

TÜRK SOSYAL SİGORTALAR HUKUKUNDA SİGORTALILIK HALLERİNİN ÇAKIŞMASI

Doç. Dr. Orhan Ersun Civan¹

I. GİRİŞ

Çalışma ve sözleşme özgürlüğü, 1982 Anayasasının “sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler” başlıklı üçüncü bölümünün 48. maddesinde düzenlenmiş olup, çalışma özgürlüğü kısaca kişinin dilediği alanda çalışma veya çalışmama serbestisi olarak tanımlanabilir². Bu kısa tanımdan hareketle çalışma özgürlüğünün kapsamı daha detaylı bir şekilde ele alınabileceks³ de, çalışma konumuz açısından sağladığı en önemli güvencenin bireylerin, mekân ve zaman boyutları da dahil olmak üzere çalışmak istediği alanı, mesleği serbestçe seçme, işyerini serbestçe seçme ve yerine getirme imkanı olduğu görülmektedir⁴. Mesleğin serbestçe seçilmesi özgürlüğü açısından ise kişiler, işçi, bağımsız çalışan ya da kamu görevlisi olarak çalışmayı tercih edebilirler⁵. Türk sosyal güvenlik hukukunda da söz konusu üç temel çalışma statüsü düzenlemeye kavuşturularak, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) uyarınca işçi konumunda sigortalı sayılanlar md.4/1(a), bağımsız çalışan nitelendirmesine dahil edilerek sigortalı kabul edilenler md.4/1(b) ve kamu görevlisi olarak sigortalı olması gerekenler md.4/1(c) hükümleri çerçevesinde zorunlu sigortalılığa tabi tutulmuşlardır⁶.

Her ne kadar mevzuatımızda söz konusu üç temel çalışma statüsü kapsamlı olarak düzenlemişse de çalışma özgürlüğünün içerisinde yer alan mesleğin serbestçe seçilmesi özgürlüğü gereğince bireylerden sadece tek bir mesleği seçip, söz konusu mesleği yerine getirmeleri beklenemeyeceğinden, ki-

¹ TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, e-mail: ocivan@etu.edu.tr.

² *Gözler*, 468.

³ Çalışma özgürlüğünün kapsamı hakkında ayrıca bkz.; *Civan*, 337-339.

⁴ *Scholz*, GG Art.12, rn.1, 7.

⁵ *Çağırın*, 186. *Akyiğit*, 15.

⁶ Hangi çalışan gruplarının hangi zorunlu sigortalılık statüsüne tabi olduğu konusunda detaylı bilgi için bkz.; *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 77-112. *Tuncay-Ekmeççi*, 302-330. *Sözer*, 69-96. *Sümer*, 37-50. *Uşan-Erdoğan*, 359-362.

şiler birden fazla ve farklı çalışma ilişkisi içerisine de girebilirler⁷. Bu durum birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesinin kurulması, asıl işine ilave olarak yan işin yerine getirilmesi veya bir yandan bağımsız çalışan olarak faaliyette bulunulurken, öte yandan tam ya da kısmi süreli iş sözleşmesiyle işçi olarak çalışılması, kamu görevlisi statüsündeyken de ayrıca iş sözleşmesiyle istihdam ilişkisi içerisine girilmesi veyahut bağımsız statüde sigortalı sayılmayı gerektiren bir faaliyete girişilmesi biçimde gerçekleşebilir⁸. Diğer bir deyişle sosyal sigortalar hukuku açısından kişilerin birden fazla çalışma ilişkisi, aynı statüde ya da farklı statüde sigortalılık durumlarının çakışmasına yol açabilir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun aylık ve yıllık istatistiklerinden ülkemizde çalışanların ne kadarının aynı statüde ya da farklı statülerde çalışan çalışma ilişkisi içerisine girdiğine dair bir veriye tarafımızca rastlanmamıştır. Bununla birlikte Avusturya hukukundan bir istatistiğe ulaşılmakta olup, Avusturya'da çalışan nüfusun %3,4'ünün birden fazla sigortalılığı gerektiren çalışma ilişkisi içerisine girdiği görülmektedir⁹. Ülkemiz açısından söz konusu verinin geçerli olup olmadığı bilinmemekte ve geçerli olduğu bir durumda da her ne kadar oran az gibi görünmekteyse de, kanaatimizce çözüme kavuşturulması gereken önemli sorunları bünyesinde barındırmaktadır. Bu durumda sosyal sigorta ilişkisinde teklik ilkesi¹⁰ gündeme gelebilir. Sosyal sigorta ilişkisinde teklik ilkesi sayesinde kişilerin özellikle farklı statülerde sigorta sayılmayı gerektiren çalışma faaliyetlerinde bulunmaları halinde hangi statüden sosyal sigorta yardımlarının sağlanacağı sorunu çözüme kavuşturularak, örneğin uygulamada ortaya çıkabilecek birden fazla statüden prim alınmasıyla ilişkili başka sorunlar önlenmektedir. Ancak karşılaşılabilecek diğer sorunlar önlenirken, göz ardı edilen çalışma statüdeki sosyal risklerin ise karşılanmaması ihtimali söz konusu olabilecektir. Bu bakımdan diğer bir tercih ise farklı sosyal sigorta statülerinin ya da aynı statüdeki sigortalılık ilişkilerinin eş zamanlı olarak varlığını devam ettirmesi olabilir. Sosyal sigorta statülerinin eş zamanlı olarak devam etmesi yönünde bir tercihe gidilirse de, bu durum başta prime esas gün sayısının ve prime esas kazancın belirlenmesi olmak üzere cevaplanması gereken başka sorunları ortaya çıkaracaktır.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde ifade edilmelidir ki; bireylerin aynı statüde ya da farklı statüde çalışma ilişkileri içine girmesi konusu, uygulamada ve öğretilerde uzun yıllardır ele alınmaktadır. Bu konuda çeşitli yasal düzenlemelerin mevcut olduğu görülmektedir. Bu itibarla çalışmamızda mevzuatımızdaki hükümler çerçevesinde dönemsel olarak sigortalılık statülerindeki çakışmanın ne şekilde çözüme kavuşturulduğuna değinilecek olup, ilgili başlıklar altında da sorun ve çözüm önerileri ele alınacaktır.

⁷ *Akyiğit*, 15.

⁸ *Civan*, 338.

⁹ *Brameshuber*, 100.

¹⁰ Sosyal sigorta ilişkisinde teklik ilkesi ve çatışan sigortalılık ile ilgili bkz.; *Karaman*, 76 vd.

II. 5510 SAYILI KANUNDAN ÖNCEKİ DÖNEMDE SİĞORTALILIK STATÜLERİNİN ÇAKIŞMASI

5510 sayılı kanun öncesinde ülkemizde farklı statüdeki kişilerin sosyal güvenliği, farklı sosyal güvenlik kurumlarınca sağlanmaktaydı. 5502 sayılı kanunla¹¹ birlikte farklı sosyal güvenlik kurumları (Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı, Bağ-Kur) tek bir çatı altında birleştirilmiş olup, kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali açıdan özerk Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur.

Farklı sosyal güvenlik kurumlarının bulunduğu dönemde sigortalılık statülerinin birleşmesi ve çakışmasına ilişkin olarak 5510 sayılı kanunun aksine açık bir düzenleme bulunmamaktaydı. Bununla birlikte 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu md.3/1-F. bendinde “Kanunla kurulu emekli sandıklarına aidat ödemekte olanlar” ve md.3/1-K. bendinde “Herhangi bir işverene hizmet akdiyle bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına çalışanlar” sigortalı sayılmadığı gibi, 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu md.24/II-c. bendi uyarınca “Kanunla veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına prim veya kesenek ödeyenler” sigortalı kabul edilmemiştir. 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu md.12’de yer verilen “İştirakçi olanlar Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı ile isteklerine bakılmaksızın ilgilendirilirler ve haklarında ayrıca İş ve İşçi Sigortaları Kanunlarının hükümleri uygulanmaz” hükmüyle de tabi olunan diğer sosyal sigorta statülerinin, önce başlayan sigortalı ya da ağırlıklı faaliyet ölçütleri dikkate alınmaksızın sona erdirileceği ve kamu görevlilerinin doğrudan Emekli Sandığı Kanunu kapsamında sigortalı olacağı öngörülmüştür¹². Bu itibarla mevzuatımızda her ne kadar açık bir düzenlemeye yer verilmemişse de, o dönem yürürlükte olan hükümler uyarınca sosyal güvenlik sistemimizde birden fazla statüde sigortalılığa olanak verilmediği anlaşılmaktadır¹³. Nitekim Yargıtay’ın da bu yöndeki emsal bir kararı¹⁴ uyarınca, “Sosyal güvenlik sistemimizde çifte sigortalılığa yer verilmemiş olması nedeniyle “çakışan sigortalılık” olarak adlandırılan, bir sigortalının aynı anda birden fazla sosyal güvenlik kurumuna tabi olması hali, yasalarda yer alan düzenlemelerle, sadece bir sigortalılığa geçerlilik, tanınarak çözüme kavuşturulmaktadır”. Dolayısıyla bir kişinin farklı sosyal güvenlik kurumlarına aynı anda tabi olmasını gerektirecek faaliyetlerde bu-

¹¹ 5502 sayılı kanunun içerdiği hükümlerin büyük bir kısmı sonradan yürürlükten kaldırılmış olup, 4 no.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi md.403 ve devamı maddelerde düzenlenmiştir.

¹² *Karaman*, 90-91.

¹³ *Ekin*, 99-100. *Kayık*, 28.

¹⁴ YHGK, 21.06.2006, 21-363/466, www.kazanci.com.tr, 02.05.2022. Bu yöndeki diğer kararlar için bkz.; YHGK, 09.04.2019, 21-872/417, Y10HD, 16.09.2014, 13894/17681, www.kazanci.com.tr, 02.05.2022. Y21HD, 03.02.2020, 255/467, Çalışma ve Toplum, 2020/4, 2682.

lunması halinde ortaya çıkan uyuşmazlıklar, Yargıtay'ın belirlediği kriterler çerçevesinde çözüme kavuşturulmuştur.

Yargının önüne gelen uyuşmazlıkların genellikle 506 sayılı kanun ile 1479 sayılı kanuna tabi zorunlu sigortalılık hallerinin çakışmasına ilişkin olduğu görülmektedir. Bu dönem yargı tarafından iki kriterden biri esas alınarak uyuşmazlıklar hakkında sonuca ulaşılmıştır. İlk kriter uyarınca daha önce başlayan ve devam eden sigortalılık haline¹⁵ üstünlük tanınmışken, sonraları uyuşmazlıkların çözümünde benimsenen ikinci kriter kapsamında ekonomik açıdan ağırlıkta olan sigortalılık statüsü¹⁶ üstün kabul edilmiştir.

Değinen kriterler uyarınca tek bir sigortalılık statüsüne üstünlük tanınmakta ve o dönem yürürlükte olan yasa hükümleri uyarınca sosyal sigorta ilişkisinde teklik ilkesi tesis edilebilmekteydi. Ancak bu durum beraberinde çeşitli mağduriyetlere yol açmaktaydı. Zira tek bir sigortalılık statüsüne üstünlük tanındığından, geçerli olan statüdeki primler değerlendiriliyor, geçersiz sayılan sigortalılık türü için ödenen primler ise iptal-iade ediliyordu. Örneğin, 01.09.2004 tarihinde vergi mükellefi olarak bakkal dükkanı açan (A)'nın, vergi mükellefi olduğu tarih itibari ile Bağ-Kur kapsamında sigortalı olarak tescil edilmesi gerektiği halde tescilinin gerçekleştirilmediği, daha sonra (A)'nın aynı zamanda 15.06.2006 tarihinde bir fabrikada iş sözleşmesiyle çalışmaya başlayıp, SSK kapsamında sigortalılığının başlatıldığı bir durum düşünülebilir. (A)'nın daha sonra yaşlılık aylığı almak için Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmasıyla bağlantılı olarak vergi yoklama tutanağına ulaşılması üzerine, Yargıtay'ın ilk başlayan sigortalılık statüsüne üstünlük verilmesi gerektiği yönündeki kriteri esas alınacak olursa 01.09.2004 tarihinde başlayan Bağ-Kur sigortalılığı esas alınacak, SSK ile Bağ-Kur sigortalılıklarının çakıştığı döneme ilişkin SSK bildirimleri iptal edilerek, işveren

¹⁵ Bu doğrultudaki kararlar için bkz.; Y10HD, 20.10.2014, 20439/20034, Y10HD, 23.05.2011, 5044/7231, Y10HD, 26.05.2009, 1361/9297, www.kazanci.com.tr, 03.05.2022.

¹⁶ Bu yöndeki oldukça yeni tarihli bir kararda baskın çalışmanın ne olduğu da somutlaştırılarak, "5510 Sayılı Kanun'un yürürlükte olmadığı 01.10.2008 tarihi öncesine ilişkin olarak bu tür çakışan (ikili) sigortalılığa ilişkin uyuşmazlıkların çözümü için, gerçek ve fiili çalışmanın, başka bir anlatımla baskın sigortalılık olgusunun hangi Kurum ve Kanun kapsamında gerçekleştiği belirlenmeli, aynı döneme rastlayan gerçek ve fiili çalışmalardan hangisinin sigortalının hayatında ekonomik olarak baskın çalışma niteliği taşıdığı ortaya konulmalıdır. Baskın çalışma, aynı döneme rastlayan gerçek ve fiili çalışmalardan hangisinin kişinin hayatında ekonomik olarak baskın çalışma niteliği taşıdığı hususunda, vergi ve maliye kayıtları getirilmek, belirtilen dönemde beyan edilen gelirler araştırılmak suretiyle belirlenen ve kişinin emek ve mesaisini ağırlıklı olarak hangi sigortalı çalışmaya tahsis ediyorsa, ekonomik yönden geçimini hangi çalışmadan sağlıyorsa o çalışmaya üstünlük tanınması gereken çalışmadır" ifadelerine yer verildiği görülmektedir (Y10HD, 29.11.2021, 5631/14981, www.kazanci.com.tr, 03.05.2022). Aynı yöndeki diğer kararlar için bkz.; Y10HD, 25.06.2021, 11053/9026, Y10HD, 24.03.2021, 3953/3853, Y10HD, 22.03.2021, 2940/3680, Y10HD, 22.12.2009, 12649/19074, Y10HD, 03.04.2003, 1897/3106, Y10HD, 16.10.2002, 6841/7598, www.kazanci.com.tr, 03.05.2022.

tarafından ödenmiş olan SSK sigortalılığına ilişkin primleri (A)'nın Bağ-Kur hizmetleri nedeniyle doğan borçlarına mahsup edilecektir¹⁷. Böyle bir durumda Bağ-Kur sigortalılığına öncelik verilen (A), yaşlılık aylığına hak kazanma açısından daha ağır koşullara tabi olacağı gibi, SSK kapsamında sigortalı sayılmaması nedeniyle fabrikada çalıştığı esnada geçirdiği örneğin iş kazası sonucu kendisine sosyal sigortadan yardım yapılmasını talep edemeyecek, sadece koşulların varlığı halinde kendisi ya da hayatını kaybetmesi halinde geride kalan yakınları işverenden tazminat talep edebilecektir. Bu durum ise (A)'nın iş sözleşmesiyle çalıştığı dönemde başta iş kazası olmak üzere kısa vadeli sigorta kollarının uygulanmasını gerektiren hallerde sosyal korumadan mahrum kalması sonucunu beraberinde getirecektir.

III. 5510 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE SİGORTALILIK STATÜLERİNİN ÇAKIŞMASI

5510 sayılı kanun dönemini önceki dönemden ayırmak gerekmektedir. Zira kişilerin eş zamanlı olarak aynı ya da farklı sosyal sigortalılık statülerinde birden fazla kez sigortalı olmalarını gerektiren faaliyetler yürütmeleri durumunda izlenecek yol, "Sigortalılık Hallerinin Birleşmesi" başlıklı 53. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Öğretide haklı olarak belirtildiği üzere madde başlığı ile içeriği tam olarak örtüşmemektedir¹⁸. Zira sadece madde başlığından hareket edildiğinde sigortalının farklı sigortalılık statülerinde geçen hizmetlerinin birleştirilmesi konusunun kaleme alındığı izlenimi doğmaktadır. Bununla birlikte ilgili yasal düzenlemenin içeriğinde ayrıca aynı döneme denk gelen birden fazla sigortalılık statüsünün çakışması, şirket ortaklarının sigortalılığı, yanlış statüden ödenen primlerin akıbeti gibi konular da düzenlenmektedir. Bu vesileyle yeri gelmişken belirtilmelidir ki, çalışma konumuz sigortalılık hallerinin çakışmasına özgü olduğundan, 5510 sayılı kanun md.53'de yer almakla birlikte sigortalılık statülerinin çakışmasıyla ilgili olmayan diğer konular üzerinde durulmayacaktır.

Her ne kadar madde başlığı ile içeriği tam olarak örtüşmemekteyse de, 5510 sayılı kanun md.53'de sigortalılık hallerinin çakışması kapsamında olarak çeşitli ihtimaller çerçevesinde ele alınmıştır. İlgili maddede, zorunlu sigortalılık statülerinin çakışması, zorunlu-kısmi sigortalılık statülerindeki çakışma, isteğe bağlı sigortalılık ile zorunlu sigortalılık statülerinin çakışması ve son olarak farklı hallere dayanan bağımsız çalışma statüleri arasındaki çakışma hüküm altına alınmıştır. Bu çerçevede sigortalılık statülerine ilişkin değerlendirilen çakışma durumları ile 5510 sayılı kanun md.53'de yer almayan ancak karşılaşılabilecek sigortalılık statülerindeki diğer çakışma durumları aşağıda ayrı başlıklar altında incelenmiştir.

¹⁷ Keleş, 361-362. Yüksel, 120-121.

¹⁸ Bu yönde bkz.; Sözer-Saraç, 153-154. Ermumcu, 93.

A. ZORUNLU SİGORTALILIK STATÜLERİNDEKİ ÇAKIŞMA

aa. 5510 Sayılı Kanun md.4/1(a), md.4/1(b) ve md.4/1(c) Statülerinin Çakışması

aaa. 01.03.2011 Tarihine Kadar Olan Çakışmalar

5510 sayılı kanun md.53/1'in yürürlüğe girdiği tarihteki ilk hali uyarınca, "Sigortalının, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık hallerinden birden fazlasına aynı anda tabi olmasını gerektirecek şekilde çalışması halinde; öncelikle aynı maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında, (c) bendi kapsamında çalışması yoksa ilk önce başlayan sigortalılık ilişkisi esas alınarak sigortalı sayılır". Söz konusu düzenlemenin gereği olarak sigortalının faaliyetlerinden birinin kamu görevlisi sıfatını taşıması nedeniyle md.4/1(c) kapsamında sigortalı olmasını gerektirdiği hallerde, bu faaliyet diğerinden ya da diğerlerinden daha sonra başlamış olsa dahi, md.4/1(c) statüsündeki sigortalılık ilişkisine üstünlük verilmektedir. Öğretideki baskın görüşe göre md.4/1(c) statüsüne kesin bir üstünlük verilmesinin nedeni, devlet memurunun başka bir işte çalışma yasağının olması ve bu kişilerin eş zamanlı olarak başka bir zorunlu sigortalılığının kural olarak mümkün bulunmamasıdır¹⁹.

Bununla birlikte kamu görevlisi sıfatının kazanılmadığı durumlarda, diğer bir deyişle kişinin işçi olarak çalışması nedeniyle md.4/1(a) statüsündeki sigortalılığı ile aynı zamanda bağımsız çalışan konumunun da olması üzerine doğan md.4/1(b) statüsündeki sigortalılığının çakıştığı hallerde, önce başlayan ve devam eden sigortalılık ilişkisine üstünlük tanınmaktaydı²⁰. Bu düzenleme yürürlükte olduğu dönemde meydana gelen sigortalılık statüsündeki çakışmalara halen uygulanmakta olup, kabul edilmeyen statüde çalışırken meydana gelen özellikle iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle doğan zararların riski kişinin üstünde kalmaktadır. Diğer bir deyişle örneğin bu düzenlemenin yürürlükte olduğu dönemde md.4/1(b) statüsünün önce başlamış olmasından ötürü sonra başlayan md.4/1(a) statüsünün kabul edilmediği bir halde, md.4/1(a) sigortalılığını gerektiren faaliyetini yerine getirirken kişi iş kazası geçirecek olursa, Sosyal Güvenlik Kurumunca bu statüye bağlı iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından doğan parasal yardımlar sağlanma-

¹⁹ *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 147, dn.281. *Sözer-Saraç*, 153. *Tuncay-Ekmekçi*, 354. *Akın*, Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, 131-132. *Ermumcu*, 94, dn.7. Öğretideki başka bir görüş ise md.4/1(c) statüsüne üstünlük verilmesinin nedeninin, md.4/1(c)'lilerin başka bir yerde çalışmasının olanaksız olmasından değil, md.4/1(c) statüsünün daha üstün haklar sağlama-sından kaynaklandığını ifade etmektedir (*Ekin*, 105).

²⁰ *Tuncay-Ekmekçi*, 354-355. Baskın sigortalılık statüsündense, önce başlayan sigortalılık ilişkisine üstünlük verilmesinin yol açabileceği olumsuz sonuçlar hakkında bkz.; *Akın*, Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, 133-136.

yacaktır. Sağlanmış olursa da, bu durumun tespiti halinde fazla ve yersiz ödemeye ilişkin 5510 sayılı kanun md.96 hükmü uygulama alanı kazanacaktır.

bbb. 01.03.2011 Tarihinden Sonraki Çakışmalar

5510 sayılı kanun md.53/1'de 6111 sayılı kanunla 01.03.2011 tarihinde yürürlüğe giren önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Öncelikle şu husus belirtilmelidir ki, md.4/1(c) statüsüyle olan çakışmada farklı bir uygulama öngörülmemiştir. Başka bir deyişle md.4/1(a), md.4/1(b) ve md.4/1(c) sigortalılığının aynı anda varlığı halinde eskiden olduğu gibi md.4/1(c) statüsüne üstünlük verilmektedir. Bu itibarla 2011 yılında gerçekleştirilen değişiklikten sonra da md.4/1(c) statüsüyle çakıştığı için esas alınmayan sigortalılık faaliyetiyle ilişkili özellikle iş kazası ve meslek hastalığı riski kişinin üzerinde kalmaktadır.

Bununla birlikte kişinin eş zamanlı olarak md.4/1(a) ile md.4/1(b) statüsüne tabi olmayı gerektiren faaliyette bulunması halinde önce başlayan sigortalılık statüsüne öncelik verilmesi ilkesi terk edilmiş ve md.4/1(a) sigortalılığına üstünlük tanınmıştır. 5510 sayılı kanun geçici madde 33'de ise, "Kanunun 53 üncü maddesinin birinci fıkrasında bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla yapılan değişiklikler, bu değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten öncesi için uygulanmaz" ibaresine yer verilmiştir. Söz konusu düzenlemeyle ilişkili olarak md.4/1(a) ile md.4/1(b) statülerindeki çakışmada daha önce başlayan sigortalılık ilkesi uygulanarak md.4/1(b) statüsüne öncelik verilmiş olsa bile, kanun değişikliğinin yürürlüğe girdiği 01.03.2011 tarihinden bir gün önce 28.02.2011 tarihi itibarıyla md.4/1(b) statüsüne bağlı sigortalılık sonlandırılacak ve md.4/1(a) statüsüne bağlı sigortalılık üstünlük kazanacaktır²¹. Örneğin, 11.11.2008 tarihinde md.4/1(b) kapsamında sigortalılığın başladığı, 11.11.2009'da ise md.4/1(a) girişinin gerçekleştiği bir durumda, sigortalılık statülerinin çakıştığı 11.11.2009-28.02.2011 döneminde önceki düzenleme uyarınca kişi md.4/1(b) statüsünde sigortalı kabul edilecekken, 01.03.2011 tarihi itibarıyla md.4/1(a) sigortalılığı devam ettirilecektir²².

²¹ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği geçici md.24'de, "Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerindeki sigortalılık hallerinden birden fazlasına aynı anda tabi olunması halinde 1/3/2011 tarihine kadar önce başlayan sigortalılık statüsü(nün) dikkate alın(acağı)" hüküm altına alındığı gibi, daha önce başladığı için esas alınan md.4/1(b) statüsünün ne zaman sona erdirileceği Sosyal Güvenlik Kurumunun 2013/11 sayılı genelgesi, dokuzuncu kısım, ikinci bölüm, 3.1. no.lu başlığı altında "(b) bendi kapsamındaki sigortalılık (a) bendine tabi çalışmanın başladığı tarihten bir gün önce sona erdirilecektir" ifadesine yer verilecek düzenlenmiştir. İlgili genelde, dokuzuncu kısım, ikinci bölüm, 3.3. no.lu başlıkta da önce başlayan md.4/1(b) statüsündeki sigortalılığın 6111 sayılı değişiklik uyarınca 28.02.2011 tarihinde sona erdirileceğine dair düzenleme ve örneğe yer verilmiştir.

²² *Esen*, 24. Sigortalılık hallerinin çakışması sonucu 5510 sayılı kanun md.53/1 hükmü uyarınca sigortalılık hallerinden sadece birine üstünlük verilmekte olup, üstünlük tanınan sigortalılığın sona ermesini takiben esas alınmayan sigortalılık statüsü başlatılacaktır. Örneğin md.4/1(a) ile md.4/1(b) statülerinin çakışması nedeniyle, kişi ayrıca yazılı talepte bulun-

ccc. Md.4/1(a) ve md.4/1(b) Statülerinde Aynı Anda Sigortalı Olma İmkânı

01.03.2011 tarihinden itibaren md.4/1(a) ile md.4/1(b) statülerinin çakışmasında önce başlayan sigortalılığa öncelik verilmesi ilkesi terk edilmişse de, gerçekleştirilen değişikliğin kanaatimizce asıl önemli yönü kişilere yazılı talepte bulunmak kaydıyla hem md.4/1(a) hem de md.4/1(b) statüsünde eş zamanlı olarak sigortalı olma imkanının tanınmasıdır. 5510 sayılı kanun md.53/1'in ilgili hükmüne göre, "... sigortalılık hallerinin çakışması nedeniyle Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılığı esas alınanlar, yazılı talepte bulunmak ve Kanunun 82 nci maddesine göre belirlenen prime esas kazanç alt sınırı ve üst sınırına ilişkin hükümler saklı olmak kaydıyla, esas alınmayan sigortalılık statüsü kapsamında talep tarihinden itibaren prim ödeyebilirler. Bu şekilde ödenen primler; iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar yönünden, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalılık statüsünde, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan diğer yardımlar ile uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlar yönünden ise Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık statüsünde değerlendirilir. Bu fıkra hükümlerine göre ödeme talebinde bulunduğu halde ait olduğu ayı izleyen ayın sonuna kadar ödenmeyen primlerin ödenme hakkı düşer". Söz konusu kanun hükmünden hareketle md.4/1(a) ile md.4/1(b) statülerinin çakışmasıyla sınırlı olsa da, eş zamanlı olarak birden fazla sigortalılık statüsünün varlığını devam ettirme imkanının sağlandığı belirlenmektedir. Öğretide, 5510 sayılı kanun md.53 hükmünde 6111 sayılı kanunla gerçekleştirilen ilgili değişiklik sonucu sosyal sigortada teklik ilkesinin hayli yara aldığı ifade edildiği²³ gibi, bu yöndeki düzenlemenin sosyal sigortada teklik ilkesinden sapma anlamına gelmediği, zira sigortalıların iki ayrı sigortalılık nedeniyle iki ayrı güvenceye kavuşturulmadığı, aksine iki sigortalıktan dolayı birbirini tamamlayacak şekilde tek bir güvenceye tabi tutulduğu da belirtilmektedir²⁴.

madığı sürece md.4/1(a) statüsüne öncelik verilecektir. Md.4/1(a) sigortalılığı 11.05.2022 tarihinde sona erecek olursa, kişinin md.4/1(b) bendine tabi faaliyeti devam ettiği takdirde 12.05.2022 tarihinde md.4/1(b) sigortalılığı başlatılacaktır. Bu yöndeki açıklamalar ve daha fazla örnek için bkz.; Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü 2013/11 sayılı genelgesi, dokuzuncu kısım, ikinci bölüm. Yeri gelmişken ifade edilmelidir ki, 28.08.2008 tarih ve 26981 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md.27/1 uyarınca, esas alınan sigortalılık hali kesintiye uğrayıncaya kadar sigortalılığın devam ettirileceği, kesintiye uğraması hâlinde, sonra başlayan sigortalılık hâlinin devreye gireceği öngörülmüştür. İlgili hükümde geçen "kesintiye uğrama" ifadesi öğretilerde haklı olarak tereddütlerle karşılanmış ve eleştirilmiştir (*Sözer-Saraç*, 154. *Ermumcu*, 106-108). Bununla birlikte ilgili yönetmelik, 12.05.2010 tarih ve 27579 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yeni Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ile yürürlükten kaldırılmış olup (md.125/1), yeni yönetmelikte öğretilerde eleştiri konusu olan "kesintiye uğrama" ibaresine isabetli olarak yer verilmemiştir.

²³ *Tuncay-Ekmekçi*, 356. *Sümer*, 74.

²⁴ *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 146. *Karaman*, Çakışan Sigortalılık, 886.

Eş zamanlı olarak iki statünün devam ettirilme imkanı sonuçlarını hem uzun vadeli sigorta kolları, hem de kısa vadeli sigorta kolları açısından doğurmaktadır. Uzun vadeli sigorta kolları açısından prim ödeme gün sayısı ve prime esas kazancın nasıl belirleneceği sorusu karşımıza çıkmaktayken, kısa vadeli sigorta kolları bakımından ise özellikle iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından doğan parasal yardımların nasıl belirleneceği hususuyla karşılaşmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumunun 2013/11 sayılı genelgesinde değinilen soru ve sorunlara dair düzenlemeler mevcuttur.

Öncelikle konunun uzun vadeli sigorta kolları açısından yansımaları ele almak isabetli olacaktır. Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamasına göre, zaten md.4/1(a) statüsünde sigortalı olan kişi, yazılı talepte bulunarak aynı zamanda md.4/1(b) statüsüne giren faaliyetinden ötürü de prim ödemek isterse, prim ödeme gün sayısının md.4/1(a) statüsüne tabi bildirilen gün sayısından (azami 30 günden) fazla olamayacağı kabul edilmekte, aynı zamanda toplam prime esas kazanç miktarının da prime esas kazanç üst sınırını geçemeyeceği öngörülmektedir. Sonuç olarak md.4/1(b) statüsünden ödenecek primler uzun vadeli sigorta kolları yönünden 5510 sayılı kanun md.26 (malullük sigortası), md.28 (yaşlılık sigortası) ve md.32/1'in (ölüm sigortası) uygulanmasında md.4/1(a) statüsüne tabi hizmetlerle birlikte dikkate alınmaktadır²⁵. Genelgede verilen örneklerden hareket edildiğinde md.4/1(a) statüsü ile md.4/1(b) statüsünün 30'ar gün üzerinden çakıştığı durumların düzenlendiği anlaşılmaktadır²⁶. Somutlaştırmak gerekirse, bir kişi bir şirkette işçi olarak tam zamanlı çalıştığı takdirde adına her ay için 30 gün üzerinden prim bildirilecek olup, bu kişinin aynı zamanda bir limited şirkette ortak olması halinde md.4/1(b) statüsünden de sigortalı olmaya yönelik yazılı talepte bulunulursa 30 gün üzerinden prim ödenecektir. Bu durumda md.4/1(b) statüsünden ödenen primlerin uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlara hak kazanma koşulları açısından değil, hak kazanılacak yardımların miktarının belirlenmesi bakımından etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle kişi yazılı talepte bulunmaz ve sadece md.4/1(a) statüsünden sigortalyken de malullük, yaşlılık ya da ölüm riskiyle karşılaşacak olursa, 5510 sayılı kanunda öngörülen koşullar sağlandığı sürece gerekli sosyal sigorta yardımlarından yararlanabilecektir. Ancak md.4/1(a) statüsünden ödenen prime esas kazancı düşükse, bu oranda kendisine aylık bağlanmasını bekleyecektir. 5510 sayılı kanun md.53/1'deki değişlikle sağlanan yeni olanak sayesinde kişi,

²⁵ Sosyal Güvenlik Kurumunun uygulamasını somutlaştıran örnekler, bu yöndeki açıklamalı tablolar ve daha fazla bilgi için bkz.; Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Sigortalılık İşlemleri Hakkındaki 2013/11 sayılı genelgesi, dokuzuncu kısım, ikinci bölüm, "Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olarak aynı anda prim ödenmiş hizmetlerin değerlendirilmesi" ibaresini taşıyan 4 no.lu başlık.

²⁶ Kısmi süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilme durumu ile md.4/1(b) statüsünün çakışması hali için bkz.; III, A, bb no.lu başlık.

md.4/1(a) statüsünden bildirilen düşük prime esas kazancını, md.4/1(b) statüsünden ödeyeceği primle destekleyerek malullük, yaşlılık ya da ölüm riskiyle karşılaşılması halinde kendisine ya da hak sahiplerine daha yüksek miktarda aylık bağlanması imkanına kavuşabilecektir²⁷.

Uzun vadeli sigorta kolları açısından ulaşılan sonuç, kısa vadeli sigorta kolları açısından her zaman geçerli olmamaktadır. Diğer bir deyişle kısa vadeli sigorta kollarından hastalık ve analık sigortasından yararlanmak için kişinin hastalığının ya da analık durumunun mutlaka sigortalılık statüsündeki faaliyetinden kaynaklanması gerekmemektedir. Diğer bir deyişle örneğin kişi sadece md.4/1(a) statüsü kapsamında sigortalıyken, md.4/1(b) faaliyetini yerine getirdiği esnada hastalansa dahi, yine de kendisine diğer koşulların varlığı halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilmesini talep edebilecektir. Zira hastalık veya analık sigortasının devreye girebilmesi için sigortalının iş göremezliğe neden olan rahatsızlığının ortaya çıkması ya da kural olarak doğumdan önceki sekiz ve doğumdan sonraki sekiz haftalık sürecin içerisinde bulunulması yeterlidir (5510 sayılı kanun md.15)²⁸. Ancak iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından, hastalık ve analık sigortasındaki sonuca ulaşmak olanaklı değildir. Zira iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gerekli yardımların sağlanabilmesi için, o statüde de kişinin sigortalı olması gerekmektedir. Bu sebeple 5510 sayılı kanun md.53'de md.4/1(a) sigortalılığının yanı sıra, yazılı talepte bulunarak md.4/1(b) statüsünden de prim ödeyenlerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar yönünden md.4/1(b) kapsamındaki sigortalılık statüsünde, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan diğer yardımlar ile uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlar yönünden ise md.4/1(a) kapsamındaki sigortalılık statüsünde değerlendirileceği düzenlenmiştir. Bu doğrultuda Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md.40/13'de "Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılık hallerinin çakışması nedeniyle 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılığı esas alınanlardan (b) bendi kapsamında prim ödemek isteyen sigortalıların, iş kazası geçirmesinin ya da meslek hastalığına tutulmasının (b) bendi kapsamında iken olduğunun tespiti halinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar yönünden 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında, hastalık ve analık sigortasından sağlanan haklar yönünden 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında, iş kazası ve meslek hastalığının (a) bendi kapsamında çalışırken olduğunun belirlenmesi halinde ise kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan tüm haklar yönünden 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında değerlendirilir" düzenlemesine yer verildiği görülmektedir. Dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, md.4/1(a)

²⁷ Aynı yönde bkz.; Şakar, 220.

²⁸ Hastalık ve analık sigortasının tabi olduğu koşullar, kapsamı ve sağlanan güvenceler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.; Güzel-Okur-Caniklioğlu, 460-483. Tuncay-Ekmekçi, 454-475. Sözer, 232-261. Sümer, 186-197. Uşan-Erdoğan, 391-393.

ile md.4/1(b) statüsünün eş zamanlı olarak devam ettirildiği hallerde ayrı ayrı uygulama alanı kazanabilecektir.

Bu itibarla kişinin md.4/1(a) statüsünde sigortalılığı mevcutken, yazılı talepte bulunarak md.4/1(b) statüsünü devam ettirdiği durumda, md.4/1(a) statüsüne tabi çalışması esnasında geçirdiği iş kazası veya meslek hastalığına ilişkin geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri ya da hayatını kaybetmesine bağlı olarak hak sahiplerine bağlanacak ölüm geliri md.4/1(a) statüsünden ödenen kazançlar esas alınarak, aynı şekilde md.4/1(b) statüsüne tabi faaliyetini yürüttüğü sırada geçirdiği iş kazası ya da meslek hastalığına ilişkin değinilen sosyal sigorta yardımları da md.4/1(b) statüsünden ödenen kazançlar üzerinden belirlenecektir. Ancak 5510 sayılı kanun md.53/1 gereğince md.4/1(b) statüsüne tabi olan primlerin ait olduğu ayı izleyen ayın sonuna kadar ödenmesi gerektiğinden, md.4/1(b) statüsüne ilişkin primler zamanında ödenmez ve o dönemde md.4/1(b) statüsüne tabi faaliyetten kaynaklı iş kazası veyahut meslek hastalığı geçirilirse, kişi iş kazası ve meslek hastalığı hükümlerinden yararlanamayacaktır²⁹.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde kısa vadeli sigorta kollarından özellikle iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından md.4/1(a) ve md.4/1(b) statüsünde aynı anda sigortalılığın devam ettirilebilme olanağının öngörülmesi sayesinde kişilerin daha fazla güvenceye kavuştuğu anlaşılmaktadır. Ancak söz konusu güvence kişilerin tercihine bırakılmış olup, md.4/1(b) statüsünden de sigortalı olmayı tercih etmeyenler ya da primlerini zamanında ödemeyenler, bağımsız çalışma faaliyetleri esnasında iş kazası veya meslek hastalığı geçirecek olursa, sonuçlarına da kendileri katlanmak zorunda kalacaktır.

ddd. Yabancı Ülke Uygulamaları

Sosyal güvenlik sistemleri her ülkenin koşullarına göre şekillenmekle birlikte, farklı ülkelerin uygulamaları kendi hukuk sistemimiz açısından da fikir verebilecektir. Bu çerçevede özellikle Almanya ve Avusturya hukuk sistemlerindeki düzenlemelere ulaşılmıştır.

Almanya'da sosyal güvenlik ile ilgili konular ve sosyal riskler, farklı yasalarda düzenlenmiştir. Örneğin yaşlılık sigortası altı no.lu sosyal güvenlik yasasında (SGB VI), kaza sigortası yedi no.lu sosyal güvenlik yasasında (SGB VII) düzenlenmiştir³⁰. Yaşlılık sigortasına ilişkin yasa (SGB VI) ile ilgili açıklamalar incelendiğinde, aynı zamanda birden fazla sigortalılık statüsünün mümkün olduğu görülmektedir. Bu itibarla kişi, bağımsız çalışma faaliyetinin yanı sıra, işçi ya da kamu görevlisi olarak görev yapıyor veya der-

²⁹ Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Sigortalılık İşlemleri Hakkındaki 2013/11 sayılı genelgesi, dokuzuncu kısım, ikinci bölüm, 4 no.lu başlık. Ayrıca bkz.; *Esen*, 22-23.

³⁰ Almanya sosyal güvenlik mevzuatına ilişkin genel açıklamalar için bkz.; *Deutsche Rentenversicherung Bund*, 16-19.

nek ve vakıflarda gönüllü olarak çalışıyor veyahut farklı bir bağımsız çalışma faaliyetini yerine getiriyorsa, değinilen her bir faaliyet açısından ayrı ayrı sigortalılık söz konusu olabilecektir. Bununla birlikte sanatçılar ve yazarlar açısından bir istisna öngörülmüştür. Kişiler, sanatçılık ve yazarlık faaliyetinin yanında bir yerde işçi olarak çalışıyor veya başka bir bağımsız çalışma faaliyetleri mevcutsa, sanatçılık ve yazarlık faaliyetinden ötürü ayrıca sigortalı olma zorunluluğu ortadan kalkmaktadır. Ancak bunun için bir takvim yılı içerisinde diğer faaliyetlerinden elde ettikleri gelirin, o dönem geçerli olan yaşlılık sigortasına ilişkin prime esas kazanç üst sınırının yarısına denk gelmesi gerekmektedir (KSVG §4, Nr.2)³¹.

Avusturya hukukunda da farklı çalışma faaliyetlerine ilişkin farklı yasaların var olduğu görülmektedir. Bu çerçevede yaşlılık sigortasıyla ilgili, genel sosyal güvenlik yasası (ASVG), ticari ve sınai işlere ilişkin sosyal güvenlik yasası (GSVG), serbest mesleki faaliyetlerle ilgili sosyal güvenlik yasası (FSVG), tarımsal faaliyete ilişkin sosyal güvenlik yasası (BSVG) karşılaşılmakta olup, hastalık sigortası bakımından söz konusu yasalara ek olarak kamu görevlileri hastalık ve kaza sigortası yasası (B-KUVG) da devreye girmektedir³².

Avusturya mevzuatındaki değinilen kanunlar çerçevesinde kişinin aynı kanun ya da farklı kanunların kapsamına giren faaliyetlerinin varlığı halinde eş zamanlı olarak birden fazla sigortalılığın söz konusu olabileceği kabul edilmektedir. Aynı anda birden fazla sigortalılığın bulunduğu hallerde özgü olarak ise hastalık ve yaşlılık sigortası primlerinin iadesi ya da farklılaştırılmış prim uygulaması düzenlenmiştir. Kişinin birden fazla sigortalılık statüsünden ödenen toplam prim miktarı, yıllık bazda azami prime esas kazanç miktarını aşarsa, aşan oranda ve çakışan sigortalılık hallerinin niteliğine bağlı olarak gerek hastalık sigortasına gerek yaşlılık sigortasına ilişkin primlerin iade edileceği öngörülmüştür. Prim iadesi dışında diğer bir olanak ise farklılaştırılmış prim uygulamasıdır. Bu uygulama genel olarak bağımsız çalışanların sosyal güvenliğiyle ilgili ticari ve sınai işlere ilişkin sosyal güvenlik yasasında (GSVG) düzenlenmiş olup, örneğin bir kişi eş zamanlı olarak hem işçi hem de bağımsız çalışan statüsünde sigortalı olduğu takdirde, söz konusu sigortalılık statülerinden kaynaklanan prim ödemelerinin azami prime esas kazanç miktarını aştığı Sosyal Sigortalar Kurumuna kanıtlanabilirse, sigortalılık statülerindeki çakışmanın devam ettiği geçici dönem için ilgili kişi kendisine farklı oranda prim uygulanmasını talep edebilmektedir. Bu sayede birden fazla statüde sigortalı olan kişinin prim oranı, prime esas kazanç üst

³¹ *Segebrecht*, SGB VI, §2, m.55-56. *von Koch*, SGB VI, §165, m.40-41. *Wagner*, https://www.haufe.de/sozialwesen/sgb-office-professional/antragspflichtversicherung-selbststaendige-4-mehrfachversicherung_idesk_PI434_HI523885.html, 09.05.2022.

³² *Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen*, <https://www.svs.at/cdscontent/load?contentid=10008.731349&version=1587036245>, 09.05.2022.

sınırı aşmayacak şekilde tespit edilebilmektedir (GSVG §35, §35a). Bu ihtimalde kişinin örneğin işçi olarak çalışmasından kaynaklanan genel sosyal güvenlik yasasına (ASVG) tabi sigortalılığı tek başına prime esas kazanç üst sınırına ulaşmasını sağlıyorsa, statülerin çakıştığı dönemle sınırlı olarak diğer çalışma faaliyetinden dolayı ayrıca prim ödenmesi gereği ortadan kalkmaktadır³³.

eee. Değerlendirme

Sosyal güvenlik sistemimizde çakışan sigortalılık halinde, tarihlerin mutlaka gözetilmesi ve o dönem yürürlükte olan kanun hükümleri ya da yargı uygulaması dikkate alınarak izlenecek yolun belirlenmesi gerekmektedir. Özetlemek gerekirse, 5510 sayılı kanunun yürürlükte olmadığı 01.10.2008 tarihinden önceki dönem bakımından, Yargıtay tarafından kabul edilen önce başlayan sigortalılık ya da fiili ve gerçek çalışmanın yani baskın sigortalılığın tespiti yoluyla uyumsuzluk çözüme kavuşturulmalıdır. 01.10.2008-28.02.2011 tarihlerini kapsayan dönem bakımından ise md.4/1(c) statüsüne verilen öncelik bir yana bırakılacak olursa, md.4/1(a) ile md.4/1(b) statülerinin çakışması halinde 5510 sayılı kanun md.53'ün ilk hali uyarınca önce başlayan sigortalılığa üstünlük tanınmalı, 01.03.2011 tarihi itibarıyla ise iş sözleşmesine dayalı çalışmaya öncelik verilmelidir³⁴. Ancak sigortalının yazılı talepte bulunduğu hallerde gerek md.4/1(a), gerek md.4/1(b) sigortalılığının eş zamanlı olarak devam edebileceği göz ardı edilmemelidir.

Sigortalılık statülerinden sadece birine üstünlük verilmesi ya da sigortalılık statülerinin eş zamanlı olarak devam ettirilmesi, ilk etapta kanun koyucunun bir tercihi olarak görülebilir. Nitekim uzun vadeli sigorta kolları bakımından konu ele alındığında, birden fazla statünün devam ettirilmesinin sigortalı açısından temel avantajı toplam prime esas kazanç miktarının artırılmasıdır. Ancak bu sonuca kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından ulaşmak olanaklı değildir. Zira sigortalılık statülerinden birine üstünlük tanıyıp, diğer statüler açısından sigortalı sayılmama halinde, esas alınmayan statülere tabi faaliyetlerin yerine getirildiği esnada meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik geliri, ölüm geliri vb. sosyal sigorta yardımları uygulama alanı kazanamayacaktır. Örneğin md.4/1(c) statüsü ile diğer statülerin çakışması sonucu, md.4/1(a) ya da md.4/1(b) statüsünde geçirilen iş kazası veya meslek hastalığı halinde herhangi bir yardım sunulmayacaktır, koşulların varlığı halinde uzun vadeli sigorta kollarından bağlanacak aylıkla yetinilmesi beklenecektir. Kanaatimizce bu yönde karşılaşılabilecek uyumsuzluklarda, somut olayın özelliği de gözetildiğinde 1982 Anayasası md.60'da düzenlenen sosyal güvenlik hakkının ihlalden söz edilebilecektir. Bu itibarla Almanya

³³ *Bramshuber*, 104-108.

³⁴ *Ertürk*, 769. *Aydın*, 573.

ve Avusturya hukukundaki kadar katı olmamakla birlikte 5510 sayılı kanun md.53/1'de 2011 yılında yapılan değişiklikle md.4/1(a) ve md.4/1(b) statüsünün eş zamanlı olarak devam ettirilmesine olanak tanınması, özellikle iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından oldukça isabetli olmuştur³⁵. Ancak yeterli olduğundan söz edilemez.

Kanaatimizce kişilerin isteğinden, diğer bir ifadeyle yazılı talepte bulunup bulunmamasından bağımsız olarak, özellikle iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından eş zamanlı olarak birden fazla sigortalılık statüsü uygulaması zorunlu hale getirilmelidir. Bu durumda çakışan tüm sigortalılık statülerinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası zorunlu, esas alınmayan statüye ilişkin diğer sigorta kollarının devam ettirilmesi olanağı ise kişinin yazılı talebine tabi tutulabilir. Hatta bu yöndeki uygulama sadece md.4/1(a) ile md.4/1(b) arasındaki çatışmaya özgü algılanmamalı, md.4/1(c) ile olan çatışmaları da kapsmalıdır. Her ne kadar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md.28'de ticaret ve diğer kazanç getiri faaliyetlerde bulunma yasağı³⁶ mevcutsa da, bazı hallerde kamu görevlileri açısından istisnalar getirilmiştir³⁷. Dolayısıyla devlet üniversitelerinde görev yapan profesör ve doçent unvanına sahip hukuk fakültesi öğretim üyelerinin aynı zamanda avukatlık yapabilmesi örneğinde olduğu gibi yasal düzenlemelerin olanak verdiği ölçüde md.4/1(c) durumunda da eş zamanlı olarak birden fazla sigortalılık statüsünün devamına olanak sağlanması, sosyal devlet anlayışına daha uygun düşecektir. Bununla birlikte eş zamanlı olarak birden fazla statüde zorunlu sigortalılığın devamı yönünde bir düzenleme getirilmesi ise ortaya çıkan ihtiyaçlar ya da uygulama güçlüklerinin gözetilmesine engel görülmemelidir. Yabancı ülke uygulamaları başlığı altında da değinildiği üzere Alman hukukunda sanatçılar ve yazarlar açısından ayırık düzenleme getirilmiş ve tek bir sigortalılık statüsüne üstünlük sağlanabilecek haller hüküm altına alınmıştır. Bu itibarla

³⁵ Bir görtüşe göre de her iki statüden sigortalı olan kişinin iş kazası geçirdiğinde, md4/1(a)'lı olarak mı, md.4/1(b)'li olarak mı geçirildiğinin nasıl anlaşılacağı hususunda muamma mevcutsa da, düzenleme genel olarak olumludur (*Şakar*, 220).

³⁶ Öğretideki bir görtüşe göre söz konusu yasağın temel nedeni, memurları sınırsız sorumluluk hallerinden koruyarak, özellikle ekonomik bakımdan zarara uğramalarını önlemek, dolayısıyla kamu görevi dışındaki faaliyeti yapmaları halinde ortaya çıkabilecek çeşitli olumsuzlukların önünü tamamen kapatmak ve bu suretle memurların düzgün ve verimli çalışmasını temin etmektir (*Yerebasmaz*, 1197).

³⁷ 1136 sayılı Avukatlık Kanunu md.12 uyarınca kamu görevlisi statüsündeki profesör ve doçentlerin aynı zamanda serbest meslek faaliyeti olan avukatlığı yerine getirmesi olanaklıdır. Devlet Personel Başkanlığı Mütalaalar Özel Bülteni uyarınca da kamu kurum ve kuruluşlarında memur statüsünde görev yapan eğitim personelinin 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu md.8 uyarınca özel öğretim kurumlarında ders görevi alabilmesi ya da şirket ana sözleşmesinde şirketi idare ve temsil edecek kişiler arasında sayılmaması kaydıyla kamu görevlilerinin limited şirketlerde ortak olmasının yasal açıdan sakıncalı olmadığı anlaşılmaktadır (Devlet Personel Başkanlığı'nın Mütalaalar Özel Bülteni'ne ulaşmak için bkz.; https://www.gtu.edu.tr/Files/UserFiles/133/DPB/mutalaa_ozel_1.pdf, 06.05.2022). Verilen örneklerin çoğaltılabilmesi olanaklıdır.

hukukumuzda da özellikle kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu ve zorunlu sigortalılığın uygulanmasında güçlüklerle karşılaşılacak sektörlerde çalışanların, başka statülere de dahil olan faaliyetleri mevcutsa diğer sigortalılık statüsüne ya da aynı statüde çalışarak faaliyetlerinden kaynaklanan sigortalılık statüsüne üstünlük verileceği düzenlenebilir.

Eş zamanlı olarak birden fazla sigortalılık statüsünün zorunlu olarak devamı öngörülecek olursa, bu durum prim ödeme gün sayısının ve prime esas kazancın belirlenmesine ilişkin soruları gündeme getirebilir. Mevcut uygulamamız gereğince md.4/1(a) statüsü ile yazılı talepte bulunduğu takdirde md.4/1(b) statüsü devam ettiğinde prim ödeme gün sayısı 30'u ve prime esas kazanç miktarı ise prime esas kazanç üst sınırını geçmemektedir. Bu itibarla örneğin md.4/1(a) statüsündeki prime esas kazanç, üst sınıra ne kadar yakın olursa, md.4/1(b) statüsüne ilişkin prime esas kazancı belirleme serbestisi o ölçüde daralacaktır. Mevcut uygulamamızın Avusturya hukukundaki farklılaştırılmış prim uygulamasıyla benzer özellikler taşıdığı söylenebilir. 2011 yılından beri mevcut uygulamanın denendiği gözetilecek olursa, bu konuda bir değişiklik önerisinde bulunulması ya da başka bir ülke uygulamasının benimsenmesi ihtiyacıyla şu an için karşılaşılmamaktadır.

bb. Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle İstihdam ve md.4/1(b) Statüsüne Tabi Sigortalılık

5510 sayılı kanun md.53/1'de sadece md.4/1(a) ile md.4/1(b) bentlerinde yer alan sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde çalışılması halinde md.4/1(a) kapsamındaki sigortalılığa üstünlük verileceği düzenlenmiş olup, kısmi süreli iş sözleşmesiyle olan çakışmalar bakımından açık bir hükme yer verilmemiştir. Öğretide söz konusu düzenlemeden hareketle verilen bir örnek uyarınca kendi bürosu olan ve serbest çalışan bir avukatın aynı zamanda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir şirkette çalışmaya başlaması halinde md.4/1(a) statüsünde sigortalı kabul edileceği belirtilmektedir. Söz konusu görüş uyarınca haftada bir gün iş sözleşmesiyle, diğer günlerde bağımsız çalışılsa dahi, kişi md.4/1(a) statüsünde sigortalı sayılacaktır. Zira kanun koyucu, süre vs. gibi kriterler öngörmeksizin md.4/1(a) statüsüne kesin bir üstünlük tanımıştır³⁸. Bu doğrultuda olduğu anlaşılan başka bir görüş çerçevesinde de md.4/1(b)'liler kendi işyerleri dışında başka bir işyerinde md.4/1(a)'lı olduğunda md.4/1(b) statüsüne veda edebilecek, md.4/1(a) şartlarıyla daha erken ve daha kolay emekli olabilecektir. Diğer bir deyişle kanun koyucu, işverenlerin işçi gibi emekli olabilmesine yeşil ışık yakmıştır³⁹.

Her ne kadar öğretideki yaklaşım, kısmi süreli iş sözleşmesiyle md.4/1(b) statüsünün bir arada olduğu hallerde de aylık bazda md.4/1(a) statüsüne üstünlük tanınması gerektiği yönündeyse de, Sosyal Güvenlik Kurumu uygula-

³⁸ *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 147. *Ekin*, 105. *Günler*, 119.

³⁹ *Şakar*, 220.

masının bu şekilde olmadığı görülmektedir. 2013/11 sayılı Sigortalılık İşlemleri Hakkındaki Genelge uyarınca kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların aynı anda md.4/1(b) statüsüne de giren bir faaliyetinin bulunması halinde "... sadece çakışan süredeki (b) bendine tabi sigortalılıkları iptal edilecektir. Çakışma sürelerinin tespitinde her bir ay için ayrı ayrı değerlendirme yapılacaktır. Bu durumda, ay içinde kısmi çalışılan süreler dışında kalan sürede (b) bendine tabi sigortalılık geçerli sayılacağından sigortalılar ayrıca (b) bendi kapsamında prim ödemek için yazılı talepte bulunmayacaklardır. ... Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında kısmi süreli olarak çalışanlar bu süreleri dışında kalan günleri (b) bendine tabi zorunlu çalışmaları ile tamamladıklarından kalan sürelerinde kısmi süreleri olarak (a) bendi kapsamında isteğe bağlı sigortalı olamayacakları gibi genel sağlık sigortalısı olarak bu süreleri ayrıca tamamlamayacaklardır"⁴⁰. Genelgede yer alan söz konusu açıklamalar somutlaştırılacak olursa, kişinin hem limited şirket ortağı olduğu hem de kısmi süreli iş sözleşmesiyle istihdam edildiği bir örnekten hareket edilebilir. Kısmi süreli iş sözleşmesine bağlı çalışma ay içerisinde 10 güne denk geliyorsa, geriye kalan 20 gün limited şirket ortaklığına dayanan md.4/1(b) statüsüyle tamamlanacaktır. Bu ihtimalde 20 gün için prim ödenmesi bakımından kişinin ayrıca yazılı talepte bulunmasına ihtiyaç olmadığı, zorunlu olarak md.4/1(b) statüsünden sigortalılığın devreye gireceği öngörülmüştür.

İlk etapta öğretilen görüşün haklılık payı olduğu düşünülebilir. Zira kısmi süreli iş sözleşmesiyle istihdamda, işçi haftanın sadece bir günü çalıştırılrsa da, iş sözleşmesi haftanın çalışmayan günlerinde de varlığını devam ettirmektedir. Her ne kadar işçi haftanın her günü çalışmaya ya da haftanın her günü çalışmakla birlikte yarım gün ya da daha az çalışsa da, çalışılmayan zamanlarda da işçinin sadakat borcu veya işverenin işçiyi gözetme borcu varlığını devam ettirmekte ve işçinin md.4/1(b) statüsünde sigortalılığı gerektiren faaliyetini yerine getirirken veyahut tatil gününde örneğin sosyal medyada işvereniyle ilgili yaptığı bir açıklama dahi sadakat borcuna aykırı görülerek iş sözleşmesinin feshine dayanak oluşturabilecektir⁴¹.

Bununla birlikte bireysel iş hukukundaki bu yaklaşım, kanaatimizce sosyal güvenlik hukukunun yapısına uygun düşmemektedir. Zira sosyal güvenlik hukukunda kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların sosyal güvenliği sağlanırken her ay 30 gün olarak kabul edilmemekte, ay içerisinde çalışılan gün sayısı kadar prim ödeme gün sayısı bildirilmektedir. Bu nedenledir ki,

⁴⁰ Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Sigortalılık İşlemleri Hakkındaki 2013/11 sayılı genelgesi, dokuzuncu kısım, ikinci bölüm, 5 no.lu başlık.

⁴¹ Kısmi süreli iş sözleşmesi hakkında detaylı bilgi için bkz.; *Süzek*, 272-280. *Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca*, 213-224. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan*, 86-91. *Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal*, 428-444. *Ekmekçi-Yiğit*, 65-70. Ayrıca işçinin işletme dışına yansıyan görüş açıklamaları ve somut olayın özelliğine göre uygulama alanı kazanabilecek yaptırımlar konusunda bkz.; *Civan*, 214-220.

özellikle uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmak için aranan prim ödeme gün sayısı koşullarının tamamlanmasında kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların yaşadıkları mağduriyetlerin çözüme kavuşturulabilmesi için gerek 5510 sayılı kanun md.51'de eksik gün sayısı için isteğe bağlı sigortalılık ve yine 5510 sayılı kanun md.41'de ise eksik gün sayısını borçlanma olanakları öngörülmüştür⁴². Ancak gerek isteğe bağlı sigortalılık, gerek hizmet borçlanması imkanı sigortalının başka statüde de sigortalılığını gerektiren faaliyetinin bulunmaması haline özgü görülmelidir. Şu halde sigortalının başka statüde zorunlu sigortalılığını gerektiren bir faaliyeti varsa, bu durumda ay içerisinde kısmi süreli iş sözleşmesinden arta kalan sürelerde söz konusu statüye ilişkin sigortalılığın devreye girmesi olağandır ve aynı zamanda adildir. Diğer bir deyişle örneğin kişinin kısmi süreli iş sözleşmesinden kaynaklanan prim ödeme gün sayısının ay içerisinde 5 gün olduğu bir durumda, geriye kalan 25 gün için md.4/1(b) statüsünden prim ödense dahi, 5510 sayılı kanun md.53/1 uygulanarak 25 güne md.4/1(a) statüsü özelliğinin kazandırılması, sadece md.4/1(b) statüsünden sigortalı olan kişiler göz önüne alındığında eşitsizliğe yol açacaktır. Ayrıca böyle bir uygulama kişileri hukuka aykırı işlemlere yönelterek, kısa süreler için de olsa başka işverenler yanında kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışıyormuş gibi gösterilme çabası içine girmelerine sebep olabilecektir.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle istihdam ve md.4/1(b) statüsünün bir arada bulunması durumunda, kanaatimizce Sosyal Güvenlik Kurumunun uygulaması daha isabetlidir. Diğer bir deyişle ay içerisinde kısmi süreli iş sözleşmesinden arta kalan süreler için aslında bir çakışmadan bahsedilemez. Bu nedenle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan kişinin, aynı zamanda md.4/1(b) statüsüne giren faaliyeti nedeniyle de prim öndendiği bir durumda, sigortalılık hizmetlerinin çakışmasından değil, farklı sigortalılık statülerinde geçen hizmetlerinin birleştirilmesinden söz edilecektir. Belki burada kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışılan günlerde de bağımsız çalışma faaliyetinin devam ettiği, bu nedenle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışılan günlerle sınırlı olarak çakışmanın söz konusu olabileceği akla gelebilir. Ancak böyle bir durumda kural olarak çakışma hükümlerini uygulama ihtiyacı devreye girmeyecektir. Örneğin kişinin hafta içi her gün yarım gün kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı ve adına aylık 12 gün md.4/1(a) statüsünden prim bildirildiği bir durumda, bağımsız çalışma statüsünde sigortalılığı gerektiren faaliyetinden ötürü 18 gün prim bildirilecek olup, gerek kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı dönemde geçirdiği iş kazası, gerek bağımsız çalışma faaliyetini yerine getirirken geçirdiği iş kazası açısından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulama alanı kazanabilecektir. Uzun vadeli sigorta kolları bakımından ise farklı statülerde geçen sigortalılık hiz-

⁴² Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların sosyal güvenliği hakkında bkz.; *Kırmızı*, 89 vd. *Sislituna Ayakçoğlu*, 109 vd. *Karaman*, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, 213 vd.

metlerinin birleştirilmesini düzenleyen 5510 sayılı kanun md.53/son hükmü dikkate alınacaktır.

cc. Aynı Statü İçindeki Çakışmalar

5510 sayılı kanun md.53/1'de ağırlıklı olarak kişinin, aynı zamana denk gelen farklı sigortalılık statülerine ilişkin hizmetlerinin çakışması düzenlenmektedir. Bununla birlikte bir kişinin aynı statü içerisinde de aynı döneme denk gelen birden fazla sigortalılığı söz konusu olabilir. Bu duruma ilişkin özellikle aynı zamanda birden fazla işveren yanında çalışanlar ile bağımsız çalışanlar bakımından çeşitli hükümlerle karşılaşılmakta olup, her iki ihtimal de aşağıda ayrı başlıklar altında incelenmiştir.

aaa. Aynı Zamanda Birden Fazla İşveren Yanında Çalışılması

İş ilişkisi kurulduğunda işçi işgücünü tümüyle işverene hasretmemekte, aksine belirli bir zaman dilimi için işgücünü işverenin emir ve talimatına, iş organizasyonuna ayırmaktadır. Bu sebeplerle iş ilişkisi gereği iş gördüğü sürelerin dışında, iş sözleşmesinden doğan sadakat borcu ile çalışma ve dinlenme sürelerine dair mevzuat hükümlerine aykırı olmamak üzere işçi bu vaktini serbestçe değerlendirebilir⁴³ ve başka işleri üstlenebilir⁴⁴. Bu durum birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışma ya da tam süreli işten artan zamanlarda başka işverenle de yan iş ilişkisi içerisine girme şeklinde gerçekleşebilir. Nitekim işçilerin sigortalılığının düzenlendiği 5510 sayılı kanun md.4/1(a) bendinde "hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar" sigortalı sayılarak, aynı zamanda birden fazla işveren yanında çalışılmasının sigortalılık ilişkisine yol açacağı açıkça düzenlenmiştir. Bu gibi durumlarda işçinin, her işveren yanında çalıştığı süre ve alınan ücret üzerinden prim gün sayısı ve prime esas kazanç miktarı belirlenmektedir. Diğer bir deyişle her işverene ait işyeri açısından prim borçları ayrı ve birbirinden bağımsız olarak hesaplanacak, hesaplamada sadece o işyerinden elde edilen kazançlar göz önüne alınacaktır⁴⁵. Dolayısıyla işçinin birden fazla işveren yanında çalıştığı bir durumda, birden fazla işveren yanında çalışılmasından kaynaklanan sigortalılık hallerinden sadece birine üstünlük tanınmamakta, hizmetleri birleştirilmektedir.

Yukarıda aktarılan uygulama uzun vadeli sigorta kollarından sağlanacak yardımın belirlenmesinde prime esas kazanç miktarının artmasına yol açabileceği gibi, birden fazla işveren yanında kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların prim ödeme gün sayısını da daha kolay bir şekilde tamamlamalarına olanak verecektir. Kısa vadeli sigorta kollarından ise özellikle iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından bir avantaj sağlayacaktır. İşçi hangi

⁴³ *Doğan Yenisey*, 369.

⁴⁴ *Civan*, 344.

⁴⁵ *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 266. *Tuncay-Ekmekçi*, 190.

işveren yanında iş kazası ya da meslek hastalığına uğrarsa uğrasın, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan parasal yardımlar devreye girecektir.

Uzun vadeli sigorta kollarından ileride yardım bağlanırken prime esas kazanç üst sınırı gözetilerek her bir işveren yanında elde edilen kazançlar toplamı dikkate alınacaksa da, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlarda işverenlerin ödedikleri primlerin ayrı ayrı mı, yoksa toplamının mı göz önüne alınacağı sorusu gündeme gelebilir. Başka bir deyişle, örneğin işçinin haftanın üç günü bir işverenin yanında, haftanın takip eden üç günü de başka bir işverenin yanında çalışmakta olduğu bir durumda, ilk işveren yanında çalışırken geçirilen iş kazasından dolayı sadece ilk işveren yanında çalışırken elde edilen ücret düzeyi dikkate alınarak mı yardım miktarı belirlenecektir? Bu konu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md.40/5'de düzenlenmiştir. Değinen hükümün ilk hali uyarınca, “Bir sigortalının, aynı zaman içinde ve aynı sigortalılık hâline tabi olacak şekilde birden fazla işyerinde çalışması hâlinde, ödeneklere esas tutulacak günlük kazancının tespitinde, üst sınır dikkate alınarak her bir işyeri için ayrı ayrı bulunacak günlük kazançların toplamı ödeneğe esas günlük kazancını oluşturur”. Bununla birlikte 2021 yılında ilgili hüküm değiştirilmiştir. Hükümün güncel haline göre, “Sigortalının, aynı süre içinde aynı sigortalılık hâline tabi olacak şekilde birden fazla işyerinde çalışması hâlinde, üst sınır dikkate alınarak ilgili dönemdeki prime esas kazançlar toplamının, bir ay için 30, toplamda 90 günü geçmemek üzere bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle *gelir ve ödeneğe* esas günlük kazanç hesaplanır”⁴⁶. Söz konusu hükümün güncel hali uyarınca, iş kazası ve meslek hastalığı halleri dahil olmak üzere kısa vadeli sigorta kollarından sağlanacak yardımların hesaplanmasında işverenlerin her birinin ayrı ayrı bildirdiği prime esas kazanç toplamının ay bazında bir güne denk gelen değerinin dikkate alınacağı anlaşılmaktadır. Bu itibarla örneğin sürekli iş göremezlik geliri, sadece iş kazası ya da meslek hastalığı geçirilen işverenin değil, tüm işverenlerin bildirdiği prime esas kazançların toplamı üzerinden hesaplanacaktır.

Birden fazla işveren yanında çalışılmasının uzun ve kısa vadeli sigorta kolları üzerindeki etkisi yukarıda incelenmekle birlikte, üzerinde durulması gereken diğer bir konu ise her bir işverenin bildirdiği prime esas kazançların toplamının, prime esas kazanç üst sınırını aşmasıdır. Bu konu 5510 sayılı kanun md.82/4'de, “Sigortalıların bu Kanununun 53 üncü maddesine göre belirlenen aynı sigortalılık haline tâbi olacak şekilde birden fazla işte çalışması

⁴⁶ İncelenen hükümün ilk hali sadece kısa vadeli sigorta kollarından sağlanacak ödeneklerin miktarına ilişkin bir düzenleme içermekle birlikte, yeni halinde aynı zamanda bağlanacak gelirin miktarının belirlenmesi de ele alınmıştır. Bu itibarla her ne kadar değişiklik geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanmasını konu edinen 40. maddede yapılmışsa da, bağlanacak gelirin nasıl hesaplanacağı konusundaki tereddütler giderilmiş olduğundan kanaatimizce isabetli olmuştur.

nedeniyle Kuruma ödenen primler toplamı, bu sigortalılık hali için belirlenen prime esas kazanç üst sınırı üzerinden hesaplanacak miktarı aşarsa, aşan kısmın tamamı, sigortalının talebi üzerine en geç talep tarihini takip eden ay içinde hissesi oranında sigortalıya defaten geri ödenir. Geri verilen primler için ayrıca gecikme cezası ve gecikme zammı ile faiz ödenmez” ifadelerine yer verilerek düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere sigortalının birden fazla işveren yanında çalışmasından kaynaklı prime esas kazanç toplamı üst sınırı aştığı takdirde, sigortalı tarafından fazla ödemelerin iadesi talep edilebilir. Ancak sigortalı fazla ödemedeki işveren payını isteyemeyeceği gibi, işveren de fazladan ödediği primlerin iadesini talep hakkına sahip değildir. Başka bir deyişle prime esas kazanç üst sınırı aşan işveren payı Sosyal Güvenlik Kurumunda kalmaktadır. Öğretide işveren hissesinin iade edilmemesinin tartışılabilir nitelikte olduğu ifade edilmektedir⁴⁷. Bu konuda Avusturya hukukundaki yaklaşımın ele alınması isabetli olacaktır. Söz konusu hukuk sisteminde de, birden fazla işveren tarafından bildirilen kazançların prime esas kazanç üst sınırını aşması halinde, sadece işçi hissesinin iade edileceği düzenlenmiş olup, kanun koyucunun bu yöndeki düzenlemeyle iş gücü piyasasında birbirleriyle rekabet içinde bulunan işverenler arasında eşit işlemde bulunmayı gözettiği belirtilmektedir⁴⁸.

Avusturya hukukunda kabul edilen gerekçe, kanaatimizce hukukumuz açısından da geçerlidir. Zira aksi yöndeki yaklaşım çeşitli soru ve sorunları doğurabilir. İlk soru, prime esas kazanç üst sınırını aşan işveren payının işverene iade edileceğinin öngörülmesi halinde işçinin yanında çalıştığı işverenlerden hangisinin prim iadesi talep edebileceği konusu olacaktır. Bu soru çözüme kavuşturulsa dahi, işçinin başka işveren yanında çalışması ve prime esas kazanç üst sınırının aşılması nedeniyle işverenin prim iadesi talep etmesinin, başka işveren ya da işverenler yanında çalışmayan işçi istihdam eden işverenler nezdinde haksız yere prim avantajı doğmasına yol açması esas sorun olarak karşımıza çıkacaktır. Dolayısıyla prime esas kazanç üst sınırını aşmayan işveren hissesinin iade edilmeyeceğini öngören 5510 sayılı kanun md.82/4 hükmünün isabetli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

bbb. Bağımsız Statüde Birden Fazla Sigortalılığı Gerekli Gerekli Faaliyetlerin Yerine Getirilmesi

5510 sayılı kanun md.4/1(b) uyarınca, * köy ve mahalle muhtarları⁴⁹, * ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde

⁴⁷ *Tuncay-Ekmekçi*, 190. *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 266.

⁴⁸ Bu yöndeki açıklamalar için bkz.; *Brameshuber*, 104.

⁴⁹ Her ne kadar 5510 sayılı kanun md.4/1(b) bendinde köy ve mahalle muhtarlarının sigortalı olacağı düzenlenmişse de, 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Yasası md.4/1'e göre 5510 sayılı kanun md.4/1(a) ve md.4/1(c) bentleri kapsamında sigortalı sayılmayı gerektirecek bir çalışması bulunmayan veya bu kapsamda aylık almayan köy ve mahalle muhtarları, 5510 sayılı kanun md.4/1(b) bendi kapsamında sigortalı sayılmıştır. Bu iti-

gelir vergisi mükellefi olanlar, * gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, * anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları ile * hizmet akdine tabi olmaksızın tarımsal faaliyette bulunanlar bağımsız statüde çalışan sigortalılar olarak kabul edilmiştir. Kişiler, yukarıda sayılan faaliyetlerden sadece birini yerine getiriyorsa, söz konusu faaliyeti çerçevesinde sigortalı olacaktır. Bununla birlikte bir kişi, bağımsız statüde birden fazla sigortalılığı gerektiren çalışma faaliyetinde bulunabilir. Örneğin tarımsal faaliyette bulunuluyorken, limited şirket ortağı olunabilir. Serbest meslek kazancı nedeniyle gelir vergisi mükellefi olan biri, aynı zamanda mahalle muhtarı olabilir. Bu gibi hallerde acaba her bir faaliyet nedeniyle sigortalılık ve ilave prim ödenmesi zorunluluğu olup olmayacağı sorusuyla karşılaşılmaktadır. Bu konuda bağımsız statüde çalışma faaliyetlerinden bazıları arasında kanunla hiyerarşi kurulmuştur.

5510 sayılı kanun md.53/1'e göre, "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendi ile aynı maddenin birinci fıkrasının (b) bendindeki diğer sigortalılık statülerine aynı anda tabi olacak şekilde çalışılması durumunda, (b) bendinin (4) numaralı alt bendi dışındaki diğer sigortalılık durumu, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında muhtar sigortalılığı ile aynı maddenin birinci fıkrasının (b) bendindeki diğer sigortalılık statülerine aynı anda tabi olacak şekilde çalışılması durumunda muhtar sigortalılığı dikkate alınır". Şu halde örneğin tarımsal faaliyetle, md.4/1(b) statüsünde sigortalılığı gerektiren herhangi bir diğer faaliyet çakıştığında, diğer faaliyete üstünlük verilmektedir. Muhtar sigortalılığı ise md.4/1(b)'deki diğer tüm sigortalılık hallerinden üstün tutulmuştur⁵⁰. Bu konuda Sosyal Güvenlik

barla 2108 sayılı kanunun özel bir kanun olmasından ötürü, köy ve mahalle muhtarlarının md.4/1(b) statüsünde sigortalı olabilmesi için md.4/1(a) ve md.4/1(c) kapsamında çalışmasının olmaması veya bu kapsamda aylık almaması gerektiği haklı olarak ifade edilmektedir (*Sözer*, 80. *Makas*, 193-194).

⁵⁰ Öğretideki bir görüşe göre tarımsal faaliyet ve muhtar sigortalılığının, diğer bağımsız çalışma faaliyetleriyle birlikte yürütülmesi ihtimaline ilişkin düzenlemeler sigortalılık hallerinin çakışması durumuna girmemektedir. Zira farklı sigortalılık statülerine tabi çalışma bulunmamaktadır (*Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 152). Kanaatimizce kanun koyucunun birden fazla bağımsız çalışmaya dayanan sigortalılık hallerinden hangisine üstünlük verileceğini, sigortalılık hallerinin çakışmasına ilişkin hükümlerin yer aldığı 5510 sayılı kanun md.53'de düzenlemesi isabetlidir. Zira aynı sigortalılık statüsü mevcut olsa dahi, bağımsız çalışma faaliyetlerinin zamansal olarak birbirinden ayrılmadığı bu gibi hallerde aynı sigortalılık statüsü içinde çakışma söz konusu olmaktadır. Alman hukukunda da verilen örnek çerçevesinde bir kişinin iki farklı serbest çalışma faaliyeti içerisine girmesi halinde birden fazla sigortalılığın olabileceği kabul edilmektedir (*Segebrecht*, SGB VI, §2, rn.55). Bu itibarla bağımsız çalışmaya bağlı sigortalılık halleri arasında hiyerarşi kurulacaksa, kanundaki düzenlemenin daha da geliştirilmesi gerekmektedir. Nitekim md.4/1(b) statüsünde sigortalılığı gerektiren birden fazla faaliyetin eş zamanlı olarak yürütülmesi durumuna dair tüm ihtimaller 5510 sayılı kanun md.53/1'de yer almamaktadır. Örneğin serbest meslek faaliyeti nedeniyle sigortalı olan bir avukat, bir limited şirketin ortağı olabilir ya da anonim şirkette

Kurumunun 2013/11 sayılı genelgesinde detaylı açıklamaların yer aldığı belirlenmektedir. Söz konusu genelge uyarınca örneğin tarım sigortalılıkları devam etmekte iken, md.4/1(b)'deki diğer sigortalılık hallerine tabi çalışmanın başlaması halinde, kişinin tarım sigortalılığı diğer faaliyetinin başlamasından bir gün önce sona erdirilecektir. Muhtar sigortalılığı bakımından da örneğin limited şirket ortaklığından dolayı md.4/1(b) kapsamında sigortalılığı 06.11.2010 tarihinde başlatılan ve devam eden kişi ayrıca 31.03.2019 tarihinde yapılan mahalli idareler seçiminde muhtar olarak seçilirse, seçildikleri tarih itibarıyla şirket ortaklığından kaynaklanan sigortalığı sonlandırılarak, seçildikleri tarih itibarıyla muhtar statüsünde tescil kaydı gerçekleştirilecektir⁵¹.

Mevcut uygulamamız uzun vadeli sigorta kolları açısından değerlendirilecek olursa, prim ödeme gün sayısının tamamlanması bakımından dezavantajlı bir durumun bulunmadığı görülecektir. Bununla birlikte prime esas kazanç miktarının belirlenmesi konusunda muhtarlığa dayanan sigortalılığa üstünlük verilmesi hususu ele alınabilir. Zira 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Yasası md.4/2'de 2017 yılında 690 sayılı kanun hükmünde kararnameyle⁵² yapılan değişiklik sonucu muhtarların prime esas kazanç alt sınırı üzerinden ödenecek primlerinin il özel idareleri veya yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıkları tarafından doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeneceği düzenlenmiştir. Bu durum bir yandan muhtarlık dışında başka bağımsız faaliyetleri yerine getirenlere hiç kuşkusuz ki prim avantajı sağlamaktayken, bir yandan da prime esas kazanç miktarını belirleme serbestisini daraltmaktadır. Zira diğer bağımsız çalışma faaliyetinden muhtarlık statüsüne üstünlük verilirken, kanunen primlerin prime esas kazanç alt sınırı üzerinden ödeneceği de öngörülmüştür.

Kanaatimizce bağımsız çalışma faaliyetleri arasında birine üstünlük verilmesi konusunda asıl üzerinde durulması gereken konu, kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilişkilidir. Bağımsız çalışma faaliyetinden sadece muhtarlığa ya da tarımsal faaliyetle çakışan örneğin şirket ortaklığına dayanan faaliyete üstünlük tanıdığımızda, esas alınmayan sigortalılık hali yerine getirilirken gerçekleşen iş kazası ya da meslek hastalığı durumunda kişi sosyal güvenlik mevzuatımızda yer alan yardımlardan yararlanamayacaktır. Bu itibarla kanaatimizce md.4/1(a), md.4/1(b) ve md.4/1(c) statülerinin çakışması konusunda vardığımız sonuç⁵³ bu ihtimal bakımından da benimsenmelidir. Diğer bir deyişle kişilerin isteğinden ve yazılı talepte

pay sahibi olup, aynı zamanda yönetim kurulu başkanlığını veya üyeliğini yürütebilir. Bu ihtimalde hangi statüye üstünlük verileceği açık değildir.

⁵¹ Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Sigortalılık İşlemleri Hakkındaki 2013/11 sayılı genelgesi, dokuzuncu kısım, ikinci bölüm, 11.2 ve 12 no.lu başlıklar.

⁵² İlgili kanun hükmünde kararnameyle gerçekleştirilen değişiklik, 7077 sayılı kanunla aynen kabul edilmiştir.

⁵³ Bkz.; III, A, aa, eee no.lu başlık.

bulunup bulunmamasından bağımsız olarak, özellikle iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından eş zamanlı olarak birden fazla sigortalılık statüsü uygulaması zorunlu hale getirilmeli, ancak yazılı talepte bulunulursa prime esas kazanç üst sınırına kadar esas alınmayan sigortalılık halinden de uzun vadeli sigorta kolları primi ödenmesine olanak sağlanmalıdır.

dd. Özel Sandık Sigortalılığı ile 5510 sayılı Kanun md.4'deki Zorunlu Sigortalılık Statülerinin Çakışması

Ülkemiz sosyal güvenlik sisteminin gelişim süreci içerisinde bazı banka, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret ve sanayi odaları ve borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler, istihdam ettikleri personelin malullük, yaşlılık ve ölümlerinde yardım yapmak üzere vakıf ya da dernek şeklinde özel sandıklar kurmuşlardır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde geçici md.20 hükmüyle söz konusu özel sandıklara, bazı şartları yerine getirmeleri kaydıyla varlıklarını sürdürmelerine ve 506 sayılı kanunun kapsamı dışında kalmalarına olanak tanınmıştır⁵⁴. Bu itibarla 506 sayılı kanun geçici md.20 kapsamına giren özel sandıklar, devletin sosyal güvenliği sağlama ödevini devlet adına yerine getiren kuruluşlar niteliğini kazanmıştır. Diğer bir deyişle söz konusu özel sandıklar, isteğe bağlı olan sandıklardan farklı olarak, üyeleri açısından zorunlu sosyal güvenlik kurumu niteliğindedir⁵⁵.

5510 sayılı kanun döneminde de, söz konusu sandıkların yasal dayanağı, 506 sayılı kanundaki madde numarasıyla özdeş olarak geçici md.20 olmuştur. Bununla birlikte 5510 sayılı kanun geçici md.20, 506 sayılı kanundaki geçici md.20'den farklı olarak söz konusu özel sandık iştirakçilerinin, bu sandıklardan aylık ve gelir almakta olanların ve bu kişilerin hak sahiplerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna devrini öngörmüştür. Devir işlemi gerçekleşinceye kadar ise sandık iştirakçileri, sandıktan aylık ve gelir alanlar ile bunların hak sahiplerinin sağlık ve sosyal sigorta yardımlarının sağlanması ile primlerinin tahsil edilmesine, ilgili sandık mevzuat hükümlerine göre sandıklarca ve sandık iştirakçilerini istihdam eden kuruluşlarca devam edileceği düzenlenmiştir (5510 sayılı kanun geçici md.20/4). Ancak 5510 sayılı kanun geçici md.20/1'de 6645 sayılı kanunla yapılan değişiklik sonucu devir tarihini belirleme yetkisi Cumhurbaşkanına bırakılmış olup, günümüzde halen onyedü özel sandık faaliyette bulunmaktadır. Bu sandıklar içerisinde malvarlığı, prim gelirleri, sigorta edimleri ve kapsamına aldığı kişiler ve mali güç açısından en büyüğü Türkiye İş Bankası Emekli Sandığıdır⁵⁶.

5510 sayılı kanun geçici md.20'de söz edilen özel sandık kapsamındaki çalışanların aynı zamanda 5510 sayılı kanun md.4'de yer alan zorunlu sigortalılık statülerinden biri kapsamında da çalışması ihtimal dahilindedir. Ör-

⁵⁴ *Tuncay-Ekmekçi*, 137.

⁵⁵ *Akın*, 102.

⁵⁶ *Tuncay-Ekmekçi*, 138.

neğin özel sandık sigortalısı konumundaki bir banka çalışanı, başka bir işveren yanında yan iş ilişkisine girebilir ya da bir şirkete ortak olabilir. Bu gibi durumlarda sigortalılık statülerinden birine üstünlük verilir verilmeyeceği 5510 sayılı kanun md.53'de düzenlenmemiştir. Bu itibarla sigortalılık statülerinden birine üstünlük verilecekse, 5510 sayılı kanundan önceki dönemde Yargıtay'ın sigortalılık statülerindeki çakışmaya ilişkin verdiği kararların⁵⁷ kıyasen özel sandık sigortalılığı ile 5510 sayılı kanundaki zorunlu sigortalılık çakışmalarında esas alınması düşünülebilir. Başka bir ifadeyle daha önce başlayan ve devam eden sigortalılık haline üstünlük tanınarak ya da ekonomik açıdan ağırlıkta olan sigortalılık statüsü üstün kabul edilerek çakışma sorunu çözüme kavuşturulabilir. Bu çerçevede kamu görevliliği statüsüyle özel sandık sigortalılığının çakışması ihtimalinde ise md.4/1(c) statüsünden kaynaklanan sigortalılığa üstünlük tanınabilir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun 2013/11 sayılı genelgesinde de "Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi çalışması ile geçici 20 nci madde sandığına tabi çalışması aynı anda bulunanlar hakkında önce başlayan sigortalılık sona ermediği sürece sonraki sigortalılık dikkate alınmayacaktır" ibaresine yer verilerek, üstünlük tanınacak sigortalılık halini belirlemede önce başlayan sigortalılığın esas alınacağı benimsenmiştir⁵⁸. Genelge ile sigortalılık hallerinin çakışmasına ilişkin bir çözüm sunulmuşsa da, esas alınmayan sigortalılık statüsü bakımından iş kazası ve meslek hastalığı riskinin kişiye yüklendiği gerçeği değişmemektedir. Örneğin özel sandık sigortalısı olan banka çalışanının, daha sonra aynı döneme denk gelecek şekilde bir firmada iş sözleşmesiyle danışmanlık görevini üstlenmesi halinde, danışmanlık görevini yerine getirdiği esnada geçireceği iş kazası nedeniyle ne bağlı olduğu özel sandıktan ne de Sosyal Güvenlik Kurumundan parasal yardım talep etme olanağı bulunacaktır. Bu itibarla daha önceki başlıklar altında da dile getirdiğimiz çözüm önerisinin bu ihtimalde de göz önüne alınması ve en azından kısa vadeli sigorta kolları bakımından eş zamanlı olarak birden fazla zorunlu sigortalılığın devam edeceğinin öngörülmesi isabetli olacaktır.

B. ZORUNLU SİGORTALILIK İLE KISMI SİGORTALILIK HALLERİNİN ÇAKIŞMASI

5510 sayılı kanun md.4/1(a), md.4/1(b) ve md.4/1(c) sosyal risklere karşı tam koruma sağlayan zorunlu sigortalılık statüleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte 5510 sayılı kanun md.5'de örneğin iş kazası ve meslek hastalığı gibi sadece bazı sosyal risklere karşı güvence sağlayan kısmi sigortalılık halleri de düzenlenmiştir. Kısmi sigortalılık halleriyle zorunlu sigortalılık statüleri çakıştığı takdirde nasıl bir yol izleneceği 5510 sayılı kanun

⁵⁷ 5510 sayılı kanundan önceki Yargıtay uygulaması için bkz.; II no.lu başlık.

⁵⁸ Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Sigortalılık İşlemleri Hakkındaki 2013/11 sayılı genelgesi, ikinci kısım, dördüncü bölüm, 1 no.lu başlık.

md.53/4'de "Sigortalının, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık halleri ile 5 inci maddenin (a) ve (e) bentlerine tâbi sigortalılık hallerinin çakışması halinde, 4 üncü madde kapsamında sigortalı sayılır ve birinci fıkra hükmü uygulanır" hükmüne yer verilerek netleştirilmiştir.

5510 sayılı kanun md.5/1(a) bendi kapsamında ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür. Aynı kanun md.5/1(e) bendinde ise Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Bu çerçevede 5510 sayılı kanun md.53/4 gereğince, örneğin md.4/1(c) statüsüne tabi bir kamu görevlisinin tutuklanması ve tutukevleri bünyesinde çalışması söz konusu olursa tutuklu kişi md.4/1(c) kapsamında sigortalı sayılacaktır⁵⁹. Aynı şekilde Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programına katılan kursiyerin, aynı zamanda md.4/1(b) statüsünde sigortalılığının tespiti halinde ise md.4/1(b) statüsüne öncelik verilecek, md.5/1(e)'ye dayanan sigortalılığı sona erdirilecektir⁶⁰.

Kısmi sigortalılık hallerinden md.5/1(a) ile md.5/1(e)'ye dayanan sigortalılığın, zorunlu sigortalılıkla karşılaşması halinde sonlanması kanun koyucunun bir tercihidir. Bununla birlikte bu yöndeki tercihin isabetli olup olmadığı sorgulanabilir. Örneğin Türkiye İş Kurumu kursiyerinin md.4/1(b) statüsüne öncelik verildiğinde, iş başı eğitim programı kapsamında çalıştığı esnada iş kazası geçirmesi sonucu kendisine iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından bir yardım sağlanmayacaktır. Bu nedenle kanaatimizce önceden de ifade ettiğimiz üzere zorunlu sigortalılık ile kısmi sigortalılık hallerinin çakışmasında da her iki sigortalılık hali bakımından en azından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası zorunlu olarak devam ettirilmelidir. Nitekim kısmi sigortalılık adı üzerinde bazı sigorta kollarının kapsamından yararlandırılan sigortalılık statüsü olup, kısıtlı olan korumanın tümüyle kaldırılması isabetsiz bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bununla birlikte bütün kısmi sigortalılık halleriyle zorunlu sigortalılık statülerinin çakışması kanunda düzenlenmemiştir. Örneğin md.5/1(b) kapsamında aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören

⁵⁹ *Sözer-Saraç*, 155.

⁶⁰ Bu konuda bkz.; Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Sigortalılık İşlemleri Hakkındaki 2013/11 sayılı genelgesi, ikinci kısım, dördüncü bölüm, 6.1 ve 6.3 no.lu başlıklar.

öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu md.46'ya tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi tutulmuştur. Bununla birlikte ilgili bent kapsamında sigortalı olan öğrencilerin aynı zamanda örneğin md.4/1(a) statüsünde de sigortalı olması ihtimal dahilindedir. Bu gibi durumlarda kanaatimizce sigortalılık statülerinden birine üstünlük verilemeyecek olup, her iki sigortalılık statüsü de eş zamanlı olarak varlığını devam ettirebilmelidir. Yapılan açıklamalarla aynı yönde olmak üzere 2013/11 sayılı genelgede, “Kanunun 5 inci maddesinin (b) bendi kapsamında, aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ve 2547 sayılı Kanunun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler(in) ... Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi çalışmaları halinde 5 inci maddenin (b) bendi kapsamındaki sigortalılıkları da sonlandırılmaz” ifadelerine yer verilmiştir⁶¹. Genelgedeki md.5/1(b) ile md.4/1(a) ve md.4/1(b) çakışmasına özgü benimsenen çözümün, sigortalılık statülerinin çakışmasına yönelik genel yaklaşım olarak kabul görmesi, sosyal devletin temel amaçlarından biri olan sosyal koruma şemsiyesinin genişletilmesine hizmet edecektir. Ancak bu yöndeki düzenlemenin genelgeyle yapılması beraberinde tartışmalara yol açacağından, kanunda özel hüküm getirilmesi daha isabetli olacaktır.

C. ZORUNLU SİGORTALILIK İLE İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILIK ÇAKIŞMASI

İsteğe bağlı sigortalılık, zorunlu sosyal sigorta ilişkisi bulunmayan ya da bu ilişkiyi yitirmiş olup Sosyal Güvenlik Kurumundan aylık almayan kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tabi olmalarını sağlayan bir sigortalılık durumudur⁶². Diğer bir deyişle isteğe bağlı sigortalılık bir sosyal sigorta türü olmayıp, sigortalılık statüsünün kazanılma yöntemi olarak karşımıza çıkmaktadır⁶³. Bu nedenle 5510 sayılı kanun md.53/3'de “İsteğe bağlı sigortalı olanların 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamına tabi olacak şekilde çalışmaya başlamaları halinde, bu Kanunun 51 inci maddesinin üçüncü fıkrası saklı kalmak kaydıyla isteğe bağlı sigortalılık hali sona erer” hükmüne yer verilerek, zorunlu sigortalılık halleri isteğe bağlı sigortalılık statüsünden kanaatimizce de isabetli olarak üstün tutulmuştur. Kişiler, 5510 sayılı kanun md.4'de yer alan zorunlu sigortalılığı gerektiren bir faaliyette bulunurken aynı zamanda isteğe bağlı sigorta kapsamında prim ödeyecek olursa, sigortalılık sürelerinin çakıştığı dönemde ödenen isteğe bağlı sigorta primleri talepleri

⁶¹ Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Sigortalılık İşlemleri Hakkındaki 2013/11 sayılı genelgesi, ikinci kısım, dördüncü bölüm, 6.2 no.lu başlık.

⁶² *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 191. *Tuncay-Ekmekçi*, 367. *Sözler*, 15. *Sümer*, 69. *Baskan*, 130.

⁶³ *Tuncay-Ekmekçi*, 367.

hâlinde ilgililere iade veya doğacak borçlarına mahsup edilir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md.93/2). Bununla birlikte isteğe bağlı sigortalılık ile diğer sigortalılık statülerinin çakışması ya da birleşmesiyle ilgili çeşitli hususlar ayrı başlıklar altında aşağıda değerlendirilmiştir.

aa. Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Dayanan Zorunlu Sigortalılık Statüsü ve İsteğe Bağlı Sigortalılık

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar açısından ay içerisinde bildirilen prim ödeme gün sayısı daha az olacağından, uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmak için aranan koşulların sağlanması oldukça güç olacaktır. Bu itibarla kanun koyucu kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar bakımından iki önemli istisnaya yer vermiştir. İlki, 5510 sayılı kanun md.41/1-i. bendi ile sağlanan kısmi süreli çalışılan aylara ait eksik sürelerin borçlanması imkanıdır. İkincisi ise md.51/3 gereğince isteğe bağlı sigorta primi ödemek suretiyle eksik sürelerin otuz güne tamamlanabilme olanağıdır. Ancak belirtilmelidir ki, kısmi süreli iş sözleşmesi dolayısıyla ay içerisinde eksik kalan sürelerin isteğe bağlı sigortalılık yoluyla tamamlanması sigortalılık hizmetlerinin çakışması değil, olsa olsa birleştirilmesi olarak nitelendirilebilir. Nitekim 5510 sayılı kanun md.51/3'ün ilk halinde isteğe bağlı sigorta için prim ödenen sürelerin md.4/1(b) kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edileceği öngörüldüğünden, o dönem için öğretide uzun vadeli sigorta kollarından yararlanma bakımından hangi statüye üstünlük verileceği konusunda md.53/son'un, diğer bir deyişle farklı statülere dayanan hizmet sürelerinin birleştirilmesini konu edinen hükmün uygulama alanı kazanacağına işaret edilmiştir⁶⁴. Daha sonra kanunda 2011 yılında yapılan değişiklikle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların isteğe bağlı sigorta için ödediği primlerin 'md.4/1(a)' statüsünde sigortalılık süresi olarak nitelendirileceği hüküm altına alınmıştır. Böylece 5510 sayılı kanun md.53/son'un uygulanma gereği ortadan kalktığı gibi, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların uzun vadeli sigorta kollarından diğer sigortalılık statülerine göre daha avantajlı koşullarla yararlanmalarının önü açılmıştır.

Bununla birlikte örneğin kişinin ay içerisinde 10 gün kısmi süreli iş sözleşmesine dayanan zorunlu sigortalılığı ile 20 günde isteğe bağlı sigortalılığı devam etmekteyken şirket ortaklığı başlayacak olursa, bu ihtimalde isteğe bağlı sigortalılık sona erecektir. Zira kısmi süreli iş sözleşmesine dayanan md.4/1(a) statüsündeki sigortalılığın yanı sıra, şirket ortaklığına dayanan md.4/1(b) statüsü de başlayacaktır. İsteğe bağlı sigortalılık karşısında ise zorunlu sigortalılık statüsü üstünlük kazanır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle istihdam ve md.4/1(b) statüsüne dayanan sigortalılık hususu⁶⁵ daha önce ayrın-

⁶⁴ *Sözer-Saraç*, 158. *Ermumcu*, 100-101.

⁶⁵ Bkz.; III, A, bb no.lu başlık.

tılı olarak değerlendirildiğinden tekrara düşmemek adına burada daha fazla üzerinde durulmayacaktır.

bb. Yurt Dışına Çalıştırılmak Üzere Götürülen Türk İşçilerinin Sigortalılığı ve İsteğe Bağlı Sigortalılık

5510 sayılı kanun md.5/1(g) bendinde, ülkemizle uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen Türk müteahhitlerince yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümlerinin md.4/1(a) statüsü kapsamında uygulanacağı öngörülmüştür. Diğer bir deyişle kısmi sigortalılık statüsü düzenlenmiştir. Bununla birlikte ilgili bentte, kısmen sigortalı sayılan Türk işçilerin uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, isteğe bağlı sigortalı olabilmeleri imkanı sağlanmıştır. 5510 sayılı kanun md.5/1(g)'nin ilk hali uyarınca isteğe bağlı sigortalılık dönemi md.4/1(b) statüsünde kabul edilmekteydi. Ancak md.5/1(g)'ye 2011 yılında eklenen ek cümle sayesinde yurt dışındaki işyerlerinde çalışan sigortalıların, bu süreçte ödedikleri isteğe bağlı sigorta primleri md.4/1(a) statüsünde sigortalılık olarak nitelendirilmiştir. Böylelikle daha az prim ödeme gün sayısı ile uzun vadeli sigorta kollarından yararlanma olanağı sağlanmıştır⁶⁶.

Kanundaki ilgili düzenleme ilk bakışta sigortalılık hizmetlerinin çakışması olarak algılanabilir. Zira eş zamanlı olarak bir yandan md.5/1(g) bendine dayanan sigortalılık, bir yandan ise isteğe bağlı sigortalılık devam etmektedir. Bununla birlikte her iki sigortalılık durumunun ilgili olduğu sigorta kolları farklılaştırılmıştır. 5510 sayılı kanun md.5/1(g), kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasını kapsamaktayken, isteğe bağlı sigortalılık uzun vadeli sigorta kollarına ilişkindir. Dolayısıyla söz konusu iki sigortalılık türü birbirini tamamlamakta ve bu sayede sosyal risklere karşı kapsamlı bir güvenceye ulaşılmaktadır.

5510 sayılı kanun md.5/1(g) bendi kapsamında sigortalı olan ve aynı zamanda isteğe bağlı sigorta primi de ödeyen kişinin, ayrıca ülkemizde md.4/1(a) veya md.4/1(b) statüsünde sigortalılığı gerektiren başka bir faaliyete başlaması ihtimaliyle karşılaşılabılır. Bu durumda farklı sigortalılık hallerinin çakışmasından söz edilecektir. Sosyal Güvenlik Kurumunun 2013/11 sayılı genelgesinde bu soru çözüme kavuşturulmaya çalışılmıştır. Genelgeye göre, "Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri bu çalışmalarını devam ederken Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında sigortalı olabileceklerdir. Ancak, bunlardan 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olanların isteğe bağlılıkları (a) bendi kapsamında çalışmaya başladıkları tarihten bir gün önce sona erdirilecek,

⁶⁶ *Tuncay-Ekmekçi*, 336.

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine tabi olanlardan isteğe bağlı sigortalılığı bulunanların isteğe bağlı sigortalılık sona erdirilinceye kadar (b) bendine tabi sigortalılıkları başlatılmayacaktır⁶⁷.

Genelgedeki düzenleme somutlaştırılacak olursa, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkeye çalıştırılmak için götürülen Türk işçi, uzun vadeli sigorta kollarından prim ödemekteyken, aynı zamanda md.4/1(a) statüsünde sigortalılık gerektiren bir işe girerse, isteğe bağlı sigortalılık sona erecektir. Bununla birlikte yurt dışına çalıştırılmak için götürülen Türk işçi, md.5/1(g) hükmünden yararlanarak md.4/1(a) statüsünden sayılacak şekilde uzun vadeli sigorta kollarına isteğe bağlı sigorta primi öderken, ülkemizde de bir şirkete ortak olursa, şirket ortaklığına dayanan md.4/1(b) statüsü başlatılmayacaktır. Kanaatimizce genelgenin md.5/1(g)'ye dayanan isteğe bağlı sigortalılık ile md.4/1(a) statüsünün çakışmasına dair düzenlemesi isabetlidir. Bu durumda isteğe bağlı sigortalılık, zorunlu sigortalılık statüsüyle karşılaşmış olup, zorunlu sigortalılık statüsüne üstünlük tanınması 5510 sayılı kanun md.53/3'ün gereğidir. Bu ihtimalde şu soru akla gelebilir; md.5/1(g)'ye tabi kısmi sigortalılık ile md.4/1(a) statüleri eş zamanlı olarak devam eder mi? Sigortalıların karşılaşabileceği sosyal risklere karşı güvence sağlanması Anayasamızda yer alan sosyal güvenlik hakkı ve sosyal devlet anlayışının bir gereği olduğundan, her iki sigortalılık statüsünün de eş zamanlı olarak devam edeceği kabul edilmelidir. 5510 sayılı kanunda aksi yönde yorum yapmamızı gerektiren bir düzenlemeyle de karşılaşılmamaktadır. Tarafımızca ulaşılan sonuç benimsenecek olursa, kişi gerek yurt dışındaki görevini ifa ederken, gerek md.4/1(a) statüsünde sigortalılığı gerektiren faaliyeti yürütürken uğraması muhtemel iş kazası ya da meslek hastalığı hallerine karşı güvence altına alınmış olacaktır.

Bununla birlikte 2013/11 sayılı genelgenin md.5/1(g) hükmüne dayanan isteğe bağlı sigortalılık ile md.4/1(b) statüsünün çakışmasına ilişkin değerlendirmesini, mevcut yasal düzenlemelerimizle bağdaştırmak olanaklı görünmemektedir. Zira 5510 sayılı kanun md.53/3'de açıkça isteğe bağlı sigortalılıkla zorunlu sigortalılık statülerinin çakışması durumunda, zorunlu sigortalılığın esas alınacağı düzenlenmiştir. Dolayısıyla yurt dışına çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinin md.4/1(a) statüsüyle ilişkilendirilen isteğe bağlı sigortalılığı ile ülkemizdeki md.4/1(b) statüsünde sigortalılığı gerektiren örneğin şirket ortaklığı faaliyeti çakıştığında, isteğe bağlı sigortalılığın sona ereceği ve md.4/1(b) statüsüne dayanan sigortalılığın başlayacağı kabul edilmelidir. Genelgenin, sigortalının lehine olan bir uygulamayı hedeflediği anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle yurt dışına çalıştırılmak için götürülen Türk işçilerin md.4/1(a) statüsüyle ilişkilendirilen isteğe bağlı sigortalılığının korunması, bu sayede işçilerin daha az prim ödeme gün sayısı ile uzun vadeli

⁶⁷ Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Sigortalılık İşlemleri Hakkındaki 2013/11 sayılı genelgesi, ikinci kısım, dördüncü bölüm, 6.4 no.lu başlık.

sigorta kollarından yararlanma olanağının devam ettirilmesi amaçlanmaktadır. Ancak böyle bir uygulamaya geçilecekse de, bu yöndeki düzenlemenin genelgede değil, kanunda yer alması gerekmektedir.

cc. Kısmi Sigortalılık Halleriyle Çakışan İsteğe Bağlı Sigortalılık

5510 sayılı kanun md.53/3'de isteğe bağlı sigortalılık ile 5510 sayılı kanun md.4'de yer alan zorunlu sigortalılık hallerinin çakışması durumu düzenlenmiştir. Bununla birlikte isteğe bağlı sigortalı olan kişilerin, aynı zamanda md.5'de yer alan kısmi sigortalılık hallerinin kapsamına girmesi de mümkündür. Örneğin bir kişinin isteğe bağlı sigortalı olduğu dönemde, md.5/1(b) uyarınca üniversitede kısmi zamanlı öğrenci olarak çalışması nedeniyle kısmi sigortalı olması ya da md.5/1(e) gereğince Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programına katılması sonucu kısmen sigortalı olması ihtimal dahilindedir. Bu gibi çakışma hallerinde nasıl bir yol izleneceği kanunda ele alınmamıştır.

Öğretide kanunda açık bir düzenlemenin bulunmamasından hareketle de md.5/1(a), (b) ya da (e) bendine dayanan kısmi sigortalılık halleriyle isteğe bağlı sigortalılığın çakışması durumunda, haklı olarak her iki sigortalılık halinin eş zamanlı olarak devam edeceği belirtilmektedir⁶⁸. Söz konusu öğreti görüşüyle aynı yönde olmak üzere Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md.93/2'de de "Kanunun 5 inci maddesinin (a), (b) ve (e) bentlerine göre sigortalılık hâli isteğe bağlı sigortalılık için engel teşkil etmez" hükmüne yer verilmiştir. Bu itibarla kısmi zorunlu sigortalılık türleriyle isteğe bağlı sigortalılık bakımından çakışmadan değil, sigortalılık hallerinin eş zamanlı olarak varlığını devam ettirmesinden söz edilebilecektir. Kaldı ki, kısmi sigortalılık hallerinin güvence sağladığı sigorta kollarıyla isteğe bağlı sigortanın kapsamına aldığı sigorta kolları açısından da kural olarak bir çakışmayla karşılaşmayacaktır. 5510 sayılı kanun md.5'de düzenlenen kısmi sigortalılık halleri kapsamında özellikle kısa vadeli sigorta kollarına karşı güvence sağlanmaktayken, isteğe bağlı sigortalılıkta ise özellikle uzun vadeli sigorta kollarına yönelik prim ödenmektedir.

IV. SONUÇ

Sosyal sigortalar hukuku mevzuatımızda, çalışma biçiminin ve yürütülen faaliyetin niteliğine bağlı olarak kişilerin tabi olabileceği farklı sigortalılık hallerinin düzenlendiği görülmektedir. Bu bağlamda örneğin iş sözleşmesiyle çalışanlar 5510 sayılı kanun md.4/1(a), bağımsız çalışanlar md.4/1(b) ve kamu görevlileri md.4/1(c) statüsünde sigortalı sayılmaktadırlar. Bununla birlikte ayrıca bazı durumlarda kişiler kısmen sigortalı kabul edilmiştir. Örneğin 5510 sayılı kanun md.5/1(b) uyarınca yükseköğrenimi esnasında staja tabi tutulan öğrenciler, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile bakmak-

⁶⁸ Sözer-Saraç, 157. Tuncay-Ekmekçi, 374.

la yükümlü olunan kişi durumunda bulunmadıkları takdirde genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır. Ayrıca kişilere zorunlu sigortalı olmalarını gerektiren bir faaliyetleri bulunmamakla birlikte isteğe bağlı sigorta başlatarak uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasından sigortalı olma olanağı sağlanmıştır.

Sigortalılık statüleri ve halleri yukarıdaki şekilde özetlenebilecekse de, kişilerin aynı zamanda birden fazla sigortalılığı gerektiren çalışma ilişkisi kurabilmesi ya da faaliyetlerde bulunabilmesi muhtemeldir. Diğer bir deyişle birden fazla zorunlu sigortalılık statüsü, aynı zorunlu sigortalılık statüsünde birden fazla çalışma ilişkisi, zorunlu sigortalılık ile kısmi sigortalılık ya da zorunlu sigortalılık ile isteğe bağlı sigortalılık çakışabilir. Bu gibi hallerde sosyal sigortada teklik ilkesinin uygulanması yoluna gidilebileceği gibi, sigortalılık hallerinin eş zamanlı olarak devam ettirilmesi de tercih edilebilir.

Hukukumuzda bu konu öncelikle farklı sigortalılık statülerinin çakışması bağlamında ele alınmıştır. 5510 sayılı kanundan önceki dönemde çakışma sorununun nasıl çözüleceğine dair açık bir hüküm bulunmamaktaydı, ancak yasal düzenlemelerden kanun koyucunun sosyal sigortada teklik ilkesini kabul ettiği anlaşılmaktaydı. O dönem özellikle işçi sigortalılığı ile bağımsız çalışmaya dayanan sigortalılığın çakışmasına yönelik ortaya çıkan uyuşmazlıklarda Yargıtay, önce başlayan ve devam eden sigortalılığa ya da baskın olan sigortalılık haline üstünlük tanıma yoluna gitmiştir. 5510 sayılı kanun döneminde ise konu açıkça düzenlenmiştir (md.53). İçinde bulunduğumuz dönemde md.4/1(c) statüsü, diğer statülerden üstün tutulmuştur. Diğer bir deyişle md.4/1(c) statüsünde sigortalı olan kişi, md.4/1(a) ya da md.4/1(b) kapsamında sigortalı olmayı gerektirecek bir faaliyete başlasa da, sadece md.4/1(c) statüsünde sigortalı sayılacaktır. Md.4/1(a) ile md.4/1(b) statülerinin çakışması halinde ise 01.03.2011 tarihine kadar önce başlayan sigortalılık statüsüne öncelik verilmiştir. 01.03.2011 tarihinden sonra ise md.4/1(a) statüsü üstün tutulmuş, ancak kişiler yazılı talepte bulunursa md.4/1(b) statüsünden de prim ödenmesinin önu açık bırakılmıştır. Bu durumda md.4/1(b) statüsünden de prim ödenirse, kişiler iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından md.4/1(b)'li, analık ve hastalık sigortası ile uzun vadeli sigorta kolları açısından ise md.4/1(a)'lı sayılmıştır. Kanunda yapılan değişiklik, öğretilerde sosyal sigortada teklik ilkesinden vazgeçilip vazgeçilmediği tartışmalarına yol açmıştır. Aynı zamanda söz konusu değişiklik, kısmi süreli iş sözleşmesine dayanan sigortalılık hali ile md.4/1(b) statüsüne dayanan sigortalılık faaliyetinin bir arada olduğu durumda da, 5510 sayılı kanun md.53/1 hükmünün uygulama alanı kazanıp kazanamayacağı sorusunu da gündeme getirmiştir.

5510 sayılı kanun md.53'de sadece zorunlu sigortalılık hallerinin çakışması değil aynı zamanda zorunlu sigortalılık ile kısmi sigortalılık ve zorunlu sigortalılık ile isteğe bağlı sigortalılık hallerinin çakışması da düzenlenmiştir. Özetle şu husus belirtilebilir, bazı kısmi sigortalılık halleri ile zorunlu

sigortalılık statüleri çakışır, zorunlu sigortalılık statüsüne üstünlük tanınmaktadır. Ancak bunun mutlak bir ilke olduğu söylenemez. İsteğe bağlı sigortalılık ile zorunlu sigortalılık çakışır da, zorunlu sigortalılık statüsü üstün tutulmuştur. Bununla birlikte isteğe bağlı sigortalılık ile kısmi sigortalılığın bir arada bulunmasının mümkün olduğu kabul görmektedir.

Sigortalılık hallerinin çakışmasına yönelik temel düzenlemelerimiz ve yol açtığı çeşitli sorunlar yukarıdaki şekilde özetlenebilir. Bununla birlikte ifade edilmelidir ki, mevzuatımızda halen sosyal sigortada teklik ilkesi varlığını hissettirmektedir. Yabancı ülke uygulamalarına bakıldığında ise birden fazla sigortalılık halinin eş zamanlı olarak devamının kabul edildiği görülmektedir. Diğer bir deyişle sigortalılık statülerinden birine üstünlük verilmesi, istisnayı oluşturmaktadır. Kanaatimizce de mevzuatımızda özellikle iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından birden fazla sigortalılık halinin eş zamanlı olarak devam edeceğinin zorunlu olarak düzenlenmesi isabetli olacaktır. Sigortalılık statülerinden sadece birine üstünlük verildiği takdirde, esas alınmayan diğer statüye giren faaliyetin yerine getirilmesi esnasında kişi iş kazası geçirir ya da meslek hastalığına uğrarsa, iş kazası ve meslek hastalığına dayanan herhangi bir sosyal sigorta yardımından yararlanamayacaktır. Bu durumun anayasamızda düzenlenen sosyal güvenlik hakkı ve sosyal devlet ilkesiyle bağdaştırılması olanaklı görünmemektedir. Dolayısıyla 5510 sayılı kanun md.53/1'de 2011 yılında yapılan md.4/1(a) ve md.4/1(b) statülerinin çakışmasına ilişkin gerçekleştirilen değişiklik esas itibarıyla isabetliyse de, yeterli değildir. İsteğe bağlı sigortalılık hali bir yana bırakılacak olursa, çalışma faaliyetinin bulunması nedeniyle farklı sigortalılık statülerinin devreye girdiği tüm hallerde, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası her bir sigortalılık statüsünde zorunlu olarak devam ettirilmelidir. Ancak kişiler yazılı talepte bulunursa uzun vadeli sigorta kollarından prim ödenmesinin önu açık tutulabilir. Bu sayede örneğin şirket ortaklığına dayanan md.4/1(b) statüsü ile hükümlü ve tutukların tutukevlerinde çalışmasına bağlı kısmi sigortalılığını öngören md.5/1(a)'ya dayanan sigortalılık hali çakıştığında, her ikisinde de ayrı ayrı iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanarak, meydana gelme ihtimali bulunan iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu kişiler kapsamı bir sosyal koruma şemsi altına alınabilecektir.

KAYNAKÇA

AKIN, Levent: “4784 Sayılı Yasa ile Getirilen Sosyal Destek Ödemesi Karşısında Banka Zorunlu Sandıklarının Durumu”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:54, Sayı:1, Yıl:2005, 99-113.

AKIN, Levent: Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, Ankara 2007. (Bağımlı Çalışanların Maluliyeti)

AKYİĞİT, Ercan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşde Çalışması, Ankara 1995.

AYDIN, Ufuk: “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, İstanbul 2017, 557-868.

BASKAN, Esra: “İsteğe Bağlı Sigortalılık”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:15, Sayı:57, Yıl:2018, 127-154.

BRAMESHUBER, Elisabeth: “Mehrfachversicherung – oder warum Recht manchmal ‘lästig’ sein muss”, Soziale Sicherheit Online, März 2019, 99-108.

CİVAN, Orhan Ersun: İşçinin Yan Yükümlülükleri, İstanbul 2021.

ÇAĞIRAN, Mehmet Emin: Uluslararası Alanda İnsan Hakları, 3. Bası, Ankara 2017.

ÇELİK, Nuri – CANIKLIÖĞLU, Nurşen – CANBOLAT, Talat – ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 34. Bası, İstanbul 2021.

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND: Unsere Sozialversicherung, 49. Auflage, Berlin 2021.

DOĞAN YENİSEY, Kübra: “Sözleşme ile Getirilen Yan İş Yasağı ve Geçerliliği Sorunu”, Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan, İstanbul 2019, 365-387.

EKİN, Ali: “Zorunlu Sigortalılık İlkesi Kapsamında Sigortalılık Hallerinin Çakışması ile Gelir ve Aylıkların Birleşmesi”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:6, Sayı1, Mart 2016, 94-125.

EKMEKÇİ, Ömer – YİĞİT, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul 2021.

ERMUMCU, Senem: “5510 Sayılı Kanun Bakımından Sigortalılık Hallerinin Çakışması”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:11, Sayı:1, Yıl:2009 (Basım Yılı:2010), 89-111.

ERTÜRK, Şükran: “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İstanbul 2018, 745-1026.

ESEN, Naciye: “Hizmet Çakışmaları ve 4/A-4/B Sigortalılık Hallerinin Birleşmesinde 4/A’nın Esas Alınmasının (Dez) Avantajları”, Sosyal Güvenlik Dünyası, Sayı:104, Eylül-Ekim 2021, 19-27.

EYTENCİ, Öner – TAŞKENT, Savaş – ULUCAN, Devrim – BASKAN, Esra: İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020.

GÖZLER, Kemal: İnsan Hakları Hukuku, Bursa 2017.

GÜNLER, Salih H.: 5510 Sayılı Kanun Kapsamında 4/1-A Sigortalılar, İstanbul 2020.

GÜZEL, Ali – OKUR, Ali Rıza – CANIKLIOĞLU, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Bası, İstanbul 2021.

KARAMAN, Mehmet Halis: “5510 Sayılı Kanunda Tanımlı Sosyal Sigorta Statüleri ve Çakışan Sigortalılık İlişkisi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, Yıl:2014, 875-893. (Çakışan Sigortalılık)

KARAMAN, Mehmet Halis: “Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt:19, Sayı:1, Yıl:2013, 211-234. (Kısmi Süreli İş Sözleşmesi)

KARAMAN, Mehmet Halis: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Teklik İlkesi, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul 2000.

KAYIK, Aslıhan: “Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalılık Hallerinin Çakışması”, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt:10, Sayı:106, Haziran 2015, 27-32.

KELEŞ, S. Mehmet: “6111 Sayılı Yasa ile Hizmet Çakışmalarında Geçerli olan Sigortalılık Statüsü Sigortalılar Lehine Düzenlendi”, Mali Çözüm, Mayıs-Haziran 2011, 361-365.

KIRMIZI, Evran: Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanların Sosyal Güvenlik Hakları, Ankara 2020.

MAKAS, Recep: “Köy ve Mahalle Muhtarlarının Sosyal Güvenliği”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:18, Sayı:69, Yıl:2021, 187-214.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi – ASTARLI, Muhittin – BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara 2022.

SCHOLZ, Rupert: Grundgesetz – Kommentar (Theodor Maunz, Günter Dürig - Begr.) (hrsg. von Roman Herzog, Rupert Scholz, Matthias Herdegen, Hans H. Klein), 90. Ergänzungslieferung, München 2020, GG Art. 12.

SEGBRECHT, Bettina: Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung (SGB VI) – Kommentar (hrsg. von Ralf Kreikebohm, Gundula Roßbach), 6. Auflage, München 2021, §2.

SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU, Çağlar: Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları, Ankara 2021.

SOZIALVERSICHERUNGSANSTALT DER SELBSTÄNDIGEN: Information zur “Mehrfachversicherung”, <https://www.svs.at/cdscontent/load?contentid=10008.731349&version=1587036245>, 09.05.2022.

SÖZER, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2019.

SÖZER, Ali Nazım – SARAÇ, Coşkun: “Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk: Sigortalılık Hallerinin, Tiplerinin ve Sürelerinin Birleşmesi”, Sicil – İş Hukuku Dergisi, 152-159.

SÜMER, Haluk Hadi: Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2021.

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2021.

ŞAKAR, Müjdat: “4/b’liliğe Veda! (Ya Da İsteyene Hem 4/a Hem 4/b!...)”, Sicil – İş Hukuku Dergisi, Sayı:21, Yıl:6, Mart 2011, 215-220.

TUNCAY, A. Can – EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2019.

UŞAN, M. Fatih – ERDOĞAN, Canan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2021.

VON KOCH, Friedrich: BeckOK Sozialrecht (hrsg. von Christian Rolf, Richard Giesen, Miriam Meßling, Peter Udsching), 64. Edition, München 2022, §165.

WAGNER, Claudia: “Antragspflichtversicherung (Selbstständige) / 4 Mehrfachversicherung”, https://www.haufe.de/sozialwesen/sgb-office-professional/antragspflichtversicherung-selbststaendige-4-mehrfachversicherung_idesk_PI434_HI523885.html, 09.05.2022.

YEREBASMAZ, Yasin: “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 28. Maddesine Göre Memurların Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetler-

de Bulunma Yasağının Kapsamı ve Değerlendirilmesi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt:LXIX, Sayı:1-2, Yıl:2011, 1177-1198.

YÜKSEL, Faruk: “Birden Fazla Sigortalılık Statüsüne Tabi Çalışma”, Vergi Raporu, Sayı:152, Mayıs 2012, 119-123.



ASGP
AKADEMİK SOSYAL GÜVENLİK PLATFORMU

KISALTMALAR

Art.	: Article
ASVG	: Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz
Bağ-Kur	: Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
B-KUVG	: Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz
bkz.	: bakınız
BSVG	: Bäuerlichen Sozialversicherungsgesetz
dn.	: Dipnot
FSVG	: Freiberuflichen Sozialversicherungsgesetz
GG	: Grundgesetz
GSVG	: Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
KSVG	: Künstlersozialversicherungsgesetz
md.	: madde
Nr.	: Nummer
rn.	: randnummer
SGB	: Sozialgesetzbuch
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı