

5434 VE 5510 SAYILI KANUN HÜKÜMLERİNE GÖRE KAMU GÖREVLİLERİNİN MALULİYET TÜRLERİ

*Types of Disability; According to the Provisions of
the Law No: 5434 and 5510*

Mehmet Zahid YENER*

Burak KARAKOÇ**

Öz

Devlet organizasyonu içerisinde bir teşkilata bağlı olarak kamu görevi ifa eden kimseler kamu görevlisi olarak ifade edilir. Kamu görevlisinin vazifesini yerine getirirken mevcut risk sonucu meydana gelen bir olay neticesinde bir zarara uğraması durumunda, zarara uğrayan kamu görevlisini koruyucu


* Araştırma Görevlisi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Medeni Hukuk Anabilim Dalı; Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Özel Hukuk Bölümü Doktora Öğrencisi, mzyener@ybu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2458-9580.

** Araştırma Görevlisi, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı; Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Özel Hukuk Bölümü Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, burak.karakoc@asbu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9225-1530.

Makale Gönderim Tarihi/Received: 01.04.2021.

Makale Kabul Tarihi/Accepted: 11.11.2021.

Atıf/Citation: Mehmet Zahid, Yener ve Burak Karakoç. "5434 Ve 5510 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Kamu Görevlilerinin Maluliyet Türleri." *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi* 3, no. 2 (2021): 458-500.

"Bu eser, Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License ile lisanslanmıştır. / This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License." 

muhtelif düzenlemeler mevcuttur. İşbu düzenlemeler kamu görevlilerinin maluliyeti olarak hukuki düzlemde vücut bulmaktadır.

Çalışmamızda kamu görevlilerinin maluliyeti, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu düzenlemelerine binaen incelenmiştir. Hem 5434 sayılı kanun hem de 5510 sayılı kanun hükümlerince maluliyet türleri ve şartları incelenmiş olup akabinde ise bu düzenlemelerin karşılaştırması yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu görevlisi, Maluliyet, Harp Malullüğü, Vazife Maluliyeti, Adi Maluliyet.

Abstract

Persons who are performing public duties within a state organization under an organization are referred to as public officials. There are various regulations to protect the public officer who got damage; in case of a loss as a result of an event that occurs because of current risk while performing its duty. These regulations appear as the disability of public officials.

In our study, disability of public officials has been examined in accordance with the regulations of the law no 5434 and the law no 5510. Disability types and its conditions were examined by both the provisions of the law numbered 5434 and the provisions of the law numbered 5510 then these regulations were compared.

Key Words: Public Official, Disability, War Disability, Duty Disability, Ordinary Disability

GİRİŞ

Kamu görevlileri, vazifelerinin kapsamını çalışma saatleri içerisinde gerçekleştirir. Bu süre içerisinde dışarıdan gelebilecek

olaylarla karşılaşma riski içerisindedirler. Meydana gelen riskler, kimi zaman bir zarar doğurabilir.

Vazifesini yerine getirirken mevcut risk sonucu meydana gelen bir olay neticesinde kamu görevlisi bir zarara uğrarsa; zarara uğrayan kamu görevlisini koruyucu muhtelif düzenlemeler ihdas edilmiştir. Zarara uğrayan bu kamu görevlisini koruyucu düzenlemelere, kamu görevlilerinin maluliyeti adı verilir.

Türk sosyal güvenlik sisteminde kamu görevlilerinin malullüğüne ilişkin olarak doğan risklerin sigortalanması, ilk kez mülga 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile söz konusu olmuştur. Bu kanun ile kamu görevlilerinin maluliyet sonucunda iş göremezlik riskleri sigortalanarak sosyal güvenlik açısından bir koruma sağlanmıştır. İş sözleşmesi ile çalışan işçiler bağlamında ise maluliyet sigortası, ilk kez 5417 Sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu ile sosyal güvenlik hukukunda uygulanmaya başlamıştır.

Bu çalışmada, mülga 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ve 5434 Sayılı Kanun'u ilga eden 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında düzenlenen kamu görevlilerinin maluliyet türleri incelenecektir. Öncelikle her iki kanun açısından maluliyet türleri ve şartları incelenecek, akabinde ise her iki kanundaki farklılıklar karşılaştırmalı olarak ortaya konacaktır.

I. GENEL KAVRAMLAR

A. Kamu Görevlisi Kavramı

Kamu çalışanları için hangi kavramın kullanılacağına dair Türk mevzuatında bir terim birliği mevcut değildir. Örneğin AY mülga m. 121'de, m. 128'de ve m. 129'da "*kamu hizmeti görevlileri*", yine AY m. 128'de ve m. 129'da "*memurlar ve diğer kamu görevlileri*", AY m. 39'da "*kamu hizmet ve görevinde*

bulunanlar", AY m. 68'de "kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlileri ile yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri" kavramları kullanılmıştır. Yine DMK m. 4, m. 7, m. 8, m. 9 ve sair birçok maddede "memur" kavramı, DMK m. 61/A'da "kamu görevlisi" kavramları kullanılmıştır. İYUK m. 27, m. 28, m. 33 ve birçok muhtelif maddede "kamu görevlisi" ifadesini kullanmıştır. Biz, bu çalışmada kamu görevlisi kavramını kullanarak işbu çalışma içerisinde terim birliğini sağlamış olacağız.

Kamu görevlisi, devlet organizasyonu içerisinde teşkilatlanmış bir teşkilata bağlı olarak kamu görevi ifa eden kişiler olarak ifade edilebilir. Söz konusu tanım hasebiyle bir kimsenin kamu görevlisi sıfatını haiz olabilmesi için aranan en önemli şart, devlet teşkilatı içerisinde örgütlenmiş bir teşkilata bağlı olarak çalışmasıdır.¹ Dolayısı ile niteliği itibariyle görülen iş her ne kadar kamu hizmeti olarak değerlendirilse de; kişi, bir kamu teşkilatına bağlı olarak çalışmıyorsa bu durumda kamu görevlisi kavramının varlığından söz edilemeyecektir.

İdare hukuku bağlamında kamu görevlisi kavramı, dar ve geniş anlamda olmak üzere ikiye ayrılarak incelenir. Hukuki durumlarına bakılmaksızın ya da ifa ettikleri işin niteliği dikkate alınmaksızın, kamu teşkilatı içerisinde görev yapan ve hukuki rejim olarak kamu hukukuna tabi olan kişiler geniş anlamda kamu görevlisi olarak ifade edilirken; devletin yapısını oluşturan organlarda görev alanlar ile kamu teşkilatı içerisinde görev yapan, ancak hukuki rejim olarak özel hukuk hükümlerine

¹ Metin Günay, *İdare Hukuku* (Ankara: İmaj Yayınları, 2011), 579; Çınar Can Evren ve İsmail Uçar, *Kamu Görevlileri Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019) 24; Mustafa Gökez, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Kamu Görevlilerinin Sosyal Güvenliği*, (Yüksek Lisans Tezi, Sivas: 2002), 71.

tabi olarak görev yapanlar dışında çalışan kişiler dar anlamda kamu görevlisi olarak ifade edilir.²

Her iki tanıma bakıldığında, temel olarak çeşitli farkların varlığı göze çarpar. Bunlardan ilki, yapılan işin niteliğinin önem kazanmasıdır. Bir kişinin geniş anlamda kamu görevlisi olarak değerlendirilebilmesi için, devlet teşkilatı içinde teşkilatlanmış bir kamu kurumunda görev yapması yeterlidir. Bu kişinin hukuki rejim olarak kamu hukukuna ya da özel hukuka tabi olması herhangi bir önemi haiz değildir. Dolayısı ile bu kapsamdaki kamu görevlisi ile idare arasında bir uyumsuzluk hâsıl olduğunda, aradaki hukuki rejime göre uyumsuzluk idari ya da adli yargıda çözüme bağlanır. Dar anlamda kamu görevlisine bakıldığında ise durum farklıdır. Zira bir kişinin dar anlamda kamu görevlisi olarak değerlendirilebilmesi için, devlet teşkilatı içerisinde teşkilatlanmış bir kurum içinde faaliyette bulunmasının yanında, hukuki rejim olarak kamu hukukuna tabi olması gerekmektedir. Bu sebeple kamu görevlisi ile idare arasındaki uyumsuzlukların çözüm merci sadece idari yargıdır. AY m. 128'e baktığımızda, kamu görevlisi kavramından anlaşılması gereken, kanaatimizce dar anlamda kamu görevlisidir.³

Devlet teşkilatı içerisinde çalışan herkes kamu görevlisi sıfatını haiz değildir. Her ne kadar yapılan iş devlet teşkilatı içerisinde görünse dahi bazı çalışanlar hukuki rejimleri itibariyle özel hukuka tabi olabilir ve bu kişiler kamu görevlisi olarak nitelendirilmez. Dolayısı ile çalışanların kamu görevlisi olup

² Bahtiyar Akyılmaz, Murat Sezginer ve Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017) 717ff.; Halil Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt I* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019), 441ff.; Zehra Odyakmaz, Ümit Kaymak ve İsmail Ercan, *İdare Hukuku* (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2015), 193ff.

³ Ramazan Çağlayan, *İdare Hukuku Dersleri* (Ankara: Adalet Yayınları, 2018), 490; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 718; Kemal Gözler, *Kısa İdare Hukuku* (Bursa: Ekin Yayıncılık, 2014), 178.

olmadığının tespitini yapmak önemlidir. Zira kamu görevlisi olanlar ile olmayanların atama, ücret, terfi, yer değiştirme, disiplin, görevden ayrılma, izin gibi hukuki işlemleri birbirinden oldukça farklı hukuki rejimlere tabidir. Aynı şekilde bu hukuki işlemlerden doğan uyuşmazlıklar, kamu görevlileri için idari yargının konusu iken diğer çalışanlar için adli yargının konusunu oluşturur.

Türk mevzuatında kamu çalışanlarının tasnifi, Devlet Memurları Kanunu'nda yapılmıştır. "İstihdam Şekilleri" başlıklı DMK m. 4'e baktığımızda, üç farklı istihdam şeklinin varlığını görmekteyiz: Memurlar, sözleşmeli personeller ve işçiler.

DMK m. 4/A, memur kavramından ne anlaşılması gerektiğini düzenlemiştir. Mezkûr maddeye göre "*mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.*" Bu ifadeden de anlaşılacağı üzere memurlar, kamu görevlisi kavramı içerisinde yer alır.

DMK m. 4/B ise sözleşmeli personel kavramını düzenlemiştir. Buna göre "*kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yolla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.*" Kanunda belirtilen şartlarda çalışan sözleşmeli personeller de kamu görevlisi kavramı içerisinde değerlendirilir.

DMK m. 4/D'de, işçiler kavramı düzenlenmiştir. Buna göre "(A), (B) ve mülga (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz." Madde metninden anlaşıldığı üzere, bu fıkra kapsamında çalışanlar kamu görevlisi kavramına dâhil değildir.

B. Maluliyet Kavramı

Maluliyet kavramı, niteliği itibariyle olumsuz bir anlamı içerisinde barındırdığından; iş göremezlik, sakatlık, özürülük, engellilik gibi kavramlarla karıştırılabilir. Ancak niteliği itibariyle malullük, adı geçen tüm kavramlardan farklıdır.

Maluliyet, öğretilerde farklı tanımlamalara tabi tutulmuştur. Bir tanım uyarınca maluliyet, sigortalının ruhsal ve bedensel açıdan iş göremez duruma gelmesi olarak tanımlanmıştır.⁴ Bir diğer tanımda ise malullük, süreklilik arz edecek şekilde kısmen ya da tamamen çalışma gücünün kaybına sebep olan sağlık bozukluğu hali olarak ifade edilmiştir.⁵ Başka bir tanıma göre; bir insanın kanuni düzlemde malul sayılması halinde, sürekli iş göremezliğinin bertaraf edilmesini sağlayan risktir.⁶ Yine

⁴ Ozan Bardakçı, Musa Şahin ve Salih Kuşbudu, *Kamu Görevlilerinin Sosyal Güvenliği* (Ankara: Girişim Yayınları, 2019), 88; Yusuf Alper, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku* (Bursa: Dora Yayınları, 2018), 305.

⁵ Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019), 478.

⁶ Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020), 395.

maluliyet, kişinin bedenen ya da ruhen iyileşme olanağı bulunmayan bir şekilde sürekli olarak çalışma gücünde yetersizliğe ya da eksikliğe uğraması ve bu sebeple gelir azalması ya da gelir kesilmesine sebebiyet veren durum olarak nitelendirilir.⁷ Bizim de katıldığımız görüşe göre maluliyet kavramında benimsenecek tanım, çalışma ya da meslekte kazanma gücünün kısmen ya da tamamen yitirilmesi sonucunda süreklilik arz edecek şekilde gelir kaybına sebebiyet veren fizyolojik risktir.⁸

Maluliyet sigortası; kamu görevlisinin, zarar sonucu doğuran bir olayla karşılaşması sonrasında çalışamayacak olması durumunda kamu görevlisine ekonomik olarak bir güvence getirir. Kamu görevlisinin sağlığının bozulması sonucunda sürekli olarak vazifesini görememesine sebep olan malullük her ne kadar erken emekliliğe benzese de; maluliyet aylığı, ödenmiş primlerin karşılığı değildir. Özellikle maluliyet, erken yaşlarda söz konusu olursa erken emeklilik gibi bir durum sosyal güvenlik sistemindeki aktüerya hesaplamalarına ters bir durum yaratır.⁹

⁷ Kadir Arıcı, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (Ankara: Gazi Yayınları, 2014), 352.

⁸ Muhammed Fatih Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009), 199; Hande Bahar Kerimoğlu, *Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Maluliyet Sigortası* (Yüksek Lisans Tezi, Ankara: 2004), 5.

⁹ Levent Akın, *Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti* (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2007), 291.; Can Tuncay, *Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2013* (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2017), 564.

II. KAMU GÖREVLİLERİNİN MALULİYETİ

A. Mülga 5434 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kamu Görevlilerinin Maluliyeti

1. Genel Olarak

Mülga 5434 Sayılı Kanun m. 44 kamu görevlilerinin maluliyetini düzenlemiştir.¹⁰ Buna göre “her ne sebep ve surette olursa olsun vücutlarında hâsıl olan ârızalar veya duçar oldukları tedavisi imkânsız hastalıklar yüzünden vazifelerini yapamayacak duruma giren iştirakçilere malul denir ve haklarında bu kanunun malullüğe ait hükümleri uygulanır.” 5510 Sayılı Kanun m. 25 uyarınca da maluliyet hükümlerinin, yine aynı Kanun’un m. 4/I-a, b, c düzenlemelerinde belirtilen kişilere uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

Kanun, malullükte objektif bir kriter benimsemek yerine sübjektif bir kriter benimsemiştir. Zira maluliyet hükümlerinin uygulanabilmesi, vazifelerini yerine getirememe kriterine bağlanmıştır.¹¹ Bunun bir sonucu olarak, her bir vazife için maluliyetin söz konusu olup olmadığı ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Bir örnek vermek gerekirse, Türk Silahlı Kuvvetleri’nde savaş uçağı pilotu olarak çalışan bir kişinin gözündeki ya da bileğindeki en ufak kusuru, malul sayılmasına yetecektir. Görme duyusu ve bilekle gerçekleştirilen kontrol hareketleri, uçağın sevk ve idaresinde oldukça önemli bir yere sahiptir. Ancak temizlik personeli olarak çalışan bir kimsede, pilotun sahip olduğu göz kusuru ya da masa başında çalışan bir

¹⁰ 5434 Sayılı Kanun, 5510 Sayılı Kanun ile mülga hale gelmiştir. Ancak 5434 sayılı Kanun hükümlerinin bir kısmı, uygulamaya devam edecektir. bkz. 5510 sayılı Kanun Geçici Madde 4.

¹¹ AYİM 3. D, E.2003/854, K.2005/238 (legalbank.net); AYİM 3. D, E.2006/70, K.2006/917 (legalbank.net).

kişideki el kusuru savaş pilotunda olduğu kadar bir önem teşkil etmeyecektir.

5434 Sayılı Kanun'un uygulama zamanında, maluliyetin söz konusu olduğu bir diğer durum Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenmiştir.¹² DMK m. 105, hastalanan devlet memurlarının hastalık ve refakat iznini düzenlemiştir. Buna göre uzun süreli hastalıklar için on sekiz ay, diğer hastalıklar için ise on iki ay süre ile memurların izinli olabileceği hüküm altına alınmıştır. Yine bu maddeye göre memurun iyileşme durumu sağlık raporu ile sabit olduğunda, bir kereye mahsus yine on sekiz ve on ki aylık sürelerle uzatma verilebilir. Verilen izin süresi sonunda memur, işe başlayacak şekilde bir iyileşme göstermezse, malulün emeklilik hükümleri uygulanır.

Görüldüğü gibi, 5434 Sayılı Kanun zamanında esas olarak iki farklı maluliyet kabul edilmiştir. Bunlardan ilki, 5434 Sayılı Kanun m. 44 gereği iştirakçinin vazifesini yürütemeyecek şekilde hastalığa uğramasıdır. İkincisi ise, DMK m. 105 gereği hastalık izin süresinin tamamını kullanmasına rağmen, vazifesine başlamak için iyileşme gösteremeyen memurların malulen emekli edilmesidir.

Mülga 5434 Sayılı Kanun m. 44/III, vazifeye başlamadan önce mevcut bulunan arızaların maluliyet hükümlerinin uygulanmasına sebep olmadığını hüküm altına almıştır.¹³ Buna göre "talim, manevra, seferberlik veya harb dolayısıyla vazifeleriyle ilgileri kesilmeksizin silâh altına alınan iştirakçilerin âdi veya vazife mâlüllüklerinin asıl vazifelerini

¹² Münüse Destan, *Norm ve Standart Birliği Sağlanması bakımında 5510 Sayılı Kanun'da Kamu Görevlilerinin (4/1-c) Sosyal Güvenliği* (Yüksek Lisans Tezi, Bursa: 2012), 52; Bardakçı, Şahin ve Kuşbudu, *Kamu Görevlilerinin Sosyal Güvenliği*, 90.

¹³ AYİM 3. D, E.2003/854, K.2005/238 (legalbank.net); AYİM 3. D, E.2005/686, K.2005/1384 (legalbank.net).

yapmaya mâni olmadığı hallerde, haklarında malullük hükümleri uygulanmaz.”

Mülga 5434 Sayılı Kanun, temelinde üç farklı maluliyet halini barındırır. Bunlar 5434 Sayılı Kanun m. 46’da hüküm altına alınan adi maluliyet, 5434 Sayılı Kanun m. 45 ile düzenlenen vazife maluliyeti ve aynı Kanun m. 64’te yer alan harp maluliyetidir.

2. Adi Maluliyet ve Şartları

Adi maluliyet, Kanun’da tüm detayları ile belirlenmemiştir. Kanun koyucu vazife maluliyetini düzenlemiş, o kapsamda yer almayan maluliyet hallerini ise adi maluliyet olarak hüküm altına almıştır.¹⁴ Söz konusu husus, mülga 5434 Sayılı Kanun m. 46’da “44 üncü maddede yazılı mâlullük 45 inci maddede gösterilenler dışında kalan sebep ve hallerden doğmuş olursa adi mâlullük ve bunlara uğrıyanlara da adi mâlul denir.” şeklinde ifade edilmiştir. Bununla birlikte, vazife maluliyeti kapsamına giren ancak 5434 Sayılı Kanun m. 48’de sayılan hallerin mevcut olması durumunda da adi maluliyet hükümleri uygulanır. Mezkûr hüküm düzenlemesi; “Vazife malüllükleri: a) Keyif verici içki ve her çeşit maddeler kullanmaktan; b) Kanun, tüzük ve emir dışında hareket etmiş olmaktan; c) Yasak fiilleri yapmaktan; ç) İntihara teşebbüsten; d) Her ne suretle olursa olsun kendisine veya başkalarına menfaat sağlamak veya zarar yapmak maksadından; doğmuş olursa bunlara uğrıyanlar hakkında (Adi malullük) hükümleri uygulanır.” şeklinde olup, bu madde düzenlemesinde bahsi geçenler hakkında da adi malullük hükümlerinin uygulanacağı izahtan varestedir.

¹⁴ “... Vazife malüllüğü kapsamında kalmayı gerektiren sebepler arasında sayılmış, bu durumda olanlar için adi malullük hükümleri uygulanacağı...”: Danıştay 11. D, E.2011/3388, K.2014/2674.

Mülga 5434 Sayılı Kanun'un sistematığı gereği, kamu görevlisinin malul olabilmesi için Kanun'da sayılan durumlar harici bir sebeple vazifesini yapamayacak duruma gelmesi şart ve yeterlidir.¹⁵ Vazifesini yapamayacak duruma gelmesine yol açan olayın sebebi herhangi bir önem teşkil etmeyeceği gibi rakamsal olarak belirlenen bir sakatlık da önem arz etmez.¹⁶

Kamu çalışanın adi maluliyet statüsüne sahip olmasının sonucu, mülga 5434 Sayılı Kanun m. 53 ile adi malullük aylığı adı altında hükme bağlanmıştır. Beş fıkra olarak düzenlenen maddede, aylığın ne şekilde ve hangi tarihten itibaren bağlanacağı, hangi usul ve esaslara tabi olacağı düzenlenmiştir.

Adi maluliyete uğramış kamu çalışanına gelir bağlanabilmesi için en az on yıllık süre ile hizmetinin bulunması gerekir. Bununla birlikte beş yıllık çalışması bulunan kamu görevlisi, tedavisi mümkün olmayan bir halde maluliyete uğraması durumunda; yalnızca başkasının yardımı/bakımı ile hayatını idame ettirebilecek durumda ise, on beş yıllık hizmeti varmış gibi adi maluliyet aylığı bağlanır.¹⁷ Adi maluliyet aylığı, kamu çalışanlarının şahsına bağlı ödeneklerdir. Dolayısı ile bu

¹⁵ "...Kıbrıs'ta yedek subay olarak askerlik görevini yapmakta iken rahatsızlanması sonucu askerliğe elverişli olmadığına karar verilerek terhis edilen davacının, vazife malulü aylığı isteminin reddine dair işlemin iptali istemiyle dava açılmıştır... düzenlenen sağlık raporunda konulan psikotik redaksiyon hastalığının davacının maluliyetinin oluşunda görevinin neden ve etkisinin bulunmadığı ve adi malul olduğuna karar verilmesi hususunda... verilen kararın dayandığı hukuki ve yasal nedenler karşısında anılan kararın onanmasına..." Danıştay 11. D, E.2000/7288, K.2003/4055 (emsal.danistay.uyap.gov.tr). Kararda görüldüğü üzere, 5434 Sayılı Kanun m. 46 gereği, vazife maluliyeti olarak değerlendirilmeyen hastalık, Kanun gereği adi maluliyet olarak sayılmıştır.

¹⁶ Akın, *Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti*, 211; Ahmet Yalçın, *5510 Sayılı Kanuna Göre Kamu Görevlilerinin Maluliyeti*, (Yüksek Lisans Tezi, Konya: 2010), 54.

¹⁷ Refik Korkusuz ve Suat Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Bursa: Ekin Yayıncılık, 2018), 315.

ödeme, kamu çalışanı öldükten sonra onun eşi veya çocuklarına intikal etmez.

3. Vazife Maluliyeti ve Şartları

Vazife maluliyeti, mülga 5434 Sayılı Kanun m. 45 ve devamında düzenlenmiştir. Kanun koyucu, kanaatimizce, gördükleri işin niteliği ve o işi görme esnasında gerçekleşen olayın, kamu çalışanının maluliyetine sebep vermesini göz önüne alarak vazife maluliyetini düzenlemiştir.¹⁸

Kanun'a göre "44 üncü maddede yazılı malullük, a) İştirakçilerin vazifelerini yaptıkları sırada vazifelerinden doğmuş olursa, b) Vazifeleri dışında kurumların verdiği herhangi bir kuruma ait başka işleri yaparken, bu işlerden doğmuş olursa, c) Kurumların menfaatini korumak maksadiyle bir iş yaparken o işten doğmuş olursa, ç) Fabrika, atelye ve benzeri işyerlerinde, iş başlamadan evvel iş sırasında veya işi bitirdikten sonra, o işyerinde husule gelen ve yine o işyerinin mahiyetinden veya çalışma konusundan ileri gelen kazadan doğmuş olursa, buna vazife mâlullüğü ve buna uğrayanlara da vazife mâlulü denir." Vazife malullüğünün söz konusu olabilmesi için, temel olarak iki şartın varlığı aranır. Bunlar, kamu çalışanlarının vazifelerini yaptıkları sırada vazifelerinden doğmuş olması ve madde kapsamında belirtilen iş veya kazalardan doğmuş olmasıdır.¹⁹

Bununla birlikte kanun koyucu, mülga 5434 Sayılı Kanun m. 48 ile vazife maluliyetine ilişkin bir sınırlama da getirmiştir. Kamu çalışanının uğramış olduğu zarar, kanunda sayılan

¹⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. Yalçın Bostancı, "Yargı Kararları Işığında Vazife Malullüğü Kavramı," *Kamu-İş* 8, no. 1 (2005): Erişim tarihi: Nisan 15, 2020, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/815.pdf>; AYİM 3. D, E.2006/70, K.2006/917 (legalbank.net); AYİM 1. D, E.2001/169, K.2002/785 (legalbank.net).

¹⁹ AYİM 1. D, E.1999/533, K.2000/133 (legalbank.net); AYİM 1. D, E.1999/60, K.1999/381 (legalbank.net).

kusurlu hareketlerin biri ile gerçekleşiyorsa, bu durumda vazife maluliyeti yerine adi maluliyet söz konusu olur. Bu durumlar, “a) Keyif verici içki ve her çeşit maddeler kullanmaktan, b) Kanun, tüzük ve emir dışında hareket etmiş olmaktan, c) Yasak fiilleri yapmaktan, ç) İntihara teşebbüsten, d) her ne suretle olursa olsun kendisine veya başkalarına menfaat sağlamak veya zarar yapmak maksadından” olarak 5434 Sayılı Kanun m. 48’de sayılmıştır.²⁰

Diğer sigortalıların iş görme edimlerini yerine getirdikleri sırada zarara uğraması, iş kazası ve meslek hastalığı olarak ifade edilir. İşçinin, işyerinde ya da işyeri olarak sayılan yerlerde bulunduğu esnada, aniden cereyan eden, sigortalı işçinin bedensel ya da ruhsal zarara uğramasına sebebiyet veren her türlü olay iş kazası olarak ifade edilir.²¹ Meslek hastalığı ise işçinin, iş görme ediminin özelliği sebebiyle uğramış olduğu geçici veya sürekli hastalık, bedensel ya da ruhsal arıza halleri olarak tanımlanabilir.²² Görüldüğü üzere hem meslek hastalığı

²⁰ “... davacının jandarma astsubay olarak görev yapan eşi, görevlendirildiği esnada yaptığı trafik kazası sonucu ölmesi olayı, 5434 Sayılı Kanun m. 48/b kapsamında değerlendirilerek muris, vazife malulü olarak sayılmamıştır. Her ne kadar, trafik kazasının oluşumunda ölen araç sürücüsünü 5/8 oranında kusurlu bulunmuş ise de; dikkatli bir kimseden beklenebilen özen ve dikkati göstermemek biçimindeki söz konusu fiil, maluliyet ile görev arasındaki neden sonuç ilişkisini ortadan kaldırır nitelikte bulunmamaktadır. Bu haliyle ölen murisin vazife malulü sayılması ile davacı ve çocuğuna bu nedenle vazife malullüğü aylığı bağlanması gerektiğinden...” Danıştay 11. D, E.1997/190, K.1997/2601 (legalbank.net).

²¹ Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2020), 361; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu* (Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1974), 5; Resul Kurt, *İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015), 179; Ali Güneren, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları* (Ankara: Adalet Yayınları, 2018), 395ff.

²² Korkusuz ve Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 291; Mesut Balcı ve diğerleri, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı* (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2020), 659ff.; Bülent

kavramı hem de iş kazası kavramı, kamu görevlisi olmayan çalışanların, iş görme edimlerini ifa ettikleri sırada karşılaştıkları zarar sonucunu doğuran olayların hukuki nitelendirilmesidir. Kamu görevlileri açısından ise vazife malullüğünün, iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarına benzer şekilde düzenlendiği görüşüne katılmaktayız.²³

Vazife malulü olan kişinin sahip olacağı mali haklar, mülga 5434 Sayılı Kanun m. 55 ve devamında vazife malullüğü aylığı adıyla düzenlenmiştir. Adi maluliyetten farklı olarak, vazife malullüğü aylığının bağlanması herhangi bir çalışma ya da prim şartına bağlı değildir. Otuz yılın altında hizmet süresi bulunanlar için otuz hizmet yılı esas alınırken, otuz yılın üzerinde hizmeti bulunanların süresi ise çalıştığı süre esas alınarak hesaplamaya tabi tutulur.

5434 Sayılı Kanun, temelinde adi ve vazife olmak üzere temelinde iki maluliyet türünü kabul eder. Ancak vazife maluliyetinde bağlanacak aylık oranının tespitine baktığımızda, çeşitli maluliyet türleri ifade edilebilir. Bunlar olağan vazife malullüğü, sivil vazife malullüğü, Türk Silahlı Kuvvetleri vazife malullüğü, erbaş ve erlerin vazife malullüğü, harp malullüğü, 2330 Sayılı Kanun kapsamında vazife malullüğü, 3713 Sayılı Kanun kapsamında vazife malullüğü olarak isimlendirilebilir.²⁴

Ferat İşçi, *Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti* (İstanbul: On İki levha, 2017), 92.; Huriye Karataş, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019), 41.

²³ Balcı ve diğerleri, *Kazası ve Meslek Hastalığı*, 73; Yalçın, *5510 Sayılı Kanuna Göre Kamu Görevlilerinin Maluliyeti*, 87.

²⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Bardakçı, Şahin ve Kuşbudu, *Kamu Görevlilerinin Sosyal Güvenliği*, 93ff.

4. Harp Malullüğü ve Şartları

Dünya üzerinde gerçekleşen savaşlar sonucu, dünyada olduğu gibi ülkemizde de harp malullüğü önem kazanmıştır.²⁵ Bu öneme binaen kanun koyucu, mülga 5434 Sayılı Kanun m. 64 ve devamı maddelerinde harp malullüğünü düzenlemiştir.

Harp maluliyeti, temelinde vazife maluliyetinden hareket etmiştir. Dolayısı ile vazife maluliyeti, harp maluliyetinin bir ön şartıdır.²⁶ Bir diğer ifade ile harp maluliyeti, vazife maluliyetinin vasıflı bir şeklidir.²⁷

Vazife malulü olarak sayılabilecek kişiler, bazı özel durumların varlığı halinde harp malulü olarak kabul edilir. Bu durumlar, 5434 Sayılı Kanun m. 64'te "a) Harpte fiilen ateş altında, b) Harpte, harp bölgelerindeki harp harekât ve hizmetleri sırasında, bu harekât ve hizmetlerin sebep ve etkileriyle, c) Harpte veya harbe hazırlık devresinde her çeşit düşman silahlarının etkisiyle, ç) Askeri harekâtı gerektiren iç tedip ve sınır hareketleri sırasında, bu hareketlerin sebep ve etkisiyle, d) Varışta ve olağanüstü hallerde, emir veya görev ile uçuş yapan uçucularla hangi meslek ve sınıftan olursa olsun emirle görevli olarak uçakta bulunanlardan uçuşun havadaki ve yerdeki sebepleriyle ve yine emir ve görev ile dalış yapan dalgıçlarla, hangi meslek ve sınıftan olursa olsun emirle görevli olarak denizaltı gemisinde veya dalgıç kitasında bulunanlardan denizaltıcılığın veya dalgıçlığın çeşitli sebep ve tesirleriyle, e) Anayasa'nın 66. maddesi (1982 Anayasası m. 92) veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası antlaşmalar uyarınca yabancı ülkelere Türk Silahlı Kuvvetleri gönderilmesini gerektiren durumlarda, birliklerin buldukları yerlerden hareketlerinden

²⁵ Mehmet Bağcı, *Maluliyet ve Vazife Maluliyeti*, (Doktora Tezi, İstanbul: 2014), 276.

²⁶ "... harp malullüğünün ön şartı olan vazife malullüğü durumuna sahip olmayan davacı hakkında harp malulü aylığı bağlanmaması işleminde hukuka aykırı bir yön bulunmadığı sonucuna varılmıştır.": AYİM 3. D., E.2004/1407, K.2004/1700 (legalbank.net).

²⁷ AYİM 1. D., E.1999/32, K.1999/1104 (legalbank.net).

itibaren yurt içinde, yurt dışında, yabancı ülkelerde veya yurda dönüş sırasında, uğramış olan muvazzaf ve yedek subay, astsubay, uzman jandarma çavuş, uzman çavuş, erbaş ve erler (gönüllü erler dâhil) ile Türk Silahlı Kuvvetlerince görevlendirilen sivil iştirakçiler ve T.C. Emekli Sandığına, Sosyal Sigortalar Kurumuna, Bağ-Kur'a ve çeşitli sandıklara tabi olmayan sivil görevlilere de ayrıca harp malulü denir" demek suretiyle, kimlerin harp malulü olacağı detaylıca belirtilmiştir.²⁸

Harp maluliyeti düzenlemeleri göz önüne alındığında görülecektir ki; bu müessese ile alakalı olarak, vazife malullüğü düzenlemelerine göre nispeten nadir olarak gerçekleşecek vakıalar hüküm altına alınmıştır. Kanun ifadesine bakıldığında, harp ya da harbe hazırlık dönemleri, olağanüstü haller, çeşitli sebeplerle ülke içinde veya ülke dışında görevlendirilmeler gibi olağan hayat akışının içerisinde olamayan olayları Kanun, harp maluliyeti olarak değerlendirmiştir.

Harp malulü olarak sayılan bir kişi, esasında vazife maluliyet aylığına hak kazanır. Harp malulü sayılması sebebiyle; bu kişiye, bir üst miktarda harp maluliyeti aylığı bağlanır. 5434 Sayılı Kanun'un 64. maddesi bu hususu hüküm altına almıştır. Buna göre "... Bunlardan uzman erbaşlara buldukları kademenin üç ilerisindeki kademenin, uzman jandarma çavuşlara buldukları rütbenin bir üst rütbesinin aynı kademesinin; astsubaylarla yarbay rütbesine kadar, (yarbay hariç) bir üst rütbenin aynı kademesinin, yarbaylara albay, albaylara kıdemli albay, kıdemli albay ile general ve

²⁸ "... davacının oğlunun vefatının ... Balık Adam Kurs Eğitimi kapsamında emirli ve görevli olarak yapılan dalış esnasında olduğu açıktır. Ancak 5434 Sayılı Kanun m. 63/d'de '... hangi meslek ve sınıftan olursa olsun emirle görevli olarak denizaltı gemisinde veya dalgıç kıtasında bulunanlardan...' ifadesi ile yalnızca emirli görevli olarak dalış yapmanın harp malulü sayılma için yeterli olmadığı, aynı zamanda dalgıç kıtasında bulunmuş olmanın gerektiği koşuluna yer verildiği anlaşılmaktadır. Davacıların oğlunun ise emirle ve görevli olduğuna tereddüt olmamasına rağmen dalgıç kıtasında olmadığı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla dava konusu işlemden (harp malulü olarak sayılmama) hukuka aykırı bir yön bulunmadığından..." AYİM 3. D, E.2005/72, K.2005/1333 (legalbank.net).

amirallere bir üst rütbenin, sivil iştirakçilere ise buldukları derecenin bir üst derecesindeki aynı kademesinin emekli aylığı bağlanmasına esas gösterge tablosunda karşılığı olan derece veya kademesi üzerinden vazife malüllüğü aylığı bağlanır... ”

B. 5510 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kamu Görevlilerinin Maluliyeti

1. Genel Olarak

Maluliyet, 5510 Sayılı Kanun’da uzun vadeli sigorta kolları altında düzenlenmiştir. Kanun m. 25 ve devamında yer alan düzenlemeler, 5434 Sayılı Kanun ile benzerlik gösterir. 5510 Sayılı Kanun’un 25. maddesi uyarınca; aynı Kanun’un m. 4/I-a, b, c hükümlerinde belirtilen sigortalı sayılan kişilere maluliyet hükümleri uygulanacaktır.²⁹

5510 Sayılı Kanun’da maluliyete ilişkin esaslar, genel olarak tüm sigortalılara yönelik düzenlenmekle beraber kamu görevlileri için vazife ve harp malüllüğü ayrıyeten düzenlenmiştir.³⁰ Uzun vadeli sigorta kollarındaki temel amaç, bireyin çalıştığı dönemde ödediği primleri; emeklilik zamanında, yatırdığı primlerinin karşılığında alacağı ödemelerle ekonomik olarak sıkıntı çekmemesidir. Aniden cereyan eden olay sonucunda bireyin malul olması ve sürekli iş göremez hale gelmesinde maluliyet sigortası, bunun barındırdığı riskleri ortadan kaldırmayı amaçlar.³¹

²⁹ 5510 Sayılı Kanun’un 4. madde düzenlemesinde bahsi geçen kişiler; iş sözleşmesine göre çalışan sigortalılar (m. 4/I-a), bağımsız çalışanlar (m. 4/I-b), devlet memurları ve diğer kamu görevlileridir (m. 4/I-c).

³⁰ Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, 199; Korkusuz ve Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 312.

³¹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 463; Yusuf Alper ve İlknur Kılıç, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (Bursa: Dora Yayınları, 2018), 279; Levent Akın, “5510 Sayılı Yasa’ya Göre Malullük Sigortası ve Yeni

5510 Sayılı Kanun ile kamu görevlilerinin maluliyeti esasında iki farklı maddede düzenlenmiştir. Kanun m. 25 ile olağan (adi) maluliyet düzenlenirken, Kanun m. 47 ile vazife ve harp malullükleri düzenlenmiştir.

2. Olağan Maluliyet ve Şartları

5510 Sayılı Kanun, genel bir düzenleme ile tüm sigortalı çalışanlar için maluliyeti düzenlemiştir. Genel maluliyet; 5434 Sayılı Kanun'da adi maluliyet olarak tanımlanırken, 5510 Sayılı Kanun'da herhangi bir isimlendirme mevcut değildir. Madde başlığında "Malul Sayılma" olarak düzenlenen maluliyet hali, çalışmamızda olağan maluliyet olarak adlandırılacaktır.

5510 Sayılı Kanun m. 25'e göre "sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını, (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az %60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır."

Kamu görevlileri açısından kanun koyucu, diğer sigortalılara göre farklı bir kriter getirmiştir. Kamu çalışanınin olağan malul sayılabilmesi için; diğer sigortalılarda olduğu gibi çalışma gücünden en az %60 kayba uğramasının yanında, ayrıyeten vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybetmesi düzenlenmiştir.³²

Gelişmeler," Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı Coşkun Erbaş'a Armağan Semineri (Ankara: 2010), 37.

³² Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, 199; Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 479; Ramazan Elma, *Örnekler ve*

Kanun koyucu, kanaatimizce kamu görevlilerinin vazifelerini göz önüne alarak böyle bir düzenlemeye gitmiştir. Bir örnek vermek gerekirse, başparmağın kesilmesi oransal olarak çalışma gücünde belli bir oranda (%60'a varmayan şekilde) iş göremezliğe sebep olur. Ancak savaş pilotu için, uçağın sevk ve idaresinde oldukça önemli olan başparmağın kaybı sonucunda pilot, bir daha vazifesini yapamayacak derecede malul olarak değerlendirilebilir. İşte kanun koyucu, bu gibi durumları öngörerek kamu görevlileri için ek bir kriteri Kanun'da düzenlemiştir.

Kamu çalışanları için getirilen bir diğer özel düzenleme ise, Kanun m. 25/III'te düzenlenmiştir.³³ Buna göre *“yedik subay, yedik astsubay veya erbaş ve er olarak ya da talim, manevra, seferberlik veya harp dolayısıyla görevlileri ile ilgiler kesilmeksizin silâh altına alındıkları dönemde malû olup, bu malullükleri asıl görevlerini veya işlerini yapmaya mani olmayanlar hakkında, bu hastalık veya engellilik hâlleri sebebiyle malullük sigortasına ilişkin hükümler uygulanmaz.”*

Kamu çalışanları için getirilen özel düzenlemelerden bir diğeri, Kanun m. 25/IV ile hüküm altına alınmıştır.³⁴ Buna göre *“4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortaluların yazılı talepleri halinde, haklarında bu madde hükümleri uygulanmaksızın malullüklerinin mani olmadığı başka vazife veya sınıflara nakil suretiyle tayinleri yapılmak üzere istifa etmiş sayılırlar. Bunların, istifa etmiş sayıldıktan sonra dahi, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasını isteme hakları mahfuzdur. Ancak, kurumlarında başka*

Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019), 290.

³³ Hüseyin Akyıldız, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Ankara: Alter Yayınları, 2009), 139; Bardakçı, Şahin ve Kuşbudu, *Kamu Görevlilerinin Sosyal Güvenliği*, 104.

³⁴ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 470; Hüseyin Akyıldız ve Adem Korkmaz, *İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku* (Ankara: Alter Yayınları, 2009), 260.

vazife ve sınıflara nakli mümkün olanlardan özel kanunlarına göre yükümlülük süresine tabi olanlar, bu yükümlülüklerini tamamlamadıkça veya malûliyetlerinin yeni vazifelerine de mani olduğuna dair usûlüne uygun yeniden rapor almadıkça bu haklarını kullanamazlar.”

5510 Sayılı Kanun m. 25/V-VI ile kamu görevlilerine özel başka bir düzenleme daha getirilmiştir.³⁵ Kanun m. 25/V'e göre *“4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılardan, vazifelerini yapamayacak derecede hastalığa uğrayanlar, hastalıkları kanunlarında tayin edilen sürelerden fazla devam etmesi halinde, hastalıklarının mahiyetlerine ve doğuş sebeplerine göre birinci fıkra uyarınca malûl veya 47 nci madde hükümlerine göre vazife malûlü sayılırlar.”* Yine Kanun m. 25/VI'ya göre *“4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılardan; personel kanunlarına tabi olmayanların hastalık sebebiyle malûl sayılmalarına esas alınacak hastalık süresi hakkında kendi özel kanunları yürürlüğe girinceye kadar 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun hastalık iznine ilişkin hükümleri uygulanır. Kanunlarındaki yazılı sürelerden önce geçen hastalığı en çok bir yıl içinde nüksetmesi halinde eski ve yeni hastalık süreleri birleştirilmek suretiyle işlem yapılır.”*

5510 Sayılı Kanun m. 25/II, maluliyet için aranan %60 oranındaki çalışma kaybının ya da vazifeyi icra edemeyecek şekilde meslekte kazanma gücü kaybının mevcut bulunma anına dair de bir düzenleme getirmiştir. Bu düzenlemeye göre, kişinin ilk kez çalışmaya başladığı tarihte, malullüğe sebep olan %60 oranında ya da vazifesini icra edemeyecek şekilde meslekte

³⁵ Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, 200; Bağcı, *Maluliyet ve Vazife Maluliyeti*, 74.

kazanma gücü eksikliğinin bulunmaması gerekir.³⁶ Aksi halde kamu görevlisi, malullük aylığından yararlanamayacaktır.

Kamu çalışanları maluliyet durumunda çeşitli mali haklardan yararlanır. Maluliyet aylığının ne zaman bağlanacağı, hesabı, hangi usul ve esaslara tabi olduğu 5510 Sayılı Kanun m. 26 ve devamında düzenlenmiştir.³⁷ Bu mali haklardan yararlanma, süre açısından bir şarta bağlanmıştır. 5510 Sayılı Kanun m. 26/b gereği “*en az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise en az beş yıldan beri sigortalı bulunup toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması*” gerekir.

3. Vazife Maluliyeti ve Şartları

Vazife maluliyeti, kamu görevlilerine özgü olarak 5510 Sayılı Kanun m. 47 ile düzenlenmiştir. Buna göre “bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olanlar için aşağıdaki hallerde vazife malullüğü hükümleri uygulanır. 25 inci maddede belirtilen malullük; sigortalıların vazifelerini yaptıkları sırada veya vazifeleri dışında idarelerince görevlendirildikleri herhangi bir kamu idaresine ait başka işleri yaparken bu işlerde veya kurumlarının menfaatini korumak maksadıyla bir iş yaparken ya da idarelerince sağlanan bir taşıtla işe gelişi ve işten dönüşü sırasında veya işyerinde meydana gelen kazadan

³⁶ Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, 204; Akyıldız, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 139.

³⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 469ff.; Yunus Yelmen, “5510 Sayılı Kanuna Göre 4 (a) 4 (b) 4 (c) Sigortalılarının Malullük Hali ile Malullük Sigortasından Sağlanan Yardımlar,” *Mali Çözüm 104* (2011 Mart-Nisan), 253ff.; Ali Nazım Sözer, “Arafta Sigortalılık: Maluliyet Aylığının Başlangıç Tarihi Üzerine,” *D.E.Ü Hukuk Fakültesi Dergisi* 19, no. *Özel Sayı* (Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan) (2013): 1857ff.

doğmuş olursa, buna vazife malullüğü ve bunlara uğrayanlara da vazife malulü denir.”

Kamu görevlilerinin vazife malulü sayılabilmesi için çeşitli şartların mevcudiyeti gerekir. Bunlardan ilki, 5510 Sayılı Kanun m. 25 kapsamında bir maluliyetin söz konusu olmasıdır. Vazife maluliyeti, olağan maluliyet oluştuktan sonra özel durumların varlığı ile söz konusu olur. Ayrıca 5510 Sayılı Kanun hükümlerinin uygulanabilmesi için kişinin, bu Kanun'un kabulünden sonra kamu görevlisi olarak çalışmaya başlaması gerekir.

Kamu görevlilerinde vazife maluliyeti için aranan şartlardan bir diğeri ise vazifenin yapıldığı sırada malul olunmasıdır.³⁸ Kanun'un düzenleniş şekli ile maluliyete yol açacak olayın vazifenin icrası sırasında gerçekleşmesi şart ve yeterli olup, bu olayın bizatihi vazifeden kaynaklanıp kaynaklanmaması bir önemi haiz değildir.³⁹

Vazife maluliyetinin söz konusu olabilmesi için varlığı aranan bir diğer koşul ise; kamu görevlisinin vazifesi dışında idarelerince görevlendirildikleri herhangi bir kamu idaresine ait işleri yaptıkları esnada, bu işlerden ötürü malul olmasıdır. Kanun'da geçen kamu idaresi kavramına hangi kurum ve kuruluşların dâhil olduğu sayılmamıştır. Bunun yerine 5510 Sayılı Kanun m. 3/XXI, bu kanunda kamu idaresi kavramından ne anlaşılması gerektiğini düzenlemiştir. Bu düzenlemeye göre “10/12/2003 tarihli ve 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen kamu idareleri ve kamu iktisadi teşebbüsleri ile bunların bağlı idare, ortaklık, müessese ve işletmeleri ile yukarıda belirtilenlerin ödenmiş sermayesinin %50'sinden

³⁸ Fatih Acar, *Tüm Yönleriyle Sosyal Güvenlik Rehberi* (Bursa: Ekin Yayıncılık, 2016), 124.

³⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 492; Yalçın, *5510 Sayılı Kanuna Göre Kamu Görevlilerinin Maluliyeti*, 90.

fazlasına sahip oldukları ortaklık ve işletmelerden Türk Ticaret Kanununa tabi olmayanlarla özel kanunlarına göre personel çalıştıran diğer kamu kurumlarını” kanun koyucu, kamu idareleri olarak kabul etmiştir.

Vazife maluliyetine yol açan bir diğer koşul ise kamu görevlisinin, kurumunun menfaatini korumak amacıyla bir iş yaparken gerçekleşen zarar verici olay sonucu maluliyete uğramasıdır. Kanun ifadesinden, menfaati korunması gereken kurumdan ne anlaşılması gerektiği net olarak anlaşılammaktadır. Öğretide AKIN, burada menfaati korunacak kurumun, kamu görevlisinin kendi kurumu olması gerektiğini belirtmektedir.⁴⁰ Kanaatimizce de bu yaklaşım yerindedir.

Kamu çalışanınin işyerinde meydana gelen bir kaza sonucunda maluliyet durumu ortaya çıkmasında da vazife maluliyeti söz konusu olur. İşyerinde gerçekleşen kazanın, kamu görevlisinin icra ettiği vazife ile alakalı olup olmaması önemli değildir. Kazanın, kamu görevlisinin işyerinde bulunduğu sırada gerçekleşmesi şart ve yeterlidir.⁴¹

Vazife maluliyeti için söz konusu şartlardan sonuncusu ise, kamu görevlisinin göreviyle ilgili olarak işe geliş gidişi sırasında maluliyete uğramasıdır. Bu hükmün uygulanabilmesi için kamu görevlisinin işe geliş ve gidişi esnasında kullanılan aracın, idare tarafından sağlanması gerekir.⁴²

Kanun koyucu, 5510 Sayılı Kanun m. 47/II’de bazı olumsuz şartlar da düzenlemiştir. Bunlar “vazife malullükleri a)Keyif

⁴⁰ Akın, *Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti*, 246.

⁴¹ Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 493; Rabiye Yaman, “Vazife Malullüğü,” *Terazi Hukuk Dergisi* 9, no. 96 (2014): 105.

⁴² Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 493; Hatice Duygu Özer, “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na ve 5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanunu’na Göre Vazife Malullüğü,” *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 2, no. 2 (2014): 125.

verici içki ve her çeşit maddeler kullanmaktan, b) Mevzuat ve emir dışında hareket etmiş olmaktan, c) Yasak fiilleri yapmaktan, d) İntihara teşebbüsten, e) her ne suretle olursa olsun kendisine veya başkalarına menfaat sağlama veya zarar verme amacından" olarak düzenlenmiştir. Kanun metninde sayılan durumlardan herhangi birinin varlığı halinde, somut vakıa hukuken vazife maluliyeti kapsamında değerlendirilmez.⁴³

Vazife maluliyeti sonucunu doğuracak olay meydana geldiğinde, bunun ne şekilde bildirileceği esas olarak iş kazasının bildirimini düzenleyen 5510 sayılı Kanun m. 13/II'ye benzer şekilde düzenlenmiştir. Vazife maluliyet bildirimini ile iş kazası bildirimini arasında temel farkın kuruma bildirim sürelerine ilişkin olduğunu söylemek mümkündür. Vazife maluliyetinin bildirimini, 5510 Sayılı Kanun m. 47/III ve 47/IV ile hüküm altına alınmıştır. Buna göre "kamu idareleri vazife malullüğüne sebep olan olayı, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine veya kendi mevzuatına göre yetkili mercilere derhal, Kuruma da en geç on beş iş günü içinde bildirmekle yükümlüdür. Kuruma bildirim, aynı süre içerisinde sigortalılar veya hak sahiplerince de yapılabilir. Vazife malullüğüne sebep olan olaydan kamu idarelerinin yetkili mercilerinin haberdar edilmemiş olması hali dışında, ilgililerin bildirimini, kamu iradelerinin bildirim sorumluluğunu ortadan kaldırmaz." 5510 Sayılı Kanun m. 47/III ile bildirimini ne kadar süre içerisinde, hangi mercilere yapılması gerektiğini düzenlemiştir. Kanun m. 47/IV ise kuruma bildirim sürelerini düzenlemiştir. Buna göre "Kuruma bildirim süresi; a) Vazife malullüğüne sebep olayın meydana geldiği tarihten, b) Hastalıklarının sebep ve mahiyetleri dolayısıyla haklarında vazife malullüğü hükümleri uygulanacaklar için, hastalıklarının

⁴³ Korkusuz ve Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 317; Akyıldız ve Korkmaz, *İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, 264; ayrıntılı bilgi için bkz. Mehmet Bağcı, "Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Vazife Malullüğünü Ortadan Kaldıran Sebep," *Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 4, no. 4 (2016): 16ff.

tedavisinin imkânsız olduğuna dair düzenlenen kati raporun onay tarihinden, c)Esirlik ve gaiplik hallerinde ise, bu hallerin sona erdiği tarihten başlar.”

Vazife maluliyetinin tespiti, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'ne göre belirlenir. İlgili yönetmelik m. 13/III uyarınca “Vazife malullüğü hâlinde ise, 13/7/1953 tarihli ve 4/1053 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Vazife Malullüklerinin Nevileri ile Dereceleri Hakkında Nizamname esas alınır.” İlgili Nizamname'de maluliyetin ne şekilde oluşacağı, esas olarak altı dereceye ayrılarak toplamda üç yüz on bir kalemde düzenlenmiştir. 5510 Sayılı Kanun m. 47/V ve devamı fıkraları ise vazife maluliyeti aylığının başlaması, hesaplanması, vazife malulünün yeniden çalışma sonucunda aylığın tekrar hesaplanması gibi konulara ilişkindir. Vazife maluliyetindeki mali haklar, ilgili fıkralarda oldukça ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir.⁴⁴

4. Harp Maluliyeti ve Şartları

5510 Sayılı Kanun, vazife maluliyetine ilişkin düzenlemelerin ardından bir başka maluliyet türü olan harp maluliyetini de düzenlemiştir. Vazife maluliyetine ilişkin esaslar ile maddi haklar düzenlendikten sonra, 5510 Sayılı Kanun m 47/VIII ile harp malullüğü hüküm altına alınmıştır.

Kanun'a göre harp maluliyetinin şartları “*subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve er ile Türk Silâhlı Kuvvetlerince görevlendirilen 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılardan; a) Harpte fiilen ateş altında, b) Harpte, harp bölgelerindeki harp harekât ve hizmetleri sırasında, bu harekât ve hizmetlerin sebep ve etkileriyle, c) Harpte veya harbe hazırlık*

⁴⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Resul Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Şerhi* (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2010), 1053ff.; Mert Ekşi, *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Malullük Sigortası*, (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: 2014), 105ff.; Bardakçı, Şahin ve Kuşbudu, *Kamu Görevlilerinin Sosyal Güvenliği*, 105ff.

devresinde her çeşit düşman silâhlarının etkisiyle, d) Askerî harekâtı gerektiren iç tedip ve sınır hareketleri sırasında, bu hareketlerin sebep ve etkisiyle, e) Barışta veya olağanüstü hallerde, emir veya görev ile uçuş yapan uçucularla hangi meslek ve sınıftan olursa olsun emirle görevli olarak uçakta bulunanlardan uçuşun havadaki ve yerdeki sebepleriyle ve yine emir ve görev ile dalış yapan dalgıçlarla, hangi meslek ve sınıftan olursa olsun emirle görevli olarak denizaltı gemisinde veya dalgıç kıtasında bulunanlardan denizaltıcılığın veya dalgıçlığın çeşitli sebep ve etkileriyle, f) Anayasanın 92 nci maddesi veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler uyarınca Türk Silâhlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı mensuplarının yabancı ülkelere gönderilmesini gerektiren durumlarda, birliklerin buldukları yerlerden hareketlerinden itibaren yurt içinde, yurt dışında, yabancı ülkelerde veya yurda dönüş sırasında, vazife malûlü olanlara harp malûlü denir” şeklinde ifade edilmiştir.

Görüldüğü gibi harp maluliyeti, vazife maluliyetinin bir alt kavramı olarak düzenlenmiştir. Zira kamu görevlisinin harp malulü sayılabilmesi için, öncelikle vazife malullüğüne ilişkin koşullar gerçekleşmelidir.⁴⁵

Harp maluliyetinin tespitinde ise 5510 sayılı Kanun m. 47/VIII esas alınır. 5510 sayılı Kanun m. 47/VIII'in devamı fıkralarında ise harp maluliyetinde söz konusu olan harp malullüğü aylığına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.⁴⁶ Vazife malullüğüne göre miktar olarak daha yüksek oranların harp maluliyeti için geçerli olduğu söylenebilir.

⁴⁵ Akın, “5510 Sayılı Yasa’ya Göre Malullük Sigortası ve Yeni Gelişmeler,” 44; Arslanköylü, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Şerhi*, 1054.

⁴⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, 206ff.; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 498ff.; Akyıldız ve Korkmaz, *İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, 265.

C. KAMU GÖREVLİLERİNİN MALULİYETİNİN 5434 VE 5510 SAYILI KANUN HÜKÜMLERİNCE KARŞILAŞTIRILMASI

5510 Sayılı Kanun öncesi dönemde, sosyal güvenlik sistemi farklı çatılar altında toplanmıştı. Bir iş akdi ile çalışanlar 506 Sayılı Mülga Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi ve bu kanuna göre örgütlenmiş bir kuruma bağlıydı. Bağımsız çalışanların sosyal güvenliğine ilişkin işlemler ise 1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yürütülüyordu. Kamu görevlileri ise 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'na tabi olarak sosyal güvenlik işlemlerini yerine getiriyordu. Bu üç farklı kanunun uygulandığı sistem, 5502 ve 5510 Sayılı Kanunlar ile son bulmuş ve sosyal güvenlik sistemi, tek kanun ve tek kurum üzerinden gerçekleşmeye başlanmıştır.⁴⁷

Kamu görevlilerinin maluliyeti, 5434 Sayılı Kanun ile düzenleniyordu. Ancak bu kanunun mülga olması sonrasında maluliyet, 5510 Sayılı Kanun kapsamında düzenlenmiştir. Her iki kanun hükümleri de maluliyete ilişkin temelde aynı prensiplerden hareket etmiş olsa da çeşitli farklılıklar barındırmaktadır.

Her iki kanun arasındaki ilk fark, uygulanmalarına ilişkindir. 5510 Sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden önce kamu görevine başlamış bulunan ve bu tarihten sonra da görevine devam eden kamu görevlilerinin maluliyetinin tespiti 5434 Sayılı Kanun hükümlerine göre gerçekleştirilirken, 5510 Sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten sonra kamu görevine başlayanların maluliyet tespitleri

⁴⁷ Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, 42; Korkusuz ve Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 45ff.

5510 Sayılı Kanun'un hükümlerine göre yapılır.⁴⁸ Söz konusu durum, 5510 Sayılı Kanun'a eklenen Geçici Madde 4 ile hüküm altına alınmıştır.

Her iki kanundaki adi (olağan) maluliyet kriterleri, esas olarak benzer düzenlenmiştir. Bununla birlikte 5510 Sayılı Kanun, çeşitli yenilikleri bünyesinde barındırır. Malul sayılma koşullarından biri olan kamu görevlilerinin vazifelerini yerine getirememeye kriteri her iki kanunda yer almıştır. Ancak 5510 Sayılı Kanun, ayrıca herhangi bir nedene bağlı olarak çalışma gücünün %60 oranında kaybedilmesine de yer vererek, ikinci bir kriter belirleme yoluna gitmiştir.⁴⁹

Adi (olağan) maluliyete ilişkin bir diğer yenilik ise kamu görevlisinin vazifesine başlamadan önceki durumuna ilişkindir. 5434 Sayılı Kanun'un uygulandığı dönemde kamu görevine başlamadan önce, kişinin bir sakatlığının olmaması koşulu mevcut değilken; 5510 Sayılı Kanun ile kamu görevlisinin malul sayılabilmesi için, vazifeye başlamadan önce maluliyet düzeyinde bir sakatlığının olmaması gerektiği düzenlenmiştir.⁵⁰

5510 Sayılı Kanun; 5434 Sayılı Kanun'un uygulandığı sürede kamu görevlisi kanunda sayılan şartları taşıyorsa bile Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan hastalık sigortasından yapılan tedavi sonucunda hastanın iyileşemeyeceğinin anlaşılması halinde, kanunda belirtilen azami süreler doldurulduğunda kamu görevlisinin malul sayılması uygulamasını prensip olarak

⁴⁸ Arslanköylü, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Şerhi*, 1050; Alper, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, 304; Bardakçı, Şahin ve Kuşbudu, *Kamu Görevlilerinin Sosyal Güvenliği*, 89.

⁴⁹ Güzel, Okur ve Canıklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 469; Akın, "5510 Sayılı Yasa'ya Göre Malullük Sigortası ve Yeni Gelişmeler," 39.

⁵⁰ Bağcı, *Maluliyet ve Vazife Maluliyeti*, 191; Yalçın, 56.

terk etmiştir.⁵¹ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği⁵² m. 49/3(c) hükmü ile getirilen istisna sonucunda 5434 Sayılı Kanun'daki uygulama devam etmektedir.

5510 Sayılı Kanun ile birlikte, maluliyet aylığının hesabı tüm sigortalılar için aynı esasa bağlanmıştır. 5510 Sayılı Kanun m. 29'a göre, maluliyet aylığı yaşlılık aylığının hesaplanmasına ilişkin hükümlere bağlı kalınarak hesaplanır ve maluliyet türlerine göre artış kanunda sayılan usul ve esaslarda gerçekleştirilir.⁵³

Vazife maluliyeti, her iki kanunda da benzer usul ve esaslar çerçevesinde düzenlenmiş olmakla birlikte 5510 Sayılı Kanun bazı farklılıkları düzenlemiştir. 5434 Sayılı Kanun'da kamu görevlisinin vazife malulü olabilmesi için; vazifesini icra ettiği sırada uğradığı kazanın, görevini icra ettiği sırada ve görevinden kaynaklı olması gerekmektedir. 5510 Sayılı Kanun, vazife maluliyeti için kamu görevlisinin vazifesini yaptığı sırada kazaya uğramasını şart ve yeterli saymıştır.⁵⁴

Vazife maluliyetine sebebiyet veren şartlara ilişkin olarak 5434 Sayılı Kanun'da düzenlenmeyen yeni bir şart 5510 Sayılı Kanun ile getirilmiştir. Kamu görevlileri, idarelerince temin edilen ya da sağlanan bir taşıt ile işe geliş ya da dönüş sırasında kazaya uğramaları halinde, 5510 Sayılı Kanun'a göre vazife maluliyeti söz konusu olur.⁵⁵

⁵¹ Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 479; Yalçın, 63.

⁵² 12.05.2010 Tarih, 27579 Sayılı Resmi Gazete.

⁵³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 479.

⁵⁴ Özer, "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na ve 5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanunu'na Göre Vazife Malullüğü," 123; Yaman, "Vazife Malullüğü," 104.

⁵⁵ Bağcı, *Maluliyet ve Vazife Maluliyeti*, 221; Yalçın, *5510 Sayılı Kanuna Göre Kamu Görevlilerinin Maluliyeti*, 86.

Harp maluliyeti her iki kanunda da benzer usul ve esaslar çerçevesinde düzenlenmiştir. Ancak bazı değişikliklere 5510 Sayılı Kanun ile yer verilmiştir. Her şeyden önce, 5434 Sayılı Kanun'dan farklı olarak 5510 Sayılı Kanun, harp maluliyetini vazife malullüğünün bir alt türü olarak düzenlemiştir.⁵⁶

Harp malulü sayılmada 5510 Sayılı Kanun, önemli bir düzenleme getirmiştir. 5434 Sayılı Kanun'da Türk Silahlı Kuvvetleri tarafından görevlendirilen sivil iştirakçiler, sosyal güvenlik kurumlarının herhangi birine tabi olmasalar bile harp malulü olabilirken; 5510 Sayılı Kanun, bu kapsamı daraltma yoluna gitmiş ve subay, astsubay, çavuş, erbaş ve er dışında sadece Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı tarafından görevlendirilen ve 5510 Sayılı Kanun m. 4/I-c'ye tabi sigortalıların harp malulü sayılabileceğini hüküm altına almıştır.⁵⁷

Harp maluliyetini 5434 Sayılı Kanun, prensip olarak olayın harp veya benzeri durumlarda gerçekleşmesini esas almıştır. Ancak 5510 Sayılı Kanun m. 47'de sayılan sebepler arasında barış zamanında gerçekleşebilecek hususlara da yer verilmiştir.⁵⁸

SONUÇ

Kamu görevlileri, vazifelerinin kapsamını çalışma saatleri içerisinde yerine getirirken mevcut risk sonucu meydana gelen bir olay neticesinde bir zarara uğrarsa; zarara uğrayan bu kamu görevlisini koruyucu muhtelif düzenlemeler vücut bulmuştur. Bu düzenlemeler, kamu görevlilerinin maluliyeti olarak karşımıza çıkmaktadır.

⁵⁶ Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 493.

⁵⁷ Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 494; Akın, "5510 Sayılı Yasa'ya Göre Malullük Sigortası ve Yeni Gelişmeler," 45.

⁵⁸ Bağcı, *Maluliyet ve Vazife Maluliyeti*, 279.

Türk sosyal güvenlik sisteminde kamu görevlilerinin malullüğüne ilişkin olarak doğan risklerin sigortalanması, ilk defa 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile söz konusu olmuştur. İş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından ise maluliyet sigortası, ilk defa 5417 Sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu ile sosyal güvenlik hukukunda uygulanmaya başlamıştır.

Genel olarak kamu görevlisi, devlet organizasyonu içerisinde teşkilatlanmış bir teşkilata bağlı olarak kamu görevi ifa eden kişiler olarak ifade edilebilir. İdare hukuku bakımından ise bir ikiye ayrılma durumu mevcuttur. Şöyle ki; hukuki durumlarına bakılmaksızın ya da ifa ettikleri işin niteliği dikkate alınmaksızın, kamu teşkilatı içerisinde görev yapan ve hukuki rejim olarak kamu hukukuna tabi olan kişiler geniş anlamda kamu görevlisi olarak ifade edilirken; devletin yapısını oluşturan organlarda görev alanlar ile kamu teşkilatı içerisinde görev yapan, ancak hukuki rejim olarak özel hukuk hükümlerine tabi olarak görev yapanlar dışında çalışan kişiler dar anlamda kamu görevlisi olarak ifade edilir. Ancak belirtmek gerekir ki; devlet teşkilatı içerisinde çalışan herkes kamu görevlisi sıfatını haiz değildir. Her ne kadar yapılan iş devlet teşkilatı sınırları içinde görünse dahi bazı çalışanlar hukuki rejimleri itibariyle özel hukuka tabi olabilirler ve söz konusu durumda bu kişiler kamu görevlisi olarak nitelendirilmez.

Maluliyet, öğretilerde farklı tanımlamalara tabi tutulmuştur. Kanaatimizce maluliyet kavramında benimsenmesi gereken tanımlama, çalışma ya da meslekte kazanma gücünün kısmen ya da tamamen yitirilmesi sonucunda süreklilik arz edecek şekilde gelir kaybına sebebiyet veren fizyolojik risktir.

5434 Sayılı Kanun m. 44 kamu görevlilerinin maluliyetini düzenlemiştir. Kanun, malullükte objektif bir kriter benimsemek yerine sübjektif bir kriter benimsemiştir. Zira maluliyet hükümlerinin uygulanabilmesi, kamu görevlilerinin vazifelerini yerine getirememeye kriterine bağlanmış durumdadır. 5434 Sayılı

Kanun, temelinde üç farklı maluliyet halini ihtiva etmektedir. Bunlar m. 46'da hüküm altına alınan adi maluliyet, m. 45 ile düzenlenen vazife maluliyet ve m. 64'te yer alan harp maluliyetidir.

5434 Sayılı Kanun adi maluliyeti tüm detayları ile düzenlememiştir. Kanun koyucu vazife maluliyetini düzenlemiş, o kapsamda yer almayan maluliyet hallerini ise adi maluliyet olarak hüküm altına almıştır. 5434 Sayılı Kanun'un sistematiği gereği, kamu görevlisinin malul olabilmesi için Kanun'da sayılan durumlar harici bir sebeple vazifesini yapamayacak duruma gelmesi şart ve yeterlidir. Adi maluliyete uğramış kamu çalışanına gelir bağlanabilmesi için en az on yıllık süre ile hizmetinin bulunması gerekir. Bununla birlikte beş yıllık çalışması bulunan kamu görevlisi, tedavisi mümkün olmayan bir halde maluliyete uğrarsa; yalnızca başkasının yardımı/bakımı ile hayatını idame ettirebilecek durumda ise, bu kamu görevlisine on beş yıllık hizmeti varmış gibi adi maluliyet aylığı bağlanır. Adi maluliyet aylığı, kamu çalışanlarının şahsına bağlı ödenek olduğundan; bu ödeme, kamu çalışanı öldükten sonra onun eşi veya çocuklarına intikal etmez.

5434 Sayılı Kanun'da düzenlenen diğer bir malullük türü de vazife malullüğüdür. Vazife malullüğünün söz konusu olabilmesi için, temel olarak iki şartın varlığı aranır. Bunlar, kamu çalışanlarının vazifelerini yaptıkları sırada vazifelerinden doğmuş olması ve madde kapsamında belirtilen iş veya kazalardan doğmuş olmasıdır.

Kamu çalışanının uğramış olduğu zarar, kanunda sayılan kusurlu hareketlerin biri ile gerçekleşiyorsa, bu durumda vazife maluliyeti yerine adi maluliyet söz konusu olur.

Hem meslek hastalığı kavramı hem de iş kazası kavramı, kamu görevlisi olmayan çalışanların, iş görme edimlerini ifa ettikleri sırada karşılaştıkları zarar sonucunu doğuran olayların hukuki nitelendirilmesidir. Kamu görevlileri açısından ise vazife

malullüğünün, iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarına benzer şekilde düzenlendiği kanaatindeyiz. Adi maluliyetten farklı olarak, vazife malullüğü aylığının bağlanması herhangi bir çalışma ya da prim şartına bağlı değildir. Otuz yılın altında hizmet süresi bulunanlar için otuz hizmet yılı esas alınırken, otuz yılın üzerinde hizmeti bulunanların süresi ise çalıştığı süre esas alınarak hesaplamaya tabi tutulur.

5434 Sayılı Kanun'un düzenlediği son tür ise harp malullüğüdür. Harp maluliyeti, temelinde vazife maluliyetinden hareket etmiştir. Dolayısı ile vazife maluliyeti, harp maluliyetinin bir ön şartıdır. Vazife malulü olarak sayılabilecek kişiler, bazı özel durumların varlığı halinde harp malulü olarak kabul edilir. Bu durumlar, 5434 Sayılı Kanun m. 64'te detaylı bir şekilde düzenleme altına alınmıştır. Kanun ifadesine bakıldığında, harp ya da harbe hazırlık dönemleri, olağanüstü haller, çeşitli sebeplerle ülke içinde veya ülke dışında görevlendirilmeler gibi olağan hayat akışının içerisinde olamayan olayları Kanun, harp maluliyeti olarak değerlendirmiştir. Harp malulü olarak sayılan bir kişi, esasında vazife maluliyet aylığına hak kazanır. Harp malulü sayılması sebebiyle; bu kişiye, bir üst miktarda harp maluliyeti aylığı bağlanır.

Maluliyet, 5510 Sayılı Kanun'da da kendisine düzenlenme alanı bulmuştur. Maluliyet, 5510 Sayılı Kanun'da uzun vadeli sigorta kolları altında düzenlenmiştir. Kanun m. 25 ve devamında yer alan düzenlemeler, 5434 Sayılı Kanun ile benzerlik göstermektedir. 5510 Sayılı Kanun'da maluliyete ilişkin esaslar, genel olarak tüm sigortalılara yönelik düzenlenmekle beraber kamu görevlileri için vazife ve harp malullüğü ayrıyeten düzenlenmiştir. 5510 Sayılı Kanun ile kamu görevlilerinin maluliyeti esasında iki farklı maddede düzenlenmiştir. Kanun m. 25 ile olağan (adi) maluliyet düzenlenirken, Kanun m. 47 ile vazife ve harp malullükleri düzenlenmiştir.

5510 Sayılı Kanun m. 25, genel bir düzenleme ile tüm sigortalı çalışanlar için maluliyeti düzenlemiştir. Genel maluliyet; 5434 Sayılı Kanun'da adi maluliyet olarak tanımlanırken, 5510 Sayılı Kanun'da herhangi bir isimlendirme mevcut değildir, bu sebeple olağan maluliyet olarak adlandırmakta kanaatimizce bir beis yoktur. 5510 Sayılı Kanun m. 25'te; kamu görevlileri açısından kanun koyucu, diğer sigortalılara göre farklı bir kriter getirmiştir. Kamu çalışanınun olağan malul sayılabilesi için; diğer sigortalılarda olduğu gibi çalışma gücünden en az %60 kayba uğramasının yanında, ayrıyeten vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybetmesi düzenlenmiştir. Kanun koyucu mezkûr maddenin diğer fıkralarında yine kamu çalışanlarına özel muhtelif düzenlemeler ihdas etmiştir.

Vazife maluliyeti, kamu görevlilerine özgü olarak 5510 Sayılı Kanun m. 47 ile düzenlenmiştir. Kamu görevlilerinin vazife malulü sayılabilmesi çeşitli şartlara bağlanmıştır. Bunlardan ilki, 5510 Sayılı Kanun m. 25 kapsamında bir maluliyetin söz konusu olmasıdır. Vazife maluliyeti, olağan maluliyet oluştuktan sonra özel durumların varlığı ile birlikte söz konusu olur. Ayrıca 5510 Sayılı Kanun hükümlerinin uygulanabilmesi için kişinin, bu Kanun'un kabulünden sonra kamu görevlisi olarak çalışmaya başlaması gerekir. Kamu görevlilerinde vazife maluliyeti için aranan şartlardan bir diğeri ise vazifenin yapıldığı sırada malul olunmasıdır. Vazife maluliyetinin söz konusu olabilmesi için varlığı aranan bir diğeri koşul ise; kamu görevlisinin vazifesi dışında idarelerince görevlendirildikleri herhangi bir kamu idaresine ait işleri yaptıkları esnada, bu işlerden ötürü malul olmasıdır. Vazife maluliyetine yol açan bir diğeri koşul ise kamu görevlisinin, kurumunun menfaatini korumak amacıyla bir iş yaparken gerçekleşen zarar verici olay sonucu maluliyete uğramasıdır. Ayrıca kamu çalışanınun işyerinde meydana gelen bir kaza sonucunda maluliyet durumu ortaya çıkmasında da vazife maluliyeti söz konusu olur. Vazife maluliyeti için söz konusu

şartlardan sonuncusu ise, kamu görevlisinin göreviyle ilgili olarak işe geliş gidişi sırasında maluliyete uğramasıdır. Öte yandan kanun koyucu m. 47'nin devam fıkralarında bazı olumsuz koşulları da açık bir şekilde hüküm altına almıştır.

5510 Sayılı Kanun, vazife maluliyetine ilişkin düzenlemelerin ardından bir başka maluliyet türü olan harp maluliyetini de düzenlemiş ve şartlarını detaylı bir şekilde hüküm altına almıştır. Harp maluliyeti, vazife maluliyetinin bir üst kavramı olarak düzenlenmiştir. Zira kamu görevlisinin harp malulü sayılabilmesi için, öncelikle vazife malullüğüne ilişkin koşullar gerçekleşmelidir. Vazife malullüğüne göre miktar olarak daha yüksek oranların harp maluliyeti için geçerli olduğu söylenebilir.

Ezcümle, her iki kanun hükümleri de maluliyete ilişkin temelde aynı prensiplerden hareket etmiş olsa da çeşitli farklılıklar barındırmaktadır. Her iki kanun arasındaki ilk fark, uygulanmalarına ilişkindir. 5510 Sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden önce kamu görevine başlamış bulunan ve bu tarihten sonra da görevine devam eden kamu görevlilerinin maluliyetinin tespiti 5434 Sayılı Kanun hükümlerine göre gerçekleştirilirken, 5510 Sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten sonra kamu görevine başlayanların maluliyet tespitleri 5510 Sayılı Kanun'un hükümlerine göre yapılır.

Her iki kanundaki adi (olağan) maluliyet kriterleri, esas olarak benzer düzenlenmiştir. Bununla birlikte 5510 Sayılı Kanun, çeşitli yenilikleri bünyesinde barındırır. Malul sayılma koşullarından biri olan kamu görevlilerinin vazifelerini yerine getirememeye kriteri her iki kanunda yer almıştır. Ancak 5510 Sayılı Kanun, ayrıca herhangi bir nedene bağlı olarak çalışma gücünün %60 oranında kaybedilmesine de yer vererek, ikinci bir kriter belirleme yoluna gitmiştir. 5434 Sayılı Kanun'un uygulandığı dönemde kamu görevine başlamadan önce, kişinin bir sakatlığının olmaması koşulu mevcut değilken; 5510 Sayılı

Kanun ile kamu görevlisinin malul sayılabilmesi için, vazifeye başlamadan önce maluliyet düzeyinde bir sakatlığının olmaması gerektiği düzenlenmiştir. 5510 Sayılı Kanun; 5434 Sayılı Kanun'un uygulandığı sürede kamu görevlisi kanunda sayılan şartları taşımasa bile Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan hastalık sigortasından yapılan tedavi sonucunda hastanın iyileşemeyeceğinin anlaşılması halinde, kanunda belirtilen azami süreler doldurulduğunda kamu görevlisinin malul sayılması uygulamasını prensip olarak terk etmiştir. 5510 Sayılı Kanun ile maluliyet aylığının hesabı tüm sigortalılar için aynı esasa bağlanmıştır.

Vazife maluliyeti, her iki kanunda da benzer usul ve esaslar çerçevesinde düzenlenmiş olmakla birlikte 5510 Sayılı Kanun bazı farklılıkları düzenlemiştir. 5434 Sayılı Kanun'da kamu görevlisinin vazife malulü olabilmesi için; vazifesini icra ettiği sırada uğradığı kazanın, görevini icra ettiği sırada ve görevinden kaynaklı olması gerekmektedir. 5510 Sayılı Kanun, vazife maluliyeti için kamu görevlisinin vazifesini yaptığı sırada kazaya uğramasını şart ve yeterli saymıştır. Vazife maluliyetine sebebiyet veren şartlara ilişkin olarak 5534 Sayılı Kanun'da düzenlenmeyen yeni bir şart 5510 Sayılı Kanun ile getirilmiştir. Kamu görevlileri, idarelerince temin edilen ya da sağlanan bir taşıt ile işe geliş ya da dönüş sırasında kazaya uğramaları halinde, 5510 Sayılı Kanun'a göre vazife maluliyeti söz konusu olur. Harp maluliyeti her iki kanunda da benzer usul ve esaslar çerçevesinde düzenlenmiştir. Ancak bazı değişikliklere 5510 Sayılı Kanun ile yer verilmiştir. Her şeyden önce, 5434 Sayılı Kanun'dan farklı olarak 5510 Sayılı Kanun, harp maluliyetini vazife malullüğünün bir alt türü olarak düzenlemiştir.

Harp malulü sayılmada 5510 Sayılı Kanun, önemli bir düzenleme getirmiştir. 5434 Sayılı Kanun'da Türk Silahlı Kuvvetleri tarafından görevlendirilen sivil iştirakçiler, sosyal güvenlik kurumlarının herhangi birine tabi olmasalar bile harp malulü olabilirken; 5510 Sayılı Kanun, bu kapsamı daraltma

yoluna gitmiş ve subay, astsubay, çavuş, erbaş ve er dışında sadece Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı tarafından görevlendirilen ve 5510 Sayılı Kanun m. 4/I-c'ye tabi sigortalıların harp malulü sayılabileceğini hüküm altına almıştır. Harp maluliyetini 5434 Sayılı Kanun, prensip olarak olayın harp veya benzeri durumlarda gerçekleşmesini esas almıştır. Ancak 5510 Sayılı Kanun m. 47'de sayılan sebepler arasında barış zamanında gerçekleşebilecek hususlara da yer verilmiştir.

Kamu görevlilerinin zarara uğraması sonucundaki maluliyet durumu, Türk hukukunda çeşitli isimler altında düzenlenmiştir. Kamu görevlilerinin maluliyeti esas olarak vazife ve harp maluliyeti olarak kanunda ifade edilmiştir. Her iki maluliyet esas olarak benzer olayları içerse de temel farklılık, kamu görevlisinin ifa ettiği göreve ilişkin işlemlerden oluşur. Ancak şunu belirtmek gerekir ki, kanaatimizce maluliyet türleri ve bunlara ilişkin uygulanan usul ve esaslar, Türk mevzuatında oldukça karmaşık şekilde ele alınmıştır. 5434 sayılı Kanun zamanında yürürlükte bulunan çeşitli alt mevzuatlar, 5510 sayılı Kanun uygulaması sırasında da yürürlükte bırakılmıştır. Değişen ve gelişen çalışma ilişkileri bağlamında, maluliyete ilişkin düzenlemelerin bu değişime ve gelişime ayak uydurularak mevzuattaki karmaşıklığın giderilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

Hakem Değerlendirmesi: Çift kör hakem.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek aldığını belirtmemiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Etik Kurul Onayı: Yazar, etik kurul onayının gerekmediğini belirtmiştir.

Peer Review: Double peer-reviewed.

Financial Support: The author has not declared whether this work has received any financial support.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Ethics Committee Approval: The author stated that ethics committee approval is not required.

KAYNAKÇA

- Acar, Fatih. *Tüm Yönleriyle Sosyal Güvenlik Rehberi*. Bursa: Ekin Yayınları, 2016.
- Akın, Levent. "5510 Sayılı Yasa'ya Göre Malullük Sigortası ve Yeni Gelişmeler." *Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı Coşkun Erbaş'a Armağan Semineri*. Ankara: 2010: 31-39.ak
- Akın, Levent. *Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2007.
- Akyıldız, Hüseyin. *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Alter Yayınları, 2009.
- Akyıldız, Hüseyin ve Adem Korkmaz. *İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku*. Ankara: Alter Yayınları, 2009.
- Akyılmaz, Bahtiyar, Murat Sezginer ve Cemil Kaya. *Türk İdare Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları 2017.
- Alper, Yusuf. *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku*. Bursa:
- Alper, Yusuf ve İlknur Kılış. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Dora Yayınları, 2018.
- Arıcı, Kadir. *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Gazi Yayınları, 2014.
- Aslanköylü, Resul. *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Şerhi*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2010.
- Bağcı, Mehmet. *Maluliyet ve Vazife Maluliyeti*. Doktora Tezi. İstanbul: 2014.
- Bağcı, Mehmet. "Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Vazife malullüğünü Ortadan Kaldıran Sebepler." *Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 4, no. 4 (2016): 11-29.
- Balcı, Mesut, Soner Birol, Bahri Aydoğan ve Ahmet Yener. *İş Kazası ve Meslek Hastalığı*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.

- Bardakçı Ozan, Musa Şahin ve Salih Kuşbudu. *Kamu Görevlilerinin Sosyal Güvenliği*. Ankara: Girişim Yayınları, 2019.
- Bostancı, Yalçın. "Yargı Kararları Işığında Vazife Malullüğü Kavramı." *Kamu-İş* 8, no. 1. (2005): Erişim tarihi: Nisan 15, 2020, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/815.pdf>.
- Çağlayan, Ramazan. *İdare Hukuku Dersleri*. Ankara: Adalet Yayınları, 2018.
- Destan, Münise. Norm ve Standart Birliği Sağlanması bakımında 5510 Sayılı Kanun'da Kamu Görevlilerinin (4/1-c) Sosyal Güvenliği. Yüksek Lisans Tezi. Bursa: 2012.
- Ekşi, Mert. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Malullük Sigortası. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: 2014.
- Elma, Ramazan. *Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2019.
- Eren, Fikret. Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1974.
- Evren, Çınar Can ve İsmail Uçar. *Kamu Görevlileri Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2019.
- Gökez, Mustafa. Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Kamu Görevlilerinin Sosyal Güvenliği. Yüksek Lisans Tezi. Sivas: 2002.
- Gözler, Kemal. *Kısa İdare Hukuku*. Bursa: Ekin Yayınları, 2014.
- Günday, Metin. *İdare Hukuku*. Ankara: İmaj Yayınları, 2011.
- Güneren, Ali. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları. Ankara: Adalet Yayınları, 2018.
- Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, 2020.

- İşçi, Bülent Ferat. *Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2017.
- Kalabalık, Halil. *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2019.
- Karataş, Huriye. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2019.
- Kerimoğlu, Hande Bahar. *Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Maluliyet Sigortası*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: 2004.
- Korkusuz, Refik ve Suat Uğur. *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Ekin Yayınları, 2018.
- Kurt, Resul. *İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2015.
- Odyakmaz, Zehra, Ümit Kaymak ve İsmail Ercan. *İdare Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2015.
- Özer, Hatice Duygu. "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na ve 5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanunu'na Göre Vazife Malullüğü." *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2*, no. 2 (2014): 105-148.
- Sözer, Ali Nazım. "Arafta Sigortalılık: Maluliyet Aylığının Başlangıç Tarihi Üzerine." *D.E.Ü Hukuk Fakültesi Dergisi 19*, no. Özel Sayı (Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan) (2013): 1849-1866.
- Tuncay, Can. "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri." *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2013*. İstanbul: On İki Levha Yayınları (2017): 461-600.
- Tuncay, Can ve Ömer Ekmekçi. *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları, 2019.
- Uşan, Muhammed Fatih. *Türk Sosyal Güvenlik Hukukununun Temel Esasları*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2009.
- Uşan, Muhammed Fatih ve Canan Erdoğan. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2020.

- Yalçın, Ahmet, 5510 Sayılı Kanuna Göre Kamu Görevlilerinin Maluliyeti, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2010.
- Yaman, Rabiye. "Vazife Malullüğü." *Terazi Hukuk Dergisi* 9, no. 96 (2014): 101-113.
- Yelmen, Yunus. "5510 Sayılı Kanuna Göre 4 (a) 4 (b) 4 (c) Sigortalılarının Malullük Hali ile Malullük Sigortasından Sağlanan Yardımlar." *Mali Çözüm*, no. 104 (2011 Mart-Nisan): 249-258.