükümleri esas alınarak, bedeni ve ruhsal arazlara göre saptanır.<sup>57</sup>

**Engelli kavramında** çıkış noktası şahsa ilişkin bir araz değildir. Kişi ve çevre arasındaki karşılıklı ilişkiler, toplumsal yaşama eş değerli bir katılım yeteneği (becerisi) olarak anlaşılmaktadır. Nedene bağlı olmayıp, kişi ve çevre arasındaki mahzurlu etkileşimlerden doğan, sonuç odaklı bir kavramdır.<sup>58</sup> Kişi, sağlıklı bir insanda olduğunun aksine, sosyal ve mesleki yaşama katılamaz, ailevi geçimini sağlayamaz durumdadır.<sup>59</sup>

---

<sup>54</sup> Muckel/Ogorek/Rixen, s. 489.

<sup>55</sup> Frings, s. 301.

<sup>56</sup> Schaumberg, s. 221.

<sup>57</sup> Muckel/Ogorek/Rixen, s. 491.

<sup>58</sup> Kokemoor, s. 216.

<sup>59</sup> Frings, s. 382: Sakatlık tehdidi altında olmak da koruma nedeni sayılmaktadır. Eğer tıbbi veya başkaca nedenlerle bir araz doğma ihtimalinin yüksek olduğu saptanabiliyorsa, bu durumda kişi uygun esenlendirme eimlerine hak kazanacaktır.

**Bütünleşme** (entegrasyon) yardımının görevi, yararlanıcıların insan onuruna uygun bireysel bir yaşam tarzı sürdürmelerini sağlamak ve toplumdaki yaşama tam, etkin ve eşit katılımı teşvik etmektir (§ 1 SGB IX). Edimler, kişilerin hayatlarını mümkün olduğunca bağımsız ve **kişisel sorumluluklarında** planlamalarını ve yönetmelerini sağlamalıdır.<sup>60</sup> Katılım yardımları konusunda yapılan reform ile bugüne değin kurum (idare) merkezli edim yerine **kişiler merkeze alınmıştır**. Yani, edime hak kazanan kişi özel konumu ile ön plandadır. İlâveten profesyonel edimler (fachleistungen) ve geçim kaynağı gibi varlığın devamına yönelik edimler ayrı olarak sunulabilir. Katılım edimleri bir (hierarchical) sıraya tabidir. **Kapsamdaki** kişiler (§ 99 SGB IX) § 53 SGB XII'ye yapılan atıfla belirlenmiştir. Katılım **yardımları** tıbbi esenlendirme, çalışma yaşamına katılım, sosyal yaşama katılım ve eğitimidir.<sup>61</sup>

#### D. SUNULAN EDİMLER

Engelli kişiler için beş çeşit edim kabul edilmiştir.

1. Tıbbi esenlendirme,
2. Mesleki esenlendirme (iş yaşamına katılım).
3. Geçimi sağlama,
4. Eğitime katılım ve
5. Sosyal yaşama katılım.<sup>62 63</sup>

**Tıbbi esenlendirme** hastalık sigortasında tıbbi (yataklı, ayakta) ve diğer mesleki iyileştirme tedavileri, çocuklar için erken teşhis ve erken destek, tıbbi yardımcı araç desteği, psikoterapi,

<sup>60</sup> Kokemoor, s. 216.

<sup>61</sup> § 109 SGB IX. Grün, s. 104.

<sup>62</sup> § 5 SGB IX. Muckel/Ogorek/Rixen, s. 492; Kokemoor, s. 217; Von Koppenfels-Spies, s. 383; Schaumberg, s. 218, 222; Eichenhofer, s. 300; Schneil, Matthias: Creifelds Kompakt, Rechtswörterbuch, 2021, "Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen" açıklaması. Hangi (toplam yedi adet) sigorta kurumunun, hangi yasal temelde, hangi nedenle, hangi edimleri sunmakla yükümlü olduğu hususunda bir şema için bkz. Frings, s. 305. Şemada edimler (hierarchical sıraya uygun olarak) öncelik sonralık ilişkisine göre gösterilmiştir. Sigorta kurumlarının sunmakla yükümlü edimler hakkında açıklamalar için bkz. Değinilen son eser, 308 vd.

<sup>63</sup> Kişinin sağlık durumu ile sosyal ve psikolojik dünyası arasındaki etkileşimin neden olduğu yaşamındaki dışlanma ve sınırlandırma ortadan kaldırılmalı, hukuki ve fiili bakımdan sağlıklı kişilerle şanslarının eşitliği sağlanmalıdır. Katılım edimleri bu amaca hizmet eder. Von Koppenfels-Spies, s. 380.

dayanıklılık testi ve iş tedavisini kapsamaktadır (§ 42-48 SGB IX).<sup>64</sup> Bu edimlerden Rehabilitasyon kurumları ile Devlet Çalışma Acentası sorumludur.<sup>65</sup> Tıbbi esenlendirmede sunulan maddi edimler hastalık parası olarak ödenir. Kaza sigortasında kaza parası, rant sigortasında geçiş dönemi ödeneği olarak belirlenmiştir. Kaza sigortası kapsamında da sağlık (tıbbi tedavi, diş tedavisi, ilaç, sağlık araç ve gereçleri...) edimleri sağlanır.<sup>66</sup> Rant sigortası da esenlendirme görevini üstlenmiştir. Çünkü, bu sigorta dalının önleme, onarma ve tazmin işlevleri bulunmaktadır. Çalışma kapasitesinin muhafazası için yine tıbbi, mesleki ve tamamlayıcı edimler sunulmaktadır.<sup>67</sup> Bu konularda konuşma terapisi, çalışma veya meşguliyet terapisi örnekleri verilebilir.<sup>68</sup>

Amaç çalışma yaşamına katılımı engelleyen nedenleri ortadan kaldırmak veya azaltmaktır. Esenlendirme hizmetleri aylık hakkına öncelik taşımaktadır.<sup>69</sup> Sosyal tazmin alanında de esenlendirme kapsamında bakım hastalık parası sunulur.<sup>70</sup>

**Çalışma yaşamına katılma** edimleri, tıbbi edimlerin sunulmasına karşın, mevcut durumu ile çalışma yaşamına dönemeyen kişiler içindir.<sup>71</sup> Sunulan edimler bir mesleğe hazırlama, (halenki veya yeni) bir işte istihdam ve işi muhafaza, meslekte kalite kazanma, mesleki uyum, kendi adına ve hesabına iş yapabilme teşvikidir.<sup>72</sup> Tıbbi olanın yanında psikolojik (alkol ve uyuşturucu bağımlılığı gibi konularda) ve pedagojik destek de sağlanmaktadır.

---

<sup>64</sup> Bu edimlerin bir kısmı sözleşmeli ve sertifikalı esenlendirme kuruluşlarında sunulur: **Fuchs, Maximilian/Preis, Ulrich:** Sozialversicherungsrecht, Lehrbuch für Studium und Praxis, Köln, 2009, s. 327. Ayrıca bkz. **Eichenhofer,** s. 196.; **Fuchs/Preis,** s. 789-790; **Von Koppenfels-Spies,** s. 383.

<sup>65</sup> **Muckel/Ogorek/Rixen,** s. 492.

<sup>66</sup> **Fuchs/Preis,** s. 654.

<sup>67</sup> **Fuchs/Preis,** s. 787.

<sup>68</sup> Bkz. **Wagner, Regina:** Krauskopf, Soziale Krankenversicherung, Pflegeversicherung, SGB V, Werkstand: 111. EL Mai 2021, Rn. 22.

<sup>69</sup> § 9 I 2 SGB VI. **Eichenhofer,** s. 230- 231; **Bley/Kreikebohm/Merschner,** s. 211.

<sup>70</sup> **Muckel/Ogorek/Rixen,** s. 493.

<sup>71</sup> **Fuchs/Preis,** s. 790.

<sup>72</sup> § 49-63 SGB IX. Kişinin eğilimi, elverişliliği ve halenki mesleği dikkate alınarak; mümkün olan en uzun sürede mesleği ifa edebilmesi amaç edinilmektedir. **Fuchs/Preis,** s. 656; **Von Koppenfels-Spies,** s. 384.

Rehabilitasyon Kurumu engellinin çalışma yaşamına katılımı sağlamak için işverenlere de destek sağlamaktadır. Bu destekler eğitim hizmetlerinin şirket içi uygulanmasına yönelik eğitim para yardımı, entegrasyon para yardımı, işletmede iş yardımı için maddi destek, belirli süreli deneme istihdamındaki maliyetlerin (kısmen veya tamamen) karşılanmasıdır. Geçimi sağlayan ve diğer tamamlayıcı edimler muhataba sosyal güvenlik prim ödemeleri, nakliye, seyahat masrafları, işlev alıştırmaları, işyerinde ve evde yardım, çocuk bakım giderlerinin üstlenilmesidir.<sup>73</sup>

**Eğitime katılma** edimleri hazırlık sınıfı dahil okul, mesleki eğitim okulu, yüksek okul, mesleki geliştirme olarak belirlenmiştir. Sosyal katılım edimleri mesken, yardım hizmeti, pedagojik destek, bakıcı bir ailede yardım, pratik bilgilerin ve yeteneklerin kazanılması ve korunması desteği, idrak (anlayış) sağlama desteği, yardımcı araçlar ve hareketlilik (seyyaliyet) sağlama desteğidir.<sup>74</sup>

Yasada **çocuk ve gençlere** yardımlar da düzenlenmiştir. § 1 SGB VIII'e göre, her genç insan kendi sorumluluğunda gelişim, yetişme ve toplumsallaşma hakkında sahiptir. Bunun için danışma, destek, kendisi ve ailesi için olumlu yaşam koşulları sağlanır. Bu yüzden konu hakkındaki düzenleme alanı çok geniş ve çok yönlüdür. Genel ve özel nitelikli edimler sunulur.<sup>75</sup>

**Çocuk büyüten** herkes bu nedenle ortaya çıkan iktisadi yüklerin azaltılması hakkına sahiptir (§ 6 SGB I). Söz konusu yükün azaltılmasına yönelik olarak Gelir Vergisi Kanunu, Devlet Çocuk Parası Kanunu, Analığı Koruma Kanunu vergiden muafiyet, çocuk parası ödemesi, analık parası ödemesi gibi olanaklar sağlamaktadır.<sup>76</sup>

SGB'nin (III, IX ve XII) işletmelerde **eğitimi** düzenleyen kuralları yanında, Eğitimi Teşvik Kanunu, okul, meslek okulları, yüksekokul ve üniversite eğitimine katılımı düzenlemektedir. Amaç engelli kişilerin eğitim olanaklarına sağlıklı kişiler gibi katılabilmelerini sağlamaktır. Bunun için yaşamı sürdürebilme ve eğitim için nakit desteği verilir. Ayrıca, eğitim kredisi de sağlanmaktadır.<sup>77</sup>

<sup>73</sup> Muckel/Ogorek/Rixen, s. 493; Fuchs/Preis, s. 790, 791; Von Koppenfels-Spies, s. 384, 385.

<sup>74</sup> Eichenhofer, s. 301.

<sup>75</sup> Grün, s. 105.

<sup>76</sup> Grün, s. 106.

<sup>77</sup> Grün, s. 106; Von Koppenfels-Spies, s. 385.

Düşük gelirli kişilere uygun bir **mesken** sağlanması veya meskenlerinin durumlarına uygun hale getirilmesi için onlara ödeme yapılması kabul edilmiştir.<sup>78</sup> Barınma yardımları, hak sahiplerine mümkün olduğu kadar kendisi tarafından belirlenen ve kendi sorumluluğunda bir hayat sürmesini sağlayan mesken (yaşam) alanı oluşturması içindir. Edimler, engellilerin özel ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yaşam alanlarının dönüştürülmesi, tefrişatı ve bakımına yönelik hizmetleri içermektedir.<sup>79</sup>

## E. AĞIR ENGELLİLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

SGB IX'da (151 vd.) ağır engelli hukuku da düzenlenmektedir. Kişiler, herhangi bir nedenle (sebepten bağımsız olarak) en az % 50 engellilik derecesine sahiplerse ve ikamet yerleri, mutad meskenleri veya çalışmakta oldukları işyerleri SGB kapsamında ise ağır engelli sayılır.<sup>80</sup> Düzenlemeler ağır engellilerin çalışma yaşamına, toplumsal yaşama katılımları ve özel olarak korunmaları hakkındadır. SGB **işverenlere** istihdam ve denkleştirme ücreti (ausgleichsabgabe) gibi bazı **yükümlülükler** getirmiştir. İşverenler belirli bir oranda ağır engelli istihdam etmek zorundadırlar. Ancak, bu yüküm engelli kişiye işverene karşı bir hak sağlamaz. Onun işverenle değil, devletle arasında bir kamu hukuku ilişkisi vardır. Nitekim, işveren istihdam yerine bir telafi bedeli ödeyebilmektedir.<sup>81</sup>

**Çalışmakta olan bir ağır engelli** öncelikli olarak işletme içi eğitim, işyerinin donanımının kendine uygun hale getirilmesi hakkına sahiptir. Onlar için özel bir fesih ve tatil düzenlemesi mevcut olup fazla çalışmadan muafırlar. Ağır engellilere sağlanan olanaklar arasında ücretsiz seyahat ve vergi indirimi bulunmaktadır.<sup>82</sup>

<sup>78</sup> § 7 SGB I ve Mesken Parası Kanunu. **Grünn**, s. 107; **Von Koppenfels-Spies**, s. 387.

<sup>79</sup> 77 SGB I. Abs. 1. Destek hizmetleri, On İkinci Kitap Bölüm 42'a göre, bir üst sınıra kadar sağlanır. Kapsamı nedeniyle yaşam alanı ihtiyacının artması durumunda, uygunluk sınırının üzerindeki yaşam alanı giderleri de karşılanmaktadır. 77 SGB I. Abs. 2.

<sup>80</sup> § 2 SGB I Abs 2. **Frings**, s. 325, 382; **Bley/Kreikebohm/Merschner**, s. 294: Kavram ve ona bağlı olan edimler önceden sebep (iş kazası) bağlantılı (Kausalprinzip) iken, sonradan sonuç (sebepten bağımsız) bağlantılı (Finalprinzip) sayılmışlardır.

<sup>81</sup> **Grünn**, s. 105; **Schaumberg**, s. 220.

<sup>82</sup> **Schaumberg**, s. 226.

**İşletme kurulları** ağır engellilerin çalışma koşullarını (personel planlaması, işyeri ortamının düzenlenmesi, iş organizasyonu, çalışma süresi) belirlerler.<sup>83</sup> SGB IX ile söz konusu kişilere bir dizi (kamu araçlarında ücretsiz seyahat, ek tatil ve benzerleri) indirimler (vergünstigung) (kolaylaştırıcı olanaklar) sağlanmıştır.<sup>84</sup> Ağır engelli kişilerin çalışma yaşamına katılımı **Entegrasyon Dairesi** ve Eyalet İş Kurumu tarafından yapılır.<sup>85</sup> Entegrasyon Dairesinin mesleki esenlendirme ve çalışma yaşamına destek görevleri vardır.<sup>86</sup>

## F. UYGULAMA

SGB IX' da ayrıca farklı esenlendirme kuruluşları arasındaki **koordinasyon** da düzenlenmektedir. Rehabilitasyon kurumları (İşsizlik Sigortası, Rant Sigortası, Kaza Sigortası, Sosyal Yardım Dairesi ve Gençlik Dairesi) birbirleri ile birlikte (koordineli) çalışmakla yükümlüdürler. Yetkili kurumlar sonuç odaklı olarak belirlenmiştir. Bu yüzden, hastalık sigortası temel ve tamamlayıcı tıbbi tedaviyi ile yükümlü iken, rant sigortası çalışma gücünün kaybını telafi eden önlemleri içerir. İş Kurumu da mesleki kabiliyeti kazanma ve yeni meslek edinme görevini üstlenir. Belirtilen sigorta dallarında yararlanma koşulları gerçekleşmeyen kişi için ise gerekli temel koruma Sosyal Yardım Dairesi tarafından sağlanır.<sup>87</sup>

Görevli birden fazla kurum söz konusu olduğu için, edim sunarken hangisinin yetkili olduğu hususunun açıklığa kavuşturulması gerektirmektedir. Esenlendirme kuruluşları dilekçeleri kabul edip muhatabına gerekli bilgilendirmeyi yapmak zorundadır.<sup>88</sup> Bu yüzden **dilekçeyi alan kurum** (Hastalık Kasası, Rant Sigortası,<sup>89</sup> İş Kur...), en geç iki hafta içinde

<sup>83</sup> **Muckel/Ogorek/Rixen**, s. 498. Ağır engellilere ilişkin normlar gerçekte Sosyal Hukukun değil İş Hukukunun konusunu oluşturur. **Kokemoor**, s. 217; **Eichenhofer**, s. 301.

<sup>84</sup> **Grühn**, s. 105.

<sup>85</sup> **Muckel/Ogorek/Rixen**, s. 497-498.

<sup>86</sup> Ayrıca bkz. **Von Koppenfels-Spies**, s. 390.

<sup>87</sup> **Eichenhofer**, s. 299; **Von Koppenfels-Spies**, s. 387; **Knickrehm, Sabine/Kreikebohm, Ralf/Waltermann, Raihmond/Benedix, Mathias**: Kommentar zum Sozialrecht, 2021, SGB IX § 14 Rn. 17, 18.

<sup>88</sup> **Muckel/Ogorek/Rixen**, s. 494.

<sup>89</sup> **Körner, Kasseler**: Kommentar, Sozialversicherungsrecht, 2021, SGB I § 23 Rn. 10, 11: Engele bağlı olarak bir yaşlılık aylığı talebi yapıldığında, Kurum talep edilen veya sağlanan hizmete ilişkin karar ne olursa olsun, esenlendirme hizmetlerinin başarılı olma ihtimalinin olup olmadığını kontrol etmekle yükümlüdür. Bu şekilde bazen çalışma yaşamından erken ayrılmanın önüne geçilebilmektedir.

yetkili olup olmadığını açıklamak zorundadır. Bu süre geçtiğinde edimlerden sorumlu sayılır ve dilekçe sonrası üç hafta içinde talep hakkında karar vermek zorundadır. Kendini yetkili görmediğinde gecikmeksizin talebi yetkili olduğunu değerlendirdiği kuruma gönderecektir.<sup>90</sup>

Birden fazla makam esenlendirme ile görevli olduğunda, kişisel bütçe dışında, bir **katılım planı** da yapılmaktadır. İlgili norm gereği olarak, farklı hizmet gruplarından veya birkaç rehabilitasyon sağlayıcısından hizmet alınması gerektiğinde, rehabilitasyonu gerçekleştiren kurum, kendisinin ve diğer rehabilitasyon sağlayıcılarının birbirleriyle istişare içinde ve yararlanıcılarla koordineli olarak çalışmasından sorumludur. Saptanan hizmetlerin bireysel ihtiyaçlara uygun ayrıca; amaç, tür ve kapsam olarak sorunsuz bir şekilde birbirine uyumlu olarak sunulması için yazılı veya elektronik ortamda görüşme yoluyla katılım planı yapılır.<sup>91</sup>

Talepleri üzerine, yararlanıcıların kendi sorumlulukları altında, mümkün olduğunca bağımsız yaşamalarını sağlamak için katılım hizmetleri **kişisel bütçe** şeklinde yürütülür. Kişisel bütçenin yürütülmesinde, bireysel olarak belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda, rehabilitasyon sağlayıcıları, bakım kasaları ve entegrasyon büroları yer alır.<sup>92</sup>

Engellilerin hakları ihlal edilirse, **engelli dernekleri**, federal veya eyalet düzeyinde onları temsilen, onların yerine ve onların rızasıyla dava açabilir.<sup>93</sup>

#### IV. TÜRK HUKUKUNDA ESENLENDİRME

Konuyu önce tüm vatandaşlar daha sonra da işçiler, kamu görevlileri ve sosyal tazmin alacaklıları bakımından ayrı ayrı ele almak gerekir.<sup>94</sup>

<sup>90</sup> § 14 SGB IX. **Kokemoor**, s. 215; **Muckel/Ogorek/Rixen**, s. 495; **Schaumberg**, s. 225; **Eichenhofer**, s. 299; **Von Koppenfels-Spies**, s. 387.

<sup>91</sup> § 19 SGB IX. **Kokemoor**, s. 217; **Frings**, s. 303; **Von Koppenfels-Spies**, s. 387; **Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann/Benedix**, SGB IX § 14 Rn. 17, 18.

<sup>92</sup> 29 § Satz 1 SGB IX. **Kokemoor**, s. 217; **Eichenhofer**, s. 300; **Frings**, s. 323, 324; **Von Koppenfels-Spies**, s. 381.

<sup>93</sup> § 85 SGB IX. **Muckel/Ogorek/Rixen**, s. 497.

<sup>94</sup> Engelli kişilerin haklarına dair birçok uluslararası ve uluslararası düzenleme mevcuttur. Bkz. **Atak**, s. 99 vd. **Yücedal**, (Rapor), s. 3; **Azarkan, Ezeli/Benzer, Ekrem**: Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Haklarına Dair



## A. TÜM ENGELLİ VATANDAŞLAR BAKIMINDAN

### 1. Kişi Bakımından Kapsam

Yukarıda esenlendirmeye ilişkin olmak üzere -tüm çalışanları içeren, sosyal sigorta ve çalışma mevzuatında bulunan özel hükümler aktarıldı. Mevzuatımızda ayrıca, statüsüne bakılmaksızın, tüm engelli vatandaşları kapsayan bazı düzenlemeler bulunmaktadır. 7.7.2005 Tarih 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanunda esenlendirme, kişi ayrımı yapılmadan, genel olarak düzenlenmiştir. Söz konusu nedenle kapsamına hem çalışanlar hem de çalışmayanlar girmektedir. Değinilen husus düzenlemede “*Bu Kanun engellileri, ailelerini, engellilere yönelik hizmet veren kurum ve kuruluşlar ile diğer ilgilileri kapsar.*” şeklinde ifade edilmiştir (Md. 2). Kanun koyucu tarafından, kapsama alınan kişilere yönelik olarak, engelliliğin zamanı (doğuştan/sonradan) ve nedeni (hastalık, meslek hastalığı, kaza, iş kazası) hakkında herhangi bir ayırım yapılmamıştır.

### 2. Yükümler Bakımından Kapsam

Alman Hukukunda esenlendirme için tıbbi, mesleki, geçimi sağlama, eğitime katılım ve sosyal yaşama katılım ayrımı yapıldığı ifade edilmişti. 5378 SK.’da mevcut düzenlemeler, aşağıda ele alındığı üzere, bu ayırımı yakın sayılabilir.

#### a. Tıbbi Esenlendirme

Ülkemizde 5510 SK. ile fertler sağlık ve esenlendirme korumasına alınmıştır. Aşağıda çalışan grupları bakımından açıklanan bu husus, diğer kişi grupları (isteğe bağlı sigortalı, işsiz, yoksul, varsıl, ...) bakımından da geçerlidir.<sup>95</sup> Yani, SGK tarafından kişilere önleyici (koruyucu) ve telafi edici sağlık hizmetleri sunulacak, ayrıca esenlendirme olanağı

---

Sözleşme ve Türkiye’de Engelli Hakları, DÜHFD, C. 23, S. 38, 2018, ss. 3-29, 3 vd.; **Ektaş, Ahmet Fatih:** Uluslararası Boyutlarıyla Engelli Hakları ve Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi, İstanbul, 2017. Ancak, çalışmanın hacmini artırmamak için konu burada ele alınmamıştır.

<sup>95</sup> Bkz. **Sözer, Ali Nazım:** Türk Genel Sağlık Sigortası, İstanbul, 2020, s.133 vd.

sağlanacaktır. Değinilen husus kanunda açıkça “*rehabilitasyon hizmetleri*” şeklinde ifade edilmiştir (Md. 63/I-b).<sup>96</sup>

Konu ayrıca, çocuklar için 5378 SK.’da düzenlenmiştir. “Erken tanı ve koruyucu hizmetler” başlığı altında yapılan düzenlemede çocukların (yeni doğan, erken çocukluk ve çocukluk) her dönemi bakımından gelişimlerinin (fiziksel, işitsel, duyuşal, sosyal, ruhsal ve zihinsel) izlenmesi ve engelliliğe karşı önlem alınması (önlenmesi, azaltılması) gereğı hükme bağlanmıştır. Bu konuda sorumluluk Sağlık Bakanlığı’na verilmiştir (Md. 11).

## b. Sosyal Esenlendirme

5378 SK.’da engellilerin içinde buldukları ortamda bağımsız yaşayabilmelerine önem verilmiştir. Bağımsız yaşama için onlara durumlarına uygun psikososyal hizmet sunulur. Duruma uygun hizmet ifadesi ile kişinin özellikleri (biyolojik, fiziksel, psikolojik, sosyal, kültürel ve manevi ihtiyaçları) kastedilmektedir. Hizmet sunumunda engellinin ailesi de - gözetilerek- dikkate alınır. Düzenlemede psikososyal hizmet dışında ayrıca bakım hizmetine yer verilmiştir (Md. 6).<sup>97</sup>

İçeriğı aktarılan “**destek ve bakım**” başlıklı düzenlemede sosyal esenlendirme için gerekli önlemleri alacak sorumlu idari birim açıkça ifade edilmemiştir. Kanunda kapsama giren kişiler engelliler ve aileleri dışında “... *engellilere yönelik hizmet veren kurum ve kuruluşlar ile*

---

<sup>96</sup> **Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen:** Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2020, s. 500. Esenlendirme kısmen ikincil mevzuatta açıklığı kavuşturulmaya çalışılmıştır. Sağlık Uygulama Tebliğinde “SUT 2.4.4.F - Fizik tedavi ve rehabilitasyon işlemleri” başlığı “2.4.4.F-1 - Fizik tedavi ve rehabilitasyon sağlık raporlarının (uzman hekim /sağlık kurulu) düzenlenmesi” alt başlığında “*Fizik tedavi ve **rehabilitasyon uygulamalarının Kurumca bedelinin karşılanması için;...***” tıbbi müdahale seans sürelerine göre yetkili olan sağlık görevlileri açıklanmıştır.<sup>96</sup> Bir diğere düzenleme olan Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliğı’nde <sup>96</sup> “Katılım payı alınmayacak hâller, sağlık hizmetleri ve kişiler” başlığı altında “*Katılım payı alınmayacak hâller, sağlık hizmetleri ve kişiler şunlardır; j) 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu hükümlerine göre korunma, bakım ve **rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalanan kişilerden bu Yönetmeliğinin 17, 18, 19 ve 20 nci maddelerinde belirtilen katılım payları alınmaz**” hükmü getirilmiştir (Md. 24/(1)-j). Esenlendirme hizmeti için katılım payı ödemesi gerekmeyen kişiler arasında çalışanlar belirtilmemiş, bu olanak sadece 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu hükümlerinden yararlanan sosyal koruma altındaki kişilere tanınmıştır. Bkz. **Uşan, Fatih:** Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara, 2009, s. 65.*

<sup>97</sup> Bkz. **Altınsoy, Hülya:** Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’nin Sosyal Dışlanmayı Önleyici Politikalarının Değlendirilmesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara, 2014, s.285.

*diğer ilgililer...*” olarak açıklanmıştır (Md. 2). Aktarılan düzenlemede engelliye psikososyal destek ve engelli bakım hizmetleri hakkında yapılması gereken çalışmalar (standardizasyon, geliştirme ve yaygınlaştırma) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın sorumluluğuna verilmiştir.

Sosyal esenlendirme, tanımı dikkate alındığında, sosyal hizmetler kavramı ile yakın ilişki içinde bulunmaktadır. Söz konusu nedenle, konu hakkında sosyal hizmet mevzuatının da dikkate alınması gerekmektedir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü engellilerin ve yaşlıların esenlendirmesi ile görevli ve yükümlü tutulmuştur. Çocuklar için ise Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü birimi faaliyettedir (1/CBK. Md. 71). Belirtilen Genel Müdürlüklerin faaliyet alanına giren kişiler (çocuk, engelli, ihtiyacı olan yaşlı) sosyal hizmet alacaklısı olarak (2828 SK. Md. 3/I-a-e) tanımlanmıştır. Çocuklara hizmet sunacak kuruluşlar Kreş ve Gündüz Bakımevleri (0 -6 yaş), Çocuk Yuvaları (0-12 yaş), Yetiştirme Yurtları (13 – 18 yaş) Çocuk evleri (0-18 yaş), Çocuk Evleri Sitesi ve Çocuk Destek Merkezleri olarak belirlenmiştir. Yaşlılar için Huzurevleri, Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri, Kadın veya Erkek Konukları ile Aktif Yaşam Merkezi tesis edilmiştir. Ayrıca Çok Amaçlı Sosyal Hizmet Kuruluşları bulunmaktadır (2828 SK. Md. 3/I-f).<sup>98</sup>

Sosyal esenlendirme kapsamına psikososyal destek ve bakım hizmetleri dışında **maddi destek** de alınabilir. Engelliler bakımından bu konu 2022 Sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir. 18 yaşını aşan ve İş Kur tarafından işe yerleştirilememiş vatandaşlardan muhtaç olanlara (herhangi bir sosyal geliri (SGK geliri/aylığı, nafaka) olmayanlara) “engelli aylığı” bağlanmaktadır.<sup>99</sup> Belirtilen koşulları taşıyan ağır engellilere ise “ağır engelli aylığı” tahsis edilmektedir.<sup>100</sup> Kanunda engelli yakını olanlara da “engelli yakını aylığı” hakkı tanınmıştır.<sup>101</sup>

---

<sup>98</sup> Konu hk. bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, (SGH), s. 883 vd; **Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer**: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 2019, s. 821 vd.; **Arıcı, Kadir**: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, 2015, s. 538 vd.; **Korkusuz, Refik/Uğur, Suat**: Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa, 2016, s. 114 vd.; **Sözer**, (TSH), s. 141 vd.

<sup>99</sup> 2022 SK. Md. 2/I-b: “... *Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları tarafından muhtaç olduğuna karar verilenlere muhtaçlık hâli devam ettiği müddetçe (3.240) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımından bulunacak tutarda, aylık bağlanır.*”

<sup>100</sup> 2022 SK. Md. 2/I-a. Onlara bağlanan aylıklarda 4.860 **gösterge** rakamı esas alınmaktadır.

<sup>101</sup> 2022 SK. Md. 2/II. 18 yaşını tamamlamamış ve yoksul (asgari ücretin 1/3'ünden az hane içi gelir elde eden) bu kişileri bakanlara bağlanacak aylıkta 3.240 **gösterge** kullanılır. Bkz. **Sözer**, (TSH), s. 136 vd.

### c. Eğitime Katılım (Eğitsel Esenlendirme)

Engelli kişilerin eğitim hakkı 5378 SK.'da düzenlenmiştir.<sup>102</sup> 15. Maddeye göre, engelliler farklılıkları dikkate alınarak, yaşadıkları ortam ile bütünleşik olarak, her seviyede eğitime katılma hakkına sahiptirler. Örgün ve yaygın eğitim kurumlarına devam eden bireylere rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri götürmek üzere okullarında (kurumlarında) **rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri servisi** kurulmaktadır. Bu servisler eğitim kurumlarındaki özel eğitim gerektiren bireylere de eğitim ihtiyaçları ve özelliklerine göre gereken hizmetleri sunar.<sup>103</sup>

Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri servisi okullarda kurulmakta iken ayrıca merkez ve diğer ilçelerde de **rehberlik ve araştırma merkezleri (RAM)** açılabilir. Bu merkezlerin görevi, okullarda görev yapan söz konusu servislerin rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülebilmesine ilişkin çalışmalar yapmaktır.

RAM.'lar ayrıca **özel eğitim** gerektiren bireyler hakkında gerekli işlemleri (inceler, tanı koyar, en uygun eğitim ortamını önerir) yapar. Onlara rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri sunar.<sup>104</sup> Uygun eğitim ortamı olarak örneğin, “*Durumları ayrı bir okulda özel eğitim gerektiren bireyler için engellilik durumu ve özelliklerine uygun gündüzlü veya yatılı özel eğitim okulları açılır.*” Engellilere ayrıca, açık öğretim, yaygın öğretim, evde eğitim, hastahanedeki eğitim gibi olanaklar da sunulabilmektedir.<sup>105</sup>

Engelliler için ortaöğretim dışında yükseköğretimleri hakkında da koruyucu hükümler getirilmiştir. Yükseköğretim Kurulu bünyesinde; Engelli Öğrenciler Danışma ve Koordinasyon Birimi kurulmuştur. ÖSYM bünyesinde de aynı isimde bir birim mevcuttur. Ayrıca, her

---

<sup>102</sup> Şişman, s. 185 vd.

<sup>103</sup> 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Md. 22. RG: 6/6/1997, 23011 (Mük.).

<sup>104</sup> 573/KHK. Md. 21. Eğitsel değerlendirme yapılırken aile bilgilendirilerek sürece katılımı sağlanır (5378 SK. Md. 16). Bu çalışma sonucunda **özel eğitime** ihtiyacı olduğu belirlenen bireyler için rapor ve eğitim planı hazırlanır. Daha sonra, özel eğitime ihtiyacı olduğu saptanan bireyler özellikleri (ilgi, istek, gelişim, akademik yeterlilikleri ve eğitim ihtiyaçları) doğrultusunda örgün veya yaygın eğitim kurumlarına yönlendirilir. 5378 SK. Md. 15.

<sup>105</sup> 573/KHK. Md. 18. Bkz. Sözer, (TSH), s. 306 vd.

yükseköğretim kurumunda esenlendirme görevi üstlenen bir **engelli öğrenci birimi** faaliyette bulunmaktadır.<sup>106</sup>

#### d. Toplumsal Esenlendirme

5378 S.'lı Engelliler Hakkında Kanunda “Topluma dâhil olma” başlığı altında engellilerin toplumdaki tecrit edilemeyeceği, diğer bireylerle eşit yaşam koşullarına sahip oldukları ifade edilmektedir. İlgili hüküm gereği olarak “*Engellilerin topluma dâhil olmaları ve toplum içinde yaşamaları amacıyla bireysel destek hizmetleri de dâhil olmak üzere ihtiyaç duydukları toplum temelli destek hizmetlerine erişimleri sağlanır.*” (Md. 4/B).

Aktarılan soyut hükmün gereğinin yerine getirilebilmesi kanunda uygun yapılaşma ve uygun ulaşım hakkında bazı somut kurallar getirilmiştir. Yapıların engellilerin erişimine elverişli olması gerekir. Bunun için yapıların tesis (planlama, tasarım, inşaat, imalat, ruhsatlandırma ve denetleme) süreçlerinde uygulanmak üzere erişilebilirlik standartları kabul edilmiştir (Md. 7). Gerçek ve tüzel (resmi/özel) kişiler tarafından yapılmış ve umuma açık hizmet veren her türlü yapıların, sosyal ve kültürel alt yapı alanlarının, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten 7/7/2005 itibaren sekiz yıl içinde engellilerin erişilebilirliğine uygun duruma getirilmesi gereği hükme bağlanmıştır (5378 SK. Geç. Md. 2).

Ayrıca, uygun ulaşım için getirilen hüküm gereği olarak “*Özel ve kamu toplu taşıma sistemleri ile sürücü koltuğu hariç dokuz veya daha fazla koltuğu bulunan özel ve kamu toplu taşıma araçlarının engellilerin erişilebilirliğine uygun olması zorunludur*” (5378 SK. Md. 7/II). Büyükşehir belediyeleri ve belediyeler, bu hususta gereken tedbirleri almakla yükümlü tutulmuştur. Onlar için tanınan son uyum tarihi de 8 yıl olarak saptanmıştır (Geç. Md. 3).<sup>107</sup>

#### e. Mesleki Esenlendirme (Engelli İstihdamı)

Engelliler Hakkında Kanunda “Meslekî rehabilitasyon ve rehabilitasyon” başlığı altında engelli kişilerin meslek seçebilmeleri ve mesleki eğitim alabilmeleri gereği ifade edilmiş, bu

---

<sup>106</sup> Yükseköğretim Kurumları Engelliler Danışma ve Koordinasyon Yönetmeliği, Md. 5, 7 ve 11. RG: 14.02.2014, 28913. Bkz. Şişman, s. 189-190.

<sup>107</sup> Bkz. Sözer, (TSH), s. 132 vd.

amaç doğrultusunda ilgili bakanlıklara (MEB., Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) rehabilitasyon, rehabilitasyon ve eğitim programları geliştirme yükümü verilmiştir. Geliştirilen söz konusu programların engellilere uygulanması görevi, kamu kurum ve kuruluşları, belediyeler ve diğer gerçek veya tüzel kişilere verilmiştir (5378 SK. Md. 13). Kanun konu ile ilgili olarak çok sayıda tüzel ve gerçek kişiye görev verirken, ayrıca İş-Kur ve işverenlere de bazı yükümlülükler getirmiştir.<sup>108</sup>

**İş-Kur'un işe hazırlık yükümü:** 5378 SK.'a göre, “*Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır*” (Md. 14/I).. Düzenlemede söz konusu yükümü üstlenecek muhatap (özne) mevcut değildir. Ancak, engelli kişilerin istihdamını kolaylaştırmak üzere, Türkiye İş-Kurumu tarafından mesleki eğitim, danışmanlık ve esenlendirme hizmetleri sunulmaktadır. İş Kur engelli kişilerin özelliklerini dikkate alarak, onlara uygun olan iş ve meslekleri belirler. Daha sonra, seçtiği meslekle ilgili eğitim olanağı sunar. Ayrıca, işe yerleştirilmesi ve işe giriş sürecinde de gerek duyulan danışmanlık hizmetini verir. İlgili normda sözü edilen hizmetlerin dışında “... **rehabilitasyon programları** veya işyerinde mesleki eğitim programları uygular/uygulatur, iş danışmanlığı hizmeti verir/verdirir” hükmü bulunmaktadır.<sup>109</sup>

**İşverenlerin istihdam yükümü:** Engelliler Hakkında Kanun'a göre, “*Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur*” (5378 SK. Md. 14/IV). Yukarıda açıklandığı üzere, İş Kanunu'nda engelli hale gelen kişinin işten çıkarıldıktan sonra iyileşmeleri durumunda, önceki ya da benzer bir işte istihdamı düzenlenmiştir. 4857 SK.'da ayrıca, önceki çalışmanı olma koşulu aranmadan, işverenlere engelli çalıştırma yükümü getirilmiştir. Konu ile ilgili olarak getirilen hüküm gereği olarak “*İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ... çalıştırmakla yükümlüdürler. ...*” (Md. 30/I). Engelli çalıştırma kotası (50 ve daha fazla çalışanı

---

<sup>108</sup> Şişman, s. 195 vd.

<sup>109</sup> Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, Md. 12/1, RG: 25.04.2009, 27210.

olmak kaydıyla) özel sektörde % 3, kamuda % 4 olarak saptanmıştır. <sup>110</sup> Normda belirtilenlerin “meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde” istihdam edilecekleri açıklanmıştır. Söz konusu kişiler Türkiye İş Kurumu aracılığı ile istihdam edilirler (Md. 30/III).<sup>111</sup>

**İşverenlerin işyerinde önlem alma yükümü:** Engelli istihdam yükümü bulunan işverenler, bu kişileri, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak zorundadırlar. Bu işler dikkate alınarak işyerlerinde engellilerin çalışmalarını kolaylaştıracak önlemleri almaları gerekir. Yani, iş engelli çalışana uygunluğunu sağlayacak şekilde hazırlanacaktır. Ayrıca, engellilerin sağlıkları için gerekli tedbirler alınacaktır.<sup>112</sup>

İşverenlerin yukarıda değinilenlerin dışında başkaca yükümleri bulunmaktadır. Örneğin, çalışanlar arasında engelliliği dayalı olarak işe alım ve çalışma koşulları bakımından ayırıcı uyulamalarda bulunamaz. Farklı muameleler yapamaz (5378 SK. Md. 14/II ve III).

Tıbbi esenlendirme	Mesleki esenlendirme	Eğitim	Sosyal esenlendirme	Toplumsal esenlendirme
<b>Mevzuat:</b> 5510 SK. Md. 63/I-b. <b>İcra:</b> SGK ile anlaşmalı sağlık tesisleri.	<b>Mevzuat:</b> 5378 SK. Md. 14, 4857 SK. Md. 30/I, 5216 SK. Md. 7/I-v. <b>İcra:</b> kamu kurum ve kuruluşları, belediyeler, diğer gerçek veya tüzel kişiler, işverenler.	<b>Mevzuat:</b> 5378 K. Md. 15 ve 16. 573/KHK Md. 21, Yük.öğr. Eng. Yön. <b>İcra:</b> MEB, Yük.öğr. kurumları	<b>Mevzuat:</b> 5378 SK. Md. 35. 1/CBK., Md. 71, 2828 SK. Md. 3. 5216 SK. Md. 7/I-v. <b>İcra:</b> Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Belediyeler.	<b>Mevzuat:</b> 5378 SK. Md. 4/B, Md. 7, Geç. Md. 2 ve 3. <b>İcra:</b> Yapı veya araç sahibi gerçek veya tüzel kişiler.

<sup>110</sup> **Süzek, Sarper:** İş Hukuku, İstanbul, 2020, s. 321-323; **Keser, Hakan:** 4857 Sayılı Kanuna Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar, Kamu İş, C:7, S: 3, 2004, ss. 1-37, s. 3-6.

<sup>111</sup> Engelli istihdamını teşvik etmek üzere kota kapsamına olanlar ve kotadan daha fazla çalıştırılanlar için sosyal sigorta işveren payının tümü Hazine tarafından karşılanmaktadır. Bkz. 4857 SK Md. 30/VI. Yasada hükme bağlanan çalıştırma yükümünü işverenlerce ihlal edildiğinde, idari para cezası tahakkuk ettirilmiştir (Md. 101). “... tahsil edilecek cezalar, engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılır.” (Md. 30/VII). Engelli istihdamında uygulanan yönetimler (tahsis, sınırlı tahsis, korumalı işyeri...) için bkz. **Şişman**, s. 190 vd.

<sup>112</sup> Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, Md. 18/I. RG: 25.04.2009, 27210. Md. 18/II: “Uygun koşulların varlığı halinde **çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri iş kanunlarında belirtilen sürelerden az olmamak koşuluyla, engellinin durumuna göre belirlenebilir.**”



## B. İŞÇİLER BAKIMINDAN

Hukukumuzda esenlendirme müessesesi, aynı ayrıntı düzeyinde olmasa da işçiler bakımından sırasıyla önceki 6900 SK. (1957), 506 SK.'larda (1964) ve halen meri olan 5510 SK.'da (2006) düzenlenmiştir.

### 1. 6900 SK. Dönemi

#### a. Genel Olarak

**Müessese:** Türk Hukukunda esenlendirme müessesesi ilk kez 4.2.1957 Tarih ve 6900 Sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Hakkında Kanunda düzenlenmiştir.<sup>113</sup> Normun özelliği “Maluliyet Sigortası” kapsamında ve “işe alıştırmaya” başlığı altında kaleme alınmış olmasıdır. Düzenleme şu şekildedir:

*“Çalışma gücünün artırılacağı umulan malûl sigortalılar, işçi Sigortaları Kurumunca, kendi mesleklerinde veya yeni bir meslekte çalışabilmelerini teminen işe alıştırılabilirler.*

*İşçi Sigortaları Kurumunun bu husustaki yazılı tebligatına rağmen işe alıştırılmaktan imtina eden sigortalıların maluliyet aylıklarının yarısı, alıştırmaya işine başlayınca kadar kesilir.*

*İşe alıştırmaya ne suretle ve hangi esaslar dairesinde yapılacağı ve bu maddenin tatbik tarzı, Çalışma ve Sağlık ve İçişleri Bakanlığı Vekâletlerince müştereken hazırlanacak bir nizamname ile tesbit olunur.” (Md. 10).*

Düzenlemenin ilk cümlesinin sonu “işe alıştırılabilirler.” şeklinde sonlanmaktadır. İfadeden çıkan sonuç alıştırmaya Kurumun takdirine bağlı olduğu şeklindedir. İzleyen fıkrada işe alıştırılmadan imtina eden sigortalılara yönelik maddi bir yaptırım (aylıklarını yarı oranında kesme) getirilmiştir. Söz konusu nedenle, Kurum gerek gördüğünde, sigortalı işe alıştırmaya talimatına uymak zorundadır. Normda işe alıştırmaya için şu **koşullar** aranmıştır.

---

<sup>113</sup> Daha sonra, 4/1/1961 Tarih ve 209 Sayılı “Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları İle Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanun” ile Sağlık Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilatında döner sermaye işletmesi kurulabileceği kabul edilmiştir. (Md. 1). Kanunun adından anlaşılacağı üzere, döner sermaye işletmelerinin kurulacağı sağlık tesisleri arasında esenlendirme tesisleri de bulunmaktadır.

1. Sigortalının malul olması,
2. Kendi mesleğinde veya yeni bir meslek için,
3. Çalışma gücünün artırılabilceğinin tıbben umulması,
4. İşe alıştırma hakkında kendisine Kurumca yazılı tebligat yapılması.

**Kontrol muayenesi:** İşe alıştırma olanağından yararlanan sigortalı daha sonra kontrol muayenesine tabi tutulacaktır. Kontrol muayeneleri pasif sigortalıların sağlık durumlarındaki değişmeyi saptayarak aylıklarını yeni duruma uyarlamaya ilişkindir. Sağlığındaki bozulma artan (başka birinin devamlı bakımına muhtaç duruma giren) kişi, durumu kontrol muayenesinde saptandığında, almakta olduğu aylığının artmasını talep edebilecektir (Md. 8/I-III). Düzeltme olduğunda ise aylık kesilecektir. Konu hakkındaki norm şu şekildedir:

“... sigortalının ... **işe alıştırma** neticesinde yapılan muayenesi sonunda, maluliyet aylığı, tesbit edilecek yeni maluliyet durumuna göre :

a) Sigortalının müracaatı halinde, yazılı müracaatını,

b) işçi Sigortaları Kurumunca kontrol muayenesine veya **işe alıştırmaya** tabi tutulma halinde de son muayene tarihini,

Takibeden ay başından itibaren, gerekirse artırılır, azaltılır veya kesilir.” (Md. 8/IV).<sup>114</sup>

İşe alıştırma olanağının nasıl sağlanacağı hususunda **Malul Sigortalıların İşe Alıştırılmaları Hakkında Nizamname** çıkarılmıştır.<sup>115</sup> Nizamnamede kişi bakımındaki kapsam, edim bakımındaki kapsam, görevli idari makamlar, idari süreç ve finansman düzenlenmiştir.

## b. Kapsam

**Kişi Bakımından Kapsam:** 6900 SK.’a göre maluliyet aylığı bağlanmış olan sigortalılar esenlendirmeden yaralanacak olan kişilerdir (Md. 1/I). Söz konusu kişilere süreç sonunda sınava tabi tutulmadan bir belge verilir. Belgede, esenlendirme sonrası elde edilen ehliyet ve kişinin melekeleri belirtilir (Md. 14).

---

<sup>114</sup> **Kerimoğlu, Hande Bahar:** Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Maluliyet Sigortası, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2004, s. 122.

<sup>115</sup> 16.1.1960 tarih ve 4/12608 sayılı “Malul Sigortalıların İşe Alıştırılmaları Hakkında Nizamname.” RG: 22.02.1960, 10438. Bkz. **Kerimoğlu**, s. 122.

**Edim Bakımından Kapsam:** Amaç kişiyi kendi mesleğinde, bu mümkün değilse yeni bir meslekte çalışabilir duruma getirmektir. Bunu sağlamak için sigortalıya işe alıştırma olanağı sağlanır. Tıbbi esenlendirme işe alıştırmanın içinde sayılmaktadır (Md. 1/II). Alıştırılacakları işkolları itibariyle tıbbi esenlendirmesi uygun görülenler, kurumun kendi müesseselerinde veya diğer müesseselerde gözetilirler (Md. 6). Tıbbi tedavi ve mesleki esenlendirme sırasında sigortalının iâşe, ibate, iş elbisesi, bazen yol masrafı gereksinimi olmaktadır. Söz konusu gereksinimler Kurumca karşılanır (Md. 12).

Sağlık durumu veya genel halleri uygun olmayanların esenlendirmesine son verilir (Md. 7). Ayrıca, Kurumun yazılı tebligatına karşın işe alıştırma çalışmalarına katılmayan veya işi bırakan kimselere yaptırım uygulanmaktadır. Yaptırım, ödenmekte olan maluliyet aylığının yarısının kesilmesi şeklindedir. Kesinti yeniden işe başlama durumunda kaldırılır (Md. 8).

### c. Görevli İdari Makamlar ve İdari Süreç

**Görevli idari makamlar:** Kurumun işe alıştırmayı kendi tesislerinde veya ülkede mevcut ve bu alanda faaliyete bulunan diğer müesseselerde de sağlayabileceği hükme bağlanmıştır (Md. 2). Nizamname gereği olarak, hangi sigortalıların esenlendirme hizmetlerinden yararlanacağı hususunda karar vermeye yetkili olmak üzere, gerekli görülen yerlerde “**Rehabilitasyon Heyetleri**” kurulur (Md. 3). Heyetler hekim, psikoteknisyen ve sosyal yardımcının katılımı ile en az üçer üyeden oluşur. Heyete mesleki bilgisinden yararlanılabilecek başkaca meslek mensupları da davet edilebilmektedir (Md. 3).

**İdari Süreç:** Rehabilitasyon süreci sigortalının müracaatı ile başlamaktadır. Ayrıca Kurum da bu hususta resen yetkili kılınmıştır. Durumu uygun görülenler Kurum tarafından rehabilitasyon heyetlerine sevk edilir. Alınan sevk kararı sigortalıya bildirilir (Md. 5).

Rehabilitasyon heyetleri sigortalıların ne zaman, nerede ve hangi işe alıştırılacaklarına karar vermektedir. Karar sigortalıyı şahsen tetkik ile veya evrak (sağlık kurulu raporları) üzerinden verilebilmektedir (Md. 3 ve 4). İşe alıştırmanın hangi iş kollarında ve ne kadar süre ile yapılacağı, eğitim programları, çalışma tarzları, (günde 8 saati geçmemek üzere) çalışma süreleri Kurum tarafından saptanır (Md. 9 ve 10).

#### d. Finansman

Tıbbi ve mesleki esenlendirme için yapılan tüm masraflar Kurumca karşılanır (Md. 11). Daha açık bir ifadeyle, tıbbi tedavi ve mesleki esenlendirme sırasında sigortalının iaae, ibate, iş elbisesi, ayrıca gerektiğinde yol masrafı ve refakatçinin zaruri giderleri Kurumca ödenir (Md. 12 ve 13).

İşe alıştırma sırasında bazı ürünler ortaya çıkabilmektedir. Bu ürünler gereksinim olduğunda Kurum içinde kullanılır. Ayrıca, piyasa değeri olanlar Kurum tarafından sattırılır ve elde edilen gelir işe alıştırma giderlerinin finansmanında kullanılır (Md. 15).

### 2. 506 Sayılı Kanun Dönemi

#### a. Genel Olarak

**Müessese:** İşe alıştırma müessesesi 6900 SK. sonrası, yerine geçen 17.7.1964 Tarih ve 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda da kabul edilmiş, Çeşitli Hükümlerin düzenlendiği XI. Bölüm başlığı altında hükme bağlanmıştır. Kavram, özne hariç –aşağıda verildiği üzere- aynı şekilde açıklanmıştır: <sup>116</sup> “Sürekli iş göremezlik geliri veya malullük aylığı almakta olan sigortalılardan çalışma gücünün artırılabilceği umulanlar, Kurumca, kendi mesleklerinde veya yeni bir meslekte çalışabilmelerini sağlamak üzere **işe alıştırılmaya tabi tutulabilirler.**”  
117

**Sigortalı Sayılmama:** 506 SK.'da “Sigortalı sayılmayanlar:” başlıklı düzenlemede

“Sağlık müesseselerinde işe alıştırılmakta olan hasta veya maluller” bu kanunun uygulanmasında sigortalı sayılmamışlardır (Md. 3/I-J).

---

<sup>116</sup> Maddenin kabulü sırasında mecliste yapılan görüşmelerde bu konu, kavramsal olarak da ele alınmıştır ve “işe alıştırma” tabiri yerine, kulağa hoş gelmemesi nedeniyle, “alıştırma işine” tabiri kullanılması önerilmiştir. Ancak madde neticede “işe alıştırma” adını almıştır. Bkz. **Yücedal**, (Geri Dönüş), s. 122'den naklen, **Ozanoğlu/Yalınzoğlu/Tümer**, s.1583-1584.

<sup>117</sup> Kurumun bu husustaki yazılı bildirisine rağmen işe alıştırılmaktan kaçınan sigortalıların sürekli iş göremezlik geliri veya malullük aylığının yarısı, bildiride belirtilen tarihten sonraki ay başından başlanarak, alıştırma işine başlayıncaya kadar kesilir.” (506 SK. Md. 122/II). İkinci fıkra ile getirilen yaptırım 6900 SK.'da getirilen ile aynıdır.

**Kontrol Muayenesi:** 506 SK'da düzenlenen “Sigortalının kontrol muayenesi” başlıklı hüküm gereği olarak (Md. 57/III): “... *Gerek Kurumca yaptırılan kontrol muayenesinde, gerekse sigortalının isteği üzerine veya işe alıştırma sonunda yapılan muayenesinde yeniden tesbit edilecek malullük durumuna göre, malullük aylığı:*

*I - Sigortalının istekte bulunması halinde:*

*a) Yazılı isteğini,*

*b) Yeni malullük durumuna esas tutulan rapor yazılı isteğini takibeden takvim ayından sonraki bir tarihi taşımakta ise bu raporun tarihini,*

*II - Kurumca kontrol muayenesine veya işe alıştırmaya tabi tutulma halinde de yeni malullük durumuna esas tutulan raporun tarihini,*

*Takibeden ay başından başlanarak gerekirse artırılır, azaltılır veya kesilir.”*

Aktarılan hükme göre; gerek resen, gerekse sigortalının talebi üzerine başlanılan işe alıştırma sonrası, kişi kontrol muayenesine tabi tutulur. Kişinin yeni durumuna göre malullük aylığı hakkında yeniden karar verilir. Karar ödenmekte olan aylığı artırma, azaltma veya kesme şeklinde olmaktadır.<sup>118</sup>

## b. Kapsam

**Kişi Bakımından Kapsam:** 6900 SK.'da kullanılan özne “malul sigortalı” iken, 506 SK.'da “*Sürekli iş göremezlik geliri veya malullük aylığı almakta olan sigortalılar*” şeklindedir. Böylece kişi bakımından kapsamda, gelirden söz edilerek, maluliyet sigortası dışında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası yararlananların da bulunduğu ifade edilmiştir.<sup>119</sup> Düzenleme ile iki amaç güdülmüştür. İlki, sigortalıyı tekrar üretici duruma getirmektir. İkincisi ise, Kurumun sigortalıya sürekli olarak ödeme yapma gerekliliğini ortadan kaldırmaktır.<sup>120</sup>

---

<sup>118</sup> Cuhruk, Mahmut/Çolakoğlu H. Servet/Büke, A. Avni: Sosyal Sigortalar-Kanun Şerh İhtihat, Ankara, 1977, s. 591.

<sup>119</sup> Maddenin gerekçesi şu şekildedir: “*Daimi işgöremezlik geliri veya maluliyet aylığı alan sigortalılardan çalışma gücünün artırılabilceği umulanların işe alıştırmaya tabi tutulabilmelerini teminbu madde tasarıya ders edilmiştir.*” Bkz. Ul, Necdet: Sosyal Sigortalar Mevzuatı, İstanbul, 1977, s. 270. Ayrıntı için bkz Ozanoğlu/Yalnızoğlu/Tümer, s.1583-1584.

<sup>120</sup> Çenberci, Mustafa: Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, 1985, s. 684.

506 SK.'da kabul edilen işe alıştırma müessesesi hakkında tanım, teşkilat yapısı ve uygulamaya ilişkin esaslar **Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü** ile saptanmıştır.<sup>121</sup>

**Edim Bakımından Kapsam:** İşe alıştırma Tüzükte “...işe alıştırma” (Rehabilitasyon) deyimi, sigortalılardan sürekli iş göremez veya malul hale gelmiş yahut da gelebilecekleri tıbben kabul edilenlerin, **kendi mesleklerinde veya yeni bir meslekte çalışabilmelerini sağlamak amacı ile yapılan tıbbi bakım ve mesleki eğitimi ifade eder**” (SSSİT. Md. 12) şeklinde tanımlanmıştır.<sup>122</sup> Tanımda “işe alıştırma” ifadesi yanında parantez içinde “rehabilitasyon” kavramı kullanılmıştır. Kavram, “... iş kazası, meslek hastalığı, hastalık gibi olayların sonucu özürlü (handicapped) duruma düşen kişiyi kendi yetenekleri içinde fizik, ruhsal, sosyal, mesleki ve ekonomik yönden **tam bir verimliliğe götürecektir düzeltme çabalarının tümünü anlatır.**”<sup>123</sup>

Bu müessesenin Kurum tarafından tıbbi rehabilitasyon, iyiliğe dönüş ve mesleki rehabilitasyon olmak üzere üç aşamada yerine getirilmesi hükme bağlanmıştır. Tıbbi rehabilitasyon, kaybedilen fonksiyonun düzelmesine kadar süren tedavi aşamasıdır. İyiliğe dönüş, çalışma alanının tespiti sürecidir. Mesleki rehabilitasyon ise sigortalı için tespit edilen çalışma alanında yetiştirme, eğitim safhasıdır. Tüzükte ayrıca üç aşamayı tamamlayan sigortalının işe yerleştirilmesinin ilgili kamu kuruluşlarınca sağlanacağı ifade edilmiştir (SSSİT. Md. 13).

Rehabilitasyon müesseselerinde gerekli görülen **eğitim programları** ile bu kapsamında yapılacak çalışma esasları tespit olunur (Md. 25). Sigortalı mesleki esenlendirme sürecinde kendisine sağlanan ortamda çalışacaktır. Çalışma süresinin sağlık durumu dikkate alınarak

---

<sup>121</sup> RG: 22.6.1972, 14223. Bu Tüzükte- yine esenlendirmeyi düzenleyen- önceki 16.1.1960 tarih ve 4/12608 sayılı “Malul Sigortalıların İşe Alıştırılmaları Hakkında Nizamname”nin (RG: 22 Şubat 1960, 10438) yürürlükten kaldırıldığına ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır. Ancak, aynı düzeydeki normlarda, aynı konu düzenlenmekte ise sonradan gelen geçerli sayılmaktadır. Bu itibarla, yeni Tüzük önceki Nizamnamenin yerini almıştır.

<sup>122</sup> Kerimoğlu, s. 182.

<sup>123</sup> Tunçomağ, Kenan: Sosyal Sigortalar, İstanbul, 1975, s. 277. Ayrıca bkz. Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2004, s. 246-247.

belirlenmesi gerekir.<sup>124</sup> Kişi serbest iradesi ile çalışmadığı için, işçi ve aynı nedenle de sigortalı sayılmamaktadır.<sup>125</sup>

Hakkında esenlendirme kararı verilen sigortalıların işe alıştırmaya başlaması gerekir. İşe alıştırılmaktan **kaçınan** veya başladıktan sonra işi bırakanların, sürekli iş göremezlik gelirlerinin veya malullük aylıklarının yarısı, **kesilir**.<sup>126</sup> Bazen işe alıştırma safhalarında **uygun görülmeyen** sigortalıların işe alıştırılmalarından **vazgeçilmesine** Kurumca karar verilebilmektedir. Bunun için rehabilitasyon merkezi sağlık kurulu tarafından kişilerin sağlık durumları, çalışmaları veya genel halleri dikkate alınır (Md. 21).

### c. Görevli İdari Makamlar ve İdari Süreç

**Görevli İdari Makamlar:** Tüzük ile gerekli hizmetin sunulmasını sağlamak üzere bölge rehabilitasyon sağlık kurulları ile rehabilitasyon merkezlerin kurulması esası kabul edilmiştir. Kurum tarafından -uygun görülecek yerlerde- bölge rehabilitasyon sağlık kurulları kurulur. Rehabilitasyon merkezlerine gönderilecek sigortalılar bu kurullar tarafından belirlenir.<sup>127</sup>

**İdari Süreç:** İşe alıştırma “Kurum için hem ödev hem yetki; sigortalı için ise, sadece bir yükümdür.” Sigortalı Kurumun bu davetinden kaçınamaz. Kurumun daveti için bazı koşullar aranmaktadır. İlk olarak, sigortalı sürekli işgöremezlik geliri veya malullük aylığı almakta

---

<sup>124</sup> “Günlük **çalışma saatleri**, sigortalının kişisel durumuna ve alıştırılacağı işin mahiyet ve özelliğine göre, rehabilitasyon merkez sağlık kurulunca artırılıp eksiltilebilir. Ancak, günlük çalışma süresi 8 saati geçemez.” (SSSİT. Md. 24).

<sup>125</sup> 506 SK.’da “Sigortalı sayılmayanlar” başlığı altında getirilen hükümdeki ifadeye göre; “Sağlık müesseselerinde işe alıştırılmakta olan hasta veya malüller, ...” sigortalı sayılmazlar (Md. 3- I/J). **Kerimoğlu**, s. 182; 111. Ancak, istisnaen bu kişilerin özel veya resmi esenlendirme merkezlerinin sorumluluğu altında dışarıda çalıştırılmaları durumunda sigortalı sayılmaları gereği ileri sürülmektedir. Bkz. **Çenberci, Mustafa:** İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, s. 231-232.

<sup>126</sup> Md. 20. Kesme işlemi, bildiriye belirtilen tarihten sonraki aybaşından başlanarak, alıştırma işine başlayıncaya kadar yapılır.

<sup>127</sup> Kurullar, -biri rehabilitasyon veya fizik tedavi yahut ortopedi uzmanı olmak üzere- en az 3, en çok 5 **uzman hekimden** kurulur. (Md. 15).



olmalıdır. İkinci olarak, sigortalının çalışma gücünün artacağı umulmalıdır. Son olarak, Kurum tarafından yazılı bir davet yapılmalıdır.<sup>128</sup>

Süreç şu şekilde planlanmıştır. Hastaya bakan (müdavi) Kurum hekimi gerek gördüğünde (resen) sigortalıyı, -en yakın- bölge rehabilitasyon sağlık kuruluna sevk eder. Sevk için sigortalıların da başvurması mümkündür.<sup>129</sup> Sevk sonrası sigortalıya -en az 10 gün önce- kurula hangi tarihte başvuracağı bildirilir (Md. 18).

Durumları bölge rehabilitasyon sağlık kurulunda incelenen sigortalılar konu hakkında karar vermek üzere rehabilitasyon merkezlerine gönderilir. Sigortalıların işe alıştırılması Kurumun kendi tesislerinde, rehabilitasyon **merkezlerinde** yapabileceği gibi, yurt içinde -aynı amaçla kurulmuş- diğer tesislerde de yaptırabilir.<sup>130</sup> Kurum (SSK) rehabilitasyon hizmetini, İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi ve Mesleki Rehabilitasyon Merkezi'nde ve bazı üniversitelerle iş birliği yaparak yürütmekteydi.<sup>131</sup>

Rehabilitasyon merkezlerinde bir sağlık kurulu bulunur.<sup>132</sup> Kurulun muayenesi sonrası esenlendirme gereği saptanan sigortalıların nerede, ne suretle ve ne kadar süreyle rehabilitasyona tabi tutulacaklarına karar verilir.<sup>133</sup>

Resen sevk edilen veya kendi başvuran sigortalı hakkında -bölge rehabilitasyon sağlık kurulları ile rehabilitasyon merkezleri sağlık kurullarınca- alınan **kararlar**, sigortalıya ve Genel Müdürlüğe yazı ile bildirilir (Md. 22). Kararları hem sigortalı hem de Kurum yeterli görmeyebilir. Bu durumda sigortalı bölge rehabilitasyon sağlık kurulu kararlarına karşı -en yakın- rehabilitasyon merkezi sağlık kuruluna 30 gün içerisinde **itiraz** edebilir. Kurum da rehabilitasyon merkezi sağlık kurulundan sigortalının yeniden muayene edilmesini talep

---

<sup>128</sup> Çenberci, (Sigortalar), s. 684-685.

<sup>129</sup> Ayrıca Kurum sağlık tesisleri veya Kurum Sağlık İşleri Başkanlığı da sevk yapabilmektedir.

<sup>130</sup> SSSİT m.14. “*Kuruma ait olmayan özel rehabilitasyon müesseselerinde işe alıştırmanın amaca uygun şekilde yapılıp yapılmadığı ve işe alıştırmaya tabi tutulanların durumu, Kurumun bu işle görevlendireceği elemanları tarafından denetlenir*” (Md. 31).

<sup>131</sup> Kerimoğlu, s. 182.

<sup>132</sup> Md. 16. : “Bu kurul aşağıda yazılı 5 üyeden kurulur: 1 - Fizik tedavi ve rehabilitasyon uzmanı, yoksa fizik tedavi uzmanı, 2 - Ortopedi uzmanı, 3 - Tıbbi psikolog, yoksa ruh ve sinir hastalıkları uzmanı, 4 - İç hastalıkları veya göğüs hastalıkları uzmanı, 5 - Sosyal yardımcı veya mesleğe yöneltici yahut meslek hastalıkları uzmanı veya tecrübeli bir iş hekimi. ....” Kurulun çalışma şekli 17. maddede düzenlenmiştir.

<sup>133</sup> “*Bu kurullar, karardan önce, sigortalı hakkında bu hususta verilmiş raporlara bağlı kalmaksızın, sigortalıyı yeniden inceleyebilecekleri gibi, herhangi bir sağlık tesisinde de incelettirebilirler*” (Md. 19).

edebilir. Her iki sağlık kurulu kararı birbirlerine uygun ise Kurum içi itiraz süreci son bulur. Ancak, aralarında uyuşmazlık varsa, iki taraf da (Kurum veya sigortalı) 30 gün içinde durumun Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunda incelenmesini isteyebilir (Md. 23).<sup>134</sup>

Müdavi hekim	Bölge rehabilitasyon sağlık kurulları	Rehabilitasyon merkezleri sağlık kurulları	Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu
--------------	---------------------------------------	--	-------------------------------------

#### d. Finansman

İşe alıştırma için gereken her türlü **giderler** Kurumca karşılanır (Md. 26). Nitekim, sigortalıların<sup>135</sup> bu devrelerde iâşe ve ibatelerinin (beslenme, yatırılma ve iş elbiselerinin) Kurumca **bedelsiz** olarak sağlanacağı hükme bağlanmıştır (Md. 27). Kurum sigortalıların ayrıca, işe alıştırılmaya tabi tutulmak yahut bu amaçla muayene edilmek üzere başka yerlere gönderilenlerin (gidip gelme) yol paraları ile zaruri giderlerini karşılar. Gerektiğinde **eşlik** edecek kimselerin söz konusu harcamaları dahi Kurumca ödenir (Md. 28).

Kuruma ait müesseselerde işe alıştırma sürecinde ticari değeri olan bazı ürünler ortaya çıkabilmektedir. Bu mahsul ve **mamuller**, Kurumun kendi ihtiyaçlarında kullanılabilir veya **satılabilir**. (Md. 30). İşe alıştırma devresini tamamlayanlara elde ettiği yeterlik ve bilgiyi açıklayan bir **belge** verilir. (Md. 29).<sup>136</sup>

### 3. 5510 SK. Dönemi

#### a. Genel Olarak

**Müessese:** 6900 Sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Hakkında Kanunda esenlendirme müessesesi Maluliyet Sigortası kapsamında, “işe alıştırma” başlığı altında müstakilen ifade edilmiş, ancak tanımlanmamıştır. Konu hakkında detayların düzenlenmesi

---

<sup>134</sup> **Güzel/Okur**, (Güvenlik), s. 344; **Tuncay, Can:** Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 2002, s. 4, 231, 232, 251, 287, 288; **Cuhruk/Çolakoğlu/Bükey**, s. 1073, 1074; **Tutkun**, s. 77, 78.

<sup>135</sup> Bu kişiler sürekli iş göremezlik geliri ile malullük aylığı alanlardan işe alıştırılmaya tabi tutulanlar olarak sınırlandırılmıştır.

<sup>136</sup> **Kerimoğlu**, s. 182 vd.; **Yücedal**, (Geri Dönüş), s. 111.

Nizamnameye bırakılmıştır. Aynı kavram 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda Çeşitli Hükümler (XI. Bölüm) başlığı altında kullanılmış ve ayrıca tanımlanmıştır. Ayrıntılar bir Tüzükte açıklanmıştır. Kavram 31/5/2006 Tarih 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda ise müstakilen düzenlenmemiş, sadece bazı yasa maddelerinde sözü edilmiştir.<sup>137</sup> Bu düzenlemelerden biri (506 SK. Md. 3/I-j’de olduğu şekilde) Sigortalı Sayılmayanlar” başlıklı maddedir.

**Sigortalı Sayılmama:** İlgili hükme göre, “*Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında; ...*

*g) Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya malûller, ... 4 üncü ve 5 inci maddelere göre sigortalı sayılmaz.*” (5510 SK. Md. 6).<sup>138</sup>

**Kontrol Muayenesi:** 506 SK.’da “Sigortalının kontrol muayenesi” başlıklı hükümde (Md. 57/III) maluliyet aylığının yeniden belirlenmesi bakımından işe alıştırmadan söz edilirken, 5510 SK.’da mevcut “kontrol muayenesi” başlıklı hükümde de bu kavram kullanılmıştır İlgili hüküm gereği olarak, “*Kurumca yaptırılan kontrol muayenesinde veya sigortalının isteği üzerine ya da işe alıştırma sonunda yapılan muayenesinde yeniden tespit edilecek malullük durumuna göre, malullük aylığı veya sürekli iş göremezlik geliri, yeni malullük durumuna esas tutulan raporun tarihini takip eden ödeme dönemi başından başlanarak artırılır, azaltılır veya kesilir*” (Md. 94/III).<sup>139</sup>

## b. Kapsam

**Kişi Bakımından Kapsam:** Değnilmesi gereken bir diğer husus, 5510 SK. Md. 63’de kişi bakımından kapsama genel sağlık sigortalıları yani işçi, bağımsız çalışan ve kamu görevlilerinin girmekte olduğudur. Ayrıca, eğitim ilişkisinde bulunan, sosyal koruma altında

---

<sup>137</sup> Yücedal, (Geri Dönüş), s. 123.

<sup>138</sup> Uşan, s. 107; Alper, Yusuf: Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa, 2020, s. 112; Korkusuz/Uğur, s. 268; Arıcı, s. 255: Arıcı, sağlık hizmeti sunucularında gerçekleştiren işe alıştırmanın kapsam dışında kalmayı gerektirdiğini, başka yerlerde yapıldığında kişilerin sigortalı sayılması gerektiğini ifade etmektedir (Arıcı, s.255).

<sup>139</sup> Yukarıda metni verilen 5510 SK. Md. 6 ve 94’de “işe alıştırma” kavramı kullanılırken, aynı kanun Md. 63’de “rehabilitasyon hizmetleri”nden söz edilmiştir. Bu durum kanunda konu hakkında bir kavram birliği olmadığını ortaya koymaktadır.

olan ve çalışmayanların dahi kapsamda olduğu söylenebilir (Md. 60). Çünkü, düzenlemede işe alıştırmadan söz ederken herhangi bir grup dışlanmamıştır.<sup>140</sup>

Risk bakımından da rahatsızlık nedeni sınırlanmamış ilk fıkrada “iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen...” hizmetler esenlendirme nedeni sayılmıştır. Düzenlemenin b) bendinde kullanılan “hastalanmaları halinde” ifadesinden, esenlendirmenin sadece hastalık haline özgülendiği anlamı çıkarılmamalıdır. Çünkü, sadece hastalık haline tahsis edilen, en az bu risk kadar önemli olan iş kazası ve meslek hastalıklarını kapsamayan bir esenlendirme düşünülemez.<sup>141</sup>

**Edim Bakımından Kapsam:** Bu hususta tıbbi ve mesleki esenlendirmeden söz edilebilir.

**Tıbbi Esenlendirme:** 5510 SK.’ın sağlık sigortası ile ilgili kısmında sağlık hizmetleri ile ilgili olarak “... sağlıklarını kazanmalarını; ... tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacı...” ndan söz edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri şu şekilde ifade edilmiştir: “b) Kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi ve **rehabilitasyon hizmetleri...**” (Md. 63/I-b). Aktarılan norm GSS kapsamında olan kişilere olağan (önleyici ve tedavi edici) sağlık hizmetleri dışında tıbbi rehabilitasyon da sağlanacağını hükme bağlamıştır.

5510 Sayılı Kanun’da varlığı kabul edilen rehabilitasyon müessesesinin uygulanması hakkında ikincil mevzuatta (506 SK. döneminde kabul edilen Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü’nün (SSSİT) yerine geçen) herhangi bir açıklayıcı hüküm bulunup bulunmadığını incelemek gerekmektedir. Yeni dönemde “Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği”

---

<sup>140</sup> Öyle ki, Md. 63/I-b’de sağlık hizmetleri içinde rehabilitasyon ifade edilirken, cümlemin girişinde genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişilerden de söz edilmekle, onlar dahi tıbbi esenlendirmenin kapsamına alınmışlardır.

<sup>141</sup> “... a) Kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın kişiye yönelik **koruyucu sağlık hizmetleri** ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri...” de genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır.

<sup>142</sup> “Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği” <sup>143</sup> ile “Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği” <sup>144</sup> yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Yönetmeliklerde esenlendirmeye yönelik idari yapılanma ve ayrıca süreç hakkında herhangi bir açık hüküm bulunmamaktadır. Bununla beraber (aşağıdaki dip notlarında aktarıldığı üzere), her biri konu hakkındaki önceki düzenlemeleri meri saymıştır.

Aktarılan yönetmeliklerin önceki düzenlemelere atıf hükmü 5510 SK. Geç. Md. 3’ün izdüşümüdür. SSGSSK’nun “Önceki mevzuat hükümlerinin uygulanması” başlıklı hükmüne göre, “*Bu Kanuna göre çıkarılması gereken yönetmelikler ile diğer düzenlemeler yürürlüğe girinceye kadar, MEVCUT tüzük ve yönetmelikler ile diğer DÜZENLEMELERİN, BU KANUNA AYKIRI OLMAYAN HÜKÜMLERİ UYGULANMAYA DEVAM EDİLİR.*” Nitekim, Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi <sup>145</sup> üzerinden “Tüzükler” sekmesinden sorgulama yapılırca SSSİT gelmektedir. Değinilen nedenle, söz konusu Tüzüğün halen yürürlükte (meri) olduğu söylenebilir. <sup>146</sup> Çünkü, aktarılan Geç. Md. 3, 5510 SK.’a aykırı olmayan düzenlemeleri düzey (kanun, tüzük, yönetmelik) ayırımı yapmadan geçerli saymıştır. Yukarıda değinilen yeni yönetmelikler, sağlık hizmetleri hakkında bazı uygulamaları hükme bağlamaktadırlar. Ancak, esenlendirme için herhangi bir düzenleme içermedikleri için, bu boşluğun SSSİT ile

---

<sup>142</sup> RG: 18.04.2014, 28976.

<sup>143</sup> RG: 11.10.2008, 27021. İlgili Yönetmeliğin “Geçiş hükmü” başlıklı düzenlemesi gereği olarak “*Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce çalışma gücü kaybı, vazife malullüğü, harp malullüğü ile erken yaşlanma durumlarının tespiti talebinde bulunan sigortalılar ile bunların hak sahibi veya bakmakla yükümlü olduğu çocukları için, yürürlükten kaldırılan ilgili sosyal güvenlik mevzuatının Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır*” (Geç. Md.1/1).

<sup>144</sup> 28.09.2021 Resmî Gazete Sayısı: 31612. Yukarıda değinilende olduğu şekilde, bu düzenlemede de önceki normlara atıfta bulunulmuştur. Yine “Geçiş hükmü” başlıklı hükme göre, “*Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce maluliyet, çalışma gücü kaybı veya erken yaşlanma durumlarının tespiti talebinde bulunan sigortalılar ile bunların hak sahibi veya bakmakla yükümlü olduğu çocukları için, yürürlükten kaldırılan ilgili sosyal güvenlik mevzuatının Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.*” (Geç. Md. 1/1).

<sup>145</sup> <https://www.mevzuat.gov.tr/>

<sup>146</sup> SGK internet sitesinde ise ([http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/mulga\\_mevzuat/tuzukler](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/mulga_mevzuat/tuzukler) bağlantısında) açılan sayfada SSSİT mülga olarak görünmektedir. 6900 SK. döneminde yürürlüğe giren “Malul Sigortalıların İşe Alıştırılmaları Hakkında Nizamname”nin tespitinde ve 506 SK. döneminde yürürlüğe giren “Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü”nün halen meri olup olmadığı konusunun değerlendirilmesinde destek olan TBMM Kanunlar ve Kararlar Müdürü Sayın Habip KOCAMAN’a teşekkürlerimi sunarım. Sayın Kocaman’ın belirttiği üzere, SGK’dan bir müfettiş konu hakkında kendisinden bilgi istendiğinde, tüzüğün halen yürürlükte olduğunu, tüzüğün yalnızca eski tarihli durumlarla ilgili olarak uygulandığını açıklamıştır.

doldurulmasının gerektiği düşünülmelidir. Söz konusu Tüzük, sadece 506 SK. dönemi için değil, ayrıca 5510 SK. döneminde de geçerli sayılmak gerekir.

**Mesleki esenlendirme (yeniden istihdam):** 5510 SK.'da mesleki esenlendirme hakkında açık bir kural bulunmamaktadır. Söz konusu kavramın kapsamına engelli hale gelen kişiyi yeniden iş sahibi yapmak girdiği için, konu hakkında 4857 SK.'da bu yolda bulunan düzenlemeyi ele almak gerekir. İK. Md. 30/I'de işverenlerin engelli çalıştırma yükümü hükme bağlanmıştır. Tüm engellilere yönelik olan söz konusu düzenleme, yukarıda "Tüm Engelli Vatandaşlar Bakımından" başlığı "Mesleki esenlendirme (engelli istihdamı)" alt başlığında ele alınmıştır. Burada beşinci fıkrada işyeri işçisi iken engelli hale gelen ve sonradan engeli kalkan işçilere ilişkin düzenleme aktarılmaktadır. İlgili hüküm gereği olarak; "*Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır.*"<sup>147</sup>

Normda, işyerinde çalışmakta iken herhangi bir nedenle (hastalık, meslek hastalığı, kaza, iş kazası) engelli olan, daha sonra (tıbbi/mesleki) esenlendirme sonucu tekrar çalışabilecek duruma gelen işçilerin durumu düzenlenmiştir. Söz konusu işçiler talep ettiklerinde, işveren tarafından yeniden istihdam edilmek zorundadır. İyileşen kişi öncelikle eski işinde çalıştırılır. Esenlendirme sürecinde işveren çalışanın iş sözleşmesini feshetmiş ve yerine bir başkasını almış olabilir. Bu durumda, yani eski işte çalıştırılmıyorsa, benzeri bir iş de tahsis etmek mümkün sayılmıştır. İş tahsisinde kişinin ayrıldığı zamanki çalışma koşulları değil, yeni dönem koşulları esas alınacaktır. Normda ifade edildiği üzere, "*Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.*"<sup>148</sup>

Aktarılan hükümde, işten çıkarılmış bir çalışanın yeniden istihdamı düzenlenmektedir. Ancak, bu kişinin işten çıkarılmadan yeni sağlık durumuna uygun bir başka işte istihdamı düzenlenmiş değildir. Değinmek gerekir ki, engeli nedeniyle işten çıkarılan bir kişi -İK. Md. 30/I'de işverene engelli istihdam zorunluğu getirilmesi nedeniyle- mevcut engeli ile aynı işyerine yeni bir iş için başvurabilecektir. Bu durumda, işveren kendi işçisi iken işten çıkardığı

---

<sup>147</sup> 4857 SK. Md. 30/V.

<sup>148</sup> Bkz. **Süzek**, s. 323, 324; **Keser**, s. 6-8.

kişiyi yeniden işe almak durumunda olacaktır. Söz konusu çelişkiyi ortadan kaldıracak yeni düzenlemeye gerek bulunmaktadır.

### c. Görevli İdari Makamlar ve İdari Süreç

5510 SK.'da (Md. 6, Md. 94/III ve Md. 63/I-b) esenlendirme hizmetlerinden söz edilmesine karşın, bu müessese için (6900 SK. ve 506 SK.'da olduğunun aksine) olağan sağlık hizmetlerinden farklı bir idari süreç ve idari makamlar kabul edilmemiştir.<sup>149</sup>

### d. Finansman

Konu hakkındaki temel düzenleme, genel sağlık sigortasında bulunmaktadır. “Finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri ve süresi” başlıklı 63. Madde şu şekildedir: “**Genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri şunlardır: ... b) Kişilerin **hastalanmaları halinde ...** hekimin göreceği lüzum üzerine ... **rehabilitasyon hizmetleri, ...**” Aktarılan normdan çıkan sonuç, 5510 SK.'da hakkında ayrı bir idari yapı olmayan ve özgün bir idari süreci bulunmayan tıbbi esenlendirme için, sigortalıdan (ve işvereninden) ayrıca maddi bir katkı beklenmemektedir. Sigortalı, GSS primi ödendiğinde, tıbbi esenlendirme hizmetlerine hak kazanmaktadır.**

---

<sup>149</sup> Sinema Sektörünün Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik, (RG: 15/10/2019, 30919) ile sinema sanatçılarının desteklenmesi hükmüne bağlanmıştır. İlgili hükme göre “*Sinema sanatçısı desteği; sinema alanında faaliyet gösteren meslek örgütlerinden bu alanda çalıştığını belgeleyen ihtiyaç sahibi sinema sanatçılara veya sinema sektörü çalışanlarına sağlık, bakım ve **rehabilitasyon** giderlerinin karşılanması için verilen destektir.*” (Md. 26/2).  
Düzenleme ile ilgilendirilen bakanlık Kültür ve Turizm Bakanlığı’dır (Md. 4).



Tıbbi esenlendirme	Mesleki esenlendirme	Eğitim	Sosyal esenlendirme	Toplumsal esenlendirme
<b>Mevzuat:</b> 5510 SK. Md. 63/I-b. <b>İcra:</b> SGK ile anlaşmalı sağlık tesisleri.	<b>Mevzuat:</b> 4857 SK. Md. 30/V. Genel hükümler <b>İcra:</b> İstihdam etmekte olan işveren, İş-Kur	<b>Mevzuat:</b> Genel hükümler <b>İcra:</b> MEB, Yük.öğr. kurumları.	<b>Mevzuat:</b> Genel hükümler <b>İcra:</b> Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.	<b>Mevzuat:</b> Genel hükümler. <b>İcra:</b> Yapı veya araç sahibi gerçek veya tüzel kişiler.

## C. KAMU GÖREVLİLERİ BAKIMINDAN

### 1. Genel Olarak

**Müessese:** Konu kamu görevlileri açısından 657 SK., 5510 SK. ve 5534 SK.’da ele alınmıştır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda “Yeniden işe alıştırma” başlığı altında getirilen hükmün ilk fıkrasına göre; “*Malüllük aylığı bağlanan Devlet memurlarından çalışma gücünün artırılabilceği umulanlar eski sınıflarında veya yeni sınıf veyahut meslekte çalışabilmelerini sağlamak üzere işe alıştırılmaya tabi tutulabilirler.*” İkinci fıkrada bu hususta özel bir kanun çıkarılacağı hükme bağlanmıştır (Md. 189).

Devlet Memurları Kanunu’nda rehabilitasyon yerine, “işe alıştırma” kavramı tercih edilmiştir. Kişi bakımından kapsamda malullük aylığı bağlanan memurların olduğu ifade edilmiştir. Düzenlemede kullanılan malullük kavramı, adi malullüğü olduğu gibi, onunla müşterek özellikleri olan vazife malullüğünü (kazasını) da kapsamaktadır. Analık nedeniyle bir engel doğduğunda, malullüğe sebep olması halinde, işe alıştırma yine uygulanacaktır. Ancak, yaşlılık aylığı için aynı durum geçerli değildir.

**Kontrol Muayenesi:** Kamu görevlilerinin esenlendirme ile ilgisi olan kontrol muayenesi 5510 SK.’da düzenlenmiştir denilebilir. Çünkü, işe alıştırma sonrası ödenmekte olan aylığın/gelirin yeniden gözden geçirilmesine yönelik Md. 94/III, 5510 SK. kapsamına giren tüm çalışanlara yöneliktir.

## 2. Kapsam

**Kişi Bakımından Kapsam:** Devlet Memurları Kanunu kamu görevlileri için işe alıştırma kavramından söz ederken (Md. 189), SSGSSK. genel sağlık sigortası kapsamına söz konusu kişileri de almaktadır.

**Edim Bakımından Kapsam:** Kamu görevlileri hem tıbbi hem de mesleki esenlendirme hakkına sahiptirler.

**Tıbbi Esenlendirme:** Yukarıda 5510 SK. Md. 63/I-b açıklanırken değinildiği üzere, tıbbi rehabilitasyon kapsamına bu kanunun içerdiği tüm çalışanlar girmektedir. Söz konusu nedenle, kamu görevlileri tıbbi esenlendirme talep edebilmektedirler.

**Mesleki Esenlendirme:** Mesleki esenlendirme ile bağlantılı olarak, 657 SK.'da, tanımı yapılmadan, "işe alıştırma" müessesesi kabul edilmiştir. Konu hakkında çıkarılması hükme bağlanan özel kanun günümüze değin kabul edilmiş değildir. Bu duruma karşın, mesleki esenlendirme tedbirlerine yönelik olarak, 5434 Sayılı TC. Emekli Sandığı Kanunu'nun "Malullük" başlıklı 44. Maddenin ikinci fıkrasında bazı hükümler bulunmaktadır.

İlgili düzenleme şu şekildedir: "*Şu kadar ki, bunlar (malul kamu görevlileri kastediliyor) yazi ile istedikleri takdirde haklarında bu Kanun hükümleri uygulanmaksızın malûllüklerinin mâni olmadığı baska vazife ve sınıflara nakil suretiyle tayinleri yapılmak üzere istifa etmiş sayılırlar. Bunların, istifa etmiş sayıldıktan sonra dahi, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasını istemek hakları mahfuzdur. Ancak, kurumlarında baska vazife ve sınıflara nakli mümkün olanlardan özel kanunlarına göre yükümlülük süresine tâbi olanlar, bu yükümlülüklerini tamamlamadıkça veya malûliyetlerinin yeni vazifelerine de mâni olduğuna dair 50 nci madde uyarınca yeniden rapor almadıkça bu haklarını kullanamazlar.*"

Aktarılan hüküm ("50 nci madde uyarınca" ibaresi hariç) aynen 5510 SK.Md. 25/IV'e alınmıştır. 5434 SK.'da ayrıca "*Talim, manevra, seferberlik veya harb dolayısıyla vazifeleriyle ilgileri kesilmeksizin silah altına alınan istirakçilerin adi veya vazife malûllüklerinin asil vazifelerini yapmaya mâni olmadığı hallerde haklarında malûllük hükümleri uygulanmaz.*" kuralı mevcuttur.<sup>150</sup>

---

<sup>150</sup> Yücedal, (Geri Dönüş), s. 119, 123.

Söz konusu düzenlemeden çıkan anlama göre, kişi son olarak yapmakta olduğu işi yapamaz duruma gelebilir. Ancak, bir başka vazifeyi yapabilecek kapasitededir. Bu durumda malûllüklerinin mâni olmadığı başka vazife ve sınıflara nakil suretiyle tayinleri yapılabilecektir. Söz konusu olanağın kullanılması için, engelli kamu görevlisinin yazılı talebi gerekmektedir.

Aktarılan olanak, benzer şekilde kamu görevini yapmakta iken silah altına (talim, manevra, seferberlik veya harb dolayısıyla) alınan ve bu sırada engelli hale gelenlere (adi veya vazife malulü olanlara) tanınmıştır. Onlar askeri görevlerini yapamaz hale gelmiş ancak önceki görevlerini yapabilir durumda iseler eski görevlerine döneceklerdir.<sup>151</sup>

### 3. Görevli İdari Makamlar ve İdari Süreç

Tıbbi esenlendirme bakımından işçiler ve bağımsız çalışanlar için herhangi bir özel idari yapılanma ile idari süreç düzenlenmediği ifade edilmişti. Kamu görevlileri için de aynı durum geçerlidir.

### 4. Finansman

Tıbbi esenlendirme GSS kapsamında olduğu ve GSS primi içinde bu edimler de bulunduğu için, söz konusu hizmetler bakımından ayrı bir finansman gereği bulunmamaktadır. Mesleki esenlendirmede de, işe alıştırma ve yeniden istihdam bakımından herhangi bir ödeme yapma gereği mevcut değildir.

Tıbbi esenlendirme	Mesleki esenlendirme	Eğitim	Sosyal esenlendirme	Toplumsal esenlendirme
<b>Mevzuat:</b> 5510 SK. Md. 63/I-b. <b>İcra:</b> SGK ile anlaşmalı sağlık tesisleri.	<b>Mevzuat:</b> 657 SK. Md. 189. 5434 SK. Md. 44 . 5510 SK. Md. 25/IV. Genel hükümler <b>İcra:</b> İstihdam etmekte olan/edecek olan kamu kurumu.	<b>Mevzuat:</b> Genel hükümler <b>İcra:</b> MEB, Yük.öğr. kurumları.	<b>Mevzuat:</b> Genel hükümler <b>İcra:</b> Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.	<b>Mevzuat:</b> Genel hükümler. <b>İcra:</b> Yapı veya araç sahibi gerçek veya tüzel kişiler.

<sup>151</sup> Tuncay/Ekmekçi, (SGHD), s. 480, dn. 10.

#### D. SOSYAL TAZMİN ALACAKLILARI BAKIMINDAN

Ülkemizde kamu yararına hizmet sunarken mağdur duruma düşen kişilerin zararlarının telafisine yönelik birçok düzenleme mevcuttur. Kamu görevlilerini, askerleri ve sivilleri kapsayan söz konusu düzenlemeler esenlendirmeye yönelik birçok hükme sahiptir. Kamu görevlileri bakımından, 3.11.1980 Tarih ve 2330 Sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun olağan görevleri nedeniyle bazı asayiş hizmetlilerini kapsamına almaktadır.<sup>152</sup> Ayrıca, diğerleri diye tasnif edilebilecek ve asayiş hizmeti ile ilgilendirilen bir başka grup da<sup>153</sup> kapsamdadır (Md. 1 ve 2). Asayiş hizmetlilerine (kalıcı veya geçici olarak) işgöremez hale geldiklerinde (yaralanma, maluliyet veya ağır maluliyet) tazminat(1) ödenmekte ve kalıcı işgöremezlik durumunda (% 25 artırımlı) vazife malullüğü aylığı bağlanmaktadır. Genel Sağlık Sigortası kapsamında olan bu kişilere sağlanan **sağlık hizmetinde** tedavi giderleri için herhangi bir ödeme (katkı payı) talep edilmemektedir.<sup>154</sup>

Mağdur asayiş hizmetlilerine doğrudan maddi değeri olan ve olmayan başkaca olanaklar sunulmaktadır. Doğrudan maddi değeri olanlar için (çocuklara yönelik) eğitim öğretim desteği, faizsiz konut kredisi veya taksitle ev sağlanması, ücretsiz/indirimli seyahat, elektrik ve su ücretlerinde indirim ve bazı vergi kanunları ile sağlanan kolaylıklardan söz etmek gerekir. Doğrudan maddi değeri olmayanlar ise **iş olanağı** sağlamaya yöneliktir. Bunlar kamuda istihdam önceliği, devlet memuru olarak yer değiştirme suretiyle atanma, öğretmen olarak atanma ve yer değiştirme gibi olanaklardır. Vazife malulü olan kişiler, kalan işgöreme

---

<sup>152</sup> Can ve mal koruma görevlileri, ceza ve tutukevi görevlileri, patlayıcı madde görevlileri, MİT mensupları.

<sup>153</sup> Bazı görevleri nedeniyle kapsama alınanlar, arizi olarak güvenlik görevi verilenler, yurt dışında görev yapan kamu personeli, kendiliğinden görev üstlenenler, asayiş hizmetlisinin aile fertleridir.

<sup>154</sup> 3713 SK. Md. 21/III. Bkz. **Sözer, Ali Nazım**: Türk Sosyal Tazmin Hukuku, 2020, s. 34 vd.

kapasiteleri uygun ise ve talepleri durumunda, kamu kurum ve kuruluşlarında işçi,<sup>155</sup> sözleşmeli personel veya memur olarak çalışma hakkına sahip kılınmışlardır.<sup>156</sup>

Kamuda esenlendirme bakımından ayrıca 12.4.1991 Tarih ve 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanunu önem taşır. Kanun bir terör eylemine muhatap olan ve bu nedenle zarar gören kamu görevlilerini kapsamaktadır (Md. 21).<sup>157</sup> Söz konusu kişilere asayiş hizmetlilerine olduğu şekilde (yaralanma, maluliyet, ağır maluliyet) tazminat(ı) verilmekte, (%25 artırımlı) vazife malullüğü aylığı bağlanmakta ve yine artırımlı emekli ikramiyesi ödenmektedir. Sunulan **sağlık hizmetleri** ücretsiz olmakta (Md. 22/I) ve herhangi bir katkı payı alınmamaktadır (Md. 21/III). Sağlanan olanaklar arasında, kalan işgörme kapasitesiyle, **yeni bir işte/görevde** aylığı kesilmeden çalışabilme de bulunmaktadır (5510 SK. Md. 5/I-c ve Md. 47/VIII). Engelli vazife malullerinin barınma gereksinimi de garanti altına alınmıştır. Onlara kamu konutunda bedelsiz oturma, kira desteği, lojmanda kira ile oturma imkânı verilmektedir. Ağır malul olanlara bakım ve barınma olanağı sağlanır (3713 SK. Md. 21/I-g). Asayiş hizmetlilerinde olduğu şekilde terör mağdurları da kamuda ve özel sektörde öncelikli istihdam hakkına sahip kılınmışlardır (3713 SK. Ek Md. 1).<sup>158</sup>

Sosyal tazmin kapsamında esenlendirme önlemleri içeren bir diğer düzenleme 17.7.2004 Tarih ve 5233 Sayılı Terör ve Terörle Mücadeleden Doğan Zararların Karşılanması Hakkındaki Kanun'dur. Kanun terörle mücadele edenlere (asker, kamu görevlisi) ve terörle

---

<sup>155</sup> Konu, işçi olarak istihdam yükümü bakımından, (3713 SK. ile bağlantılı olarak) 2330 SK. dışında 4857 SK.'da da düzenlenmiştir. İş Kanunu Md. 30/I'de ifade edildiği üzere, **kamu işyerleri** "... 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı **Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları ... çalıştırmakla yükümlüdürler. ...**" (Md. 30/I). Aktarılan normda sadece kamu işverenleri, engellilere ilave olarak (1111 SK. veya 1076 SK. kapsamında) askerlik yaparken 3713 SK.'da tanımlanan terör eylemleri nedeniyle yaralananları (malul olmasalar da) işe almakla yükümlü tutulmuşlardır. Söz konusu kişilerin nasıl istihdam edileceği "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"te düzenlenmiştir (RG: 19.09.2009, 27354). Yönetmelik eski hükümlü veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralananları kapsamakta, engellileri içermemektedir (Md. 1).

<sup>156</sup> 3713 SK. Md. Ek Md. 1. Çalışabilir durumda olmayanlar için bu hak aile fertlerine sunulur. Ayrıntı için bkz. **Sözer**, (TSTH), s. 67 vd.

<sup>157</sup> Kapsama kamu görevlileri dışında er ve erbaşlar, güvenlik korucuları, resmi öğrenciler, sivil yardımcılar ve bu kişilerin aile fertleri girmektedir.

<sup>158</sup> Bkz. **Sözer**, (TSTH), s. 107 vd.

mücadeleden zarar görenlere (gerçek kişi veya özel hukuk tüzel kişisi) yöneliktir (5233 SK. Md. 2). Terör nedeniyle bedeni zarar uğrayanlar ve ölenler bakımından (yaralanma, sakatlık ve ölüm) tazminat ödenmektedir (Md. 9). Ayrıca gereken sağlık hizmeti sunulmaktadır (Md. 7/I-b).

23.4.1981 Tarih ve 2453 Sayılı Yurt Dışında Görevli Personele Nakdi Tazminat Verilmesi ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun yurt dışında (sürekli/geçici) görevlendirilen (sivil/resmi/askeri) personelin maruz kaldığı tedhiş veya suikast nedeniyle zarar (yaralanma/sakatlanma/ölüm) görmesi durumunda, mağdurlara güvence sağlamaktadır (Md. 1). Bu güvence yukarıda 2330 SK. kapsamında olanlara sağlananlar ile aynıdır (Md. 1/I-b).

Sivillerin dışında askerler de sosyal tazmin kapsamına alınmışlardır. Askeri hizmet görevlileri <sup>159</sup> askerlik mükellefleri <sup>160</sup> muhtaç asker aileleri, <sup>161</sup> özellikli bazı koruma görevi ifa eden TSK mensubu uçucu ve dalıcı personel, <sup>162</sup> Emniyet Teşkilatı uçuş ve dalış görevlileri <sup>163</sup> Mili Mücadeleye, Kore ve Kıbrıs Savaşlarına katılanlar <sup>164</sup> ile ilgili kanunlarda onların esenlendirilmelerine yönelik birçok hüküm bulunmaktadır. <sup>165</sup>

Nihayet, sivillere yönelik sosyal tazmin mevzuatı olağanüstü halde çalışan sivilleri, <sup>166</sup> milli müdafaa mükelleflerini, <sup>167</sup> orman yangını söndürme mükelleflerini, <sup>168</sup> afet görevlilerini <sup>169</sup> kapsamaktadır. Söz konusu kişilere yönelik kanunlarda, yukarıda sosyal tazmin kapsamında açıklanan bazı esenlendirme olanaklarına yer verilmiştir. <sup>170</sup>

---

<sup>159</sup> 211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu.

<sup>160</sup> 7179 Sayılı Askerlik Kanunu.

<sup>161</sup> 4109 Sayılı Asker Ailelerden Muhtaç Olanlara Yardım hakkında Kanun.

<sup>162</sup> 2629 Sayılı Uçuş, Paraşüt, Denizaltı ve Kurbağa Adam Hizmetleri Tazminat Kanunu.

<sup>163</sup> 3160 Sayılı Emniyet Teşkilatı Uçuş ve Dalış Hizmetleri Kanunu.

<sup>164</sup> 1005 Sayılı İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun.

<sup>165</sup> Ayrıntı için bkz. **Sözer**, (TSTH), s. 159 vd.

<sup>166</sup> 2935 Sayılı Olağanüstü Hal Kanunu.

<sup>167</sup> 3634 Sayılı Milli Müdafaa Mükellefiyeti Kanunu.

<sup>168</sup> 6831 Sayılı Orman Kanunu.

<sup>169</sup> 7269 Sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun.

<sup>170</sup> Bkz. **Sözer**, (TSTH), s. 191 vd.

<b>Tıbbi esenlendirme</b>	<b>Mesleki esenlendirme</b>	<b>Eğitim</b>	<b>Sosyal esenlendirme</b>	<b>Toplumsal esenlendirme</b>
<b>Mevzuat:</b> 5510 SK. Md. 63/I-b, 2330 SK.Md. 7/IV 3713 SK. Md. 21/III. 3713 SK. Md. 22/I <b>İcra:</b> SGK ile anlaşmalı sağlık tesisleri.	<b>Mevzuat:</b> 4857 SK. Md. 30/V. 3713 SK. Ek Md. 1. 5510 SK. Md. 5/I-c ve Md. 47/VIII). Genel hükümler <b>İcra:</b> İstihdam edecek kamu veya özel işveren, İş-Kur	<b>Mevzuat:</b> Genel hükümler <b>İcra:</b> MEB, Yük.öğr. kurumları.	<b>Mevzuat:</b> 3713 SK. Md. 21/I-g); Ek Md. 1. Genel hükümler <b>İcra:</b> Kamu kurumları, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.	<b>Mevzuat:</b> Genel hükümler. <b>İcra:</b> Yapı veya araç sahibi gerçek veya tüzel kişiler.

## V. GENEL DEĞERLENDİRME

Esenlendirme kavramı tıbbi, mesleki, eğitsel, sosyal ve toplumsal olarak tasnif edildiğinde Ülkemizde her birinin karşılığı bulunmaktadır. Konu çok sayıda kanun ve yönetmeliklerde dağınık olarak düzenlenmiştir.<sup>171</sup> Bu durumun nedenleri; düzenlemelerin farklı tarihlerde yapılması, çok sayıda muhataba hitap etmesi ve hepsinin tek bir metin içinde düzenleme zorluğu olarak ifade edilebilir. Alman örneğinde olduğu şekilde sorun, esenlendirme için meri özel hükümlere yollamada bulunan genel bir kanunun ile çözülebilir. Bu durumda, yeni bir genel kanun çıkarmak yerine, Engelliler Hakkında Kanunu esas olmak ve gerekli görülen eklemeleri bu kanuna yapmak uygun olacaktır.

7.7.2005 Tarih 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanunda konu statü (çalışan, çalışmayan) ve sebep (hastalık, meslek hastalığı, kaza, işkazası) ayırımı yapılmadan düzenlenmiştir. Esenlendirme ayrıca 5378 SK. dışında (önceden) çalışanların statüleri dikkate alınarak hükme bağlanmıştır. Bu müessese hakkında ilk düzenleme, 6900 Sayılı 4.2.1957 Tarih ve 6900 Sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Hakkında Kanun'da yapılmış, ayrıca 16.1.1960 tarih ve 4/12608 sayılı "Malul Sigortalıların İşe Alıştırılmaları Hakkında Nizamname" kabul edilerek, yasada varlığından söz edilen esenlendirmeye ilişkin süreç ve görevli idari birimler" işe alıştırma" başlığı altında ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Daha sonra 17.7.1964 Tarih ve 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanun'da da bu müessese "işe alıştırma" olarak

<sup>171</sup> **Şişman**, s. 171. **Azarkan/Benzer**, s. 29: "Türkiye bakımından engelli haklarının gelişim durumuna baktığımızda; her ne kadar mevzuatımızda engellilerle ilgili hükümler belli seviyeye gelmişse de uygulamada çeşitli sıkıntılarla karşılaşıldığı görülmektedir. Bu sıkıntılarının temelinde engelli haklarıyla ilgili farkındalığın yeterli seviyede olmaması yatmaktadır."



kabul edilmiş, uygulamanın nasıl yapılacağı “Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü” (RG: 22.6.1972, No: 14223) ile açıklığa kavuşturulmuştur. Halen meri olan 31/5/2006 Tarih ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda ise hem işe alıştırma hem de rehabilitasyon kavramı kullanılmış ancak, süreç ve görevli idari makamlar hakkında açıklama getiren herhangi bir yeni ikincil düzenleme kabul edilmemiştir.

5510 SK. döneminde esenlendirmenin nasıl gerçekleştirileceğine ilişkin ikincil düzenlemeler kabul edilmemiş olmasına karşın,- yukarıda yasal temellerine değinildiği üzere,- (yeni bir düzenleme yapıncaya kadar) 506 SK.’da kabul edilen SSSİT.’nün yürürlükte olduğunun kabulü ile bu tüzükte getirilmiş olan hükümlerin işçi sigortalılara uygulanması uygun olacaktır.

Kamu görevlileri için 657 SK., 5510 SK. ve 5534 SK.’larda “işe alıştırma” kavramından söz edilmiş, süreç ve görevli makamlardan bahsedilmemiştir. Aynı durum, bağımsız çalışanlar için geçerlidir. Aynı bir özlük kanunu olmayan kendi adına ve hesabına çalışanlar 5510 SK. vasıtasıyla tıbbi esenlendirmeye tabi olabilmektedir. Ancak, değinmek gerekir ki, söz konusu kişiler vatandaş olarak Engelliler Hakkında Kanunun sağladığı olanaklardan yararlanma hakkına sahiptirler. Bu olanak doğaldır ki, kendilerine tabi oldukları mevzuat tarafından yeterli olanak sağlanmayan işçi ve kamu görevlileri için de geçerlidir. Çünkü, Engelliler Hakkında Kanun, esenlendirme hakkında genel bir kanun olup, çalışanların tabi oldukları düzenlemelerin boşluklarını doldurmaktadır.

Yukarıda yapılan özet, esenlendirme müessesesinin (5378 SK. göz ardı edilecek olursa) mevzuat düzeyinde gerilediğini ortaya koymaktadır.<sup>172</sup> Önemli olan bir diğer husus şudur. Ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bir mesleki rehabilitasyon hizmeti geliştirilememiştir. Zira, “*Çağdaş bir mesleki rehabilitasyon, bir ekip çalışması olarak çeşitli aşamalardan geçerek gerçekleşmektedir. Bu aşamalarda uzman hekimlerin, yardımcı sağlık personelinin, çeşitli konularda eğitimcilerin, meslek öğretmenlerinin rolleri vardır. Bu*

---

<sup>172</sup> Konu ile ilgili bir diğer zafiyet şudur: Ülkemizde, örneğin Alman Sosyal Sigorta Sisteminde olduğunun aksine, engel durumunun tespitinde sadece tıbbi ölçüler dikkate alınmakta, kişinin kalan işgörmeye kapasitesi ile emek piyasası arasında bağlantı kurulmamaktadır. Bkz. **Tuncay/Ekmekçi**, (SGHD), s.483, 484; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, (SGH), s. 466; **Sözer, Ali Nazım**: İşgöremezlik, Meslekte Kazanma Gücünün Kaybı, Çalışma Gücünün Kaybı Kavramları ve Sakatlık Kavramı ile İlişkileri, Adalet Dergisi, C. 1, 1984, s. 34 vd. **Akın, Levent**: Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, Yetkin Yayınları, Ankara, 2007, s. 182. Akın’a göre, Ülkemizde meslekte kazanma gücü kaybı bakımından, sigortalının mesleğinin, yalnızca kaza anında yürüttüğü işle sınırlı tutulmaması uygun olacaktır.

*uzmanlık alanlarından bazıları ülkemizde yenidir. Birlikte çalışmaya gelince, terapistler, iş psikologları, sosyal hizmet uzmanları, sosyal hemşirelerin birlikte çalıştığı kurumlar hemen hemen hiç yoktur. Tıbbi rehabilitasyon için bu çalışmaların yapıldığı kurum dışı veya üniversite tesisleri yeterince olmadığından SSK bu hizmetleri öğrenmek veya satın almak yollarına gidememiştir.”*<sup>173</sup>

Yapılan tespit bugün için de geçerliliğini sürdürmektedir. Çünkü, varlığını günümüze kadar sürdürmüş bazı meslek hastalıkları hastahaneleri kapatılmakta ve konusunda uzman hekimler farklı hastahanelere dağıtılmaktadır. Söz konusu nedenle, “...aradan geçen bunca zamana karşın, durumda bir iyileşme olmadığını, hatta aksine bir gerileme dönemine girildiğinde söz etmek mümkündür.”<sup>174</sup>

---

<sup>173</sup> Söz konusu tespit Meslek Hastalıkları Hastanelerinin kurulmasına öncülük eden (SSK Kartal Mesleki Rehabilitasyon ve İş Kazaları Hastanesi Başhekimi) Dr. Haldun Sirer’e aittir Bkz. **Yücedal**, (Geri Dönüş), s. 112, 113’ den naklen: (<http://iyh.istabip.org.tr/sirer/mhr/13.pdf>) Erişim Tarihi: 01/09/2014.

<sup>174</sup> **Yücedal**, (Geri Dönüş), s. 123.

## KAYNAKÇA

**Akdemir, Nuran/Akkuş, Yeliz:** Rehabilitasyon ve Hemşirelik (Derleme), Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2006, ss. 82–91.

**Akın, Levent:** Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, Yetkin Yayınları, Ankara, 2007.

**Alper, Yusuf:** Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa, 2020.

**Altınsoy, Hülya:** Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye'nin Sosyal Dışlanmayı Önleyici Politikalarının Değerlendirilmesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara, 2014.

**Arıcı, Kadir:** Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, 2015.

**Atak, Songül:** Kuruluşundan Günümüze Avrupa Birliği Hukukunda Engelli Hakları, Legal Hukuk Dergisi, S. 140, 2014, ss. 99-124.

**Azarkan, Ezeli/Benzer, Ekrem:** Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Haklarına Dair Sözleşme ve Türkiye'de Engelli Hakları, DÜHFD, C. 23, S. 38, 2018, ss. 3-29.

**Beyece İncazlı, Seçil/Özer, Serap/Yıldırım, Yasemin:** Rehabilitasyon Hemşireliğinde Hayvan Destekli Uygulamalar, Balıkesir Sağlık Bil. Dergi, C. 5, S. 2, Ağustos 2016, ss. 88-93.

**Bley, Helmar/Kreikebohm, Ralf/Marschner, Andreas:** Sozialrecht, Neuwied, 2017.

**Coşkun Beyan, Ayşe/Bahadır, Hande/Lüleci, Duygu/Çımrın, Arif:** Çalışma Hayatında İşe Uygunluk Değerlendirmesi, Çalışma ve Toplum, C. 2, S. 69, 2021, ss. 1147 – 1162.

**Cuhruk, Mahmut/Çolakoğlu H. Servet/Büke, A. Avni:** Sosyal Sigortalar-Kanun Şerh İctihat, Ankara, 1977.

**Çenberci, Mustafa:** İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1986 (İş Kanunu).

**Çenberci, Mustafa:** Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, 1985 (Sigortalar).

Das Herkunftswörterbuch, Etymologie der deutschen Sprache, Band 7, Duden Verlag, Berlin, 2014.

**Eichenhofer, Eberhard:** Sozialrecht, Tübingen, 2017.

**Ektaş, Ahmet Fatih:** Uluslararası Boyutlarıyla Engelli Hakları ve Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi, İstanbul, 2017.

**Frings, Dorothee:** Sozialrecht für die Soziale Arbeit, Stuttgart, 2018.

**Fuchs, Maximilian/Preis, Ulrich:** Sozialversicherungsrecht, Lehrbuch für Studium und Praxis, Köln, 2009.

**Grünn, Corinna:** Einführung in das Sozialrecht, Altenberge, 2020.

**Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen:** Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2020 (SGH).

**Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza:** Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2004 (Güvenlik).

**Huri, Meral/Aslan, Filiz/Seyhan, Kübra/Akı, Esra/Kerem Günel, Mintaze:** Çocukluk Dönemi Habilitasyon Uygulamaları, Ergoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi, C. 8, S. 1, 2020, ss. 85-90.

**Kayıhan, Hülya/Köse, Barkın:** Türkiye’de ve Dünyada Mesleki Rehabilitasyon, Türkiye Klinikleri J Psychol-Special Topics 2018, C. 3, S. 1, ss. 30-41.

**Kerimoğlu, Hande Bahar:** Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Maluliyet Sigortası, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2004.

**Keser, Hakan:** 4857 Sayılı Kanuna Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar, Kamu İş, C:7, S: 3, 2004, ss. 1-37.

**Knickrehm, Sabine/Kreikebohm, Ralf/Waltermann, Raihmond/Benedix, Mathias:** Kommentar zum Sozialrecht, 2021 (SozR).

**Kokemoor, Axel:** Sozialrecht, München, 2018.

**Korkusuz, Refik/Uğur, Suat:** Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa, 2016.

**Körner, Kasseler:** Kommentar, Sozialversicherungsrecht, 2021.

**Küttner, Voelzke:** Personalbuch, 28. Auflage 2021.

**Muckel, Stefan/Ogorek, Markus/Rixen, Stephan:** Sozialrecht, Münih, 2019.

**Ozanoğlu İ. Teoman/Yalınzoğlu, Sıddık/Tümer, H. Avni:** Açıklamalı-İçtihatlı Sosyal Sigorta Mevzuatı, 2. Cilt, Atak Matbaası, Ankara, 1974.

**Ölmez, Adem:** İkinci Abdülhamid Döneminde Koruyucu Hekimlik ve Bazı Vesikalar, Türk Tarih Belgeleri Dergisi, 2013, (<https://belgeler.gov.tr/tam-metin/15/tur>) Erişim Tarihi: 26.10.2021.

**Schaumberg, Torsten:** Sozialrecht, Baden Baden, 2020.

**Schneil, Matthias:** Creifelds Kompakt, Rechtswörterbuch, 2021, “Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen” açıklaması.

**Sözer, Ali Nazım:** İşgöremezlik, Meslekte Kazanma Gücünün Kaybı, Çalışma Gücünün Kaybı Kavramları ve Sakatlık Kavramı ile İlişkileri, Adalet Dergisi, C. 1, 1984, 34 vd. (İgöremezlik).

**Sözer, Ali Nazım:** Türk Genel Sağlık Sigortası, İstanbul, 2020 (GSS).

**Sözer, Ali Nazım:** Türk Sosyal Hukuku, İstanbul, 2020 (TSH).

**Sözer, Ali Nazım:** Türk Sosyal Tazmin Hukuku, 2020 (TSTH).

**Süzek, Sarper:** İş Hukuku, İstanbul, 2020.

**Şişman, Yener:** Türkiye’de Özürlülere Yönelik Yasal Düzenlemeler, Sosyal Siyaset Konferansları, C.1, S.60, 2011, ss. 169-221.

**Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer:** Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 2019 (SGHD).

**Tuncay, Can:** Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 2002 (Dersler).

**Tunçomağ, Kenan:** Sosyal Sigortalar, İstanbul, 1975 (Sigortalar).

**Tutkun, Engin:** Mesleki Rehabilitasyonun Türkiye’deki Mevcut Durumu, Türkiye Raporu, 2021.

**Ul, Necdet:** Sosyal Sigortalar Mevzuatı, İstanbul, 1977.

**Uşan, Fatih:** Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara, 2009.

**Von Koppenfels-Spies, Katharina:** Sozialrecht, Tübingen, 2018.

**Wagner, Regina:** Krauskopf, Soziale Krankenversicherung, Pflegeversicherung, SGB V, Werkstand: 111. EL Mai 2021.

**Waltermann, Raimund:** Sozialrecht, Heidelberg, 2016 (SozR.).

**Yücedal, Amine:** İşe Dönüş (Rehabilitasyon) Uygulamaları ve Proje Taslağı Çalışması, Özel Rapor (Rapor).

**Yücedal, Amine:** Seçilmiş Bazı Ülkelerdeki Çalışmaya Geri Dönüş Programlarının Malullük Sigortası Kapsamında İncelenmesi ve Türkiye İçin Model Önerisi, (Yayınlanmamış Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Tezi), Ankara, 2014 (Geri Dönüş).