

# **SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU**

**KANUN NUMARASI**

**: 5510**

**KABUL TARİHİ**

**: 31/5/2006**

**YAYIMLANDIĞI RESMÎ GAZETE**

**: TARİH: 16/6/2006 SAYI: 26200**

**YAYIMLANDIĞI DÜSTUR**

**: TERTİP: 5 CİLT: 45**



AKADEMİK

# MADDE 5

**PROF. DR. NURŞEN CANIKLIOĞLU**

**BAZI SİGORTA KOLLARININ UYGULANACAĞI SİGORTALILAR**  
**MADDE 5- Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından aşağıda sayılan kişiler hakkında uygulanacak sigorta kolları şunlardır:**

a) Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır ve bunlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.

b) (Değişik: 13/2/2011-6111/24 md.) 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, meslekî ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82 ncı maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır. Bu bentte sayılanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan

**bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.**<sup>[9][10]</sup>

**c) (Değişik: 17/4/2008-5754/3 md.) (Değişik birinci ve ikinci cümle: 12/7/2013-6495/96 md.) Harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri veya 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez. Aylıkları kesilmeksizin 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışanlar hakkında uzun vadeli sigorta kolları, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulananların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmayı istemeleri halinde, bu isteklerini Kuruma bildirdikleri tarihi takip eden ay başından itibaren, haklarında uzun vadeli sigorta kolları da uygulanır. Bu fıkra kapsamına girenlerden ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.**

**d) (Mülga: 17/4/2008-5754/3 md.)**

**e) (Değişik: 13/2/2011-6111/24 md.) Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile (...) <sup>[11]</sup> genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. (Ek cümle: 11/10/2011-KHK-665/30 md.) Bunlar için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz.**

**f) (Mülga: 17/4/2008-5754/3 md.)**

**g) (Ek: 17/4/2008-5754/3 md.) Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, 50 nci maddenin ikinci fıkrasındaki Türkiye’de yasal olarak ika- met etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır. Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.**

**(Ek cümle: 13/2/2011-6111/24 md.) Bu bent kapsamında yurt dışındaki işyerlerinde çalışan sigortalıların, bu sürede ödedikleri isteğe bağlı sigorta primleri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır.**

## MADDENİN AÇIKLAMASI

### I. Giriş

Esas itibariyle sosyal sigortalar kanunun kapsamına girmesini gerektirecek bir faaliyette bulunmamasına rağmen yaptıkları işler itibariyle Kanunda öngörülen sosyal tehlikelerle karşılaşma ihtimali olanların bu tehlikelere karşı güvence altına alınması sosyal güvenlik sisteminin amaçları arasında yer alır. Bu açıdan özellikle çırak ve stajyerler özel önem taşır. Ancak, bu kişilerin tüm sigorta kolları itibariyle değil, yaptıkları işin niteliğine göre karşılaşılabilecekleri sosyal risklere karşı sosyal güvenceye kavuşturulması esastır. 5510 sayılı Kanunda da bu genel yaklaşıma uygun olarak özel bazı düzenlemeler yapılmıştır.

5510 sayılı Kanun, bu konuda esas itibariyle 506 sayılı Kanun döneminde kısmen sigortalı olanlara ilişkin hükmü devam ettirmiş, ancak kapsamını daha da genişleterek o dönemde kapsamda olmayan bazı kişileri de sosyal güvenceye kavuşturmuştur. Bu kapsam genişlemesi bağlamında yüksek öğrenimde iken staj yapanlar ile Türkiye İş Kurumunda kursiyer ya da bursiyer olarak çalışanları örnek gösterebiliriz. Aşağıda 5510 sayılı Kanunda kısmen kapsamda olanların düzenlendiği 5. maddeye ilişkin açıklamalar yapılacaktır.

## II. Madde 5. Kapsamındaki Sigortalı Olanlar

### 1. Hükümlü ve Tutuklular

Uygulamada ceza infaz hukukunun amaçları doğrultusunda tutuklu ve hükümlülere mesleki eğitimler verilmekte, ceza infaz kurumlarının tesis, atölye ya da benzeri birimlerinde hükümlü ve tutuklular çalıştırılmaktadırlar<sup>1</sup>. Bu uygulamadaki temel amaç, tutuklu ve özellikle de hükümlünün gelecekte suçta tekerrürden uzak kalabilmesi için ona çalışma yaşamına ilişkin bazı yeteneklerin sağlanması, bunun yanında onun yeniden sosyalleşmesine imkân tanınmasıdır<sup>2</sup>. Bu yetenek ve sosyalleşme imkanı ile kişi tahliye olduktan sonra toplumsal yaşamla daha çabuk uyum sağlar hale gelir. Bunun dışında

<sup>1</sup> Bu konuda bkz. Özer, Hatice Duygu/Dulay Yangın, Dilek; “Ceza İnfaz Mevzuatı Kapsamında Çalışan Tutuklu ve Hükümlülerin Sosyal Güvenliği”, MÜHF Hukuki Araştırmalar Dergisi, C.25, S.2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık 2019, 728; Akbıyık, Taliye: Tutuklu ve Hükümlülerin Çalışmasının Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, AÜHF, 69 (4) 2020, 1571.

<sup>2</sup> Engin, Murat: Suçu Önleyici Tedbirler Bağlamında Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışma ve Eski Hükümlü İstihdamı, Çalışma İlişkileri Dergisi, Temmuz 2012, C. 3, S. 2, 25.

kendi öz saygısı da artar. Zira öğretide de isabetle belirtildiği gibi, çalışma ve geçimini sağlama yeteneği kişinin öz saygısını güçlendirerek topluma uyumunu artıran en önemli olgudur<sup>3</sup>.

Ekleyelim ki tutuklu ve hükümlülerin çalıştırılması uluslararası sözleşmelerde<sup>4</sup> ve 1982 AY m. 18/2'de angarya ve zorla çalıştırma yasağının istisnası olarak düzenlenmiştir<sup>5</sup>. Şüphesiz bunun sebebinin yukarıda belirtmiş olduğumuz amaçta aramak gerekir.

Öte yandan hükümlü ve tutukluların ceza infaz kurumlarında bir meslek öğrenmek amacıyla çalışmaları özgür irade ile "öneri" ve "kabul" temeline dayanan bir iş sözleşmesine göre olmasa da<sup>6</sup> bu çalışma onların işten ve işyeri ortamından kaynaklanan risklere maruz kalmalarına sebebiyet verebilmektedir. Bu da söz konusu kişilerin bu açıdan sosyal güvenceye kavuşturulmasını gerektirir.

Kanun koyucu yukarıda belirttiğimiz gereklilikleri de dikkate alarak hükümlü ve tutukluları ilk defa 2003 tarihli ve 4958 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanun m. 2'ye eklenen bir fıkra ile sosyal güvenceye kavuşturmuştur<sup>7</sup>. 506 sayılı Kanuna konulan bu hükümlü söz konusu kişiler 1.1.2004 tarihinden itibaren iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası açısından zorunlu sigortalı sayılmışlar, uzun vadeli sigorta kolları açısından ise kendilerine m. 85 kapsamında isteğe bağlı sigortalı olabilmelerine imkân tanınmıştır<sup>8</sup>. Bu düzenlemeyle bağlantılı olarak, 506 sayılı Kanunun, "ceza ve ıslah evleri içindeki atelyelerde çalıştırılan mahkûmlar"ın sigortalı sayılmayacaklarına ilişkin m.3/II, I bendi hükmü de 4958 sayılı Kanunun 57. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece, m. 4/1, (a) bendine göre sigortalılık açısından iş sözleşmesine göre çalışma koşulunu öngören temel kurala bir istisna daha

<sup>3</sup> Engin, Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışma, 25.

<sup>4</sup> Bkz. Uşan, Fatih: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tutuklu ve Hükümlü Çalışması, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. II, İstanbul 2001, 1438 vd.

<sup>5</sup> Güzel/Okur/Caniklioğlu, 127; Engin, Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışma, 27; Özer/Dulay Yanğın, 728; Akbıyık, Tutuklu ve Hükümlülerin, 1571.

<sup>6</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 88; Bu çalışmanın hukuki niteliği hakkında açıklamalar için bkz. Uşan, Tutuklu ve Hükümlü Çalışması, 1443 vd.

<sup>7</sup> Söz konusu düzenleme şu şekildedir: "Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında yalnız iş kazası ile meslek hastalıkları, analık ve hastalık sigorta kolları uygulanır. Ancak bunlar istekleri halinde malûllük, yaşlılık ve ölüm sigorta kolları bakımından bu Kanunun 85 inci maddesinde öngörülen şartları taşımaları kaydıyla isteğe bağlı sigortalı olabilirler. Bu şekilde çalıştırılanların işvereni Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu, işveren vekilleri ceza infaz kurumları ile tutukevleri iş yurtlarının sorumlu müdür ve amirleridir" (m.2/3).

<sup>8</sup> Bkz. Güzel, Ali/Ocak, Saim: 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda 4958 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler, Legal İSGHD, Ocak-Şubat-Mart 2004, 125; Alper, Yusuf: 4958 sayılı "Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu" ve Getirdikleri, Mercek Dergisi, Ekim 2003, 9.

getirilmiştir<sup>9</sup>. 5510 sayılı Kanun çıkarılırken 506 sayılı Kanundaki bu hüküm bazı değişikliklerle kısmen sigortalı olanların düzenlendiği 5. maddeye alınmıştır.

5510 sayılı Kanun m.5/1, (a) bendine göre, iş sözleşmesi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır ve bunlar m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. Kanuna göre bu şekilde çalıştırılanların işvereni, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu, işveren vekilleri ise Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunun sorumlu müdür ve amirleridir (m. 12/5). Bu düzenlemenin, sınırlı sigortalılık biçiminde de olsa, sosyal güvenlik haklarının korunması ve sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması ilkesi anlamında isabetli olduğunu belirtmek gerekir<sup>10</sup>. Bu çalışmanın usul ve esasları ise “Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İşyurtları Kurumu ve İşyurtlarının İdare ve İhale Yönetmeliği”nde düzenlenmiştir<sup>11</sup>.

5510 sayılı Kanundaki bu düzenlemenin de gösterdiği gibi, hükümlü ve tutuklular 506 sayılı Kanun döneminde hastalık sigortasından da yararlanabilirken 5510 sayılı Kanunla sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile analık sigortasının kapsamına alınmışlardır<sup>12</sup>. Dolayısıyla bu konuda sağlanan sosyal güvencenin kapsamında bir daralma olmuştur. Bunun isabetli olmadığını düşünüyoruz. Konuya ilişkin Yönetmeliğe göre, “*Kurum hekimi tarafından ruhsal ve bedensel olarak sağlıklı olduğu belirlenen meslek sahibi olmayan hükümlüler ile meslek sahibi olan istekli hükümlüler, kurum imkânları ölçüsünde belirlenen ücret karşılığında atölye veya işyurtlarında çalıştırılabilirler*” (m.20/1; m. 23). Bu hükmün de gösterdiği gibi çalışmalarını sebebiyle hükümlü ve tutuklulara bir ücret ödenmektedir. Bu ödemenin temelinde iş sözleşmesinin asli unsuru olan ücrette olduğu gibi “işçinin geçimini temin amacı” yoksa da bu tutar emeğin karşılığı olarak ödenen ve kişi için gelir getirici niteliği olan bir ödemedir. Bu nedenle hastalık sebebiyle çalışamayan ve bu ödemeden mahrum kalan sigortalının kesilen bu gelirinin güvence altına alınması ve hastalık sigortasından yararlandırılması bizce isabetli olacaktır.

Kanunda sigortalının açıkça iş kazası ve meslek hastalığından yararlanacağı belirtildiği için bu kapsamda sigortalı olan hükümlü ve tutuklulara bu sigorta kolundan sağlanan parasal yardımların yapılmasına ilişkin koşullar oluştuğunda, geçici işgöremezlik ödeneği ödeneceği gibi sürekli işgöremez-

<sup>9</sup> 506 sayılı Kanuna ilişkin değerlendirmeler için bkz. *Güzel/Ocak*, 4958 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler, 126; *Özer/Dulay Yangın*, 733; *Akbiyık*, Tutuklu ve Hükümlülerin, 1577.

<sup>10</sup> *Güzel/Ocak*, 4958 sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler, 126; *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 197; *Alper*, 4958 sayılı “Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu”, 9; *Özer/Dulay Yangın*, 733.

<sup>11</sup> RG. 27.12.2005, 26036.

<sup>12</sup> Bu konuda değerlendirmeler için özellikle de çocuk hükümlülerin mesleki eğitimleri ile de bağlantılı olarak bkz. *Özer/Dulay Yangın*, 732 vd.

lik durumu oluştuğunda sürekli işgöremezlik geliri de bağlanacak, hükümlü sigortalının ölümü halinde geride kalan hak sahiplerine cenaze ödeneği verilmesi, ölüm geliri bağlanması ve kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi söz konusu olacaktır<sup>13</sup>. Aynı şekilde bu kapsamda sigortalı olan hükümlü ya da tutuklu doğum yaptığında, gerekli diğer koşulların da mevcudiyeti halinde, analık sigortasından yapılan parasal yardımlardan yararlanabilecektir.

Bu noktada son olarak değinilmesi gereken bir başka konu ise Yönetmelik m. 22'de düzenlenen ve hükümlünün ceza infaz kurumunun *tesis, atölye ya da başkaca birimlerinin dışında bir başka işverenin işyerinde* çalıştırılmasına olanak tanıyan düzenleme ve buna dayanarak yapılan çalışmanın sosyal güvenlik hakkı açısından nasıl değerlendirilmesi gerektiğidir.

Yönetmelik m. 22 hükmü ile işverenle ceza infaz kurumu yetkilileri arasında düzenlenecek bir protokol çerçevesinde hükümlülerin kurum dışındaki işyerlerinde çalıştırılmalarına olanak tanınmıştır. Protokolün işveren veya temsilcisi ile işyurdu bulunan kurumlarda işyurdu müdürü, işyurdu bulunmayan kurumlarda ise mahallî Cumhuriyet başsavcısı tarafından imzalanması gerekmektedir (m.22/7). Yine Yönetmeliğe göre, işverence, her ay sonunda tahakkuk ettirilecek ücret tutarı, en geç ertesi ayın ilk haftası içerisinde işyurdu müdürlüğünce bildirilecek banka hesabına yatırılır ve *işyurdu bütçesine gelir kaydedilir*. Bu şekilde çalışan hükümlülere Yüksek Kurulca belirlenen ücret ödenir. Hükümlülere ücret tahakkuku her ayın sonunda yapılır ve Hükümlü Emanet Para Hesabına aktarılır (m.22/8).

Hemen belirtelim ki, öğretilerde ceza infaz kurumunun atölyelerindeki çalışma gibi bu çalışmanın da iş sözleşmesine dayanmadığı yönünde görüş olduğu gibi<sup>14</sup> aksi yönde görüşler de bulunmaktadır<sup>15</sup>. Aynı şekilde bu çalışmanın kısmen sigortalıların düzenlendiği m.5/1, (a) bendine mi yoksa genel kuralın düzenlendiği m.4/1, (a) bendine tabi bir sigortalılık mı olması gerektiği konusunda da öğretilerde görüş ayrılığı bulunmaktadır.

Öğretilerde bir görüş, 5510 sayılı Kanun m.5/1, (a) bendi ceza infaz kurumu dışında çalıştırılanları kapsam dışında tutmuş gibi görünse de, infaz kurumu dışında ve bir işveren nezdinde çalışan hükümlülerin evleviyetle m. 5/1, (a) bendi kapsamına girmeleri gerektiğini belirtmektedir. Bu görüşe göre, açıkça söylenmemekle birlikte ilgili Yönetmeliğin m.23/1, (b) bendindeki infaz kurumu ve iş yurtları dışındaki işyerlerinde çalıştırılan hükümlülere yapılacak ücret tahakkuku üzerinden sigorta prim kesintisi yapılacağına ilişkin hüküm

<sup>13</sup> Özer/Dulay Yangın, 734.

<sup>14</sup> Engin, *Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışma*, 29. Öğretilerde Özer/Dulay Yangın da bu çalışmanın iş sözleşmesine dayanmadığını kabul etmektedir, 742.

<sup>15</sup> Konuya ilişkin görüşler için bkz. Uşan, Tutuklu ve hükümlü Çalışması, 1444-1445 vd. Yazar İş Hukukunun özelliği gereği ceza infaz kurumu dışında çalıştırılanların işçilik haklarından yararlandırılmasının daha isabetli olduğunu belirtmektedir, 1447.

de bunu göstermektedir<sup>16</sup>. Öğretide bir başka görüşe göre ise bu durumdaki kişilerin, diğer işçiler gibi 5510 sayılı Kanunun tüm sigorta dallarına tabi olması gerekir<sup>17</sup>.

Konu Kurum genelgesinde de düzenlenmiştir. 2013/11 sayılı Genelgede, "... hizmet akdi koşulları yerine gelmediğinden kamuya yararlı bir işte çalışan hükümlü ve tutukluların sigortalı sayılmasına imkan bulunmamaktadır" denilmektedir.

## 2. Çıracılar ve İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler

### a) Genel Bilgi

5510 sayılı Kanuna göre, "1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; ... uygulanır ve bu bentte sayılanlar 4 üncü maddenin 1 nci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. 2011 tarih ve 6111 sayılı Kanunla bende eklenen hükme göre, bu sigortalılardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri de uygulanır" (m. 5/1, b).

Belirtelim ki, çıracıların<sup>18</sup> sosyal sigortaların kapsamına alınmaları 5510 sayılı Kanundan önce 506 sayılı Kanunla gerçekleşmiştir. Çıracıların bir mesleği öğrenme amacı ile de olsa üretime katılmaları ve işyeri ortamına dahil olmaları onların işten ve işyerinden kaynaklanan iş kazası ve meslek hastalığı riskine maruz kalmalarına sebebiyet vermektedir. Bu nedenle kendilerinin bu risklere karşı güvence altına alınmaları gerekir. Nitekim hem 506 sayılı Kanunda hem de bu konuda özel kanun olan Mesleki Eğitim Kanunu ve bu Kanundan önce yürürlükte olan 1977 tarihli ve 2089 sayılı "Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu"nda<sup>19</sup> yapılan düzenlemelerle çıracılar sosyal sigortaların kapsamına alınmışlardır. Ancak 506 sayılı Kanunda çıracıların hangi sigorta kollarından yararlanacaklarının belirtilmesi yerine "Sigortalı Sayılmayanlar" başlığını taşıyan 3. maddenin II numaralı bendinde, "özel kanunda tarifi ve nitelikleri belirtilen çıracılar hakkında, çıraklık devresi sayılan süre içinde analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile bu kanunun 35 inci maddesi hükümleri uygulanmaz" (m. 3/II, B, ) denilmek suretiyle, dolaylı olarak, çıracılar hakkında iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası ile eş ve çocuklara sağlık yardımı yapılmasına ilişkin madde hariç hastalık sigortasının diğer hükümlerinin uygulanacağı belirtilmişti. Bentte "özel kanunda tarifi ve nitelikleri belirtilen çıracılar"a atıf yapılmasına rağmen o dönemde böyle bir özel kanunun henüz

<sup>16</sup> Engin, Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışma, 29-30.

<sup>17</sup> Sözer, Sosyal Sigortalar, 104. Aynı yönde görüş için bkz. Alper, Sosyal Sigortalar, 80, dn. 96; Özer/Dulay Yangın, 743.

<sup>18</sup> Çıracıların hukuki durumu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Arslan, Ali: Çıraklık Hukuku ve Mevzuatı, İzmir 1988, 20 vd.; Uşan, Fatih: Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994, 46 vd.

<sup>19</sup> RG. 5.7.1977, 15987.

çıkarılmayışı sebebiyle çırakların 506 sayılı Kanundaki sigorta yardımlarından yararlanıp yararlanamayacağı da uygulamada tartışılara sebep olmuştu<sup>20</sup>. Ancak Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, bu dönemde de çırakların sigortalı sayılması gerektiğine hükmetmişti<sup>21</sup>.

Çırakların sosyal güvenliğine ilişkin bir başka hüküm de 1977 tarihli ve 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanununda yer almaktaydı. 2089 sayılı Kanun m.13/4 hükmünde “Çıraklar hakkında çıraklık süresince 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun iş kazalarıyla meslek hastalıkları ve hastalık sigortaları hükümleri uygulanır” denilmekteydi. 1986 yılında bu Kanun yürürlükten kaldırılmış ve yerine 3308 sayılı Kanun çıkarılmıştır. 3308 sayılı Kanunda çırakların sosyal güvenliği 2089 sayılı Kanundan biraz daha farklı düzenlenmiştir. Kanunun “Ücret ve Sosyal Güvenlik” başlıklı 25. maddesinde, “aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 23, 24, 35 ve 42. maddeleri hükümleri uygulanmaz” denilmiştir (m.25/5).

Görüldüğü gibi anılan hükümde çırakların iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası hükümlerinden yararlanacakları açıkça düzenlenmemekte, ama birkaç maddesi hariç 5510 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılan 506 sayılı Kanunun bazı maddelerine atıfla söz konusu maddelerin aday çırak, çırak ve işletmelerde eğitim gören öğrenciler için uygulanmayacağı belirtilmiş olmaktadır. 3308 sayılı Kanun m.25’de atıf yapılan maddelerden 23. maddede iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle ölüm halinde eş ve çocuklara gelir bağlanmasını, 24. madde ana-babaya gelir bağlanmasını, 35. madde hastalık sigortasından eş ve çocuklara, nihayet 42. madde ise ana ve babaya sağlık yardımı yapılmasını düzenlemektedir. Hem 506 sayılı Kanun m.3/II, B bendindeki hem de 3308 sayılı Kanundaki hükümler hep birlikte değerlendirildiğinde 506 sayılı Kanun döneminde çırakların analık sigortası ile malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından yararlanamayacakları, kısa vadeli sigorta kollarından ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile hastalık sigortasından yararlanabilecekleri, ancak bu sigorta kollarındaki eş ve çocuklar ile ana ve babaya yardım yapılmasına ilişkin hükümlerin çıraklar hakkında uygulanmayacağı sonucu çıkmaktaydı.

5510 sayılı Kanunda ise, konu daha açık düzenlenmiş, “Bazı Sigorta Kollarının Uygulanacağı Sigortalılar” başlıklı 5. maddede, açıkça aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler de kapsama alınmış ve bu kişiler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile hastalık sigortası, bazı koşullarla genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

<sup>20</sup> Bu konudaki açıklamalar için bkz. Uşan, Fatih: Çıraklıkta Geçen Süre Sigortalılık Başlangıcının Tesbitinde Dikkate Alınır Mı? (Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme), Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 10, Sayı 3-4, Yıl 2002, 141.

<sup>21</sup> Yarg. 9 HD., 29.11.1974, E. 1974/5703, K. 1974/6922.

Her ne kadar maddede bu sigortalılar hakkında analık sigortası ile malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmemiş olsa da çıraklar bu sigorta kollarından yararlanamazlar. Zira Kanunda çırakların yararlanabilecekleri sigorta kolları tüketici biçimde sayılarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla çırakların maddede sayılan bu sigorta kolları dışında kalan sigorta kollarından yararlanmaları mümkün değildir. Bunun gibi çıraklar 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun kapsamında olmadıkları için bu sigorta kolundan yararlanmaları da mümkün değildir<sup>22</sup>.

Ekleyelim ki, çırakların genel sağlık sigortasından yararlanabileceklerine ilişkin hüküm m.5/1, (g) bendine 2011 yılında 6111 sayılı Kanunla eklenmiştir. Bu ekleme yapılmadan önce aday çırak, çırak ve işletmelerde eğitim gören öğrenciler genel sağlık sigortasından yapılan yardımlardan yararlanmamaktaydılar. Oysa 506 sayılı Kanun döneminde çıraklar iş kazası, meslek hastalığı ile hastalık sigortası kapsamında sunulan sağlık yardımlarından, bir diğer deyişle günümüzdeki genel sağlık sigortası edimlerinden -506 sayılı Kanundaki kapsam ve koşullarla- yararlanabilmekteydiler. 5510 sayılı Kanunda, 506 sayılı Kanundan farklı olarak kısa vadeli sigorta kollarından sadece parasal yardım yapıldığı, daha açık deyişle bu sigorta kolunun kapsamına giren iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortasından sağlık hizmeti sunulmadığı için çıraklar 506 sayılı Kanun ile aynı sigorta yardımlarından yararlanıyor gibi görünse de sağlık yardımlarından yararlanma hakkından mahrum kalmışlardı. Gerçi 5510 sayılı Kanunun genel sağlık sigortasının kapsamına kimlerin girdiğinin düzenlendiği m. 60/1, c, 1 bendi uyarınca 18 yaşından küçüklerin genel sağlık sigortasının kapsamında oldukları, çırakların da sıklıkla 18 yaşından küçük olacakları, dolayısıyla bu kişilerin m.60/1, c, 1 hükmü uyarınca genel sağlık sigortasında yararlanacakları söylenebilirdi. Fakat 3308 sayılı Kanundaki hükümler dikkate alındığında çırakların 18 yaşını geçmiş olmaları da mümkündür. Bunun sonucunda 18 yaşını geçen ve bir başkasının bakmakla yükümlü olduğu kişi de olmayan çırakların böylesine önemli bir sosyal sigorta kolunun kapsamı dışında kalmaları büyük eksiklikti. 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle isabetli bir biçimde bu eksiklik giderilmiştir<sup>23</sup>.

Ayrıca şuna önemle dikkat çekelim ki, bu bent kapsamındaki çırakların genel sağlık sigortası kapsamına alınmaları bir başkasının *bakmakla yükümlü kişisi olmamaları* koşuluna bağlanmıştır (Bkz. 2011/36 s.lı G., 2.1). Dolayısıyla bir aday çırak, çırak ya da işletmede mesleki eğitim gören öğrenci eğer bakmakla yükümlü olunan kişi ise öncelikle bu sıfatı sebebiyle genel sağlık sigortası hükümlerinden yararlanacak, bu kapsamda değil ise bu durumda çıraklık sıfatı

<sup>22</sup> Uşan, Çıraklıkta Geçen Süre, 140.

<sup>23</sup> Çırakların sosyal güvenliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz., Alper, Yusuf: 5510 Sayılı Kanun'da Primlerin Karşılık Olma Özelliği ve Çıraklar ve Mesleki Eğitim Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, Sicil İş Hukuku D., S. 18, Haziran 2010, 179 vd.

sebebiyle genel sağlık sigortasından sunulan sigorta edimlerinden yararlanabilecektir.

Bu noktada üzerinde durulması gereken bir diğer önemli hukuki sorun da, çırakların iş kazası ya da meslek hastalığı sigortası ile hastalık sigortasından yapılan yardımlardan sadece kendilerinin mi yararlanabilecekleri, bakmakla yükümlü oldukları kişilerin, ölümleri halinde hak sahiplerinin bu sigorta kollarından yapılacak yardımlardan yararlanıp yararlanamayacaklarıdır. Zira çırakların sosyal güvenliğine ilişkin olup hala yürürlükte bulunan 3308 sayılı Kanunun “Ücret ve Sosyal Güvenlik” başlıklı 25. Maddesinde, aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin 506 sayılı Kanunun 23, 24, 35 ve 42. maddelerinden yararlanamayacağı belirtilmektedir (m.25/5). Buna karşılık 5510 sayılı Kanunda böyle bir dışlayıcı hükme yer verilmeksizin aday çırak, çırak ve işletmelerde eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile hastalık sigortası hükümlerinin uygulanacağı hükmü yer almaktadır (m.5/1, b)<sup>24</sup>.

3308 sayılı Kanunun 25. maddesinde çıraklar hakkında uygulanmayacağı belirtilen maddeler, yukarıda da üzerinde durduğumuz gibi, iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle ölüm halinde eş ve çocuklar (m. 23) ile ana-babaya gelir bağlanması (m.24) ve ayrıca hastalık sigortasından eş ve çocuklar (m.35) ile ana ve babaya sağlık yardımı yapılmasına ilişkin maddelerdir (m.42). 506 sayılı Kanun döneminde bir çırağın iş kazası sonucu ölümü halinde ölüm geliri bağlanması için gerekli koşullara sahip anne ve/veya babasına ölüm geliri bağlanmayacağı açıkken 5510 sayılı Kanun açısından aynı açıklıktan söz etmek mümkün değildir. Yukarıda da belirtildiği gibi bu konuda 5510 sayılı Kanunda herhangi bir dışlayıcı düzenleme yoktur. 5510 sayılı Kanun m. 20 uyarınca, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalı olanların yararlanabilecekleri sosyal sigorta edimlerinden biri de “Hak sahiplerine gelir bağlanması, evlenme ve cenaze ödenekleri” verilmesidir. Eğer 3308 sayılı Kanundaki hüküm esas alınırsa çırağın ölmesi halinde örneğin annesine bir ölüm geliri bağlanması mümkün olmazken 5510 sayılı Kanundaki hüküm dikkate alınırsa bağlanması mümkün olacaktır. Bu nedenle bu konunun özel olarak üzerinde durulması gerekir.

Bilindiği gibi, aynı konuda farklı kanunlarda farklı düzenlemeler olduğunda hangi kanun hükmünün uygulanacağı kural olarak hangi kanunun özel kanun olduğu tespit edilerek belirlenir. Bu tespit, genel yaklaşım olarak özel kanun genel kanuna üstün tutulur. Buradan da bir sonuca ulaşılabilmesi halinde sonraki kanunun önceki kanuna üstün tutulması gerekir. 3308 sayılı Kanun çırak, stajyer ya da işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin mesleki eğitimlerini düzenleme amacı taşımakta olup, Kanunun asıl amacı bu kişilerin sosyal güvenliğini düzenlemek değildir. Gerçi, 506 sayılı Kanunda “özel kanunda tarifi ve nitelikleri belirtilen” çıraklardan söz edilmektey-

<sup>24</sup> Alper, Primlerin Karşılık Olma Özelliği, 179 vd.

di. Bu düzenlemenin 3308 sayılı Kanunun özel kanun olduğuna işaret eden bir yönü olduğu ileri sürülebilir. Ancak bize göre söz konusu hüküm çırak, stajyer ya da işletmelerde mesleki eğitim görenlerin kimler olduğunu tespit için 3308 sayılı Kanunu bu şekilde nitelemiştir, yoksa sosyal güvenlik hakları açısından özel kanun olduğunu belirtmek istememiştir.

Bize göre sosyal sigortaya ilişkin hakların düzenlendiği özel kanun 5510 sayılı Kanundur. 3308 sayılı Kanun, biraz önce de vurgulandığı gibi mesleki eğitimin kapsamı, koşulları, uygulanma biçimi gibi konular açısından özel kanundur. Sosyal güvenlik haklarını düzenleyen asıl kanun, bir diğer deyişle özel kanun, yukarıda da belirttiğimiz gibi 5510 sayılı Kanundur. Ayrıca 5510 sayılı Kanun 3308 sayılı Kanuna göre sonraki kanundur. Bizce daha da önemlisi sosyal sigorta haklarına ilişkin bu gibi yorum gerektiren durumlarda daraltıcı yorum yerine kapsayıcı, kişileri kapsama almayı esas alan yorumu benimsemek daha isabetli bir yaklaşımdır. Ayrıca 5510 sayılı Kanunda “21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi, 26/10/1990 tarihli ve 3671 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi ile 10/7/1987 tarihli ve 285 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 5 inci maddesinin onbirinci fıkrası hariç olmak üzere, diğer kanunların bu Kanuna aykırı hükümleri uygulanmaz” denilmektedir (m. 105). Tüm bu nedenlerle bize göre aynı konuyu düzenleyen ve sonraki kanun niteliğinde olan 5510 sayılı Kanundaki düzenlemeye üstünlük tanınması, bir iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölen aday çırak, çırak ya da işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin hak sahiplerine de ölüm geliri bağlanması gerekir<sup>25</sup>.

5510 sayılı Kanunda hastalık sigortasından 506 sayılı Kanundan farklı olarak, sağlık yardımı yapılmadığı sadece parasal yardım yapıldığı, ayrıca çıraklar genel sağlık sigortası kapsamına da alındığı için bu konuda 506 sayılı Kanuna göre bir uyumsuzluktan söz edilmesi söz konusu değildir.

Son olarak ekleyelim ki çırakların sigorta primleri, asgari ücretin % 50’si üzerinden Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekle karşılanır.

### **b) Çıraklık sözleşmesine göre çalışma – çalışmanın iş görme edimini yerine getirme değil öğrenme amaçlı olması**

Mesleki Eğitim Kanununa göre aday çırak, “çıraklığa başlama yaşını doldurmuş ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğinin ön bilgileri verilen kişiyi” ifade eder (m.3/1, b). Çırak ise, “çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi”dir (m.3/1, c).

Her ne kadar yukarıdaki maddede çıraklık sözleşmesinden söz edilse de ne 3308 sayılı Kanunda ne İş Kanununda ne de TBK’da çıraklık sözleşmesi tanımlanmaktadır. Hatta TBK’da “Genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, kıyas yoluyla çıraklık sözleşmesine de uygulanır; özel kanun hükümleri saklıdır”

<sup>25</sup> Aynı yönde bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 129-130; ayrıca bkz. Uşan, Sosyal Güvenlik, 95.

hükmü dışında 818 sayılı BK'dan farklı olarak çıraklık sözleşmesine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.

818 sayılı BK'da çıraklık sözleşmesine ilişkin bazı hükümlere yer verilmiş (m.313/3, 318, 330, 342), ancak eBK'da da çıraklık sözleşmesi tanımlanmamıştı. Buna karşın eBK m.330'daki "*Çıraklık mukavelesinde, usta, çırağa sanatı olanca dikkat ve itinasıyla öğretmeğe mecburdur*" hükmü dikkate alındığında, çıraklık sözleşmesinin asli unsurunun çırağa bir meslek ve sanatı öğretmek olduğu ortaya çıkmaktaydı. Nitekim öğretilen çıraklık sözleşmesi, bizce isabetli olarak, "*iş sahibinin (işverenin) bir kimseye (çırağa) belirli bir sanatı öğretmek ve mesleki gelişmesine yardım etmek taahhüdüne karşılık çırağın bu amaç çerçevesinde iş görmeyi yüklediği bir sözleşme*" olarak tanımlanmaktadır.<sup>26</sup>

Yukarıdaki açıklamaların da gösterdiği gibi iş sözleşmesinde işçi bir ücret karşılığında bir işin görülmesini yerine getirirken, çıraklık sözleşmesinde çırak bir meslek ve sanatı öğrenmek ve yetişmek amacıyla işverene hizmet ifa eder.<sup>27</sup> Ancak uygulamada kişiler bazen çırak adı altında çalıştırılmakla birlikte gerçekte bir işçi gibi iş görmekte, bir meslek ya da sanatı öğrenme yerine esasında iş görme edimini yerine getirebilmektedirler. Böyle bir durumda taraflar arasındaki hukuki ilişkinin nitelendirilmesi ve aradaki ilişkide baskın unsurun bir meslek ya da sanatın mı öğretilmesi olduğu yoksa iş görme ediminin mi yerine getirildiğinin tespiti gerekmektedir. Nitekim öğretilen de çalışanın "*işyerindeki sıfatının ne olduğuna değil, çalışma amacına*" bakılması gerektiğine, bizce de isabetli bir biçimde, dikkat çekilmektedir.<sup>28</sup> Yargıtay da verdiği kararlarda bu hususa işaret etmektedir.

Yargıtay verdiği bir kararda, " *Taraflar arasındaki ilişkinin niteliği belirlenirken, başka bir ifade ile davacının belirtilen devrede çırak olup-olmadığına karar verilirken, çalışma ilişkisine bakılarak karar verilmelidir. Gerçekten de çıraklık sözleşmesinde, akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma olgusu değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Çırak, işyerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıraklık ilişkisinden söz edilemeyecektir*"<sup>29</sup>,<sup>30</sup> diyerek çıraklık sözleşmesinde üstün ilişkinin bir

<sup>26</sup> Süzek, 142. Konuya ilişkin olarak ayrıca bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 89-90;

<sup>27</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 89; Süzek, İş Hukuku, 143; Akyığıt, İş Hukuku, Genişletilmiş 14. Baskı, Ankara 2022, 80.

<sup>28</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 300; ayrıca bkz. Akyığıt, 80.

<sup>29</sup> Yarg. 10. HD., 03.11.2020, E. 2020/6434, K. 2020/6249, Çalışma ve Toplum, 2021/2, 1609-1611. Belirtelim ki, Yargıtay kararına konu uyuşmazlık 1977 tarihli ve 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu dönemine ilişkin olduğu için Yargıtay çırak kavramının bu Kanun hükümlerine göre belirlenmesi gerektiğine işaret etmiştir.

<sup>30</sup> Yargıtayın bir başka kararına göre, sigortalı ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin niteliği ve sigortalının çırak olup olmadığı belirlenirken çalışma ilişkisi irdelenmeli, hizmet akdiyle uzun vadeli sigorta kollarına tabi çalışma olgusunun varlığı durumunda bu kez 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesinde yer alan tahsis koşulları irdelendikten sonra elde edilecek sonuca göre hüküm kurulmalıdır, Yarg. 10. HD., 20.06.2019, E. 2018/5228, K. 2019/5312, Çalışma ve Toplum 2020/2, (65), <https://www.calismatoplum.org/yargitay->

meslek ve sanatın öğretilmesi olduğunu belirtmektedir. Eğer taraflar arasındaki ilişkide üstlenilen edim bir tarafın iş görmesi diğer tarafın da ücret ödemesi ise böyle bir durumda çalışan 5510 sayılı Kanun m.5/1, (b) bendine göre değil, m.4/1, (a) bendine göre sigortalı olacaktır.

Yargıtaya göre, çıraklar, çıraklık devresi sayılan süre içerisinde malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları hükümlerine tabi olmadıklarından, bu süre, anılan sigorta kolları açısından SSK. m. 108'de öngörülen sigortalılık süresi ve bu sürenin başlangıcı olarak kabul edilemez<sup>31</sup>. Buna karşılık, çırak olarak Kuruma bildirilen sigortalılığa esas olan faaliyette baskın karakter bir mesleğin öğrenilmesi değil de bir hizmetin görülmesi ise bu sigortalılığı malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası bakımından sigortalılık süresinin başlangıcı olarak kabul edilmesi gerekir<sup>32</sup>.

### **İLGİLİ YARGITAY KARARLARI:**

#### **(1) 1977 yılından önceki dönemde çırakların sosyal sigorta yardımlarından yararlanıp yararlanamayacakları- çıraklık sözleşmesine mi yoksa iş sözleşmesine göre mi çalışıldığının tespiti gerektiği**

Yargıtay 9. HD'ye göre;

**“Bu davada çözümlenmesi gereken sorun, hangi durumda gerçek bir çıraklık ilişkisinden söz edilebileceği ve çırakların Sosyal Sigortalar Kanunu açısından sigortalı sayılıp sayılmayacakları sorunudur.**

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 3 üncü maddesinin II nci fıkrasının (B) bendine göre “özel kanunda tarifi ve nitelikleri belirtilen çıraklar hakkında, çıraklık devresi sayılan süre içinde analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile bu kanunun 35'inci maddesi hükümleri uygulanır.”

Şu duruma göre, çıraklar belirli sigorta kolları ile (hastalık, işkazası ve meslek hastalığı sigortası kolları) sınırlı olarak sigortalı sayılmıştır. Bent hükmünde sözü

kararı/sigortalı-ile-isveren-arasındaki-iliskinin-ciraklik-iliskisi-olup-olmadiginin-tespiti nde-arastirilmasi-gereken-unsurlar

<sup>31</sup> Yarg. 21. HD., 16.3.1999, 1715/1761; 12.4.1999, 2212/2306, Araslı, 323; 26.2.2001, 1434/1527; 20.5.2002, 1228/4664; karş. 10. HD., 24.11.1983, 5863/5983, Aslanköylü, 2003 Bası, 116.

<sup>32</sup> Yarg. 21. HD., 27.6.2007, 2006/16841, K. 2007/10423, Legal İSGHD, 17/2008, 270-271. Karar ve değerlendirmesi için bkz. Caniklioğlu, 2007 Yılı Kararları, 300-301; Yine Yargıtayın 2008 yılında verdiği bir başka kararına göre, kişi işyerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıraklık ilişkisinden söz edilemeyecektir, Yarg. 10. HD., 18.12.2008, E. 2007/17954, K. 2008/16326, İBD, C. 83, S. 4, Yıl 2009, 2107-2108; aynı yönde, 10. HD., 17.01.2013, E.2012/22477, K. 2013/337, Yılmaz/Kalemci, 663-664; Çalışmanın üretime yönelik olup olmadığının araştırılması gerektiğine ilişkin olarak bkz. Yarg. 21. HD., 14.4.2016, E. 2015/13113, K. 2016/6633, (www.kazanci.com).

edilen Özel Çıraklık Kanunu bugüne kadar çıkarılıp yürürlüğe konulamamıştır. Ve yasada, bu durumda, ne yolda hareket olunacağı belirtilmemiştir.

Görülüyor ki, çıraklar konusunda uygulamada yasal bir boşluk ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, yargıç, anılan düzenleme boşluğunu, Sosyal Sigortalar Hukukunun ister ve gerekleriyle bağdaşır biçimde doldurmak hak ve yükümlülüğünü taşır.

**Kanun koyucu, kural olarak hizmet ilişkisiyle bağlı kişileri 506 sayılı yasanın kapsamına almış; ayrık durumları açıkça belirtmiştir. Bu arada yukarıda da belirtildiği üzere -çıraklar sınırlı olarak sigortalı sayılmıştır. Özel yassa çıkmadığından Borçlar ve İş Yasası Hükümlerine göre çırak sayılanların bu sigorta dallarından -Hastalık, İş Kazası ve Meslek Hastalığı sigortasından yararlanmaları gereği açıktır.**

**Özel Yasa, çırak değerine giren kişileri daha geniş veya dar anlamda alabilir, çıraklığı bir süreye bağlayabilir ve statüsünü düzenleyebilir.**

Anayasa'nın 48 inci maddesi, herkesin Sosyal Güvenlik hakkına sahip olduğunu kabul ederken bu hakkın sağlanması ödevini devlete yüklemektedir. **Kanun koyucu, 506 sayılı Yasa'da çıraklar konusundaki amacını "sınırlı sigorta" biçiminde belirlemiştir.../...**

**Diğer yandan uygulamada çıraklığın yozlaştırıldığı, salt işgücünden yararlanan kimselerin çırak adı altında işyerlerine alındığı ve yasal yükümlerden kaçınıldığı görülmektedir. Bu bakımdan, sözleşmede diğer tarafa verilen ada göre değil, gerçek çalışma ilişkisine bakarak bir kimsenin işçi veya çırak olduğu saptanmalıdır.**

**Çıraklık sözleşmesinde anlaşmanın üstün niteliği, bir meslek ve sanatın öğrenilmesidir. Ufak menfaatler karşılığında işverenin kişisel işlerinin görülmesi, üretimle ilgili çalışmalara katılma, meslek ve sanat öğreniminin arka planda tutulduğu durumlarda çıraklık ilişkisinden bahsedilemez. Burada önemli olan işverene ve işyerine katkıdır ki, ancak bir iş ve hizmet ilişkisi durumunda sözkonusu olur ve işçiye bütün sigorta kolları uygulanır.**

**Mahkeme, verilen çıraklık anlaşması hükümlerini bu açıdan incelemiş değildir.**

**Bu bakımdan çıraklık anlaşmasında yazılı hak ve yükümler üzerinde durup çalışma ilişkisinin gerçek hukuki niteliği saptanmadan verilen ve çırakların sigortalı sayılamayacaklarını kabul eden mahkeme kararı usul ve yasaya aykırı olup hükmün bozulmasını gerektirir", (Yarg. 9 HD., 29.11.1974, E. 1974/5703, K. 1974/6922).**

**(2) Taraflar arasındaki ilişkinin niteliğinin belirlenmesi- akdi ilişkinin üstün niteliğinin meslek öğretme mi çalışma mı olduğu**

Yargıtay 10. HD'ye göre;

**“Çıraklık sözleşmesinde, akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma olgusu değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Ancak çırak, işyerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıraklık ilişkisinden söz edilemeyecektir.**

Sözü edilen öğrencilerin sigortalı sayılmamaları, “tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işleri” nin gördükleri öğrenimin doğal bir gereği olmasından ötürüdür. Bir başka anlatımla, bu işler SSK anlamında sigortalı işçilerin gördükleri iş görünümünde bulunsalar bile- belirgin olarak öğrenim çevresine girmektedir. Bu bakımdan, bu gibi durumlarda, esasen bir hizmet akdinin varlığından söz edilemeyeceği için sigortalılık niteliği edinme hali de söz konusu değildir (M. Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi; ..., 1977 Baskı, s;130)”, (Yarg. 10 HD., 20.12.2023, E. 2023/13057, K. 2023/13160; Yarg. 10 HD., 4.12.2023, E. 2023/12593, K. 2023/12336; Yarg. 10. HD., 03.11.2020, E. 2020/6434, K. 2020/6249).

### **(3) Çıraklık Eğitim Merkezinde eğitim görme- çıraklığın belirgin olduğu- işi öğrenmekte olduğu**

Yargıtay 10 HD’ye göre;

“Davacı vekili, müvekkilinin 01.02.2012 tarihinden 02.05.2016 tarihi saat 14:15 sularına kadar davalıya ait iş yerinde montaj ve bakım işçisi sıfatıyla aralıksız ve kesintisiz olarak çalıştığını, müvekkilin işe girdikten yaklaşık 5 ay kadar sonra davalı işverenin yönlendirmesi ile T.C. İlkadım Kaymakamlığı Samsun Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğü’ne çıraklık eğitimi için başvuruda bulunmuş ve eğitim aşmaya başladığını, haftada bir gün Eğitim Merkezine gitmekte kalan günleri ise bir fiil olarak davalıya ait işyerinde işçi sıfatı ile çalıştığını, iddia ettiği bir uyuşmazlıkta ilk derece mahkemesi davayı kısmen kabul etmiş, ancak Yargıtay ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur.

**Yargıtaya göre; “Somut olayda, davacının dava konusu dönemde çıraklık sözleşmesinin bulunduğu, Çıraklık Eğitim Merkezi’nde eğitim gördüğü açık olup dinlenen bordro tanıklarının da davacının işi öğrenmekte olduğu ve yaptığı işin ustalara yardım etmek şeklinde olduğu belirtilmesine, Çıraklık Merkezi tarafından yapılan bildirimlerin kısa vadeli sigorta kollarından yapılmasına göre davacının dava konusu dönemde çırak olduğu ve bu nedenle uzun vadeli sigorta kollarından bildirim yapılamayacağından hizmet tespitine karar verilemeyeceği** gözetilmeksizin davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup Mahkemece yapılması gereken iş davanın reddine karar vermekten ibarettir”, (Yarg. 10 HD., 29.2.2024, E. 2024/1024, K. 2024/2125).

#### (4) Çıraklık- 18 yaşından sonraki dönemin üretime yönelik olduğu

Yargıtay 10 HD'ye göre;

“Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile, 05.10.1987 tarihinde davacının velisi ile davalı arasında çıraklık sözleşmesi imzalanmışsa da aynı zamanda bordro tanığı olan davacı tanıklarının davacı ile birlikte davalı iş yerinde üretime yönelik olarak çalıştıklarını beyan etmeleri karşısında, **18 yaşını ikmal ettiği 01.03.1991 tarihinden itibaren davalı işyerinde geçen çalışmalarının üretime yönelik olduğu anlaşıldığından mahkemenin maddi vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve yasaya aykırılık bulunmadığı anlaşılmakla istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.../...**

2. Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup **davalılar vekilleri tarafından temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir**” (Yarg. 10 HD., 11.5.2023, E. 2023/4664, K. 2023/5217).

#### (5) Gerçek durumun ortaya çıkarılması- özellikle matkapla yaptığı belirtilen işleri talep konusu dönemde yaşı itibarıyla yapabileceği işlerden olup olmadığı, bu işleri yapma hususunda fiziksel ve psikolojik yetkinliğinin olup olmadığı

Yargıtay 10 HD'ye göre;

“Uyuşmazlık konusu dönemde yürürlükte bulunan ve 05.07.1977 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 2089 Sayılı Çırak Kalfa ve Ustalık Yasasının 4'üncü maddesi çırağı, “Bu Kanuna tabi bir sanatı, o sanat için düzenlenen teorik ve pratik öğrenim programına göre o iş yerinde öğrenmek amacı ile bir çıraklık sözleşmesi ile bir işyeri sahibinin hizmetine giren kimse...” olarak tanımlamıştır. **Kanunun 5'inci maddesine göre çırak olabilmek için 12 yaşından küçük, 18 yaşından büyük olmamak gerekir.** Kanun'un 16. maddesinde ise, işyeri sahibi veya temsilcisinin çırak adayını çalıştırmaya başlamadan önce velisi veya Kanuni mümessili ile üç örnek yazılı bir çıraklık sözleşmesi yapmaya mecbur olduğu, 20 maddesinde, sözleşmenin bir örneğinin Mahalli Çıraklık Eğitim Komitesine, derneğe kayıtlı ise ilgili derneğe veya odaya vermek ve sicil numarasını alarak sözleşmeye yazmak zorunda olduğu öngörülmüştür.

19.06.1986 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nun 10. maddesinde, çırak olabilmek için 13 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olmak, en az ilkokul mezunu olmak, bünyesi ve sağlık durumu gereceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak koşullarına yer verilip, 14. maddesinde, çıraklık süresinin 3-4 yıl olduğu ve bu sürenin mesleklerin özelliğine göre ilgili kuruluşların görüşü alınarak Bakanlıkça belirleneceği kesinti-

siz olarak devam edeceği, Geçici 4. maddesinde ise Kanunun 25. maddesine göre sigorta primlerinin ödenmesine bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihi takip eden mali yıl başından itibaren başlanacağı, bu tarihe kadar olan sürede primlerin işyeri sahiplerince ödenmesine devam edileceği düzenlemesi yer almaktadır.

**Çıracılık sözleşmesinde, akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma olgusu değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Ancak çıracık, işyerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıracılık ilişkisinden söz edilemeyecektir.**

Sözü edilen öğrencilerin sigortalı sayılmamaları, “tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işleri” nin gördükleri öğrenimin doğal bir gereği olmasından ötürüdür. Bir başka anlatımla, bu işler -SSAYILI KANUN anlamında sigortalı işçilerin gördükleri iş görünümünde bulunsalar bile- belirgin olarak öğrenim çevresine girmektedir. Bu bakımdan, bu gibi durumlarda, esasen bir hizmet akdinin varlığından söz edilemeyeceği için sigortalılık niteliği edinme hali de söz konusu değildir (M. Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi; ..., 1977 Baskı, s;130).

### 3. Değerlendirme

**1.Bu açıklamalar ışığı altında inceleme konusu dava değerlendirildiğinde, mahkemece, çalışmaların üretime dayalı olarak geçip geçmediği hususunda bir kısım tanıkların davacının üretime yönelik çalıştığını belirtmeleri karşısında davanın kabulüne karar verilmiş ise de, kararın eksik inceleme sonucu verildiği açıktır.**

Somut olayda, davacı adına 01.02.1985 tarihli işe giriş bildirgesinin verildiği dava dışı 096 sicil no.lu işyerinin bir kısım tanık anlatımlarına göre ... gibi firmalara fırın manşon üretimi, demir döküm fabrikalarına yarı mamul parça üretimi yapan torna iş yeri olduğu, bir kısım tanıklar davacının iş yerinde paketleme yaparak işe başladığı, bir kısım tanıklar paketleme, kalite kontrol, matkapla manşör deliği açma, vida açma, gibi işler yaptığı yönünde beyanda buldukları, davacının işe giriş bildirgesinin verildiği tarihte davacının 12 yaşında olduğu, ... İzzet Bay-sal Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğü tarafından davacının tornacılık alanında 23.09.1988 tarihinde mezun olduğuna dair kalfalık belgesinin gönderildiği, bu belge üzerinde çıracılık süresinin 3 yıl olduğunun bildirildiği, ayrıca anılan Mesleki eğitim Merkezi Müdürlüğüne davacı adına 1987/1. ayına ilişkin kısa vadeli sigorta kolları üzerinden yapılan aylık sigorta bildirimini ile 15.08.-14.09 1988 dönemine ilişkin de kısa vadeli sigorta kolları üzerinden yapılan aylık sigorta bildirimini yapıldığına ilişkin kayıtlarında gönderildiği anlaşılmaktadır.

**Mahkemece; davacının tanık anlatımlarına göre iş yerinde yaptığı belirtilen işlerden olan matkapla manşör deliği açma, vida açma, paketleme gibi işlerin iş yerinde yapılan üretimin bir parçası olup olmadığı, özellikle matkapla yaptığı belirtilen işleri talep konusu dönemde yaşı itibariyle yapabileceği işlerden olup olmadığı, bu işleri yapma hususunda fiziksel ve psikolojik yetkinliğinin olup olmadığı, bu işi yapmayı bu**

**yaşta öğrenip öğrenemeyeceği, bu noktada yapılan bu işlerin iş yerindeki üretime doğrudan katkısının olup olmadığı, esasen torna tesviye işinin nitelikli bir iş olduğu, değerlendirilmek suretiyle yukarıda belirtilen bu hususların iş yerinde dava döneminde çalışan tanıkların tekrar dinlenmek suretiyle açıklığa kavuşturulması,** yukarıda belirtilen davacının mesleki eğitim merkezi müdürlüğü nezdinde üç yıl tornacılık eğitimi aldığı ve 23.09.1988 tarihinde kalfalık belgesi almış olduğu hususu da değerlendirilmek suretiyle, iş yerindeki çalışmasının meslek ve sanat öğrenimine yönelik mi yoksa üretime yönelik mi olduğu tespit edilmeli, varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmelidir, (Yarg. 10 HD., 15.3.2023, E. 2023/58, K. 2023/2589).

**(6) Çırac olarak çalıştığına dair mevcut yazılı belgelerin aksini ispat edecek tanık beyanları dışında herhangi bir yazılı delil bulunmadığı**

Yargıtay HGK'na göre;

"B. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı

1.Yargıtay 21. Hukuk Dairesi (kapatılan) tarafından yapılan incelemede, Daire kararının yerinde olduğu belirtilerek temyiz incelemesi yapılmak üzere dosyanın Hukuk Genel Kuruluna gönderilmesine karar verilmiştir.

2.Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 23.06.2020 tarihli ve 2016/21-1524 E. ve 2020/442 K. sayılı ilamı ile "...mahkemece; dosya içeriğinde bulunan çıraklık sözleşmesinin imzalandığı tarihte yürürlükte bulunan 2089 Sayılı Kanun'un aradığı şartları taşıyıp taşımadığının araştırılmasının yanı sıra 23.08.1967 doğumlu davacının dava konusu dönemde 18 yaşından küçük olduğu ve davacıya ait hizmet cetvelinde davacının 07.01.1985-22.05.1987 tarihleri arası hizmetlerinin davalı işyerinden Kuruma bildirilmiş olduğu hususları da dikkate alınarak davacıya eğitim bilgileri açıklatılmalı, davacının ihtilaf konusu dönem içerisinde eğitim-öğretim, okula devam durumu ile kalfalık belgesinin olup olmadığı tespit edilmeli, davacıya bir meslek ve sanatın öğretilip öğretilmediği ya da davacının işyerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıp katılmadığını, meslek ve sanat eğitiminin arka planda tutulup tutulmadığını belirlemek için davacı tanıkları ile bordro tanıkları ayrıntılı şekilde yeniden dinlenilmeli, ayrıca tanıklara davacının tam ücret mi yoksa işyerinde çalışan diğer işçilere kıyasen daha düşük bir miktarda ücret mi aldığı da sorulmalı ve davacının sonraki çalışmalarının niteliğini belirleyebilmek amacıyla 506 Sayılı Kanun'un 60/G maddesi hükümleri de göz önünde bulundurulurak sonucuna göre bir karar verilmelidir..." gerekçesiyle direnme kararının açıklanan bu değişik gerekçeler ile bozulmasına karar verilmiştir.

C. Mahkemece Bozmaya Uyularak Verilen Karar

Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile "... Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı sonrasında dosya kapsamına dahil edilen bilgi ve belgelerden davacının ilkökul mezunu olduğu ve kalfalık belgesinin bulunmadığının anlaşıldığı, dinlenen tanıkların beyanlarından davacının üretime fiilen katılıp katılmadığının, ücretinin diğer işçilere nazaran ne şekilde olduğunun, davacıya meslek ve

sanat öğretme unsurunun ön planda olup olmadığına tespiti mümkün olmamış olup **dosya kapsamına sunulan 19.10.1981 tarihli çıraklık mukavelesi ile 15.12.1984 tarihli ibraname başlıklı belge içeriğinden davacının söz konusu tarihler arasında davalı işyerinde çırak olarak çalıştığına dair mevcut yazılı belgelerin aksini ispat edecek tanık beyanları dışında herhangi bir yazılı delil bulunmadığı**, hizmet tespiti talep edilen 19.05.1981–22.05.1985 tarihleri arasında davacının yaşının 18 küçükten olması, **davacının eğitim durumu, çalışılan işyeri ve çalışma koşulları ile yapılan işin niteliğinin birlikte değerlendirilmesi neticesinde davacının çalışmasının çırak olarak geçtiği** ve davacının üretime yönelik olarak çalıştığı dönemlere ilişkin olarak Kuruma bildirimlerinin yapıldığı anlaşılmakla...” gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.../...

2. Temyizen incelenen İlk Derece Mahkemesi kararının bozmaya uygun olduğu, kararda ve kararın gerekçesinde hukuk kurallarının somut olaya uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmadığı, bozmaya uyulmakla karşı taraf yararına kazanılmış hak durumunu oluşturan yönlerin ise yeniden incelenmesine hukukça imkân bulunmadığı anlaşılmakla; temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenlere göre kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

SONUÇ : Açıklanan sebeplerle;

Davacı vekilinin yerinde görülmeyen tüm temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan kararın **ONANMASINA**” karar verilmiştir, (Yarg. 10 HD., 25.1.2023, E. 2023/411, K. 2023/681).

### 3. Stajyerler

#### a) Genel Bilgi

5510 sayılı Kanuna göre, “işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, meslekî ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır” (m. 5/b). Bu öğrenciler de m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.

Görüldüğü gibi bentte iki grup stajyer/öğrenci düzenlenmiştir. İlki, işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler, diğeri ise staja tabi tutulan öğrencilerle tamamlayıcı eğitim ve alan eğitimi alan öğrencilerdir. İlk grup iş kazası ve meslek hastalığı sigorta edimlerinin yanında hastalık sigortası edimlerinden de yararlanırlarken ikinci grup sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının edimlerinden yararlanmaktadır. Her iki grubu oluşturanlardan bakmakla yükümlü yakını olmayanlar ise genel sağlık sigortasından yararlanacaklardır.

5510 sayılı Kanunda işletmede mesleki eğitim gören öğrenci, stajyer kavramları tanımlanmamış, 3308 sayılı Kanuna atıf yapılarak bendin kapsamına gireceklerin belirlenmesi yöntemi benimsenmiştir. 3308 sayılı Kanuna göre “İşletmelerde Mesleki Eğitim”, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme veya kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamalarını” ifade etmektedir (m.3/1, h). Bu sistemde asıl olan, öğrencinin teorik eğitimini eğitim kurumunda, pratik (beceri geliştirme) eğitimini ise işletmede almasıdır. 3308 sayılı Kanuna göre öğrenci, işletmelerde, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında örgün eğitim görenleri ifade etmektedir (m.3/1, d).

5510 sayılı Kanunda olduğu gibi 3308 sayılı Kanunda da stajyer kavramı tanımlanmamış, ancak staj kavramı tanımlanmıştır. Buna göre, “Staj”, Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışmayı” ifade eder (m.3/1, r). Tamamlayıcı eğitim ise, “açık öğretim yoluyla eğitimi yapılamayan alan veya dallarda, mesleki ve teknik orta öğretim programlarını tamamlayamadan okuldan ayrılanlar ile yurtdışında öğrenim görenlerin denklik işlemleri sonucunda tespit edilen eksik meslek alan veya dal derslerini işletmelerde mesleki eğitim esaslarına göre tamamlamalarına imkân sağlanan eğitim”dir, (m. 3/1, s).

Tüm bu hükümler çerçevesinde işletmede mesleki eğitim alan, staja tabi tutulan, tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi alanlar gerçek üretim ortamına girecekler ve o ortamda mesleki çalışmalarda bulunacaklar, dolayısıyla o işten kaynaklanan risklere maruz kalabileceklerdir. İşyeri ortamına katılması nedeniyle bu kişilerin iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına yakalanmaları ihtimal dahilindedir ve bu nedenle anılan kişilerin sosyal güvenceye kavuşturulması bizce de isabetlidir<sup>33</sup>.

Ekleyelim ki, stajyer, okulda aldığı teorik bilgiyi işyeri ortamında geliştiren kişidir<sup>34</sup>. Stajyerin teorik bilgiye sahip olması onu çıraktan ayıran unsurdur. Gerçekten eğitim kurumunda aldığı bilgi sebebiyle stajyer mesleki (teorik) bilgiye sahipken çırak mesleki bilgiye de sahip değildir. Ancak her iki grup da uygulamayı, bir diğer deyişle mesleki bilgisini ve becerisini işyeri ortamında öğrenmekte, geliştirmekte, derinleştirmektedir.

<sup>33</sup> Aynı yönde Güzel/Okur/Caniklioğlu, 130.

<sup>34</sup> Stajyer hakkında bilgi için bkz., Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 92; Süzek, İş Hukuku, 149; Arıcı, 231; Senyen Kaplan, 83; Koç Tangün, Sedef: Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı, Sicil İş Hukuku, D., S. 40, Y. 2018, 132.

Stajyerlerin sigortalılığı konusunda üzerinde durulması gereken bir başka kavram da “zorunlu staj” ve “isteğe bağlı staj” kavramlarıdır. 2011 yılında 6111 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce 5510 sayılı Kanun sadece “zorunlu stajını” yapan öğrencileri kapsamına almış, zorunlu stajyerleri sigortalı kabul etmişti. 6111 sayılı Kanunla bentte geçen “zorunlu” ibaresi yürürlükten kaldırılmış, böylece ister isteğe bağlı zorunlu olsun tüm stajyerler bu bent kapsamında sigortalı sayılmışlardır<sup>35</sup>. Ancak önemle belirtilmelidir ki stajyerin sigortalı işe giriş bildirgesinin “19 stajyer” kodu ile ve bir eğitim ve öğretim kurumu tarafından verilmesi gerekir<sup>36</sup>. Dolayısıyla işverenlerin “isteğe bağlı stajyer” olduğu iddiası ile bir eğitim kurumundan bağımsız olarak stajyer çalıştırması mümkün değildir<sup>37, 38</sup>.

Kurumun 2013/11 sayılı Genelgesine göre de, “6111 sayılı Kanunla yapılan düzenleme ile Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde, 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde ve 87 nci maddesinin (e) bendinde yer alan “zorunlu” ibareleri 1/3/2011 tarihinden geçerli olmak üzere madde metinlerinden çıkartılmıştır. Bu nedenle, 1/3/2011 tarihinden itibaren meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında öğrenim gördükleri **okullar tarafından zorunlu staja tabi tutulan öğrencilerin yanında, staj zorunluluğu olmadığı halde okulları tarafından staj yapması uygun görülen öğrenciler de staja başladıkları tarihten itibaren sigortalı sayılacaklardır**” (s. 29).

Kurum Genelgesinde doğrudan konuya ilişkin olarak da “**4 yıllık lisans eğitimi veren üniversitenin eğitim süresi içinde zorunlu staj şartı bulunmayan bir bölümünde öğrenim gören öğrenci, 16/5/2011 tarihinde bölümüyle ilgili konuda bir işyeri belirleyip staj yapabilmek üzere okul staj komitesine müracaat etmiş ve staj yapması uygun görülmüştür. Üniversitece öğrenci için Kuruma verilecek sigortalı işe giriş bildirgesinde sigortalı tescili “19” sigortalılık kodu ile öğrenci bakmakla yükümlü olunan kişi ise aylık prim ve hizmet belgesinde “22”, bakmakla yükümlü değilse “43” numaralı belge türü ile bildirim yapılacaktır.**” denilmek suretiyle bu husus daha açık biçimde ortaya konulmuştur (2013/11 s.lı G., s. 31).

Son olarak şunu da belirtmek gerekir ki, öğretilerde de ifade edildiği üzere, bu kapsamda bir sigortalılıktan söz edebilmek için, stajyere eğitim programının bir parçası olan işlerin yaptırılması gerekir<sup>39</sup>. Eğitimi ile ilgili olmayan bir alanda çalıştırılan kişinin staj yaptığından söz edilmesi mümkün değildir.

<sup>35</sup> Güzel/Okur/Caniklioğlu, 130; Tuncay/Ekmekçi/Gülver, 311; Şakar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 212.

<sup>36</sup> 2016/20 s.lı G.; 2013/11 s.lı G., s. 29.

<sup>37</sup> Güzel/Okur/Caniklioğlu, 130.

<sup>38</sup> Stajyerin sigortalılığı konusunda geniş açıklamalar için bkz., Koç Tangün, Stajyer, 140 vd.

<sup>39</sup> Sözer, Ali Nazım, Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, Prof. Dr. Sarper Sözek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 2192.

## İLGİLİ YARGITAY KARARLARI

### (1) İşyerindeki çalışmanın niteliğinin tam olarak belirlenmesi gerektiği- bu çalışmanın “Kısa Vadeli Sigorta” kolunda olup olmadığı, işyerinde stajyer programı kapsamında çalışıp çalışmadığı

Yargıtay 10. HD önüne gelen bir olayda davalı Kurum 12.11.2014 tarihli yazısı ile davacı işveren hakkında idari para cezası uygulamış, aynı tarihli SGK işlemi ile işverene ait teşviklerin iptaline karar verilmiş ve 2012 yılında yararlanılan teşvik indirimlerinin Kuruma iadesi istenmiştir. İşlemlerin temeline Silifke Jandarma Komutanlığı tarafından 08.05.2012 tarihinde yapılan denetim işlemi yatmakta olup, denetimde işyerinde çalıştığı tespit edilen iki kişinin Kuruma bildirilmediğinin tespit edildiği belirtilmektedir. İşveren, Kurum işlemi ile idari para cezasının iptali ve teşvik indirimlerinin tahsilini, ayrıca Kuruma bildirilmediği iddia edilen sigortalıların davacı işyerinde çalışmadıklarının tespitini istemiştir. Mahkemece kurum işleminin iptali ile sigortalı ...'ın 26.07.2012, sigortalı ...'ün ise 01.08.2012 tarihinden önceki dönemde davacının işyerinde çalışmadıklarının tespitine karar vermiştir.

Kararın temyizi üzerine Yargıtay mahkeme kararının kararda sözü geçen kişilerin hak alanını ilgilendirdiği için onların da davaya dahil edilmesi ve durumun araştırılması gerektiği gerekçesiyle kararı bozmuştur. Mahkemece bozma kararına uyulmuş sözü geçen kişiler davaya dahil edilmiş ve mahkeme yine aynı yönde karar vermiştir. Bunun üzerine Yargıtay 10 HD; “*Dahili davalıların ve dinlenen bir kısım tanıkların davalıların işyerinde stajyer olarak çalıştığını beyan etmesi karşısında, bu çalışmasının “Kısa Vadeli Sigorta” kolunda olup olmadığı, işyerinde stajyer programı kapsamında çalışıp çalışmadığı yöntemince araştırılmalı, öncelikle dahili davalıların okul durumu, eğitimine devam edip etmedikleri bu kapsamda staj yapıp yapmadığı araştırılmalı, dahili davalıların diploma örneği de eklenmek suretiyle mezun olduğu okuldan eğitim ve staj bilgileri sorulmalı, dosya içerisinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığı ile Türkiye İş Kurumu tarafından gönderilen kursiyer belgeleri de göz önünde tutularak bir değerlendirme yapılmalı; davalı iş yerinden bordro tanıkları tespit edilerek çalışmanın niteliği ile ilgili beyanları alınmalı, bu şekilde tüm deliller bir arada değerlendirilmek suretiyle çalışmanın mahiyeti tespit edilmeli, bu kapsamda yukarıda açıklanan mevzuat hükümleri de gözetilmek suretiyle hizmet akdinin unsurları değerlendirilmeli, 5510 Sayılı Kanun’un 5/b maddesi de göz önünde tutularak bu çalışmasının “Kısa Vadeli Sigorta” kolunda olup olmadığı ve dahili davalıların çalışmalarının mahiyeti şüpheye yer bırakmayacak şekilde belirlenmeli ve sonucuna göre bir karar verilmeli” gerekçesiyle kararı tekrar bozmuş, mahkemece bozmaya uyulmuştur.*

Temyiz üzerine konu tekrar Yargıtayın önüne gelmiştir. Yargıtay bu defa; “Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile Mahkemece **davalıların davacı işyerinde stajyer programı kapsamında çalışıp çalışmadığı hususunda yapılan araştırmada; davalılar ... ve Muhammed Toköz’ün davacı işyerinde staj yaptığına dair ödenen ödenekler incelenmiş, Ku-**

rum evraklarından davalı ...'ın davacı işyerinde sigortalı olarak işe başladığı tarih 26.07.2012 olarak davalı ...'ün davacı işyerinde sigorta başlangıç tarihinin 01.08.2012 olarak tespit edildiği, Silifke İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Silifke Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi yazı cevabında **davalı kursiyerlerin 10.04.2012-22.05.2012 tarihleri arasında Kurum ile Türkiye İş Kurumu arasında imzalanan protokol gereği Elektrik Ark Kaynakçısı kursuna UMEM kapsamında katıldıkları 11.06.2012-18.07.2012 tarihleri arasında iş başı eğitimine katıldıkları, protokol gereği yapılan kurslarda sigorta primi, ücret kısmı ve diğer haklar ile kayıtların iş ve işlemlerinin İş-Kur tarafından karşılandığının bildirildiği, tanıkların ortak beyanlarından davalıların İŞKUR eğitimi aldıktan sonra işe başladıkları, ...'ın ayrıldığı ve ...'ün hala çalışmaya devam ettiği anlaşılmakla**” denilerek Silifke Sosyal Güvenlik Merkezinin 12.11.2014 tarih ve 91379940/06-87 Sayılı işleminin iptali ile 3301022372053 Sigorta sicil numaralı ...'ın 26.07.2012, 3301200837462 Sigorta sicil numaralı ...'ün ise 01.08.2012 tarihinden önce davacının iş yerinde çalışmadıklarının tespitine, karar verilmiştir. **Karar Yargıtayca onanmıştır**, (Yarg. 10 HD., 27.9.2023, E. 2023/7561, K. 2023/8765).

## **(2) İşyerinde stajyer olarak çalışanların çalışmalarının hizmet akdinin unsurlarını içerip içermediği**

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan eksik işçilik incelemesinde işyerindeki stajyerlerin de dikkate alındığı bir olaya ilişkin olarak Yargıtay stajyerlerin çalışmasının hizmet akdinin unsurlarını içerip içermediğinin araştırılması gerektiğini belirtmiştir.

Yargıtay 10 HD'ye göre;

“Bir önceki bozma ilamımızda, kurum müfettişi tarafından kullanılan formülün uygulanmasına dair Kurum tebliği olup olmadığının araştırılması, **diğer taraftan, eksik işçilik bildirimünün tespitinde emsal araştırma sonucu bulunacak somut tespitlerin esas alınması gerektiği, stajyer öğrenciler yönünden, çalışmanın hizmet akdi unsurlarını taşıyor şekilde, üretime yönelik olup olmadığının araştırılması, yine karşılıklık esasına göre temin edildiklerine dair bir belge bulunmadığından bunun araştırılması istenilmiş, bozma sonrası alınan bilirkişi raporu doğrultusunda, Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın yapmış olduğu araştırmalarda tatil köylerinde çalışan sayısının oranı oda başına 0,74 olarak tespit edildiğinden bahisle müfettiş raporunun yerinde olmadığını, oda doluluk oranlarına göre eksik işçiliğin 2.734,50 TL olduğu belirtilerek 53.793,06 TL lik ek prim tahakkuku ile 39.933,39 TL gecikme zammına yönelik işlemin iptaline karar verildiği, birleşen dava yönünden ise stajyerlerin 5510 Sayılı Kanun'un 5-b ve 87/e maddeleri kapsamında eğitim gördüklerinden kurum işleminin iptaline karar verildiği anlaşılmış ise de bozma gereklerinin yerine getirilmediği belirgindir.**

*O halde mahkemece, emsal işyerleri araştırması yapılmalı, bu işyerlerinden yapılan bildirim ile oda sayıları ve doluluk oranları karşılaştırılmalı, bu kapsamda Kültür ve Turizm Bakanlığı'nca tespit edilmiş oranın dikkate alınmaması gerektiği gözetilmeli, kurum müfettiş raporunun dayanağı davalı Kurumdan sorulmalı, **yabancı stajyer öğrenciler için üniversiteler arası karşılıklılık esasının gözetilip gözetilmediği araştırılmalı (dosya kapsamında, akademik personel için yapılmış işbirliği anlaşması dışında bilgi ve belge bulunmamaktadır), bir önceki bozma ilamında belirtildiği üzere, söz konusu çalışmaların, hizmet akdi unsurlarını içerip içermediği yönünde araştırma yapıp sonucuna göre hüküm kurulmalıdır.***

*Mahkemece, açıklanan maddi ve hukuki ilkeler gözetilmeksizin, eksik araştırma ve incelemeye dayalı olarak yazılı şekilde hüküm kurulması, usûl ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir”, (Yarg. 10 HD., 16.5.2017, E. 2016/3365, K. 2017/4153).*

#### **4. Kamu Kurum ve Kuruluşları Tarafından Desteklenen Projelerde Görevli Bursiyerler**

5510 sayılı Kanun m.5/1, b bendine 6.2.2016 tarihli ve 6676 sayılı Kanununun 21. maddesiyle kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler de eklenmiş, böylece bu kapsamdaki kişiler sosyal güvenceye kavuşturulmuştur. Bunlar da m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılırlar ve haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır. Bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri de uygulanır (m. 5/1, b).

Kanun hükmü açıkça “*kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen*” bursiyerlerden söz ettiği için bu bent kapsamına ancak bu nitelikteki bursiyerler girecektir.

Bilindiği gibi ülkemizde üniversitelerde bilimsel araştırma proje birimleri kurulmakta, bu birimlerde öğretim üyelerinin yanında başarılı öğrenciler de bursiyer olarak bu araştırma projelerine dahil olabilmektedirler. Hatta üniversitelerde “Projelerde Bursiyer Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar”<sup>40</sup> hazırlanmış olup, öğrenciler sıklıkla bu esaslar dahilinde proje kapsamında çalıştırılmaktadırlar. Aynı şekilde Tübitak projeleri de bu konuda örnek olarak gösterilebilir. İşte kanun koyucu bu gibi projelerde bursiyer olarak görev alıp çalıştırılanları iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile duruma göre genel sağlık sigortası açısından kapsama almıştır.

Kurumun 2013/11 sayılı Genelgesine göre, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerlerin de işe giriş bildirgesinin bursa başlamadan önce Kuruma verilmesi gerekmektedir (2013/11 s.lı G., s. 47).

<sup>40</sup> Örnek için bkz. <https://bapko.marmara.edu.tr/notice/projelerde-bursiyer-calistirilmasina-iliskin-esaslar>

## 5. Kursiyerler

5510 sayılı Kanunda bazı sigorta kolları açısından kapsama alınan bir diğer grup da m.5/1, (e) bendinde yer almaktadır. Söz konusu bende göre; Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır (m. 5/1, e)<sup>41</sup>. Bunlar için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz (KHK/665<sup>42</sup> ile değ. m. 5/1, e).

Belirtelim ki, madde sadece Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen kurslara katılan kursiyerler için sigortalılık olanağı sağladığından diğer kurslarda eğitim görenlerin sigortalı sayılması mümkün değildir<sup>43</sup>.

Türkiye İş Kurumu tarafından, işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda yürütülecek mesleki eğitim kurslarına, işbaşı eğitim programlarına ve bu Yönetmelik çerçevesinde tasarlanacak olan diğer kurs, program, proje ve özel uygulamalara ilişkin usul ve esasları belirlemek üzere Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır<sup>44</sup>. Yönetmelik kapsamında, herhangi bir mesleği olmayan, bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan, mesleğini değiştirmek isteyen veya mesleğinde yeterli olmayan kişilerin niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimleri düzenlenmekte, bu eğitimlere katılacak kursiyerler için Türkiye İş Kurumu Programlara devam edilen süre içerisinde 5510 sayılı Kanun m. 5/1, (e) bendi kapsamında her bir katılımcı için tahakkuk edecek sigorta primlerini Kuruma ödemektedir (Yön. m.42/2).

Kurumla İş-Kur arasında imzalanan Protokol gereğince, Türkiye genelindeki bütün İş-Kur kursiyerlerinin işlemleri Ankara Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü Ulucanlar Sosyal Güvenlik Merkezinde açılan Türkiye İş Kurumu Ankara İl Müdürlüğü işyeri numarası üzerinden yapılmakta olup İş-Kur tarafından meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler için, işyeri sicil numarası, T.C. kimlik numaraları ve kursa başlangıç tarihleri izleyen ayın onuncu günü akşamına kadar Kuruma bildirilmektedir (2013/11 s.lı Genelge, 47).

Sigortalı işe giriş bildirgesi ve genel sağlık sigortası giriş bildirgesi istenmeden Kurumca, kursiyerlerin tescilleri T.C. kimlik numaralarına göre yapılmakta, kursa başladıkları tarihten itibaren ise sigortalılıkları başlatılmaktadır. Ayrıca Kurum Genelgesine göre, İş-Kur'a yapılması gereken bildirimler

<sup>41</sup> Bu kişilerin genel sağlık sigortasından yararlanabilmeleri için bakmakla yükümlü olunan kişi olmaması gerekirken, 6645 sayılı Kanunla bu koşul madde metninden çıkarılmıştır.

<sup>42</sup> RG., 02.11.2011, 28103 Mük.

<sup>43</sup> *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 134; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 99; *Günler*, 84-85.

<sup>44</sup> RG, 08.04.2022, 31803.

“46- Türkiye İş Kurumu Tarafından Düzenlenen Eğitimlere Katılan Kursiyerler” belge türü ile yapılacak olup, bunlardan ayrıca işe giriş bildirgesi düzenlenmesi istenmeyecektir (2013/11 s.lı G., s. 36).

Belirtelim ki uygulamada Yargıtay stajyerde olduğu gibi kişinin kursiyer mi yoksa işçi mi olduğunun tespiti konusunda titiz bir inceleme yapılmasını aramaktadır.

## İLGİLİ YARGITAY KARARLARI

### (1) Kursiyer olarak değil uzun vadeli sigorta kollarına tabi çalıştığı tespitinde hukuki yararın olduğu

Yargıtay 10. HD’ye göre;

“5510 Sayılı Kanun’un “Bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar” başlıklı 5. maddesinin 1. fıkrasının e bendinde; “Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler 4.maddenin 1.fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bunlar için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz” hükmü bulunmaktadır.

Somut olayda, davacının, davalı işveren ve dava dışı Türkiye İş Kurumu arasında tanzim edilen “İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme”si ile ziraat mühendisi olarak 04/03/2016-24/03/2017 tarihleri arasında davalı işyerinde görevlendirildiği, davalı işveren tarafından dava dışı Türkiye İş Kurumu’na hitaben davacının işe geç geldiği veya hiç gelmediği günler olduğunun ve iş akdinin feshedildiği bilgisinin verildiği, Türkiye İş Kurumu’nun davalıya hitaben 27/06/2016 tarihli yazısından davacının ve davalı işverenin beyanları doğrultusunda davacının 12/06/2016 tarihi itibarıyla programdan ilişkisinin kesildiğinin anlaşıldığı, davacı adına 04/03/2016-12/06/2016 tarihleri arasında kısa vadeli sigorta kolundan primin dava dışı Türkiye İş Kurumu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirildiği, Davacının çalışmalarının uzun vadeli sigorta kollarına tabi çalışmasının tespitini talep ettiği, Mahkemenin ise hukuki yarar yokluğundan davanın reddine karar verdiği belirgindir.

Dava açmaktaki hukuki yarar; hukuk düzenince kabul edilmiş meşru bir yarar olmalı, bu yarar dava açan hak sahibi ile ilgili olmalı ve dava açıldığı sırada halen mevcut bulunmalıdır. Ayrıca açılacak davanın ortaya çıkacak tehlikeyi bertaraf edecek nitelikte olması gerekir. Bir kimsenin hakkına ulaşmak için mahkeme kararının o an için gerekli olması durumunda hukuki yararın olduğundan söz edilebilir. Bir mahkeme kararına ihtiyaç yoksa hukuki yarardan söz edilemez (...; Medeni Usul Hukuku, Ankara 2011, s.297).

**Bu bağlamda, davacının uzun vadeli sigortalı kollarından bildirim yapılması isteminde sosyal güvenlik hakkı açısından hukuki yararının bulunduğu açıktır. Bu nedenle işin esasına girilerek davacının çalışma-**

**sının niteliği irdelenmeli, varılacak sonuca göre karar verilmelidir.”**, (Yarg. 10 HD., 31.5.2021, E. 2020/7748, K. 2021/7224).

## **(2) Halıcılık kursunu tamamlama- uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmadığı**

Yargıtay 10. HD’ye göre;

“Bölge Adliye Mahkemesi’nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının 1.2318.01.1015537.41 sicil sayılı İzmit Halk Eğitim Merkezi ve Akşam Sanat Okulu ünvanlı işyerinde 01.01.1997 tarihinde çalışmaya başladığına dair işe giriş bildirgesinin hak düşürücü süre içerisinde Kuruma verildiği, **davacının adının 3308 Sayılı Kanun’a tabi çırak olarak çalışan kursiyerler listesinde bulunduğu**, SPEK üzerinden % 5,5 oranında prim ödendiği ve bu prim oranının çıraklara uygulanan iş kazası ve meslek hastalığı (%1,5) ve hastalık sigortası (%4) priminin toplamı kadar olduğu, davacının **İzmit Halk Eğitim Merkezi ve Akşam Sanat Okulu Müdürlüğünde 14.10.1996 - 20.08.1997 tarihleri arasında 1152 saatlik halıcılık kursunu tamamladığı**, 01.11.1963 doğumlu davacının 01.01.1997 tarihinde 34 yaşında olduğu, davacının çalışmasının **3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun 37. maddesi kapsamında gerçekleşmesi nedeniyle 3308 Sayılı Kanun kapsamındaki çıraklar gibi değerlendirilmesi gerektiğinden uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmadıkları**, davacının çalışmasının bir meslek ve sanatın öğrenilmesine yönelik olması (üretimi yönelik olmaması) nedeniyle **İzmit Halk Eğitim Merkezi ve Akşam Sanat Okulu ünvanlı işyerinde çalışmaya başladığı 01.01.1997 tarihinin tüm sigorta kollarına tabi olmadığı ve 506 Sayılı Kanun’un 108. maddesi kapsamında tüm sigorta kolları bakımından sigorta başlangıç tarihi kabul edilmesinin mümkün olmadığından mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olduğu gerekçesi ile davalı Kurum vekilinin istinaf başvurusunun kabulüne**, Kocaeli 2. İş Mahkemesi’nin 11.03.2021 tarihli, 2019/105 Esas - 2021/73 Karar sayılı kararının kaldırılmasına, davanın reddine karar verilmiştir”. Karar Yargıtay tarafından onanmıştır, (Yarg. 10 HD., 19.1.2023, E. 2022/13985, K. 2023/506).

## **6. Üniversitede Kısmi Zamanlı Çalışan Öğrenciler**

Üniversitelere personel alımında ciddi güçlükler olduğu göz önünde tutularak<sup>45</sup> 1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun “Cari Hizmet Maliyeti” başlıklı m. 46/1, (k) bendinde üniversitelerde kısmi zamanlı öğrenci çalıştırılmasına ilişkin esaslara yer verilmiştir. 2547 sayılı Kanuna 17.9.2004 tarih ve 5234 sayılı Kanunla eklenen bu fıkra en son 25.06.2009 tarihli ve 5917 sayılı Kanunla tekrar değiştirilmiştir.

<sup>45</sup> Gerek, Nüvit: Üniversitelerde Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrencilerin Sosyal Güvenlik Sorunları, Sicil, S.14, Haziran 2009, 234; Tuncay/Ekmekçi, 16. bası, 285; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 131.

2547 sayılı Kanun m.46/1, (k) bendine göre, Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu tarafından burs verilmekte olan veya burs alma şartlarını taşıyanlara öncelik verilmek suretiyle hizmetlerine ihtiyaç duyulan öğrenciler, öğrenim gördükleri yükseköğretim kurumlarında kısmi zamanlı olarak geçici işlerde çalıştırılabilirler<sup>46</sup>. Kanuna göre, bu şekilde kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrenciler, bu çalışmalarından dolayı işçi olarak kabul edilmezler<sup>47</sup>. Kısmi zamanlı olarak çalıştırılan bu öğrencilere bir saatlik çalışma karşılığı ödenecek ücret günlük brüt asgari ücretin dörtte birini geçmemek üzere, üniversite yönetim kurulu tarafından belirlenir. Maddeye göre kısmi zamanlı öğrenciye ödenen ücret Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu tarafından verilmekte olan burs veya öğrenim kredisini kesmez veya aynı Kuruma ait yurtlardan yararlanma hakkını ortadan kaldırmaz. Kısmi zamanlı olarak öğrenci çalıştırılmasına ilişkin haftalık çalışma süreleri ile diğer usul ve esaslar Maliye Bakanlığının görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenir. Bu hükme istinaden 2009 yılında konu hakkında YÖK tarafından Yükseköğretim Kurumları Kısmi Zamanlı Öğrenci Çalıştırma Usul ve Esasları adı ile bir usul ve esaslar çıkarılmıştır.

Kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerin sosyal güvenliği 1994 yılından itibaren bütçe kanunlarına konulan hükümlerle sağlanmaya çalışılmış, ardından 5234 sayılı Kanunla 2547 sayılı Kanunun 46. maddesine eklenen bir hükümle bu öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir<sup>48</sup>. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte Kurum bu öğrencilerin tüm sigorta kollarının kapsamına alındığına ilişkin bir genel yazı çıkartmış, ancak bu uygulamanın üniversitelerde sorun yaratması üzerine<sup>49</sup>, konu bu defa 2009 yılında 5510 sayılı Kanun m.5/1, (b) bendine 5838 sayılı Kanunla eklenen bir ibare ile doğrudan 5510 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. Buna göre, bu öğrencilerden *aylık prime esas kazanç tutarı, günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır ve bu öğrenciler*

<sup>46</sup> Üniversitelerde kısmi zamanlı öğrenci çalıştırılmasının amaçları hakkında bkz. *Aydemir, Murteza: Türk Yükseköğretim Kurumlarında Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrencilerin Çalışma Koşulları ve Sosyal Sigortalılığı*, Legal İSGHD, C.13, S.49, Y. 2016, 127-129.

<sup>47</sup> *Gerek*, bu kişilerin Borçlar Kanunu kapsamında iş sözleşmesi ile çalıştığını savunmaktadır. Görüş için bkz. *Gerek*, 237; *Aydemir* de, öğrencilerin çalışma biçimlerine bakıldığında bu çalışmanın iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesini gerektiğini belirtmektedir, *Aydemir*, Kısmi Zamanlı Öğrenci, 145. İş Kanunu veya Borçlar Kanunu kapsamında işçi-işveren ilişkisinin mevcut olmadığı yönünde görüş için bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 334. Öğretide Şakar, 2547 sayılı Kanuna göre çalışan öğrencilerin durumunun Anayasa'nın eşitlik ilkesine açıkça aykırı düştüğünü, kısmi süreli çalışanların, tüm sigorta kollarına tabi olarak çalıştıkları gün kadar prim ödeme gün sayısı kazanıp emeklilik açısından değerlendirilirken, kendi üniversitesinde kısmi süreli çalışanın prim ödeme gün sayısının olmamasını eleştirmektedir, *Şakar*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 213.

<sup>48</sup> *Aydemir*, Kısmi Zamanlı Öğrenci, 147.

<sup>49</sup> Bu konuda açıklama için bkz. *Uşan*, Sosyal Güvenlik, 96-97; *Aydemir*, Kısmi Zamanlı Öğrenci, 148.

de bentte yer alan diğer kısmi sigortalılar gibi m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar<sup>50</sup>.

Madde hükmü incelendiğinde üniversitede kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerin kısmi sigortalılık-tam sigortalılık bakımından ücret düzeylerine göre ayırma tabi tutulduğu görülmektedir. Gerçekten bu düzenlemeyle artık prime esas kazançları günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayan öğrenciler kısmi sigortalı kabul edilirken fazla olan öğrenciler tüm sigorta kolları ile ilişkilendirilmişlerdir<sup>51</sup>.

Belirtelim ki, 5838 sayılı Kanunla eklenen ibarenin 1.10.2008 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere uygulanacağı hüküm altına alınmıştır (m. 38). Başka bir ifadeyle, bu ibare Kanunun yayımı tarihi olan 28.02.2009 tarihinden itibaren geriye yönelik olarak yürürlüğe girmiştir<sup>52</sup>.

Üniversitelerde kısmi süreli çalışan sigortalılarla ilgili son değişiklik 6111 sayılı Kanunla yapılmış ve ilgili bentte, bu kişilerin bir başkasının bakmakla yükümlü olduğu kişi olmaması halinde bunlar hakkında da ayrıca genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir (m. 5/1, b).

## 7. Harp Malulleri ile Vazife Malulü Olanlar

5510 sayılı Kanuna göre, harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri veya 5434 sayılı Kanununun 56. maddesi uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden, 4/1, (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez (m.5/1, c, ilk cümle). Öğretide de belirtildiği gibi bu istisnai bir uygulamadır<sup>53</sup>.

Bu bent uyarınca aylıkları kesilmeksizin m. 4/1, (c) bendi kapsamında çalışanlar hakkında uzun vadeli sigorta kolları; köy ve mahalle muhtarları hariç olmak üzere<sup>54</sup> m. 4/1, (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulananların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmayı istemeleri halinde, bu isteklerini Kuruma bildirdikleri tarihi takip eden ay başından itibaren, haklarında uzun vadeli sigorta kolları da

<sup>50</sup> Kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin Kuruma bildirilmesi, primlerinin ödenmesi, iş kazası ve meslek hastalığı bildirimini gibi konulara ilişkin olarak bkz. *Aydemir*, Kısmi Zamanlı Öğrenci, 149 vd.

<sup>51</sup> *Gerek*, 236; *Güzel/Okur/Canıklıoğlu*, 132; *Uşan*, Sosyal Güvenlik, 97; *Alper*, Sosyal Sigortalar, 82.

<sup>52</sup> *Uşan*, böylece bu konuda bir boşluk olmasının engellendiğini belirtmektedir, *Uşan*, Sosyal Güvenlik, 97.

<sup>53</sup> *Tuncay/Ekmekçi/Gülver*, 318.

<sup>54</sup> Bu ibare SSİY'nde yer almakta olup, söz konusu ibare Yönetmeliğe 18.8.2021 tarihli değişiklikle eklenmiştir.

uygulanır. Bu fıkra kapsamına girenlerden ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz, (m.5/1, c) <sup>55</sup>.

5510 sayılı Kanunun geç. m.14 hükmüne göre, “2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre veya 5434 sayılı Kanunun 56 ve mülga 64 üncü maddelerine göre vazife malullüğü aylığı almakta iken; bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla çalışmaya devam edenler ile sonradan bu Kanuna tabi çalışmaya başlayacaklar için sosyal güvenlik destek primi uygulanmaksızın bu Kanunun 5 inci maddesinin € bendi hükümleri uygulanır” (geç. m.14/1, c).

Kurum Genelgesine göre, harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun veya 2330 sayılı Kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlar veya 5434 sayılı Kanunun 56. maddesi kapsamında aylık bağlanmış olanlardan (3713 sayılı Kanun kapsamında vazife malullüğü aylığı bağlananlar dahil), Kanunun m.4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlamaları halinde daha önce aylıkları kesilmekte iken, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle 1.10.2008 tarihinden itibaren 3713 sayılı Kanun kapsamında vazife malullüğü aylığı bağlananların, Kanunun m.4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışmaları halinde aylıklarının kesilmesi uygulamasına son verilmiştir. Bunun gibi, 1.8.2013 tarihinde 6495 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra bu defa harp malulleri ile 2330 sayılı Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlar veya 5434 sayılı Kanunun 56. maddesi kapsamında vazife malullüğü aylığı bağlanmış olanların da Kanunun m.4/1, (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışmaları durumunda aylıkları kesilmemektedir (2013/11 s.lı G., s. 33).

Ekleyelim ki, 7074 sayılı Kanun ile 3713 sayılı Kanuna ilave edilen ek m.3 ile m.21/1, (a), (h), (i) ve (j) bentleri kapsamında terör eylemi nedeniyle yaralanmış ancak ilgili mevzuatına göre malul sayılmamaları nedeniyle aylık bağlanamayanlardan, talepleri üzerine 13.7.1953 tarihli ve 4/1053 sayılı BKK’yla yürürlüğe konulan “Vazife Malullüklerinin Nevileri ile Dereceleri Hakkında Nizamname” hükümlerine göre derece tespiti yapılması nedeniyle aylık bağlananlar hakkında da yukarıdaki esaslar uygulanacaktır (2013/11 sG, 33).

## **8. Sosyal Güvenlik Sözleşmesi İmzalanmamış Ülkelerde Çalıştırılmak Üzere Götürülen Sigortalılar**

### **a) Genel Bilgi**

Ülkelerarası ilişkilerin gelişmesi, ekonominin yeni arayışlar içinde yurt dışındaki iş olanaklarına yönelmesi, başka ülkelerdeki şirketlerle işbirliği içine

<sup>55</sup> Bu konuda bkz. Aydın, İbrahim: Terör Mağdurlarının Sosyal Güvenliği ve 5510 Sayılı Kanunla Getirilen Konuya İlişkin Değişiklikler, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, II. Cilt, İstanbul 2010, 952-954; ayrıca bkz. SSİY, m. 9, 3, (c).

girilmesi Türkiye'deki iş gücünün yurt dışında da kullanılması sonucunu doğurmaktadır<sup>56</sup>. Pek çok şirket yurt dışında üstlendiği işlerde çalıştırmak üzere Türkiye'den işçi götürmekte, bunun sonucunda da yurt dışında çalıştırılan bu işçilerin sigortalılığının nasıl ve hangi hükümlere göre gerçekleştirileceği sorunu ortaya çıkmaktadır.

Belirtelim ki, 5510 sayılı Kanundaki hükümlere göre bir Türk işçisinin yurt dışında çalıştırılması esas itibarıyla iki şekilde olmaktadır. İlki; Türkiye'de kurulu ve Türkiye'de faaliyette bulunan bir işverenin işyerinde halen çalışmakta olan bir sigortalısını geçici olarak yurtdışındaki işyerinde görevlendirilmesi (çalıştırması) (m.10); ikincisi ise işçiyi yurt dışında çalıştırılmak üzere işe alıp Türkiye'de tescil ettirilen bir işyerinde sigortalı girişini yaparak yurt dışında üstlenilen işte çalıştırılmak üzere yurt dışına götürmesidir (m.5/1, g). Bu iki ihtimal dışında, bir de yurt dışında kurulu olan ve o ülke hukukuna tabi olarak faaliyette bulunan bir şirketin bir Türk işçisini, doğrudan o işyerinde çalıştırmak üzere işe alması da söz konusu olabilmektedir. İlk iki ihtimalde kanun koyucu konuyu 5510 sayılı Kanunda özel olarak düzenlemiş ve kanunların ülkeselliği (mülkiliği) ilkesine istisna getirerek 5510 sayılı Kanunun yurt dışında gerçekleşen bu ilişkiye de uygulanması esasını kabul etmiştir. Buna karşılık, yurt dışında kurulu bir şirket tarafından, yurt dışında çalıştırılmak üzere işe alınan ve çalıştırılan işçinin sigortalılığı konusunda 5510 sayılı Kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda bu sigortalılık ilişkisine kanunların ülkeselliği ilkesi uyarınca o ülke hukukunun uygulanması gerekecektir.

Nitekim bu husus Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde de ifade edilmiştir<sup>57</sup>. Yönetmeliğe göre, “Yurtdışına sigortalı götüreceği işverene ait işyeri, Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulu ve tescilli olmalıdır. Yabancı ülke mevzuatına göre kurulan firmalarca yurtdışında gerçekleştirilen işlerde çalıştırılan Türk vatandaşları hakkında bu madde hükümleri uygulanmaz” (m.87/2).

Şüphesiz işçi yurt dışında geçen bu çalışmayı yurt dışı hizmet borçlanması hükümleri çerçevesinde değerlendirme imkânına da sahiptir.

## **b) Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışında çalıştırılanların sigortalılığına ilişkin hükümlerin tarihsel gelişimi**

### **aa) Genel olarak**

Uluslararası hukukta ülke hukukunun uygulanması açısından iki temel ilke vardır: İlki “ülkesellik” (mülkellik) ilkesi, diğeri ise “kişisellik” ilkesi. Ülkesellik ilkesi, devletin, egemenlik yetkisinin bir sonucu olarak, ülke sınırları içinde gerçekleşen hukuki olay ya da ilişkilere kendi hukukunu uygulamasını ifade

<sup>56</sup> Güzel/Okur/Caniklioğlu,

<sup>57</sup> Bu konuda geniş bilgi için bkz. Yıldırımoglu, 255-256.

eder<sup>58</sup>. Dolayısıyla, yabancılık unsuru taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın, bir hukuki ilişki ya da olay hangi ülkede meydana gelmişse söz konusu hukuki ilişki ya da olaya o ülke hukukunun uygulanması gerekir. Ancak bazı durumlarda bu genel ilkeden ayrılma ihtiyacı söz konusu olabilir ve bu durumda kişiselilik ilkesi devreye girer. Kişiselilik ilkesi, yabancılık unsuru taşıyan ve yurt dışında gerçekleşen hukuki ilişkilere kişinin vatandaşlık bağı ile bağlı olduğu ülke hukukunun uygulanmasını ifade eder<sup>59</sup>.

Kişiselilik ilkesi istisna olduğundan bu ilkenin uygulanabilmesi için bunun kanunlarda özel olarak düzenlenmiş olması ya da bir başka temel ilkeye dayanıyor olması da gerekir<sup>60</sup>.

Sosyal Güvenlik Hukuku açısından mevzuatımızdaki konuya ilişkin düzenlemeler incelendiğinde, yukarıda da belirttiğimiz gibi, ülkesellik ilkesinin istisnası olarak 5510 sayılı Kanunda iki hüküm vardır. Bunlardan ilki ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinin yurt dışında çalışmalarına rağmen Türkiye’de Türk Hukukuna göre 4/a kapsamında sigortalı sayılmalarına ilişkin hükümdür (m.5/1, g).

Bunun dışında bir başka hüküm de Kanununun 10. maddesinde yer almaktadır. Buna göre, 4/a’lı bir sigortalının geçici görevle yurt dışına gönderilmesi halinde yurt dışında bu görevi yaptığı sürece sigortalı ve işverenin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri aynen devam eder (m.10). Her iki durumda da işçi yurt dışında çalışsa da hakkında Türk hukuku yani 5510 sayılı Kanun uygulanacaktır. Bu başlık altında kısmen sigortalılar, bir diğer deyişle 5. Madde incelendiği için aşağıda Kanunun m.5/1, (g) bendinde yer alan hüküm incelenecek, 10. maddedeki düzenleme kapsam dışında bırakılacaktır.

### **bb) Yasal düzenleme ve esasları**

5510 sayılı Kanun m.5/1, (g) bendine göre, “*ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, 50. maddenin ikinci fıkrasındaki Türkiye’de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır. Bu kapsamda,*

<sup>58</sup> Shaw, Malcolm N: Uluslararası Hukuk, Çeviri Editörü: Kaya İbrahim, Çevirenler: Acer Yücel/Kaya İbrahim/Demirtepe M. Turgut, Şimşek G. Engin, 8. Baskı, Ankara 2018, 466 vd.; Pazarıcı, Hüseyin: Uluslararası Hukuk, Gözden Geçirilmiş 18. Baskı, Ankara 2019, 159; Aksar, Yusuf: Teoride ve Uygulamada Uluslararası Hukuk, 5. Baskı, Ankara 2019, 276 vd.

<sup>59</sup> Bu nedenledir ki bu ilke kimi yazarlarca vatandaşlık ilkesi olarak da ifade edilmektedir, bkz. Shaw, 471; Pazarıcı, 172; Aksar, 278 vd.

<sup>60</sup> Shaw, 468 vd.; Meray, Seha L: Devletler Hukukuna Giriş, C.1, 3. Bası, 1968, 326.

isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz” (m. 5/1, g)<sup>61</sup>.

Çalıştırılmak üzere sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelere götürülenler 506 sayılı Kanun döneminde topluluk sigortasına dahil edilerek uzun vadeli sigorta kolları kapsamına alınmışken<sup>62</sup> yukarıda belirtilen yasal düzenlemeyle artık sadece kısa vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası bakımından zorunlu sigortalı sayılmışlar, uzun vadeli sigorta kollarının ise kapsamı dışında bırakılmışlardır<sup>63</sup>. Ancak bu düzenleme tarzı bize göre isabetli değildir. Gerçekten bu bendin kapsamına giren sigortalılar 5. maddede düzenlenen ve sadece sosyal korumanın kapsamına almak amacıyla sigortalı sayılan çırak, stajyer ya da kursiyer veya bursiyerden farklı olarak iş sözleşmesi ile çalışmakta, bir diğer deyişle zaten m.4/1, (a) bendine göre sigortalı olması gereken kişilerdir. Bu kişilerin sadece kısa vadeli sigorta hükümlerinin kapsamına alınması, uzun vadeli sigorta kollarının kapsamı dışında bırakılması sosyal güvenlik sistemine uygun düşmemektedir<sup>64</sup>.

Kanundaki yasal düzenlemenin sonucunda uzun yıllar yurt dışında sadece kısa vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışan bir sigortalı malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından sağlanan haklara, bu bağlamda da örneğin yaşlılık aylığına hak kazanamayacak, dolayısıyla malullük-yaşlılık ve ölüm riskine karşı sosyal güvenceden yoksun kalmış olacaktır<sup>65</sup>. Yukarıda da belirttiğimiz gibi bunun isabetli olmadığı açıktır<sup>66</sup>. Nitekim bu nedenle anılan kişilerin yurt dışında çalışırken isteğe bağlı sigortalı olabilmelerine olanak sağlanmış ve bu kapsamdaki sigortalılar için isteğe bağlı sigortalı olmak için aranan m. 50/2'deki Türkiye’de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartların aranmayacağı öngörülmüştür. Şüphesiz bu düzenlemenin yeterli olduğundan söz edilemez<sup>67</sup>. Zira, isteğe bağlı sigortalılıkta sigortalı malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminin tamamını kendisi öder<sup>68</sup>. Oysa iş sözleşmesi ile çalıştıkları için m.4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı olanların uzun vadeli sigorta primlerinin ödenmesine işverenlerinin de katkısı vardır, hatta işverenler sigortalının kendisinden daha fazla prim öderler. Çalıştırılmak için sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelere götü-

<sup>61</sup> Bu konuda ayrıca bkz. geç. m. 6/8.

<sup>62</sup> *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 134; *Yıldırımoglu*, Hakan: Yurtdışında Çalışan Türk İşçilerinin Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Durumu, Sicil, S. 14, Haziran 2009, 255.

<sup>63</sup> Bu konuda geniş bilgi için bkz. *Yıldırımoglu*, 255.

<sup>64</sup> *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 135.

<sup>65</sup> *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 135.

<sup>66</sup> *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 135; Aynı yönde, *Alper*, Sosyal Sigortalar, 104. Yazar, bizce de isabetli olarak, yurt dışında iş alan işverenlerin rekabet gücünü artırmak için teşvikler yoluyla prim yükünün azaltılması gerektiğini belirtmektedir.

<sup>67</sup> *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 136.

<sup>68</sup> 5754 sayılı Kanunla değişik 5510 sayılı Kanunun bazı hükümlerinin Anayasaya aykırılığı nedeniyle iptali için dava açılmış, ancak AYM talebi reddetmiştir (AYM., 30.03.2011, E. 2008/56, K. 2011/58, RG., 28.12.2011, 28156).

rülen sigortalılar açısından uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin prim ödeme yükümü tamamen sigortalını üzerine bırakılmış olmaktadır.

Bunun dışında, bu kişilerin isteğe bağlı sigortalı oldukları dönemler daha önce m. 4/1, (b) bendi hükmüne göre sigortalı gibi değerlendirilmekteydi. Oysa yukarıda da belirttiğimiz gibi bu kişiler işçi, yani m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılması gereken kişilerdir. Tüm bu nedenle 6111 sayılı Kanunla m. 5/1, (g) bendine bir cümle eklenmek suretiyle söz konusu kişilerin isteğe bağlı sigortalı olarak geçirdiklerin sürelerin m. 4/1, (a) bendine göre geçmiş sayılması esası kabul edilmiştir<sup>69</sup>. Bunun ise isabetli olduğu şüphesizdir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde konuya ilişkin ayrıntılar da açıklığa kavuşturulmuştur. Yönetmeliğe göre işverenler, yurt dışında yapacakları işi, yeni tescil edecekleri işyeri dosyasından bildirilecek sigortalılarca gerçekleştireceklerse; işletme merkezlerinin bağlı olduğu üniteye işyeri dosyası tescil ettirerek, sosyal sigorta yükümlülüklerini bu dosyadan yerine getirirler. İşyeri bildirgesi ekine, Yönetmeliğin 29. maddesinde sayılan belgelerden ayrı olarak işin alındığını belgeleyen sözleşme örneği ile ilgili ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti Dış Temsilciliği yazısı veya Dış Ticaret Müsteşarlığınca düzenlenecek belge eklenir. Aynı ülkede kısa vadeli sigorta kolu prim oranı aynı olan başka bir iş üstlenilmesi halinde, bu işyerinde çalışan sigortalılarla ilgili sosyal sigorta yükümlülükleri de, daha önce tescil edilmiş olan işyeri dosyası üzerinden yerine getirilebilir (m. 87/3).

Önemle tekrar belirtelim ki, yurt dışına geçici görevle<sup>70</sup> gönderilenler 5510 sayılı Kanunun m. 5/1, (g) bendi kapsamına girmemekte, söz konusu kişiler hakkında m.10 hükmü uygulanmaktadır (m. 10).

<sup>69</sup> Öğretide 6111 sayılı Kanunda değişiklik yapılmadan önce, bu kişilerin aynı anda hem m. 4/1, (a) bendine hem de m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı sayıldıkları, bu durumda da 5510 sayılı Kanunun sigortalılıkların çakışmasına ilişkin 53. maddesinin uygulanması gerektiği ileri sürülmekteydi, *Ertürk, Şükran: Ülkemiz İle Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Bulunmayan Ülkelerde Çalıştırılmak Üzere Götürülen Türk İşçilerinin Sigortalılığı, İnşaat Sanayi, Y. 17. S. 110, Kasım-Aralık 2008, 46, <http://www.intes.org.tr/edergi.asp?eid=242> (Erişim tarihi: 18.09.2010)*. Bize göre burada sigortalılıkların çakışması durumu bulunmamaktaydı, zira aynı anda iki farklı sigortalılık ilişkisi yaratan çalışmadan söz edilemiyordu, aynı yönde bkz. *Uşan, Sosyal Güvenlik, 105*. Ancak yasal değişiklikle sorun çözümlenmiş, bu kişiler m.4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılmışlardır.

<sup>70</sup> Öğretide Yıldırımoglu, Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliğinin 44/2 maddesindeki, genel sağlık sigortalısı sayılanların daimi olarak altı aydan fazla süreyle yurt dışında görevlendirilmeleri halinde, bu görevlendirmenin sürekli görevlendirme sayılacağına ilişkin hükme dayanarak altı aydan uzun süren görevlendirmelerin geçici görevlendirme sayılmayacağını ifade etmektedir, *Yıldırımoglu, 255-256*. Ancak kanaatimize göre anılan hükmü geçici görevlendirme bakımından bir sınır olarak kabul etmek gerekir.

## İLGİLİ YARGITAY KARARLARI

### (1) Yurt dışında kurulu şirkette çalışmaya başlayanlar 5510 sayılı Kanuna göre Türkiye’de sigortalı olmazlar.

Yargıtay 10 HD’ye göre;

**“... Ancak, işverenin baştan beri yurt dışında faaliyet göstermesi halinde, bu işveren yanında işe başlanması ve orada çalışma yapılması halinde 5510 Sayılı Kanun’un 10. maddesinin uygulama imkânı bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, geçici olarak götürülmeyip yurt dışında o ülkenin mevzuatına göre kurulmuş ve faaliyet gösteren, Türkiye’de işyeri bulunmayan işverenler yanında, doğrudan yurt dışındaki iş nedeniyle işe alınan Türk işçileri o ülke mevzuatına tabi olacakları, 5510 Sayılı Kanun’un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılmayacaklarından uğradıkları kazalar, 5510 Sayılı Kanun kapsamında iş kazası sayılmayacaktır. ( Yargıtay Dergisi Cilt:44 sayı: 3 Temmuz 2018- Türk Mevzuatında İş Kazasının Tespiti Davaları- H. Özdemir )**

İş kazasının zorunlu unsurlarından birisinin kısa vadeli sigorta kolları kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sigortalı olmaktır. Aksi halde meydana gelen kaza, iş kazası olarak nitelenemez. Sigortalı olma ve dar anlamda kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmanın şartları, 506 ve 5510 Sayılı Kanunlarda sınırlı olarak belirtilmiştir. Kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmayan birisinin maruz kaldığı olay, ... açısından iş kazası sayılmayacağı ancak işveren yönünden iş kazası sayılacağına da karar verilemez. İş kazasının tanımı ve unsurları 506 veya 5510 Sayılı Kanunlarda yapılmış olup bu Kanunlar dışında iş kazası sayılabilen bir hal yoktur. Yurt dışında meydana gelen bir kazanın genel olarak adı iş kazası olsa da anılan Kanunlara göre iş kazası sayılmayacağı durumda işveren yönünden de iş kazası sayılması mümkün değildir.

**Eldeki davada, yukarıda işaret edilen yasal düzenleme kapsamında, Irak ile Türkiye arasında Sosyal Güvenlik Sözleşmesi imzalanmamış olup, somut olay çerçevesinde davacı murisinin Türkiye’de davalı şirket nezdinde sigortalılığının bildirilmesi ya da geçici süre ile yurt dışına gönderilmesi söz konusu olmadığından; yurt dışındaki iş bu çalışma yönünden yabancı hukuk mevzuatı olan Irak mevzuatı uygulanacak olup, davacının murisi Türkiye sigortalısı değildir. Bu nedenle somut davada, Türk Sigorta Hukuku çerçevesinde iş kazası tespiti söz konusu değildir. Belirtilen hususlar irdelenerek karar verilmesi gerekirken; yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmektedir.”**, (Yarg. 10. HD., 13.10.2021, E. 2020/10640, K. 2021/12112).

## (2) Arabistan Hukukuna göre kurulan şirkette çalışma- Arabistan’la Türkiye arasında ikili sosyal güvenlik sözleşmesi olmadığı- sigortalı olunmayacağı

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin kararına göre;

### “III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesi’nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile “...somut olayımızda her ne kadar dinlenen tanıkların davacı ile davalı şirketlere bağlı olarak Arabistan Cidde kentinde çalıştıklarının ve kazayı gördüklerini beyan etmiş iseler de dosya kapsamında davacı ile davalı firmalardan herhangi biri arasında imzalanmış iş sözleşmesinin bulunmadığı, çalışıldığı iddia edilen projenin Arabistan mevzuatına göre kurulmuş olan Nesma Partners Contracting tarafından yapımının üstlenildiği, yüklenici firma ile davalı firma arasında projenin yapımına ilişkin ispat eder şekilde bir sözleşmenin mevcut olmadığı, kaza tarihi itibari ile Suudi Arabistan ile akdedilmiş ikili bir sosyal güvenlik anlaşmasının olmadığı, SGK hizmet dökümüne göre de davacının kaza tarihinde sigortasının da bulunmadığı, tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde dosya kapsamında tanık beyanlarını destekler nitelikte bilgi ve belgeye rastlanılmadığı ve meydana geldiği iddia edilen kazanın iş kazası sayılamayacağı yönünde mahkememizde kanaat oluşmuş,” gerekçesi ile asıl ve birleşen davanın ayrı ayrı reddine karar verilmiştir”.

Davacı kararı istinaf etmiş, ancak istinaf talebi reddedilmiştir. Temyiz üzerine Yargıtay ilk derece mahkemesinin kararını **onamıştır**. Kararda bir de karşı oy bulunmaktadır, (Yarg. 10 HD., 20.12.2023, E. 2023/10735, K. 2023/13124).

## (3) Çalıştırılmak üzere sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkeye götürülme- uzun vadeli sigorta koluna tabi olunamayacağı

Yargıtay 10. HD’ye göre;

“Taraflar arasındaki hizmet tespiti davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmiş, kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esaslan reddine karar verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir. Davacı vekili dava dilekçesinde; davacı müvekkilinin, davalının Cezayir’deki şantiyede 02.06.2013-29.12.2015 dönemi **santral operatörü olarak çalıştığını, aralarında yazılı sözleşme olduğunu, net 2.250 USD ücretin Vakıfbank aracılığı ile ödendiğini, ancak sigorta yapılmadığını belirterek, davacının bu tarih aralığında davalı şirkette çalıştığının tespitini talep ve dava etmiştir.**

Davalı şirket vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının Cezayir’de bulunan şantiyede beton santral operatörü olarak işe alındığını, 03.07.2013 - 27.12.2015 döneminde çalıştığını, **uzun vadeli sigorta kolları kapsamında tescil edilemeyeceğini, 5510 Sayılı Kanun’un 5/g maddesi gereği sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde çalışanlar için 4/1-a maddesi kapsamın-**

**da sigortalı sayılacağı ancak kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanacağı uzun vadeli sigorta kolundan yararlanmak için 50/2-f maddesi gereği Türkiye’de ikamet şartı ile a bendindeki şartlar aranmadan İBS hükümlerine tabi olacaklarının belirtildiği, davacının İBS isteği bulunmadığının, aynı şekilde çalışan ...’in 17. İş Mahkemesi 2015/271 Esas 2018/351 Karar sayılı dosyada açtığı davanın da reddoldüğünü, davacının kısa vadeli sigorta kollarından bildiriminin yapıldığının, ücretinin 2.250 USD olmadığını belirterek, davanın reddini istemiştir.**

İlk Derece Mahkemesi’nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile “... imzalandığı imzası inkar edilmeyen sözleşmede de, sözleşme tarihinin 03.07.2013 olduğu, iş başlangıcının da 03.07.2013 olarak gösterildiği sabittir. İş verenin ise davacıyı sözleşme tarihi 03.07.2013 den yurda giriş tarihi olan 27.12.2015 e kadar sigortaya bildirdiği sabittir. **Bu belgeler ışığında davacının 21 kodu ile kuruma iş sözleşmesinin ekindeki fesih belgesi ibraname ve yurda giriş çıkış kayıtlarına göre, doğru tarihte bildirildiği, çıkışının yapıldığı anlaşıldığından davacının bu dönemde sigorta yapılmadığı iddiası da kısmen haksız olup, davanın reddi gerekmiş” gerekçeleri ile davanın reddine karar verilmiştir”.**

**Davacının karara ilişkin istinaf talebi bölge adliye mahkemesince reddedilmiş, kararın temyizi üzerine Yargıtay kararı onamıştır,** (Yarg. 10. HD., 11.10.2023, E. 2023/7422, K. 2023/9530).

## 9. İntörn Öğrenciler

Kısmen sigortalı olanlar açısından üzerinde durulması gereken bir başka hüküm de 2547 sayılı Kanuna 4.7.2012 tarihli ve 6353 sayılı Kanunla<sup>71</sup> eklenen ek 29. maddede yer almaktadır. Söz konusu maddeye göre, üniversitelerin tıp fakültelerinin beşinci yılını tamamlayıp altıncı yılına geçen öğrencileri ile dış hekimliği fakültelerinin dördüncü yılını tamamlayıp beşinci yılına geçen öğrencilerine intörn eğitimi döneminde öğretim üyesi rehberliğinde yaptıkları uygulama çalışmaları karşılığında ilgili kurumların bütçesinden oniki ayı geçmemek üzere; Devlet üniversitelerinde ödemenin yapıldığı tarihteki net asgari ücret tutarında, vakıf üniversitelerinde ise 4.702 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık ücret ödenir.

Maddeye 3.11.2022 tarihli ve 7420 s.lı Kanun m.9 ile eklenen cümleye göre, vakıf üniversitelerinde bu tutarın üzerinde ödeme yapmaya ve yapılacak ödemenin tutarını belirlemeye mütevellî heyeti yetkilidir. Bu şekilde ücret ödenmiş olması 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasını gerektirmeyeceği gibi bu çalışma sebebiyle uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası ile analık sigortası açısından sigortalılık ilişkisi kurulamaz. Hükümün karşıt anlamından bu durumdaki kişiler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık

<sup>71</sup> RG., 12.07.2012, 28351.

sigortası hükümlerinin uygulanacağı sonucu ortaya çıkmaktadır (bkz. 2013/11 sayılı Genelge, 2. Bölüm, 5).



ASGP  
AKADEMİK SOSYAL GÜVENLİK PLATFORMU