

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 53

DOÇ. DR. ORHAN ERSUN CİVAN

SİGORTALILIK HALLERİNİN BİRLEŞMESİ

MADDE 53- (Değişik birinci fıkra: 13/2/2011-6111/33 md.) Sigortalının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statüleri ile (c) bendinde yer alan sigortalılık statüsüne aynı anda tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde öncelikle aynı maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında, (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde ise aynı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır. Ancak, sigortalılık hallerinin çakışması nedeniyle Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılığı esas alınanlar, yazılı talepte bulunmak ve Kanunun 82 nci maddesine göre belirlenen prime esas kazanç alt sınırı ve üst sınırına ilişkin hükümler saklı olmak kaydıyla, esas alınmayan sigortalılık statüsü kapsamında talep tarihinden itibaren prim ödeyebilirler. Bu şekilde ödenen primler; iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar yönünden, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalılık statüsünde, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan diğer yardımlar ile uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlar yönünden ise Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık statüsünde değerlendirilir. Bu fıkra hükümlerine göre ödeme talebinde bulunulduğu halde ait olduğu ayı izleyen ayın sonuna kadar ödenmeyen primlerin ödenme hakkı düşer. 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numara-

lı alt bendi ile aynı maddenin birinci fıkrasının (b) bendindeki diğer sigortalılık statülerine aynı anda tabi olacak şekilde çalışması durumunda, (b) bendinin (4) numaralı alt bendi dışındaki diğer sigortalılık durumu, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında muhtar sigortalılığı ile aynı maddenin birinci fıkrasının (b) bendindeki diğer sigortalılık statülerine aynı anda tabi olacak şekilde çalışması durumunda muhtar sigortalılığı dikkate alınır.¹

(Ek fıkra: 17/4/2008-5754/33 md.) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sayılanlar, kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden dolayı, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı bildirilemezler.

(Ek fıkra: 17/4/2008-5754/33 md.) İsteğe bağlı sigortalı olanların 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamına tabi olacak şekilde çalışmaya başlamaları halinde, bu Kanunun 51 inci maddesinin üçüncü fıkrası saklı kalmak kaydıyla isteğe bağlı sigortalılık hali sona erer.

Sigortalının, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık halleri ile 5 inci maddenin (a) ve (e) bentlerine tâbi sigortalılık hallerinin çakışması halinde, 4 üncü madde kapsamında sigortalı sayılır ve birinci fıkra hükmü uygulanır.

Birinci fıkra hükmü saklı olmak üzere sigortalının, bu madde hükmüne göre sigortalı sayılması gereken sigortalılık halinden başka bir sigortalılık hali için prim ödemiş olması durumunda, ödenen primler birinci fıkraya göre esas alınan sigortalılık hali için ödenmiş ve esas alınan sigortalılık halinde geçmiş kabul edilir.²

(Değişik fıkra: 17/4/2008-5754/33 md.) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ilk defa sigortalı sayılanlardan 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinden birden fazlasına tabi olarak çalışmış olanların yaşlılık aylığı bağlanma taleplerinde, en fazla sigortalılığın geçtiği sigortalılık hali, hizmet sürelerinin eşit olması ile malütlük ve ölüm halleri ile yaş haddinden re'sen emekli olma, süresi kanunla belirlenen

¹ 17/4/2017 tarihli ve 690 sayılı KHK'nin 40 ıncı maddesiyle, bu maddenin birinci fıkrasında yer alan "diğer sigortalılık durumu" ibaresinden sonra gelmek üzere ", 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında muhtar sigortalılığı ile aynı maddenin birinci fıkrasının (b) bendindeki diğer sigortalılık statülerine aynı anda tabi olacak şekilde çalışılması durumunda muhtar sigortalılığı" ibaresi eklenmiş, daha sonra bu hüküm 1/2/2018 tarihli ve 7077 sayılı Kanunun 36 ncı maddesiyle aynen kabul edilerek kanunlaşmıştır.

² 13/2/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 33 üncü maddesiyle, bu fıkraday yer alan "Sigortalının," ibaresi "Birinci fıkra hükmü saklı olmak üzere sigortalının," olarak değiştirilmiştir.

vazifelere atanma veya seçilme ve bağlı oldukları sigortalılık halinin kanunla değiştirilmesi durumunda ise son sigortalılık hali esas alınır.

İLGİLİ MEVZUAT: 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Sigortalılık İşlemleri Hakkındaki 2013/11 sayılı genelgesi, Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 2018/38 sayılı genelgesi

KAYNAKÇA

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

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

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

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

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

BULUŞ, Sıdıka: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Hizmetlerin Birleştirilmesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara 2023.

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

CİVAN, Orhan Ersun: "Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda Sigortalılık Hallerinin Çakışması", Sosyal Sigortalar Hukuku İncelemeleri-I, Ankara 2022, 175-211. (Sigortalılık Hallerinin Çakışması)

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

ÇAVUŞ, Ö. Hakan: "Sosyal Güvenlik Sisteminde Fiili (İtibari) Hizmet Süresi Zammı Düzenlemeleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları", Çalışma ve Toplum, 2015/1, 113-149.

ÇELİK, Nuri – CANİKLİOĞLU, Nurşen – CANBOLAT, Talat – ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, İstanbul 2023.

ÇOPUROĞLU, Çağlar: "Karar İncelemesi: Fiili ve İtibari Hizmet Süresi Zammı", Çalışma ve Toplum, 2023/2, 1091-1122.

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

EKİN, Ali: “Zorunlu Sigortalılık İlkesi Kapsamında Sigortalılık Hallerinin Çakışması ile Gelir ve Aylıkların Birleşmesi”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:6, Sayı:1, Mart 2016, 94-125.

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

ERGİN, Hediye: “İsteğe Bağlı Sigortalılık Sürelerinin Hizmet Birleştirmesinde Dikkate Alınması”, Sicil – İş Hukuku Dergisi, Aralık 2010, 199-206.

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

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

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

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

GÖZLER, Kemal: İnsan Hakları Hukuku, Bursa 2017.

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

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

İNCEMAN, Ali: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Şerhi, Cilt:1 (Madde 1-59), Ankara 2023.

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

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

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

KAYIK, Aslıhan: “2829 Sayılı Kanun ve 5510 Sayılı Kanun Çerçevesinde “Sigortalılık Hallerinin Birleşmesi”, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.4, S.1, 2015, 403-415. (Hizmet Birleştirmesi)

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

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

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

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

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

OCAK, Saim: “Hizmet Borçlanmalarında Talep Tarihindeki Statünün Borçlanılan Sürelere Etkisi”, Sicil – İş Hukuku Dergisi, Aralık 2010, 153-170.

OCAK, Saim: “İsteğe Bağlı Sigortalılık Sürelerinin Hizmet Birleştirmesindeki Yeri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.LXXII, S.2, 2014, 625-636. (İsteğe Bağlı Sigortalılık)

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

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

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

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

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

SÜMER, Haluk Hadi: Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2023.

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

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

TUNCAY, A. Can – EKMEKÇİ, Ömer – GÜLVER, Ender: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul 2023.

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

YEREBASMAZ, Yasin: “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 28. Maddesine Göre Memurların Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağının Kapsamı ve Değerlendirilmesi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt:LXIX, Sayı:1-2, Yıl:2011, 1177-1198.

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

I. GENEL OLARAK SİGORTALILIK HALLERİNİN ÇAKIŞMASI VE KONUNUN ÖNEMİ³

Çalışma ve sözleşme özgürlüğü, 1982 Anayasasının “sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler” başlıklı üçüncü bölümünün 48. maddesinde düzenlenmiş olup, çalışma özgürlüğü kısaca kişinin dilediği alanda çalışma veya çalışmama serbestisi olarak tanımlanabilir⁴. Bu kısa tanımdan hareketle çalışma özgürlüğünün kapsamı daha detaylı bir şekilde ele alınabileceks⁵ de, çalışma konumuz açısından sağladığı en önemli güvencenin bireylerin, mekan ve zaman boyutları da dahil olmak üzere çalışmak istediği alanı, mesleği serbestçe seçme, işyerini serbestçe seçme ve yerine getirme imkanı olduğu görülmektedir⁶. Mesleğin serbestçe seçilmesi özgürlüğü açısından ise kişiler, işçi, bağımsız çalışan ya da kamu görevlisi olarak çalışmayı tercih edebilirler⁷. Türk sosyal güvenlik hukukunda da söz konusu üç temel çalışma statüsü düzenlemeye kavuşturularak, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) uyarınca işçi konumunda sigortalı sayılanlar md.4/1(a), bağımsız çalışan nitelendirmesine dahil edilerek sigortalı kabul edilenler md.4/1(b) ve kamu görevlisi olarak sigortalı olması gerekenler md.4/1(c) hükümleri çerçevesinde zorunlu sigortalılığa tabi tutulmuşlardır⁸.

Her ne kadar mevzuatımızda söz konusu üç temel çalışma statüsü kapsamlı olarak düzenlemişse de çalışma özgürlüğünün içerisinde yer alan mesleğin serbestçe seçilmesi özgürlüğü gereğince bireylerden sadece tek bir mesleği seçip, söz konusu mesleği yerine getirmeleri beklenemeyeceğinden, kişiler birden fazla ve farklı çalışma ilişkisi içerisine de girebilirler⁹. Bu durum birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesinin kurulması, asıl işine ilave olarak yan işin yerine getirilmesi veya bir yandan bağımsız çalışan olarak faaliyette bulunulurken, öte yandan tam ya da kısmi süreli iş sözleşmesiyle işçi olarak

³ Madde şerhine ilişkin bu çalışmanın “IV. Sigortalılık Hallerinin Birleşmesi” başlığına kadar olan esasını, Ali Nazım Sözer, Mahmut Kabakcı ve Halil Özdemir’in editörlüğünü yaptığı Sosyal Sigortalar Hukuku İncelemeleri-I (Yayınevi: Lykeion, Yayın Yeri: Ankara, Yayın Yılı: 2022) kitabındaki, Orhan Ersun Civan tarafından kaleme alınan “Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda Sigortalılık Hallerinin Çakışması” başlıklı kitap bölümü oluşturmaktadır.

⁴ **Gözler**, 468.

⁵ Çalışma özgürlüğünün kapsamı hakkında ayrıca bkz.; **Civan**, 337-339.

⁶ **Scholz**, GG Art.12, rn.1, 7.

⁷ **Çağırın**, 186. **Akyiğit**, 15.

⁸ Hangi çalışan gruplarının hangi zorunlu sigortalılık statüsüne tabi olduğu konusunda detaylı bilgi için bkz.; **Güzel-Okur-Caniklioğlu**, 77-112. **Tuncay-Ekmekçi-Gülver**, 283-331. **Sözer**, 69-96. **Sümer**, 37-68. **Uşan-Erdoğan**, 359-362.

⁹ **Akyiğit**, 15.

çalışılması, kamu görevlisi statüsündeyken de ayrıca iş sözleşmesiyle istihdam ilişkisi içerisinde girilmesi veyahut bağımsız statüde sigortalı sayılmayı gerektiren bir faaliyete girişilmesi biçimde gerçekleşebilir¹⁰. Diğer bir deyişle sosyal sigortalar hukuku açısından kişilerin birden fazla çalışma ilişkisi, aynı statüde ya da farklı statüde sigortalılık durumlarının çakışmasına yol açabilir. Bu durumda konunun sosyal sigorta ilişkisinde teklik ilkesi¹¹ bağlamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

Sosyal sigorta ilişkisinde teklik ilkesi sayesinde kişilerin özellikle farklı statülerde sigorta sayılmayı gerektiren çalışma faaliyetlerinde bulunmaları halinde hangi statüden sosyal sigorta yardımlarının sağlanacağı sorunu çözüme kavuşturularak, örneğin uygulamada ortaya çıkabilecek birden fazla statüden prim alınmasıyla ilişkili başka sorunlar önlenmektedir. Ancak karşılaşılabilecek diğer sorunlar önlenirken, göz ardı edilen çalışma statüdeki sosyal risklerin ise karşılanmaması ihtimali söz konusu olabilecektir. Bu bakımdan diğer bir tercih ise farklı sosyal sigorta statülerinin ya da aynı statüdeki sigortalılık ilişkilerinin eş zamanlı olarak varlığını devam ettirmesi olabilir. Sosyal sigorta statülerinin eş zamanlı olarak devam etmesi yönünde bir tercihe gidilirse de, bu durum başta prime esas gün sayısının ve prime esas kazancın belirlenmesi olmak üzere cevaplanması gereken başka sorunları ortaya çıkaracaktır.

II. 5510 SAYILI KANUNDAN ÖNCEKİ DÖNEMDE SİGORTALILIK STATÜLERİNİN ÇAKIŞMASI

5510 sayılı kanun öncesinde ülkemizde farklı statüdeki kişilerin sosyal güvenliği, farklı sosyal güvenlik kurumlarınca sağlanmaktaydı. 5502 sayılı kanunla¹² birlikte farklı sosyal güvenlik kurumları (Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı, Bağ-Kur) tek bir çatı altında birleştirilmiş olup, kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali açıdan özerk Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur.

Farklı sosyal güvenlik kurumlarının bulunduğu dönemde sigortalılık statülerinin birleşmesi ve çakışmasına ilişkin olarak 5510 sayılı kanunun aksine açık bir düzenleme bulunmamaktaydı. Bununla birlikte 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu md.3/1-F. bendinde “Kanunla kurulu emekli sandıklarına aidat ödemekte olanlar” ve md.3/1-K. bendinde “Herhangi bir işverene hizmet akdiyle bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına çalışanlar” sigortalı sayılmadığı gibi, 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu md.24/II-c. bendi uyarınca “Kanunla veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına prim veya kesenek ödeyenler” sigortalı kabul edilmemiştir. 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu md.12’de yer verilen “İştirakçi olanlar Türkiye

¹⁰ *Civan*, 338.

¹¹ Sosyal sigorta ilişkisinde teklik ilkesi ve çatışan sigortalılık ile ilgili bkz.; *Karaman*, 76 vd.

¹² 5502 sayılı kanunun içerdiği hükümlerin büyük bir kısmı sonradan yürürlükten kaldırılmış olup, 4 no.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi md.403 ve devamı maddelerde düzenlenmiştir.

Cumhuriyeti Emekli Sandığı ile isteklerine bakılmaksızın ilgilendirilirler ve haklarında ayrıca İş ve İşçi Sigortaları Kanunlarının hükümleri uygulanmaz” hükmüyle de tabi olunan diğer sosyal sigorta statülerinin, önce başlayan sigortalık ya da ağırlıklı faaliyet ölçütleri dikkate alınmaksızın sona erdirileceği ve kamu görevlilerinin doğrudan Emekli Sandığı Kanunu kapsamında sigortalı olacağı öngörülmüştür¹³. Bu itibarla mevzuatımızda her ne kadar açık bir düzenlemeye yer verilmemişse de, o dönem yürürlükte olan hükümler uyarınca sosyal güvenlik sistemimizde birden fazla statüde sigortalılığa olanak verilmediği anlaşılmaktadır¹⁴. Nitekim Yargıtay’ın da bu yöndeki emsal bir karar¹⁵ uyarınca, “Sosyal güvenlik sistemimizde çifte sigortalılığa yer verilmemiş olması nedeniyle “çakışan sigortalılık” olarak adlandırılan, bir sigortalının aynı anda birden fazla sosyal güvenlik kurumuna tabi olması hali, yasalarda yer alan düzenlemelerle, sadece bir sigortalılığa geçerlilik, tanınarak çözüme kavuşturulmaktadır”. Dolayısıyla bir kişinin farklı sosyal güvenlik kurumlarına aynı anda tabi olmasını gerektirecek faaliyetlerde bulunması halinde ortaya çıkan uyuşmazlıklar, Yargıtay’ın belirlediği kriterler çerçevesinde çözüme kavuşturulmuştur.

Yargının önüne gelen uyuşmazlıkların genellikle 506 sayılı kanun ile 1479 sayılı kanuna tabi zorunlu sigortalılık hallerinin çakışmasına ilişkin olduğu görülmektedir. Bu dönem yargı tarafından iki kriterden biri esas alınarak uyuşmazlıklar hakkında sonuca ulaşılmıştır. İlk kriter uyarınca daha önce başlayan ve devam eden sigortalılık haline¹⁶ üstünlük tanınmışken, sonraları uyuşmazlıkların çözümünde benimsenen ikinci kriter kapsamında ekonomik açıdan ağırlıkta olan sigortalılık statüsü¹⁷ üstün kabul edilmiştir.

¹³ **Karaman**, 90-91.

¹⁴ **Ekin**, 99-100. **Kayık**, 28.

¹⁵ YHGK, 21.06.2006, 21-363/466, www.kazanci.com.tr, 02.07.2024. Bu yöndeki diğer kararlar için bkz.; YHGK, 09.04.2019, 21-872/417, Y10HD, 16.09.2014, 13894/17681, www.kazanci.com.tr, 02.07.2024. Y21HD, 03.02.2020, 255/467, Çalışma ve Toplum, 2020/4, 2682.

¹⁶ Bu doğrultudaki kararlar için bkz.; Y10HD, 20.10.2014, 20439/20034, Y10HD, 23.05.2011, 5044/7231, Y10HD, 26.05.2009, 1361/9297, www.kazanci.com.tr, 03.07.2024.

¹⁷ Bu yöndeki oldukça yeni tarihli bir kararda baskın çalışmanın ne olduğu da somutlaştırılarak, “5510 Sayılı Kanun’un yürürlükte olmadığı 01.10.2008 tarihi öncesine ilişkin olarak bu tür çakışan (ikili) sigortalılığa ilişkin uyuşmazlıkların çözümü için, gerçek ve fiili çalışmanın, başka bir anlatımla baskın sigortalılık olgusunun hangi Kurum ve Kanun kapsamında gerçekleştiği belirlenmeli, aynı döneme rastlayan gerçek ve fiili çalışmalardan hangisinin sigortalının hayatında ekonomik olarak baskın çalışma niteliği taşıdığı ortaya konulmalıdır. Baskın çalışma, aynı döneme rastlayan gerçek ve fiili çalışmalardan hangisinin kişinin hayatında ekonomik olarak baskın çalışma niteliği taşıdığı hususunda, vergi ve maliye kayıtları getirilmek, belirtilen dönemde beyan edilen gelirler araştırılmak suretiyle belirlenen ve kişinin emek ve mesaisini ağırlıklı olarak hangi sigortalı çalışmaya tahsis ediyorsa, ekonomik yönden geçimini hangi çalışmadan sağlıyorsa o çalışmaya üstünlük tanınması gereken çalışmadır” ifadelerine yer verildiği görülmektedir (Y10HD, 29.11.2021, 5631/14981, www.kazanci.com.tr, 03.07.2024). Aynı yöndeki diğer kararlar için bkz.; Y10HD, 25.06.2021, 11053/9026, Y10HD, 24.03.2021, 3953/3853, Y10HD, 22.03.2021,

Değınilen kriterler uyarınca tek bir sigortalılık statüsüne üstünlük tanınmakta ve o dönem yürürlükte olan yasa hükümleri uyarınca sosyal sigorta ilişkisinde teklik ilkesi tesis edilebilmekteydi. Ancak bu durum beraberinde çeşitli mağduriyetlere yol açmaktaydı. Zira tek bir sigortalılık statüsüne üstünlük tanındığından, geçerli olan statüdeki primler değerlendiriliyor, geçersiz sayılan sigortalılık türü için ödenen primler ise iptal-iade ediliyordu. Örneğın, 01.09.2004 tarihinde vergi mükellefi olarak bakkal dükkanı açan (A)'nın, vergi mükellefi olduğu tarih itibari ile Bağ-Kur kapsamında sigortalı olarak tescil edilmesi gerektiğı halde tescilinin gerçekleştirilmediğı, daha sonra (A)'nın aynı zamanda 15.06.2006 tarihinde bir fabrikada iş sözleşmesiyle çalışmaya başlayıp, SSK kapsamında sigortalılığının başlatıldığı bir durum düşünülebilir. (A)'nın daha sonra yaşlılık aylığı almak için Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmasıyla bağlantılı olarak vergi yoklama tutanağına ulaşılması üzerine, Yargıtay'ın ilk başlayan sigortalılık statüsüne üstünlük verilmesi gerektiğı yönündeki kriteri esas alınacak olursa 01.09.2004 tarihinde başlayan Bağ-Kur sigortalılığı esas alınacak, SSK ile Bağ-Kur sigortalılıklarının çakıştığı döneme ilişkin SSK bildirimleri iptal edilerek, işveren tarafından ödenmiş olan SSK sigortalılığına ilişkin primleri (A)'nın Bağ-Kur hizmetleri nedeniyle doğan borçlarına mahsup edilecektir¹⁸. Böyle bir durumda Bağ-Kur sigortalılığına öncelik verilen (A), yaşlılık aylığına hak kazanma açısından daha ağır koşullara tabi olacağı gibi, SSK kapsamında sigortalı sayılmaması nedeniyle fabrikada çalıştığı esnada geçirdiğı örneğın iş kazası sonucu kendisine sosyal sigortadan yardım yapılmasını talep edemeyecek, sadece koşulların varlığı halinde kendisi ya da hayatını kaybetmesi halinde geride kalan yakınları işverenden tazminat talep edebilecektir. Bu durum ise (A)'nın iş sözleşmesiyle çalıştığı dönemde başta iş kazası olmak üzere kısa vadeli sigorta kollarının uygulanmasını gerektiren hallerde sosyal korumadan mahrum kalması sonucunu beraberinde getirecektir.

III. 5510 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE SİGORTALILIK STATÜLERİNİN ÇAKIŞMASI

5510 sayılı kanun dönemini önceki dönemden ayırmak gerekmektedir. Zira kişilerin eş zamanlı olarak aynı ya da farklı sosyal sigortalılık statülerinde birden fazla kez sigortalı olmalarını gerektiren faaliyetler yürütmeleri durumunda izlenecek yol, "Sigortalılık Hallerinin Birleşmesi" başlıklı 53. maddesinde açıkça düzenlenmiştir.

Her ne kadar madde başlığı ile içeriğı tam olarak örtüşmemekteyse de, 5510 sayılı kanun md.53'de sigortalılık hallerinin çakışması kapsamlı olarak çeşitli ihtimaller çerçevesinde ele alınmıştır. İlgili maddede, zorunlu sigortalılık statülerinin çakışması, zorunlu-kısmi sigortalılık statülerindeki çakışma, isteğe

2940/3680, Y10HD, 22.12.2009, 12649/19074, Y10HD, 03.04.2003, 1897/3106, Y10HD, 16.10.2002, 6841/7598, www.kazanci.com.tr, 03.07.2024.

¹⁸ **Keleş**, 361-362. **Yüksel**, 120-121.

bağlı sigortalılık ile zorunlu sigortalılık statülerinin çakışması ve son olarak farklı hallerde dayanan bağımsız çalışma statüleri arasındaki çakışma hüküm altına alınmıştır. Bu çerçevede sigortalılık statülerine ilişkin değinilen çakışma durumları ile 5510 sayılı kanun md.53'de yer almayan ancak karşılaşılabilecek sigortalılık statülerindeki diğer çakışma durumları aşağıda ayrı başlıklar altında incelenmiştir.

A. ZORUNLU SİGORTALILIK STATÜLERİNDEKİ ÇAKIŞMA

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

aaa. 01.03.2011 Tarihine Kadar Olan Çakışmalar

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

Bununla birlikte kamu görevlisi sıfatının kazanılmadığı durumlarda, diğer bir deyişle kişinin işçi olarak çalışması nedeniyle md.4/1(a) statüsündeki sigortalılığı ile aynı zamanda bağımsız çalışan konumunun da olması üzerine doğan md.4/1(b) statüsündeki sigortalılığının çakıştığı hallerde, önce başlayan ve devam eden sigortalılık ilişkisine üstünlük tanınmaktaydı²⁰. Bu düzenleme yürürlükte olduğu dönemde meydana gelen sigortalılık statüsündeki çakışmalara halen uygulanmakta olup, kabul edilmeyen statüde çalışırken meydana gelen özellikle iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle doğan zararların riski kişinin üstünde kalmaktadır. Diğer bir deyişle örneğin bu düzenlemenin yürürlükte olduğu dönemde md.4/1(b) statüsünün önce başlamış

¹⁹ *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 147, dn.281. *Sözer-Saraç*, 153. *Tuncay-Ekmekçi-Gülver*, 332. *Akın*, Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, 131-132. *Ermumcu*, 94, dn.7. Öğretideki başka bir görüş ise md.4/1(c) statüsüne üstünlük verilmesinin nedeninin, md.4/1(c)'lilerin başka bir yerde çalışmasının olanaksız olmasından değil, md.4/1(c) statüsünün daha üstün haklar sağlamasından kaynaklandığını ifade etmektedir (*Ekin*, 105).

²⁰ *Tuncay-Ekmekçi-Gülver*, 332. Baskın sigortalılık statüsündense, önce başlayan sigortalılık ilişkisine üstünlük verilmesinin yol açabileceği olumsuz sonuçlar hakkında bkz.; *Akın*, Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, 133-136.

olmasından ötürü sonra başlayan md.4/1(a) statüsünün kabul edilmediği bir halde, md.4/1(a) sigortalılığını gerektiren faaliyetini yerine getirirken kişi iş kazası geçirecek olursa, Sosyal Güvenlik Kurumunca bu statüye bağlı iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından doğan parasal yardımlar sağlanmayacaktır. Sağlanmış olursa da, bu durumun tespiti halinde fazla ve yersiz ödemeye ilişkin 5510 sayılı kanun md.96 hükmü uygulama alanı kazanacaktır.

bbb. 01.03.2011 Tarihinden Sonraki Çakışmalar

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

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

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

uyarınca kişi md.4/1(b) statüsünde sigortalı kabul edilecekken, 01.03.2011 tarihi itibarıyla md.4/1(a) sigortalılığı devam ettirilecektir²².

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

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

²² **Esen**, 24. Sigortalılık hallerinin çakışması sonucu 5510 sayılı kanun md.53/1 hükmü uyarınca sigortalılık hallerinden sadece birine üstünlük verilmekte olup, üstünlük tanınan sigortalılığın sona ermesini takiben esas alınmayan sigortalılık statüsü başlatılacaktır. Örneğin md.4/1(a) ile md.4/1(b) statülerinin çakışması nedeniyle, kişi ayrıca yazılı talepte bulunmadığı sürece md.4/1(a) statüsüne öncelik verilecektir. Md.4/1(a) sigortalılığı 11.05.2022 tarihinde sona erecek olursa, kişinin md.4/1(b) bendine tabi faaliyeti devam ettiği takdirde 12.05.2022 tarihinde md.4/1(b) sigortalılığı başlatılacaktır. Bu yöndeki açıklamalar ve daha fazla örnek için bkz.; Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü 2013/11 sayılı genelgesi, dokuzuncu kısım, ikinci bölüm. Yeri gelmişken ifade edilmelidir ki, 28.08.2008 tarih ve 26981 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md.27/1 uyarınca, esas alınan sigortalılık hali kesintiye uğrayıncaya kadar sigortalılığın devam ettirileceği, kesintiye uğraması hâlinde, sonra başlayan sigortalılık hâlinin devreye gireceği öngörülmüştür. İlgili hükümde geçen "kesintiye uğrama" ifadesi öğretide haklı olarak tereddütle karşılanmış ve eleştirilmiştir (**Sözer-Saraç**, 154. **Ermumcu**, 106-108). Bununla birlikte ilgili yönetmelik, 12.05.2010 tarih ve 27579 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan yeni Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ile yürürlükten kaldırılmış olup (md.125/1), yeni yönetmelikte öğretide eleştiri konusu olan "kesintiye uğrama" ibaresine isabetli olarak yer verilmemiştir.

sinin hayli yara aldığı, kağıt üzerinde kaldığı ifade edildiği²³ gibi, bu yöndeki düzenlemenin sosyal sigortada teklif ilkesinden sapma anlamına gelmediği, zira sigortalıların iki ayrı sigortalılık nedeniyle iki ayrı güvenceye kavuşturulmadığı, aksine iki sigortalıktan dolayı birbirini tamamlayacak şekilde tek bir güvenceye tabi tutulduğu da belirtilmektedir²⁴.

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

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

²³ **Tuncay-Ekmekçi-Gülver**, 332-333.

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

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

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

deyişle kişi yazılı talepte bulunmaz ve sadece md.4/1(a) statüsünden sigortalıyken de malullük, yaşlılık ya da ölüm riskiyle karşılaşacak olursa, 5510 sayılı kanunda öngörülen koşullar sağlandığı sürece gerekli sosyal sigorta yardımlarından yararlanabilecektir. Ancak md.4/1(a) statüsünden ödenen prime esas kazancı düşükse, bu oranda kendisine aylık bağlanmasını bekleyecektir. 5510 sayılı kanun md.53/1'deki değişiklikle sağlanan yeni olanak sayesinde kişi, md.4/1(a) statüsünden bildirilen düşük prime esas kazancını, md.4/1(b) statüsünden ödeyeceği primle destekleyerek malullük, yaşlılık ya da ölüm riskiyle karşılaşılması halinde kendisine ya da hak sahiplerine daha yüksek miktarda aylık bağlanması imkanına kavuşabilecektir²⁷.

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

²⁷ Aynı yönde bkz.; **Şakar**, 220.

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

üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında, iş kazası ve meslek hastalığının (a) bendi kapsamında çalışırken olduğunun belirlenmesi halinde ise kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan tüm haklar yönünden 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında değerlendirilir” düzenlemesine yer verildiği görülmektedir. Dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, md.4/1(a) ile md.4/1(b) statüsünün eş zamanlı olarak devam ettirildiği hallerde ayrı ayrı uygulama alanı kazanabilecektir.

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

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

ddd. Farklı Bir Düzenleme Yapılması Gerekliliği

Sosyal güvenlik sistemimizde çakışan sigortalılık halinde, tarihlerin mutlaka gözetilmesi ve o dönem yürürlükte olan kanun hükümleri ya da yargı uygulaması dikkate alınarak izlenecek yolun belirlenmesi gerekmektedir. Özetlemek gerekirse, 5510 sayılı kanunun yürürlükte olmadığı 01.10.2008 tarihinden önceki dönem bakımından, Yargıtay tarafından kabul edilen önce başlayan sigortalılık ya da fiili ve gerçek çalışmanın yani baskın sigortalılığın tespiti yoluyla uyumsuzluk çözüme kavuşturulmalıdır. 01.10.2008-28.02.2011 tarihlerini kapsayan dönem bakımından ise md.4/1(c) statüsüne verilen öncelik bir yana bırakılacak olursa, md.4/1(a) ile md.4/1(b) statüle-

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

rinin çakışması halinde 5510 sayılı kanun md.53'ün ilk hali uyarınca önce başlayan sigortalılığa üstünlük tanınmalı, 01.03.2011 tarihi itibarıyla ise iş sözleşmesine dayalı çalışmaya öncelik verilmelidir³⁰. Ancak sigortalının yazılı talepte bulunduğu hallerde gerek md.4/1(a), gerek md.4/1(b) sigortalılığının eş zamanlı olarak devam edebileceği göz ardı edilmemelidir.

Sigortalılık statülerinden sadece birine üstünlük verilmesi ya da sigortalılık statülerinin eş zamanlı olarak devam ettirilmesi, ilk etapta kanun koyucunun bir tercihi olarak görülebilir. Nitekim uzun vadeli sigorta kolları bakımından konu ele alındığında, birden fazla statünün devam ettirilmesinin sigortalı açısından temel avantajı toplam prime esas kazanç miktarının artırılmasıdır. Ancak bu sonuca kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından ulaşmak olanaklı değildir. Zira sigortalılık statülerinden birine üstünlük tanıyıp, diğer statüler açısından sigortalı sayılmama halinde, esas alınmayan statülere tabi faaliyetlerin yerine getirildiği esnada meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik geliri, ölüm geliri vb. sosyal sigorta yardımları uygulama alanı kazanamayacaktır. Örneğin md.4/1(c) statüsü ile diğer statülerin çakışması sonucu, md.4/1(a) ya da md.4/1(b) statüsünde geçirilen iş kazası veya meslek hastalığı halinde herhangi bir yardım sunulmayacaktır, koşulların varlığı halinde uzun vadeli sigorta kollarından bağlanacak aylıkla yetinilmesi beklenektir. Kanaatimizce bu yönde karşılaşılabilecek uyuşmazlıklarda, somut olayın özelliği de gözetildiğinde 1982 Anayasası md.60'da düzenlenen sosyal güvenlik hakkının ihlalden söz edilebilecektir. Bu itibarla 5510 sayılı kanun md.53/1'de 2011 yılında yapılan değişiklikle md.4/1(a) ve md.4/1(b) statüsünün eş zamanlı olarak devam ettirilmesine olanak tanınması, özellikle iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından oldukça isabetli olmuştur³¹. Ancak yeterli olduğundan söz edilemez.

Kanaatimizce kişilerin isteğinden, diğer bir ifadeyle yazılı talepte bulunup bulunmamasından bağımsız olarak, özellikle iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından eş zamanlı olarak birden fazla sigortalılık statüsü uygulaması zorunlu hale getirilmelidir. Bu durumda çakışan tüm sigortalılık statülerinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası zorunlu, esas alınmayan statüye ilişkin diğer sigorta kollarının devam ettirilmesi olanağı ise kişinin yazılı talebine tabi tutulabilir. Hatta bu yöndeki uygulama sadece md.4/1(a) ile md.4/1(b) arasındaki çatışmaya özgü algılanmamalı, md.4/1(c) ile olan çatışmaları da kapsamalıdır. Her ne kadar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md.28'de ticaret ve diğer kazanç getiri faaliyetlerde bulunma yasağı³²

³⁰ Ertürk, 769. Aydın, 573.

³¹ Bir görüşe göre de her iki statüden sigortalı olan kişinin iş kazası geçirdiğinde, md4/1(a)'lı olarak mı, md.4/1(b)'li olarak mı geçirildiğinin nasıl anlaşılacağı hususunda muamma mevcutsa da, düzenleme genel olarak olumludur (Şakar, 220).

³² Öğretideki bir görüşe göre söz konusu yasağın temel nedeni, memurları sınırsız sorumluluk hallerinden koruyarak, özellikle ekonomik bakımdan zarara uğramalarını önlemek,

mevcutsa da, bazı hallerde kamu görevlileri açısından istisnalar getirilmiştir³³. Dolayısıyla devlet üniversitelerinde görev yapan profesör ve doçent unvanına sahip hukuk fakültesi öğretim üyelerinin aynı zamanda avukatlık yapabilmesi örneğinde olduğu gibi yasal düzenlemelerin olanak verdiği ölçüde md.4/1(c) durumunda da eş zamanlı olarak birden fazla sigortalılık statüsünün devamına olanak sağlanması, sosyal devlet anlayışına daha uygun düşecektir³⁴.

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

5510 sayılı kanun md.53/1'de sadece md.4/1(a) ile md.4/1(b) bentlerinde yer alan sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde çalışılması halinde md.4/1(a) kapsamındaki sigortalılığa üstünlük verileceği düzenlenmiş olup, kısmi süreli iş sözleşmesiyle olan çakışmalar bakımından açık bir hükme yer verilmemiştir. Öğretide söz konusu düzenlemeden hareketle verilen bir örnek uyarınca kendi bürosu olan ve serbest çalışan bir avukatın aynı zamanda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir şirkette çalışmaya başlaması halinde md.4/1(a) statüsünde sigortalı kabul edileceği belirtilmektedir. Söz konusu görüş uyarınca haftada bir gün iş sözleşmesiyle, diğer günlerde bağımsız çalışılsa dahi, kişi md.4/1(a) statüsünde sigortalı sayılacaktır. Zira kanun koyucu, süre vs. gibi kriterler öngörmeksizin md.4/1(a) statüsüne kesin bir üstünlük tanımıştır³⁵. Bu doğrultuda olduğu anlaşılan başka bir görüş çerçevesinde de md.4/1(b)'liler kendi işyerleri dışında başka bir işyerinde md.4/1(a)'lı olduğunda md.4/1(b) statüsüne veda edebilecek, md.4/1(a) şartlarıyla daha erken ve daha kolay emekli olabilecektir. Diğer bir deyişle kanun koyucu, işverenlerin işçi gibi emekli olabilmesine yeşil ışık yakmıştır³⁶.

Her ne kadar öğretideki yaklaşım, kısmi süreli iş sözleşmesiyle md.4/1(b) statüsünün bir arada olduğu hallerde de aylık bazda md.4/1(a) statüsüne üs-

dolayısıyla kamu görevi dışındaki faaliyeti yapmaları halinde ortaya çıkabilecek çeşitli olumsuzlukların önünü tamamen kapatmak ve bu suretle memurların düzgün ve verimli çalışmasını temin etmektir (**Yerebasmaz**, 1197).

³³ 1136 sayılı Avukatlık Kanunu md.12 uyarınca kamu görevlisi statüsündeki profesör ve doçentlerin aynı zamanda serbest meslek faaliyeti olan avukatlığı yerine getirmesi olanaktıdır. Devlet Personel Başkanlığı Mütalaalar Özel Bülteni uyarınca da kamu kurum ve kuruluşlarında memur statüsünde görev yapan eğitim personelinin 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu md.8 uyarınca özel öğretim kurumlarında ders görevi alabilmesi ya da şirket ana sözleşmesinde şirketi idare ve temsil edecek kişiler arasında sayılmaması kaydıyla kamu görevlilerinin limited şirketlerde ortak olmasının yasal açıdan sakıncalı olmadığı anlaşılmaktadır (Devlet Personel Başkanlığı'nın Mütalaalar Özel Bülteni'ne ulaşmak için bkz.; https://www.gtu.edu.tr/Files/UserFiles/133/DPB/mutalaa_ozel_1.pdf, 06.05.2022). Verilen örneklerin çoğaltılabilmesi olanaktır.

³⁴ Bu konuda yabancı ülke uygulamaları ve uygulamada karşılaşılabilecek hallerle ilgili ilave düzenleme ihtimalleri için bkz.; **Civan**, Sigortalılık Hallerinin Çakışması, 185-189.

³⁵ **Güzel-Okur-Caniklioğlu**, 147. **Ekin**, 105. **Günler**, 119.

³⁶ **Şakar**, 220.

tünlük tanınması gerektiği yönünde ise de, Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamasının bu şekilde olmadığı görülmektedir. 2013/11 sayılı Sigortalılık İşlemleri Hakkındaki Genelge uyarınca kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların aynı anda md.4/1(b) statüsüne de giren bir faaliyetinin bulunması halinde "... sadece çalışılan süredeki (b) bendine tabi sigortalılıkları iptal edilecektir. Çakışma sürelerinin tespitinde her bir ay için ayrı ayrı değerlendirme yapılacaktır. Bu durumda, ay içinde kısmi çalışılan süreler dışında kalan sürede (b) bendine tabi sigortalılık geçerli sayılacağından sigortalılar ayrıca (b) bendi kapsamında prim ödemek için yazılı talepte bulunmayacaklardır. ... Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında kısmi süreli olarak çalışanlar bu süreleri dışında kalan günleri (b) bendine tabi zorunlu çalışmaları ile tamamladıklarından kalan sürelerinde kısmi süreli olarak (a) bendi kapsamında isteğe bağlı sigortalı olamayacakları gibi genel sağlık sigortalısı olarak bu süreleri ayrıca tamamlamayacaklardır"³⁷. Genelgede yer alan söz konusu açıklamalar somutlaştırılacak olursa, kişinin hem limited şirket ortağı olduğu hem de kısmi süreli iş sözleşmesiyle istihdam edildiği bir örnekten hareket edilebilir. Kısmi süreli iş sözleşmesine bağlı çalışma ay içerisinde 10 güne denk geliyorsa, geriye kalan 20 gün limited şirket ortaklığına dayanan md.4/1(b) statüsüyle tamamlanacaktır. Bu ihtimalde 20 gün için prim ödenmesi bakımından kişinin ayrıca yazılı talepte bulunmasına ihtiyaç olmadığı, zorunlu olarak md.4/1(b) statüsünden sigortalılığın devreye gireceği öngörülmüştür.

İlk etapta öğretide ileri sürülen görüşün haklılık payı olduğu düşünülebilir. Zira kısmi süreli iş sözleşmesiyle istihdamda, işçi haftanın sadece bir günü çalıştırılrsa da, iş sözleşmesi haftanın çalışmayan günlerinde de varlığını devam ettirmektedir. Her ne kadar işçi haftanın her günü çalışmasa ya da haftanın her günü çalışmakla birlikte yarım gün ya da daha az çalışsa da, çalışılmayan zamanlarda da işçinin sadakat borcu veya işverenin işçiyi gözetme borcu varlığını devam ettirmekte ve işçinin md.4/1(b) statüsünde sigortalılığı gerektiren faaliyetini yerine getirirken veyahut tatil gününde örneğin sosyal medyada işvereniyle ilgili yaptığı bir açıklama dahi sadakat borcuna aykırı görülerek iş sözleşmesinin feshine dayanak oluşturabilecektir³⁸.

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

³⁷ Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Sigortalılık İşlemleri Hakkındaki 2013/11 sayılı genelgesi, dokuzuncu kısım, ikinci bölüm, 5 no.lu başlık.

³⁸ Kısmi süreli iş sözleşmesi hakkında detaylı bilgi için bkz.; **Süzek**, 272-280. **Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca**, 206-224. **Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan**, 86-91. **Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal**, 428-444. **Ekmekçi-Yiğit**, 65-70. Ayrıca işçinin işletme dışına yansıyan görüş açıklamaları ve somut olayın özelliğine göre uygulama alanı kazanabilecek yaptırımlar konusunda bkz.; **Civan**, 214-220.

likle uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmak için aranan prim ödeme gün sayısı koşullarının tamamlanmasında kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların yaşadıkları mağduriyetlerin çözüme kavuşturulabilmesi için gerek 5510 sayılı kanun md.51'de eksik gün sayısı için isteğe bağlı sigortalılık ve yine 5510 sayılı kanun md.41'de ise eksik gün sayısını borçlanma olanakları öngörülmüştür³⁹. Ancak gerek isteğe bağlı sigortalılık, gerek hizmet borçlanması imkanı sigortalının başka statüde de sigortalılığını gerektiren faaliyetinin bulunmaması haline özgü görülmelidir. Şu halde sigortalının başka statüde zorunlu sigortalılığını gerektiren bir faaliyeti varsa, bu durumda ay içerisinde kısmi süreli iş sözleşmesinden arta kalan sürelerde söz konusu statüye ilişkin sigortalılığın devreye girmesi olağandır ve aynı zamanda adildir. Diğer bir deyişle örneğin kişinin kısmi süreli iş sözleşmesinden kaynaklanan prim ödeme gün sayısının ay içerisinde 5 gün olduğu bir durumda, geriye kalan 25 gün için md.4/1(b) statüsünden prim ödense dahi, 5510 sayılı kanun md.53/1 uygulanarak 25 güne md.4/1(a) statüsü özelliğinin kazandırılması, sadece md.4/1(b) statüsünden sigortalı olan kişiler göz önüne alındığında eşitsizliğe yol açacaktır. Ayrıca böyle bir uygulama kişileri hukuka aykırı işlemlere yönelterek, kısa süreler için de olsa başka işverenler yanında kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışıyormuş gibi gösterilme çabası içine girmelerine sebep olabilecektir.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle istihdam ve md.4/1(b) statüsünün bir arada bulunması durumda, kanaatimizce Sosyal Güvenlik Kurumunun uygulaması daha isabetlidir. Diğer bir deyişle ay içerisinde kısmi süreli iş sözleşmesinden arta kalan süreler için aslında bir çakışmadan bahsedilemez. Bu nedenle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan kişinin, aynı zamanda md.4/1(b) statüsüne giren faaliyeti nedeniyle de prim öndendiği bir durumda, sigortalılık hizmetlerinin çakışmasından değil, farklı sigortalılık statülerinde geçen hizmetlerinin birleştirilmesinden söz edilecektir. Bu bağlamda uzun vadeli sigorta kolları bakımından farklı statülerde geçen sigortalılık hizmetlerinin birleştirilmesi ileride 5510 sayılı kanun md.53/son hükmünün ele alındığı başlık⁴⁰ altında değerlendirilecektir.

cc. Aynı Statü İçindeki Çakışmalar

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

³⁹ Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların sosyal güvenliği hakkında bkz.; **Kırmızı**, 89 vd. **Sislituna Ayakçoğlu**, 109 vd. **Karaman**, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, 213 vd.

⁴⁰ Bkz.; IV.

aaa. Aynı Zamanda Birden Fazla İşveren Yanında Çalışılması

İş ilişkisi kurulduğunda işçi işgücünü tümüyle işverene hasretmemekte, aksine belirli bir zaman dilimi için işgücünü işverenin emir ve talimatına, iş organizasyonuna ayırmaktadır. Bu sebeplerle iş ilişkisi gereği iş gördüğü sürelerin dışında, iş sözleşmesinden doğan sadakat borcu ile çalışma ve dinlenme sürelerine dair mevzuat hükümlerine aykırı olmamak üzere işçi bu vaktini serbestçe değerlendirebilir⁴¹ ve başka işleri üstlenebilir⁴². Bu durum birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışma ya da tam süreli işten artan zamanlarda başka işverenle de yan iş ilişkisi içerisine girme şeklinde gerçekleşebilir. Nitekim işçilerin sigortalılığının düzenlendiği 5510 sayılı kanun md.4/1(a) bendinde “hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar” sigortalı sayılarak, aynı zamanda birden fazla işveren yanında çalışılmasının sigortalılık ilişkisine yol açacağı açıkça düzenlenmiştir. Bu gibi durumlarda işçinin, her işveren yanında çalıştığı süre ve alınan ücret üzerinden prim gün sayısı ve prime esas kazanç miktarı belirlenmektedir. Diğer bir deyişle her işverene ait işyeri açısından prim borçları ayrı ve birbirinden bağımsız olarak hesaplanacak, hesaplamada sadece o işyerinden elde edilen kazançlar göz önüne alınacaktır⁴³. Dolayısıyla işçinin birden fazla işveren yanında çalıştığı bir durumda, birden fazla işveren yanında çalışılmasından kaynaklanan sigortalılık hallerinden sadece birine üstünlük tanınmamakta, hizmetleri birleştirilmektedir.

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

Uzun vadeli sigorta kollarından ileride yardım bağlanırken prime esas kazanç üst sınırı gözetilerek her bir işveren yanında elde edilen kazançlar toplamı dikkate alınacaksa da, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlarda işverenlerin ödedikleri primlerin ayrı ayrı mı, yoksa toplamının mı göz önüne alınacağı sorusu gündeme gelebilir. Başka bir deyişle, örneğin işçinin haftanın üç günü bir işverenin yanında, haftanın takip eden üç günü de başka bir işverenin yanında çalışmakta olduğu bir durumda, ilk işveren yanında çalışırken geçirilen iş kazasından dolayı sadece ilk işveren yanında çalışırken elde edilen ücret düzeyi dikkate alınarak mı yardım miktarı belirlenecektir? Bu konu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md.40/5’de düzenlenmiştir. Değinilen hükmün ilk hali uyarınca, “Bir sigortalının, aynı zaman içinde ve

⁴¹ **Doğan Yenisey**, 369.

⁴² **Civan**, 344.

⁴³ **Güzel-Okur-Caniklioğlu**, 266. **Tuncay-Ekmekçi-Gülver**, 186.

aynı sigortalılık hâline tabi olacak şekilde birden fazla işyerinde çalışması hâlinde, ödeneklere esas tutulacak günlük kazancının tespitinde, üst sınır dikkate alınarak her bir işyeri için ayrı ayrı bulunacak günlük kazançların toplamı ödeneye esas günlük kazancını oluşturur”. Bununla birlikte 2021 yılında ilgili hüküm değiştirilmiştir. Hükümün güncel haline göre, “Sigortalının, aynı süre içinde aynı sigortalılık hâline tabi olacak şekilde birden fazla işyerinde çalışması hâlinde, üst sınır dikkate alınarak ilgili dönemdeki prime esas kazançlar toplamının, bir ay için 30, toplamda 90 günü geçmemek üzere bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle *gelir ve ödeneye* esas günlük kazanç hesaplanır”⁴⁴. Söz konusu hükümün güncel hali uyarınca, iş kazası ve meslek hastalığı halleri dahil olmak üzere kısa vadeli sigorta kollarından sağlanacak yardımların hesaplanmasında işverenlerin her birinin ayrı ayrı bildirdiği prime esas kazanç toplamının ay bazında bir güne denk gelen değerinin dikkate alınacağı anlaşılmaktadır. Bu itibarla örneğin sürekli iş göremezlik geliri, sadece iş kazası ya da meslek hastalığı geçirilen işverenin değil, tüm işverenlerin bildirdiği prime esas kazançların toplamı üzerinden hesaplanacaktır.

Birden fazla işveren yanında çalışılmasının uzun ve kısa vadeli sigorta kolları üzerindeki etkisi yukarıda incelenmekle birlikte, üzerinde durulması gereken diğer bir konu ise her bir işverenin bildirdiği prime esas kazançların toplamının, prime esas kazanç üst sınırını aşmasıdır. Bu konu 5510 sayılı kanun md.82/4’de, “Sigortalıların bu Kanunun 53 üncü maddesine göre belirlenen aynı sigortalılık haline tâbi olacak şekilde birden fazla işte çalışması nedeniyle Kuruma ödenen primler toplamı, bu sigortalılık hali için belirlenen prime esas kazanç üst sınırı üzerinden hesaplanacak miktarı aşarsa, aşan kısmın tamamı, sigortalının talebi üzerine en geç talep tarihini takip eden ay içinde hissesi oranında sigortalıya defaten geri ödenir. Geri verilen primler için ayrıca gecikme cezası ve gecikme zammı ile faiz ödenmez” ifadelerine yer verilerek düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere sigortalının birden fazla işveren yanında çalışmasından kaynaklı prime esas kazanç toplamı üst sınırı aştığı takdirde, sigortalı tarafından fazla ödemelerin iadesi talep edilebilir. Ancak sigortalı fazla ödemedeki işveren payını isteyemeyeceği gibi, işveren de fazladan ödediği primlerin iadesini talep hakkına sahip değildir. Başka bir deyişle prime esas kazanç üst sınırı aşan işveren payı Sosyal Güvenlik Kurumunda kalmaktadır.

⁴⁴ İncelenen hükümün ilk hali sadece kısa vadeli sigorta kollarından sağlanacak ödeneklerin miktarına ilişkin bir düzenleme içermekteyken, yeni halinde aynı zamanda bağlanacak gelirin miktarının belirlenmesi de ele alınmıştır. Bu itibarla her ne kadar değişiklik geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanmasını konu edinen 40. maddede yapılmışsa da, bağlanacak gelirin nasıl hesaplanacağı konusundaki tereddütler giderilmiş olduğundan kanaatimizce isabetli olmuştur.

bbb. Bağımsız Statüde Birden Fazla Sigortalılığı Gerektirecek Faaliyetlerin Yerine Getirilmesi

5510 sayılı kanun md.4/1(b) uyarınca, * köy ve mahalle muhtarları⁴⁵, * ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar, * gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, * anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları ile * hizmet akdine tabi olmaksızın tarımsal faaliyette bulunanlar bağımsız statüde çalışan sigortalılar olarak kabul edilmiştir. Kişiler, yukarıda sayılan faaliyetlerden sadece birini yerine getiriyorsa, söz konusu faaliyeti çerçevesinde sigortalı olacaktır. Bununla birlikte bir kişi, bağımsız statüde birden fazla sigortalılığı gerektiren çalışma faaliyetinde bulunabilir. Örneğin tarımsal faaliyette bulunuluyorken, limited şirket ortağı olunabilir. Serbest meslek kazancı nedeniyle gelir vergisi mükellefi olan biri, aynı zamanda mahalle muhtarı olabilir. Bu gibi hallerde acaba her bir faaliyet nedeniyle sigortalılık ve ilave prim ödemesi zorunluluğu olup olmayacağı sorusuyla karşılaşılmaktadır. Bu konuda bağımsız statüde çalışma faaliyetlerinden bazıları arasında kanunla hiyerarşi kurulmuştur.

5510 sayılı kanun md.53/1'e göre, "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendi ile aynı maddenin birinci fıkrasının (b) bendindeki diğer sigortalılık statülerine aynı anda tabi olacak şekilde çalışılması durumunda, (b) bendinin (4) numaralı alt bendi dışındaki diğer sigortalılık durumu, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında muhtar sigortalılığı ile aynı maddenin birinci fıkrasının (b) bendindeki diğer sigortalılık statülerine aynı anda tabi olacak şekilde çalışılması durumunda muhtar sigortalılığı dikkate alınır". Şu halde örneğin tarımsal faaliyetle, md.4/1(b) statüsünde sigortalılığı gerektiren herhangi bir diğer faaliyet çakıştığında, diğer faaliyete üstünlük verilmektedir. Muhtar sigortalılığı ise md.4/1(b)'deki diğer tüm sigortalılık hallerinden üstün tutulmuştur⁴⁶. Bu konuda Sosyal

⁴⁵ Her ne kadar 5510 sayılı kanun md.4/1(b) bendinde köy ve mahalle muhtarlarının sigortalı olacağı düzenlenmişse de, 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Yasası md.4/1'e göre 5510 sayılı kanun md.4/1(a) ve md.4/1(c) bentleri kapsamında sigortalı sayılmayı gerektirecek bir çalışması bulunmayan veya bu kapsamda aylık almayan köy ve mahalle muhtarları, 5510 sayılı kanun md.4/1(b) bendi kapsamında sigortalı sayılmıştır. Bu itibarla 2108 sayılı kanunun özel bir kanun olmasından ötürü, köy ve mahalle muhtarlarının md.4/1(b) statüsünde sigortalı olabilmesi için md.4/1(a) ve md.4/1(c) kapsamında çalışmasının olmaması veya bu kapsamda aylık almaması gerektiği haklı olarak ifade edilmektedir (**Sözer**, 80. **Makas**, 193-194).

⁴⁶ Öğretideki bir görüşe göre tarımsal faaliyet ve muhtar sigortalılığının, diğer bağımsız çalışma faaliyetleriyle birlikte yürütülmesi ihtimaline ilişkin düzenlemeler sigortalılık hallerinin çakışması durumuna girmemektedir. Zira farklı sigortalılık statülerine tabi çalışma bulunmamaktadır (**Güzel-Okur-Caniklioğlu**, 152). Kanaatimizce kanun koyucunun birden fazla bağımsız çalışmaya dayanan sigortalılık hallerinden hangisine üstünlük verileceğini, sigortalılık hallerinin çakışmasına ilişkin hükümlerin yer aldığı 5510

Güvenlik Kurumunun 2013/11 sayılı genelgesinde detaylı açıklamaların yer aldığı belirlenmektedir. Söz konusu genelge uyarınca örneğin tarım sigortalılıkları devam etmekte iken, md.4/1(b)'deki diğer sigortalılık hallerine tabi çalışmanın başlaması halinde, kişinin tarım sigortalılığı diğer faaliyetinin başlamasından bir gün önce sona erdirilecektir. Muhtar sigortalılığı bakımından da örneğin limited şirket ortaklığından dolayı md.4/1(b) kapsamında sigortalılığı 06.11.2010 tarihinde başlatılan ve devam eden kişi ayrıca 31.03.2019 tarihinde yapılan mahalli idareler seçiminde muhtar olarak seçilirse, seçildikleri tarih itibarıyla şirket ortaklığından kaynaklanan sigortalılığı sonlandırılarak, seçildikleri tarih itibarıyla muhtar statüsünde tescil kaydı gerçekleştirilecektir⁴⁷.

Kanaatimizce bağımsız çalışma faaliyetleri arasında birine üstünlük verilmesi konusunda üzerinde durulması gereken asıl konu, kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilişkilidir. Bağımsız çalışma faaliyetinden sadece muhtarlığa ya da tarımsal faaliyetle çakışan örneğin şirket ortaklığına dayanan faaliyete üstünlük tanıdığımızda, esas alınmayan sigortalılık hali yerine getirilirken gerçekleşen iş kazası ya da meslek hastalığı durumunda kişi sosyal güvenlik mevzuatımızda yer alan yardımlardan yararlanamayacaktır. Bu itibarla kanaatimizce md.4/1(a), md.4/1(b) ve md.4/1(c) statülerinin çakışması konusunda vardığımız sonuç⁴⁸ bu ihtimal bakımından da benimsenmelidir. Diğer bir deyişle kişilerin isteğinden ve yazılı talepte bulunup bulunmamasından bağımsız olarak, özellikle iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından eş zamanlı olarak birden fazla sigortalılık statüsü uygulaması zorunlu hale getirilmeli, ancak yazılı talepte bulunulursa prime esas kazanç üst sınırına kadar esas alınmayan sigortalılık halinden de uzun vadeli sigorta kolları primi ödenmesine olanak sağlanmalıdır.

sayılı kanun md.53'de düzenlemesi isabetlidir. Zira aynı sigortalılık statüsü mevcut olsa dahi, bağımsız çalışma faaliyetlerinin zamansal olarak birbirinden ayırmadığı bu gibi hallerde aynı sigortalılık statüsü içinde çakışma söz konusu olmaktadır. Alman hukukunda da verilen örnek çerçevesinde bir kişinin iki farklı serbest çalışma faaliyeti içerisine girmesi halinde birden fazla sigortalılığın olabileceği kabul edilmektedir (*Segebrecht*, SGB VI, §2, rn.55). Bu itibarla bağımsız çalışmaya bağlı sigortalılık halleri arasında hiyerarşi kurulacaksa, kanundaki düzenlemenin daha da geliştirilmesi gerekmektedir. Nitekim md.4/1(b) statüsünde sigortalılığı gerektiren birden fazla faaliyetin eş zamanlı olarak yürütülmesi durumuna dair tüm ihtimaller 5510 sayılı kanun md.53/1'de yer almamaktadır. Örneğin serbest meslek faaliyeti nedeniyle sigortalı olan bir avukat, bir limited şirketin ortağı olabilir ya da anonim şirkette pay sahibi olup, aynı zamanda yönetim kurulu başkanlığını veya üyeliğini yürütebilir. Bu ihtimalde hangi statüye üstünlük verileceği açık değildir.

⁴⁷ Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Sigortalılık İşlemleri Hakkındaki 2013/11 sayılı genelgesi, dokuzuncu kısım, ikinci bölüm, 11.2 ve 12 no.lu başlıklar.

⁴⁸ Bkz.; III, A, aa, ddd no.lu başlık.

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

Ülkemiz sosyal güvenlik sisteminin gelişim süreci içerisinde bazı banka, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret ve sanayi odaları ve borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler, istihdam ettikleri personelin malullük, yaşlılık ve ölümlerinde yardım yapmak üzere vakıf ya da dernek şeklinde özel sandıklar kurmuşlardır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde geçici md.20 hükmüyle söz konusu özel sandıklara, bazı şartları yerine getirmeleri kaydıyla varlıklarını sürdürmelerine ve 506 sayılı kanunun kapsamı dışında kalmalarına olanak tanınmıştır⁴⁹. Bu itibarla 506 sayılı kanun geçici md.20 kapsamına giren özel sandıklar, devletin sosyal güvenliği sağlama ödevini devlet adına yerine getiren kuruluşlar niteliğini kazanmıştır. Diğer bir deyişle söz konusu özel sandıklar, isteğe bağlı olan sandıklardan farklı olarak, üyeleri açısından zorunlu sosyal güvenlik kurumu niteliğindedir⁵⁰.

5510 sayılı kanun döneminde de, söz konusu sandıkların yasal dayanağı, 506 sayılı kanundaki madde numarasıyla özdeş olarak geçici md.20 olmuştur. Bununla birlikte 5510 sayılı kanun geçici md.20, 506 sayılı kanundaki geçici md.20'den farklı olarak söz konusu özel sandık iştirakçilerinin, bu sandıklardan aylık ve gelir almakta olanların ve bu kişilerin hak sahiplerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna devrini öngörmüştür. Devir işlemi gerçekleşinceye kadar ise sandık iştirakçileri, sandıktan aylık ve gelir alanlar ile bunların hak sahiplerinin sağlık ve sosyal sigorta yardımlarının sağlanması ile primlerinin tahsil edilmesine, ilgili sandık mevzuat hükümlerine göre sandıklarca ve sandık iştirakçilerini istihdam eden kuruluşlarca devam edileceği düzenlenmiştir (5510 sayılı kanun geçici md.20/4). Ancak 5510 sayılı kanun geçici md.20/1'de 6645 sayılı kanunla yapılan değişiklik sonucu devir tarihini belirleme yetkisi Cumhurbaşkanına bırakılmış olup, günümüzde halen on yedi özel sandık faaliyette bulunmaktadır. Bu sandıklar içerisinde malvarlığı, prim gelirleri, sigorta edimleri ve kapsamına aldığı kişiler ve mali güç açısından en büyüğü Türkiye İş Bankası Emekli Sandığıdır⁵¹.

5510 sayılı kanun geçici md.20'de söz edilen özel sandık kapsamındaki çalışanların aynı zamanda 5510 sayılı kanun md.4'de yer alan zorunlu sigortalılık statülerinden biri kapsamında da çalışması ihtimal dahilindedir. Örneğin özel sandık sigortalısı konumundaki bir banka çalışanı, başka bir işveren yanında yan iş ilişkisine girebilir ya da bir şirkete ortak olabilir. Bu gibi durumlarda sigortalılık statülerinden birine üstünlük verilip verilmeyeceği 5510 sayılı kanun md.53'de düzenlenmemiştir. Bu itibarla sigortalılık statülerinden birine üstünlük verilecekse, 5510 sayılı kanundan önceki dönemde Yargıtay'ın sigortalılık statülerindeki çakışmaya ilişkin verdiği kararların⁵²

⁴⁹ *Tuncay-Ekmekçi-Gülver*, 132.

⁵⁰ *Akın*, 102.

⁵¹ *Tuncay-Ekmekçi-Gülver*, 133.

⁵² 5510 sayılı kanundan önceki Yargıtay uygulaması için bkz.; II no.lu başlık.

kıyasen özel sandık sigortalılığı ile 5510 sayılı kanundaki zorunlu sigortalılık çakışmalarında esas alınması düşünülebilir. Başka bir ifadeyle daha önce başlayan ve devam eden sigortalılık haline üstünlük tanınarak ya da ekonomik açıdan ağırlıkta olan sigortalılık statüsü üstün kabul edilerek çakışma sorunu çözüme kavuşturulabilir. Bu çerçevede kamu görevliliği statüsüyle özel sandık sigortalılığının çakışması ihtimalinde ise md.4/1(c) statüsünden kaynaklanan sigortalılığa üstünlük tanınabilir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun 2013/11 sayılı genelgesinde de “Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi çalışması ile geçici 20 nci madde sandığına tabi çalışması aynı anda bulunanlar hakkında önce başlayan sigortalılık sona ermediği sürece sonraki sigortalılık dikkate alınmayacaktır” ibaresine yer verilerek, üstünlük tanınacak sigortalılık halini belirlemede önce başlayan sigortalılığın esas alınacağı benimsenmiştir⁵³. Genelge ile sigortalılık hallerinin çakışmasına ilişkin bir çözüm sunulmuşsa da, esas alınmayan sigortalılık statüsü bakımından iş kazası ve meslek hastalığı riskinin kişiye yüklendiği gerçeği değişmemektedir. Örneğin özel sandık sigortalısı olan banka çalışanının, daha sonra aynı döneme denk gelecek şekilde bir firmada iş sözleşmesiyle danışmanlık görevini üstlenmesi halinde, danışmanlık görevini yerine getirdiği esnada geçireceği iş kazası nedeniyle ne bağlı olduğu özel sandıktan ne de Sosyal Güvenlik Kurumundan parasal yardım talep etme olanağı bulunacaktır. Bu itibarla daha önceki başlıklar altında da dile getirdiğimiz çözüm önerisinin bu ihtimalde de göz önüne alınması ve en azından kısa vadeli sigorta kolları bakımından eş zamanlı olarak birden fazla zorunlu sigortalılığın devam edeceğinin öngörülmesi isabetli olacaktır.

B. ZORUNLU SİGORTALILIK İLE KISMİ SİGORTALILIK HALLERİNİN ÇAKIŞMASI

5510 sayılı kanun md.4/1(a), md.4/1(b) ve md.4/1(c) sosyal risklere karşı tam koruma sağlayan zorunlu sigortalılık statüleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte 5510 sayılı kanun md.5’de örneğin iş kazası ve meslek hastalığı gibi sadece bazı sosyal risklere karşı güvence sağlayan kısmi sigortalılık halleri de düzenlenmiştir. Kısmi sigortalılık halleriyle zorunlu sigortalılık statüleri çakıştığı takdirde nasıl bir yol izleneceği 5510 sayılı kanun md.53/4’de “Sigortalının, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık halleri ile 5 inci maddenin (a) ve (e) bentlerine tâbi sigortalılık hallerinin çakışması halinde, 4 üncü madde kapsamında sigortalı sayılır ve birinci fıkra hükmü uygulanır” hükmüne yer verilerek netleştirilmiştir.

5510 sayılı kanun md.5/1(a) bendi kapsamında ceza infaz kurumları ile tu-tukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık

⁵³ Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün Sigortalılık İşlemleri Hakkındaki 2013/11 sayılı genelgesi, ikinci kısım, dördüncü bölüm, 1 no.lu başlık.

sigortası hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür. Aynı kanun md.5/1(e) bendinde ise Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Bu çerçevede 5510 sayılı kanun md.53/4 gereğince, örneğin md.4/1(c) statüsüne tabi bir kamu görevlisinin tutuklanması ve tutukevleri bünyesinde çalışması söz konusu olursa tutuklu kişi md.4/1(c) kapsamında sigortalı sayılacaktır⁵⁴. Aynı şekilde Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programına katılan kursiyerin, aynı zamanda md.4/1(b) statüsünde sigortalılığının tespiti halinde ise md.4/1(b) statüsüne öncelik verilecek, md.5/1(e)'ye dayanan sigortalılığı sona erdirilecektir⁵⁵.

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

Bununla birlikte kısmi sigortalılık halleriyle zorunlu sigortalılık statülerinin çakışmasına dair her ihtimal kanunda düzenlenmemiştir. Örneğin md.5/1(b) kapsamında aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, 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 Kanunu md.46'ya tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi tutulmuştur. Bununla birlikte ilgili bent kapsamında sigortalı olan öğrencilerin aynı zamanda örneğin md.4/1(a) statüsünde de sigortalı olması ihtimal dahilindedir. Bu gibi durumlarda kanaatimizce sigortalılık statülerinden birine üstünlük verilemeyecek olup, her iki sigortalılık statüsü de eş zamanlı olarak varlığını devam ettirebilmelidir. Yapılan açıklamalarla aynı yönde olmak üzere 2013/11 sayılı genelgede, "Kanunun 5 inci maddesinin

⁵⁴ **Sözer-Saraç**, 155.

⁵⁵ Bu konuda bkz.; Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Sigortalılık İşlemleri Hakkındaki 2013/11 sayılı genelgesi, ikinci kısım, dördüncü bölüm, 6.1 ve 6.3 no.lu başlıklar.

(b) bendi kapsamında, aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ve 2547 sayılı Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler(in) ... Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi çalışmaları halinde 5 inci maddenin (b) bendi kapsamındaki sigortalılıkları da sonlandırılmaz” ifadelerine yer verilmiştir⁵⁶.

C. ZORUNLU SİGORTALILIK İLE İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILIK ÇAKIŞMASI

İsteğe bağlı sigortalılık, zorunlu sosyal sigorta ilişkisi bulunmayan ya da bu ilişkiyi yitirmiş olup Sosyal Güvenlik Kurumundan aylık almayan kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tabi olmalarını sağlayan bir sigortalılık durumudur⁵⁷. Diğer bir deyişle isteğe bağlı sigortalılık bir sosyal sigorta türü olmayıp, sigortalılık statüsünün kazanılma yöntemi olarak karşımıza çıkmaktadır⁵⁸. Bu nedenle 5510 sayılı kanun md.53/3’de “İsteğe bağlı sigortalı olanların 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamına tabi olacak şekilde çalışmaya başlamaları halinde, bu Kanununun 51 inci maddesinin üçüncü fıkrası saklı kalmak kaydıyla isteğe bağlı sigortalılık hali sona erer” hükmüne yer verilerek, zorunlu sigortalılık halleri isteğe bağlı sigortalılık statüsünden kanaatimizce de isabetli olarak üstün tutulmuştur. Kişiler, 5510 sayılı kanun md.4’de yer alan zorunlu sigortalığı gerektiren bir faaliyette bulunurken aynı zamanda isteğe bağlı sigorta kapsamında prim ödeyecek olursa, sigortalılık sürelerinin çakıştığı dönemde ödenen isteğe bağlı sigorta primleri talepleri hâlinde ilgililere iade veya doğacak borçlarına mahsup edilir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md.93/2). Bununla birlikte isteğe bağlı sigortalılık ile diğer sigortalılık statülerinin çakışması ya da birleşmesiyle ilgili çeşitli hususlar ayrı başlıklar altında aşağıda değerlendirilmiştir.

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

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar açısından ay içerisinde bildirilen prim ödeme gün sayısı daha az olacağından, uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmak için aranılan koşulların sağlanması oldukça güç olacaktır. Bu itibarla kanun koyucu kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar bakımından iki önemli istisnaya yer vermiştir. İlki, 5510 sayılı kanun md.41/1-i. bendi ile sağlanan kısmi süreli çalışılan aylara ait eksik sürelerin borçlanılması imkanınıdır. İkincisi ise md.51/3 gereğince isteğe bağlı sigorta primi ödemek suretiyle eksik

⁵⁶ Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün Sigortalılık İşlemleri Hakkındaki 2013/11 sayılı genelgesi, ikinci kısım, dördüncü bölüm, 6.2 no.lu başlık.

⁵⁷ **Güzel-Okur-Caniklioglu**, 191. **Sözer**, 15. **Baskan**, 130.

⁵⁸ **Tuncay-Ekmekçi-Gülver**, 344.

sürelerin otuz güne tamamlanabilme olanağıdır. Ancak belirtilmelidir ki, kısmi süreli iş sözleşmesi dolayısıyla ay içerisinde eksik kalan sürelerin isteğe bağlı sigortalılık yoluyla tamamlanması sigortalılık hizmetlerinin çakışması değil, olsa olsa birleştirilmesi olarak nitelendirilebilir. Nitekim 5510 sayılı kanun md.51/3'ün ilk halinde isteğe bağlı sigorta için prim ödenen sürelerin md.4/1(b) kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edileceği öngörüldüğünden, o dönem için öğretide uzun vadeli sigorta kollarından yararlanma bakımından hangi statüye üstünlük verileceği konusunda md.53/son'un, diğer bir deyişle farklı statülere dayanan hizmet sürelerinin birleştirilmesini konu edinen hükmün uygulama alanı kazanacağına işaret edilmiştir⁵⁹. Daha sonra kanunda 2011 yılında yapılan değişiklikle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların isteğe bağlı sigorta için ödediği primlerin 'md.4/1(a)' statüsünde sigortalılık süresi olarak nitelendirileceği hüküm altına alınmıştır. Böylece 5510 sayılı kanun md.53/son'un uygulanma gereği ortadan kalktığı gibi, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların uzun vadeli sigorta kollarından diğer sigortalılık statülerine göre daha avantajlı koşullarla yararlanmalarının önü açılmıştır.

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

5510 sayılı kanun md.5/1(g) bendinde, ülkemizle uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen Türk müteahhitlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümlerinin md.4/1(a) statüsü kapsamında uygulanacağı öngörülmüştür. Diğer bir deyişle kısmi sigortalılık statüsü düzenlenmiştir. Bununla birlikte ilgili bentte, kısmen sigortalı sayılan Türk işçilerin uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, isteğe bağlı sigortalı olabilmeleri imkanı sağlanmıştır. 5510 sayılı kanun md.5/1(g)'nin ilk hali uyarınca isteğe bağlı sigortalılık dönemi md.4/1(b) statüsünde kabul edilmekteydi. Ancak md.5/1(g)'ye 2011 yılında eklenen ek cümle sayesinde yurt dışındaki işyerlerinde çalışan sigortalıların, bu sürede ödedikleri isteğe bağlı sigorta primleri md.4/1(a) statüsünde sigortalılık olarak nitelendirilmiştir. Böylelikle daha az prim ödeme gün sayısı ile uzun vadeli sigorta kollarından yararlanma olanağı sağlanmıştır⁶⁰.

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

⁵⁹ *Sözer-Saraç*, 158. *Ermumcu*, 100-101.

⁶⁰ *Tuncay-Ekmekçi-Gülver*, 314-315.

rini tamamlamakta ve bu sayede sosyal risklere karşı kapsamlı bir güvenceye ulaşılmaktadır.

5510 sayılı kanun md.5/1(g) bendi kapsamında sigortalı olan ve aynı zamanda isteğe bağlı sigorta primi de ödeyen kişinin, ayrıca ülkemizde md.4/1(a) veya md.4/1(b) statüsünde sigortalılığı gerektiren başka bir faaliyete başlaması ihtimaliyle karşılaşılabılır. Bu durumda farklı sigortalılık hallerinin çakışmasından söz edilecektir. Sosyal Güvenlik Kurumunun 2013/11 sayılı genelgesinde bu soru çözüme kavuşturulmaya çalışılmıştır. Genelgeye göre, "Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri bu çalışmalarını devam ederken Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında sigortalı olabileceklerdir. Ancak, bunlardan 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olanların isteğe bağlılıkları (a) bendi kapsamında çalışmaya başladıkları tarihten bir gün önce sona erdirilecek, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine tabi olanlardan isteğe bağlı sigortalılığı bulunanların isteğe bağlı sigortalılık sona erdirilinceye kadar (b) bendine tabi sigortalılıkları başlatılmayacaktır"⁶¹.

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

Bununla birlikte 2013/11 sayılı genelgenin md.5/1(g) hükmüne dayanan isteğe bağlı sigortalılık ile md.4/1(b) statüsünün çakışmasına ilişkin değerlendirilmesini, mevcut yasal düzenlemelerimizle bağdaştırmak olanaklı görünmemektedir. Zira 5510 sayılı kanun md.53/3'de açıkça isteğe bağlı sigortalılıkla zorunlu sigortalılık statülerinin çakışması durumunda, zorunlu sigorta-

⁶¹ Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Sigortalılık İşlemleri Hakkındaki 2013/11 sayılı genelgesi, ikinci kısım, dördüncü bölüm, 6.4 no.lu başlık.

lılığın esas alınacağı düzenlenmiştir. Genelgenin, sigortalının lehine olan bir uygulamayı hedeflediği anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle yurt dışına çalıştırılmak için götürülen Türk işçilerin md.4/1(a) statüsüyle ilişkilendirilen isteğe bağlı sigortalılığının korunması, bu sayede işçilerin daha az prim ödeme gün sayısı uzun vadeli sigorta kollarından yararlanma olanağının devam ettirilmesi amaçlanmaktadır. Ancak böyle bir uygulamaya geçilecekse de, bu yöndeki düzenlemenin genelgede değil, kanunda yer alması gerekmektedir.

cc. Kısmi Sigortalılık Halleriyle Çakışan İsteğe Bağlı Sigortalılık

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

Öğretideki bir görüşe göre kanunda açık bir düzenlemenin bulunmamasından hareketle de md.5/1(a), (b) ya da (e) bendine dayanan kısmi sigortalılık halleriyle isteğe bağlı sigortalılığın çakışması durumunda, haklı olarak her iki sigortalılık halinin eş zamanlı olarak devam edeceği belirtilmektedir⁶². Söz konusu öğreti görüşüyle aynı yönde olmak üzere Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md.93/2'de de "Kanunun 5 inci maddesinin (a), (b) ve (e) bentlerine göre sigortalılık hâli isteğe bağlı sigortalılık için engel teşkil etmez" hükmüne yer verilmiştir.

IV. SİGORTALILIK HALLERİNİN BİRLEŞMESİ

Sigortalılık hallerinin çakışmasının yanı sıra sigortalılık hallerinin birleşmesinde izlenecek yöntem de önem taşımaktadır. Zira sigortalılar, herhangi bir çakışma olmamakla birlikte sigortalılık süresi içerisinde işçi, bağımsız çalışan ya da kamu görevlisi gibi farklı statülerde görev yapmış olabilirler. Bu gibi durumlarda kişilere bağlanacak aylıkların tespitinde, hak kazanma koşulları ve aylık miktarına da etki edilebileceğinden hangi statüye üstünlük tanınacağı sorusu gündeme gelmektedir. Şimdiye kadar yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere sigortalılık hallerinin birleşmesi, etkisini uzun vadeli sigorta kollarında göstermektedir⁶³. Sosyal sigorta mevzuatımızın karmaşık bir yapıya sahip olması nedeniyle sigortalılık hallerinin birleşmesi konusunun, 5510 sayılı kanundan önce sigortalı olanlar ve ilk defa 5510 sayılı

⁶² *Sözer-Saraç*, 157.

⁶³ *Tuncay-Ekmekçi-Gülver*, 695.

kanuna göre sigortalı olanlar olmak üzere ayrı başlıklar altında incelenmesi yerinde olacaktır.

A. 5510 SAYILI KANUNDAN ÖNCEKİ DÖNEMDE İLK DEFA SİĞORTALI OLANLAR

5510 sayılı kanunun yürürlüğünden önce sigortalıların farklı kanunların kapsamında ve çeşitli sosyal sigorta kurumlarına tabii olarak çalışmaları halinde, hangi kurum tarafından aylık bağlanacağı ya da aylık bağlama koşullarının sağlanıp sağlanmadığının nasıl belirleneceği sorunları ortaya çıkmıştır. Söz konusu çekincelerin giderilmesi, sigortalıların mağdur olmalarının engellenmesi ve haklarının güvence altına alınması amacıyla 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun kabul edilmiştir. İlgili kanun, o dönem varlığını koruyan Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı, Bağ-Kur ile 506 sayılı kanun geçici md.20 hükmüne tabi kurulan bazı banka, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret ve sanayi odaları ve borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlik iştirakçilerini kapsayan özel sandıklarda geçen hizmetlerin birleştirilmesini kapsamına almıştır (md.2, md.3).

Her ne kadar günümüzde 5510 sayılı kanun yürürlükteyse de, önceki mevzuat döneminde sigortalı olanlar açısından halen 2829 sayılı kanun uygulama alanı kazanmaya devam etmektedir. Zira 5510 sayılı kanun geçici md.2/son hükmünde “*Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce sigortalı veya iştirakçi olup, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra aylık talebinde bulunanlardan, farklı sosyal güvenlik kurumlarına ya da bu Kanunda belirtilen sigortalılık hallerinden birden fazlasına tabi olanlara aylık bağlanmasına esas alınacak kanun, bu Kanunla mülga 2829 sayılı Kanun hükümlerine göre tespit olunur ve bunlar hakkında, bu Kanunun geçici maddelerindeki hükümler uygulanır*” düzenlemesine yer verilmiştir. Diğer bir deyişle 2829 sayılı kanun mülga olarak adlandırılrsa dahi, günümüzde pek çok sigortalının 5510 sayılı kanundan önce sigortalılığının başlamasından ötürü yaygın bir uygulama alanına sahiptir. Bu kapsamda belirtilmelidir ki, birleştirilecek hizmet sürelerinin aynı döneme denk gelmemesi gerekmektedir (md.4)⁶⁴. Aynı döneme denk gelen hizmet süreleri varsa, ilk olarak sigortalılık hizmetlerinin çakışmasına dair hükümler uygulanarak çakışan sürede üstünlük tanınacak sigortalılık statüsü belirlenmeli, akabinde çakışan süreler dışında kalan farklı sigortalılık statülerinin birleştirilmesi aşamasına geçilmelidir.

aa. Aylık Bağlanacak Statünün Belirlenmesinde Esas Alınan Kriterler

Sigortalının farklı sigortalılık statülerine tabi çalışmalarının bulunması halinde, aylık bağlanacak statünün belirlenmesi ile ilgili temel ilke 2829 sayılı kanun md.8/1’de düzenlenmiştir. İlgili hüküm uyarınca “*Birleştirilmiş hizmet*

⁶⁴ Sümer, 253. Tuncay-Ekmekçi-Gülver, 697.

süreleri toplamı üzerinden, ilgililere; son yedi yıllık fiili hizmet süresi içinde fiili hizmet süresi fazla olan kurumca ... aylık bağlanır ve ödenir". İlgili hüküm incelendiğinde görüldüğü üzere aylık bağlama işlemi yapılırken üstünlük sağlanacak statünün belirlenmesinde esas alınan yedi yıl takvim yılı olmayıp, farklı statülerde ödenen prim ödeme gün sayıları dikkate alınarak belirlenmektedir. Diğer bir deyişle kural olarak eylemli bir şekilde çalışılarak geçirilen süre göz önünde tutulmaktadır. Buna göre sigortalının emeklilik tarihinden geriye doğru prim ödeyerek geçirdiği son yedi yıllık hizmet süresinde (7 yıl x 360 gün = toplam 2520 prim ödeme günü döneminde) hangi statü içerisinde çalışması daha fazla ise, söz konusu statüden aylık bağlama işlemleri yapılmaktadır⁶⁵. Örneğin kişinin son yedi yıllık fiili hizmet süresinin 2.000 günü md.4/1-a. işçi statüsünde geçmiş, geri kalan kısmı ise md.4/1-b. bağımsız çalışan statüsüne ilişkinse, sigortalya md.4/1-a. statüsünün koşulları uygulanacak ve ilgili statüden aylık bağlanacaktır. Bu gibi hallerde son çalışılan statünün md.4/1-a. statüsü olması da zorunlu değildir. Önemli olan son yedi yıllık fiili hizmet süresi içerisinde hangi statünün baskın olduğudur.

Son yedi yıllık fiili hizmet süresinde farklı statülerde geçen hizmet sürelerinin istisnai olarak eşit olması da ihtimal dahilindedir. 2829 sayılı kanunda bu durum düzenlenmiş ve hizmet sürelerinin eşit olması halinde eşit hizmet sürelerinden sonuncusunun tabi olduğu statüden aylık bağlanacağı hüküm altına alınmıştır (md.8).

2829 sayılı kanunda son yedi yıllık fiili hizmet süresi içerisinde baskın olan statünün esas alınmayacağı istisnalara da yer verilmiştir. Kanunun ilgili düzenlemesi gereğince, "malullük, ölüm, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa göre yaş haddinden re'sen emekli olma, süresi kanunla belirlenen vazifelere atanma veya seçilme ve bağlı oldukları kurumun kanunla değiştirilmesi hallerinde ilgililere hizmet sürelerinden sonuncusunun tabi olduğu kurumca ... aylık bağlanır" (md.8/2). Bu yöndeki istisnalara neden ihtiyaç duyulduğu sorusu akla gelebilecek olup, rastladığımız bir açıklama söz konusu istisnaları kişilerin ellerinde olmayan nedenlerle görevlerinden ayrılmalarını gerektiren haller olmalarıyla gerekçelendirmektedir⁶⁶. Görüldüğü üzere kanun koyucu, sigortalıların son statülerinden aylık alma iradesini taşıdıklarını farz ederek istisnai durumlarda son yedi yıllık fiili hizmet süresi içerisinde baskın olan sigortalılık hali esasından ayrılmıştır.

⁶⁵ **Güzel-Okur-Caniklioğlu**, 186. **Tuncay-Ekmekçi-Gülver**, 698. **Sümer**, 253.

⁶⁶ Bu yöndeki açıklama için bkz.; <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem21/yil01/ss297m.htm>, 30.07.2024. Aynı yöndeki ifadeleri içeren Yargıtay kararı için bkz.; Y10HD, 15.01.2001, 5976/4, www.kazanci.com.tr, 31.07.2024.

bb. Sigortalılık Statülerinin Birleştirilmesinin İhtiyari Niteliği

Yargıtay'ın pek çok kararında⁶⁷ belirttiği üzere 2829 sayılı kanunun amacı hiçbir statüdeki prim ödeme gün sayısı tek başına yaşlılık, malullük, ölüm aylığına hak kazandırmayan sigortalı ve hak sahiplerine aylık bağlamasını sağlamak ve değişik Kurumlardaki hizmetler birleştirilerek ziyan olmasını önlemektir. Bu itibarla bu yöndeki kararlarda kanaatimizce de isabetli olarak vurgulandığı üzere tek bir statüdeki çalışmanın uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan sosyal sigorta edimlerine hak kazanmak için yeterli olduğu hallerde, 2829 sayılı kanun uyarınca farklı statülerdeki hizmetlerin birleştirilmesinde zorunluluk yoktur. Önemli olan sigortalı veya hak sahibinin birleştirme yapılmaksızın tek bir statüden aylık bağlanacağı yönündeki açık iradesinin varlığıdır. Yapılacak açıklamalar hizmet birleştirmesinin ihtiyari niteliğini ortaya koymaktadır.

Sigortalının md.4/1-a., md.4/1-b. ve md.4/1-c. olmak üzere üç farklı statüde de çalışması bulunabilir. Bu gibi durumlarda da hizmet birleştirmesinin zorunlu olmadığından ötürü farklı ihtimallerle karşılaşılabileceği göz önünde tutulmalıdır. Diğer bir deyişle sigortalı, md.4/1-b. bendi kapsamındaki çalışmaları dışlanarak, md.4/1-a. ve md.4/1-c. kapsamındaki çalışmaları birleştirilerek kendisine aylık bağlanmasını da talep edebilir⁶⁸.

cc. Hizmet Süresi Kapsamında Tartışmalı Haller

2829 sayılı kanun uyarınca hizmet süresi kavramı, “emeklilik keseneği veya malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödenmiş süreler” ifadelerine yer verilerek tanımlanmıştır (md.3/1-b). Bununla birlikte aynı kanunun 8. maddesi uyarınca fiili hizmet süresine işaret edilmiştir. Söz konusu ibare ise sadece eylemli çalışmaya konu sürelerin dikkate alınacağı izlenimine yol açmaktadır. Yapılan açıklamalar çerçevesinde uzun vadeli sigorta kolları primi ödenen çeşitli sürelerin hizmet birleştirmesinde dikkate alınıp alınmayacağı hususunun ayrı başlıklar altında ele alınması yerinde olacaktır.

aaa. Borçlanılan Sürelerinin Hizmet Birleştirmesinde Dikkate Alınıp Alınmayacağı

Hizmet borçlanması, sigortasız olarak geçirilen ve kanunda sınırlı sayı esasına göre düzenlenmiş olan bazı sürelerin, mevzuatta öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde, sigortalılık başlangıcı, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı olarak değerlendirilmesini olanaklı kılan hukuki bir imkândır⁶⁹. Hizmet borçlanması sonucu uzun vadeli sigorta kolları primi de ödenerek

⁶⁷ 2829 sayılı kanunun amacı ve hizmet birleştirmesinin zorunlu nitelik taşımadığı yönündeki Yargıtay kararları için bkz.; Y10HD, 30.03.2023, 736/3433, Y10HD, 06.06.2022, 5291/8526, Y10HD, 15.04.2021, 4864/5424, YHGK, 05.11.1997, 698/895, www.kazanci.com.tr, 31.07.2024.

⁶⁸ *İnceman*, 1049.

⁶⁹ *Ocak*, 153.

borçlanılan prime esas gün sayısı borçlanılan ilgili aylara mal edilir (5510 sayılı kanun md.41/son). Bu itibarla öğretilerde haklı olarak ifade edildiği üzere örneğin askerlik borçlanması, doğum borçlanması, avukatlık stajı borçlanması, yurtdışı borçlanmasına dair süreler de primi ödenmiş hizmet süresi sayılacağından hizmet birleştirmesinde göz önüne alınacaktır⁷⁰.

bbb. İsteğe Bağlı Sigortalılık Sürelerinin Hizmet Birleştirmesinde Dikkate Alınıp Alınmayacağı

İsteğe bağlı sigortalılık kapsamında ödenen primlerin hizmet birleştirmesinde göz önüne alınıp alınmayacağı hususu ile ilgili Yargıtay'ın önceleri verdiği kararlarda⁷¹ isteğe bağlı sigortalılık süresini fiili hizmet süresinden saymadığı ve hizmet birleştirmesinde göz önüne almadığı görülmektedir. Ancak daha sonra Yargıtay'ın görüş değiştirdiği belirlenmektedir. Son görüş kapsamında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında⁷², “İsteğe bağlı sigortalılık sürelerinin, 2829 Sayılı Kanun kapsamında sayılmayan sürelerin belirtildiği 7. maddedeki istisnalar içinde sayılmaması sebebiyle de son yedi yıllık fiili hizmet sürelerinin toplamına katılacağı ve dolayısıyla son yedi yılın hesabında da dikkate alınması gerektiği açıktır. Sonuç olarak, isteğe bağlı olarak primi ödenmiş süreleri, 2829 Sayılı Kanun’un 3. maddesi kapsamında, hizmet süresi olarak kabul etmeye engel bir yasa hükmü bulunmamaktadır” açıklamalarına yer verilmiştir.

İsteğe bağlı sigortalılık kapsamında ödenen primler gerek uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin olup, gerek prim ödeme gün sayısı olarak etkide bulunmaktadır⁷³. Bu itibarla Yargıtay'ın isteğe bağlı sigortalılık süresinin hizmet birleştirmesinde dikkate alınmayacağı yönündeki uygulamasını değiştirmesi kanaatimizce de isabetlidir.

ccc. İtibari Hizmet Süresi ve Fiili Hizmet Süresinin Hizmet Birleştirmesine Etkisi

2829 sayılı kanun md.7/1 uyarınca itibari hizmet süreleri ile prim ödenmiş süreler, hizmet birleştirmesinde dikkate alınmayacaktır. Sosyal güvenlik mevzuatına baktığımızda dönemler itibariyle farklı kanunlarda ya da hatta 5510 sayılı kanunda olduğu gibi aynı kanun içerisinde hem “itibari hizmet süresi” hem de “fiili hizmet süresi” kavramlarına yer verildiği görülebilmektedir. Bu itibarla hizmet birleştirmesinde dikkate alınmayacak sürelerin ne-

⁷⁰ **Tuncay-Ekmekçi-Gülver**, 697. **Kayık**, Hizmet Birleştirmesi, 409-410.

⁷¹ Y21HD, 15.03.2010, 4056/2798, Y21HD, 21.12.2009, 15477/16702, www.kazanci.com.tr, 31.07.2024.

⁷² YHGK, 30.03.2012, 211/269, www.kazanci.com.tr, 31.07.2024. Hukuk Genel Kurulu kararı doğrultusunda özel daire kararı için ayrıca bkz.; Y10HD, 23.11.2015, 16673/20326, www.kazanci.com.tr, 31.07.2024.

⁷³ **İnceman**, 1049-1050. **Tuncay-Ekmekçi-Gülver**, 697. Aynı yönde bkz.; **Ocak**, İsteğe Bağlı Sigortalılık, 635-636. **Ergin**, 205.

ler olduğunun tespiti gerekmekte olup, bu bağlamda referans noktası olarak 5510 sayılı kanundaki tanımlamalardan hareket edilmiştir.

İtibari hizmet süresi, 5510 sayılı kanun md.49'da düzenlenmiştir. İlgili madde incelendiğinde de görüleceği üzere itibari hizmet süresi, olağanüstü ve zor şartlarda yerine getirilen bazı görevlerde çalışan sigortalıların hizmet sürelerine, gerçekte çalışılmamış olmasına rağmen çalışılmış sayılarak bağlanacak aylık ve yapılacak toptan ödeme miktarının belirlenmesinde dikkate alınan farazi hizmet süresi niteliğini taşımaktadır⁷⁴. 5510 sayılı kanun md.49/1'de itibari hizmet süresinin prim ödeme gün sayısı, yaş ve emeklilik ikramiyesinin hesabında nazara alınmayacağı ifade edilerek, ilgili düzenlemenin hedefinin sosyal sigorta edimlerinin miktarlarına yönelik olduğu açıkça belirtilmiştir. Benzer yöndeki düzenleme 5434 sayılı kanun md.35 vd. "itibari hizmet müddeti" adı altında kaleme alınmıştır. İster 5510 sayılı kanun md.49, ister 5434 sayılı kanun md.35 vd. hükümleri göz önüne alınsın, prim ödeme gün sayısına ya da sigortalılık süresine etkide bulunmayan bu yöndeki uygulamaların evleviyetle hizmet birleştirmesinde dikkate alınmayacağı açıktır. Diğer bir deyişle 5510 sayılı kanunda tanımlanan biçimiyle itibari hizmet süresi, aylık bağlanacak sigortalılık statüsünün belirlenmesine etkide bulunmayacaktır.

5510 sayılı kanun md.40'da ise fiili hizmet süresi kavramı yer almaktadır. Fiili hizmet süresi zammının amacı ise ağır ve yıpratıcı çalışma koşulları barındıran bazı işlerde çalışan uzun vadeli sigorta kollarına tabi sigortalıların, hizmet sürelerine farazi hizmet süreleri eklenmesi suretiyle aylık alma koşullarını daha kolay sağlamalarıdır⁷⁵. Fiili hizmet süresi zammı, 5510 sayılı kanun uygulaması kapsamında yaş koşuluna ve prim ödeme gün sayısına etkide bulunmaktadır. Diğer bir deyişle ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların prim ödeme gün sayısını artırmakta ve/veya yaş hadlerinde de indirim olanağı sunmaktadır. Ancak önceki mevzuatımızda da aynı amaca hizmet eden hukuki kurumlar düzenlenmiştir. Örneğin benzer fonksiyonlara sahip olacak şekilde 5434 sayılı kanun md.32 vd.'da "fiili hizmet müddeti", 506 sayılı kanun ek md.5'de ise fiili hizmet süresi kavramı yerine "itibari hizmet süresi zammı" kullanımı tercih edilerek sigortalılık süresine eklenmek ve yaş haddinden düşülmek suretiyle sigortalıların daha kolay koşullarda yaşlılık aylığı almasına imkan veren uygulama hüküm altına alınmıştır. Bu çerçevede özetle şu husus belirtilmelidir ki; 5510 sayılı Kanun md.40, 506 sayılı kanun ek md.5 ve 5434 sayılı kanun md.32 vd.'da düzenlenen itibari ve fiili hizmet süresine dair uygulamalar, sigortalılık süresine (prim gün sayısına) eklenmesi ve yaş haddinden indirim yapılmasını gerektirmesi nedeniyle, özellikle sigortalının yaşlılık aylığına hak kazanmasını kolaylaştıran ve böylece aynı amaca hizmet eden hukuki düzenlemelerdir⁷⁶.

⁷⁴ Buluş, 83. Çopuroğlu, 1109.

⁷⁵ Çavuş, 114.

⁷⁶ Çopuroğlu, 1115.

Yapılan açıklamalar uyarınca 5510 sayılı kanundaki adlandırmayı tercih edecek olursak, “fiili hizmet süreleri” hizmet birleştirmesine gidilerek aylık bağlanacak statünün belirlenmesinde dikkate alınmayacaktır⁷⁷. Zira 2829 sayılı kanun md.7/1’de geçen “itibari hizmet süreleri” ibaresinin 5510 sayılı kanundaki kullanımıyla md.49’daki “itibari hizmet süresine” işaret etmesi bir anlam ifade etmeyecektir. Belirtildiği üzere 5510 sayılı kanun md.49’daki “itibari hizmet süresi” uygulaması ne prim ödeme gün sayısına ne de sigortalılık süresine etki etmekte, sadece aylık miktarının artırılmasında göz önüne alınmaktadır. Dolayısıyla 2829 sayılı kanun md.7/1 hükmüyle, farazi eklenen sigortalılık süreleri ve prim ödeme gün sayısı, diğer bir deyişle “fiili hizmet süresi” dışlanarak sigortalılık statüsünün belirlenmesinin hedeflendiği anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte 5510 sayılı kanun md.40 anlamındaki fiili hizmet süresi uygulaması, her ne kadar hizmet birleştirmesine gidilerek aylık bağlanacak statünün belirlenmesinde göz önüne alınamayacaksa da, sigortalılık başlangıç tarihi, yaşlılık aylığına hak kazanma yaşı vb. konulara etki etmeye devam edecektir⁷⁸. Nitekim Yargıtay’ın bir kararında⁷⁹ da, “5434 sayılı Kanundaki fiili hizmet zammının 506 sayılı Kanundaki itibari hizmetin karşılığı olduğu, buna bağlı olarak da; 5434 sayılı Kanun fiili hizmet zammının 506 sayılı Kanun kapsamındaki hizmetlerle birleştirilmeleri durumunda sigortalılık süresine eklenmesi ve yaş haddinden de indirilmesi gerektiği açıktır. ... 2829 sayılı Kanun gereği, 506 sayılı Kanun kapsamında ve 5434 sayılı Kanun kapsamında sigortalı hizmetleri birleştirilen davacının aylığa hak kazanma koşullarının tespitinde fiili hizmet zammı süresinin sigortalılık sürelerine ilave edilmek ve yaş haddinden de indirilmek suretiyle dikkate alınması gerekir” ifadelerine yer verilmiştir. İlgili kararda

⁷⁷ Aksi yöndeki görüş ise lafzi yorum yaparak 2829 sayılı kanun md.7’de itibari hizmet süreleri ile prim ödenmemiş sürelerin hizmet süreleri toplamına katılmayacağı düzenlendiğini öncelikle ifade etmekte, akabinde fiili hizmet süresi zammının hizmet süreleri toplamına katılmayacak süreler arasında sayılmadığını belirterek, fiili hizmet zammı sürelerinin hizmetlerin birleştirilmesinde dikkate alınması gerektiğini savunmaktadır (**Buluş**, 86).

⁷⁸ Aynı yönde bkz.; **Çopuroğlu**, 1118-1119.

⁷⁹ Y10HD, 31.12.2020, 6838/7961, www.kazanci.com.tr, 01.08.2024. Fiili hizmet zammının 506 sayılı kanun kapsamındaki hizmetlerle birleştirilmeleri durumunda sigortalılık süresine eklenmesi ve yaş haddinden de indirilmesi gerektiğini öngören ve yaptığımız açıklamalarla aynı yöndeki diğer kararlar için bkz.; Y10HD, 26.12.2023, 13931/13505, Y10HD, 21.11.2023, 11436/11593, Y10HD, 28.09.2020, 6835/5006, Y10HD, 06.10.2020, 2555/5555, www.kazanci.com.tr, 01.08.2024. Kanaatimizce yaptığımız açıklamalarla aynı yöndeki başka bir kararda da “5434 Sayılı Kanun kapsamında hak kazanılan “fiili hizmet zammının” kişilerin fiili hizmetine eklenmesi gerektiği söylenebilir ise de, birleşen hizmetler sonrasında, 506 Sayılı Kanun’un 60. ve geçici 81. maddesindeki yaşlılık aylığı bağlanmasına ilişkin koşullar bakımından uygulama yapılırken, sigortalılık süresi yönünden, kişinin sigortalılık başlangıç tarihiden geriye doğru ekleme yapılması ile sigortalılık başlangıç tarihinin geriye çekilmesi suretiyle, ek bir sigortalılık süresine veya başkaca bir uygulama yapılmasına imkân vermediği hususu dikkate alınmalı ve buna göre tahsis koşulları yeniden irdelenmeli, sonucuna göre bir karar verilmelidir” sonucuna varılmıştır (Y10HD, 22.11.2022, 4135/14711, www.kazanci.com.tr, 01.08.2024).

da açıkça işaret edildiği üzere “sigortalı hizmetleri birleştirilen” kişinin, aylığa hak kazanma koşullarının belirlenmesi aşamasında fiili hizmet süreleri dikkate alınacaktır. Başka bir deyişle fiili hizmet süreleri sadece kişiye aylık bağlanacak statünün belirlenmesinde dikkate alınmayacaktır.

Sosyal Güvenlik Kurumu’nun uygulamasına ise Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün 2018/38 sayılı genelgesinden ulaşılmaktadır. İlgili genelge⁸⁰ uyarınca, “Kanunun yürürlük tarihinden önce 4/1-(a) kapsamında itibari hizmet süresi bulunup, Kanunun yürürlük tarihinden sonra 4/1-(b) veya 4/1-(c) kapsamında çalışan ve tahsis talebinde bulunan sigortalılara Kanunun geçici 2 nci maddesine göre aylık bağlanırken, aylığa hak kazanma koşullarının 4/1-(b) veya 4/1-(c) sigortalılık haline göre belirlenmesi durumunda, itibari hizmet süreleri dikkate alınmayacak, ancak, sigortalıya 4/1-(a) kapsamında aylık bağlanması durumunda, itibari hizmet süreleri emeklilik için aranan yaş hadlerinden indirilecektir”. Genelgedeki düzenlemeden fiili hizmet süresi zammının, aylık bağlanacak statü için ödenmesi halinde uygulama alanı kazanacağı, farklı bir statüden aylık bağlanması halinde fiili hizmet süresinin dikkate alınmayacağı anlamının çıkarılması olanaklıdır. Kanaatimizce bu durum ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanlar açısından kanunun tanındığı olanağın şarta bağlanması anlamına gelecek olup, bu şekilde daraltıcı bir yorum Anayasamızın 48. maddesinde düzenlenen çalışma özgürlüğüyle de çelişecektir. Bu itibarla uygulamanın bir üstteki paragrafta belirttiğimiz yönde olması, sigortalıların ve hak sahiplerinin menfaatlerinin korunması ve çalışma özgürlüğünün de gözetilmesi açısından en uygun çözüm gibi görünmektedir.

B. İLK DEFA 5510 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE SİGORTALI OLANLAR

İlk defa 5510 sayılı kanun döneminde sigortalı olup, birden fazla sigortalılık statüsünde çalışanların hangi statüden aylık alacağı ise 5510 sayılı kanun md.53/son’da düzenlenmiştir. İlgili hüküm incelendiğinde 2829 sayılı kanun kadar detaylı olmadığı, ancak 2829 sayılı kanundaki birçok esasın ilk defa 5510 sayılı kanun döneminde sigortalı olanların sigortalılık hallerinin birleşmesinde de geçerli olduğu ifade edilmelidir.

5510 sayılı kanun md.53/son hükmü, md.4/1-a., md.4/1-b. ve md.4/1-c. statüsünde geçen hizmetlerin birleştirilmesinde uygulama alanı kazanacaktır. Burada ele alınması gereken bir konu da, 506 sayılı kanun geçici md.20 hükmüne tabi kurulan bazı banka, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret ve sanayi odaları ve borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlik iştirakçileri açısından da ilgili hükmün uygulama alanı kazanıp kazanmayacağıdır. 5510 sayılı kanun md.53/son hükmü “Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ilk defa sigortalı sayılanlar” ibaresini içerdiğinden, 506 sayılı kanun ge-

⁸⁰ Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün 2018/38 sayılı genelgesi, birinci kısım, “506 Sayılı Kanunun Mülga Ek 5 inci Maddesi Kapsamındaki İtibari Hizmet Süreleri” ibaresini taşıyan 3.2.1. no.lu başlık.

çici md.20'ye göre kurulan sandıklarda ilk defa 5510 sayılı kanunun yürürlük tarihinden sonra sigortalı olanların farklı sigortalılık statülerinde çalışması halinde de 5510 sayılı kanun md.53/son hükmü uygulama alanı kazanmalıdır.

5510 sayılı kanun md.53/son hükmünün uygulanmasında da, doğal olarak birleştirilecek hizmet sürelerinin aynı döneme denk gelmemesi gerekmektedir. Aynı döneme denk gelen hizmet süreleri varsa, ilk olarak sigortalılık hizmetlerinin çakışmasına dair hükümler uygulanarak çakışan sürede üstünlük tanınacak sigortalılık statüsü belirlenmeli, daha sonra çakışan süreler dışında kalan farklı sigortalılık statülerinin birleştirilmesi aşamasına geçilmelidir.

Sigortalının farklı sigortalılık statülerine tabi çalışmalarının bulunması halinde aylık bağlanacak statünün belirlenmesi ile ilgili temel ilke ise değiştirilmiştir. 2829 sayılı kanunda, son yedi yıllık fiili hizmet süresi içerisinde başkın olan sigortalılık statüsüne üstünlük tanınmaktaydı. Ancak 5510 sayılı kanun md.53/son hükmünde, farklı statülerde çalışan sigortalıların yaşlılık aylığı bağlanma taleplerinde, en fazla sigortalılığın geçtiği sigortalılık halinin esas alınacağı düzenlenmiştir. Kanaatimizce bu yöndeki değişiklik, kötüye kullanımların önüne geçmek adına isabetli olmuştur. Bununla birlikte 2829 sayılı kanundaki diğer esaslar korunmuştur. Diğer bir deyişle nadir olacağı öngörülmele birlikte kişinin tüm sigortalılık sürelerini dikkate aldığımızda eşitlik durumu söz konusuysa son sigortalılık hali göz önüne alınarak aylık bağlanacaktır. Ayrıca malûllük ve ölüm halleri ile yaş haddinden re'sen emekli olma, süresi kanunla belirlenen vazifelere atanma veya seçilme ve bağlı oldukları sigortalılık halinin kanunla değiştirilmesi durumunda ise son sigortalılık hali esas alınacaktır.

5510 sayılı kanun md.53/son hükmü açısından da 2829 sayılı kanundaki uygulama sorunlarıyla karşılaşılabilir. Bu itibarla 2829 sayılı kanun açısından ulaşılan sigortalılık hallerinin birleşmesinin ihtiyari niteliği, 5510 sayılı kanun döneminde de geçerli kabul edilmelidir. Diğer bir deyişle sigortalı, hizmet birleştirmesinin aleyhine olduğunu düşündüğü durumlarda, farklı sigortalılık sürelerini birleştirmeden tek bir statüden aylık tahsisi talebinde bulunabilmelidir⁸¹. Birleştirme talebinde bulunulması halinde, primi ödenecek geçirilen süreler dikkate alınacağından⁸², 2829 sayılı kanunda döneminde ulaşılan gerek borçlanılan sürelerin gerek isteğe bağlı sigortalılık sürelerinin de aylık bağlanacak statünün belirlenmesinde gözeteilmesi gerekmektedir.

5510 sayılı kanun md.53/son hükmünün uygulanmasıyla ilgili değerlendirilmesi gereken kanaatimizce son konu, itibari hizmet süreleri ve fiili hizmet sürelerinin hizmet birleştirmesinde göz önüne alınıp alınmayacağıdır.

⁸¹ *İnceman*, 1051.

⁸² 5510 sayılı kanunda döneminde hizmet birleştirmesi gerçekleştirilirken primi ödenmiş sürelerin dikkate alınması gerektiği yönünde bkz.; *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 190. *Kayık*, Hizmet Birleştirmesi, 413.

Zira 2829 sayılı kanunun aksine, 5510 sayılı kanun md.53/son'da "itibari hizmet sürelerinin" dikkate alınmayacağı yönünde açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Değınilen soruyla ilgili öncelikle belirtımelıdır ki, 5510 sayılı kanun md.49'da dđzenlenen itibari hizmet sđreleri hizmet birleştirmesinde dikkate alınmayacaktır. Zira daha önce de ifade edildiği üzere itibari hizmet sđresi, prim ödeme gđn sayısı, yaş ve emeklilik ikramiyesinin hesabına etki- de bulunmamaktadır. Kanaatimizce aynı sonuç, 5510 sayılı kanun md.40'da yer alan fiili hizmet sđresi açısından da geçerli olmalıdır. Bu konuda yapıla- cak yorumda fiili hizmet sđresi zammının amacı gözetilmelidir. 2829 sayılı kanun açısından ilgili konu açıklanırken de ifade edildiği üzere fiili hizmet sđresi zammının amacı ağır ve/veya yıpratıcı işlerde çalışanların daha kolay şartlarda aylık almalarını sağlamak olup, farazi hizmet sđreleridir. Bu itibarla 5510 sayılı kanun md.53/son hđkmđnđn uygulama alanı kazandığı dönem- de, 2829 sayılı kanun döneminden farklı bir sonuca ulaşılmasını gerektiren bir gerekçe bulunmamaktadır. Ancak sigortalı veya hak sahiplerine bağlana- cak statđ belirlendikten sonra yaş, aylık bağlama oranı gibi aylığa hak kazan- ma koşulları ve miktarının tespitine fiili hizmet sđresi etki- de bulunmalıdır.

