

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

102282

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA TEKLİK İLKESİ
(Yüksek Lisans Tezi)

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

Arş. Gör. Mehmet Halis KARAMAN

Danışman: Prof. Dr. Ali GÜZEL

102282

İstanbul 2000

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	I
KISALTMALAR.....	XI

§1. GİRİŞ

I. Konu ve Sınırlandırılması.....	1
II. Konunun İncelenme Yöntemi.....	4

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI VE ÖRGÜTLENME MODELLERİ

§ 2. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

I. Genel Olarak.....	6
II. Sosyal Risk Kavramı.....	8
1. Sosyal Güvenlik Kavramı Açısından Önemi.....	8
2. Risk Kavramı ve Sosyal Riskler.....	9
III. Sosyal Güvenlik Kavramının Sosyal Güvenlik Yardımları ve Örgütlenme Modelleri Üzerindeki Etkisi.....	13
1. Genel Olarak	13
2. Geniş Anlamda Sosyal Güvenlik.....	15

3.	Dar Anlamda Sosyal Güvenlik.....	18
----	----------------------------------	----

§ 3. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE ÖRGÜTLENME MODELLERİ

I. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Tarihsel Gelişimi.....19

1.	Genel Olarak.....	19
2.	Geleneksel Korunma Teknikleri.....	20
	a)Bireysel Teknik (Tasarruf).....	21
	b)Kollektif Teknikler.....	22

II. Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Örgütlenme Modelleri.....26

1.	Genel Olarak.....	26
2.	Sosyal Sigorta Modeli.....	27
3.	Üniversal (Ulusal) Model.....	29
4.	Karma Modeller.....	31

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE KURUMSAL TEKLİK İLKESİ

§ 4. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN KURUMSAL YAPILANMA MODELİ

I. Genel Olarak.....33

II. Gelir ve Aylık Bağlayan Sosyal Sigorta Kurumları..36

1. Sosyal Sigortalar Kurumu.....36
2. T.C. Emekli Sandığı.....39
3. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu.....42
4. Özel Sandıklar45
5. Türkiye İş Kurumu.....48

III. Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Sağlayan Sosyal Güvenlik Kurumları.....50

1. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Vakıfları.....50
2. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü53

§5. SOSYAL SİGORTA KURUMLARININ KAPSAMI VE ÇATIŞAN SİGORTALILIK İLİŞKİSİ

- I. Genel Olarak.....56
- II. Sosyal Sigorta Kurumları Kapsamında Sigortalı Olanlar58
 1. Sosyal Sigortalar Kurumu Kapsamında Sigortalı Olanlar.....58
 - a)Genel Olarak.....58
 - b)Zorunlu Sigortalılık.....60

	c)İsteğe Bağlı Sigortalılık	63
2.	Bağ-Kur Kapsamında Sigortalı Olanlar.....	67
	a)Genel Olarak	67
	b)Zorunlu Sigortalılık	68
	c)İsteğe Bağlı Sigortalılık	71
3.	T.C. Emekli Sandığı Kapsamında Sosyal Güvenceye Kavuşturulanlar	73
	a)Genel Olarak	73
	b)Zorunlu İştirakçilik	74
	c)İsteğe Bağlı İştirakçilik	76
III.	Çatışan Sigortalılık İlişkisi.....	76
1.	Genel Olarak.....	76
2.	Önce Başlayan Sigortalılığa Üstünlük Tanıma Ölçütü.....	77
3.	Ağırlıklı Faaliyet Ölçütü	80
4.	Zorunlu Sigortalılık ile İsteğe Bağlı Sigortalılığın Çatışması.....	85
5.	Sosyal Sigortalar Kurumu Kapsamında Sigortalılık ile T.C. Emekli Sandığı Kapsamında İştirakçiliğin Çatışması.....	89

§6. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE TEK ÇATI
MODELİ ARAYIŞLARI

I.	Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Çağdaş Sosyal Güvenlik Sistemleri İçerisindeki Yeri.....	91
1.	Genel Olarak	91
2.	Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Kurumsal Yapısının Niteliği.....	93
II.	Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları.....	95
1.	Genel Olarak	95
2.	Kurumsal Yapılanma ve Mevzuat Çokluğundan Kaynaklanan Sorunlar.....	97
3.	Sosyal Sigorta Kurumlarının Yönetiminden Kaynaklanan Sorunlar.....	105
III.	Tek Çatı Modeli.....	110

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL SİGORTA YARDIMLARININ BİRLEŞMESİ

§ 7 SİGORTALILARIN AİLE BİREYLERİNE YAPILACAK
SOSYAL SİGORTA YARDIMLARININ BİRLEŞMESİ

I.	Sosyal Sigorta Yardımlarından Yararlanan Aile Bireyleri.....	119
----	---	-----

1. Genel Olarak.....119
2. Sosyal Sigortalar Kurumu Kapsamında Sosyal Güvenceye Kavuşturulan Aile Bireyleri.....120
3. Bağ-Kur Kapsamında Sosyal Güvenceye Kavuşturulan Aile Bireyleri.....122
4. T.C. Emekli Sandığı Kapsamında Sosyal Güvenceye Kavuşturulan Aile Bireyleri.....123

II. Sosyal Sigorta Kurumlarından Yapılacak Sağlık Yardımlarının Birleşmesi.....125

1. Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan Yapılacak Sağlık Yardımlarının Diğer Sosyal Sigorta Kurumlarından Yapılacak Sağlık Yardımları ile Birleşmesi.....125
2. Bağ-Kur'dan Yapılacak Sağlık Yardımlarının Diğer Sosyal Sigorta Kurumlarından Yapılacak Sağlık Yardımları ile Birleşmesi.....130
3. T.C. Emekli Sandığı'ndan Yapılacak Sağlık Yardımlarının Diğer Sosyal Sigorta Kurumlarından Yapılacak Sağlık Yardımları ile Birleşmesi.....134
4. Çocuklara Anne ve Babaları Dolayısıyla Sosyal Sigorta Kurumlarından Yapılacak Sağlık Yardımlarının Birleşmesi.....137

**§8. SOSYAL SİGORTA KURUMLARINDAN
SİGORTALILARA BAĞLANACAK GELİR, AYLIK VE
ÖDENEKLERİN BİRLEŞMESİ**

I.	Genel Olarak.....	139
II.	Sigortalılara Bağlanacak Sosyal Sigorta Ödeneklerinin Birleşmesi.....	141
1.	Genel Olarak.....	141
2.	Geçici İş Göremezlik Ödeneklerinin Birleşmesi.....	144
	a) Farklı Sosyal Sigorta Kollarından Bağlanacak Geçici İş Göremezlik Ödeneklerinin Birleşmesi.....	144
	b) Geçici İş Göremezlik Ödeneklerinin Gelir ve Aylıklar ile Birleşmesi.....	147
3.	İşsizlik Ödeneğinin Geçici İş Göremezlik Ödenekleri, Gelirler ve Aylıklar ile Birleşmesi.....	148
III.	Sigortalılara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....	151
1.	Genel Olarak.....	151
2.	Farklı Sosyal Sigorta Kurumlarından Sigortalılara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....	152

3.	Aynı Sosyal Sigorta Kurumundan Sigortalılara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....	156
----	---	-----

a)	Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....	156
----	--	-----

b)	Bağ-Kur'dan Bağlanacak Aylıkların Birleşmesi.....	166
----	---	-----

c)	T.C. Emekli Sandığı'ndan Bağlanacak Aylıkların Birleşmesi.....	173
----	--	-----

4.	Yabancı Sosyal Güvenlik Kurumlarından Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Türk Sosyal Güvenlik Kurumlarından Bağlanacak Gelir ve Aylıklara Etkisi.....	184
----	---	-----

§ 9. HAK SAHİPLERİNE BAĞLANACAK GELİR VE AYLIKLARIN BİRLEŞMESİ

I.	506 s. Kanun Anlamında Hak Sahibi Olanlara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....	187
----	---	-----

1.	Dul Eşe Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....	188
----	--	-----

2.	Çocuklara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....	192
----	--	-----

a)Erkek Çocuklara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....	193
b)Kız Çocuklarına Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....	194
c)Çocukların Aynı Anda Anne ve Babalarından Hak Kazanacakları Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....	196
3. Anne ve Babaya Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....	199
II. 1479 s. Kanun Anlamında Hak Sahibi Olanlara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....	202
1. Dul Eşe Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....	203
2 Çocuklara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....	204
a)Erkek Çocuklara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....	204
b)Kız Çocuklarına Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....	206
c)Çocukların Aynı Anda Anne ve Babalarından Hak Kazanacakları Aylıkların Birleşmesi.....	207
3. Anne ve Babaya Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....	208

III. 5434 s. Kanun Anlamında Hak Sahibi Olanlara
Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi.....209

1. Dul Eşe Bağlanacak Gelir ve Aylıkların
Birleşmesi.....210
2. Çocuklara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların
Birleşmesi.....214

a)Genel Olarak.....214

b)Yetim Aylığının Diğer Sosyal Güvenlik
Kurumlarından Bağlanacak Gelir ve
Aylıklar ile Birleşmesi.....216

c)Yetim Aylığının T.C. Emekli
Sandığından Bağlanacak Aylıklar ile
birleşmesi.....217

3. Anne ve Babaya Bağlanacak Gelir ve Aylıkların
Birleşmesi.....222

SONUÇ.....225

KAYNAKÇA.....230

KISALTMALAR

Bağ-Kur	Esnaflar ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BK	Borçlar Kanunu
Bkz.	Bakınız
dn.	Dipnot
HD	Hukuk Dairesi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
geç.	Geçici
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
m.	Madde
MK.	Medeni Kanun
Mük.	Mükerrer
R.G.	Resmi Gazete
s.	Sayı
SSK	Sosyal Sigortalar Kanunu
SSK Kurumu	Sosyal Sigortalar Kurumu
SSİY	Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
t.	Tarih
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi.
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜSİAD	Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği
vd.	Ve devamı
Yarg.	Yargıtay
YKD	Yargıtay Kararları Dergisi
Yön	Yönetmelik

§ 1. GİRİŞ

I. Konu ve Sınırlandırılması

Sosyal güvenlik kavramının hukuki bir terim olarak ilk kullanıldığı tarihin 1935 yılı olmasına karşın, insanlığın sosyal güvenlik ihtiyacının çok daha eskilere dayandığı görülmektedir. Ancak, bu konudaki tarihsel süreç incelendiğinde, sosyal güvenlik hakkının temel bir insan hakkı olarak gerek ulusal gerekse uluslararası metinlerde yer almasının 20. yüzyılda gerçekleştiği söylenebilecektir. Aynı gelişim seyri, hukuki ve kurumsal alt yapı açısından da geçerlidir. Nitekim, modern sosyal güvenlik politikaları ve bu politikaları hayata geçirecek hukuki ve kurumsal alt yapının son yüzyılda oluşturulduğu görülmektedir. Sosyal güvenlik alanında yaşanan bu gelişmeleri tek bir coğrafi bölge ile sınırlandırmak da mümkün değildir. Gerçektende, anılan dönemde tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde benzer bir süreç yaşanmıştır. Nitekim, bugün itibarıyla, sosyal güvenlik kavramının kazanmış olduğu evrensel boyut da bu durumun en açık göstergesidir. Bunun en önemli sebebi, sanayi devrimi ile birlikte gerçekleşen ekonomik ve sosyal değişimin toplumsal farklılıkları ortadan kaldırarak tüm insanlık açısından ortak değerlere ulaşılmasını sağlamasıdır. Olaya bu açıdan bakıldığında, insanlığın 20. yüzyılda oluşturduğu en önemli ortak değerın sosyal güvenlik hakkı olduğu söylenebilecektir. Nitekim, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin "Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenlik hakkı vardır." diyen 22. maddesi bu durumun en açık göstergesidir. Türk Hukuku açısından da sosyal güvenlik hakkı,

anayasal bir hak olarak tanınmıştır. Nitekim, 1982 Anayasası 60. maddesinde “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir.” ifadesine yer vermektedir.

Sosyal güvenlik hakkının bireyler açısından bir anlam ifade edebilmesi ise, ülkelerin sözkonusu hakkın gerçekleştirilmesine yönelik olarak hukuki ve kurumsal alt yapıyı oluşturmalarına bağlıdır. Bu konuda değişik uygulamalardan bahsedilebilirse de, ihtiyaçlardaki aynılık dolayısıyla temel olarak iki model ortaya çıkmıştır. Bunlar, universal (Ulusal) model ve sosyal sigorta modelidir. Ancak, bireylere tanınan sosyal güvenlik hakkı açısından önemli olan, uygulanan sosyal güvenlik sisteminden daha çok sözkonusu sistemin yapılan sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanma ve bu yardımların finansmanı noktasında benimsediği yöntemdir. Dolayısıyla, bireylerin sosyal güvenlik hakkından yararlanıp yararlanmadıkları veya ne derece yararlandıkları konusu, bireye tanınan sosyal güvenlik hakkı ve bu haktan kaynaklanan sosyal güvenlik yardımları esas alınarak değerlendirilecektir. Bu nedenle, sosyal güvenlik sistemlerinin bireylere sağlamış oldukları sosyal güvenlik yardımlarının doğru olarak tespiti büyük önem kazanmaktadır. Olaya bu açıdan yaklaşıldığında, konunun özellikle sosyal sigorta modeline dayalı sosyal güvenlik sistemleri açısından büyük önem taşıdığı görülecektir. Gerçektende, sosyal sigorta modeline dayalı sosyal güvenlik sistemlerinde sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanma açısından aranan temel koşul, önceden belirlenen mesleki faaliyetlerden biri içerisinde bulunmaktır. Dolayısıyla, sistem, mesleki faaliyet esas alınarak şekillenmektedir. Bu

nedenle, değişik meslek gruplarının ortak çıkarları ve ihtiyaçları gözetilerek değişik sosyal güvenlik kurumlarının oluşturulması sözkonusudur. Böyle bir yapılanma içerisinde, farklı sosyal sigorta kurumlarından sağlanan sosyal sigorta yardımlarına aynı anda hak kazanma hali ortaya çıkabilecektir. Nitekim, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi açısından da sözkonusu sorun çatışan sigortalılık ilişkisi, sigortalılara ve yakın aile bireylerine yapılan sağlık yardımlarının birleşmesi ve gelir ve aylıkların birleşmesi olarak ortaya çıkmaktadır. Konu, özellikle gelir ve aylıkların birleşmesi açısından daha büyük bir önem taşımaktadır. Nitekim, böyle bir durum ile karşılaşıldığında, sosyal güvenlik sistemimize hakim olan teklik ilkesinden hareketle sözkonusu gelir ve aylıklardan sadece bir tanesinin bağlanacağı sonucuna ulaşılabileceği gibi sosyal sigorta primlerinin sosyal sigorta yardımlarının karşılığı olduğu ilkesinden hareketle her iki gelir ve aylığın bağlanacağı sonucuna da ulaşılabilecektir. Bu konuda, uygulamada karşılaşılabilecek tüm durumların, sosyal güvenlik hukukumuzda kanun koyucu tarafından düzenlenmediği de gözönüne alınacak olursa konunun sistemimiz açısından önemi daha iyi anlaşılabilecektir. İncelememizin içeriğini de esas itibariyle bu konu oluşturacaktır.

Konuya ilişkin açıklamalarımızda, sosyal güvenlik sistemimizin karakterini belirleyen temel sosyal güvenlik kurumları ve sağladıkları sosyal güvenlik yardımları üzerinde durulmuştur. Bu çerçevede, 506 s. SSK, 2925 s. Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, 1479 s. Bağ- Kur Kanunu, 2926 s. Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu, 5434 s. T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile 4447 s. İşsizlik

Sigortası Kanununun konuya ilişkin hükümleri inceleme konusu yapılmıştır. Ayrıca, 24.8.2000 t. ve 616, 617, 618 ve 619 s. KHK'ler de ilgili bölümler içerisinde değerlendirilmiştir. Ancak, sözkonusu KHK'lerin çıkarılmasına dayanak teşkil eden 29.6.2000 t. ve 4588 s. Yetki Kanunu Anayasa Mahkemesi'nin 5.10.2000 t. ve 45/27 s. Kararı¹ ile iptal edildiği gibi, yapılan başvuru üzerine, 4588 s. Kanuna dayanılarak çıkartılan sözkonusu KHK'ler de, henüz yayınlanmamış Anayasa Mahkemesi kararları ile iptal edilmiştir. Ancak, Anayasa Mahkemesi, kanun koyucunun yeni kanuni düzenlemeler yapmasına imkan sağlamak amacıyla, sözkonusu KHK'leri iptal eden Anayasa Mahkemesi kararlarının yürürlük tarihini daha sonraki bir tarih olarak belirlemiştir. Sosyal yardım ve sosyal hizmet sağlayan sosyal güvenlik kurumları ile kapsama aldıkları toplum kesimleri ve sağladıkları sosyal güvenlik yardımları açısından sosyal güvenlik sistemimiz içerisinde istisnai düzenlemeler olarak kabul edilebilecek ek sosyal güvence sağlayan sosyal güvenlik kurumları ve sağladıkları sosyal güvenlik yardımları ise incelememizin kapsamı dışında tutulmuştur.

II. Konunun İncelenme Yöntemi

“Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Teklik İlkesi” başlığını taşıyan çalışmamız, giriş paragrafı hariç üç bölümden ve sonuç paragrafindan oluşmaktadır.

¹ R.G. 28.10.2000, 24214

Çalışmamızın birinci bölümünde, sosyal güvenlik kavramı ile sözkonusu kavramın, sosyal güvenlik sistemleri örgütlenme modelleri ve sosyal güvenlik yardımları üzerindeki etkisi üzerinde durulmuştur. Ancak, konunun iyi anlaşılmasını sağlamak amacıyla, sosyal güvenlik kavramının tanımlanmasında temel unsur olan sosyal güvenlik politikaları ve sosyal güvenlik sistemlerinin varlık sebebini oluşturan sosyal risk kavramı daha önce incelenmiştir. Yine aynı bölüm içerisinde, geleneksel korunma tekniklerine kısaca değinilerek sosyal güvenlik sistemlerinin örgütlenme modelleri anlatılmıştır.

İkinci bölümde ise, Türk sosyal güvenlik hukukunda kurumsal teklik ilkesi inceleme konusu yapılmıştır. Bu çerçevede, sosyal güvenlik sistemimizin kurumsal yapılanma modeli hakkında kısaca bilgi verilerek, sosyal sigorta kurumlarının kapsamı ve çatışan sigortalılık ilişkisi üzerinde durulmuştur. Daha sonra ise, sosyal güvenlik sistemimizin çağdaş sosyal güvenlik sistemleri içerisindeki yeri belirlenerek, bu çerçevede tek çatı modelinin sistemimiz açısından geçerliliği tartışma konusu yapılmıştır.

Üçüncü bölümde ise, değişik sosyal sigorta kurumlarından sigortalıların yakın aile bireylerine yapılan sağlık yardımlarının birleşmesi ile değişik sosyal sigorta kurumlarından bağlanan gelir, aylık ve ödeneklerin birleşmesi halleri üzerinde durulmuştur. Konu, sigortalı ve hak sahipleri açısından ayrı ayrı incelenmiştir. Sonuç paragrafında ise, yukarıda belirttiğimiz konular hakkında ulaşılan sonuçlara kısaca değinilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI VE ÖRGÜTLENME MODELLERİ

§ 2. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

I. Genel Olarak

İnsanlık tarihi incelendiğinde, bu tarihi meydana getiren hemen tüm sosyal olayların ekonomik kökenli olduğu görülecektir. Bunun nedeni, insanların, kendilerini yarın endişesinden kurtaracak ekonomik güce ulaşma arzusudur. Bu arzunun oluşmasında geçmişte yaşanan olumsuz deneyimlerin büyük katkısı bulunmaktadır. Bugün de, geçmişte olduğu gibi, sosyal olaylara yön veren en büyük etkenin, insanların geleceğe yönelik kaygıları olduğu görülmektedir. Bu da bize, insanlığın en eski ve köklü gereksiniminin yarınından emin olma isteği olduğunu göstermektedir². Özü itibariyle sosyal güvenlik de, insanlığın bu en temel gereksinimine cevap vermek amacıyla geliştirilmiş olan bir kavramdır³. Sosyal güvenlik kavramının hukuki bir terim olarak ilk kullanımının 1929 Dünya ekonomik krizi sonrasına rastlaması da, bu açıdan, bir rastlantı değildir. Gerçektende, 1929 Dünya ekonomik krizinin Amerika Birleşik Devletleri'nde meydana getirdiği derin sosyal ve ekonomik yaraların etkisiyle, gelecekte yaşanabilecek aynı yöndeki olayların halk üzerinde doğuracağı olumsuz etkilerin giderilmesi amacıyla Başkan Franklin D.

² Talas, Sosyal Ekonomi, 323 ; Tuncay, XXIII.

Roosevelt döneminde çıkartılan 14.8.1935 t. "Social Security Act" adlı Kanun, sosyal güvenlik kavramının hukuki bir terim olarak kullanıldığı ilk Kanuni metindir. O halde, temelde sosyal güvenliğin var oluş nedenini, bireye, yaşamı boyunca karşılaşacağı tehlikelere karşı asgari bir ekonomik güvence sağlamak olarak tanımlamak mümkündür⁴. Nitekim, sözlük anlamı olarak da "sosyal güvenlik", tehlikelerden korunmuş olma, tehlikelere karşı güven hissinin tatmin edilmiş olmasını ifade etmektedir. Ancak, günümüzde sosyal güvenlik kavramının, bir terim olarak, çok daha farklı bir anlam kazandığı da görülmektedir⁵.

Sosyal güvenliğin toplumsal yaşam içerisinde üstlenmiş olduğu fonksiyonun, yukarıda da belirtildiği gibi, açık olmasına ve toplumu meydana getiren bireyler tarafından hayatlarının değişik dönemlerinde belirgin olarak hissedilmesine karşın, sosyal güvenlik kavramının doktrinde ortak bir tanımına ulaşılamadığı görülmektedir. Nitekim, Sosyal güvenlik kavramının, "bir ülke halkının bugününü ve yarınını güven altına almayı amaçlayan ve birbiri arasında sıkı bir birlik ve uyum kurulmuş olan bir kurumlar bütünü"⁶ veya "gelirleri ne olursa olsun, kişilere belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevine sahip kurum ve kurumlar topluluğu"⁷ veya "belirli olaylar sonucu çalışan bireyin gelirinde husule gelen kayıpları ve giderinde baş gösteren artışları bir toplumsal dayanışma ve yardımlaşma gereğince önleyen ve gideren tedbirler

³ Güzel/Okur, 2 ; Tuncay, XXIII

⁴ Güzel/Okur, 2 ; Tuncay, 2 ; Dilik, Sosyal Güvenlik, 2vd.

⁵ Arıcı, Sosyal Güvenlik, 1

⁶ Talas, Sosyal Ekonomi, 323

⁷ Tunçomağ, 5, dn.10'dan

bütününün oluşturduğu bir yasal düzen"⁸ vb. şekilde değişik tanımlamalara rastlanılmaktadır⁹. Ancak bu tanımlamaların ortak noktası, kavramın, sosyal korumanın kapsamını belirleyen yasal düzenlemeler ve bu yasal düzenlemeleri hayata geçirmek amacıyla oluşturulan kurumlar esas alınarak yapılmış olmalarıdır. Daha açık bir ifadeyle, sosyal güvenlik kavramının tanımlanmasında, sosyal güvenlik politikaları ve sosyal güvenlik sistemleri temel unsur olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁰. Bu durumda, kavramın doğru olarak anlaşılabilmesi ve sınırlarının tespit edilebilmesi açısından, sosyal güvenlik kavramı ile sosyal güvenlik sistemleri ve sosyal güvenlik politikalarının karşılıklı ilişkisinin doğru olarak tespit edilmesi gerekmektedir. Bunların yapılabilmesi ise, her iki kavramın varlık nedenini oluşturan sosyal risk kavramının¹¹ incelenmesine bağlıdır.

II. Sosyal Risk Kavramı

1. Sosyal Güvenlik Kavramı Açısından Önemi

Yukarıda da belirtildiği gibi, sosyal güvenlik politikaları ve sosyal güvenlik sistemlerinin varlık nedenini sosyal risk kavramı oluşturmaktadır. Çünkü, "sosyal güvenlik politikaları, sosyal korumanın amaç ve hedefini ; sistemler ise hem amaçları hem de bu amaçlara ulaşmak için oluşturulan

⁸ Çenberci, 4

⁹ Sosyal güvenlik kavramının doktrinde yapılan tanımlarını toplu halde görmek için bkz. Tuncay, 1,2

¹⁰ Alper, Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 3vd. ; Arıcı, Sosyal Güvenlik, 1vd. ; Yazgan, Ders Notları, 19vd.; Dilik, Sosyal Güvenlik Sistemi ve Ek Sosyal Güvenlik Kurumları, 3vd.

¹¹ Güzel/Okur, 3

özgün hukuksal teknikleri kapsar."¹². Dolayısıyla, gerek sosyal güvenlik politikalarının şekillenmesinde gerekse bu politikalara uygun hukuki ve kurumsal alt yapının oluşturulmasında sosyal risk kavramı belirleyici ve yönlendirici bir etkiye sahip olmaktadır. Nitekim Uluslararası Çalışma örgütünün (ILO), Türkiye tarafından da 29.7.1971 tarihinde onaylanan 28.6.1952 t. ve 102 s. Sözleşmesi, bu saptamanın en önemli göstergesi niteliğindedir¹³. Bu Sözleşme ile belli olaylar sosyal risk olarak kabul edilmekte ve sözleşmeyi onaylayacak ülkelere, sayılan sosyal risklerden en az üçüne karşı sosyal koruma sağlama yükümlülüğü getirilmektedir. Böylece, sözleşmeyi onaylamak isteyen ülke, kendi sosyal güvenlik politikasını sözleşme doğrultusunda değiştirecek ve sözkonusu risklerden en az üçünü sosyal risk olarak kabul edip, bu risklerin bireyler üzerinde doğuracağı olumsuz etkilerin giderilmesi için gerekli olan kurumsal yapıyı da oluşturacaktır. Buradan hareketle, sosyal güvenlik kavramının konusunu sosyal risklerin oluşturduğu rahatlıkla söylenebilecektir¹⁴. O halde, sosyal güvenlik kavramının tanımlanmasında da çekirdek kavram, sosyal risk kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır.

2. Risk Kavramı ve Sosyal Riskler

Risk, kelime anlamı itibariyle, tehlike demektir. Kavram olarak ise, gerçekleşmesi kesin veya olası olan ve sonucu itibariyle insanı olumsuz şekilde etkileyen her türlü olay veya durumu ifade eder. O halde,

¹² Güzel/Okur, 2, dn.5'den

¹³ Güzel/Okur, 3

¹⁴ Arıcı, Sosyal Güvenlik, 5

gerçekleşmesi ister kesin ister olası olsun, belirsizlik niteliğine sahip her tür tehlike risk olarak adlandırılabilir¹⁵. Risk kavramının bu belirsizlik niteliği, sadece sosyal riskler açısından sözkonusu değildir. Özel sigorta hukuku anlamında risk kavramı da bu niteliğe sahiptir. Nitekim, özel sigorta hukukunda risk kavramı, "gerçekleşmesi sadece ilgilinin iradesine tabi olmayan, gelecek ve belirsiz bir olay"¹⁶ olarak tanımlanmaktadır. Ancak, yukarıda, 102 s. Sözleşme hakkındaki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere, bireyin tüm yaşamı boyunca karşılaşılabileceği ve kendisini yoksulluğa iten her türlü olayın veya durumun sosyal risk olarak kabul edilmesi sözkonusu değildir. Ancak belli riskler sosyal risk olarak kabul edilmekte ve bunlara karşı sosyal koruma sağlanmaktadır. Bu da bize, "sosyal risk" kavramının "tehlike" kavramından daha dar bir kapsama sahip olduğunu göstermektedir. Nitekim, sosyal güvenlik, kişilerin yaşamları boyunca karşılaştıkları her türlü tehlikeye karşı güvence sağlayan bir sistemi nitelememektedir. Örneğin, deprem, sel, çığ düşmesi gibi tabi afetler ya da savaş, ekonomik kriz gibi toplumsal nitelikli olaylar esas itibarıyla sosyal güvenliğin kapsamı dışındadırlar. Bu tür tehlikeler ancak, kişiler açısından, ölüm, sakatlık, işsizlik vb. sonuçları bakımından sosyal güvenliğin ilgi alanına girmektedirler. O halde, "tehlike" kavramından hareketle "sosyal risk" kavramı tanımlanacak olursa, sosyal riskler, insan hayatıyla doğrudan ilgili, meydana geldiğinde onu gelir ve kazanç kaybına uğratan ya da olağandışı giderlere zorlayan sınırlı sayıda tehlikelerdir¹⁷ şeklinde tanımlanabilir. Ancak, burada önemli olan nokta,

¹⁵ Arıcı, 5,6 ; Yazgan, Ders Notları, 24 ; Aynı yazar, Sosyal Sigorta, 3,4

¹⁶ Tunçomağ, 2

¹⁷ Tuncay, 6

sosyal risk olarak nitelendirilen sınırlı sayıda tehlikenin hangi kritere göre belirleneceğidir. Bu sorunun cevabı, bizi, “sosyal risk” kavramının gerçek anlamda tanımına ulaştıracaktır. Sosyal risklerin tespiti konusunda belli başlı iki görüş bulunmaktadır. Bunlardan ilki, ortaya çıkış nedenleri esas alınarak sosyal risklerin belirlenmesi; ikincisi ise, meydana getirdikleri sonuçlara göre sosyal risklerin belirlenmesidir.

Ortaya çıkış nedenleri esas alınarak sosyal risklerin belirlenmesinde kullanılan kriter, “sosyal yaşama bağlı olma” ilkesidir. Buna göre sosyal riskler, sosyal yaşama bağlı olan, toplu halde yaşamaktan kaynaklanan risklerdir. Sosyal güvenlik politikaları ve sosyal güvenlik sistemlerinin amacı kişileri bu risklere karşı korumaktır¹⁸. Gerçekten de bugün ki toplum düzeninde, tamamen bireysel risk olarak nitelenebilecek risklerin dahi toplumsal bir nitelik kazandıkları görülmektedir. Örneğin, modern dünyada toplumun sağlık sermayesi çok büyük bir zenginlik kabul edildiğinden, toplumsal çıkar gözetilerek, bu zenginliğin harcanmasına izin verilmemekte ve bireysel bir risk olan hastalık riski, toplumsal bir nitelik kazanarak, kamu sağlığı ihtiyacı olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁹. Ancak, olaya bu bakış açısıyla yaklaşılsa dahi, sosyal risk olarak nitelenen risklerin tamamının sosyal yaşama bağlı olarak ortaya çıktığını söylemek mümkün değildir. Yukarıdaki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere, bir riskin toplumsal bir nitelik kazanması farklı bir olgu, toplumsal yaşamdan kaynaklanması farklı bir olgudur. Nitekim, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 102 s. Sözleşmesi'nde yer alan sosyal risk katologundaki

¹⁸ Güzel/Okur, 3, dn.8'den

¹⁹ Tunçomağ, 3

risklerin tamamının toplumsal yaşama bağlı olarak ortaya çıktığı iddia edilemez. Örneğin, hastalık veya yaşlılık ister toplu halde yaşasın ister tek başına yaşasın tüm insanların karşılaşılabileceği risklerdir²⁰. Nitekim doktrinde, sosyal riskler, ortaya çıkış sebeplerinden hareketle fizyolojik riskler, mesleki riskler ve sosyo ekonomik riskler olmak üzere belli başlı üç başlık altında toplanmaktadır²¹. O halde, ortaya çıkış nedenleri esas alınarak sosyal risklerin doğru ve eksiksiz olarak tespit edilmesi mümkün değildir.

Bu konuda savunulan ikinci görüşe göre ise, sosyal risk kavramı tanımlanırken bunların nedenleri üzerinde değil meydana getirdikleri sonuçlar üzerinde durulmalıdır. Bu açıdan olaya yaklaşıldığında, sosyal risk olarak adlandırılan tüm olayların bireylerin ekonomik durumunu etkilediği görülecektir. Bu etki değişik şekillerde kendini göstermektedir. Kimi zaman bireylerin gelirleri azalmakta kimi zaman ise harcamaları artmaktadır²². Fakat her durumda bireyin ekonomik durumu olumsuz şekilde etkilenmektedir. Gerçektende gerek fizyolojik riskler (hastalık, sakatlık, yaşlılık, analık) gerek sosyo ekonomik riskler (işsizlik) gerekse mesleki riskler (iş kazası ve meslek hastalığı), bireyler üzerinde meydana getirdikleri etki bakımından, kişileri, ekonomik açıdan güvensizliğe itmek gibi ortak bir özelliğe sahiptirler²³. Ancak, bu kriter kullanılarak da, her hukuk sistemi açısından geçerli olacak sosyal risk katalogunu doğru olarak

²⁰ Güzel/Okur, 3, dn.9'dan

²¹ Talas, Sosyal Ekonomi, 341 ; Dilik, Sosyal Güvenlik, 67 ; Tuncay, 6,7 ; Arıcı, Sosyal Güvenlik, 8 ; Ayrıca bkz. Yazgan, Ders Notları, 53vd.

²² Güzel/Okur, 3vd. ; Arıcı, Sosyal Güvenlik, 6vd. ; Dilik, Sosyal Güvenliğin Karşıladığı Riskler ve Türkiye'de Durum, 3vd ; Alper, Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 6vd.

²³ Güzel/Okur, 4 ; Tuncay, 6 ; Arıcı, Sosyal Güvenlik, 7

tespit etmek mümkün değildir. Çünkü, sosyal güvenliğin konusunu teşkil eden tehlikeler, uygulanan sisteme göre farklılık arzettiği gibi, aynı sosyal güvenlik sisteminin uygulanmasına karşın ülkeden ülkeye dahi farklılık gösterebilmektedir. Bunun başlıca nedeni, ülkelerin farklı sosyal, siyasal ve ekonomik kalkınmışlık düzeyine sahip olmalarıdır²⁴. Nitekim, ILO'nun 102 s. Sözleşmesi'nde öngörülen risklerden en az üçüne karşı sosyal güvence sağlayan ülkelere, bu sözleşmeyi onaylama imkanı tanınmasının başlıca nedeni de ülkeler arasındaki bu farklılıktır²⁵. Ülkemizdeki sosyal güvenlik sisteminin tarihi gelişimi incelendiğinde de, ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınma düzeyine bağlı olarak sosyal risk olarak adlandırılan tehlikelerin sayısında artış olduğu görülecektir. En son olarak, 25.8.1999 t. ve 4447 s. Kanun ile "işsizlik" Türk sosyal güvenlik hukuku açısından sosyal risk olarak tanınmış ve "İşsizlik Sigortası" oluşturulmuştur. O halde, her ülke veya her hukuk sistemi açısından geçerli olacak bir sosyal risk tanımı yapılırken kavramın bu dinamik niteliği de gözönünde bulundurulmalıdır. Buradan hareketle, "sosyal riskler, toplumun kendilerine özel bir önem bağladığı ve kişinin bunların zararlı etkilerinden kurtarılmasını istediği risklerdir"²⁶ denilebilir.

III. Sosyal Güvenlik Kavramının Sosyal Güvenlik Yardımları ve Örgütlenme Modelleri Üzerindeki Etkisi

1. Genel Olarak

²⁴ Tunçomağ, 4 ; Arıcı, Sosyal Güvenlik, 6

²⁵ Tunçomağ, 4,5

²⁶ Tunçomağ, 2

Daha önceki açıklamalarımızda da belirttiğimiz gibi, sosyal güvenlik politikaları sosyal güvenliğin amaç ve hedefini; sosyal güvenlik sistemleri ise hem bu amaçları hem de bu amaçlara ulaşmak için oluşturulan özgün hukuksal ve kurumsal yapıyı belirlemektedir. Dolayısıyla, her iki kavramın anlam veya kapsamında meydana gelen değişiklik, sosyal güvenlik kavramını ve dolayısıyla sözkonusu kavramın bir parçasını oluşturan hukuki ve kurumsal alt yapıyı doğrudan etkileyecektir. Sosyal güvenlik hukukunun ulusal veya uluslararası ölçekteki tarihsel gelişim süreci incelendiğinde bu tespitin doğruluğu açıkça görülmektedir. Özellikle sosyal güvenlik politikalarındaki genişleme daha çok riskin sosyal risk olarak nitelendirilmesine, bu ise bireylere yönelik sosyal korumanın genişlemesine neden olmuştur. Bu da bize göstermektedir ki sosyal ve ekonomik hayattaki gelişmeler sosyal güvenlik politikalarının ve sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamını ve içeriğini değiştirmekte, sosyal güvenlik kavramına oldukça dinamik bir nitelik kazandırmaktadır²⁷. Sosyal güvenlik kavramı bu dinamik niteliği dolayısıyla “geniş anlamda sosyal güvenlik” ve “dar anlamda sosyal güvenlik” olmak üzere iki ayrı şekilde tanımlanmaktadır. Sosyal güvenlik kavramının tanımında yaşanan bu farklılığın, etkisini, yukarıda yaptığımız açıklamalar gözönünde bulundurulduğunda, sosyal güvenlik yardımları ve bu yardımları sağlayacak kurumsal altyapıda da göstereceği açıktır. Aşağıda bu ikili ayrım çerçevesinde konu incelenecektir.

²⁷ Güzel/Okur, 5

2. Geniş Anlamda Sosyal Güvenlik

Sosyal risk kavramını anlatırken de üzerinde durduğumuz gibi, sosyal risk olarak nitelendirilen olayların ortak özelliği, bireyin ekonomik durumunda menfi yönde bir gelişmeye sebebiyet vermeleridir. Çağdaş sosyal güvenlik sistemleri ise sözkonusu sosyal risklerin bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini gidermeye çalışmaktadırlar. Daha açık bir ifadeyle, sosyal riskle karşılaşan bireylere ekonomik bir güvence verilmesi temel amaç olmaktadır. O halde, sosyal güvenlik kavramı açısından öne çıkarılması gereken nokta, toplumun her bireyine ekonomik bir güvence sağlamak olmalıdır. Bu bakış açısı, sosyal güvenlik politikalarının kapsamını son derece genişletecektir. Böylece, ulusal hukuk sistemleri tarafından sosyal risk olarak nitelendirilen vakalara maruz kalanlara değil, nedenine bakılmaksızın, geliri belli bir seviyenin altına düşen herkese asgari bir ekonomik güvence sağlamak sosyal güvenlik hukuklarının amacı haline gelecektir²⁸. Böyle bir amaç, herşeyden önce, sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanma ölçütünü değiştirecek ve bu konuda tek ölçütün “muhtaçlık” haline gelmesini sağlayacaktır. Dolayısıyla, kişilerin, sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanmaları konusunda mesleki faaliyetlerine veya kendilerini muhtaç duruma düşüren olayın niteliğine veya sosyal güvenlik kurumları ile belli bir ilişki içerisinde olmalarına ilişkin koşullar önemini yitirecektir. Bu durumun, kendine özgü kurumsal yapılanmayı da beraberinde getireceği açıktır. Örneğin, ileriki açıklamalarımızdan daha iyi anlaşılacağı üzere, böyle bir sosyal güvenlik anlayışına sosyal sigorta

²⁸ Güzel/Okur, 5, dn.14'den

modeline dayalı bir kurumsal yapılanmanın cevap verebilmesi mümkün değildir. Nitekim, muhtaçlık kavramının nisbi bir anlam kazandığı da gözönüne alınacak olursa, varılan bu sonucun haklılığı daha iyi anlaşılacaktır. Bugün gelişmiş toplumlarda, muhtaçlık kavramı bütünüyle yoksunluk olarak anlaşılır olmaktan çıkmış, kişinin refah seviyesindeki azalma olarak anlaşılır hale gelmiştir. Bu durumun konumuz açısından önemi ise, kişilere, sosyal risklerin olumsuz etkilerine karşı asgari bir sosyal güvence sağlamayı amaçlayan düşünce ve sistemler yanında kişilerin refah düzeylerini asgari seviyede muhafaza etmelerini sağlayan sistem ve düşüncelerin de sosyal güvenlik kavramı içerisinde düşünülür hale gelmesidir²⁹.

Sosyal güvenlik kavramının anlamında yaşanan genişlemenin bir diğer boyutunu da, sosyal güvenlik politikalarının ulusal sosyal politikaların bir parçası olması dolayısıyla meydana gelen anlam genişlemesi oluşturmaktadır. Daha öncede belirttiğimiz gibi, sosyal güvenlik politikalarının temelini sosyal risk olarak adlandırılan olayların bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini giderme düşüncesi oluşturmaktadır. Bu niteliği dolayısıyla da sosyal güvenlik politikaları, ulusal sosyal politikaların bir parçası durumundadır³⁰. Bu noktadan hareketle, onarıcı niteliğe sahip olan sosyal güvenlik politikalarının önleyici nitelikteki ulusal sosyal politikalarla desteklenmesi gerektiği fikri savunulmaktadır. Böylece, anılan sosyal risklerin sonuçlarına karşı bireyler korunduğu gibi sözkonusu risklerin ortaya çıkması da önlenmiş olmaktadır. Böyle bir amaca sahip

²⁹ Arıcı, Sosyal Güvenlik, 4

³⁰ Güzel/Okur, 2 ; Arıcı, Sosyal Güvenlik, 41

olan sosyal güvenlik hukuku ise, "bir ülke halkının bugününü ve yarınına güven altına almayı amaçlayan ve birbiri arasında sıkı bir birlik ve uyum kurulmuş olan bir kurumlar bütünü"³¹ biçiminde tanımlanmaktadır. Sosyal güvenlik kavramının bu şekilde tanımlanması her şeyden önce ekonomik ve sosyal ilerlemeye yönelik çeşitli politikalarla sosyal güvenlik politikalarının çakışması sonucunu doğuracaktır. Örneğin, hastalık riskine karşı alınacak önlemler, tüm sağlık politikasını; işsizliği önlemeye yönelik tedbirler ise tüm bir ekonomi politikasını ilgilendirecektir. Bu durum ise, sosyal güvenlik kavramının hukuksal ve kurumsal boyutlarını belirlemeyi son derece güçleştirecektir³².

Buraya kadar yaptığımız açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, geniş anlamda sosyal güvenlik kavramından hareketle özgün bir sosyal güvenlik kavramına ulaşmak mümkün değildir. Çünkü, bireyin tüm yaşamı boyunca karşılaşacağı riskler veya her türlü toplumsal sorun sosyal güvenlik kavramı içerisinde yer almamaktadır. Aksi halde sosyal güvenlik hukuku bağımsız bir hukuk dalı olma niteliğini kaybedecektir. Bu durumda, sosyal güvenlik kavramının hukuksal ve kurumsal anlam ve boyutu, dar anlamda sosyal güvenlik kavramından hareketle belirlenecektir³³.

³¹ Talas, Sosyal Ekonomi, 323

³² Güzel/Okur, 6, dn. 21'den

³³ Güzel/Okur, 7

3. Dar Anlamda Sosyal Güvenlik

Yukarıdaki açıklamalarımızda da belirttiğimiz üzere, bireylerin ekonomik durumunu etkileyen riskler değişik görünümelerde ortaya çıkmaktadır. Çağdaş sosyal güvenlik sistemleri bu risklerin tamamına karşı değil ancak belli bir kısmına karşı sosyal koruma sağlarlar. Böylece sosyal güvenliğin kapsamında, daha açık bir ifadeyle, amaç ve hedeflerinde bir sınırlandırmaya gidilmiş olmaktadır³⁴. Bu durumun en önemli sonucu, kendisini, sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanma noktasında göstermektedir. Nitekim artık, sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanma açısından tek koşul “muhtaçlık” değildir. Bu konuda öngörülen koşullar ve sosyal güvenlik yardımlarının miktarı, sosyal korumanın belirlenen amaç ve hedefleri doğrultusunda şekillenecektir. Ancak, bu sınırlı hedeflere ulaşmak için dahi tek bir yöntem, tek bir kural veya tek bir ilke kullanılması sözkonusu değildir. Aynı hukuk sistemi içerisinde dahi değişik ilke ve yöntemlerin kullanıldığı görülmektedir. Bu niteliği dolayısıyla da sosyal güvenlik, bir sistem olarak kabul edilmektedir³⁵. Bunun nedeni ise, sosyal güvenlik hukukunun, örgütlenme modelleri ve gelir kaynakları birbirinden farklı da olsa, iktisadi, mali, hukuki ortak paydaya sahip ve aralarında amaç birliği olan kurumları bir araya toplamasıdır³⁶. Bu bakış açısıyla genel bir değerlendirme yapıldığında, hemen hemen tüm ülkelerde hukuk normlarının belli bir bölümünün sosyal güvenlik sistemleri olarak nitelendirildiği de görülecektir³⁷. Böylece geniş anlamda sosyal güvenlik

³⁴ Güzel/Okur, 8

³⁵ Talas, Sosyal Ekonomi, 323 ; Yazgan, Ders Notları, 31vd. ; Arıcı, Sosyal Güvenlik, 36,37

³⁶ Tunçomağ, 4

³⁷ Güzel/Okur, 7, dn. 25'den

kavramından, gerek hukuksal gerekse kurumsal anlamda daha dar bir sosyal güvenlik kavramına ulaşılmış olunmaktadır³⁸.

§ 3. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE ÖRGÜTLENME MODELLERİ

I. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Tarihsel Gelişimi

1. Genel Olarak

Yukarıdaki açıklamalarımızda açıkça belirttiğimiz üzere, insanların en eski ve köklü gereksinimi yarınlardan emin olma arzusudur. Tarih boyunca bu temel gereksinim farklı teknikler kullanılarak giderilmeye çalışılmıştır. Bu farklılaşmayı sağlayan temel faktör, ihtiyaçlarda ki değişimdir. Ancak, tarihsel süreç incelendiğinde, kullanılan tekniklerin kollektif bir nitelik kazandığı ve gittikçe özgünleştiği de görülmektedir.

Sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanması amacıyla ilk kullanılan teknikler, sosyal risklere karşı düşünülmüş teknikler değildirler. Sosyal risk kavramı ve bu risklere karşı bireye asgari bir ekonomik güvence sağlama fikri geliştikçe kullanılan teknikler gelişmiş ve böylece özgün sosyal güvenlik sistemlerine ulaşılmıştır. Tarihsel süreç içerisinde bu gelişme, birbirinden farklı aşamalardan geçilerek oluşturulmuştur. Bu sürecin ilk aşamasını, geleneksel koruma teknikleri denilen ilkel tekniklerin sosyal

³⁸ Güzel/Okur, 7

risklere uyarlanması oluşturmaktadır. İkinci aşamayı ise, bireylerin ekonomik güvencelerinin daha etkin bir şekilde sağlanması ihtiyacının ortaya çıkması ile birlikte, geleneksel koruma tekniklerinden arındırılmış özgün sosyal güvenlik sistemlerine ulaşılması oluşturmaktadır³⁹. Ancak, ister geleneksel korunma teknikleri olsun ister geleneksel korunma teknikleri uyarlanarak geliştirilen teknikler olsun isterse çağdaş sosyal güvenlik sistemleri olsun, bunların hepsinin ortak amacı, bireye ekonomik bir güvence sağlamaktır⁴⁰. O halde, çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinin hem daha iyi anlaşılabilmesi hem de önem ve boyutlarının belirgin hale getirilmesi açısından geleneksel korunma tekniklerinin incelenmesi yararlı olacaktır. Aşağıda, ilk önce, geleneksel korunma teknikleri üzerinde durulacak daha sonra ise çağdaş sosyal güvenlik sistemleri inceleme konusu yapılacaktır.

2. Geleneksel Korunma Teknikleri

Geleneksel korunma teknikleri, sosyal riskler düşünülerek geliştirilmiş olan teknikler değildirler. Ancak, tarihsel süreç içerisinde sosyal risklere karşı da kullanılmışlardır. Hatta bu tekniklerden bazıları bugün dahi çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinin bir parçası durumundadırlar. Geleneksel korunma teknikleri, bireysel teknikler ve kollektif teknikler olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutularak incelenebilir⁴¹.

³⁹ Güzel/Okur, 13

⁴⁰ Güzel/Okur, 14 ; Tunçomağ, 4vd.

⁴¹ Tunçomağ, 10vd. ; Güzel/Okur, 8vd. ; Tuncay, 8vd. ; Yazgan, Ders Notları, 26,27 ; Arıcı, Sosyal Güvenlik, 51vd.

a) Bireysel Teknik (Tasarruf)

Bireysel teknik, üçüncü kişilerin müdahalesinin olmadığı bir yöntemi ifade eder. Burada kişi, kendi sosyal güvenliğini bireysel tasarruf ile sağlamaya çalışmaktadır. Tasarruf, kişinin, gelecekte karşılaşması muhtemel ya da muhakkak olan bir riske karşı bugünden gelirin bir kısmını ayırmasını ifade eden bir kavramdır.

Bireysel tasarruf yöntemi değişik şekillerde yapılmaktadır. Ancak, ülkemizde en çok görülen şekli, bankalarda tasarruf hesabı açtırmak, altın veya gayrimenkul almak olarak gösterilebilir.

Bireysel tasarruf tekniğinin toplumun her ferdi açısından ekonomik güvence sağlaması mümkün değildir. Kişilerin tasarruf yapabilmeleri, herşeyden önce yüksek gelir düzeyine sahip olmalarına bağlıdır. Halbuki sosyal güvenceye ihtiyaç duyan büyük çoğunluk, böyle bir gelir düzeyinden yoksundur. Özellikle ülkemiz açısından, asgari ücret belirleme kriterleri gözönüne alınacak olursa(İş Kanunu m. 33), toplumun büyük bir kesiminin elde ettiği kazancın tamamını zorunlu giderleri için harcamak zorunda olan kişilerden oluştuğu görülecektir. Ayrıca, bireysel tasarrufların gelecek açısından bir güvence oluşturması, ülkenin ekonomik açıdan istikrar içerisinde olmasına da bağlıdır. Ülkemiz gibi yüksek enflasyona sahip ülkelerde, paranın alım gücünün sürekli düşmesinden dolayı, yapılan tasarrufların kısa sürede erimesi sözkonusudur. O halde, bireysel tasarruf yöntemi ancak, yüksek gelir düzeyine sahip olan toplum kesimleri

açısından istikrarlı bir ekonomik yapı içerisinde sosyal güvenlik açısından bir anlam ifade edecektir⁴².

b) Kollektif Teknikler

Sosyal güvence sağlama düşüncesinin temelini, bireyin, sosyal risklerin meydana getirdiği olumsuz etkilere doğrudan doğruya kendisinin katlanmaması esası oluşturmaktadır. Bu nedenle, bireysel tasarruf tekniğinden farklı olarak kollektif tekniklerde üçüncü kişilerin müdahalesi söz konusu olmaktadır. Bu müdahale, sosyal risklerin olumsuz etkilerinin bir başkasına geçirilmesi veya başka kişilere de dağıtılması şeklinde ortaya çıkmaktadır⁴³. Şimdi sırasıyla bu teknikleri görelim.

aa)Yardım

Yoksul duruma düşen kişilere toplumun diğer fertleri tarafından yardım edilmesi olgusuna bugün olduğu gibi tarihin her döneminde rastlanılmaktadır. Gerek dinsel faktörler gerek ahlaki yükümlülükler gerekse örf ve adetler bireyleri böyle bir davranış içerisine itmektedir. Toplumsal dayanışma açısından büyük yararları olsa da, bireylerin sosyal güvenliğinin yardımlar yoluyla sağlanması mümkün değildir. Çünkü, yardımın yapılıp yapılmayacağı, miktarı, süresi yardımı yapacak olan kişinin istek ve iradesine bağlıdır. Tüm bu nedenlerden dolayı, yardım

⁴² Tuncay, 8 ; Güzel/Okur, 8,9 ; Tunçomağ, 10,11

⁴³ Tunçomağ, 11,12

teknığının de çağdaş bir sosyal güvenlik sistemi oluşturması mümkün değildir⁴⁴.

bb)Hukuki Sorumluluk

Yapmış olduğu eylem veya işlemler nedeniyle bir başkasının zarara uğramasına sebep olan kişinin bunu tazmin ile yükümlü olması en temel hukuk kuralıdır. Böylece mağdurun, sözkonusu eylem veya işlemde kaynaklanan tüm zararı tazmin edilmiş olmaktadır. Ancak, böyle bir sonuca ulaşabilmek için herşeyden önce zararın bir başkasının eylem veya işleminden doğmuş olması, kusurluluk halinin ispat edilmesi ve failin ödeme gücünün bulunması gibi koşulların biraraya gelmesi gerekir. Sosyal risklerin tamamı açısından bu koşulların sözkonusu olamayacağı ise açıktır. Herşeyden önce, iş kazası ve meslek hastalığı dışındaki sosyal risklerin üçüncü bir kişinin kusurlu davranışı nedeniyle ortaya çıkması ya çok zor ya da imkansızdır. Ayrıca, yukarıda da belirtildiği gibi, kusurlu davranış sözkonusu olsa dahi zararın tazmini için failin ödeme gücünün de bulunması gerekmektedir. O halde, sosyal riskler açısından hukuki sorumluluğun tam bir ekonomik güvence sağlaması mümkün değildir⁴⁵.

cc)Yardım Sandıkları

Yardımlaşma sandıkları veya dernekleri, sosyal risklere karşı kendilerini ekonomik açıdan güvence altına almayı amaçlayan ve aynı

⁴⁴ Güzel/Okur, 9,10 ; Tuncay, 9 ; Tunçomağ, 12

⁴⁵ Güzel/Okur, 10, dn.34'den ; Tuncay, 11 ; Tunçomağ, 12

ekonomik ve sosyal koşullar içerisinde bulunan kişilerin oluşturduğu kurumlardır. Yardımlaşma sandıklarının yönetimini de yine kendi yeleri yerine getirmektedir. Yardımlaşma sandıkları, tasarruf ve dayanışma ilkeleri çerçevesinde faaliyet gösterirler. Üyelerden toplanan katılma payları ile bir fon oluşturulur ve kapsam içerisinde olanlardan herhangi birisi sosyal riskle karşılaştığında bu fondan kendisine gerekli olan yardım yapılır. Bu nitelikleri dolayısıyla, yardım sandıkları, yukarıda belirttiğimiz tekniklerden çok daha başarılı olmuřlardır⁴⁶. Nitekim lkemizde, bazı banka ve sigorta şirketleri çalışanları açısından asli bir sosyal güvenlik kurumu olarak faaliyet gösteren dayanışma sandıkları mevcuttur(SSK. geç. m. 20).

Yardım sandıkları, bu olumlu niteliklerine rağmen yinede tam bir başarı sağlayamamışlardır. Özellikle, uzun süre sosyal sigorta yardımı gerektiren riskler karşısında yetersiz kaldıkları ve etkin bir sosyal koruma sağlayamadıkları görülmüştür. Bu yetersizlik, kapsama, üyelerin eş ve çocuklarının da alınması ile birlikte daha belirgin olarak ortaya çıkmış bulunmaktadır⁴⁷. Bu nedenle, sırf yardımlaşma sandıklarına dayalı ağdaş anlamda bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmak mümkün değildir.

dd) zel Sigortalar

Sigorta tekniği de, tıpkı yardımlaşma sandıklarında olduğu gibi, riskin meydana getirdiği olumsuz sonuçların mali yükünün bir topluluk

⁴⁶ Güzel/Okur, 10,11

⁴⁷ Güzel/Okur, 12 ; Ayrıca bkz. Tuncay, 9,10 ; Tunçomağ, 12 vd.

içerisinde yayılması esasına dayalı olarak çalışır. Topluluğu meydana getiren kişiler, benzer risklere maruz kalmaları olası veya kesin olan kişilerden oluşur. Özel sigortaları yardım sandıklarından ayıran en önemli fark, ticari bir nitelik taşımaları ve bu nedenle de kar amacına dayalı olarak çalışmalarındır. Sigortalı olup olmamak, özel sigortalar açısından, kişinin isteğine bağlıdır. Özel sigortalar oldukça gelişmiş olmalarına karşın sosyal riskler açısından istenilen düzeyde bir sosyal koruma sağlayamamaktadırlar. Bunun en büyük nedeni, çalışma ilkeleridir. Özel sigortalar, yukarıda da belirttiğimiz üzere, kar amacına dayalı olarak çalışırlar. Bu nedenle de, risk arttıkça ödenmesi gereken primlerde artmaktadır. Dolayısıyla, toplumda sosyal korumaya en fazla gereksinim duyan kişilerin sosyal güvenliğinin bu şekilde sağlanması olanaksızdır. Ayrıca özel sigortalar isteğe bağlıdır. Bu nedenle, ne bireyler özel sigorta yaptırmaya zorlanabilir ne de sigorta şirketleri sigorta yapmaları konusunda bir zorlamaya tabi tutulabilir⁴⁸. O halde, özel sigorta tekniğine dayalı olarak da çağdaş bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmak mümkün değildir. Özel sigortalar, bu nitelikleri dolayısıyla, ancak, sosyal güvenlik sistemlerini destekleyen ve ilave bir sosyal güvence sağlayan kurumlar olarak sosyal güvenlik sistemleri açısından bir değer ifade edebilirler.

⁴⁸ Güzel Okur, 12, 13 ; Tuncay, 11,12, ; Tunçomağ, 14

II. Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Örgütlenme Modelleri

1. Genel Olarak

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, sosyal güvenlik sistemlerinin temel amacı, insanları yarın endişesinden kurtaracak asgari bir ekonomik güvence sağlamaktır. Bu güvencenin sağlanması için öngörülen temel sosyal güvenlik yardımları ise gelir ve aylıklardır. Dolayısıyla, gelir ve aylık bağlayan sosyal güvenlik kurumlarının ve buna bağlı olarak da gelir ve aylığa hak kazanma koşullarını düzenleyen yasal düzenlemelerin çokluğu, gelir ve aylıkların birleşmesi olarak ifade edilen sorunun ortaya çıkmasına sebep olacaktır. Bu nedenle, konumuz açısından, sosyal güvenlik sistemlerinin öngördükleri örgütlenme modelleri büyük önem taşımaktadır. Ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri, sosyal, ekonomik ve tarihsel koşullarına bağlı olarak birbirinden farklı olduğu gibi bu sistemlere özgü kurumsal yapılanma da farklılık göstermektedir. Ancak, tüm farklılıklara rağmen bu konuda iki ülkenin diğer ülkelere örnek teşkil ettiği görülmektedir. Gerçektende, Almanya'nın geliştirmiş olduğu sosyal sigorta modeli ile İngiltere'nin geliştirdiği universal (Ulusal) model temel örgütlenme modelleri olarak karşımıza çıkmaktadır⁴⁹. Buradan hareketle, aşağıda ilk önce sosyal sigorta modeli, daha sonra ise universal model inceleme konusu yapılacaktır. En son olarak da her iki örgütlenme modelinin de özelliklerini taşıyan karma modeller üzerinde durulacaktır.

⁴⁹ Tuncay, 18

2. Sosyal Sigorta Modeli

Alman Sosyal Güvenlik Sistemi, sosyal sigorta temeline dayalı bir yapıya sahiptir. Bu yapının temelleri ise Şansölye Bismarck tarafından atılmıştır⁵⁰. Gerçektende, Şansölye Bismarck tarafından 17 Kasım 1881 tarihinde Alman Parlementosu'nda yapılan açılış konuşması, sosyal güvenlik tarihinde, sosyal sigorta modelinin “Magna Charta” sı olarak kabul edilmektedir⁵¹.

Sosyal sigorta modelinin belirleyici unsuru, mesleki faaliyet ölçütüdür. İcra edilen mesleki faaliyete veya yapılan işe göre sosyal güvenlik hakkından yararlanma sözkonusu olmaktadır. Dolayısıyla, her meslek grubunun sosyal ve ekonomik ihtiyaçları gözönünde bulundurularak farklı sosyal güvenlik kurumları oluşturulmaktadır. Sigortalının tabi olacağı sosyal güvenlik kurumu, mensubu bulunduğu meslek grubuna göre belirlenmektedir. Bu durumun sonucu olarak, her meslek grubunun sigorta hak ve yükümlülüklerini belirleyen mevzuat da birbirinden farklı olmaktadır. Görüldüğü gibi bu modelde, gerek sosyal sigorta mevzuatı gerekse kurumsal yapıda çokluk kaçınılmaz bir sonuç

kullanılan model, sosyal sigorta modelidir⁵². İleride ayrıntılı olarak üzerinde durulacağı üzere, Türk sosyal güvenlik sistemi de sosyal sigorta modeline dayalı bir örgütlenme yapısına sahiptir⁵³. Dolayısıyla, kurumsal teklik ilkesinden kaynaklanan “çatışan sigortalılık ilişkisi” ve “gelir ve aylıkların birleşmesi” Türk sosyal Güvenlik Sistemi açısından da uygulamada karşılaşılan önemli problemlerdir.

Sosyal sigorta modelinde önem kazanan bir diğer nokta da, sosyal yardım ve sosyal hizmetlerdir. Yukarıda da belirtildiği gibi, sistemin temel örgütlerini oluşturan sosyal sigorta kurumları kapsamında olmak bir mesleki faaliyet içerisinde bulunmaya bağlıdır. Dolayısıyla, hiçbir mesleki faaliyet içerisinde bulunmayan toplum kesimlerinin, bu modelde, sosyal sigortalar yolu ile sosyal güvenceye kavuşturulmaları mümkün değildir. O halde, sosyal sigorta modeline dayalı bir yapılanmada tüm toplum kesimlerini kapsamına alacak bir sosyal güvenlik sistemine ulaşmak isteniyorsa, sistemin, sosyal sigortaların boşluklarını dolduracak şekilde, sosyal yardım ve sosyal hizmetler ile desteklenmesi gerekmektedir⁵⁴. Sosyal sigorta kurumlarının finansmanı sigortalı, işveren ve devlet tarafından sağlanmasına karşın sosyal yardım ve sosyal hizmetlerin finansmanı doğrudan devlet tarafından karşılanmaktadır. Görüldüğü gibi, sosyal sigorta modeli, birbirini tamamlayan çok sayıda sosyal güvenlik kurumundan oluşan bir yapılanma öngörmektedir.

⁵² Güzel, Yeni Bir Örgütlenme Modeli, 276,277 ; Ayrıca bkz. Güzel/Okur, 18,19 ; Tuncay, 18vd.; Tunçomağ, 19vd.

⁵³ Bkz. §6, I, 2

⁵⁴ Güzel, Yeni Bir Örgütlenme Modeli, 277 ; Tuncay, 20.

Sosyal sigorta modelinde, sosyal sigorta kurumları, merkezi devlet teşkilatından bağımsız, kamu hukuku niteliğine sahip tüzel kişilikler olarak ortaya çıkmaktadırlar. Bu nitelikleri dolayısıyla da hem devlet yönetiminden hem de özel sigortalardan ayrılmaktadırlar. Bu modelde, sosyal sigorta kurumları açısından idari özerklik çok önemlidir. Devletten bağımsız kurumsal yapılanmanın kağıt üzerinde kalmamasının olmazsa olmaz şartını oluşturmaktadır. İdari özerkliğin ise, sigortalıların tek başlarına veya işverenler ile birlikte sosyal sigorta kurumlarının yönetimini üstlenmesi yolu ile sağlandığı görülmektedir. Almanya uygulamasında, bu konuda, daha çok sosyal tarafların pariter(eşit) temsiline dayalı bir anlayışın egemen olduğu görülmektedir. Ancak, sosyal sigortaların yönetiminde, sigorta çalışanlarına ve sigortadan yardım alanlara da söz hakkı tanıyan sistemlere de rastlanılmaktadır⁵⁵.

3. Üniversal (Ulusal) Model

Üniversal sosyal güvenlik modelinin temelini, Beveridge Raporu olarak anılan, İngiliz Hükümetinin 1941 yılında Sir William Beveridge başkanlığında bir komisyona hazırlattığı rapor oluşturmaktadır. Rapor, 20 Kasım 1942'de açıklanmıştır. Raporun hazırlanmasındaki amaç, o güne kadar dağınık bir görünüm sergileyen İngiliz Sosyal Güvenlik Sistemi'ni yeniden yapılandırmaktır. Ancak, bu gerçekleştirilirken, mevcut sistemin ciddi bir reformdan geçirilmesi yerine yeni bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması yoluna gidilmiştir. Rapor, öngörmüş olduğu temel ilkeler ve

⁵⁵ Centel, Yapısal Değişim, 25vd.

örgütlenme modeli dolayısıyla sosyal güvenlik tarihinde bir devrim olarak nitelendirilmektedir⁵⁶.

Yukarıda da belirtildiği üzere, Beveridge Raporu'nun hazırlanmasındaki amaç, İngiliz Sosyal Güvenlik Sistemi'nin yeniden yapılandırılmasıdır. Bundan maksat ise, tüm halkın en kolay şekilde sosyal güvenceden yararlanmasını sağlayacak, formalitelerden uzak bir örgütlenme modeli ortaya koymaktır. Bu modelin en önemli özelliği, sosyal riskler ve sosyal yardımlar konusunda benimsenen teklik ilkesine paralel olarak, sosyal güvenliğin yönetiminde birlik ilkesini benimsemesidir. Dolayısıyla, “çatışan sigortalılık ilişkisi” veya “gelir ve aylıkların birleşmesi” sorunları bu model açısından sözkonusu olmayacaktır. Yönetimde birlik ise, tüm sosyal sigorta kurumlarının ilgili bakanlığın otoritesi altında tek bir kamu hizmeti olarak örgütlenmesi şeklinde anlaşılmaktadır⁵⁷. Daha açık bir ifadeyle, üniversal sosyal güvenlik modelinde, sosyal güvenliğin yönetiminin doğrudan devlet makamlarına bırakılması sözkonusudur. Dolayısıyla, sigortalıların veya işverenlerin yönetime katılmaları sözkonusu değildir. Nitekim İngiltere’de, sosyal güvenlik bakanlığının görevi sadece temel politikaları belirlemek ve denetim ile sınırlı değildir. Bakanlık, sosyal güvenlik yardımlarının yapılması ile de görevlidir. Sistem, koyu merkezîyetçi, sigortalı ve işverenlere yönetime çok sınırlı söz hakkı veren bir yapıya sahiptir. Halkın yönetime katılması, bir takım danışma kurulları vasıtasıyla görüşünü açıklama şeklinde olmaktadır. Bu modelde, sosyal yardım ve

⁵⁶ Güzel/Okur, 24

⁵⁷ Bkz. Güzel, Yeni Bir Örgütlenme Modeli, 276.

sosyal hizmet sağlayan kurumlara da ihtiyaç duyulmamaktadır. Çünkü sistem, tüm bireylere karşı asgari bir sosyal güvence sađlamaktadır⁵⁸.

4. Karma Modeller

Karma model olarak ifade edilen sosyal güvenlik sistemleri, yukarıda üzerinde durduğumuz her iki örgütlenme modelinin özelliklerini yansıtan sistemleri ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu durum daha çok, değişik sigorta kolları açısından değişik örgütlenme modellerinin benimsenmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, bazı sosyal riskler, diğerlerine nazaran daha fazla tüm toplumu ilgilendirmekte ve çözümü tüm toplum bireyleri açısından zaruret taşımaktadır. Dolayısıyla bu tür sosyal riskler yönünden ulusal dayanışma ilkesini hayata geçirmek çok daha kolay olmaktadır. Bu nedenle, temelde sosyal sigorta modelini benimsemiş ülkelerin; hastalık, aile ödenekleri gibi sigorta kolları açısından niversal örgütlenme modelini hayata geçirdikleri görülmektedir. Nitekim Fransa, aile ödenekleri sigorta kolu açısından niversal modeli uygulamaktadır⁵⁹.

Üniversal modeli benimseyen kimi ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin de sosyal sigorta modeline özgü kimi özellikleri taşıdıklarına rastlanılabilmektedir. Nitekim, niversal modeli benimseyen ülkeler arasında yeralan İsveç; İngiltere, İrlanda, Norveç ve Finlandiya'dan farklı olarak, merkezi sosyal güvenlik yapısı dışında, sosyal sigorta sandıklarına

⁵⁸ Centel, Yapısal Değişim, 27vd. ; Güzel, Yeni Bir rgtlenme Modeli, 276

⁵⁹ Güzel, Yeni Bir rgtlenme Modeli, 278, 290 ; Fransız Sosyal Güvenlik Sistemi için ayrıca bkz. Tuncay, 31vd. ; Centel, Yapısal Değişim, 36,37

yer veren bir yapılanma modeline sahiptir. İsveç’de, ülke sathına yayılmış ve şubeleri olan “Genel Sigorta Sandığı” olarak anılan sandıklar dışında mahalli sandıklar da bulunmaktadır. Yine Danimarka’da, işsizlik sigortası, işsizlik fonlarınca yönetilmektedir. Bu fonların oluşumu işçi sendikalarınca sağlanmaktadır. Ancak bu fonların yönetimi ve muhasebesi söz konusu sendikalardan bağımsızdır. Bu fonların denetimi ilgili bakanlık tarafından yapılmaktadır⁶⁰. Görüldüğü gibi, sosyal güvenlik sistemlerinin örgütlenme modelleri konusunda her ülke için geçerli bir modelden bahsetmek mümkün değildir. Tarihsel nedenler ve değişik ihtiyaçlar farklı sistemleri ve örgütlenme modellerini ortaya çıkarmaktadır.

⁶⁰ Değişik ülke uygulamaları için bkz. Centel, Yapısal Değişim, 28vd.

yer veren bir yapılanma modeline sahiptir. İsveç’de, ülke sathına yayılmış ve şubeleri olan “Genel Sigorta Sandığı” olarak anılan sandıklar dışında mahalli sandıklar da bulunmaktadır. Yine Danimarka’da, işsizlik sigortası, işsizlik fonlarınca yönetilmektedir. Bu fonların oluşumu işçi sendikalarınca sağlanmaktadır. Ancak bu fonların yönetimi ve muhasebesi sözkonusu sendikalardan bağımsızdır. Bu fonların denetimi ilgili bakanlık tarafından yapılmaktadır⁶⁰. Görüldüğü gibi, sosyal güvenlik sistemlerinin örgütlenme modelleri konusunda her ülke için geçerli bir modelden bahsetmek mümkün değildir. Tarihsel nedenler ve değişik ihtiyaçlar farklı sistemleri ve örgütlenme modellerini ortaya çıkarmaktadır.

⁶⁰ Değişik ülke uygulamaları için bkz. Centel, Yapısal Değişim, 28vd.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE KURUMSAL TEKLİK İLKESİ

§ 4. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN KURUMSAL YAPILANMA MODELİ

I. Genel Olarak

Sosyal sigorta modelini benimsemiş değişik ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri incelendiğinde, çoğunlukla, primli ve primsiz rejim esasına dayalı karma bir yapılanmanın sözkonusu olduğu görülecektir⁶¹. Primli rejimi, sosyal sigortalar oluşturmakta; primsiz rejimi ise, sosyal yardımlar oluşturmaktadır. Sosyal sigortalar, sigorta kapsamında yer alan kişilerin prim ödeyerek sözkonusu sosyal sigortanın finansmanına katılmaları esasına dayanır⁶². Primlerin hukuki niteliği ise tartışmalıdır⁶³. Sosyal yardımlarda ise bireyin böyle bir katkısı sözkonusu değildir. Sosyal yardımların finansmanı doğrudan doğruya devlet tarafından vergiler yoluyla sağlanmaktadır. Sosyal yardımlardan yararlanabilmenin tek koşulu, primli sosyal güvenlik rejimi dışında kalıp, muhtaç, yoksul, sakat, yaşlı veya özel bir nedenden dolayı yardıma muhtaç olmaktır⁶⁴. Özellikle son yıllarda, primsiz rejim denildiğinde, sosyal yardımlar yanında sosyal hizmetlerden de bahsedilmeye başlanılmıştır. Temelde, sosyal yardımlar ile

⁶¹ Tuncay, 17vd.

⁶² Tuncay, 12 ; Güzel/Okur, 65 ; Tunçomağ, 83vd.

⁶³ Bkz. Saraç, İşverenin Prim Ödeme Yükümlülüğü, 28vd. ; Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 56

⁶⁴ Tuncay, 13, Ayrıca bkz. 71 ; Güzel/Okur, 489

sosyal hizmetler arasında fark yoktur. İkisi de primsiz rejim içerisinde yer almaktadır ve yararlanabilme koşulları da aynıdır. Sosyal hizmetleri sosyal yardımlardan ayıran unsur, sosyal yardımların daha çok parasal edim sunma şeklinde ortaya çıkmasına karşın, sosyal hizmetlerin hizmet sunma biçiminde ortaya çıkmasıdır⁶⁵.

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi de, yukarıdaki ayrıma uygun olarak, iki ayrı rejimden oluşmaktadır⁶⁶. 1961 Anayasası'nın "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindendir." diyen 48. maddesi gözönüne alınacak olursa, sosyal güvenlik sistemimizin bu niteliği daha iyi anlaşılacaktır. Nitekim, 1982 Anayasası da, "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar" diyen 60. madde ile yetinmemiş ve buna ilave olarak, 61. maddesinde, sosyal güvenlikleri bakımından özel olarak korunması gereken kişileri ayrıca belirtmiştir. Böylece, 1961 Anayasası'nın öngördüğü ikili yapı 1982 Anayasası tarafından da benimsenmiştir.

Sosyal sigortalar, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin ana unsurunu oluşturmaktadır. Sosyal yardım ve hizmetlerin sosyal güvenlik sistemimiz içerisindeki payı ise oldukça azdır⁶⁷. Türk Sosyal Sigortalar Sistemini oluşturan sosyal güvenlik kurumları, 24.8.2000 t. ve 616 s. KHK ile kurulan Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, 8.6.1949 t. ve 5434 s. Kanun

⁶⁵ Tuncay, 69,70

⁶⁶ Tuncay, 55vd. ; Tunçomağ, 64vd.

⁶⁷ Bkz. Ekin/Alper/Akgeyik, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi'nde Arayışlar, 126vd.

ile kurulan T.C. Emekli Sandığı, 2.9.1971 t. ve 1479 s. Kanun ile kurulan Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) ve 506 s. SSK'nun geçici 20. maddesi kapsamında kalan özel sandıklardır. Sistemimizin primsiz rejim olarak adlandırılan kısmını oluşturan mevzuat ise daha dağınık bir görünüm sergilemektedir. Ancak, bu kapsamda sağlanan yardımların tamamı sosyal yardım veya sosyal hizmet olarak nitelendirilememektedir. Söz konusu yardımların bir kısmı, kamunun sorumluluğunda olan bir olaya bağlı olarak verilen ve sosyal tazmin⁶⁸ olarak nitelendirilen kategori içerisinde yer alır. Diğer bir kısmı ise, kişiyi muhtaçlıktan kurtarmanın ötesinde birtakım amaçlar güdülerek verilen ve sosyal teşvik⁶⁹ olarak nitelendirilen kategori içerisinde yer alır. Dolayısıyla, gerek sosyal tazmin⁷⁰ gerekse sosyal teşvik⁷¹ olarak sağlanan yardımlar, sosyal yardım ve sosyal hizmet kategorisi dışında kalmaktadırlar. Yine de, sosyal yardım ve sosyal hizmetlere yönelik mevzuatımız oldukça dağınıktır. Bu konu ile ilgili olarak çıkartılan çok sayıda kanun ve KHK ile Başbakanlık, çeşitli Bakanlıklar, yerel yönetim birimleri ve diğer kamu tüzel kişilikleri bünyesinde sosyal yardım ve sosyal hizmetlerin örgütlendiği görülmektedir. Ancak, bu alanda, gerek muhtaçlık kriterine bağlı olarak tüm toplum kesimlerine yönelik olmaları gerekse ayrı bir tüzel kişilik olarak örgütlenmeleri dolayısıyla 24.5.1983 t. ve 2828 s. Kanun⁷² ile kurulan Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu ile

⁶⁸ Sözer, Sosyal Hukuk, 29 ; Ayrıca bkz. Tuncay, 71

⁶⁹ Sözer, Sosyal Hukuk, 33,34

⁷⁰ Hukukumuzdaki sosyal tazmin düzenlemeleri için bkz. Sözer, Sosyal Hukuk, 35vd. ; Ayrıca bkz. Tuncay, 71vd.

⁷¹ Hukukumuzdaki sosyal teşvik düzenlemeleri için bkz. Sözer, Sosyal Hukuk, 165vd.

⁷² R.G. 27.5.1983, 18059

29.5.1986 t. ve 3294 s. Kanun⁷³ ile kurulan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları diğerlerinden ayrılmaktadır. Bu kapsam içerisine Vakıflar Genel Müdürlüğü de dahil edilebilirse de, 8.6.1984 t. ve 227 s. KHK'nin⁷⁴ birinci maddesinde de belirtildiği üzere, Vakıflar Genel Müdürlüğü'nün asli fonksiyonu, vakıf mallarını koruma ve ekonomik şekilde işletmektir. Sosyal yardım ve hizmetlere yönelik faaliyetleri ise tali niteliktedir. Aşağıda, primli ve primsiz rejim ayrımı çerçevesinde, yukarıda belirttiğimiz sosyal güvenlik kurumları incelenecektir.

II. Gelir ve Aylık Bağlayan Sosyal Sigorta Kurumları

1. Sosyal Sigortalar Kurumu

Türkiye'de bir sosyal sigorta kurumu kurulmasına yönelik ilk düzenleme, 8.6.1936 t. ve 3008 s. İş Kanunu ile sözkonusu olmuştur. 3008 s. Kanun, 100/2. maddesinde, "İşçi Sigortaları İdaresi" adıyla bir sosyal sigorta kurumunun kurulmasını öngörmüş idi. Kanunun kurulmasını öngördüğü bu kurum, 9.7.1945 t. ve 4792 s. Kanun ile "İşçi Sigortaları Kurumu" adıyla kurulmuştur. İşçi Sigortaları Kurumu, daha sonra, 17.7.1964 t. ve 506 s. SSK'nun 136. maddesi ile "Sosyal Sigortalar Kurumu" adını almıştır. Ancak, 9.7.1945 t. ve 4792 s. Kanun'un 7, 21, 24, geçici 7 ve geçici 9. maddeleri dışında kalan diğer hükümlerini yürürlükten kaldıran 24.8.2000 t. ve 616 s. KHK⁷⁵ ile SSKurumu yerine "Sosyal

⁷³ R.G. 14.6.1986, 19134

⁷⁴ R.G. 18.6.1984, 18435 Mük.

⁷⁵ R.G. 4.10.2000, 24190 Mük.

Sigortalar Kurumu Başkanlığı” kurulmuştur. SSKurumu Başkanlığı, özel hukuk hükümlerine tabi bir kamu tüzel kişisidir(m.1/1).

Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı’nın amacı, 616 s. KHK’nin 1. maddesinde, “506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu’na tabi olan sigortalıların, bu kanunlarda yer alan hükümler çerçevesinde sosyal güvenliklerini sağlamak ve kanunlar ile verilen görevleri yerine getirmek” olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla, gerek SSKurumu Başkanlığı’na tabi olarak sosyal güvenceye kavuşturulanlar konusunda gerekse SSKurumu Başkanlığı’ndan bağlanacak gelir ve aylıklar ile diğer sosyal güvenlik yardımları konusunda anılan Kanuni düzenlemeler belirleyici olacaktır.

SSKurumu Başkanlığı’nın organları, 616 s. KHK’nin 3. maddesinde, genel kurul, yönetim kurulu ve başkanlık olarak sayılmıştır(m.3).

Başkanlık; başkan, SSKurumu Başkanlığı Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü, SSKurumu Başkanlığı Sağlık İşleri Genel müdürlüğü ile başkana bağlı çeşitli hizmet birimleri ve bunların merkez ve taşra teşkilatlarından meydana gelmektedir(m.9/1). Başkan, SSKurumu Başkanlığı Sağlık İşleri Genel Müdürü ve SSKurumu Sigorta İşleri Genel Müdürü ortak kararname ile atanmaktadır(m. 9/2, 48/1). Başkan, SSKurumu Başkanlığı’nın tüm işlerini yürütmekle görevli olduğu gibi adli ve idari makamlar ile gerçek ve tüzel kişilere karşı da kurumu temsil ile yetkilidir(m. 9/3). SSKurumu Sağlık İşleri Genel Müdürü ile SSKurumu

Sigorta İşleri Genel Müdürü, kendilerine verilecek yetki nispetinde SSKurumu Başkanlığı'nın kanuni temsilcileri olup yine aynı yetki nispetinde Başkanlığı adli ve idari makamlar ile gerçek ve tüzel kişilere karşı temsil edebileceklerdir(m. 18/2, m.31/2).

Yönetim kurulu, SSKurumu Başkanlığı'nın en yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluğuna sahip organıdır. Yönetim kurulu bir başkan ile 7 üyeden oluşmaktadır. Yönetim kurulunun iki üyesi ortak kararname ile atanmaktadır. SSKurumu Başkanı'nın yönetim kurulunun da başkanı olduğu, Sağlık İşleri Genel Müdürü ile Sigorta İşleri Genel Müdürünün ise yönetim kurulunun doğal üyesi oldukları gözönüne alınacak olursa, yönetim kurulunun beş üyesinin atama yoluyla görevlendirildiği söylenebilecektir. İşçiler ve işverenler ile kurumdan gelir ve aylık alanlar ise kurum genel kurulunda kendi temsilcileri tarafından seçilecek birer kişi ile yönetim kurulunda temsil edilmektedirler(m. 7/1,4). Sosyal güvenlik hukuku anlamında özerkliği, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun işçiler ve işverenler tarafından yönetilmesi olarak tanımlarsak⁷⁶, yönetim kurulunun bu yapısının, 616 s. KHK'nin 1. maddesinde belirtilen "idari ve mali özerkliği" anlamsız kıldığı açıkça görülecektir. O halde, idari ve mali özerklik açısından önceki yıllarda SSKurumu'na yönelik olarak yapılan eleştirilerin⁷⁷ SSKurumu Başkanlığı açısından da geçerlilik kazandığı söylenebilecektir.

⁷⁶ Güzel/Okur, 130

⁷⁷ Centel, Sosyal Sigortalar Kurumu'nda Yapısal Değişiklik, 42vd. ; Bu durumun uygulamada ortaya çıkardığı sorunlar için bkz. TOBB, Sosyal Güvenlik Raporu, 226vd. ; Andaç, 506 s. Sosyal Sigortalar Kanunu ile İlgili Sorunlar, 61,62,66

SSKurumu Başkanlığı Genel Kurulu'nun yönetim ve denetim yetkisi sözkonusu değildir. 616 s. KHK'nin genel kurulun görevlerini belirleyen 6. maddesi incelendiğinde, kurulun, yönetim kuruluna üye seçmek dışında kalan tüm faaliyetlerinin görüş bildirmek ve teklifte bulunmak şeklinde olduğu, dolayısıyla, gerek yönetim gerekse denetim konusunda hiçbir bağlayıcı karar alma olanağı olmadığı görülecektir. Genel kurul, ilgili bakanlık ve devlet dairelerinin temsilcileri, Yüksek Öğretim Kurulu temsilcileri, işçi ve işveren temsilcileri ile kurumdan gelir ve aylık alanların temsilcilerinden oluşmaktadır(m.4). Görüldüğü gibi genel kurulun yapısı hükümet, işçi ve işveren olmak üzere üçlü bir temsile dayanmaktadır. Üye sayısı itibariyle de işçi ve işveren temsilcileri çoğunluktadır. Ancak, yukarıda belirttiğimiz gibi, kurulun yönetim ve denetim yetkilerinin olmaması bu ideal yapıyı anlamsız kılmaktadır. SSKurumu'nun özerk bir yapıya kavuşması isteniyorsa, genel kurulun bu yapısının muhafaza edilerek, yönetim ve denetime yönelik yetkilerle de donatılması gerekecektir⁷⁸.

2. T.C. Emekli Sandığı

T.C. Emekli Sandığı, kamu kesiminde daimi kadroda çalışan sivil ve asker personelin sosyal güvenliğini sağlamak amacıyla, 8.6.1949 t. ve 5434 s. Kanun⁷⁹ ile kurulmuş primli rejim içerisinde yer alan⁸⁰ bir sosyal

⁷⁸ Sözer, Sosyal Sigorta Kurumlarında Yeniden Yapılanma Üzerine, 13 ; Centel, Yapısal Değişim, 93,94,98vd. ; Aynı yazar, Sosyal Sigortalarda Reform Gereksinimi, 34,35 ; Aynı yazar, Sosyal Sigortalar Kurumu'nda Yapısal Değişiklik, 48

⁷⁹ R.G. 17.6.1949, 7235

⁸⁰ Şakar, Yaşlıların Korunması, 280

güvenlik kurumudur. 5434 s. Kanun, o güne kadar değişik memur grupları için oluşturulmuş bulunan birçok sandığı ve bunlara ilişkin mevzuatı birleştirmiştir. Böylece, sivil ve asker memur personelin sosyal güvenliği tek bir kurum ile sağlanır hale gelmiştir.

T.C. Emekli Sandığı'nın amacı, 5434 s. Kanunun birinci maddesinde, “bu kanunda yazılı emeklilik işlemlerini görmek” olarak açıklanmıştır. Ancak, bu ifade sandığın tüm fonksiyonlarını açıklamaktan uzaktır. Nitekim bu husus, Kanunun “Bu kanunla tanınan haklar” başlığını taşıyan 13. maddesi incelendiğinde daha iyi anlaşılacaktır. Kanunun 13. maddesi, sandığın, iştirakçilerine karşı olan yükümlülüklerini 11 bent halinde saymıştır. Bunlara geçici 139. madde kapsamında yapılacak sağlık yardımlarını da dahil etmek gerekmektedir. Sandığın tüm bu fonksiyonları, mensuplarına yaşlılık, malüllük ve ölüm hallerinde sosyal güvence sağlamak; gelir ve aylık bağladığı kimseler ile aile fertlerine sağlık yardımı yapmak şeklinde özetlenebilecektir. Ancak, 2022 s. Kanun uygulamasında olduğu gibi kimi sosyal güvenlik harcamaları konusunda da T.C. Emekli Sandığı'nın görev üstlendiği gözönüne alınacak olursa, bu ifadenin dahi yetersiz olduğu görülecektir. O halde, sandığın kuruluş amacının, sadece emeklilik işlemlerini yerine getirmek olarak değil, başta 5434 s. Kanun olmak üzere ilgili tüm mevzuatın gereğini yerine getirmek olarak anlaşılması gerekecektir.

T.C. Emekli Sandığı'nın organları, 5434 s. Kanunun 2. maddesinde, genel kurul, yönetim kurulu, genel müdürlük ve sağlık kurulu olarak belirlenmiştir.

Genel müdürlük, bir genel müdür ile sayıları üçten az olmamak üzere genel müdür yardımcılarında oluşmaktadır. Genel müdürün atanması 5434 s. Kanunda düzenlenmemiştir. Ancak, T.C. Emekli Sandığı'nın bir kamu iktisadi teşebbüsü sayılabileceğinden hareketle bu konuda 233 s. KHK'nin uygulanacağı düşünülebilir. Dolayısıyla, sandık genel müdürünün, ilgili bakan olan Maliye Bakanının önerisi üzerine ortak kararname ile atanacağı kabul edilmelidir(m.5/2)⁸¹. Genel müdür yardımcıları ise, Bakanlar Kurulu tarafından atanır(m.6). Genel müdür, sandığın işlerini, 5434 s. Kanun, bu kanuna bağlı olarak çıkartılmış olan ilgili diğer mevzuat ile yönetim kurulu kararları çerçevesinde yürütmekle görevlidir(m.10/1). Sandığı temsil yetkisi de genel müdüredir. Genel müdür, bu temsil yetkisini, kendisi veya yardımcıları veya vekil tayin edeceği bir kimse marifetiyle kullanabilecektir(m.10/1,2).

Sandık yönetim kurulu genel müdür, iki genel müdür yardımcısı ile Başbakanın önerisi ile atanan bir ve Maliye Bakanının önerisi ile atanan iki kişiden oluşmaktadır(m.3/1). Yönetim kurulu, sandığın en üst seviyede yetki ve sorumluluğa sahip karar organıdır(m.8/1). Yönetim kurulu kararlarını çoğunlukla alır. Eşitlik halinde başkanın bulunduğu taraf üstün

⁸¹ Centel, Yapısal Değişim, 91

sayılır(m.3/3). Yönetim kurulunun görevleri 5434 s. Kanun'un 8. maddesinde ayrıntılı olarak sayılmıştır.

Sağlık kurulu, Milli Savunma Bakanlığı, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı ile Emekli Sandığı tarafından atanacak birer uzman hekimden oluşmaktadır. Kurul, bu üç üyenin tamamının hazır bulunması ile toplantı yapabilir. Gerekli olan hallerde dışardan bir uzman hekimin mütalasına da başvurulabilir(m.7). Kurulun başlıca görevleri, iştirakçilerin malüllük raporları konusunda karar vermek, ilgililerin malüllük derecesini belirlemek olarak sayılabilir.

T.C. Emekli Sandığı, 8.6.1984 t. ve 233 s. KHK çıkıncaya kadar bir kamu iktisadi devlet teşebbüsü olarak kabul edilmekte idi. Ancak, 233 s. KHK, sandığın bu hukuki niteliğinde değişikliğe sebep olmuştur. Gerçektende, iktisadi devlet teşebbüslerini gösteren 233 s. KHK'ye ekli listede, T.C. Emekli Sandığı yer almamaktadır. Bugün için sandık, 2046 s. Kanun'un 10. maddesinin verdiği yetkiye dayanılarak yapılan işlem nedeniyle, Maliye Bakanlığı'nın tüzel kişiliğe sahip ilgili kuruluşu olarak kabul edilmektedir.

3. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu

Ülkemizde, bağımsız çalışanlar en son sosyal güvenceye kavuşturulan toplum kesimini oluşturmaktadırlar. 1961 yılına gelinceye

kadar bağımsız çalışanların zorunlu sosyal güvenliğine yönelik bir düzenlemenin veya bir politikanın sözkonusu olmadığı görülmektedir. 1961 Anayasası'nın "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir" diyen 48. maddesi hükmü, devleti, bağımsız çalışanların sosyal güvenliği konusunda harekete geçmeye zorlamıştır. Nitekim, birinci ve ikinci beş yıllık kalkınma planlarında bu konuda uygulanacak politikalara da yer verildiği görülmektedir⁸². Ancak, bu politikaların hayata geçirilmesi uzun zaman almıştır. Bağımsız çalışanların zorunlu sosyal güvenliğe kavuşturulmaları 2.9.1971 t. ve 1479 s. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu⁸³ ile mümkün olabilmektedir.

1479 s. Kanun uyarınca kurulan Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu, kısaca "Bağ-Kur" olarak anılmaktadır(m.1/2). Bağ-Kur'un kuruluş amacı, 1479 s. Kanunda yazılı sosyal güvenlik hükümlerine uygulamak olarak belirlenmiştir(m.1/1). Kurumun organları ise, genel müdürlük kuruluşu, yönetim kurulu ve genel kurul olarak sayılmıştır(m.2). 24.8.2000 t. ve 619 s. KHK⁸⁴ çıkarılmadan önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı bir kamu tüzel kişiliği olan kurum, sözkonusu KHK ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bağlı kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ilgili kuruluşu haline getirilmiştir(m.1/3).

⁸² Talas, Sosyal Ekonomi, 389vd.

⁸³ R.G. 14.9.1971, 13956

⁸⁴ R.G. 4.10.2000, 24190 Mük.

Genel müdürlük, genel müdür ve genel müdür yardımcıları ile merkez ve taşra teşkilatından oluşmaktadır(m.3). Genel müdür ve yardımcıları ortak kararname ile atanmaktadırlar(m. 6/a). Genel müdür, kurumun tüm işlerini yapmakla görevli olduğu gibi, kurumu, idari ve adli makamlar ile üçüncü kişilere karşı temsil yetkisine de sahiptir(m.5/1). Bu yetkiyi bizzat kullanabileceği gibi vekili marifetiyle de kullanabilir(m.5/2).

Yönetim kurulu, genel müdür ve beş üyeden oluşmaktadır. Kurul, Bağ-Kur'un en yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluğuna sahip organıdır. Genel müdür, yönetim kurulunun da başkanıdır. Üyelerden ikisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının bir diğeri ise Hazine Müsteşarlığı'nın bağlı olduğu Devlet Bakanının önerisi üzerine ortak kararname ile atanır. Yönetim kurulunun diğer iki üyesi ise, 1479 s. Kanun ve 2926 s. Kanun anlamında sigortalıları temsilen, bağlı bulundukları en yüksek meslek kuruluşunca Bağ-Kur Genel Kurulu'nda kendi temsilcileri tarafından seçilir(m.8). Yönetim kurulu en az dört üye ile toplanır ve toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alır(m.9). Yönetim kurulunun görev ve yetkileri 1479 s. Kanunun 10. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Genel kurul, 1479 s. Kanun ve 2926 s. Kanun anlamında sigortalıların mensubu bulundukları kanunla kurulu en büyük meslek kuruluşlarınca seçilecek üyelerden; çeşitli bakanlıklar ile Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu'nu temsilen görevlendirilecek birer temsilciden; Yüksek

Öğretim Kurulu'nca görevlendirilecek iki öğretim üyesinden; kurum çalışanlarının en fazla temsil edildiği kamu görevlileri sendikasına kayıtlı kurum personeli arasından seçilecek en çok üç temsilciden; kurumdan aylık alanlardan, Bakanlıkça en fazla üyeyi temsil ettiği belirlenen dernek tarafından seçilecek 3 temsilciden oluşur(m.11). Genel kurulun görevleri Kanunun 13. maddesinde düzenlenmiştir. Kanunun bu hükmü incelendiğinde, “Yönetim Kurulunun sigortalıları temsil eden üyelerini seçmek” görevi hariç olmak üzere, tüm görevlerinin görüş bildirmek veya tavsiyede bulunmak şeklinde olduğu görülmektedir. O halde, SSKurumu Başkanlığı'nda olduğu gibi Bağ-Kur Genel Kurulu da bir danışma organı niteliğindedir⁸⁵.

1479 s. Kanunun yönetim kurulu ve genel kurulun görev ve yetkileri ile oluşumu konusunda benimsediği ve yukarıda ana hatlarıyla değindiğimiz sistemin “özerk yönetim” ilkesine uygun olduğunu söylemek mümkün değildir⁸⁶. Dolayısıyla, bu konuda, Sosyal Sigortalar Kurumu'na yönelik olarak yapılan eleştiriler Bağ-Kur için de geçerlidir⁸⁷.

4. Özel Sandıklar

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi içerisinde bağımlı çalışanların sosyal güvenliği, 506 s. Kanun çerçevesinde, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından sağlanmaktadır. Bağımlı çalışan kavramı ise, hizmet akdine dayalı olarak

⁸⁵ Tuncay, 378

⁸⁶ Centel, Yapısal Değişim, 89, 96vd.

⁸⁷ Bkz. §4, II, I

bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan kişi anlamına gelmektedir(SSK m.2). Ancak, anılan kanunun 3. maddesi, hizmet akdine dayalı olarak çalışıyor olsa dahi bazı çalışanları 506 s. Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu gruptakilerden konumuz açısından önem taşıyanı, “Kanunla kurulu emekli sandıklarına aidat ödemekte olanlar” olarak tanımlanan çalışanlardır(SSK. m.3/I-F). Bu kişiler, hizmet akdine dayalı olarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılıyor olsalar dahi, 506 s. Kanun anlamında sigortalı olamayacaklardır. Bunun nedeni, sözkonusu çalışanların sosyal güvenliğinin başka bir kurum sağlanıyor olmasıdır. Bu temel kural, “sosyal güvenlikte teklik ilkesi” olarak adlandırılmaktadır⁸⁸. Bugün ülkemizde, “Kanunla kurulu emekli sandığı” olarak nitelendirilebilecek dört sosyal güvenlik kurumu bulunmaktadır. Bunlardan üçü, yukarıda da ayrıntılı olarak üzerinde durduğumuz, Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığı’dır. Ancak, bu üç kurumdan ayrı olarak, bazı bankalar; sigorta ve reasürans şirketleri; ticaret ve sanayi odaları ile borsaların veya bunların oluşturdukları birliklerin kendi çalışanlarının sosyal güvenliğini sağlamak amacıyla vakıf veya dernek tüzel kişiliği altında özel sandıklar kurmuş oldukları da görülmektedir. Mevcut sosyal güvenlik sistemimiz içerisinde, bu sandıklara tabi çalışanların sosyal güvenliğinin de, 506 s. Kanun çerçevesinde, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından sağlanması gerekmektedir. Ancak, 506 s. Kanunun geçici 20. maddesi, bazı koşulları yerine getirmeleri şartıyla bu sandıkların varlıklarını koruyabileceklerini belirtmiştir. Bu koşullar, ilgili oldukları kurumda genel ve zorunlu sosyal sigorta esasını benimsemeleri;

⁸⁸ Güzel/Okur, 100 ; Tuncay, 56

en az iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, yaşlılık, malüllük ve ölüm sigortası kollarından 506 s. Kanunda belirtilen yardımları sağlamaları; çalışılan işyerinin değiştirilmesi durumunda çalışanın eski çalışma dönemine ait sigortalılık sürelerine ilişkin müktesep haklarının korunmasını sağlamaları; vakıf tüzel kişisi olarak örgütlenmeleri olarak sayılabilir.

Bu noktada önemli olan husus, sandıkların “Kanunla kurulu emekli sandığı” olarak nitelendirilip nitelendirilemeyecekleridir. Bu soruna, 9.3.1983 t.ve 1/1 s. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı⁸⁹ ışık tutmaktadır. Kararda, “Geçici 20. madde, 506 sayılı Yasanın tüm sistemi içerisinde değerlendirildiğinde görüleceği üzere bu maddede sayılan sandıklar, bağlı bulundukları kuruluşların personeli hakkında yasanın düzenleme alanı içinde Sosyal Sigortalar Kurumu’nun yüklendiği görevleri, sağladığı hakları o düzeyin altına düşmemek üzere yüklenmiş sandıklar olup geçici 20. maddede öngörülen koşulları yerine getirmelerinden itibaren görevleri ve en az yükümlülükleri yasa ile belirlenmiş ve bu alanda Sosyal Sigortalar Kurumu yerine geçen kuruluşlar niteliğini kazanmışlardır. O halde, 506 s. Yasa’nın 3. maddesinin I-F ve II-C bentlerinin uygulama alanı kapsamında düşünülmeleri gerektiği sonucuna varılmalıdır.” denilmiştir. Böylece, sözkonusu sandıklar açıkça, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku açısından, kanunla kurulu emekli sandıkları olarak kabul edilmişlerdir. Nitekim, anılan içtihadı birleştirme kararında da belirtildiği üzere, Sosyal Sigortalar Kanunun geçici 20. maddesinin, anılan sandıklar kapsamında yeralan

⁸⁹ R.G. 23.6.1983, 18086 ; Kararın değerlendirmesi için bkz. Tuncay, 1979-1983 Kararları, 330,331 ; Ayrıca bkz. Üçışık, Banka ve Sigorta Şirketleri Sandıkları, 96,97 ; Şakar, Sandıkların SSK’na Devri Sorunu , 118,119

Çalışanları Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamı dışında bırakan hükmü(Geç. m. 20/2) ile söz konusu sandıklara tabi olarak geçen hizmetlerin diğerk sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak geçen hizmetler ile birleştirilmesini düzenleyen hükmü(Geç. m. 20/son) de varılan bu sonucu destekler niteliktedir. O halde, geçici 20. madde kapsamında yer alan sandıklar da sosyal güvenlik hakkına ilişkin temel ilkelere ve sosyal sigortalara ilişkin genel işleyiş kurallarına tabi olacaklardır.

5. Türkiye İş Kurumu

Türkiye İş Kurumu, 21.1.1946 t. ve 4837 s. İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun’u 16/2. maddesi dışında tamamıyla yürürlükten kaldıran, 24.8.2000 t. ve 617 s. KHK⁹⁰ ile kurulmuştur. Kurumun amacı, “istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğın önlenmesi faaliyetlerinde bulunmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek” olarak belirlenmiştir(m.1/1). Kısaca “İşKUR” olarak anılan kurum, özel hukuk hükümlerine tabi bir kamu tüzel kişisidir(m.1/3,4).

Türkiye İş Kurumu’nun organları; genel kurul, yönetim kurulu, genel müdürlük ve il istihdam kurulları olarak belirlenmiştir(m. 4).

Genel müdürlük, genel müdür, genel müdür yardımcıları ile merkez ve taşra teşkilatından oluşmaktadır(m. 7/1). Genel müdür, kurumun tüm

⁹⁰ R.G. 4.10.2000, 24190

işlerini yürütmekle görevli olduğu gibi idari ve mali merciler ile üçüncü kişilere karşı da kurumu temsil ile yetkilidir. Genel müdür ve genel müdür yardımcıları ortak kararname ile atanırlar(m. 7/2).

Yönetim kurulu, Türkiye İş Kurumu'nun en yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluğuna sahip organıdır. Yönetim kurulu, bir başkan ile beş üyeden oluşmaktadır. Kurulun başkanı, kurum genel müdürüdür. Yönetim kurulunun diğer üyeleri ise, genel müdür yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın önerisi üzerine ortak kararname ile atanacak bir temsilci ile en çok üyeye sahip işçi konfederasyonu, işveren konfederasyonu ve esnaf ve sanatkarlar konfederasyonundan seçilecek birer üyeden oluşmaktadır(m.6/1). Görüldüğü üzere yönetim kurulunda atanmış ve seçilmiş üye sayısı birbirine eşittir. Ancak, yinede bu durumun sosyal güvenlik hukukunda özerklik anlayışına uygun olduğunu söylemek mümkün değildir. Nitekim, genel müdür ve genel müdür yardımcısının atanma şekli esas alındığında, devletin yönetim kurulunda üç üye ile temsil edildiği açıkça görülecektir. Kurulun seçilmiş üyeleri ise değişik çıkar gruplarını temsil etmektedirler. Ayrıca, yönetim kurulunda yapılacak oylamalarda, eşitlik halinde, yönetim kurulu başkanının bulunduğu tarafın üstün sayılacağı gözönünde bulundurulacak olursa mevcut yapılanmanın özerk yönetim anlayışına uygun olduğunu söylemek mümkün değildir. 25.8.1999 t. ve 4447 s. İşsizlik Sigortası Kanununun 53/2. maddesinin öngördüğü düzenleme karşısında aynı yönde eleştirilerin İşsizlik Sigortası Fonu Yönetim Kurulu açısından da haklılık kazanacağı açıktır.

Genel kurul ise çeşitli bakanlıkların, kamu kurum ve kuruluşlarının, ticaret ve meslek odalarının temsilcileri ile işçi ve işveren temsilcilerinden oluşmaktadır. Yönetim kurulundan farklı olarak genel kurulda, seçilmiş üyelerin daha fazla olduğu görülmektedir(m. 5/1,2). Ancak, genel kurulun, gerek yönetim gerekse denetim konusunda bağlayıcı karar alamaması ve yaptığı işlemlerin görüş bildirmek veya öneride bulunmak ile sınırlandırılmış olması(m. 5/4), idari özerklik açısından bu yapıyı anlamsız kılmaktadır. O halde, 24.8.2000 t. ve 617 s. KHK'nin 1. maddesinde belirtilen idari ve mali özerkliğin(m. 1/3) uygulamaya yansıyabilmesi açısından yapılması gereken, genel kurulun, mevcut yapısının muhafaza edilerek, yönetime ve denetime ilişkin yetkilerle de donatılmasıdır.

III. Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Sağlayan Sosyal Güvenlik Kurumları

1. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Vakıfları

Daha önceki açıklamalarımızda da belirttiğimiz üzere, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin ana unsurunu, primli rejim içerisinde yer alan ve yukarıda incelediğimiz sosyal sigorta kurumları oluşturmaktadır. Ancak bu kurumların, ileride ayrıntılı olarak üzerinde duracağımız üzere, hangi toplum kesimlerine hangi sosyal risklere karşı güvence sağlayacağı kanun ile düzenlenmiştir. Dolayısıyla bu sosyal güvenlik kurumlarının, sigorta tekniğinin de gereği olarak, tüm toplum kesimlerine ve her türlü sosyal risk için sosyal güvence sağlaması mümkün değildir. O halde, tüm toplum

kesimlerinin sosyal güvenceye kavuşması isteniyorsa, sosyal sigortalar sisteminin bıraktığı boşlukların sosyal yardım ve sosyal hizmetlerle doldurulması gerekmektedir.

Sosyal güvenlik sistemimizin primsiz rejim kısmını oluşturan sosyal yardım ve sosyal hizmetler konusunda ise birçok yasal düzenleme olduğu görülmektedir. Ancak, bu düzenlemelerin bir çoğunda muhtaç kişiler, Anayasamızın 65. maddesine de uygun olarak, belli guruplar halinde ele alınmışlardır⁹¹. Dolayısıyla, sosyal sigortalar sistemimizin bıraktığı boşluğu doldurmaktan uzak düzenlemelerdir. O halde, muhtaçlık kriterini esas almak suretiyle tüm toplum kesimlerini kapsayacak ve böylece sosyal sigortalar sistemimizin boşluklarını dolduracak bir düzenlemeye ihtiyaç vardır. Bu ihtiyaca cevap vermek amacıyla 29.5.1986 t. ve 3294 s. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu⁹² çıkarılmıştır. Nitekim, 3294 s. Kanunun amacı, "fakrı zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan vatandaşlar ile gerektiğinde her ne suretle olursa olsun Türkiye'ye kabul edilmiş veya gelmiş olan kişilere yardım etmek, sosyal adaleti pekiştirici tedbirler alarak gelir dağılımının adilane bir şekilde tevdi edilmesini sağlamak, sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik etmektir." olarak belirlenmiştir(m.1). Kanun, bu amaca ulaşmak amacıyla, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları kurulmasını öngörmüştür. Fon, Başbakanlığa bağlı olarak T.C. Merkez Bankası bünyesinde kurulmuştur(m.3). Fonda toplanan kaynağın ihtiyaç sahiplerine dağıtılması amacıyla da her il ve ilçede Sosyal

⁹¹ Sözer, Sosyal Hukuk, 86

⁹² R.G. 14.6.1986, 19134

Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları kurulmuştur(m.7). Fonun denetimi, kanunun açık düzenlemesi nedeniyle, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu'na yapılmaktadır(m.6). Vakıfların denetimi konusunda ise 3294 s. Kanunda bir düzenleme sözkonusu değildir. O halde, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları da, MK'un 78. maddesi uyarınca, Vakıflar Genel Müdürlüğü'nün denetimine tabi olacaktır.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, denetimleri konusunda diğer vakıflarla benzerlik gösterse de, hukuk sistemimiz içerisinde farklı bir yere sahip oldukları görülmektedir. Nitekim, sözkonusu vakıflar, gönüllülük esasına dayalı olarak kurulan vakıflar değildir. 3294 s. Kanunun 7. maddesi hükmü uyarınca yani kanun emri gereği olarak kurulmaktadır. Burada vakfeden devletin kendisidir. Görüldüğü üzere daha başlangıçta, yani kuruluş aşamasında, diğer vakıflardan tamamen farklı bir görünüm sergilemektedirler. Bu farklılık vakıf organlarının yapısında ve vakıf gelirlerinde de kendisini göstermektedir. Vakıf organları, neredeyse tamamıyla, kamu görevlilerinden oluştuğu gibi vakıf gelirleri de çok büyük oranda devlet ve mahalli idare bütçelerinden sağlanmaktadır(m.7,8). Fon gelirleri incelendiğinde bu husus daha belirgin olarak görülecektir(m.4). Vakıf gelirlerine hakim olan bu kamusal nitelik, gelirlerin tahsili noktasında da kendisini göstermiş ve 3294 s. Kanunun açık düzenlemesi ile vakıf gelirleri kamu alacağı olarak nitelendirilmiştir(Ek m. 1). Görüldüğü gibi Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, gerek kuruluşları gerek organlarının yapısı gerekse gelirleri açısından MK

hükümleri uyarınca kurulan diğer vakıflardan çok farklı niteliklere sahiptirler⁹³.

Yukarıdaki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, sahip oldukları kamusal nitelik dolayısıyla bir vakıftan çok devletin bir “sosyal yardım örgütü” veya “sosyal yardım sandığı”na benzemektedir⁹⁴. Bu nedenle, sözkonusu vakıfları, diğer vakıflardan farklarını da ifade edecek şekilde, kamu vakfı olarak nitelendirmek yerinde olacaktır⁹⁵.

2. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü

1982 Anayasası’nın “Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler” başlığını taşıyan 61. maddesi incelendiğinde, devletin görevinin, bu kişilere sadece nakdi yardım sağlamak olmadığı, bunun yanında, sözkonusu kişilerin topluma ayak uydurmalarını sağlayacak her türlü tedbiri almanın da devlete yüklenmiş bir ödev olduğu görülecektir. Bu nedenle, sosyal hizmetlerin devletin sorumluluğunda yürütülmesi, 1982 Anayasası’nın 2. maddesinde belirtilen sosyal devlet ilkesinin teoriden uygulamaya geçmesinin bir örneğini de oluşturacaktır⁹⁶. Ancak, tarihsel süreç incelendiğinde, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde sosyal hizmetlere yönelik düzenlemelerin oldukça dağınık bir görünüm

⁹³ Bu konudaki ayrıntılı açıklamalar için bkz. Oğuz, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, 75vd.

⁹⁴ Saran, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Hakkında Bir Değerlendirme, 57

⁹⁵ Tunçomağ, 68

⁹⁶ Tuncay, 81

sergilediği görülecektir⁹⁷. Bu dağınıklığın giderilmesi ve sosyal hizmetlerin devletin kontrolünde ve sorumluluğunda yürütülmesini sağlamak amacıyla 24.5.1983 t. ve 2828 s. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu⁹⁸ çıkartılmıştır. Bu kanun aynı zamanda, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku açısından, sosyal yardım ve sosyal hizmet ayrımını da daha belirgin hale getirmiştir. Ancak, 2828 s. Kanuna rağmen, her iki kavramın birbirinden ayrıldığı ve aralarında açık bir görev dağılımının yapıldığı söylenemeyecektir⁹⁹. 2828 s. Kanun, “sosyal hizmet” kavramını, “kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi ve sosyal yoksunlukların giderilmesini ve ihtiyaçların karşılanmasına, sosyal sorunların önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olunmasını ve hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünü” olarak tanımlamıştır(m. 3/a). Doktrinde farklı tanımlara da rastlanılmaktadır¹⁰⁰.

2828 s. Kanunun amacı, “korunmaya, bakıma veya yardıma muhtaç aile, çocuk, sakat yaşlı ve diğer kişilere götürülen sosyal hizmetlere ve bu hizmetleri yürütmek üzere kurulan teşkilatın kuruluş, görev, yetki ve sorumlulukları ile faaliyet ve gelirlerine ait esas ve usulleri düzenlemek” olarak belirlenmiştir(m.1). Görüldüğü gibi 2828 s. Kanun hem ilgili kurumu hem de ilgililere sağlanacak sosyal hizmetleri düzenlemektedir.

⁹⁷ Tuncay, 82 ; Alper, Türkiye’de Sosyal Güvenlik, 43,44 ; Ayrıca bkz. Ballar, Türk Hukukunda Sosyal Hizmet ve Çocuklar, 5,6

⁹⁸ R.G. 27.5.1983, 18059

⁹⁹ Tunçomağ, 67

¹⁰⁰ Tuncay, 80

Kanun sadece kurulmasını öngördüğü Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü marifetiyle gerçekleştirilecek sosyal hizmetleri değil, kanunun 2. maddesinde de açıkça belirtildiği üzere, diğer kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri marifetiyle gerçekleştirilecek sosyal hizmetleri de kapsamına almaktadır. Nitekim, gerçekleştirilecek olan sosyal hizmetlerin, devletin gözetim ve denetiminde halkın gönüllü katkı ve katılımının sağlanması; kamu kurum ve kuruluşları ile gönüllü kuruluşların sağladığı sosyal hizmetler arasında uyum ve koordinasyon sağlanması esasları çerçevesinde sağlanacağı belirtilmiştir(m.4/a,b). 2828 s. Kanun, bu esasları uygulama görevini de Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü'ne yüklemiştir(m.9/e,f,g).

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, merkez ve taşra teşkilatından oluşmaktadır. Merkez teşkilatı, bir genel müdür, üç genel müdür yardımcısı ve ilgili birimlerden oluşmaktadır(m.10). Kurumun taşra teşkilatı ise il sosyal hizmetler kurulu, il sosyal hizmetler müdürlükleri, ihtiyaç duyulan ilçelerde kurulan ilçe sosyal hizmetler müdürlükleri ile sosyal hizmetler kuruluşlarından oluşmaktadır(m.12). Kurum, Başbakanlığa bağlı katma bütçeli bir kamu tüzel kişisidir(m.5). Kurum personeli hakkında 657 s. Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır(m.16). Kurumun malları devlet malı hükmünde olup, alacakları da devlet alacağı derecesinde imtiyazlıdır(m.31). Kurumun denetimi ise 24.6.1983 t. ve 72 s. KHK gereği olarak, diğer sosyal güvenlik kurumları gibi, Başbakanlık Yüksek

Denetleme Kurulu tarafından yapılmaktadır. Ayrıca, Devlet Denetleme Kurulu denetimine de tabidir.

2828 s. Kanun, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu yanında Sosyal Hizmetler Danışma Kurulu adıyla bir kurulun kurulmasını da öngörmüştür(m.5). Sosyal Hizmetler Danışma Kurulu, isminden de anlaşılacağı üzere, bir icra organı veya karar organı değildir. Faaliyetleri, kanunun 7. maddesinde belirtilen konularda görüş ve tavsiyelerde bulunma ile sınırlıdır. Kurulun tüzel kişiliği yoktur.

§5. SOSYAL SİGORTA KURUMLARININ KAPSAMI VE ÇATIŞAN SİGORTALILIK İLİŞKİSİ

I. Genel Olarak

Daha sonra ki açıklamalarımızda da belirteceğimiz üzere, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, örgütlenme modeli itibariyle sosyal sigorta modeline dayalı bir yapılanmaya sahiptir¹⁰¹. Bu nedenle, sosyal sigorta mevzuatı ve kurumsal yapıda çokluk kaçınılmaz bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak, aşağıda değişik sosyal güvenlik kurumlarının kapsamına ilişkin açıklamalarımızdan daha iyi anlaşılacağı üzere, ek sosyal güvence sağlanan bazı istisnai haller dışında kişilerin aynı anda birden fazla sosyal güvenlik kurumu kapsamında yer alması mümkün değildir. Dolayısıyla, “sosyal güvenlikte teklik ilkesi” olarak ifade edilen temel

¹⁰¹ Bkz. §6, I, 2

prensip, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin de temel özelliğini teşkil etmektedir. Bununla beraber, uygulamada, sosyal güvenlik kurumları kapsamında sosyal güvenceye kavuşturulanlara yönelik ayrıntılı yasal düzenlemeler olmasına karşın, yine de, bir kişinin, aynı anda birden fazla sosyal güvenlik kurumu kapsamında sosyal güvenceye kavuşturulması sonucunu doğuracak hukuki ilişkiler içerisinde yer alabildiği görülebilmektedir. Bu durum, kişilerin, değişik sosyal güvenlik kurumları için öngörülen sigortalılık sıfatına aynı anda hak kazanmalarını sağlayacak çalışma ilişkileri içerisinde bulunmaları şeklinde ortaya çıkabildiği gibi değişik sosyal güvenlik kurumlarından sağlanacak sosyal sigorta yardımlarına aynı anda hak kazanma şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Bu bölümde, sözkonusu sorunun, “çatışan sigortalılık” olarak ifade edilen birinci kısmı üzerinde durulacaktır. Sosyal sigorta yardımlarının birleşmesi ise daha sonra incelenecektir.

Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin kurumsal yapılanma modelini anlatırken de üzerinde durduğumuz üzere, Türkiye’de, çalışanların sosyal güvenliği, bazı banka ve sigorta şirketleri çalışanları için oluşturulan vakıf tüzel kişiliğine sahip özel sandıklar ve işsizlik sigortası açısından Türkiye İş Kurumu’nu ayırık tuttuğumuz da, kapsamına aldıkları toplum kesimleri ve sosyal güvence sağladıkları sosyal riskler itibariyle Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığı olmak üzere üç temel sosyal sigorta kurumu tarafından sağlanmaya çalışıldığı söylenebilecektir. Aşağıda, ilk önce, sorunun kaynağının tespit edilebilmesi ve böylece konunun daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla sözkonusu sosyal sigorta

kurumları kapsamında sosyal güvenceye kavuşturulanlar üzerinde durulacak daha sonra ise “çatışan sigortalılık sorunu inceleme konusu yapılacaktır.

II.Sosyal Sigorta Kurumları Kapsamında Sigortalı Olanlar

1. Sosyal Sigortalar Kurumu Kapsamında Sigortalı Olanlar

a) Genel Olarak

Türkiye’de bağımlı çalışanların çok büyük bir kısmının sosyal güvenliği 24.8.2000 t. ve 616 s. KHK ile kurulan Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı tarafından sağlanmaktadır. Ancak, SSKurumu kapsamında sosyal güvenceye kavuşturulan çalışanların sosyal sigorta hak ve yükümlülükleri 616 s. KHK ile düzenlenmemiştir. Bu konuda temel iki yasal düzenleme olduğu görülmektedir. Bunlar, 506 s. SSK ve 2925 s. Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunudur. Ancak, bu konuda belirleyici olan temel kanuni düzenleme 506 s. SSK’dur. 506 s. Kanunun kapsamının ise, üçe ayrılarak incelendiği görülmektedir. Bunlar, yer itibariyle kapsam, konu itibariyle kapsam ve kişiler itibariyle kapsamdır¹⁰². 506 s. Kanunun yer itibariyle kapsamı, kanunun nereye uygulanacağını belirlemektedir. Bu konu “işyeri” olarak belirlenmiştir(m.5). Konu itibariyle kapsam, kanunun hangi sosyal risklere karşı sosyal güvence sağladığını ve bu güvencenin hangi sosyal güvenlik yardımlarını içerdiğini belirlemektedir. Bu konunun

¹⁰² Güzel/Okur, 79 ; Tuncay, 168

genel çerçevesi kanunun birinci maddesinde belirlenmiştir. Kişiler itibariyle kapsam ise, kanunun kimlere sosyal güvence sağlayacağını belirlemektedir. Buradaki inceleme konumuzun esasını da bu oluşturacaktır.

506 s. SSK'nun kişiler açısından kapsamını belirleyen temel kural, kanunun ikinci maddesinde yer almaktadır. Madde, “Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar” hükmüne yer vermektedir. Kanunun bu düzenlenmesinden de anlaşılmaktadır ki, kanun koyucu, hizmet akdi ile çalışan herkesi SSK'na tabi olarak sosyal güvenceye kavuşturmak istemiştir. Ancak, sosyal güvenlikleri açısından 506 s. Kanuna tabi olanlar sadece hizmet akdi ile çalışanlar değildirler. Gerçektende, hizmet akdi ile çalışmayan ve dolayısıyla 506 s. Kanun kapsamında yer almaması gereken bir çok çalışan değişik ilke ve yöntemler kullanılarak kapsam içerisine dahil edilmişlerdir. Nitekim, 506 s. Kanunda ki, 4081 s. Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılan koruma bekçilerine yönelik düzenleme(m.2/son), sanatçılara yönelik düzenleme(Ek m. 10), genel kadınlara yönelik düzenleme(Ek m. 13), topluluk sigortası(m.86), isteğe bağlı sigortalılık(m.85) hep bu nitelikte düzenlemelerdir. Bu noktada çatışan sigortalılık ilişkisi açısından dikkat edilmesi gereken husus, ister hizmet akdi ile çalıştığı için isterse hizmet akdi ile çalışmadığı halde özel kanuni düzenlemeler gereği 506 s. Kanun kapsamına alınmış olsun kapsam içerisinde yer alan herkesin sigortalılık sıfatına sahip olduğudur. Dolayısıyla, çatışan sigortalılık ilişkisi açısından sigortalılık sıfatının

kazanılma şekli önemli değildir. Bu konuda önem taşıyan husus, ileride daha ayrıntılı olarak üzerinde durulacağı üzere, sigortalı ile SSKurumu arasındaki hukuki ilişkinin niteliğidir. Nitekim bu nokta esas alınarak bir ayırım yapıldığında, karşımıza, zorunlu ve isteğe bağlı olmak üzere iki tür sigortalılık çıkmaktadır. Aşağıda bu iki temel ayırım çerçevesinde konuyu inceleyeceğiz.

b) Zorunlu Sigortalılık

Sosyal sigortaları özel sigortalardan ayıran en önemli özellik, sosyal sigortaların zorunlu oluşudur. Bu özellik, 506 s. Kanunun 6. maddesi ile SSK'muz açısından da kabul edilmiştir. Kanunun 6. maddesi, “Çalıştırılanlar işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar” ifadesine yer vermek suretiyle bu hususu açıkça belirtmiştir. Sosyal sigortaların zorunlu oluşunun anlamı, sigorta ilişkisinin kurulmasında taraf iradelerinin veya herhangi bir kurum işleminin veya yargı kararının rol oynamamasıdır. Sigortalılık koşullarına ilişkin maddi ve hukuki olgular gerçekleştiğinde başka hiçbir işleme gerek kalmadan bu ilişki kurulmaktadır. Nitekim, SSK'nun 10. maddesi bu hususun en açık göstergesidir. Bu madde, SSKurumu'na gerekli bildirimlerin yapılmamış olması halinde dahi sigortalıya gerekli sigorta yardımlarının yapılacağını öngörmektedir. Sigortalılık ilişkisi, bu niteliği dolayısıyla, işveren, sigortalı ve SSKurumu arasında emredici hükümler ile düzenlenmiş bir hukuki ilişki ortaya çıkarmaktadır¹⁰³. Nitekim, bu hukuki ilişkinin emredici niteliği, 506 s.

¹⁰³ Sözer, Sosyal Sigorta İlişkisi, 15,16

Kanunun 6. maddesinde, “sigortalı olmak hak ve yükümlülüğünden kaçınılamaz ve vazgeçilemez” yine “sözleşmelere, sosyal sigorta yardım ve yükümlerini azaltmak veya başkasına devretmek yolunda hükümler konulamaz.” denilmek suretiyle açıkça belirtilmiştir.

Sigortalılık ilişkisinin kurulması için aranan maddi ve hukuki olguların neler olduğu konusunda temel kuralı, 506 s. SSK’nun 2. maddesi koymaktadır. Buna göre, bir hizmet akdine bağlı olarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılacaklardır(m.2/1). Ancak, sadece bu tanımdan hareketle 506 s. Kanun anlamında sigortalı olan çalışanları belirlemek olanaklı değildir. Uygulamada, bu konuda, Yargıtay’ın istikrar kazanmış içtihatlarıyla bir takım kriterler tespit edilmiştir. Buna göre, bir kimsenin 506 s. SSK anlamında sigortalı olabilmesi için, çalışma ilişkisinin hizmet akdine dayanması; işin işverene ait işyerinde yapılması; çalışanın SSK m.3 kapsamında yer almaması gerekmektedir. Sigortalılık sıfatının kazanılması bu üç koşulun da aynı anda varlık kazanmasına bağlıdır¹⁰⁴. Bu nedenle, 506 s. Kanunun “Sigortalı sayılmayanlar” başlığını taşıyan 3. maddesi konumuz açısından büyük önem kazanmaktadır. Kanunun 3. maddesi, hizmet akdine dayalı olarak işverene ait işyerinde çalışsa dahi 506 s. Kanun anlamında sigortalı olamayacakları 12 bent halinde saymıştır. Bu istisnai durumlardan konumuz açısından en önemlisi, kanunla kurulu emekli sandıklarına aidat ödemekte olanları 506 s. Kanunun kapsamı dışında bırakan düzenlemedir(m.13/I-F). Başka sosyal güvenlik kurumlarına aidat

¹⁰⁴ Güzel/Okur, 82vd. ; Tuncay, 168vd. ; Ayrıca bkz. Tunçomağ, 98vd.

ödemekte olanların kapsam dışı bırakılmalarının nedeni, sosyal güvenliklerinin başka bir kurum tarafından sağlanıyor olmasıdır. Böylece, 506 s. Kanun anlamında sigortalılık ile başka bir sosyal güvenlik kurumu kapsamında sigortalılığın çatışması önlenmiş olmaktadır. Hiç şüphesiz bu düzenleme sosyal güvenlikle teklik ilkesine uygun bir düzenlemedir¹⁰⁵. Bu noktada önemli olan husus, “kanunla kurulu emekli sandığı” ifadesinden ne anlaşılması gerektiğidir. Daha önceki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku açısından bu ifade, T.C. Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve 506 s. Kanunun geçici 20. maddesi kapsamında yer alan sandıkları içermektedir¹⁰⁶. Dolayısıyla, kanunla kurulmamış bulunan sandıklara sigortalıların dahil olmasında herhangi bir sakınca sözkonusu değildir. Nitekim bu nokta 506 s. Kanunun 128. maddesinden de açıkça anlaşılmaktadır.

506 s. Kanun, yabancı sosyal güvenlik kurumları kapsamında sigortalı olanlar açısından da benzer bir düzenleme ihdas etmiştir. Buna göre, yabancı bir ülkede kurulu bulunan bir işyerini temsilen o işyeri nam ve hesabına bir iş yapması amacıyla Türkiye’ye gönderilen yabancılar da, eğer sözkonusu ülkede sigortalı olduklarını beyan ederler ise, Türkiye’de SSKurumu kapsamı dışında kalacaklardır(m.3/I-G). 506 s. Kanunun bu hükmü de, esas itibariyle yukarıdaki düzenlemeye paralel olarak teklik ilkesine uygun bir düzenlemedir. 506 s. Kanun Türkiye’den yabancı ülkelere geçici görevle gönderilen sigortalılar açısından da benzer bir düzenleme öngörmüştür(m.7). Ancak, burada dikkat edilecek husus, geçici

¹⁰⁵ Alper, Türkiye’de Sosyal Güvenlik, 93 ; Tunçomağ, 113 ; Tuncay, 177 ; Güzel/Okur, 100

¹⁰⁶ Bkz. §4, II

görevin sürekli hale gelmesi durumunda artık bu hükmün uygulanmasının mümkün olmayacağıdır. Daha açık bir ifade ile artık sosyal güvenlik hukuku açısından sigortalının vatandaşı olduğu ülke hukuku değil Türk Sosyal Güvenlik Hukuku uygulanacaktır¹⁰⁷.

Bu konuda son olarak kendi adına ve hesabına çalışanlara yönelik düzenleme üzerinde de durmak gerekmektedir. Gerçektende 506 s. Kanun, kendi adına ve hesabına çalışanların da kapsam dışında kalacaklarını açıkça belirtmiştir(m.3/I-K). Esas itibariyle bu hüküm ihdas edilmese idi dahi bu tür çalışma içerisinde yer alanlar 506 s. Kanunun kapsamı dışında kalacaklardı. Çünkü, sözkonusu çalışma ilişkisi hizmet akdine dayanmadığından SSK m. 2 kapsamında yer almamaktadır. Ayrıca, bu kişilerin çok büyük bir kısmı 1479 ve 2926 s. Kanunlar ile Bağ-Kur kapsamında sigortalı sayıldıklarından “sosyal güvenlikle teklik ilkesi” uyarınca(m.3/I-F) zaten 506 s. Kanun anlamında sigortalı olamayacaklardır.

c) İsteğe Bağlı Sigortalılık

SSK kapsamında sigortalı olma konusunda temel kuralı belirleyen 506 s. Kanunun 2. maddesine getirilen istisnaların bir diğerini, isteğe bağlı sigortalılık ve topluluk sigortası kapsamında sigortalı olanlar oluşturmaktadır.

¹⁰⁷ Saraç, İşverenin Prim Ödeme Yükümlülüğü, 60

İsteğe bağı sigortalılığı zorunlu sigortalılıktan ayıran en önemli özellik, isteğe bağı sigortalı olma hakkından yararlanıp yararlanmamanın veya isteğe bağı sigortalılıktan her an için vazgeçebilmenin kişinin serbest iradesine bırakılmış olmasıdır. Ayrıca, isteğe bağı sigortalılık sadece yaşlılık, malüllük ve ölüm sigorta kolları için tanınmıştır. SSK'nun 85. maddesi konuyu genel olarak düzenlemiştir(m.85, SSİY m.72).

85. maddeye göre isteğe bağı sigortalı olmanın koşulları, isteğe bağı sigortalı olmak istediğine dair kuruma yazılı müracaatta bulunmak; müracaat tarihinden önce kuruma 506 s. Kanun uyarınca sigortalı olarak tescil edilmiş olmak; her hangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışmamak ve bu kurumlardan kendi çalışması nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olmak; müracaatın kurumca alındığı tarihi takip eden aybaşından başlayarak her yıl için 360 gün malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödemektir(m.85/A). Görüldüğü üzere SSKurumu, Bağ-Kur, T.C. Emekli Sandığı veya özel sandıklara tabi olarak çalışan veya bunlardan kendi çalışmaları nedeniyle aylık alanlar isteğe bağı sigortalı olamayacaklardır. Böylece, zorunlu sigortalılar da olduğu gibi, isteğe bağı sigortalılar açısından da “çatışan sigortalılık” ilişkisinin önüne geçilmek istenmiştir.

SSK'nun 85. maddesi dışında da bazı çalışanlara özel kanuni düzenlemeler ile isteğe bağı sigortalı olma hakkı tanınmıştır¹⁰⁸. Nitekim, sigortalılık hakkı tanınan bir işte çalışıpta T.B.M.M. üyesi seçilenler(SSK

¹⁰⁸ Güzel/Okur, 113vd. ; Tuncay, 124vd.

geç. m. 27), sigortalılık hakkı tanınan bir işte çalışıpta belediye başkanı seçilenler(1580 s. Kanun ek m. 7) ve sendika yöneticisi seçilenler(2821 s. Kanun m.29) bu haktan yararlanan çalışanlardır. Ancak, bu noktada unutulmaması gereken husus, anılan düzenlemeler uyarınca isteğe bağlı sigortalı olma hakkından yararlananların da aynı dönem içerisinde SSKurumu veya diğer bir sosyal güvenlik kurumu kapsamında sigortalı olmamaları gerektiğidir. İsteğe bağlı sigortalılıkla ilgili olarak ayrıca üzerinde durulması gereken bir diğer düzenleme ise, 2925 s. Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ile isteğe bağlı sigortalı olma hakkı tanınan tarım işçileridir. Bilindiği üzere, 506 s. Kanun'un 3. maddesi ile kapsam dışında bırakılan bir diğer çalışan gurubunu da tarım işçileri oluşturmaktadır(m.3/I-A). İşte 2925 s. Kanun bu grup içerisinde yer alan süresiz olarak tarım işlerinde hizmet akdi ile çalışan işçilere isteğe bağlı olarak sigortalı olma hakkı tanımıştır. Ancak, bu çerçevede isteğe bağlı sigortalı olabilecek olan işçilerin de sosyal güvenlik kanunları kapsamı dışında olmaları ve bu kanunlara göre malüllük aylığı, emeklilik(yaşlılık) aylığı ve sürekli tam iş göremezlik geliri almamaları gerekmektedir(m.2). Aynı husus, 2925 s. Kanunun "Sigortalı sayılmayanlar" başlığını taşıyan 4. maddesinde de benzer şekilde ifade edilmiştir(m.4/b,c). Dolayısıyla, 2925 s. Kanun anlamında isteğe bağlı sigortalılık ile bir başka sosyal güvenlik kurumu anlamında sigortalılığın aynı dönem içerisinde birleşmesinin önüne geçilmiştir. Bu noktada unutulmaması gereken husus, her ne kadar aynı sosyal güvenlik kurumu tarafından yürütölüyor olsa da, 506 s. Kanun anlamında sigortalılık ile 2925 s. Kanun anlamında sigortalılığın farklı farklı sosyal güvenlik kurumları kapsamında sigortalılık olarak kabul

edilmeleri gerektiğidir. Nitekim, 2925 s. Kanunun “Hizmetlerin birleştirilmesi” başlığını taşıyan 38. maddesi düzenlemesinden de bu açıkça anlaşılmaktadır.

İsteğe bağlı sigortalılık kapsamında mütala edilecek bir diğer düzenleme de topluluk sigortasıdır. 506 s. Kanunun 2. ve 3. maddeleri uyarınca kapsam dışında kalan bir kısım çalışan da bu yolla kapsama alınmaya çalışılmıştır. Topluluk sigortası esas itibariyle bir sözleşmeye dayanır. Bu sözleşmenin bir tarafında SSKurumu, diğer tarafında ise bir gerçek veya tüzel kişi vardır. Taraflar sözleşmenin içeriğini serbestçe belirleyemezler. Bu konuda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın belirleyeceği genel şartlar ile bağlıdırlar(m.86). Topluluk sigortası esas itibariyle isteğe bağlıdır. Ancak kimi meslek grupları açısından, özel Kanunlar ile topluluk sigortasına katılmak zorunlu hale getirilmiştir. Örneğin, Avukatlık Kanununun 186. maddesi, Noterlik Kanununun 201. maddesi böyledir. Nitekim, isteğe bağlı sigortalı olan bir kimse, avukatlık yapmaya başladığında anılan hüküm uyarınca zorunlu olarak topluluk sigortasına dahil olacağından 85. maddeye dayalı isteğe bağlı sigortalılığı sona erecektir¹⁰⁹. Topluluk sigortasının hangi sigorta kollarını kapsayacağı ise, 86. maddenin düzenlemesine uygun olarak, yapılacak sözleşmede belirlenir.

¹⁰⁹ Okur, 1994 Kararları, 130, 131

2. Bağ-Kur Kapsamında Sigortalı Olanlar

a) Genel Olarak

506 s. Kanunun kişiler açısından kapsamına ilişkin yaptığımız açıklamalarda da belirttiğimiz üzere, “herhangi bir işverene hizmet akdi ile bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına çalışanlar” 506 s. Kanun kapsamı dışında bırakılmışlardır(SSK. m. 3/K). Esas itibarıyla bu kişiler, hizmet akdine dayalı bir çalışma ilişkisi içerisinde olmadıklarından dolayı, SSK m 2’de belirtilen temel kural uyarınca kapsam dışında kalıyorlardı. İşte, 2.9.1971 t. ve 1479 s. Kanun ile kurulan Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu bu kişileri sosyal güvenceye kavuşturmak amacıyla kurulmuş bir sosyal sigorta kurumudur. Kurum, kısaca “Bağ-Kur” olarak anılmaktadır (1479 s. Kanun m. 1/2). 1479 s. Kanun, 616 s. KHK’den farklı olarak, Bağ-Kur kapsamında sosyal güvenceye kavuşturulan çalışanları ve bu çalışanların sosyal sigorta hak ve yükümlölüklerini de düzenlemektedir. Ancak, bu konuya ilişkin yasal düzenleme sadece 1479 s. Kanundan ibaret değildir. Aşağıda daha ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz üzere 17.10.1983 t. ve 2926 s. Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile 29.8.1977 t. ve 2108 s. Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Kanunu da konuya ilişkin düzenlemeler içermektedir.

Bağ-Kur kapsamında kimlerin sigortalı sayılacağına ilişkin temel kural, 1479 s. Kanunun 24. maddesi ile belirlenmiş olmasına karşın, anılan

düzenlemeye dayanarak Bağ-Kur kapsamında sosyal güvenceye kavuşturulanları tam ve doğru olarak tespit etmek mümkün değildir. Bunun sebebi, 24. maddede belirtilen temel kuralın, gerek kapsamı genişletici gerekse daraltıcı yöndeki istisnalarının değişik düzenlemelerle öngörölmüş olmasıdır. Ancak, SSK'da olduğu gibi, sigortalılar ile Bağ-Kur arasında kurulan sosyal sigorta ilişkisinin hukuki niteliği esas alınarak yapılacak bir ayırırnda, iki tür sigortalılık ilişkisi ortaya çıktığı görölmektedir. Bunlar, zorunlu sigortalılık ve isteğe bağı sigortalılıktır.

b) Zorunlu Sigortalılık

SSK kurumu kapsamında sigortalılar açısından benimsenen ve yukarıda değindiğimiz “sosyal sigortalarda zorunluluk” ilkesi, Bağ-Kur kapsamında yer alan sigortalılar açısından da aynen benimsenmiştir. Nitekim 1479 s. Kanun, 506 s. Kanuna paralel olarak, “Sigortalı olma hak ve yükümlölüğünden vazgeçilemez ve kaçınılamaz. Sözleşmelere, sosyal sigorta yardım ve yükümlerini azaltmak veya başkasına devretmek yolunda hükümler konulamaz.” demek suretiyle bu hususu açıkça belirtmiştir(m. 26). 2926 s. Kanun ise, “...sigortalı olmak hak ve yükümlölüğünden vazgeçilemez ve kaçınılamaz” demek suretiyle aynı ilkeyi benimsemiştir(m. 5). O halde, gerek 1479 s. Kanuna tabi olarak gerekse 2926 s. Kanuna tabi olarak sosyal güvenceye kavuşturulan sigortalılar açısından aslolan zorunlu sigortalılıktır. İsteğe bağı sigortalılık ise, Kanun'da açıkça belirtilen kişi ve haller açısından uygulama alanı bulan istisnai bir durumdur.

Bağ-Kur kapsamında zorunlu sigortalıları belirleyen ilk düzenleme, 1479 s. Kanunun 24. maddesidir. 24. maddenin düzenlemesi esas alındığında, 1479 s. Kanun anlamında zorunlu sigortalılık için aranan koşulları üç başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar, belli meslek gruplarına dahil olmak veya belli şirketlerin ortaklarından olmak, kanunla veya kanunun verdiği yetkiye dayalı olarak kurulan başka sosyal güvenlik kurumları kapsamında yer almamak ve hizmet akdi ile bir işverene bağlı olmadan kendi ad ve hesabına çalışmak olarak sayılabilir¹¹⁰. Bunlara, 24. maddenin II. fıkrasında sayılan, sigortalı sayılmayanlar arasında yer almamayı da ekleyebiliriz.

Görüldüğü üzere 1479 s. Kanun anlamında zorunlu sigortalılık açısından aranan ilk koşul, başka bir sosyal güvenlik kurumu kapsamında sigortalı olmamaktır(m.24/I). Nitekim aynı husus, anılan maddenin “Sigortalın sayılmayanlar” başlığını taşıyan ikinci fıkrasında da ayrıca belirtilmiştir. Buna göre, “Kanunla veya kanunun verdiği yetkiye dayalı olarak kurulan sosyal güvenlik kuruluşlarına prim veya kesenek ödeyenler ile bu tür kuruluşlardan malüllük veya yaşlılık aylığı ile daimi tam iş göremezlik geliri almakta olanlar, aylık veya gelir bağlanması için talepte bulunmuş olanlar” 1479 s. Kanun anlamında sigortalı sayılmayacaklardır(m.24/II-c). O halde, kanunun bu düzenlemesi karşısında, bir kişinin, aynı çalışma dönemine ilişkin olarak hem 1479 s. Kanun anlamında zorunlu sigortalı olması hem de diğer sosyal güvenlik

¹¹⁰ Güzel, Zorunlu Bağ-Kur Sigortalılığı, 194vd. ; Ayrıca bkz Tuncay, 382, 383

kanunları kapsamında zorunlu veya isteğe bağı sigortalı olması mümkün değildir. 1926 s. Kanun anlamında zorunlu sigortalılık açısından da benzer düzenlemeler öngörölmüştür(m.2/1, m.4).

“Kanunla veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan sosyal güvenlik kurumları” ifadesinin ise SSKurumu, T.C. Emeklin Sandığı ve 506 s. Kanunun geçici 20. maddesi kapsamında yer alan özel sandıklar olarak anlaşılması gerekmektedir¹¹¹. Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, 1479 s. Kanun anlamında sigortalılık ile 1926 s. Kanun anlamında sigortalılığın farklı sosyal güvenlik kurumlarına tabi sigortalılık olarak anlaşılması gerektiğidir. Nitekim, 1925 s. Kanunda olduğı gibi, 1926 s. Kanunun 44. maddesi bu durumun en açık göstergesidir.

Bağ-Kur kapsamında zorunlu sigortalılığa ilişkin olarak bir diğerk düzenleme de 29.8.1977 t. ve 2108 s. Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Kanunu ile öngörölmüştür. Buna göre, “Köy ve mahalle muhtarlarından bir sosyal güvenlik kurumuna bağı olmayanlar 1479 s. Bağ-Kur Kanunu kapsamına alınmıştır.”(m. 4/1). Köy ve mahalle muhtarlarının Bağ-Kur’a tabi sigortalılıkları sadece muhtarlık dönemleri ile de sınırlı değildir. Kanun, yeniden muhtar seçilemeyenlerin veya muhtarlık görevinden ayrılanların sigortalılıklarının kanuni primlerini ödedikleri sürece devam edeceği hükmünü benimsemiştir(m. 4/2). Dolayısıyla, yeniden muhtar seçilemeyen veya muhtarlık görevinden ayrılan kişilere Bağ-Kur’a tabi sigortalılıklarını isteğe bağı olarak devam ettirme hakkı tanınmıştır. 2108

¹¹¹ Bkz. §4, II ; Tuncay, 383

s. Kanunun bu düzenlemesi karşısında, gerek zorunlu gerekse isteğe bağlı Bağ-Kur sigortalısı olan muhtarların aynı çalışma dönemine ilişkin olarak başka bir sosyal güvenlik kurumu kapsamında da sigortalı olmaları mümkün değildir.

c) İsteğe Bağlı Sigortalılık

Daha öncede belirttiğimiz üzere, Bağ-Kur'a tabi sigortalılık, kurum ile sigortalı arasında kurulan sosyal sigorta ilişkisinin niteliği esas alındığında, zorunlu ve isteğe bağlı sigortalılık olmak üzere ikiye ayrılıyordu. Esas olan zorunlu sigortalılık olmasına karşın hem 1479 s. Kanun ile hem de 2926 s. Kanun ile isteğe bağlı sigortalılık da öngörülmüştür.

1479 s. Kanun anlamında isteğe bağlı sigortalılık, kanunun 24.8.2000 t. ve 619 s. KHK ile değişik 79. maddesinde düzenlenmiştir. 79. madde, isteğe bağlı sigortalılık hakkından yararlanabilecekleri, “24. maddenin (I) numaralı bendi kapsamına girmeyenlerden aynı maddenin (II) numaralı bendinin (a) ve (c) alt bendlerinde sayılanlar dışında kalanlar, ev kadınları ve Türkiye’de ikamet eden yabancı uyruklular” olarak belirlemiştir. Bu tanımdan hareketle, Bağ-Kur İsteğe Bağlı Sigortalılık Yönetmeliği’nde isteğe bağlı sigortalılık hakkından yararlanabilecekler 5 grup halinde sayılmıştır. Buna göre; herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olmayanlardan “ev kadınları, Türkiye’de ikamet eden Türk asıllı yabancılar, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olmayanlar,

yurtdışındaki vatandaşların yanlarında bulunan ve herhangi bir işte çalışmayan eşleri, Bağ-Kur’a tabi mecburi sigortalılık niteliğini kaybedenler” isteğe bağlı olarak sigortalı olabileceklerdir(Yön. m. 4). Ancak, 1479 s. Kanunun 619 s. KHK ile değişik yeni metni karşısında, Yönetmeliğin 4/b maddesini, “Türkiye’de ikamet eden yabancı uyruklular” olarak anlamak gerekecektir. Sözkonusu sigortalıların diğer sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak çalışmaya başladıkları tarihte ise 1479 s. Kanun anlamında isteğe bağlı sigortalılıkları sona erecektir(1479 s. Kanun m.79/5 ; Yön. m. 7).

2926 s. Kanun anlamında isteğe bağlı sigortalılık ise, kanunun 24.8.2000 t. ve 619 s. KHK ile değişik 60. maddesinde düzenlenmiştir. Kanunun bu hükmünden ve “Tarımda İsteğe Bağlı Sigortalılık, Prim Ödeme Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” in konuya ilişkin 3. maddesinden hareketle, isteğe bağlı sigortalılık hakkından yararlanabilecekler, tarımsal faaliyette bulunan 18 yaşından büyük 22 yaşından küçük aile reisi kadınlar, 2926 s. Kanun anlamında sigortalı olanların yanında ücretsiz olarak çalışan eş ve çocuklardan 18 yaşından büyük 22 yaşından küçük olanlar olarak sayılabilir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, bu kişilerin 2926 s. Kanunun 4. maddesi kapsamına girmemeleri gerektiğidir. Dolayısıyla, kanunla veya kanunun verdiği yetkiye dayalı olarak kurulan sosyal güvenlik kuruluşlarına prim veya kesenek ödeyenler; buralardan malüllük veya yaşlılık aylığı ile daimi tam iş göremezlik geliri alanlar veya almak için talepte bulunanlar, 2926 s. Kanun anlamında isteğe bağlı sigortalı olamayacaklardır(m.60). 2926 s. Kanun anlamında isteğe bağlı

sigortalıların sonradan başka bir sosyal güvenlik kurumu kapsamına girmeleri halinde ise, 1479 s. Kanunda olduğu gibi, 2926 s. Kanun anlamında isteğe bağlı sigortalılıkları sona erecektir(m. 60/2, Yön. m. 7).

Buraya kadar yaptığımız açıklamalardan anlaşılacağı üzere, gerek 1479 s. gerekse 2926 s. Kanun anlamında isteğe bağlı sigortalılığın başka bir sosyal güvenlik kurumuna tabi sigortalılık ile çatışması mümkün değildir. Yine, yukarıda da belirttiğimiz üzere, 1479 s. Kanun anlamında sigortalılık ile 2926 s. Kanun anlamında sigortalılığın farklı sosyal güvenlik kurumları kapsamında sigortalılık olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

3. T.C. Emekli Sandığı Kapsamında Sosyal Güvenceye Kavuşturulanlar

a) Genel Olarak

Ülkemizde bağımlı çalışanların bir kısmını da kamu kesiminde daimi kadroda çalışanlar oluşturmaktadır. İşte bu kişilerin sosyal güvenliğini sağlamak amacıyla 8.6.1949 t. ve 5434 s. T.C. Emekli Sandığı Kanunu çıkartılmıştır. Kanun, hem kurumsal yapılanmaya ilişkin düzenlemeleri içermekte hem de sandık kapsamında sosyal güvenceye kavuşturulanlar ile bunların sandığa karşı hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir.

T.C. Emekli Sandığı kapsamında sosyal güvenceye kavuşturulanlar, 5434 s. Kanunun “Sandıktan faydalanacaklar” başlığını taşıyan 12.

maddesi ile belirlenmiştir. 12. maddenin, konuyu, çok uzun ve ayrıntılı olarak düzenlediği görülmektedir. Ancak, sandık ile çalışanlar arasındaki hukuki ilişkinin niteliği esas alındığında, SSKurumu ve Bağ-Kur'da olduğu gibi, zorunlu ve isteğe bağlı olmak üzere iki tür hukuki ilişkinin kurulduğu görülmektedir. Aşağıda, konu, bu ayırım esas alınarak incelenecektir.

Bu noktada üzerinde durulması gereken bir diğer hususta, 5434 s. Kanun kapsamında sosyal güvenceye kavuşturulanların “iştirakçi” olarak adlandırılmalarıdır. Geçekten de, T.C. Emekli Sandığı'nın sosyal sigorta tekniğine dayalı olarak çalışmasına rağmen, kanunun açık düzenlemesi ile “sigortalı” yerine “iştirakçi” kavramı kullanılmıştır(m. 12/son). Aynı şekilde, iştirakçilerin çalıştıkları yerler de, “işyeri” olarak değil, “kurum” olarak adlandırılmıştır(m. 12/I-son).

b) Zorunlu İştirakçilik

T.C. Emekli Sandığı iştirakçiliği açısından da zorunluluk ilkesi benimsenmiştir. Nitekim bu husus, 5434 s. Kanunda, “İştirakçiler Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı ile isteklerine bakılmaksızın ilgilendirilenler” denilmek suretiyle açık yasal düzenleme haline getirilmiştir(m. 12/II-son). Dolayısıyla, “zorunlu sigortalılık” ilişkisinin hukuki niteliği konusunda daha önce söylediklerimiz “zorunlu iştirakçilik” açısından da aynen geçerlidir.

Zorunlu iştirakçiler, 5434 s. Kanunun 12. maddesinde, “Bu kanunla tanınan haklardan aşağıda (I) işaretli fıkarda yazılı yerlerde çalışanlardan, Türk uyruğunda olmak ve 18 yaşını bitirmiş olmak şartıyla, (II) işaretli fıkarda gösterilenler faydalanırlar.” şeklinde tanımlanmıştır. Kanunun bu düzenlemesinden hareketle zorunlu iştirakçi olmak için aranan koşulları üç başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar, 18 yaşını doldurmuş olmak; Türk vatandaşlığına sahip olmak; 5434 s. Kanunun 12/I. maddesinde belirtilen işyerlerinde ve 12/II. maddesinde belirtilen işlerde çalışıyor olmak şeklinde sayılabilir¹¹².

Ancak unutulmaması gereken husus, aşağıda da görüleceği üzere, bu kapsam içerisinde yer alan kimi çalışanların isteğe bağlı iştirakçi olduklarıdır.

Zorunlu iştirakçilerle ilgili olarak konumuz açısından üzerinde durulması gereken bir diğer hususta, bu niteliğe sahip çalışanlara işçi sigortaları kanunlarının uygulanmayacak olduğudur. Nitekim bu husus 5434 s. Kanunda açık kanuni düzenleme haline de getirilmiştir(m. 12/son). Böylece T.C. Emekli Sandığı iştirakçiliği ile SSKurumu’na tabi zorunlu veya isteğe bağlı sigortalılığın aynı kişide aynı çalışma dönemi içerisinde birleşmesi de engellenmiş olunmaktadır. Nitekim daha önce üzerinde durduğumuz 506 s. Kanunun ve 2925 s. Kanunun konuya ilişkin hükümleri de bu doğrultudadır. 1479 s. Kanunun ve 2926 s. Kanunun konuya ilişkin hükümleri de gözönüne alınacak olursa, T.C. Emekli Sandığı iştirakçiliği

¹¹² Gerek, Sosyal Güvenlik Hukuku, 229 ; Güzel/Okur, 365 vd.

ile Bağ-Kur kapsamında zorunlu veya isteğe bağlı sigortalılığın da aynı dönem içinde birleşmesinin söz konusu olamayacağı görülecektir.

c) İsteğe Bağlı İştirakçilik

5434 s. Kanun isteğe bağlı iştirakçi olmak için özel koşullar öngörmemiştir. Sadece, 12/II. maddesinde saydığı bazı çalışanların iştirakçi sıfatını kazanmalarını isteklerine bırakmıştır. Dolayısıyla bu gruptakiler için de yukarıda yaptığımız açıklamalar aynen geçerlidir(m. 12/II-l,n,o).

III. Çatışan Sigortalılık İlişkisi

1. Genel Olarak

Yukarıda, sosyal sigorta kurumlarımızın kişiler açısından kapsamına ilişkin yaptığımız açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, sosyal güvenlik sistemimize “teklik” ilkesi hakimdir¹¹³. Yani bir kişinin aynı anda birden fazla sosyal güvenlik kurumuna tabi olması söz konusu değildir. Ancak, uygulamada bazen kişilerin, birden fazla sosyal güvenlik kurumu kapsamında zorunlu sigortalı olmaları sonucunu doğuracak çalışma ilişkisi içerisinde bulunabildiği görülebilmektedir. Bu durumda, yukarıda belirttiğimiz temel kural gereğince söz konusu kurumlardan birinin diğerine tercih edilmesi gerekmektedir. “Çatışan sigortalılık”¹¹⁴ olarak ifade edilen bu durumda, Yargıtay’ın iki ayrı kriter kullanarak sonuca

¹¹³ Güzel/Okur, 100 ; Tuncay, 384 ; Çenberci, 66

¹¹⁴ Güzel/Okur, 410

ulaştığı görülmektedir. Bunlar, “daha önce başlayan faaliyet” ölçütü ve “ağırlıklı faaliyet” ölçütüdür.

2. Önce Başlayan Sigortalılığa Üstünlük Tanıma Ölçütü

Daha önce başlayan faaliyet ölçütü kaynağını 1479 s. Kanunun 24/II-c maddesinden ve 506 s. Kanunun 3/F maddesinden almaktadır. Gerçekten de, anılan hükümler, Bağ-Kur kapsamında ve SSKurumu kapsamında zorunlu sigortalı olacakların daha önce diğer sosyal güvenlik kurumları ile belirli ilişki içerisine girmelerini yasaklamaktadır. Dolayısıyla, önce başlayan sigortalılığa üstünlük tanınmaktadır. Örneğin, hem SSKurumu hem de Bağ-Kur kapsamında zorunlu sigortalı olmak için aranan koşullara sahip olan bir kişi, ilk önce SSKurumu kapsamında bir faaliyete başlamış ve halende sürdürüyor ise Bağ-Kur’a değil SSKurumu’na tabi olacaktır¹¹⁵. Nitekim Yargıtay 10. HD., 17.5.1979 t. bir kararında aynı noktanın altını çizerek, 506 s. Kanun veya 1479 s. Kanun kapsamında sigortalılığı gerektiren çalışma ilişkilerinden hangisi daha önce başlamış ise çalışanın tabi olacağı sosyal sigorta kurumunun belirlenmesinde de o çalışma ilişkisine itibar edilmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır¹¹⁶. Yargıtay 10. HD., 1983 yılında verdiği bir kararı ile 1984 yılında verdiği bir başka kararında, Bağ-Kur kapsamında zorunlu sigortalılığı süren bir kişinin SSKurumu kapsamında sigortalı olamayacağını belirterek aynı yöndeki içtihadını sürdürmüştür¹¹⁷. Yargıtay 10. HD., 1986 yılında verdiği iki ayrı kararında,

¹¹⁵ Tuncay, 384 ; Güzel/Okur, 410

¹¹⁶ Yarg. 10. HD., 17.5.1979, 632/4569, YKD, Ağustos-1979, 1169,1170

¹¹⁷ Yarg. 10. HD., 7.3.1983, 909/1068, Yarg. 10. HD., 15.5.1984, 2261/2689, Çenberci, 67

zorunlu Bağ-Kur sigortalılığının sona ermesini gerektiren hallerin 1479 s. Kanunun 25. maddesinde belirtildiğini dolayısıyla bu anlamda zorunlu Bağ-Kur sigortalılığı sona ermeyen bir çalışanın SSKurumu kapsamında isteğe bağlı sigortalı ve zorunlu sigortalı olamayacağını belirterek, önce başlayan Bağ-Kur sigortalılığına üstünlük tanımıřtır¹¹⁸.

Yargıtay, 1987 yılında verdiği bir başka kararında ise, daha önce hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve bu nedenle 506 s. Kanun anlamında sigortalı olan bir çalışanın sonraki bir tarihte şirket ortağı olmasına rağmen hizmet akdine dayalı çalışmasını sürdürmesi durumunda 506 s. Kanun anlamında sigortalılığının devam edeceğini belirterek, daha önceki kararlarına da uygun olarak, önce başlayan sigortalılık ilişkisine üstünlük tanımıřtır¹¹⁹. Yargıtay, sözkonusu içtihadını, anonim şirket yönetim kurulu üyesinin sigortalılığı konusunda 1988 yılında verdiği bir başka kararında da tekrarlamıřtır¹²⁰. Yargıtayın, konuya ilişkin içtihadını, 1989 yılında da sürdürdüğü görülmektedir. Nitekim Yargıtay 10. HD., 19.9.1989 t. bir kararında, 506 s. SSK'nun konuya ilişkin hükümlerine, kendisini yıllarca SSKurumu sigortalısı olarak bilmiş ve hayatını buna göre yönlendirmiş olan kişilerin sosyal güvenliklerini aynı çatı altında sürdürmeleri dşnncesi ve amacı egemendir demek suretiyle konuya ilişkin içtihadını daha da belirgin hale getirmiřtir¹²¹. Yargıtayın, 1479 s. Kanun kapsamında sigortalılığın, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışma halinin devam ettiği

¹¹⁸ Yarg. 10. HD., 28.1.1986, 108/274, Yarg. 10. HD., 20.3.1986, 1176/1603, Tuncay, 1986 Kararları, 187,188

¹¹⁹ Yarg. 10. HD., 21.12.1987, 7234/7272, Güzel, 1987 Kararları, 251

¹²⁰ Yarg. 10. HD., 3.5.1988, 2813/3026, şakar, 1988 Kararları, 210,211

¹²¹ Yarg. 10. HD., 19.9.1989, 5542/6270, YKD, Aralık-1989, 1738 ; Kararın değerlendirmesi için bkz. şakar, 1989 Kararları, 200

müddetçe süreceği ve sözkonusu dönemde SSKurumu'na tabi bir çalışma ilişkisi içerisine girmenin de Bağ-Kur kapsamında sigortalılığı sona erdirmeyeceği, dolayısıyla, sözkonusu kişinin, Bağ-Kur kapsamında sigortalı olmaya devam edeceği yönündeki kararları dikkate alındığında, Yargıtayın, 1991 yılında da, “çatışan sigortalılık” ilişkisine yönelik önceki yıllardaki içtihadını sürdürdüğü söylenebilecektir¹²².

Yargıtay HGK, 1992 yılında verdiği bir kararında, bir anonim şirketin hem kurucu ortağı hem de yönetim kurulu üyesi olan ve aynı zamanda sözkonusu şirkette hizmet akdi ile çalışan bir kişinin, hizmet akdine dayalı çalışma ilişkisinin daha önce başlamış olması ve halen de sürüyor olması dolayısıyla, Bağ-Kur'a değil, SSKurumu'na tabi olacağını kararlaştırmıştır¹²³. Yargıtay 10. HD. ise, yine 1992 yılında verdiği bir kararında, bir kişinin aynı anda iki ayrı sosyal güvenlik kurumu kapsamında sigortalı olmasının sistemimiz açısından mümkün olmadığını belirttikten sonra, çalışanın, Bağ-Kur'luluk statüsü ve bu statüden kaynaklanan prim ödeme yükümünün devamı müddetince SSKurumu kapsamında sigortalı olmasının 506 s. Kanunun 3/F maddesi uyarınca mümkün olmadığını belirterek, önce başlayan Bağ-Kur sigortalılığına üstünlük tanımıştır¹²⁴. Yargıtay 10. HD.'nin 1995 yılında verdiği bir başka kararında da, aynı gerekçelerle, önce başlayan Bağ-Kur sigortalılığına üstünlük tanıdığı görülmektedir¹²⁵.

¹²² Sözer, 1991 Kararları, 181vd.

¹²³ Yarg. HGK, 11.11.1992, 10-484/650, Tuncay, 1992 Kararları, 169

¹²⁴ Yarg. 10.HD., 10.3.1992, 11905/2937, YKD, Temmuz-1992, 1058 ; Kararın değerlendirmesi için bkz. Tuncay, 1992 Kararları, 169,170

¹²⁵ Yarg. 10. HD., 2.11.1995, 9154/9204, YKD, Nisan-1996, 555vd. ; Kararın değerlendirmesi için bkz. Sözer, 1995 Kararları, 216

3. Ağırlıklı Faaliyet Ölçütü

Ancak, Yargıtayın konuya ilişkin kararlarına 1992 yılından itibaren “daha önce başlayan faaliyet” ölçütü yanında “ağırlıklı faaliyet” ölçütünün de yansıdığı görülmektedir. Bu konuda ilk işaret, Yargıtay 10. HD.’nin çatışan sigortalılık ilişkisine yönelik olarak verilen 11.2.1992 t. kararının karşı oy yazısında görülmektedir. Nitekim, anılan karşı oy yazısında, “Davacının bütün mesaisi Sosyal Sigortalar Kanunu sigortalısı olarak geçtiğine göre kendisinin Sosyal Sigortalar Kurumu sigortalısı sayılması gerekir. Anılan dönemde arizi olarak kendi nam ve hesabına çalışması bulunması Bağ-Kur’lu olmasını gerektirmez. Nitekim, 1479 s. Bağ-Kur Kanunu’un 24/1. maddesinin birinci fıkrasına göre bir şahsın Bağ-Kur sigortalısı sayılması için başka sosyal güvenlik kuruluşlarının kapsamı dışında kalması gerekir. Davacı iddia edilen dönemde Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında sigortalı olduğuna göre Bağ-Kur sigortalısı kabul edilemez. Kaldı ki, bir kimse aynı dönemde hem Sosyal Sigortalar Kurumu hem de Bağ-Kur Kanunu uyarınca sigortalı kabul edilebiliyorsa kendisine seçimlik hak tanınmalıdır. Kişi kendi yararına olan sosyal güvenlik kuruluşunu seçebilmelidir.” ifadesine yer vermiştir¹²⁶. Söz konusu karşı oy yazısında savunulan bu görüşün, Yargıtayın sonraki kararlarında da yer bulduğu görülmektedir. Nitekim Yargıtay HGK, 1994 yılında verdiği bir kararında, sosyal güvenlik sistemimize “teklik ilkesi” nin hakim olduğunu, gerek 506 s. SSK gerekse 1479 s. Bağ-Kur Kanununun, birbirine paralel

¹²⁶ Yarg. 10. HD., 11.2.1992, 11140/1400, İş Hukuku Dergisi, Cilt-II, 1992, 625 ; Ayrıca bkz. Tuncay, 1992 Kararları, 170

düzenlemeler ile bir sigortalının aynı anda birden fazla sosyal güvenlik kurumuna tabi olmasını yasakladıklarını ve her iki kanuni düzenlemenin de sigortalının önceden başlayıp devam eden sigortalılığına üstünlük tanıdıklarını belirttikten sonra, “çatışan sigortalılık” ilişkisi ile karşılaşıldığında, kişinin tabi olacağı sosyal güvenlik kurumunun, önce başlayan sigortalılık ile kişinin ekonomik yaşamında etkin ve baskın olan çalışma düzeni esas alınarak belirleneceğini öngörmüştür. Ancak, sözkonusu karşı oy yazısından farklı olarak, bu konuda sigortalının iradesinin veya daha açık bir ifadeyle tercihinin etkili olmayacağı açıkça belirtilmiştir¹²⁷.

Ancak Yargıtay HGK, 1995 yılında verdiği bir başka kararında, sigortalının tabi olacağı sosyal güvenlik kurumunun tespitinde, “ekonomik yaşamda etkin ve baskın olan çalışma” ölçütünü dikkate almamıştır. Dava konusu olayda, anonim şirket kurucu üyesi olan ortağın aynı şirkette hizmet akdi ile de çalışması dolayısıyla SSKurumu ve Bağ-Kur sigortalılıklarının çatışması sözkonusudur. Yargıtay HGK, olaydan anlaşıldığı kadarıyla, sigortalının, uzun yıllardan beri sözkonusu şirkette hizmet akdi ile çalışması dolayısıyla SSKurumu kapsamında sigortalı olması gerektiği sonucuna ulaşmıştır¹²⁸.

Ancak 1996 yılında, Yargıtayın bu konudaki içtihat değişikliği daha belirgin olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim Yarg. 10. HD, 1996 yılında

¹²⁷ Yarg. HGK, 14.12.1994, 10-583/854, YKD, Mart-1995, 367-370 ; Kararın değerlendirmesi için bkz.

Okur, 1994 Kararları, 152,153

¹²⁸ Yarg. HGK, 19.4.1995, 10-107/406, TUBA/İİÇB, No:1037

verdiği bir kararında, “bir kimsenin aynı sürede hem Bağ-Kur hem SSKurumu sigortalısı olmasına, yürürlükteki yasalar gereği olanak yoktur.” dedikten sonra, tabi olunacak sosyal güvenlik kurumunun tespitinde sigortalının “baskın çalışmasının” belirleyici olacağını açıkça belirtmiştir¹²⁹. Görüldüğü gibi burada artık, 1994 yılında verilen karardan farklı olarak, “önce başlayan faaliyet” ölçütü ile “baskın çalışma” ölçütünün aynı anda kullanılması sözkonusu değildir. Yargıtay, sadece “baskın çalışma” ölçütü uyarınca tabi olunacak sosyal güvenlik kurumunun tespit edileceğini öngörmüştür. Dava konusu olayda, sigortalının, Bağ-Kur’a tabi çalışmasının 28.11.1988 tarihinde, SSKurumu’na tabi çalışmasının ise 22.4.1991 tarihinde başladığı da gözönüne alınacak olursa söz konusu içtihat değişikliği daha iyi anlaşılabilir.

Yargıtayın 1997 yılında verdiği konuya ilişkin kararlarında ise birbirinden farklı sonuçlara ulaştığı görülmektedir. Nitekim Yarg. 10. HD., 21.1.1997 t. bir kararında, 1.10.1972 tarihi itibarıyla Bağ-Kur’a tescili yapılan bir Bağ-Kur sigortalısının, 1.12.1989 tarihinden itibaren 506 s. Kanuna tabi olarak çalışmaya başlaması dolayısıyla, anılan tarih itibarıyla, SSKurumu kapsamında sigortalılığının tespitine yönelik olarak açtığı davada, sosyal güvenlik sistemimizde çifte sigortalılığa yer verilmediği vurgulandıktan sonra, tabi olunacak sosyal güvenlik kurumunun belirlenmesinde sigortalının baskın çalışmasının esas alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır¹³⁰. Yargıtay 10. HD’nin aynı yıl verdiği konuya

¹²⁹ Yarg. 10. HD., 4.6.1996, 5135/5128, YKD, Eylül-1996, 1416, 1417

¹³⁰ Yarg. 10. HD., 21.1.1997, 57/86, YKD, Nisan-1997, 538-540

ilişkin iki ayrı kararı da aynı doğrultudadır¹³¹. Ancak Yarg. 21. HD., 1997 yılında verdiği bir başka kararında¹³², mevsimlik işçi olarak çalışan bir sigortalının, hizmet akdine dayalı olarak çalıştığı dönemlerde kendi adına ve hesabına çalışması dolayısıyla 1479 s. Kanun anlamında Bağ-Kur sigortalısı olamayacağını belirterek, anılan dönemlere ilişkin Bağ-Kur sigortalılığını geçersiz saymıştır. Kararda açıkça belirtilmese de, verilen hükmün gerekçesi olarak 1479 s. Kanun'un 24/I ve 24/II-c maddelerinin gösterilmesi, önce başlayan sigortalılığa üstünlük tanındığını göstermektedir. Yarg. HGK da, 1997 yılında verdiği bir kararında¹³³, 1.10.1972 tarihinden itibaren zorunlu Bağ-Kur sigortalısı olan ve dava tarihi itibarıyla de bu sigortalılığı devam eden bir çalışanın, 1.9.1984 tarihinden itibaren hizmet akdine dayalı olarak çalışmaya başlamasının, kendisini, 506 s. Kanunun 3/F maddesi dolayısıyla, SSKurumu kapsamında sigortalı yapamayacağını belirten özel daire bozma kararını yerinde bularak, önce başlayan Bağ-Kur sigortalılığına üstünlük tanımıştır. Ancak, Yargıtayın konuya ilişkin olarak verdiği son kararlarında, ağırlıklı faaliyet ölçütünü kullanarak sonuca ulaştığı görülmektedir. Nitekim Yarg. 21. HD., 1999 yılında verdiği bir kararında¹³⁴, çatışan sigortalılık ilişkisi ile karşılaşıldığında sözkonusu döneme ilişkin olarak sigortalının tabi olacağı sosyal sigorta kurumunun, sigortalının baskın kazanç durumuna göre belirleneceğini açıkça belirtmiştir. Böylece Yargıtay, konuya ilişkin olarak 1998 yılındaki içtihadını¹³⁵ 1999 yılında da sürdürmüş olmaktadır. Yarg.

¹³¹ Yarg. 10. HD., 18.2.1997, 1267/996, Yarg. 10. HD., 1.4.1997, 2454/2475, Arıcı, 1997 Kararları, 310

¹³² Yarg. 21. HD., 22.1.1997, 6459/186, YKD, Mart-1998, 414-416

¹³³ Yarg. HGK, 26.11.1997, 21-782/987, İlmî ve Kazai İctihatlar Dergisi, Temmuz-1999, 14248-14250

¹³⁴ Yarg. 21. HD., 6.3.1999, 1700/1689, Güzel, 1999 Kararları, 19

¹³⁵ Bkz. Sözer, 1998 Kararları, 240,241

21. HD.'nin 1999 yılında verdiği bir başka kararında¹³⁶ ise, önce başlayan faaliyet ölçütü ile baskın faaliyet ölçütünün beraber kullanılarak sonuca ulaşıldığı görülmektedir.

Yargıtayın Bağ-Kur ve SSKurumu kapsamında sigortalılığın çakışması durumunda tabi olunacak sosyal güvenlik kurumunu, sigortalının ekonomik açıdan baskın olan faaliyetine göre belirlemesi, anılan kurumlar açısından sigortalılık sıfatının kazanılmasına yönelik önceki açıklamalarımız dikkate alındığında, sosyal sigorta mevzuatımıza uygun olduğunu söylemek mümkün değildir. Gerçektende, gerek 506 s. Kanun ve 2925 s. Kanunun gerekse 1479 s. Kanun ve 2926 s. Kanunların konuya ilişkin düzenlemeleri incelendiğinde, çatışan sigortalılık ilişkisinin önlenmesine yönelik düzenlemelerin tamamının, diğer sosyal güvenlik kurumları kapsamında sigortalı olanları kapsam dışında bırakmaya yönelik olduğu görülecektir. Dolayısıyla, “baskın faaliyet” ölçütü, yasal düzenlemeler içerisinde yer almamaktadır. Bu nedenle, yasal dayanağı olmayan bir koşulun, sosyal güvenlik kurumlarından birisi açısından sigortalılık sıfatının sona ermesine diğeri açısından ise sigortalılık sıfatının kazanılmasına sebep olması düşünülemez¹³⁷. Yargıtayın, önceki kararlarında olduğu gibi, daha önce başlayan çalışma ilişkisini esas alarak sonuca ulaşması daha yerinde olacaktır. Ancak, 1479 s. Kanunun 25/g maddesinin düzenlemesi karşısında, önce başlayan çalışma ilişkisinin, her zaman, tabi olunacak sosyal güvenlik kurumunu belirleyemeyeceği de

¹³⁶ Yarg. 21. HD., 1.2.1999, 9136/27, Güzel, 1999 Kararları, 19

¹³⁷ Centel, 1996 Kararları, 272,273 ; Şipal, 30,34; Aksi görüş için bkz. Arıcı, 1997 Kararları, 310 ; Güzel, 1999 Kararları, 19

açıktır. Nitekim, anılan düzenleme, gelir vergisinden muaf olan ancak esnaf ve sanatkarlar sicili veya kanun ile kurulu meslek kuruluşlarındaki kayıtlara istinaden Bağ-Kur sigortalısı olanların, bu sigortalılıklarının, hizmet akdine dayalı olarak çalışmaya başladıkları tarihte sona ereceğini öngörmektedir. Dolayısıyla, böyle bir durum ile karşılaşıldığında, önceki çalışmaya değil, sonra ki hizmet akdine dayalı çalışma esas alınarak tabi olunacak sosyal güvenlik kurumu belirlenecektir¹³⁸.

4. Zorunlu Sigortalılık ile İsteğe Bağlı Sigortalılığın Çatışması

Uygulamada ortaya çıkan bir diğer problemde, SSK m. 85’de düzenlenen isteğe bağlı sigortalı olma hakkının, Bağ-Kur kapsamında sigortalı olmamak için kötüye kullanılması halidir. Bilindiği üzere, 1479 s. Kanunun 24/II-c maddesi, kanunla veya kanunun verdiği yetkiye dayalı olarak kurulan sosyal güvenlik kurumlarına prim veya kesenek ödeyenler Bağ-Kur kapsamında sigortalı olamazlar hükmünü içermektedir. İşte, yapacağı iş nedeniyle Bağ-Kur kapsamında sigortalı olması gerekenler bu işe başlamadan önce SSK m. 85 uyarınca isteğe bağlı sigortalı olarak, Bağ-Kur sigortalılığından kaçmaktadırlar. Yargıtay, uygulamada, bu tür kötüye kullanmaları önlemek amacıyla, 506 s. Kanun m. 85 anlamında isteğe bağlı sigortalılık ile zorunlu Bağ-Kur sigortalılığı çatıştığında zorunlu sigortalılığa üstünlük tanımaktadır. Nitekim Yargıtay 10. HD., 1991 yılında verdiği bir kararı ile 1994 yılında verdiği iki ayrı kararda, 506 s. Kanun anlamında isteğe bağlı sigortalılığın ön koşulunun, hiçbir sosyal güvenlik

¹³⁸ Güzel/Okur, 411

kurumu kapsamında zorunlu sigortaya tabi olmamak olduğu hususunu vurguladıktan sonra(m.85/A-c), 506 s. Kanunun 85. maddesi anlamında isteğe bağı sigortalılık ile 1479 s. Kanun anlamında zorunlu sigortalılığın çatışması durumunda zorunlu sigortalılığın esas alınacağını açıkça belirtmiştir¹³⁹. Varılan bu sonuç, sadece 506 s. Kanun anlamında isteğe bağı sigortalılık ile 1479 s. Kanun anlamında zorunlu sigortalılığın çatışması hali ile de sınırlı değildir. Zorunlu ve isteğe bağı sigortalılık statülerinin çatıştığı her durumda, çalışan açısından zorunlu sigortalılık esas olacak isteğe bağı sigortalılık ise sona erecektir. Yarg. 9. HD'nin 1994 yılında verdiği bir karar¹⁴⁰ bu durumun en açık göstergesidir. Anılan kararda, "isteğe bağı sigortalılık, 506 s. Kanunun 85. maddesinde düzenlediği biçimde her hangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi bulunmayan veya bu kuruluşların kapsamına girebilecek çalışmaları bulunmayanlar yönünden düzenlenmiştir. Kısaca, isteğe bağı sigortalılığın, zorunlu sigortalılık ile çatışması halinde, artık kişinin isteğe bağı sigortalılığı tercih veya kabulü sözkonusu olamaz." denilmek suretiyle 1136 s. Avukatlık Kanunu uyarınca zorunlu olarak topluluk sigortasına dahil olan bir avukatın, 506 s. Kanunun 85. maddesi anlamında isteğe bağı sigortalılığını devam ettiremeyeceğini hükme bağlamıştır. Görüldüğü gibi sonradan kazanılan zorunlu sigortalılık statüsü isteğe bağı sigortalılığı sona erdirmiştir. Yargıtay 21. HD'nin "bir sosyal güvenlik kurumuna tabi zorunlu sigortalılık ile başka bir sosyal güvenlik kuruluşuna ilişkin isteğe

¹³⁹ Yarg. 10. HD., 12.11.1991, 6957/8987, YKD, Mart-1992, 385-387, Kararın değerlendirmesi için bkz. Sözer, 1991 Kararları, 162 ; Yarg. 10. HD., 12.4.1994, 13387/6844, YKD, Ağustos-1994, 1275-1277 ; Yarg. 10. HD., 26.4.1994, 3326/8217, YKD, Eylül-1994, 1449,1450 ; Kararların değerlendirmesi için bkz. Okur, 1994 Kararları, 129,130

¹⁴⁰ Yarg. 9. HD., 22.3.1994, 8218/5182, İş ve Hukuk, Aralık-1994/Ocak-1995, 31,32 ; Kararın değerlendirmesi için bkz. Okur, 1994 Kararları, 130,131

bağlı sigortalılığın çatışması halinde zorunlu sigortalılığa öncelik tanınması yasal zorunluluktur” diyen 20.3.1995 t. kararı¹⁴¹ ; Yarg. HGK’nun, zorunlu Bağ-Kur sigortalılığı ile 506 s. Kanun anlamında isteğe bağlı sigortalılığın çatışması durumunda zorunlu sigortalılığa üstünlük tanıyan 30.9.1998 t. kararı¹⁴² ; Yarg. 21. HD’nin, 506 s. Kanun anlamında isteğe bağlı sigortalılık ile 2926 s. Kanun anlamında zorunlu sigortalılık çatıştığında zorunlu sigortalılığa üstünlük tanıyan 15.2.1999 t. kararı¹⁴³ ; Yine Yarg. 21. HD’nin, isteğe bağlı sigortalılık süresinin zorunlu sigortalılık süresi ile çakışan bölümünü geçersiz sayan 29.11.1999 t. kararı¹⁴⁴ dikkate alındığında, Yargıtayın sözkonusu içtihadını istikrarlı bir şekilde sürdürdüğü söylenebilecektir¹⁴⁵. Verilen bu kararlar, Yargıtayın, 1989 yılında verdiği ters yöndeki bir içtihadında da döndüğünü göstermektedir. Yargıtay anılan kararında, 506 s. Kanun’un geçici 20. maddesi kapsamında yer alan bir sandığa tabi olarak isteğe bağlı sigortalı olan çalışanın, 506 s. Kanunun m.3/F hükmü nedeniyle, SSKurumu kapsamında zorunlu sigortalı olamayacağı sonucuna ulaşmıştı¹⁴⁶.

Yargıtayın 1989 yılından sonraki sözkonusu içtihatları, mevcut pozitif düzenlemelere de uygundur. Çünkü, daha önce de belirttiğimiz üzere, aslolan zorunlu sigortalılıktır. İsteğe bağlı sigortalılık istisnadır. Dolayısıyla, isteğe bağlı sigortalılıktan yararlanan bir kişi daha sonra

¹⁴¹ Yarg. 21. HD., 20.3.1995, 821/736, TUBA/İİÇB, No: 1025

¹⁴² Yarg. HGK, 30.9.1998, 10-629/640, İlmî ve Kazai İctihatlar Dergisi, Mart-2000, 14763,14764

¹⁴³ Yarg. 21. HD, 15.2.1999, 647/711, YKD, Mart-2000, 427, 428 ; Kararın değerlendirmesi için bkz.

Güzel, 1999 Kararları, 19,20

¹⁴⁴ Yarg. 21. HD., 29.11.1999, 8425/8614, YKD, Şubat-2000, 263,264

¹⁴⁵ Ayrıca bkz. Özveri, 506 Sayılı Yasa ve Sosyal Güvenlik, 88

¹⁴⁶ Yarg. 9. HD., 14.11.1989, 4668/8254, İş ve Hukuk, Şubat-1990, 43 ; Kararın değerlendirmesi için bkz.

Şakar, 1989 Kararları, 191,192

zorunlu sigortalılığı gerektiren bir işte çalışmaya başlar ise, isteğe bağlı sigortalılığı sona erecektir¹⁴⁷. Nitekim bu husus, 1479 s. Kanun anlamında isteğe bağlı sigortalılık açısından yasal düzenleme haline de getirilmiştir(1479 s. Kanun m. 79/5). Bu noktada üzerinde ayrıca durulması gereken bir noktada, 2926 s. Kanun kapsamına girmeden önce 1479 s. Kanun anlamında isteğe bağlı sigortalı olanların durumudur. Yukarıda yaptığımız açıklamalar dikkate alındığında, burada da sonradan kazanılan zorunlu sigortalılığa üstünlük tanınması gerekmektedir. Ancak kanun koyucu, sözkonusu durumu ayrıca düzenleyerek, 2926 s. Kanun anlamında zorunlu sigortalılık sıfatını kazanmadan önce 1479 s. Kanuna tabi olarak isteğe bağlı sigortalı olanların bu sigortalılıklarının devam edeceğini öngörmüştür. Böylece, yukarıda belirttiğimiz temel kurala bir istisna getirilmiş olmaktadır(1479 s. Kanun m. 79/6; Bağ-Kur İsteğe Bağlı Sigortalılık Yönetmeliği m. 9/a).

Bu konu ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken bir diğer durum da, iki farklı sosyal sigorta kurumu kapsamında isteğe bağlı sigortalılığın çatışması halidir. Nitekim, bu konuya, Yargıtayın 1998 yılında verdiği bir kararında¹⁴⁸ değinilmiştir. Yargıtayın sözkonusu kararının gerekçesinde “2925 sayılı Yasaya göre sigortalı olan kimsenin 506 sayılı Yasaya göre isteğe bağlı sigortalı olmasına yasal bir engel yoktur” görüşüne yer verilmiştir. Yukarıdaki açıklamalarımızda belirttiğimiz üzere, sosyal güvenlik sistemimize hakim olan teklik ilkesi uyarınca bir kişinin aynı

¹⁴⁷ Tuncay, 124

¹⁴⁸ Yarg. 10. HD., 19.3.1998, 1290/2406, YKD, Ağustos-1998, 1169-1171 ; Kararın değerlendirmesi için bkz. Sözer, 1998 Kararları, 256vd.

dönem içerisinde birden fazla sosyal güvenlik kurumu kapsamında sigortalı olması düşünülemez. 1925 s. Kanunun “Hizmetlerin birleştirilmesi” başlığını taşıyan 38. maddesi gözönüne alındığında, 506 s. Kanun kapsamında sigortalılık ile 1925 s. Kanun kapsamında sigortalılığın farklı sosyal sigorta kurumları kapsamında sigortalılık olarak anlaşılması gerektiği açıktır. Buradan hareketle, 506 s. Kanunun 85/A-c maddesinin düzenlemesi de gözönüne alındığında, Yargıtayın, sözkonusu kararın gerekçesinde belirttiği görüşüne katılmak mümkün değildir.

5. Sosyal Sigortalar Kurumu Kapsamında Sigortalılık ile T.C. Emekli Sandığı Kapsamında İştirakçiliğin Çatışması

Yukarıdaki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere, “çatışan sigortalılık” ilişkisi konusunda buraya kadar yaptığımız açıklamaların tamamı, SSKurumu kapsamında sigortalılık ile Bağ-Kur kapsamında sigortalılığın çatışmasına yöneliktir. Bu konuda akla gelebilecek bir diğer durum da, TC. Emekli Sandığı kapsamında iştirakçilik ile SSKurumu veya Bağ-Kur kapsamında sigortalılığın çatışması halidir. Gerçektende, T.C. Emekli Sandığı kapsamında iştirakçilik ve diğer iki sosyal güvenlik kurumu kapsamında sigortalılık açısından yaptığımız açıklamalar dikkate alındığında, kanun koyucunun bu tür bir birleşmeye de imkan tanımadığı görülmektedir. O halde, T.C. Emekli Sandığı kapsamında iştirakçilik ile diğer sosyal güvenlik kurumları kapsamında sigortalılığın çatışması durumunda, çalışanın her iki sosyal güvenlik kurumuna birden tabi olması sözkonusu olamayacağından, burada da sözkonusu kurumların birinin

diğerine tercih edilmesi gerekecektir. 5434 s. Kanunun T.C. Emekli Sandığı'nın kişiler açısından kapsamını belirleyen hükümleri incelendiğinde, kanun koyucunu bu konuda, yukarıda gördüklerimizden farklı olarak, daha açık bir tercihte bulunduğu görülmektedir. Nitekim, 5434 s. Kanunun 12. maddesi, açıkça, “iştirakçi olanlar Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı ile isteklerine bakılmaksızın ilgilendirilirler ve haklarında ayrıca İş ve İşçi Sigortaları kanunlarının hükümleri uygulanmaz” demektedir(m.12/son). Dolayısıyla, SSKurumu kapsamında sigortalılık ile T.C. Emekli Sandığı iştirakçiliğinin çatışması durumunda, bu açık düzenleme nedeniyle, çalışan, T.C. Emekli Sandığı kapsamında iştirakçi olarak kabul edilecek, SSKurumu kapsamında sigortalılığı ise sona erecektir. Nitekim, Yarg. 10. HD., 1974 yılında verdiği bir kararında, sonradan kanuni düzenleme gereği 5434 s. Kanun kapsamına sokulan sigortalıların, sigortalılıklarının, TC. Emekli Sandığı ile ilgilendirilmelerine kadar süreceğini belirterek, sonradan kazanılan TC Emekli Sandığı iştirakçiliğine üstünlük tanımıştır¹⁴⁹. Yarg. 10. HD., 1975 yılında verdiği bir başka kararında, 506 s. Kanun anlamında sigortalı iken TC. Emekli Sandığı'na tabi bir işe giren çalışanın, sigortalılığının, T.C. Emekli Sandığı ile ilgilendirildiği tarihte sona ereceğini belirterek bu yöndeki içtihadını tekrarlamıştır¹⁵⁰. Yine Yargıtay 1983 yılında verdiği bir başka kararında, çalışma hayatının bir döneminde TC. Emekli Sandığına tabi olan sigortalının anılan dönem açısından 506 s. Kanun anlamında sigortalı olamayacağını belirtmiştir¹⁵¹. Yarg. 10. HD'nin 19.2.1991 t. kararından¹⁵²,

¹⁴⁹ Yarg. 10. HD., 28.11.1974, 5633/6865, Çenberci, 68

¹⁵⁰ Yarg. 10.HD., 7.4.1975, 2853/1895, Cuhruk/Çolakoğlu/Bükey, 87,88

¹⁵¹ Yarg. 10. HD., 24.11.1983, 5488/5946, Çenberci, 68

Yargıtayın bu yöndeki içtihadını 1991 yılında da sürdürdüğü anlaşılmaktadır. Yarg. 10. HD., sözkonusu kararında, aynı çalışma dönemi ve aynı işle ilgili olarak hem SSKurumu hem de T.C. Emekli Sandığı ile ilgilendirilen çalışanın, 506 s. Kanunun 3/F maddesi nedeniyle 506 s. Kanun anlamında sigortalı olamayacağını belirtmiştir. T.C. Emekli Sandığı iştirakçiliği ile SSKurumu kapsamında sigortalılığın çatışması açısından varılan bu sonucun Bağ-Kur kapsamında sigortalılık açısından da geçerli olacağını kabul etmek yerinde olacaktır.

§ 6. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE TEK ÇATI MODELİ ARAYIŞLARI

I. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Çağdaş Sosyal Güvenlik Sistemleri İçerisindeki Yeri

1. Genel Olarak

Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin tarihi gelişimi ve bugün sahip olduğu kurumsal yapılanma modeli ile çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinin tarihsel gelişimi ve ortaya koydukları kurumsal yapılanma modelleri karşılaştırıldığında, sistemimizi çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinden ayrı olarak düşünmenin mümkün olmadığı görülecektir. Herşeyden önce sosyal güvenlik kavramının tarihsel süreç içerisinde kazanmış olduğu evrensel boyut böyle bir ayrıma engel teşkil edecektir. Nitekim değişik ülkelerin

¹⁵² Yarg. 10. HD., 19.2.1991, 6625/1501, YKD, Temmuz-1991, 1035,1036 ; Kararın değerlendirmesi için bkz. Sözer, 1991 Kararları, 161

sosyal güvenlik sistemlerinin karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlara yönelik geliştirilen çözüm önerileri arasındaki benzerlik bu durumun bir sonucudur. Ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri arasındaki bu etkileşim, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi açısından bugün itibarıyla çok daha büyük bir anlam ifade etmektedir. Bunun nedeni, ülkemizin gerek Avrupa Birliği'ne tam üyelik sürecinde aday ülke olarak kabul edilmesi gerekse bölgesinde yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmeler nedeniyle “Avrupa Sosyal Güvenlik Alanı”¹⁵³ olarak kabul edilen bölge içerisinde yer almasıdır. Dolayısıyla, çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinin temsilciliğini yapan Avrupa Birliği üyesi ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri ile “Avrupa Sosyal Güvenlik Alanı” içerisinde yer almakla birlikte Türkiye ile aynı konumda yer alan ülkelerin Avrupa Birliği standartlarına uyum sürecinde yaşadıkları deneyimler, Türkiye açısından eskisine oranla daha fazla referans olma karakterine sahip olacaktır.

Ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin sahip olduğu farklı örgütlenme modellerinin temellerini tarihi geçmişlerinde aramak gerekmektedir. Örneğin, bu konuda model olma karakterine sahip olan Alman ve İngiliz Sosyal Güvenlik Sistemleri incelendiğinde bu nokta açıkça görülmektedir¹⁵⁴. Dolayısıyla, bir ülke sosyal güvenlik sisteminin ya da örgütlenme modelinin olduğu gibi alınıp bir başka ülkede uygulanması başarısızlıkla sonuçlanabilir. Bu nedenle Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde gerçekleştirilecek reformlarda da bugüne kadar geçirilen tarihsel süreç ve bu süreç içerisinde elde edilen deneyimler gözönünde bulundurulmalıdır.

¹⁵³ Bu kavramın ifade ettiği coğrafi bölge için bkz. Centel, Yapısal Değişim, 21vd.

¹⁵⁴ Bkz. Centel, Yapısal Değişim, 25vd.

Ancak bu durum, gerçekleştirilecek olan bir reform hareketinde, sosyal güvenliğin evrensel doğruluk kazanmış temel ilke ve kurallarının gözardı edileceği anlamına da gelmemektedir. Tam tersine, çağdaş bir sosyal güvenlik sistemine ulaşılması evrensel doğruluk kazanmış bu ilke ve kurallara uyulmasına bağlıdır. Sosyal güvenlik sistemimiz açısından geçerli olan evrensel normların tespit edilmesi, bu normlar ışığında sistemin aksayan yönlerinin belirlenmesi için ise, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin mevcut kurumsal yapısının temel özelliklerinin ortaya konulması gerekmektedir. Bu ise, sosyal güvenlik sistemimizin çağdaş sosyal güvenlik sistemleri içerisindeki yerinin tespiti ile mümkündür¹⁵⁵. Böylece, “tek çatı modeli” olarak ifade edilen kurumsal yapılanma modelinin sistemimiz açısından geçerliliği de ortaya çıkmış olacaktır.

2. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Kurumsal Yapısının Niteliği

Yukarıda açıklandığı gibi, ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri değişen sosyal kültürel ve ekonomik şartlar nedeniyle farklılık gösterse de sosyal güvenlik tarihi incelendiğinde birbirinden farklı iki sosyal güvenlik sisteminin ortaya çıktığı görülmektedir. Bunlar, Ulusal veya Üniversal Sosyal Güvenlik Sistemi olarak adlandırılan model ile mesleki faaliyet ölçütüne dayalı olarak faaliyet gösteren Sosyal Sigorta Modelidir. Ancak, ülkelerin ekonomik ve sosyal şartlarına bağlı olarak her iki sistemin özelliklerini de yansıtan karma modellere de rastlanılabilmektedir¹⁵⁶.

¹⁵⁵ Güzel, Yeni Bir Örgütlenme Modeli, 275

¹⁵⁶ Bkz. §3, II

Türk sosyal güvenlik Sistemi ise, kurumsal yapılanma ile ilgili olarak yaptığımız açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, primli rejim ya da katımlı rejim olarak ifade edilen sosyal sigortalar ile devlet tarafından finanse edilen sosyal yardım ve hizmetlere dayalı bir yapıya sahiptir. Primli rejim olarak nitelendirilen yapılanma, çalışanların istihdam şekillerine göre ayrılan üç ana sosyal sigorta kurumundan oluşmaktadır. Bunlar, hizmet akdi ile çalışanların sosyal güvenliğini temin amacıyla kurulan Sosyal Sigortalar Kurumu, esnaf ve sanatkarlar ile diğer bağımsız çalışanların sosyal güvenliğini sağlamak amacıyla kurulan Bağ-Kur ile memurların sosyal güvenliğini sağlayan T.C. Emekli Sandığı'dır. Ayrıca, tarım kesiminde hizmet akdi ile süreksiz işler de çalışanların sosyal güvenliğini temin amacıyla çıkartılan 2925 s. Kanun ile bu kişilerin sosyal güvenliğinin Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından sağlanacağı, tarım sektöründe bağımsız çalışanların sosyal güvenliği için çıkartılan 2926 s. Kanun ile bu kişilerin sosyal güvenliğinin Bağ-Kur tarafından sağlanacağı kararlaştırılmıştır. Tüm bunlara, 506 s. SSK'nun geçici 20. maddesi kapsamında kalan özel sandıkları da ilave etmek gerekmektedir.

Primsiz rejim olarak nitelendirilen sosyal yardım ve sosyal hizmetler ise daha dağınık bir yapılanmaya sahiptir. Bu konuda doğrudan devletin veya bağlı kurumların faaliyeti olduğu gibi yerel yönetimler de faaliyet göstermektedir. Ancak, kurumsal yapılanma ile ilgili açıklamalarımızda da değindiğimiz üzere bu alanda iki kurum dikkat çekmektedir. Bunlar, 2828 s. Kanun ile kurulan Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu ile

3294 s. Kanun ile kurulan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Vakıfları'dır.

Görüldüğü gibi Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, kurumsal açıdan ve mevzuat açısından oldukça zengin bir görünüm sergilemektedir. Ancak, bu yapı içerisinde, gerek kapsama aldıkları toplum kesimleri gerekse yapılan sosyal güvenlik yardımlarının düzeyi bakımından sisteme ağırlığını koyan, sosyal sigorta kurumlarıdır. Sosyal yardım ve hizmetlerin ise ağırlıklı olarak sosyal sigortaların bıraktığı boşluğu doldurmak amacıyla örgütlendiği görülmektedir. Bu nedenle, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, Bismarck Modeli olarak ifade edilen, sosyal sigorta rejimi içerisinde yer almaktadır¹⁵⁷. Sosyal sigorta modeli ile ilgili daha önce yaptığımız açıklamalarda da belirttiğimiz üzere, kurumsal açıdan ve mevzuat açısından çokluk bu sistemin temel karakterini oluşturmaktadır. Dolayısıyla, mevcut kurumsal yapı, uyguladığımız sosyal güvenlik sisteminin kaçınılmaz bir sonucudur.

II. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları

1. Genel Olarak

Sosyal güvenlik alanında özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra çok hızlı bir gelişmenin yaşandığı görülmektedir. Bu gelişme, anılan dönemde yaşanan ekonomik, siyasi ve sosyal ortam sayesinde

¹⁵⁷ Güzel, Yeni Bir Örgütlenme Modeli, 277 ; Tuncay, Reform İhtiyacı, 355.

gerçekleşebilmiştir. Nitekim yaşanan bu hızlı gelişme sayesinde bugün, sahip olduğu siyasi rejim veya ekonomik yapı ne olursa olsun hemen tüm ülkeler, bireylerin sosyal güvenlik hakkını en temel insan haklarından biri olarak kabul etmişler ve bunu sağlamayı da devletin en önemli ödevlerinden biri olarak ulusal anayasalarına geçirmişlerdir. Ancak, sosyal güvenlik alanında yaşanan bu hızlı gelişme, 1970’li yılların ortalarından itibaren yaşanan ekonomik bunalım ile birlikte yavaşlama sürecine girmiştir. 1990’lı yıllarda ise sosyal güvenlik sistemlerinde ciddi boyutta bunalımlar yaşanmaya başlanmıştır¹⁵⁸.

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi de gelişim seyri itibariyle benzer bir süreç geçirmiştir. Sistemimizin tarihi gelişimi incelendiğinde bu husus açıkça görülecektir. Olaya bu açıdan yaklaşıldığında hiç şüphesiz 1970’li yılların ortalarından başlayan ve halen devam eden dünya ekonomik krizinin sosyal güvenlik sistemimizde yaşanan problemler üzerinde büyük etkisi vardır. Ancak, Türk Sosyal Güvenlik Sistemini krize sokan ve sosyal güvenlik kurumlarını en temel fonksiyonlarını dahi yerine getiremeyecek hale getiren sorunlar sistemin kendi bünyesinden kaynaklanmaktadır. Bu sorunlar, sosyal güvenlik için tahsis edilen kaynakların yetersizliği, sosyal sigorta kurumlarının uzun yıllar sigortacılık tekniğine aykırı olarak yönetilmesi, sık sık çıkartılan borçlanma yasaları nedeniyle sosyal sigorta kurumlarının karşılığını almadığı sigorta yardımlarını sağlamak zorunda kalması, denetimde yaşanan aksaklıklar nedeniyle sosyal sigorta kurumlarının prim tahsil edememeleri, uzun yıllar süren yüksek enflasyon

¹⁵⁸ Tuncay, Reform İhtiyacı, 350 ; Ayrıca bkz. Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 31vd.

nedeniyle sosyal sigorta fonlarının erimesi, sosyal sigorta kurumları üzerindeki siyasi baskıyı ortadan kaldıracak yapılanmaya gidilememesi, sosyal sigorta kurumlarından yapılan yardımlar arasında norm ve standart birliğinin sağlanamaması, sosyal güvenlik mevzuatının sık sık yapılan müdahaleler nedeniyle bir birini tamamlayan boşluksuz bir yapıya kavuşamaması olarak sayılabilir¹⁵⁹. Hiç kuşkusuz bunlara yeni başlıklar eklemek mümkündür. Ancak, genel bir değerlendirme yapıldığında, sözkonusu sorunların temel olarak iki noktadan kaynaklandığı görülmektedir. Bunlar, kurumsal yapı ve mevzuat çokluğu ile sosyal güvenlik kurumlarının yönetiminde benimsenen sistemdir¹⁶⁰.

2. Kurumsal Yapılanma ve Mevzuat Çokluğundan Kaynaklanan Sorunlar

Daha önceki açıklamalarımızda da belirttiğimiz üzere Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, sosyal sigorta tekniğine dayalı bir yapılanmaya sahiptir. Bunun sonucu olarak da kurumsal yapı ve mevzuat çokluğu kaçınılmaz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, sosyal güvenlik sistemimizdeki dağınıklığı sadece benimsenen sosyal güvenlik sistemi ile izah etmek mümkün değildir.

¹⁵⁹ Tuncay, Reform İhtiyacı, 357vd. ; Ayrıca bkz. TOBB, Sosyal Güvenlik Raporu, 199vd. ; TUSİAD, Yeniden Yapılanma, 75vd. ; Ekin/Alper/Akgeyik, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi'nde Arayışlar, 146vd. ; Ayrıca bkz. Özveri, 506 Sayılı Yasa ve Sosyal Güvenlik, 106vd. ; Üçışık, Ülke Sorunları, 199vd. ; Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 62vd.

¹⁶⁰ Güzel, Yeni Bir Örgütlenme Modeli, 281.

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, çalışanları, işçi, memur, esnaf olmak üzere üç değişik gruba ayırmakta ve ayrı sosyal güvenlik kurumları ile bu toplum kesimlerine sosyal güvenlik hizmeti sunmaktadır. İşçi kesiminin sosyal güvenliğini sağlamak amacıyla 24.8.2000 t. ve 616 s. KHK ile Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı kurulmuştur. Özde, işçi niteliğini taşıyan kişilerin sosyal sigorta hak ve yükümlülüklerini düzenleyen 506 s. Kanun ise, ne kurumsal yapıya ilişkin kanuni düzenlemeyi kendi bünyesinde toplamış ne de kimi işçi kesimlerinin sosyal güvenliğini sağlayan özel sandıkların Sosyal Sigortalar Kurumu'na devrini sağlayarak örgütsel bütünlüğü gerçekleştirebilmiştir. Bu sandıklar, 506 s. Kanunun geçici 20. maddesindeki şartları yerine getirmeleri koşuluyla varlıklarını sürdürebilmektedirler. 506 s. Kanun, Sosyal Sigortalar Kurumu kapsamında sigortalı olan tüm işçileri de kapsamına almamaktadır. 17.10.1983 t. ve 2925 s. Kanun ile tarım işlerinde hizmet akdi ile süresiz olarak çalışanların sosyal sigorta hak ve yükümlülükleri ayrıca düzenlenmiştir. Böylece, kurumsal yapıda görülen çokluk sosyal sigorta kanunlarında da varlık kazanmıştır.

Bağımlı çalışanlar içerisinde Kamu kesiminde statü hukukuna bağlı olarak çalışan memurların sosyal güvenlikleri, 8.6.1949 t. ve 5434 s. Kanun ile kurulan T.C. Emekli Sandığı'nca sağlanmaktadır. 5434 s. Kanun, kendisinden önce kurulmuş olan çok sayıdaki “tekaüt sandıkları”nı kendi bünyesinde toplayarak memur kesiminin sosyal güvenliğinin tek bir yönetsel çatı altında gerçekleştirilmesini sağlamıştır. Bunun yanında, memur kesiminin sosyal güvenliğine ilişkin olarak değişik tarihlerde

ıkartılmış olan yasal düzenlemeleri de yürürlükten kaldırarak, memurların sosyal güvenlik hak ve ykmllklerini tek bir metin içerisinde yer almasını sağlamıştır. Görüldüğü gibi 5434 s. Kanun, memurların sosyal güvenliğine yönelik olarak gerek kurumsal yapıyı düzenleyen gerekse sosyal sigorta hak ve ykmllklerini düzenleyen tek yasal metin olma özelliğine sahiptir.

Bağımsız alışanların sosyal güvenliği ise, 2.9.1971 t. ve 1479 s. Kanun ile kurulan ve kısaca “Bağ-Kur” olarak adlandırılan Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız alışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından sağlanmaktadır. Bağ-Kur, Bağımsız alışanların sosyal güvenliğine yönelik olarak faaliyet gösteren tek kurum olma niteliğindedir. 1479 s. Kanun, kurumsal yapıya ilişkin düzenlemeleri içermesinin yanında sosyal sigorta hak ve ykmllklerini de düzenlemektedir. Ancak, tarım kesiminde bağımsız çalışanların sosyal sigorta hak ve yükümlülükleri 17.10.1983 t. ve 2926 s. Kanun ile düzenlenmiştir. Yine 29.8.1977 t. ve 2108 s. Kanun ile bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmayan köy ve mahalle muhtarları da 1479 s. Kanun kapsamında sigortalı olarak kabul edilmişlerdir(m.4). Dolayısıyla, kurumsal yapılanmadan farklı olarak, sosyal sigorta hak ve yükümlülükleri açısından bir mevzuat çokluğu sözkonusudur.

Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığı tüzel kişiliğe sahip ayrı örgütlenmeler olmalarının yanında bağlı oldukları bakanlıklar açısından da aralarında farklılık bulunmaktadır. Nitekim Sosyal

Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olmasına karşın T.C. Emekli Sandığı Maliye ve Gümrük Bakanlığı'na bağlıdır. Bu durum, kurumsal yapılanmaya ilişkin açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere, kurumların yönetim ve denetiminde farklılıklara sebep olduğu gibi her üç kurum arasındaki uyumu da gleřtirmektedir¹⁶¹.

Sosyal sigorta sistemimizdeki bu dağınıklığın uygulamada ortaya çıkardığı en önemli sorun ise, değişik sosyal sigorta kurumlarına tabi olarak çalışan sigortalılar arasında norm ve standart birliğinin sağlanamamasıdır. Bu durum, gerek sosyal sigortalarca karşılanan riskler gerek sosyal sigorta yardımlarında birlik gerekse değişik kurumlardan emekli olanlar arasında eşiitsizlik olarak kendisini gstermektedir¹⁶².

Ülkemizde, sosyal sigorta kurumlarının sosyal güvence sağladıkları sosyal riskler açısından aralarında bir eşiitlikten bahsetmek mümkün değildir. 506 s. Kanun iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, yaşlılık, malüllük ve ölüm risklerine karşı; 1479 s. Kanun hastalık, malüllük, yaşlılık ve ölüm risklerine karşı; 2925 s. Kanun iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, malüllük, yaşlılık ve ölüm risklerine karşı; 2926 s. Kanun, hastalık, malüllük, yaşlılık ve ölüm risklerine karşı; 5434 s. Kanun ise yaşlılık malüllük ve ölüm risklerine karşı sosyal güvence sağlamaktadır. Görüldüğü gibi, sosyal güvence sağlanan sosyal riskler açısından, yaptıkları mesleki faaliyet bakımından farklı toplum kesimleri arasında bir

¹⁶¹ Türk Sosyal Sigortalar Sisteminde standartlaştırmanın içeriği için bkz. Centel, Standartlaştırma, 372vd.

¹⁶² Centel, Standartlaştırma, 376vd. ; Ayrıca bkz. Okur, Türk Sosyal Güvenlik Kurumlarına İlişkin Bir Karşılaştırma, 532vd.

ayrılık sözkonusu olduğu gibi aynı mesleki faaliyeti yapan ancak farklı kanunlarla sosyal sigorta güvencesine kavuşturulanlar arasında dahi bir ayrılık sözkonusudur. Bu durum farklı mesleki faaliyette bulunan toplum kesimleri açısından makul karşılanabilirse de aynı mesleki faaliyette bulunanlar açısından bir izahı sözkonusu değildir.

Sağlanan sosyal sigorta yardımları konusunda da gerek nitelik gerekse nicelik açısından sigortalılar arasında farklılık bulunmaktadır. Bu tür farklılıkların bir kısmı, yukarıda üzerinde durduğumuz, sosyal güvence sağlanan risklerin özdeş olmamasından kaynaklanmaktadır. Bunun yanında gelir veya aylıklara hak kazanma koşullarındaki farklılıklar ile gelir veya aylıkların hesap edilmesi noktasındaki ayrılıklar da sözkonusu durumun ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Nitekim uygulamada, sosyal sigorta kurumlarının sağladığı yardımlar arasındaki farkı gören sigortalılar, aktif sigortalılık dönemlerinin sonlarına doğru kendileri için en elverişli sosyal sigortalar kurumu kapsamına dahil olmaya çalıştıkları görülmüştür. Bu durumu engellemek isteyen kanun koyucu, sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi hakkındaki kanuni düzenlemeyi değiştirmiş ve aylık bağlayacak kurumun tespiti konusunda “bağlı oluna son kurum” ilkesinin yerine “son yedi yıllık fiili hizmet süresi içinde fiili hizmet süresi fazla olan kurumca, hizmet sürelerinin eşit olması halinde ise eşit hizmet sürelerinden sonuncusunun tabi olduğu kurumca” aylık bağlanması esasını benimsemiştir(2829 s. Kanun m. 8/1). 2829 s. Kanunun getirdiği bu rejim öğretide adil bulunmamış ve son 7 yıllık süre yerine tüm çalışma hayatının dikkate alınmasının daha yerinde olacağı

belirtilmiştir¹⁶³. Ancak, ilgililerin parasal katkısının sözkonusu olduğu sosyal güvenlik sistemlerinde, aylığı bağlayacak kurumun, kendisine son dönemde en çok parasal katkıda bulunulan kurumun olması gerektiği fikrinden hareketle, aylığa hak kazanma tarihinden öncesi için uygun bir zaman dilimi belirlemek kaydı ile tabi olunan son kurum tarafından aylık bağlanması gerektiği de belirtilmiştir¹⁶⁴.

Türk Sosyal Güvenlik Hukuku açısından önem taşıyan diğer bir konu da, emekli aylığı veya yaşlılık aylığı alan sigortalıların tekrar çalışma hayatına dönmeleri sorunudur. Özellikle sosyal sigorta kurumlarından bağlanan aylıkların yetersizliği ve geçmişte genç yaşta emekliliği teşvik eden sistemlerin uygulandığı gözönüne alınacak olursa, konunun sistemimiz açısından taşıdığı önem daha iyi anlaşılacaktır. Aktif çalışma hayatını sona erdirerek sosyal sigorta kurumlarından yaşlılık aylığı veya emeklilik aylığı alan işçi, esnaf veya memur arasında temel gereksinimleri bakımından bir farklılık sözkonusu değildir. Dolayısıyla bu kişilerin tekrar çalışma hayatına dönmeleri durumunda da aralarında her hangi bir fark yaratılmaması gerekmektedir¹⁶⁵. Ancak, sistemimizin geneline hakim olan norm ve standart eşitsizliği bu konuda da kendisini göstermekte ve bu konuda sosyal sigorta kanunlarının birbirinden farklı düzenlemeler ihdas ettikleri görülmektedir¹⁶⁶.

¹⁶³ Güzel/Okur, 485

¹⁶⁴ Centel, Standartlaştırma, 378,379

¹⁶⁵ Tunçomağ, 397

¹⁶⁶ Centel, Standartlaştırma, 379vd.

Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından kendilerine yaşlılık aylığı bağlanan sigortalıların, 29.4.1986 t. ve 3279 s. Kanun ile öngörülen düzenlemeden önce hem yaşlılık aylığı almaları hem de Sosyal Sigortalar Kurumu kapsamına giren bir işte çalışmaları sözkonusu değildi. Çünkü, 506 s. Kanunun 63. maddesi böyle bir çalışma durumunda sigortalıya bağlanan yaşlılık aylığının kesileceğini öngörüyordu. Ancak, 3279 s. Kanun ile 506 s. SSK'nun 63. maddesi değiştirilmiş ve SSKurumu'ndan yaşlılık aylığı alan sigortalıların sosyal güvenlik destek primi ödemeleri şartıyla hem yaşlılık aylığı alabilecekleri hem de SSK kapsamında bir işte çalışabilecekleri esası benimsenmiştir. Bugün için sosyal güvenlik destek primi oranı %30, serbest avukat ve noterler için %15'dir(506 s. Kanun m. 63).

T.C. Emekli Sandığı emeklileri açısından ise 5434 s. Kanunun farklı bir düzenleme öngördüğü görülmektedir. 5434 s. Kanun 99/1. maddesinde, “emekli aylığı alanlardan hiçbir şarta bağlı olmaksızın emeklilik hakkı tanınan vazifelere tayin edilenlerin aylıklarının tamamı bu vazifelere tayinlerini takip eden ay başından itibaren kesilir” hükmünü öngörmüştür. T.C. Emekli Sandığı Kanununa, 7.2.1969 t. ve 1101 s. Kanun ile eklenen ek madde 5(Şimdiki ek madde 11) ise “T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na tabi daire, kurum ve ortaklıklar ile bunların Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi işyerlerinde emekliliğe tabi olamayan ücretli, geçici kadrolu veya yevmiyeli hizmetlere tayin edilen emeklilerin buralarda çalıştıkları sürece emekli aylıkları kesilir”(Ek madde 11/1) hükmünü getirerek Emekli

Sandığı emeklilerinin kamu kesiminde çalışmalarını tamamen engellemeye çalışmıştır.

1479 s. Bağ-Kur Kanununun, Bağ-Kur'dan yaşlılık aylığı alanların SSKurumu, T.C. Emekli Sandığı, Özel Sandıklar veya Bağ-Kur kapsamında bir işte çalışmaya başlamaları durumunda bağlanan yaşlılık aylıklarının kesilmesi ve sigortalının sosyal sigorta haklarından mahrum bırakılmasını öngören 38. maddesi, 20.6.1987 t. ve 3936 s. Kanun ile değiştirilmiştir. Böylece, Bağ-Kur'dan yaşlılık aylığı alanlar aylıklarının kesilerek son defa prim ödedikleri basamaktan prim ödemelerine izin verilmesini isteyebileceklerdir. Bu kişiler tekrar yaşlılık aylığı bağlanmasını istemeleri durumunda ise haklarında 1479 s. Kanunun yaşlılık aylığına ilişkin hükümleri uygulanarak aylık bağlanacaktır. Bunun yanında, 25.8.1999 t. ve 4447 s. Kanun ile 1479 s. Kanun'a eklenen ek 20. madde uyarınca, 1479 s. Kanun anlamında sigortalılara, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek hem Bağ-Kur'dan yaşlılık aylığı almaları hem de 1479 s. Kanuna tabi çalışmalarını devam ettirmeleri olanağı sağlanmıştır. SSKurumu veya Bağ-Kur veya T.C. Emekli Sandığı'ndan yaşlılık veya emeklilik aylığı alanların başka bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışmaya başlamaları durumunda ise, 5434 s. Kanunun ek11/1. maddesindeki istisnai durum dışında, sözkonusu kişilere bağlanmış olan yaşlılık veya emeklilik aylığı kesilmeyecektir. Ancak, Bağ-Kur veya T.C. Emekli Sandığı'ndan yaşlılık veya emekli aylığı alanlar SSKurumu kapsamında sigortalılığı gerektiren bir işte çalışırlarsa 506 s. Kanunun 3/II-C maddesi uyarınca sosyal güvenlik destek primi ödeyeceklerdir.

SSKuruunu'ndan yaşlılık aylığı alanların Bağ-Kur veya T.C. Emekli Sandığı'na tabi bir işte çalışmaya başlamaları durumunda ise böyle bir ödeme söz konusu değildir. Görüldüğü üzere bu son durumda dahi çalışanlar arasında tam bir eşitlikten bahsetmek mümkün değildir.

Buraya kadar yaptığımız açıklamalar da bize göstermektedir ki, 1972 yılında Türk Sosyal Güvenlik Sistemi açısından yapılan değerlendirme halen geçerliliğini korumaktadır. Buna göre, “Bugün ülkemizde dağınık, normları, yönetim biçimleri birbirine benzemeyen, aralarında rasyonel bir uyum sağlanmamış bulunan bir sosyal güvenlik sistemi vardır.”¹⁶⁷. Böyle bir yapı, uygulamada, sosyal sigorta hizmetlerinin etkinliğini azalttığı gibi¹⁶⁸, çatışan sigortalılık ilişkisi, gelir ve aylıkların birleşmesi gibi sorunları da beraberinde getirmektedir. Mevcut durumun daha da ağırlaşmasını sağlayan bir diğer gerçekte sisteme yapılan müdahalelerin çokluğu¹⁶⁹. 5434, 506 ve 1479 s. Kanunlarda yapılan değişiklikler ile bu kanunlara eklenen ek ve geçici maddeler dolayısıyla sistem iyice karmaşıklaşmış ve anlaşılması güç bir metin haline gelmiştir.

3. Sosyal Sigorta Kurumlarının Yönetiminden Kaynaklanan Sorunlar

Sosyal güvenliğin yönetimi ülkelerin benimsedikleri sosyal güvenlik sistemlerine göre farklılık göstermektedir. Daha öncede değindiğimiz

¹⁶⁷ Talas, Sosyal Ekonomi, 3.Bası, 588 ; Ayrıca bkz. Üçışık, Ülke Sorunları, 192vd.

¹⁶⁸ Centel, Sosyal Sigortalar Kurumu'nda Yapısal Değişiklik, 50

¹⁶⁹ Tuncay, 64 ; Ayrıca bkz. Andaç, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile İlgili Sorunlar, 66vd. ; Ekin/Alper/Akgeyik, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar, 172,173

üzere, bu konuda karma modeller sözkonusu olsa da, belirleyici olarak üniversal sosyal güvenlik modeli ve sosyal sigorta modeli olmak üzere iki sistem ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde, sosyal güvenliğin yönetimi konusunda da iki ayrı modelden bahsetmek mümkündür. Gerçektende, sosyal güvenlik hakkını devletin yerine getirmesi gereken bir ödev olarak kabul eden çağdaş anlayış içerisinde, bu hakkın, ya hiyerarşik bir yapı içerisinde yer alan doğrudan devlete bağı makamlar tarafından yerine getirildiği ya da dolaylı devlet yönetimi anlayışı içerisinde özerkliğe sahip kamu kurum veya kuruluşları tarafından yerine getirildiği görölmektedir. İlk modelde, sosyal tarafların yönetime katılmaları ve alınacak kararlarda söz sahibi olmaları sözkonusu değildir. İkinci modelde ise, devletin sosyal güvenliğin yönetimine dolaylı olarak katıldığı görölmektedir. Sistem, özerkliğe sahip kamu kuruluşlarına dayanmakta ve bu kuruluşların yönetiminde sosyal tarafların temsilcileri yer almaktadır. Devlet temsilcilerinin organlarda yer alıp almaması ise tamamen kanun koyucunun takdirindedir. Ancak, özerk yönetim açısından en uygun olan yapılanma, sözkonusu organların işveren ve sigortalı temsilcilerinden oluşmalarıdır. Bu modelde, devlet temsilcilerinin yönetime katılması, sosyal güvenliği sağlama görevinin esas olarak devletin görevi olmasından kaynaklanmaktadır. Sigortalılar ile işverenlerin yönetime katılmaları ise, sosyal güvenliğin finansmanına katılmaları nedeniyledir. Burada önemli olan nokta, sözkonusu tarafların pariter(eşit) temsiline dayalı bir yapılanmanın sağlanmasıdır. Sosyal güvenlik hakkının doğrudan devlete bağı kamu makamları tarafından sağlandığı sisteme en iyi örnek, İngiliz ve İrlanda sosyal güvenlik sistemleridir. Sosyal güvenlik hakkının özerk kamu

hukuku kurumları tarafından yerine getirildiği sistemi en iyi temsil eden ülke ise Almanya ve Avusturya'dır¹⁷⁰.

Sosyal güvenliğin devlet tüzel kişiliği dışında ayrı kurumlar tarafından sağlandığı bir düzende, bu kurumları demokratik düzenden ayrı olarak düşünmek mümkün değildir. Çünkü, sosyal güvenlik kuruluşları, sahip oldukları bütçe, personel ve işlettikleri sağlık tesisleri bakımından hiç de azımsanamayacak bir ekonomik ve sosyal güç olma durumundadırlar. Böylesine büyük bir gücün devletin denetimi dışında olması düşünülemeyeceği gibi, demokratik bir ülkede tamamen devlet denetim ve yönetiminde olması da düşünülemez. O halde, sosyal güvenlik kurumlarının yönetiminde özerklik ilkesinin benimsenmesi kaçınılmaz bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, özerk yönetimden uzak bir sosyal güvenlik anlayışının özellikle sosyal güvenlik fonları üzerinde nasıl bir etki yaratacağı en açık şekilde Türkiye örneğinde görülmektedir¹⁷¹.

Sosyal güvenlikle özerk yönetim ilkesini benimsemiş Avrupa Ülkeleri sosyal güvenlik sistemlerine bakıldığında, sosyal sigorta kurumlarının tüzel kişiliğe sahip bağımsız kamu kurumları olarak örgütlendikleri görülmektedir. Tüzel kişiliğe sahip olmayan oluşumların ise merkezi yönetim içerisinde yer aldıkları görülmektedir. Dolayısıyla, özerk yönetim açısından tüzel kişiliğe sahip olmak vazgeçilmez bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüzel kişilik ise kanun ile kurulmaktadır.

¹⁷⁰ Centel, Yapısal Değişim, 25vd.

¹⁷¹ Centel, Yapısal Değişim, 38 ; TÜSİAD, Yeniden Yapılanma, 78vd. ; Centel, Sosyal Sigortalar Kurumu'nda Yapısal Değişiklik, 40,41

Sözkonusu kanun, tüzel kişiliğin organlarını, yetkilerini ve işleyişini düzenlemektedir. Böylece kamu tüzel kişiliği kazanan sosyal güvenlik kuruluşu, ilgili kanun ile çizilen çerçeve içerisinde kalmak şartıyla, yapısal özerkliğine uygun olarak faaliyet göstermektedir. Özerk yönetim anlayışının ikinci unsurunu ise bağımsız yönetim oluşturmaktadır. Devlet bütçesinden ayrı bir bütçeye sahip olmak, kendi personelini belirleme hakkına sahip olmak, belirlenen kanuni çerçeve içerisinde olmak kaydı ile hukuk kuralı yapma yetkisine sahip olmak bağımsız yönetimin birer göstergesidir. Bu noktada önem kazanan ve özerk yönetim için asıl belirleyici unsur olan nokta ise, bu yetkileri kullanacak organların oluşumudur. Bu konuda, sosyal tarafların ağırlıklı temsiline dayalı pariter(eşit) yönetim anlayışının benimsendiği görülmektedir. Sosyal tarafların tercih edilmesinin sebebi ise, işçi ve işveren tarafının ancak örgütlü olmaları durumunda çıkarlarını etkili bir şekilde temsil edebilecek olmalarındandır. Sosyal güvenlik kuruluşlarının özerkliği açısından önem taşıyan bir diğer noktada, “denetim” konusudur. Denetimi, içeriği itibariyle ikiye ayırmak gerekmektedir. Bunlar, hukuki denetim ve yerindelik denetimidir. Özerk yönetim anlayışını benimseyen ülkelerde, devletin, sosyal güvenlik kurumları üzerinde hukuki denetim yapma hakkına sahip olduğu, yerindelik denetiminin ise çok sınırlı olarak istisnai haller için tanındığı görülmektedir¹⁷². O halde, sosyal sigortalar açısından özerkliği, “tüzel kişilik tanınmış sosyal güvenlik kuruluşlarının, gerek sigortalılarla ve gerekse kendi örgüt alanlarıyla ilgili olmak üzere, kendi başlarına ama devlet denetimi altında kanunla verilen görevleri yerine getirmeleri ve

¹⁷² Centel, Yapısal Değişim, 44vd.

hukuk kuralı yaratma da dahil, bağımsız yönetim hakkına sahip bulunmalarıdır.”¹⁷³ şeklinde tanımlamak mümkündür.

Buradan hareketle Türk Sosyal Güvenlik Hukuku incelendiğinde, sosyal güvenlik kurumlarının yapısal özerkliğine ilişkin doğrudan bir anayasal düzenlemeye rastlanılmamaktadır. Her şeyden önce 1982 Anayasası, bu konuda kanun koyucuya yol gösterecek bir düzenleme öngörmemiştir. Gerçektende, Anayasamızın sosyal güvenlik hakkına ilişkin 60 ve 61. maddeleri incelendiğinde, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu, bu hakkı sağlayacak gerekli tedbirleri almak ve teşkilatı kurmak veya kurdurmak görevinin devlete ait olduğu belirtildiği halde, sözkonusu teşkilatın yapısal özerkliğine ilişkin açık bir düzenlemeye rastlanılmamaktadır. Dolayısıyla bu konu kanun koyucunun takdirine bırakılmıştır. Konuya ilişkin kanuni düzenlemelerde ise, mali ve idari açıdan özerklikten açıkça bahsedilmesine karşın bunun kağıt üzerinde kaldığı görülmektedir(616 s. KHK m.1/1 ; 1479 s. Kanun m.1/3).

Bu bakış açısıyla, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin temel unsurlarını oluşturan, SSKurumu, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığı'na bakıldığında, bunların, kanunla kurulmuş, tüzel kişiliğe sahip kurumlar oldukları görülmektedir. Hukuki nitelikleri itibariyle de, kamu hukuku niteliği ağır basan tüzel kişilikler olarak tanımlanmaktadırlar. Dolayısıyla merkezi devlet örgütlenmesinin dışında bir yapı oluşturmaktadırlar. Böylece, idari özerkliğin ilk koşulunu gerçekleştirmiş olmaktadır. Ancak, sözkonusu

¹⁷³ Centel, Yapısal Değişim, 44.

kurumların organlarının oluşum biçimine bakıldığında, demokratik ve pariter(eşit) yönetim anlayışına uygun bir yapılanmanın olmadığı görülmektedir. Bu noktada özellikle genel müdürlük teşkilatının ve yönetim kurullarının, çoğunlukla, merkezi devlet teşkilatının atama işlemleri ile görevlendirilen kişilerden oluştukları görülmektedir. Devlet dışındaki kişilerin temsilcilerine ise ya T.C. Emekli Sandığı'nda olduğu gibi hiç yer verilmemekte ya da Bağ-Kur ve SSKurumu'nda olduğu gibi çok sınırlı olarak yer verilmektedir. Söz konusu kurumların genel müdürlük teşkilatlarının ve yönetim kurullarının sahip oldukları görev ve yetkiler nedeniyle kurumların idari yönetiminde ki etkileri gözönüne alınacak olursa, atanmış kişilerin, dolayısıyla bu kişileri atayan siyasi otoritenin sistem üzerindeki etkisi daha iyi anlaşılacaktır. SSKurumu ve Bağ-Kur'un, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın; T.C. Emekli Sandığı'nın ise Maliye Bakanlığı'nın bağlı kuruluşu olarak kabul edilmesi bu etkiyi daha da artırmaktadır¹⁷⁴. O halde, sosyal sigorta kurumlarının, siyasi etkiden kurtulmaları, dolayısıyla sigorta tekniğine uygun olarak çalışabilmeleri ve fonlarını rasyonel şekilde değerlendirebilmeleri yukarıda belirttiğimiz özerklik ilkesine uygun yapılanma içerisine girmelerine bağlıdır¹⁷⁵.

III. Tek Çatı Modeli

Daha önce de üzerinde durduğumuz üzere, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, sosyal sigorta modeline dayalıdır. Ancak, sosyal güvenlik

¹⁷⁴ Bkz. §4, II ; Ayrıca bkz. Ekin/Alper/Akgeyik, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar, 171,172

¹⁷⁵ Centel, Yapısal Değişim, 96 ; Aynı yazar, Standartlaştırma, 384,385 ; Güzel, Yeni Bir Örgütlenme Modeli, 288vd. ; Tuncay, Reform İhtiyacı, 373,374 ; TÜSİAD, Yeniden Yapılanma, 97,98 ; Üçışık, Ülke Sorunları, 222

sistemimiz aynı modeli benimseyen Avrupa ülkeleri sosyal güvenlik sistemlerinden çok daha ağır sorunlarla karşı karşıyadır. Dolayısıyla, sistemimizin ciddi bir reform ihtiyacı içerisinde olduğu açıktır. Fakat, mevcut siyasi, sosyal ve ekonomik durum ile Avrupa sosyal güvenlik alanına dahil gelişmiş ülkelerde yaşanan gelişmeler, bu konuda yeni bir sistem benimseme olanağının olmadığını göstermektedir. O halde, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi açısından gereken, geçmiş elli yılı aşkın tecrübeyi de dikkate alarak, mevcut sistemi ciddi bir reforma tabi tutmaktır. Tek çatı modelinin de bu bakış açısıyla değerlendirilmesi gerekmektedir¹⁷⁶.

Sosyal güvenlik hakkına ilişkin anayasa metinlerine bakıldığında, konunun, 1982 Anayasası ile 1961 Anayasası arasında farklı düzenlendiği görülmektedir. 1961 Anayasası'nın 48. maddesi, devlete “sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdurmak” görevini yüklerken; 1982 Anayasası 60. maddesinde, “devlet,.....gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar” hükmüne yer vermiştir. Böylece, 1982 Anayasası, benimsenecek sosyal güvenlik sistemi konusunda yasa koyucuya daha fazla takdir hakkı tanımıştır¹⁷⁷. Dolayısıyla, 1982 Anayasası'nın sosyal güvenlik hakkının sağlanması yolunda bir sistem tercihindan bahsetmek mümkün değildir. Ancak, mevcut sosyal güvenlik sistemimiz dikkate alındığında yasa koyucunun tercihini sosyal sigorta modelinden yana koyduğu açıkça görülmektedir.

¹⁷⁶ Güzel, Yeni Bir Örgütlenme Modeli, 286.

¹⁷⁷ Centel, Standartlaştırma, 383 ; Centel, Sosyal Sigortalar Kurumu'nda Yapısal Değişiklik, 50

Ülkemizde sosyal güvenlik kurumları hem sayıca çok hem de değişik bakanlıklara bağlıdır. Bu durum, yapısal birlik ve bütünlükten bahsetmeyi imkansız kılmaktadır. Her bir sosyal güvenlik kurumu açısından ayrı bir kuruluş yasası olduğu gerçeği de gözönüne alınacak olursa, mevcut durum daha iyi anlaşılabilir. Böyle bir yapılanmanın uygulamada ortaya çıkardığı en önemli sorun olarak, yukarıda ayrıntılı olarak üzerinde durduğumuz üzere, değişik sosyal güvenlik kurumlarına tabi sigortalı çalışanlar arasında norm ve standart birliğinin sağlanamaması gösterilmektedir. Dolayısıyla, bu karmaşık yapıdan kurtulmanın ve sigortalılar arasında norm ve standart birliğini sağlamanın yolu olarak tek çatı modeli önerilmektedir¹⁷⁸.

Tek çatı modeli ile ilgili öngörüler sadece öğretilerdeki tartışmalar ile sınırlı değildir. Konunun kalkınma planlarında da kendine yer bulduğu görülmektedir. Gerçektende, IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı hariç, tüm kalkınma planlarında sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanması bir hedef olarak yer almıştır. Ancak, son kalkınma planı olan VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2000-2005), T.C Emekli Sandığı, SSKurumu ve Bağ-Kur'un idari ve mali yapısının yeniden düzenlenmesi ile norm ve standart birliğinin sağlanması amacıyla gerekli kurumsal ve hukuki düzenlemelerin yapılacağından bahsedilmiş olmasına karşın, açıkça, sözkonusu kurumların birleştirilmesi öngörülmemiştir¹⁷⁹. Ancak, kalkınma planlarında yer alan konuya ilişkin ifadeler, hep plan ve program niteliğinde olmaları nedeniyle son derece soyuttur. Dolayısıyla, 24.8.2000

¹⁷⁸ Centel, Yapısal Değişim, 131 ; Ayrıca bkz. Aynı yazar, Standartlaştırma, 382vd.

¹⁷⁹ Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı için bkz. R.G. 5.7.2000, 24100 Mük.

t. ve 618 s. KHK¹⁸⁰ çıkarılıncaya kadar, kalkınma planlarından hareketle uygulamanın nasıl gerçekleşeceğine dair sağlıklı bir sonuca ulaşmak mümkün değildi¹⁸¹. Öğretide ise bu konuda farklı görüşlerin ileri sürüldüğü görülmektedir.

Bu görüşlerden birine göre, tek çatı modelini gerçekleştirmek, primsiz rejim dahil, tüm sosyal güvenlik kuruluşlarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlanması ile mümkündür. Bu yapılanmada, alt kuruluş olarak da bir “sosyal güvenlik kurumları başkanlığı” oluşturulacak ve sosyal sigorta kurumları bu başkanlığa bağlı olarak faaliyet göstereceklerdir. Bu yapılanmanın amacı ise, sistemde norm ve standart birliğinin sağlanması olacaktır. Kurumlar ile başkanlık arasında, istişari nitelikte faaliyet gösterecek, bir de “sosyal güvenlik konseyi” öngörülmüştür¹⁸².

Bu konu ile ilgili diğer bir görüşe göre ise, tek çatı modelinin değişik sosyal güvenlik kurumlarının aynı bakanlığa bağlanması olarak anlaşılmaması gerekir. Söz konusu kurumları tek bir bakanlığa bağlamak sadece bakanlıklardan birinin iş yükünü artırmaktan başka bir işe yaramayacaktır. Halbuki, sosyal güvenlik kuruluşlarını bir bakanlığa bağlı genel müdürlükler haline getirmek, gerçek örgütsel bütünleşmenin ilk adımını oluşturacaktır. Bu adımın özerk idari yönetim ilkesi ile desteklenmesi gerekmektedir. Böylece, standart bir sosyal güvenlik

¹⁸⁰ R.G. 4.10.2000, 24190 Mük.

¹⁸¹ Güzel, Yeni Bir Örgütlenme Modeli, 286 ; Centel, Yapısal Değişim, 78,79 ; Ayrıca bkz. Aynı yazar, Standartlaştırma, 371,372.

¹⁸² Bkz. TOBB, Sosyal Güvenlik Raporu, 271,272

kuruluşu yapısına ulaşılabilecektir. Bu sistemde sosyal güvenlik kurumlarının aynı merkezi yapı içerisinde ancak birbirinden bağımsız yapılanmalar içermeleri gerekmektedir. Böylece, kurumlar arasında koordinasyon da sağlanmış olacaktır. Özerklik ilkesine dayalı böyle bir yapılanma, sosyal sigorta kurumlarının sorumluluğunu ve sigortalıların çıkarlarını ön plana çıkaracaktır¹⁸³.

Sosyal sigorta haklarının, yukarıda belirtildiği gibi, bütünleşmiş bir birlik içindeki çok sayıda sosyal sigorta kurumu tarafından yerine getirilmesi, norm ve standart birliğinin sağlanmasına engel değildir. Zaten değişik meslek gruplarının sahip olduğu ekonomik ve sosyal koşulların gözetilerek sigortalılar arasında haklı görülebilecek ayrımların yapılması, kurumsal yapıda çokluğu da zorunlu kılacaktır. Böylece değişik kesimlerin haklı çıkarlarının da korunması sağlanmış olur. Ancak bu durum bütünleşmiş bir yapının oluşmasını da engel değildir¹⁸⁴. Zaten 1982 Anayasası'nın 60. maddesi de sosyal güvenlik sistemimizi birlik içerisinde ele almıştır¹⁸⁵.

Tek çatı ilkesine karşı olan görüşlerde ise, kurumsal yapılanmadaki dağınıklığın ortaya çıkardığı norm ve standart farklılıklarının “Temel Sosyal Güvenlik Yasası”nın çıkartılması ile giderilebileceği savunulmaktadır. Dolayısıyla, bu yasa çıkarıldığı takdirde mevcut kurumların bu yapıları ile varlıklarını sürdürmelerinde bir sakınca

¹⁸³ Ayrıntı için bkz. Centel, Yapısal Değişim, 77,78. ; Centel, Sosyal Sigortalar Kurumu'nda Yapısal Değişiklik, 51,52

¹⁸⁴ Centel, Standartlaştırma, 383,384.

¹⁸⁵ Okur, Türk Sosyal Güvenlik Kurumlarına İlişkin Bir Karşılaştırma, 541

kalmayacaktır. Kaldı ki çağdaş sosyal güvenlik sistemlerine sahip ülkelerde de bu yönde bir eğilim söz konusu değildir. O halde, Türkiye'nin elli yılı aşan deneyimi ile içinde bulunulan sosyal ve ekonomik koşullar gözetilerek tek çatı modeli uygulamaya geçirilmemelidir görüşü savunulmaktadır¹⁸⁶.

Bu konuda endişe uyandıran bir diğer hususta, tek çatı modelinin, SSKurumu, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığı'nın tek bir örgüt şeklinde birleştirilmesi olarak anlaşılmaktadır. Böyle bir yapılanmanın, hantal işleyen, değişik meslek gruplarının ihtiyaçlarına cevap veremeyen bir kuruluş olarak ortaya çıkacağı kesindir¹⁸⁷.

Çağdaş sosyal güvenlik sistemleri ile ilgili olarak yaptığımız açıklamalarda da belirttiğimiz üzere, kurumsal açıdan bütünlük arzeden sosyal güvenlik sistemi ancak üniversal sosyal güvenlik sistemi açısından söz konusu olabilecektir. Çünkü bu modelde, herkes için aynı sosyal güvenlik yardımlarının aynı koşullarla sağlanması söz konusudur. Finansman vergilerle sağlanmaktadır. Kişilerin meslekleri veya gelir durumları önemli değildir. Dolayısıyla böyle bir sistemde kurumsal birlik kaçınılmaz olmaktadır. Sosyal sigorta modeli ise bundan farklıdır. Bu modelde kişiler, mesleklerine göre farklı gruplara ayrılmaktadırlar. Sistemin finansmanına doğrudan bireylerin katılması söz konusudur. Dolayısıyla bireylerin gelirleri ve mesleki faaliyetleri önem taşımaktadır. Her meslek grubunun içinde bulunacağı ekonomik ve sosyal koşullar farklı olacağından, bu modelde, kurumsal yapılanmadaki çokluk sistemin gereği

¹⁸⁶ TOBB, Sosyal Güvenlik Raporu, 273 ; Güzel, Yeni Bir Örgütlenme Modeli, 287.

¹⁸⁷ Tuncay, Reform İhtiyacı, 373 ; Alper, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kriz ve Reform İhtiyacı, 12

olarak karşımıza çıkmaktadır. Türk sosyal güvenlik sistemi de sosyal sigorta modeline dayanmaktadır. Bu nedenle universal modele özgü birleştirilmiş bir kurumsal yapıya dayalı tek çatı modelinin sistemimiz açısından uygulanabilirliği söz konusu değildir¹⁸⁸. Böyle bir modelin sistemimizde uygulanabilmesi için, sosyal güvenlik sistemimizi universal modele dayandıracak köklü değişiklikler yapmak gerekir. Böylesine bir değişikliğin ise, sosyal taraflardan gelecek tepkiler gözönüne alındığında, demokratik bir düzende hiçbir hükümet tarafından gerçekleştirilemeyeceği açıktır¹⁸⁹. O halde, sosyal güvenlik sistemimizin sorunlarını sistem içerisinde kalarak çözmeye çalışmak en akıllıca yöntem olacaktır. Buradan hareketle, mevcut sistemi kapsamlı bir reforma tabi tutup, özerk yapılanmayı tüm unsurları ile hayata geçirmek sisteme olan güveni artıracığı gibi daha önce belirttiğimiz sorunların da çözüme kavuşmasını sağlayacaktır. Tek çatı modeline ilişkin önerilerde de idari yönetimde özerklikten vazgeçilememesi, esas itibarıyla sistemin temel sorununun bu olduğunu göstermektedir. Bu noktada, pariter(eşit) temsil anlayışının benimsenmesi büyük önem taşımaktadır. Özellikle sosyal sigorta kurumlarının üst düzey yöneticilerinin pariter(eşit) temsil sistemine göre oluşturulmuş kurullarca seçilmesi sağlanmalıdır¹⁹⁰.

Bugün Dünyada gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ağırlıklı olarak sosyal sigorta tekniğine dayalı sosyal güvenlik sistemlerinin benimsendiği görülmektedir. Universal modeli uygulayan ülkelerin ise

¹⁸⁸ Güzel, Yeni Bir Örgütlenme Modeli, 287

¹⁸⁹ TOBB, Sosyal Güvenlik Raporu, 257

¹⁹⁰ Güzel, Yeni Bir Örgütlenme Modeli, 293 ; Bu çerçevede yeni bir örgütlenme modeli için bkz. TOBB, Sosyal Güvenlik Raporu, 264vd.

artık yavaş yavaş belli riskler dışında bu modeli terk ettikleri görülmektedir¹⁹¹. O halde, yukarıda belirtildiği gibi Türk sosyal güvenlik sistemi açısından da çözümün sistem içerisinde kalınarak aranması yerinde olacaktır. Nitekim, konuya ilişkin son yasal düzenlemeyi oluşturan 618 s. KHK'nin de bu temel ilke çerçevesinde hazırlandığı görülmektedir. Ancak, sözkonusu KHK'nin öngördüğü kurumsal yapı incelendiğinde, gerek nicelik gerekse nitelik açısından sosyal güvenlik sistemimize yönelik olarak yapılan eleştirilerin dikkate alındığını söylemek mümkün değildir.

618 s. KHK, “Sosyal Güvenlik Kurumu” adıyla idari ve mali açıdan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı bir kamu tüzel kişiliği kurmuştur(m. 1). Sosyal Güvenlik Kurumu, Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu ile Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'ndan oluşmaktadır(m. 3/1). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı ile yardımcıları ortak kararname ile atanmaktadırlar(13/1). Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu üyelerinin de tamamı atanmışlardan oluşmaktadır(m. 4/1). Dolayısıyla, Kurum, özerk yönetim anlayışından tamamiyle uzak bir yapılanmaya sahiptir. SSKurumu Başkanlığı, Bağ-Kur Genel Müdürlüğü ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Kurumun ilgili kuruluşları olarak belirlenmiştir(m. 11). Görüldüğü üzere, T.C. Emekli Sandığı ile sosyal yardım ve sosyal hizmet sağlayan sosyal güvenlik kurumları bu kapsam içerisinde yer almamaktadır. Nitekim, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun kuruluş amacı da, “Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Genel

¹⁹¹ Güzel, Yeni Bir Örgütlenme Modeli, 284

Müdürlüğü ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü arasında koordinasyonu ve sosyal güvenlik alanındaki uygulamalarında norm ve standart birliğini sağlamak, aktüaryal hesaplarını incelemek, mali hareketlerini ve çalışmalarının kuruluş amaçlarına uygunluğunu izlemek ve ortak veri tabanı oluşturulması için gerekli çalışmaları yapmak” olarak belirlenmiştir(m. 1). Ancak, geçmişte yaşanan olumsuz tecrübeler dikkate alındığında, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun özerk yönetim anlayışından uzak kurumsal yapı içerisinde sözkonusu amaçlara ulaşmasının mümkün olmayacağı da açıktır. Kaldı ki, Sosyal Güvenlik Kurumu özerk yönetim anlayışına uygun olarak yeniden yapılandırılrsa dahi, T.C. Emekli Sandığı ile sosyal yardım ve sosyal hizmet sağlayan sosyal güvenlik kurumları kapsama alınmadığı müddetçe, sosyal güvenlik sistemimize dahil olan tüm sosyal güvenlik kurumları arasında eşgüdüm sağlanması; tüm sosyal güvenlik yardımları açısından geçerli olacak norm ve standart geliştirmesi mümkün olmayacaktır. O halde, yapılması gereken, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun bu doğrultuda yeniden yapılandırılarak bağlayıcı kararlar alabilme, sözkonusu kararları uygulayabilme yetkisiyle de donatılmasıdır¹⁹². Ancak, mevcut düzenleme, sosyal sigorta modeline dayalı yapıyı muhafaza ettiği ve sorunların çözümünü sistem içerisinde aramış olması dolayısıyla yerinde bir düzenleme olarak kabul edilebilecektir.

¹⁹² Ayrıca bkz. Üçışık, Ülke Sorunları, 186vd.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL SİGORTA YARDIMLARININ BİRLEŞMESİ

§7. SİGORTALILARIN AİLE BİREYLERİNE YAPILACAK SOSYAL SİGORTA YARDIMLARININ BİRLEŞMESİ

I. Sosyal Sigorta Yardımlarından Yararlanan Aile Bireyleri

1. Genel Olarak

Bu bölümde incelenmesi gereken ilk durum, sigortalıların yakın aile bireylerine yapılan sosyal sigorta yardımlarının birleşmesi halidir. Gerçektende, sosyal sigorta mevzuatımız incelendiğinde, öngörülen sosyal sigorta yardımlarının sadece sigortalı olarak nitelendirilen kişilere değil onların yakın aile bireylerine de yönelik olduğu görülecektir. Bu durum, daha öncede üzerinde durduğumuz, çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinin toplumun her kesimini sosyal güvenceye kavuşturmayı temel amaç. olarak benimsemelerinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, bu amaç doğrultusunda sadece çalışanları kapsam içerisine almak yeterli olmamaktadır. Özellikle ülkemiz gibi sosyal sigorta tekniğine dayalı sosyal güvenlik sistemlerine sahip ülkeler açısından bu konu daha büyük bir önem taşımaktadır. Çünkü, sosyal sigorta tekniğine dayalı sosyal güvenlik sistemlerinde, sigortalı olmak için aranan temel ölçüt “mesleki faaliyette

bulunmaktadır.” Mesleki faaliyet içerisinde bulunmayanlar ise kapsam dışında kalmaktadırlar. Bu nedenle, sistemin herkese sosyal güvence sağlamasını sağlamak amacıyla bir taraftan, yukarıda ayrıntılı olarak gördüğümüz üzere, getirilen istisnai hükümlerle “sigortalı” kavramı genişletilmiş, diğer taraftan ise sosyal sigorta yardımlarının “sigortalı” sıfatını taşımayanlara da yapılmasını sağlayacak istisnai hükümler öngörülmüştür. Sosyal sigorta yardımlarından sigortalıların aile bireylerinin de yararlanmasına yönelik hükümler bu kapsam içerisinde değerlendirilebilecek düzenlemelerdir.

2. Sosyal Sigortalar Kurumu Kapsamında Sosyal Güvenceye Kavuşturulan Aile Bireyleri

Daha önce takip ettiğimiz sıraya sadık kaldığımızda bu konuda ilk değinmemiz gereken hüküm, 506 s. Kanunun 2. maddesi ile öngörülen düzenlemedir. Buna göre, sosyal sigorta yardımlarından sigortalının eşi ve çocukları ile sigortalının ölümünde 506 s. Kanuna göre hak sahibi olan kişiler yararlanacaktır(m. 2/son). Ancak bu düzenleme, 506 s. Kanunun konuya ilişkin diğer hükümleri yanında eksik kalmaktadır. Çünkü, burada sadece eş ve çocuklardan bahsedilmiştir. Halbuki, hastalık sigortasından eş ve çocuklar yanında(m. 35) anne ve baba da yararlanmaktadır(m. 42). Yine hak sahibi kavramı içerisine, eş ve çocuklar yanında sigortalının anne ve babası da girmektedir(m. 23,24,68,69). Görüldüğü gibi, sosyal sigorta yardımlarından yararlanacak olan aile bireyleri “sigortalı” kavramından hareketle belirlenmektedir. O halde, burada üzerinde durulması gereken

nokta, SSKurumu açısından “sigortalı” kavramından ne anlaşılması gerektiğidir. Buradaki “sigortalı” kavramının da, daha önce belirttiğimiz şekilde, geniş olarak anlamlandırılması yerinde olacaktır. Yani, sadece 506 s. Kanunun 2/1. maddesinde belirtilen temel kural gereği sigortalı olanları değil, 506 s. Kanunda sonradan yapılan değişiklikler ve eklemeler ile kapsama alınanları(m. 3), özel kanuni düzenlemeler ile kapsama alınanları(ek m. 10, ek m. 13), kısmi sigortalıları, isteğe bağlı sigortalıları(m. 85) ve topluluk sigortası ile kapsama alınanları(m. 86) da kapsayacak şekilde anlamlandırmak gerekmektedir¹⁹³. Sigortalının çalışmaya başlaması ile sigortalının anılan aile bireyleri ile Kurum arasında kurulan hukuki ilişkiyi de bir kamu hukuku ilişkisi olarak nitelemek mümkündür¹⁹⁴. Ancak, bu konuda, özel düzenlemeler ile getirilen istisnai hükümlere de dikkat etmek gerekmektedir. Nitekim 3308 s. Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilerin iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigorta kollarından yararlanacaklarını(m. 25/4) belirtmesine karşın anılan kişiler hakkında 506 s Kanunun 23, 24, 35 ve 42. maddelerinin uygulanmayacağını(m. 25/son) belirterek, aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilerin eş, çocuk, anne ve babalarını söz konusu sigorta kollarından yapılacak yardımların kapsamı dışında bırakmıştır. Benzer bir düzenleme 2925 s. Kanunda da öngörülmüştür. 2925 s. Kanun, sigortalının anne ve babasını hak sahipleri arasında saymadığı gibi hastalık sigortasından yapılacak olan yardımlardan yararlanacak aile bireyleri arasında da saymamıştır(m. 3/h, m. 16). Bu noktada dikkat edilmesi gereken diğer bir

¹⁹³ Bkz. §5, II, 1

¹⁹⁴ Sözer, Sosyal Sigorta İlişkisi, 28,29

hususta, sigortalının aile bireylerine yapılacak olan sosyal sigorta yardımlarının, sigortalının ilişkilendirildiği sigorta kolları ile sınırlı olmasıdır. Bu konu özellikle kısmi sigortalılar açısından önem taşımaktadır.

3. Bağ-Kur Kapsamında Sosyal Güvenceye Kavuşturulan Aile Bireyleri

SSK Kurumu'ndan sağlanacak sosyal sigorta yardımları açısından öngörülen bu düzenlemelere paralel düzenlemeler, Bağ-Kur sosyal sigorta yardımları açısından da öngörülmüştür. Nitekim, 1479 s. Kanunun ölüm sigortasından sağlanan yardımları düzenleyen 40. maddesi, aylık bağlanacak hak sahiplerini eş, çocuklar, anne ve baba olarak belirlemiştir(m. 40). Sağlık sigortasının kapsamını belirleyen ek 11. madde de, gerek zorunlu sigortalıların gerekse yaşlılık ve malüllük aylığı alanların eş, çocuk, anne ve babaları ile ölüm sigortasından ölüm aylığı alan hak sahiplerinin sağlık sigortasından yararlanacaklarını hükme bağlamıştır(Ek m. 11). Görüldüğü gibi burada da belirleyici unsur “sigortalı” kavramı olmaktadır. Bağ-Kur kapsamında zorunlu sigortalılığı da geniş olarak anlamlandırmak yerinde olacaktır. Dolayısıyla, gerek 1479 s. Kanun gerek 2926 s. Kanun kapsamında zorunlu sigortalıları gerekse 29.8.1977 t. ve 2108 s. Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Kanunu'nun 4. maddesi uyarınca kapsama alınan muhtarları “sigortalı” kavramı içerisinde değerlendirmek gerekmektedir. Nitekim, 2926 s. Kanun, hak sahiplerini, “eş, çocuk, anne ve baba” olarak belirlediği gibi(m. 3/c, 22); sağlık

sigortası kapsamına da, zorunlu sigortalılar ile yaşlılık ve mal  ll  k aylığı alanları, bunların eş ve çocukları ile anne ve babalarını ve ölüm aylığı almakta olanları dahil etmiştir(ek m. 1). Bağ-Kur'un gerek 1479 s. Kanun gerekse 2926 s. Kanun kapsamında yaşlılık, mal  ll  k,   l  m ve sağlık sigortaları kollarından yardım sağladığı gözönüne alınacak olursa, söz konusu sigorta kollarından yapılacak sigorta yardımları açısından benimsenen bu sistemin, SSKurumu'nun sigortalının aile bireylerine yönelik anılan sigorta kollarından sağladığı yardımlar ile paralellik arzettiği görülecektir.

4. T.C. Emekli Sandığı Kapsamında Sosyal Güvenceye Kavuşturulan Aile Bireyleri

T.C. Emekli Sandığı'ndan yapılan sigorta yardımları da sadece iştirakçilere yönelik değildir. İştirakçiler yanında bunların yakın aile bireylerine de sigorta yardımı yapılması söz konusu olmaktadır. Bu kapsam içerisinde değinilmesi gereken ilk düzenleme, ölüm sigortasından hak sahiplerine yapılan yardımlardır. 5434 s. Kanunun 67. maddesi dul ve yetim aylığı bağlanacak hak sahiplerini iştirakçinin karısı, kocası, çocukları, ana ve babası olarak belirlemiştir. Bu kapsam içerisinde değinilecek diğer bir sosyal sigorta yardımı da sağlık yardımlarıdır. T.C. Emekli Sandığı   alışan memurların sağlık yardımları ile ilgili değildir.   alışan memurlara yönelik sağlık yardımları çalıştıkları kurum tarafından sağlanmaktadır. T.C. Emekli Sandığı aylık bağladıktan sonra sağlık yardımı yapmaktadır. Bu yardımın kapsamına, sandıktan aylık alanlar ile

emekli, adi malüllük veya vazife malüllüğü bağlanmış olanların hak sahibi olan yakınları girmektedir. Yapılan bu sağlık yardımları, 5434 s. Kanunun geçici 139. maddesi, “Emekli, Adi Malüllük veya Vazife Malüllüğü Aylığı Bağlanmış Olanlarla, Bunların Kanunen Bakmakla Yükümlü Oldukları Aile Fertleri ve Yetim Aylığı Alanların Muayene ve Tedavileri Hakkında Tüzük” ve her yıl yenilenen bütçe uygulama talimatı hükümleri uyarınca yapılmaktadır¹⁹⁵. Görüldüğü gibi burada da “iştirakçi” kavramı önem kazanmaktadır. Buradaki “iştirakçi” kavramını da en geniş anlamı ile kabul etmek yerinde olacaktır. Dolayısıyla, 5434 s. Kanunun 12. maddesinde sayılan gerek zorunlu gerekse isteğe bağlı iştirakçiler bu kapsam içerisinde yeralacaklardır.

Görüldüğü üzere sigortalıların veya iştirakçilerin eş ve çocukları ile anne ve babasına yapılacak sosyal sigorta yardımları, gelir ve aylık bağlanması ile sağlık yardımı yapılması olmak üzere iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Biz burada sağlık yardımlarının birleşmesi üzerinde duracağız. Gelir ve aylıkların birleşmesi ise aşağıda ayrıca incelenecektir.

¹⁹⁵ 2000 Yılı Bütçe Uygulama Talimatı İçin bkz. R.G., 14.1.2000, 23933

II. Sosyal Sigorta Kurumlarından Yapılacak Sağlık Yardımlarının Birleşmesi

1. Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan Yapılacak Sağlık Yardımlarının Diğer Sosyal Sigorta Kurumlarından Yapılacak Sağlık Yardımları ile Birleşmesi

SSKurumu tarafından sağlanacak sosyal sigorta yardımları konusunda da temel iki kanuni düzenleme söz konusudur. Bunlar 506 s. Sosyal Sigortalar Kanunu ve 2925 s. Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'dur. Dolayısıyla, sigortalılar ile gelir ve aylık bağlananların yakın aile bireylerine yapılacak olan sağlık yardımları bu iki kanuni metin çerçevesinde değerlendirilecektir. 506 s. Kanun, sigortalının çocukları ile anne ve babasının sağlık yardımlarından yararlanabilmesini "sigortalının geçindirmekle yükümlü olması" koşuluna bağlamıştır. Sigortalının eşi açısından ise böyle bir koşul öngörülmemiştir(m. 35,42). Sürekli iş göremezlik geliri, malûllük ve yaşlılık aylığı alanların ise hem eşlerinin hem çocuklarının hem de anne ve babalarının sağlık yardımlarından yararlanabilmesi "söz konusu kişileri geçindirmekle yükümlü olmaları" koşuluna bağlanmıştır(m. 36). Dolayısıyla sigortalıların eşleri ile sürekli iş göremezlik geliri, malûllük ve yaşlılık aylığı alanların eşleri arasında sağlık yardımlarından yararlanmak konusunda anılan koşul nedeniyle fark yaratılmış olmaktadır.

“Geçindirmekle yükümlü olma” koşulundan ne anlaşılması gerektiği ise 506 s. Kanunun 106. maddesinde eş, çocuk, anne ve baba açısından ayrı ayrı düzenlenmiştir. Bu konu, özellikle sağlık yardımlarının birleşmesi durumunda büyük önem kazanmaktadır. Örneğin, eş, çocuk, anne ve babaya, 506 s. Kanunun 35, 36 ve 42. maddeleri uyarınca yapılacak sağlık yardımları, sözkonusu kişilerin başka bir sosyal güvenlik kanunu kapsamında da bulunmaları halinde yine yapılacak mıdır? Bu sorunun cevabı, kız çocukları açısından olumsuzdur. Nitekim, 506 s. Kanunun 106. maddesi, kız çocuklarının evli olmaları veya sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olarak çalışmaları veya bunlardan gelir veya aylık almaları durumunda sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu kimseler statüsünde bulunmayacaklarını öngörmüştür. Dolayısıyla, sosyal güvenlik kurumları ile anılan hukuki ilişkiler içerisinde bulunan kız çocukları, 506 s. Kanunun 35 ve 36. maddeleri uyarınca sağlık yardımları alamayacaklardır. Ancak, 506 s. Kanunun 106. maddesi, eş, anne, baba ve erkek çocuk açısından aynı kesinlikte bir düzenleme öngörmemiştir. Bu nedenle, özellikle eş konusunda, farklı uygulamalar ortaya çıkmıştır. Nitekim Yarg. 10. HD., 1974 yılında verdiği bir kararında, 506 s. Kanunun 35. maddesinin sadece sosyal güvenliğe sahip olmayan eş ve çocukları kapsamına aldığını, sosyal güvenlik sistemimize hakim olan “teklik ilkesi” nin de bu yorumu destekler nitelikte olduğunu belirttikten sonra, sigortalının T.C. Emekli Sandığı’na tabi bir işte çalışan eşine yapılan sağlık yardımlarının sigortalıdan tahsiline karar vermiştir¹⁹⁶. Görüldüğü üzere, Yargıtay, 506 s. Kanunun 35. maddesinin uygulanmasında eş ve çocuklar arasında her hangi bir ayırım

¹⁹⁶ Yarg. 10. HD., 18.6.1974, 3196/447, Cuhruk/Çolakoğlu/Bükey, 527

gözetmemiştir. Sosyal güvenlik sistemimize hakim olan teklik ilkesini burada da uygulayarak, başka bir sosyal güvenlik kurumu kapsamında sosyal güvenceye kavuşturulan eş ve çocukları 506 s. Kanunun 35. maddesi uyarınca yapılacak sağlık yardımlarının kapsamı dışında bırakmıştır. Yarg. 10. HD., 1975 yılında verdiği bir başka kararında da, sözkonusu görüşünü aynen tekrarlamıştır¹⁹⁷. Yarg. 10. HD.'nin, 1976 yılında verdiği iki ayrı kararından¹⁹⁸, aynı yöndeki içtihadını 1976 yılında da sürdürdüğü anlaşılmaktadır.

Ancak Yarg. 10. HD., 1987 yılında verdiği bir kararında, SSKurumun'dan yaşlılık aylığı alan bir kişinin eşine, 506 s. Kanunun 36. maddesi uyarınca yapılan sağlık yardımlarının sözkonusu eşe Bağ-Kur'dan aylık bağlanması durumunda da devam edeceğini belirterek, yukardaki içtihadından farklı bir sonuca ulaşmıştır. Yarg. 10. HD., bu karara gerekçe olarak, 506 s. Kanunda, 1479 s. Kanunda olduğu gibi(ek m. 11/2)¹⁹⁹, diğer sosyal güvenlik kanunları veya özel kanunları uyarınca sağlık yardımlarından faydalananları kapsam dışında bırakan bir düzenlemenin öngörülmemiş olmasını göstermiştir²⁰⁰. Yargıtay aynı yöndeki içtihadını 1988 yılında da sürdürmüştür. Nitekim Yarg. 10. HD., 1988 yılında verdiği bir kararında, 15.9.1987 t. kararında belirttiği gerekçeleri tekrarlayarak, eşi dolayısıyla 506 s. Kanunun 36. maddesi

¹⁹⁷ Yarg. 10. HD., 20.5.1975, 1577/2931, Cuhruk/Çolakoğlu/Bükey, 528

¹⁹⁸ Yarg. 10 HD., 5.4.1976, 7805/2452, Çenberci, 285, Kararın değerlendirmesi için bkz. Tunçomağ, 1976 Yılı Kararları, 284,285 ; Yarg.10. HD. 18.6.1976, 3196/4477, Çenberci, 285,286

¹⁹⁹ 1479 s. Kanunun ek 11. maddesinin 2. fıkrası, 24.8.2000 t. ve 619 s. KHK ile yürürlükten kaldırılmadan önce, diğer sosyal güvenlik kanunlarına ve özel kanunlara göre sağlık yardımlarından yararlananları 1479 s. Kanunun ek 11. maddesi kapsamında yapılacak sağlık yardımlarının kapsamı dışında bırakıyordu.

²⁰⁰ Yarg. 10. HD., 15.9.1987, 4349/ 4361, Okur, 1987 Kararları, 321,322

uyarınca sağlık yardımlarından yararlanan isteğe bağlı Bağ-Kur sigortalısından²⁰¹, Bağ-Kur Sağlık Sigortası Yardımları Yönetmeliği m. 5/4 uyarınca, sağlık sigortası primi alınmayacağını, dolayısıyla, sözkonusu kişinin sağlık yardımları açısından Bağ-Kur'a değil SSKurumu'na tabi olacağını hükme bağlamıştır²⁰². Aynı uyuşmazlıkla ilgili olarak Yarg. HGK, 14.2.1990 t. kararında²⁰³, gerek 1479 s. Kanunun ek 11. maddesinin gerekse 506 s. Kanunun 36. maddesinin lafzi yorumundan, isteğe bağlı Bağ-Kur sigortalısı kadının, 1479 s. Kanuna göre değil, 506 s. Kanunun 36. maddesi uyarınca kocasına bağlı olarak 506 s. Kanunda öngörölen sağlık yardımlarından yararlanacağını açıkça anlaşıldığını, kaldiki, sözkonusu Bağ-Kur sigortalısı kadının çıkarının da 506 s. Kanun kapsamında sağlık yardımı almayı gerektirdiğini belirterek, Yarg. 10. HD'nin içtihadı yönünde hüküm tesis etmiştir.

Göröldüğü gibi, 506 s. Kanunun 35, 36 ve 42. maddelerinin uygulanmasına ilişkin olarak önceki ve sonraki Yargıtay kararlarında birbirinden farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Yargıtay kararlarında görölen bu farklılığa paralel olarak doktrinde de konuya ilişkin iki farklı görüşün ortaya çıktığı görölmektedir. Bunlardan ilki, Yargıtayın son kararlarını mevcut pozitif düzenlemelere uygun bulmaktadır²⁰⁴. Ancak, konuya ilişkin diğer bir görüşe göre ise, Yargıtayın bu kararlarına katılmak mümkün değildir. Gerçektende, sosyal güvenlik sistemlerinin ve özellikle sosyal

²⁰¹ 1479 s. Kanunun ek 11. maddesi, 24.8.2000 t. ve 619 s. KHK ile değiştirilmeden önce, 1479 s. Kanun anlamında isteğe bağlı Bağ-Kur sigortalılarını da sağlık sigortası kapsamına alıyordu.

²⁰² Yarg. 10. HD., 23.12.1988, 3386/7797, YKD, Mayıs-1989, 676-679

²⁰³ Yarg. HGK, 14.2.1990, 10-391/83, YKD, Haziran-1990, 796-804

²⁰⁴ Okur, 1987 Kararları, 322 ; Şakar, 1988 Kararları, 229-231; Tuncay, 1988 Kararları, 259

sigorta modeline dayalı sosyal güvenlik sistemlerinin sigortalının yakın aile bireylerini kapsama almasının nedeni, sözkonusu kişilere ilave bir sosyal güvence sağlamak değil, asgari düzeyde bir sosyal güvenceyi tüm toplum kesimlerine yaymaktır²⁰⁵. Sosyal güvenlik sistemimize hakim olan “teklik ilkesi” de esas itibariyle bu amaca hizmet etmektedir. Nitekim, 506 s. Kanunun 35, 36 ve 42. maddeleri ile 1479 s. Kanunun ek 11. maddesinin sigortalının yakın aile bireylerine yapılacak sağlık yardımlarını, sigortalının sözkonusu kişileri geçindirmekle yükümlü olması koşuluna bağlayan hükümleri ve 5434 s. Kanunun geçici 139. maddesinin diğer sosyal güvenlik kurumlarına veya özel kanunlara göre sağlık yardımlarından yararlananları kapsam dışında bırakan düzenlemesi(5434 s. Kanun geç. m. 139/8) dikkate alındığında, sosyal güvenlik sistemimizde sağlık yardımları açısından anılan ilkenin bir kez daha vurgulandığı görülecektir. O halde, 506 s. Kanunun 35, 36 ve 42. maddelerinin, çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinin amacına ve sosyal güvenlik sistemimizin mantığına uygun olarak, sigortalının diğer sosyal güvenlik yasaları ve özel yasalar uyarınca sosyal güvenceye kavuşturulmayan aile bireylerine yönelik olduğunun kabulü yerinde olacaktır. Aksi çözümün kabulü ise, sözkonusu Yargıtay kararlarında olduğu gibi, sigortalının anılan aile bireylerinin sağlık yardımları açısından SSKurumu’na diğer sosyal sigorta yardımları açısından ise bir başka sosyal güvenlik kurumuna tabi olmaları gibi sosyal güvenlik sistemimizin mantığına aykırı bir sonucun oluşmasına sebebiyet verecektir²⁰⁶. Nitekim Yarg. 10 HD. de, 1992 yılında verdiği bir başka

²⁰⁵ Bkz. §7, I, 1

²⁰⁶ Güzel, 1990 Kararları, 203,204 ; Centel, 1990 Kararları, 170 ; Ayrıca bkz. Teoman Ozanoğlu’nun karşı oy yazıları, Yarg. 10. HD., 23.12.1988, 3386/7797, YKD, Mayıs-1989, 678,679 ; Yarg. HGK, 14.2.1990, 10-391/83, YKD, Haziran-1990, 802 vd. ; Çenberci, 283 ; Yelekçi, 500,501

kararında, benzer gerekçeler ile aynı sonuca ulaşmıştır²⁰⁷. Olaya bu açıdan yaklaşıldığında, SSKurumu'nun sigortalıların Bağ-Kur Sağlık Sigortasına tabi eşleri ile ana ve babaları hakkında 29.8.1986 t. ve 3-4 ek s. genelgesi ile 2926 s. Kanuna tabi eş, ana ve babalara sağlık yardımı yapılması hakkında 29.1.1999 t. ve 3-138 ek s. genelgesinin yerinde olduğu söylenebilecektir.

2925 s. Kanun kapsamında sigortalı olanların eş ve çocukları ile bu kanun uyarınca kendilerine sürekli iş göremezlik geliri, malüllük veya yaşlılık aylığı bağlanmış olanların eş ve çocuklarına da sağlık yardımlarından yararlanma hakkı tanınmıştır(m. 16,17). 2925 s. Kanunun “sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu kimseler” başlığını taşıyan 35. maddesinin düzenlemesi karşısında yukarıda benimsediğimiz çözümün 2925 s. Kanun açısından da geçerli olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

2. Bağ-Kur'dan Yapılacak Sağlık Yardımlarının Diğer Sosyal Sigorta Kurumlarından Yapılacak Sağlık Yardımları ile Birleşmesi

Bağ-Kur kapsamında sigortalı olanlara sağlanacak sosyal sigorta yardımları konusunda da temel iki kanuni düzenleme söz konusudur. Bunlar, 1479 s. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ve 2926 s. Tarımda Kendi Adına Ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu'dur. Dolayısıyla, yapılacak olan sağlık yardımları bu iki kanuni metin çerçevesinde değerlendirilecektir. 1479 s.

²⁰⁷ Yarg. 10. HD., 8.12.1992, 5043/11802, YKD, Ekim-1993, 1509-1514

Kanun, ek 11. maddesinde, gerek sigortalıların gerekse malüllük ve yaşlılık aylığı alanların çocukları ile anne ve babalarının sağlık sigortası yardımlarından yararlanabilmelerini “anılan kişilere bakmakla yükümlü olmaları” koşuluna bağlamıştır. Gerek sigortalıların gerekse malüllük ve yaşlılık aylığı alanların eşleri açısından ise böyle bir koşul öngörülmemiştir. Söz konusu koşulun çocuklar açısından ne anlama geldiği ise Bağ-Kur Sağlık Sigortası Yardımları Yönetmeliği’nde²⁰⁸, 506 s. Kanunun 106. maddesine paralel olarak düzenlenmiştir(m. 5/2). Görüldüğü gibi, yukarıda, SSKurumu tarafından sağlanan sağlık yardımları konusunda yaşanan tartışma burası için de geçerlidir. 1479 s. Kanunun ek 11/2. maddesi, 24.8.2000 t. ve 619 s. KHK ile değiştirilmeden önce, “diğer sosyal güvenlik kanunlarına ve özel kanunlara göre sağlık yardımlarından faydalananlar yararlanamazlar” hükmünü öngörmek suretiyle SSKurumu sağlık yardımları açısından benimsediğimiz çözümü Kanuni düzenleme haline getirmişti. Dolayısıyla, gerek sigortalıların gerekse yaşlılık ve malüllük aylığı alanların eş ve çocukları ile anne ve babalarından diğer sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak çalışan veya onlardan gelir veya aylık alanlar, 1479 s. Kanunun ek 11. maddesi kapsamında gerçekleştirilecek sağlık yardımlarından yararlanamayacaklardı. Nitekim, benzer bir düzenleme, Bağ-Kur Sağlık Sigortası Yönetmeliği’nin 5. maddesinde öngörülmüştür(m. 5/3,4).

²⁰⁸ R.G. 25.8.1986, 19202

Yarg. 10. HD., sözkonusu düzenlemenin uygulanmasına yönelik olarak 1992 yılında verdiği bir kararında²⁰⁹, devlet memuru eşi dolayısıyla sağlık yardımlarından yararlanabilecek olan zorunlu Bağ-Kur sigortalısı kadının, kocasına bağlı olarak değil, zorunlu Bağ-Kur sigortalılığı dolayısıyla 1479 s. Kanun uyarınca Bağ-Kur'a bağlı olarak sağlık yardımlarından yararlanacağını hükme bağlamıştır. Sözkonusu kararda da belirtildiği gibi, gerek 5434 s. Kanunun geçici 139. maddesinin gerekse 1479 s. Kanunun 619 s. KHK ile yapılan değişiklikten önceki ek 11. maddesinin özel kanunları uyarınca sağlık yardımlarından yararlananları kapsam dışında bırakan ilgili hükümleri gözönüne alındığında verilen bu karara katılmamak mümkün değildir. Bu noktada eş, çocuk, anne ve baba açısından üzerinde durulması gereken bir diğer konuda, 1479 s. Kanunun ek 11/2 . maddesinde yer alan “diğer sosyal güvenlik kanunları ve özel kanunlar” ibaresine 1479 s. Kanunun da dahil olup olmadığı idi. Bu konu, Bağ-Kur Sağlık Sigortası Yardımları Yönetmeliği'nin 5. maddesinde düzenlenmiştir(m.5/4). Buna göre, “Bağ-Kur sigortalısı olarak sağlık yardımı kapsamına girenlerin eş, çocuk, anne ve babalarının ayrıca, Bağ-Kur Kanunu kapsamına girmeleri halinde, bunlardan da sağlık sigortası primi alınacaktır.” Yönetmeliğin bu açık düzenlemesi nedeniyle, sözkonusu kişiler, 1479 s. Kanunun ek 11/2. maddesi kapsamında kalmaktaydılar. Bu nedenle de, eş, çocuk, anne veya baba sıfatıyla değil, 1479 s. Kanun anlamında kendi sigortalılıkları dolayısıyla Bağ-Kur sağlık yardımlarından yararlanacaklardı. Nitekim Yargıtayın konuya ilişkin görüşü de bu

²⁰⁹ Yarg. 10. HD., 16.4.1992, 13839/4320, YKD, Kasım-1992, 1712-1714 ; Kararın değerlendirmesi için bkz. Tuncay, 1992 Kararları, 170,171

doğrultudur²¹⁰. Ancak, yukarıda ki açıklamalarımızda da belirttiğimiz üzere, 1479 s. Kanunun ek 11. maddesi 24.8.2000 t. ve 619 s. KHK ile değiştirilerek, diğer sosyal güvenlik kanunları veya özel kanunları uyarınca sağlık yardımlarından yararlananları 1479 s. Kanun uyarınca yapılacak sağlık yardımlarının kapsamı dışında bırakan hüküm yürürlükten kaldırılmıştır. Dolayısıyla, yukarıdaki açıklamalarımızın pozitif dayanağı da ortadan kalkmış olmaktadır. O halde, kanunun bu yeni düzenlemesi karşısında cevaplandırılması gereken soru, diğer sosyal güvenlik kanunlarına veya özel kanunlara göre sağlık yardımlarından yararlanan kişilerin eş, çocuk, anne veya baba sıfatlarıyla da 1479 s. Kanunun ek 11. maddesi kapsamında sağlık yardımlarından yararlanıp yararlanmayacaklarıdır. Konuya ilişkin olarak 506 s. Kanun çerçevesinde yaptığımız açıklamalar ile çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinin amacı, sosyal güvenlik sistemimize hakim olan teklik ilkesi ve yukarıda değindiğimiz yönetmelik hükümlerinin halen yürürlükte olduğu gözönüne alınacak olursa bu soruya olumlu cevap vermek mümkün değildir. Bu nedenle, yukarıda yaptığımız açıklamalar, kanunun bu yeni düzenlemesi karşısında da geçerliliğini koruyacaktır.

2926 s. Kanunda da, sigortalılar ile yaşlılık ve malüllük aylığı alanların eşlerinin, çocuklarının, anne ve babalarının sağlık sigortası yardımlarından yararlanma koşulları bakımından, 1479 s. Kanunun yukarıda değindiğimiz düzenlemesi aynen benimsenmiştir. Daha açık bir ifade ile burada da, anne, baba ve çocuklar açısından “söz konusu kişilerin

²¹⁰ Yarg. 10. HD., 28.4.1988, 2356/2889, YKD, Ocak-1989, 54-56 ; Kararın değerlendirmesi için bkz. Şakar, 1988 Kararları, 228,229 ; Tuncay, 1988 Kararları, 258,259

bakmakla yükümlü olması” koşulu aranmasına karşın, eşler açısından böyle bir koşul öngörülmemiştir(ek m. 1). Dolayısıyla, buradaki problem de yukarıdaki ile özdeştir. O halde, 1479 s. Kanun açısından yukarıda belirttiğimiz çözümün burası için de geçerli olduğunu kabul etmek yerinde olacaktır. Nitekim 2926 s. Kanunun ek 1. maddesinde , “Bu kanuna tabi olarak sağlık sigortası yardımlarından yararlanacaklar hakkında; 2.9.1971 tarihli ve 1479 sayılı Kanun’un; ek 11. maddesinin ikinci, üçüncü, dördüncü fıkraları,bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır” demek suretiyle varılan bu sonucu yasal düzenleme haline de getirmiştir(ek m. 1/son).

3. T.C. Emekli Sandığı’ndan Yapılacak Sağlık Yardımlarının Diğer Sosyal Sigorta Kurumlarından Yapılacak Sağlık Yardımları ile Birleşmesi

T.C. Emekli Sandığı’ndan yapılacak olan sağlık yardımları ise 5434 s. Kanunun geçici 139. maddesinde düzenlenmiştir. Daha öncede belirttiğimiz üzere, çalışan memurlara yapılacak sağlık yardımları sandığın sorumluluğunda değildir. Bu durumda olanlara kurumları tarafından sağlık yardımı yapılmaktadır. Dolayısıyla bu kapsam içerisinde yeralanların eş, çocuk, anne ve babalarına yapılacak sağlık yardımları da sandığın sorumluluğunda olmayacaktır. Ancak, sağlık yardımlarının birleşmesi noktasında meydana getirdikleri etki bakımından sosyal sigorta kurumlarından yapılan sağlık yardımlarından bir farklılıkları yoktur. T.C. Emekli Sandığı tarafından emekli, adi malüllük veya vazife malüllüğü

aylığı alanların eş ve çocukları ile anne ve babalarına sağlanacak sağlık sigortası yardımları ise “anılan kişiler tarafından kanunen bakmakla yükümlü olunma” koşuluna bağlanmıştır(geç. m. 139/b). Bu koşulun anlamı ise, gerek 5434 s. Kanunun geçici 139. maddesinin 4447 s. Kanun ile değişik 8. fıkrası gerek “Emekli, Adi Malüllük veya Vazife malüllüğü Bağlanmış Olanlarla, Bunların Kanunen Bakmakla Yükümlü Bulundukları Aile Fertleri, Dul ve Yetim Aylığı Alanların Muayene ve Tedavileri Hakkında Tüzük”ün 2. maddesi ve gerekse bu maddenin son fıkrasında yapılan atıf nedeniyle 5434 s. Kanunun 108. maddesi çerçevesinde belirlenecektir. 5434 s. Kanunun geçici 139. maddesinin değişik 8. fıkrası, özel kanunları gereğince sağlık yardımlarından yararlananları T.C. Emekli Sandığı tarafından yapılacak sağlık yardımlarının kapsamı dışında bıraktıktan başka, emekli, adi malüllük veya vazife malüllüğü aylığı alanların eşlerinin diğer sosyal güvenlik kurumlarına bağlı olarak çalışmaları veya bu kurumlardan aylık almaları halinde T.C. Emekli Sandığı’ndan yapılacak sağlık yardımlarından yararlanamayacaklarını ayrıca hükme bağlamıştır. Benzer bir düzenleme yukarıda anılan tüzüğün 2. maddesi ile de öngörülmüştür. Tüzüğün “Muayene ve tedavi hakkından yararlanacak olanlar” başlığını taşıyan 2. maddesi, özel kanunlara göre tedavi ve muayeneleri yaptırılanları sağlık yardımlarının kapsamı dışında bırakmıştır. Buradan hareketle, diğer sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak çalışan veya bunlardan aylık alan anne, baba ve çocuklarında, eşler gibi, T.C. Emekli Sandığı tarafından yapılacak sağlık yardımlarının kapsamı dışında kalacakları söylenebilecektir. Nitekim, anılan tüzüğün 2. maddesinin a,b,c ve d bentlerinde, eş ve çocuklar ile anne ve babanın

sandık tarafından sağlanacak sağlık yardımlarından yararlanmaları konusunda “muhtaçlık” kavramının ön plana çıkarılması ve bu kavramın, 5434 s. Kanun uygulamasında, kendisini ve Türk Medeni Kanunu Hükümlerine göre bakmağa mecbur olduğu aile fertlerini geçindirmeye yetecek geliri, malı ve kazancı bulunmama hali şeklinde anlaşılması(5434 s. Kanun m. 108/1), T.C. Emekli Sandığı’ndan emeklilik, adi malüllük ve vazife malüllüğü aylığı alanların eş ve çocukları ile anne ve babaları açısından yukarıda vardığımız sonucu destekler niteliktedir. Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, diğer sosyal güvenlik kurumlarına bağlı olarak isteğe bağlı sağlık sigortasından yararlanabilecek olan eş, çocuk, anne ve babanın T.C. Emekli Sandığı’ndan yapılacak sağlık yardımlarından yararlanabilecek olmalarıdır. Nitekim bu husus, 5434 s. Kanun’un geçici 139. maddesinin değişik 8. fıkrasında, “İsteğe bağlı sağlık sigortasından yararlananlar hakkında bu hüküm uygulanmaz.” denilmek suretiyle açık yasal düzenleme haline getirilmiştir. Yarg. 21. HD. de, 1998 yılında verdiği bir kararında²¹¹, 1479 s. Kanunun 79. maddesi anlamında isteğe bağlı Bağ-Kur sigortalısı olan bir kişinin, 5434 s. Kanunun geçici 139. maddesi uyarınca T.C. Emekli Sandığı’na tabi olan eşinin sağlık sigortasından yararlanacağından, kendisinden ayrıca Bağ-Kur sağlık sigortası primi kesilmeyeceğine hükmetmiştir. Nitekim, 24.8.2000 t. ve 619 s. KHK ile yapılan değişiklik ile gerek 1479 s. Kanun gerekse 2926 s. Kanun açısından isteğe bağlı Bağ-Kur sigortalıları sağlık sigortası kapsamı dışına çıkartılmışlardır(1479 s. Kanun ek m. 11; 2926 s. Kanun ek m.1).

²¹¹ Yarg. 21. HD., 23.2.1998, 768/1106, YKD, Ağustos-1999, 1104,1105

4. Çocuklara Anne ve Babaları Dolayısıyla Sosyal Sigorta Kurumlarından Yapılacak Sağlık Yardımlarının Birleşmesi

Görüldüğü gibi buraya kadar yaptığımız açıklamalarda hep, sigortalılar veya iştirakçiler ile yaşlılık veya malüllük aylığı alanların eşleri, çocukları, anne ve babalarının hem bu sıfatları dolayısıyla hem de kendilerinin çalışması veya kendilerine gelir veya aylık bağlanması durumunda sağlık yardımlarının birleşmesi inceleme konusu yapıldı. Halbuki sağlık yardımlarının birleşmesi problemi bununla sınırlı değildir. Bunun yanında, sadece yakın akrabalık ilişkisi dolayısıyla da sağlık yardımlarının birleşmesi sorunu ortaya çıkabilmektedir. Nitekim bu durum, daha çok çocuklar açısından, hem anneleri hem de babaları tarafından sağlık yardımına hak kazanma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durum ile karşılaşıldığında, yukarıdaki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere, çocukların, hem annelerine hem de babalarına bağlı olarak iki ayrı sosyal güvenlik kurumundan sağlık yardımına hak kazanmaları mümkün değildir. Böyle bir durum sağlık yardımlarının amacına da aykırıdır. O halde, burada da, sözkonusu sosyal güvenlik kurumlarından birinin diğerine tercih edilmesi gerekecektir. Danıştay 10. Dairesi 1998 yılında verdiği bir kararında²¹², babaları dolayısıyla SSKurumu'ndan anneleri dolayısıyla da T.C. Emekli Sandığı'ndan sağlık yardımı almaya hak kazanan çocukların öncelikle babalarına tabi olacakları sonucuna ulaşmıştır. Kararda da belirtildiği üzere, MK'nun kocayı ailenin reisi olarak niteleyen ve kadın ile çocukların geçimini sağlamayı kocaya yükleyen 152.

²¹² Danıştay 10. D., 18.6.1998, 2903/2701, TUBA/İİÇB, No: 1238

maddesi nedeniyle karşılaşılabilecek diğer benzer durumlarda da aynı çözümün kabul edilmesi yerinde olacaktır. Yargıtayın konuya ilişkin içtihatlarının da aynı yönde olduğu söylenebilecektir. Nitekim Yarg. 21. HD., 1995 yılında verdiği bir kararında²¹³, zorunlu Bağ-Kur sigortalısı olan kadının çocuklarının, 506 s. Kanunun 86. maddesi uyarınca yaşlılık, malüllük ve ölüm sigorta kolları açısından topluluk sigortasına bağlı olan babalarına bağlı olarak değil, annelerine bağlı olarak 1479 s. Kanunun ek 11. maddesi kapsamında sağlık yardımlarından yararlanacaklarını hükme bağlamıştır. Karara gerekçe olarak, çocukların babasının sadece yaşlılık, malüllük ve ölüm sigorta kolları açısından topluluk sigortasına tabi olması dolayısıyla çocukların babalarına bağlı olarak sağlık yardımı alamayacak olmalarının gösterilmesi, Yargıtayın, sağlık yardımları açısından çocukların öncelikle babalarına bağlı oldukları görüşünde olduğunu göstermektedir. Yarg. 21. HD., 1998 yılında verdiği bir başka kararında²¹⁴ da, çocukların babalarına bağlı olarak sağlık yardımı alamamaları nedeni ile annelerine bağlı olarak 1479 s. Kanunun ek 11. maddesi kapsamında sağlık yardımlarından yararlanacakları sonucuna ulaşmıştır. Yarg. HGK'nun 1998 yılı kararında²¹⁵ ise, MK'nun 152. maddesine değinildikten sonra, "Babanın bakım yükümü yasal karine olmakla beraber ananın oluşan koşullar nedeni ile eylemli olarak bu yükümlülüğü yerine getirdiği durumlarda çocuk anaya taban sigortalı kabul edilmelidir" denilmek suretiyle, çocukların öncelikle babalarına bağlı olarak sağlık yardımlarından yararlanacakları sonucuna ulaşmıştır. Yarg. HGK'nun bu

²¹³ Yarg. 21. HD., 11.12.1995, 7307/7433, YKD, Nisan-1996, 613, 614 ; Kararın değerlendirmesi için bkz. Sözer, 1995 Kararları, 217

²¹⁴ Yarg. 21. HD., 11.5.1998, 2516/3336, YKD, Aralık-1998, 1802,1803

²¹⁵ Yarg. HGK, 2.12.1998, 10-842/858, YKD, Kasım-1999, 1501-1504

kararı, konuya ilişkin önceki kararları ile uyumlu olduğu gibi Yargıtayın konuya ilişkin içtihadını da daha belirgin hale getirmektedir²¹⁶.

§ 8. SOSYAL SİGORTA KURUMLARINDAN SİGORTALILARA BAĞLANACAK GELİR, AYLIK VE ÖDENEKLERİN BİRLEŞMESİ

I. Genel Olarak

Daha öncede belirttiğimiz üzere, karma modeller ayrık tutulduğunda, sosyal güvenlik sistemleri Ünlversal Model ve Sosyal Sigorta Modeli olmak üzere temel iki örgütlenme modeli üzerinde yükselmektedir. Bu modeller arasındaki farklılık örgütlenme yapılarında olduğu gibi sistemin finansmanı üzerinde de belirgin olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim, sosyal sigorta modelinde, üniversal modelden farklı olarak, sistemin primli ve primsiz rejim olmak üzere ikiye ayrıldığı görölmektedir. Primli rejim olarak ifade edilen sosyal sigortaların finansmanı işçi, işveren ve devletin katkısına dayanmaktadır. Bu katkı, anılan kesimlerin prim adı altında yaptıkları ödemeler yoluyla sağlanmaktadır. Sosyal sigorta primlerinin hukuki niteliği ise tartışmalıdır²¹⁷. Ancak, “sosyal güvenlik” ve “sosyal risk” kavramlarına ilişkin yaptığımız açıklamaları gözönüne aldığımızda²¹⁸ “sosyal sigorta primi” kavramını, “yasanın kendilerine karşı güvence sağladığı sosyal risklerden birinin gerçekleşmesi halinde yapılacak sigorta

²¹⁶ Aksi yönde bir görüş için bkz. Şipal, 77

²¹⁷ Dilik, Sosyal Güvenlik, 219vd. ; Talas, Sosyal Ekonomi, 359,360 ; Yazgan, Ders Notlar, 135vd.

²¹⁸ Bkz. §2,

yardımları ile Kurum yönetim giderlerinin karşılığı olarak sigortalı ve işverenden, sigortalının kazancının belli bir yüzdesi üzerinden alınan para”²¹⁹ olarak tanımlayabiliriz. Bu tanıdan hareketle, sosyal sigorta primlerinin iki temel amaç doğrultusunda alındığı söylenebilecektir. Bunlar, sosyal sigorta yardımları ve sosyal sigorta kurumlarının yönetim giderlerinin karşılanmasıdır. Nitekim, 506 s. Kanunun 72/1. maddesi ve 1479 s. Kanunun 48/1. maddesi, varılan bu sonucun pozitif dayanaklarını oluşturmaktadır. Ancak, prim tahsilindeki asıl amaç, sosyal sigorta yardımlarının karşılanmasıdır. SSKurumu ve Bağ-Kur’un yönetim giderlerinin kurumların yıllık gelirlerinin %10’u ile sınırlanması bu durumun en açık göstergesidir(506 s. Kanun m. 72/2, 1479 s. Kanun m. 48/2). Varılan bu sonuç, 5434 s. Kanun uyarınca alınan kesenek ve karşılıklar açısından da geçerlidir. T.C. Emekli Sandığı yönetim giderlerinin tamamı, sandığa karşılık ödeyen kurumlara yüklenmiştir(5434 s. Kanun m. 28).

Sosyal sigorta yardımlarının finansmanı konusunda benimsenen bu sistem, etkisini, sosyal sigorta yardımlarına hak kazanma noktasında da göstermektedir. Nitekim, sosyal sigorta modeline dayalı sosyal güvenlik sistemlerinde, karşılığında prim alınmayan herhangi bir yardımın sosyal sigorta kurumları tarafından sağlanması söz konusu değildir. Bu nedenle, “sosyal yardım zammı” gibi uygulamalar sistemimiz açısından sürekli bir eleştiri konusu olmuştur²²⁰. Sistemin bu özelliği doğal olarak sosyal sigorta

²¹⁹ Güzel/Okur, 137

²²⁰ Ekin/Alper/Akgeyik, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar, 165 ; Andaç, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile İlgili Sorunlar, 65,66 ; Ayrıca bkz. TOBB, Sosyal Güvenlik Raporu, 221vd. ; TUSİAD, Yeniden Yapılanma, 83vd.

kollarından bağlanan gelir ve aylıkların birleşmesi hallerinde de etkisini göstermektedir. Bu etki, aşağıda daha ayrıntılı olarak görüleceği üzere, bazen değişik sigorta kollarından hak kazanılan aylıklardan birinin kesilmesine bazen ise her iki sigorta kolundan aylık bağlanmasına sebebiyet vermektedir.

Sosyal güvenlik sistemlerinin temel amacı, sigortalılara ve hak sahiplerine ekonomik güvence sağlamaktır. Sosyal bir riskle karşılaşan bireyin çalışamayacağı ve dolayısıyla gelir kaybına uğrayacağı açıktır. İşte sosyal güvenlik kurumları tarafından sağlanan parasal yardımların amacı, sigortalıların ve hak sahiplerinin uğradığı bu gelir kayıplarının telafisidir²²¹.

Sosyal sigorta mevzuatımız incelendiğinde, sosyal sigorta kurumlarının yapmış oldukları parasal yardımların “ödenek”, “gelir” ve “aylık” kavramları ile ifade edildiği görülmektedir. Aşağıda bu yardımların birleşmesi sorunu incelenecektir.

II. Sigortalılara Bağlanacak Sosyal Sigorta Ödeneklerinin Birleşmesi

1. Genel Olarak

Sosyal güvenlik sistemimiz içerisinde, sigortalılara, “geçici iş göremezlik ödeneği” ve “işsizlik ödeneği” olmak üzere, ödenek adı ile

²²¹ Dilik, Sosyal Güvenlik, 113vd. ; Yazgan, Ders Notları, 185vd.

yapılan iki tür sosyal sigorta yardımı sözkonusudur. Bunlardan “geçici iş göremezlik ödeneği”, sadece SSKurumu tarafından sağlanan bir sosyal sigorta yardımudur. Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığı böyle bir sosyal sigorta yardımı sağlamamaktadırlar. SSKurumu kapsamında sigortalıların kimler olduğu daha önce ayrıntılı olarak incelenmişti. Ancak, bu kapsam içerisinde yer alan tüm sigortalıların geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmesi söz konusu değildir. SSKurumu kapsamında sigortalı olmanın yanında geçici iş göremezlik ödeneği sağlayan sigorta kolları kapsamında sosyal güvenceye kavuşturulmuş olmak da gerekmektedir. Bu husus özellikle kısmi sigortalılar açısından büyük önem taşımaktadır. Bu noktada özel olarak üzerinde durulması gereken konu, 2925 s. Kanun kapsamında sigortalı olanlardır. 2925 s. Kanun, geçici iş göremezlik ödeneğini düzenlememiştir. Dolayısıyla bu kapsam içerisinde yer alan sigortalılar geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanamayacaklardır. İşsizlik ödeneği ise, 25.8.1999 t. ve 4447 s. Kanun ile kurulan işsizlik sigortası çerçevesinde yapılacak bir sosyal sigorta yardımudur. İşsizlik sigortasının kişiler açısından kapsamı 4447 s. Kanunun 47. maddesinde düzenlenmiştir(m.47/2,3). 4447 s. Kanunun sözkonusu hükümleri incelendiğinde, işsizlik sigortası kapsamında sigortalılığın 506 s. Kanun anlamında sigortalılığa paralel şekilde düzenlendiği görülmektedir. Dolayısıyla, 506 s. Kanun anlamında sigortalılık açısından aranan ve daha önce değindiğimiz hizmet akdine dayalı olarak çalışmak, işin işverene ait işyerinde yapılması ve 506 s. Kanunun 3. maddesi kapsamı dışında yer almak olarak ifade edilen koşullar burası için de geçerlidir²²².

²²² Güzel/Okur, 340 ; Ayrıca bkz., Tuncay, 311,312

Geçici iş göremezlik ödeneği, adından da anlaşılacağı üzere, geçici bir süre ile yapılan bir sosyal sigorta yardımıdır. Bu yardımın yapılmasındaki amaç, gerçekleşen sosyal bir risk dolayısıyla çalışamayan ve bu nedenle gelirini kaybeden sigortalının, tekrar çalışmaya başlayıncaya kadar geçecek süredeki gelir kaybını telafi etmektir²²³. Nitekim, 506 s. Kanunun konuya ilişkin düzenlemeleri incelendiğinde, söz konusu ödeneğin, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kollarından sadece sigortalılara yönelik bir sosyal sigorta yardımı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, geçici iş göremezlik ödeneğinin amacına da uygun olarak, 506 s. Kanunun 2/son maddesinde belirtilen sigortalının eş ve çocukları ile hak sahipleri sözkonusu yardımın kapsamı dışında bırakılmışlardır(m. 16,37,49). Geçici iş göremezlik ödeneğinin bizzat sigortalıya yönelik bir sosyal sigorta yardımı olduğu ödeneğin hesaplanmasına ilişkin düzenlemelerde de kendisini göstermektedir. 506 s. Kanun, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu ile hastalık sigortası kolundan bağlanacak ödeneklerin, sigortalının sağlık tesislerine yatırılarak veya bakımı kurumca sağlanmak suretiyle kaplıca ve içmelere gönderilerek yaptırılması durumunda 506 s. Kanunun 78 ve 88. maddelerine göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavi ettirildiğinde ise 2/3'ü oranında olacağını hükme bağlamıştır(m. 89/1). Analık sigortası açısından ise böyle bir ayırım gözetilmeden bu oran, sigortalının günlük kazancının 2/3'ü olarak belirlenmiştir(m. 89/son). Görüldüğü gibi bu hesaplama esas olan sigortalı ve onun ihtiyaçlarıdır. Nitekim, sigortalının geçindirmekle

²²³ Dilik, Sosyal Güvenlik, 115 ; Ayrıca bkz. Yazgan, Ders Notları, 185vd. ; Ayrıca bkz. Devge/Ersan, 28

yükümlü ailesi olup olmamasına göre farklı miktarda ödenek verilmesine yönelik düzenleme, 20.6.1987 t. ve 3395 s. Kanun²²⁴ ile yürürlükten kaldırılmıştır. İşsizlik ödeneği de sadece 4447 s. Kanun anlamında sigortalılar açısından sözkonusu olabilecek olan bir sosyal sigorta yardımıdır. Dolayısıyla, hak sahiplerine işsizlik sigortası ödeneği sağlanması sözkonusu değildir. Nitekim, 4447 s. Kanun'da da işsizlik ödeneği "Sigortalı işsizlere bu Kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal ödemeyi ifade eder." şeklinde tanımlanmıştır(m.47/I-h).

2. Geçici İş Göremezlik Ödeneklerinin Birleşmesi

a) Farklı Sosyal Sigorta Kollarından Bağlanacak Geçici İş Göremezlik Ödeneklerinin Birleşmesi

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, geçici iş göremezlik ödeneği sadece SSKurumu tarafından sigortalılara yönelik olarak sağlanan bir sosyal sigorta yardımıdır. Bu durum, bir kişinin, birden fazla sosyal güvenlik kurumundan aynı anda geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanması ihtimalini ortadan kaldırmaktadır. Ancak, SSKurumu kapsamında sigortalı olan bir çalışanın aynı anda iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sosyal risklerinden birden fazlasına maruz kalması söz konusu olabilecektir. Böyle bir durumda ortaya çıkan problem, her bir sigorta kolundan ayrı ayrı geçici iş göremezlik ödeneği bağlanıp bağlanamayacağı noktasında toplanmaktadır. Bu konu, 506 s. Kanun'un 91. maddesinde

²²⁴ R.G. 9.7.1987, 19512

düzenlenmiştir. Buna göre, anılan sosyal risklerden bir kaçı bir sigortalı üzerinde birleşirse, sigortalıya hak kazandığı geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği bağlanacaktır(m. 91). Kanun'un bu düzenlemesi, yukarıda, geçici iş göremezlik ödeneğinin veriliş amacına yönelik açıklamalarımız gözönüne alındığında yerinde bir düzenleme olarak kabul edilebilecektir²²⁵. Ancak, sosyal sigorta primlerinin sosyal sigorta yardımlarının karşılığı olarak alındığı ve geçici iş göremezlik ödeneğinin bağlandığı sosyal sigorta kollarının her biri için ayrı ayrı prim tahsil edildiği gözönüne alınacak olursa, varılan bu sonucun, sosyal sigorta yardımlarında gözetilmesi gereken nimet külfet dengesine aykırılık teşkil ettiği söylenebilecektir. Kanun koyucu, burada, geçici iş göremezlik ödeneğinin veriliş amacını ön plana çıkartarak kurum lehine bir düzenleme öngörmüştür.

Uygulamada ortaya çıkabilecek olan bir diğer durum da, sigortalının hak kazandığı geçici iş göremezlik ödeneklerinin birbirine eşit olması halidir. Gerçektende, söz konusu sigorta kollarında bağlanacak geçici iş göremezlik ödeneklerinin hesaplanmasına ilişkin yaptığımız açıklamalar gözönüne alındığında, böyle bir ihtimalin hiç de az olmadığı görülecektir. Bu durumda, sigortalıya hangi sigorta kolundan ödenek bağlanacağı 506 s. Kanun ile düzenlenmemiştir. Dolayısıyla bu konuda bir kanuni boşluk söz konusudur. Bu boşluğun, 91. maddenin düzenlemesine paralel olarak, sigortalı yararına doldurulması yerinde olacaktır. Bu ilkeye uygun hareket edildiğinde, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından bağlanacak

²²⁵ Dillik, Sosyal Güvenlik, 122

ödeneğin diğer iki sigorta kolundan bağlanacak ödeneklere tercih edilmesi gerekecektir. Çünkü, hastalık sigorta kolundan, geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere; analık sigorta kolundan ise doğumdan önceki ve doğumdan sonraki 6'şar haftalık sürelerle sınırlı olarak geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir (m. 37/1, m. 49/1). Halbuki, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan, geçici iş göremezliğin ilk gününden, sigortalının iyileşip eski işine dönünceye kadar geçecek süre boyunca geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Yine, analık sigortası kolundan verilecek ödeneğin 12 hafta ile sınırı olması dolayısıyla, hastalık sigortası ödeneğinin²²⁶ analık sigortasından bağlanacak ödeneye tercih edilmesi yerinde olacaktır²²⁷.

Burada üzerinde durulması gereken bir diğer konu da, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sosyal risklerinden birden fazlasına maruz kalan sigortalının geçici iş göremezlik ödeneği bağlanan sosyal sigorta kolu açısından ortaya çıkan geçici iş göremezlik halinin ortadan kalkmasına rağmen diğer sosyal sigorta kolu açısından geçici iş göremezlik halinin devam etmesi durumudur. Böyle bir durumda geçici iş göremezlik hali ortadan kalktığı için kesilen ödeneğin yerini, kanunda aranan diğer koşulların da varlığı halinde, diğer sosyal sigorta kolundan bağlanacak ödenek alacaktır²²⁸. Örneğin, hem hastalık sigortasından hem de iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalıya yüksek olması dolayısıyla hastalık sigortasından

²²⁶ Hastalık sigortasından bağlanacak geçici iş göremezlik ödeneğini 18 ay ile sınırlayan 506 s. Kanunun 37. maddesi hükmü, Anayasa Mahkemesi'nin 17.11.1998 t. ve 35/70 s. kararı ile iptal edilmiştir.

²²⁷ Tuncay, .328 ; Çenberci, 620

²²⁸ Çenberci, 620

ödenek bağlanmış ise, hastalık dolayısıyla ortaya çıkan iş göremezliğin ortadan kalkması halinde bağlanan geçici iş göremezlik ödeneği de kesilecektir. Böyle bir durumda, iş kazası ve meslek hastalığına bağlı geçici iş göremezliğin devamı koşuluyla, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından geçici iş göremezlik ödeneğinin bağlanacağını kabul etmek yerinde olacaktır²²⁹.

b) Geçici İş Göremezlik Ödeneklerinin Gelir ve Aylıklar ile Birleşmesi

Görüldüğü üzere, geçici iş göremezlik ödeneği ile ilgili olarak buraya kadar yaptığımız açıklamaların tamamı, farklı sosyal sigorta kollarından bağlanacak geçici iş göremezlik ödeneklerinin birleşmesi sorununa yöneliktir. Halbuki, uygulamada, sözkonusu sigorta kollarının birinden bağlanacak geçici iş göremezlik ödeneğinin SSKurumu'ndan veya diğer sosyal güvenlik kurumlarından bağlanacak gelir ve aylıklar ile birleşmesi de sözkonusu olabilecektir. Böyle bir durum ile karşılaşıldığında, 506 s. Kanunda, geçici iş göremezlik ödeneğinin bağlanamayacağı veya bağlanmış ise kesileceği yönünde açık bir düzenleme sözkonusu değildir. Dolayısıyla, 506 s. Kanun uyarınca sözkonusu sigorta kollarının birinden geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanan bir sigortalı gerek hak sahibi olarak gerekse kendi çalışması dolayısıyla SSKurumu'ndan veya diğer sosyal güvenlik kurumlarından gelir veya aylık almaya hak kazanırsa her iki sosyal sigorta yardımını da

²²⁹ Ayrıca bkz. Tunçomağ, 328,329 ; Çenberci, 333,334

alabilecektir. Nitekim, 506 s. Kanunun 63. maddesi incelendiğinde, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışan bir sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu kapsamında olduğu ve bu çalışması nedeni ile iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kaldığı takdirde kendisine 506 s. Kanunun 12. maddesinde öngörülen sosyal sigorta yardımlarının yapılacağı açıkça düzenlenmiştir(m.63/B-4). Söz konusu yardımlar içerisinde geçici iş göremezlik ödeneği de yer aldığından(m.12/B), sigortalıya, hem yaşlılık aylığı hem de geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir. 506 s. Kanunun öngördüğü bu düzenleme kanun koyucunun iradesinin de bu yönde olduğunu göstermektedir.

3. İşsizlik Ödeneğinin Geçici İş Göremezlik Ödenekleri, Gelirler ve Aylıklar ile Birleşmesi

İşsizlik ödeneği ise, yukarıdaki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere sadece 4447 s. Kanun ile kurulan işsizlik sigortasından yapılan bir sosyal sigorta yardımıdır. Dolayısıyla, uygulamada, değişik sosyal güvenlik kurumlarından veya değişik sosyal sigorta kollarından bağlanacak işsizlik ödeneklerinin birleşmesi olarak nitelenebilecek bir sorun söz konusu olamayacaktır. Ancak, işsizlik ödeneği açısından karşılaşılabilecek olan sorun, gerek SSKurumu'ndan gerekse başka bir sosyal güvenlik kurumundan bağlanacak gelir veya aylık ile işsizlik ödeneğine aynı dönem içinde hak kazanma halidir. Nitekim uygulamada karşılaşılabilecek böyle bir durumu öngören kanun koyucu, konuyu, “İşsizlik ödeneğine hak kazanmanın şartları” başlığını taşıyan 51. maddesi ile “İşsizlik ödeneği

ödenmesinde hak düşürücü nedenler” başlığını taşıyan 52. maddesinde düzenlemiştir. Buna göre, her hangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir veya aylık alan sigortalıya işsizlik ödeneği bağlanamayacağı gibi, işsizlik ödeneği aldığı dönemde gelir getirici bir işte çalışan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir veya aylık alan sigortalının da işsizlik ödeneği kesilecektir(m.51/son ; m.52/b). Görüldüğü üzere kanun koyucu, bu konuda her hangi bir ayırım gözetmemiştir. Dolayısıyla, gerek kendi çalışması gerekse hak sahibi olarak her hangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir veya aylık bağlanan sigortalı, aynı dönem içerisinde ayrıca bir de işsizlik ödeneği alamayacaktır²³⁰. 4447 s. Kanunun bu açık düzenlemesi karşısında, hem yaşlılık aylığı alan hem de sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışan bir sigortalının işsiz kalması durumunda işsizlik ödeneğinden yararlanamayacağı açıktır. Nitekim kanun koyucu, 4447 s. Kanunun 47. maddesinde öngördüğü düzenleme ile sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışanları işsizlik sigortasının kapsamı dışında bırakmıştır(m.47/3).

Bu konu ile ilgili olarak uygulamada karşılaşılabilecek bir diğer durum da, sigortalının aynı anda hem işsizlik ödeneğine hem de geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanması halidir. Nitekim, 4447 s. Kanun’un işsizlik sigortasından yapılacak yardımları düzenleyen 48. maddesi incelendiğinde, işsizlik sigortasından yapılan sosyal sigorta yardımlarının bir diğerinin de sigortalının hastalık ve analık sigorta primlerinin ödenmesi olduğu görülecektir. Dolayısıyla, sigortalı, işsizlik ödeneği aldığı dönemde,

²³⁰ Güzel/Okur, 350

506 s. Kanun uyarınca hastalık ve analık sigorta kollarından yapılacak sosyal sigorta yardımlarından da yararlanabilecektir. Sözkonusu sigorta kollarının her ikisinden de “geçici iş göremezlik ödeneği” yardımı yapıldığı gözönüne alınacak olursa, sigortalının aynı dönemde hem işsizlik ödeneğine hem de geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabileceği açıktır. Ancak, kanun koyucu, böyle bir durum ile karşılaşıldığında sigortalıya sadece geçici iş göremezlik ödeneğinin verileceğini ; işsizlik ödeneğinin ise sözkonusu durumun devamı müddetince kesileceğini hükme bağlamıştır(m.52/3). Benzer bir düzenleme 24.11.1994 t. 4046 s. Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesi ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 21. maddesi uyarınca, özelleştirme uygulamaları nedeni ile işsiz kalanlara verilecek iş kaybı tazminatı ile işsizlik ödeneğine aynı anda hak kazanma hali açısından da öngörülmüştür. Buna göre, sözkonusu iş kaybı tazminatı ile işsizlik ödeneğini birlikte almaya hak kazananlara öncelikle iş kaybı tazminatı verilecektir. İş kaybı tazminatı alınan sürede bir işe yerleştirilemeyen veya kendisi iş bulamayanlara 4447 s. Kanun uyarınca işsizlik ödeneği verilecektir. Ancak, iş kaybı tazminatı ödenen süreler işsizlik ödeneği verilecek toplam süreden indirilecektir(4447 s. Kanun geç. m. 1).

Görüldüğü üzere, 4447 s. Kanunun öngördüğü bu sistem içerisinde, işsizlik ödeneği ile SSKurumu veya diğer sosyal güvenlik kurumlarından sağlanacak parasal nitelikli sosyal sigorta yardımlarından aynı anda yararlanmak mümkün değildir. Bu durum, işsizlik sigortasının, “geçici bir

süre işsiz kalan sigortalıya ücret gelirin yerine geçmek üzere işsizlik ödeneği adı altında parasal bir yardım yapılması”²³¹ şeklinde tanımlanan amacına uygun olsa da, nimet külfet dengesi açısından sigortalının yararına bir düzenleme olduğu söylenemeyecektir.

III. Sigortalılara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

1. Genel Olarak

Soyal sigorta kurumlarından yapılan ve inceleme konumuzu oluşturan parasal yardımların ikinci grubunu gelir ve aylıklar oluşturmaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneğinden farklı olarak gelir ve aylıklar, aranan koşulların varlığı şartıyla, sürekli olarak sağlanan sosyal sigorta yardımlarıdır. Bu nedenle de, çoğunlukla, uzun dönemli sigorta kolları olarak kabul edilen sosyal sigorta kollarından yapılan yardımlar olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Ülkemizde, sosyal sigorta kanunlarına tabi olarak sosyal güvenceye kavuşturulanların sosyal sigorta hak ve yükümlülüklerini düzenleyen ilgili mevzuat incelendiğinde, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, malüllük sigortası, yaşlılık sigortası ve ölüm sigortası kollarından sigortalılara veya hak sahiplerine gelir veya aylık bağlandığı görülmektedir. Aşağıda, aynı sosyal güvenlik kurumu ve farklı sosyal güvenlik kurumları ayrımı çerçevesinde sigortalılara bağlanacak gelir ve aylıkların birleşmesi konusu incelenecektir.

²³¹ Güzel/Okur, 338

2. Farklı Sosyal Sigorta Kurumlarından Sigortalılara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

Yukarıdaki açıklamalarımızda da belirttiğimiz üzere Türk sosyal güvenlik sistemi, sosyal sigorta modeline dayalı bir yapılanmaya sahiptir. Bunun sonucu olarak da, kurumsal yapı ve mevzuat çokluğu sosyal güvenlik sistemimizin önemli bir özelliğini oluşturmaktadır²³². Bu sistem içerisinde, çalışanların tabi olacağı sosyal sigorta kurumu “mesleki faaliyet” ölçütü esas alınarak belirlenmektedir. Sosyal güvenlik sistemimiz açısından da bu konu gayet ayrıntılı olarak düzenlenmiştir²³³. Ancak, “çatışan sigortalılık ilişkisi” ne yönelik açıklamalarımızda da belirttiğimiz üzere, bir çalışanın aynı anda birden fazla sosyal sigorta kurumuna tabi olarak sigortalı olması söz konusu değildir²³⁴. Bu durum, etkisini, sigortalılara bağlanacak gelir ve aylıkların birleşmesi noktasında da göstermektedir. Nitekim, Türk sosyal güvenlik sistemi açısından, sigortalıya, kendisine ait aynı çalışma dönemine ilişkin olarak, değişik sosyal güvenlik kurumlarından gelir veya aylık bağlanması, ek sosyal güvence sağlanan bazı istisnai haller dışında, söz konusu olamamaktadır.

Bu konu ile ilgili olarak uygulamada karşılaşılabilecek bir diğer durum da, sosyal sigorta kurumlarının birinden gelir veya aylık bağlanmış olan sigortalının başka bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışmaya

²³² Bkz. §6, I,2

²³³ Bkz. §5, II

²³⁴ Bkz. §5, III

başlaması halidir. Böyle bir durumda, konumuz açısından önem taşıyan nokta, sözkonusu sigortalının bu ikinci çalışması dolayısıyla da ayrıca gelir veya aylığa hak kazanıp kazanmayacağıdır. 506 s. Kanun ile 2925 s. Kanunun konuya ilişkin hükümleri incelendiğinde, bazı istisnai haller dışında, SSKurumu açısından böyle bir durumun sözkonusu olamayacağı görülecektir. Nitekim, 506 s. Kanunun 3/II-C maddesi, diğer sosyal güvenlik kurumlarından malütlük veya emeklilik aylığı almakta iken 506 s. Kanun anlamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanlardan sosyal güvenlik destek primi alınacağını öngörmektedir(m.3/II-C). Sosyal güvenlik destek primi ödenmiş olan sürelerin, 506 s. Kanun anlamında sigortalılık süresinden sayılmadığı ve sözkonusu sürelerle 2829 s. Kanun hükümlerinin uygulanmadığı(m.3/II-C) gözönüne alınacak olursa, diğer sosyal güvenlik kurumlarından malütlük veya emeklilik aylığı alırken 506 s. Kanun anlamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanların ayrıca SSKurumu'ndan gelir veya aylığa hak kazanamayacağı açıkça görülecektir. Ancak, 506 s. Kanun böyle bir çalışma ilişkisi içerisinde bulunanlara iş kazası ve meslek hastalığı halinde 506 s. Kanunun 12. maddesinin uygulanacağını öngörmektedir(m.3/II-C). Dolayısıyla, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışan sözkonusu kişiler malütlük veya emeklilik aylıkları yanında SSKurumu'ndan geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri alabileceklerdir. Benzer bir düzenleme görev malüllüğü aylığı alanlar açısından da öngörülmüştür. Buna göre, görev malüllüğü aylığı alan ve 506 s. Kanun anlamında sigortalı bir işte çalışan bir kişi, SSKurumu'na yazılı talepte bulunursa, hakkında malütlük, yaşlılık ve ölüm sigorta kolları da uygulanacaktır. Dolayısıyla, sözkonusu

kişi, 506 s. Kanun'da öngörölen diğer koşulları da yerine getirirse, 5434 s. Kanun uyarınca bağlanan görev malöüllöğü aylığı yanında, yaşlılık veya malöüllük sigortasından kendisine aylık bağlanması da sözkonusu olabilecektir(m.3/II-C). 2925 s. Kanun ise, diğer sosyal güvenlik kurumlarından sürekli tam iş göremezlik geliri, malöüllük veya emeklilik(yaşlılık) aylığı alanların 2925 s. Kanun anlamında sigortalı olamayacaklarını öngörmüştür(m.4/c). Dolayısıyla, SSKurumu veya Bağ-Kur veya T.C. Emekli Sandığı ile anılan ilişkiler içerisinde olan bir kişi, 2925 s. Kanun anlamında sigortalılığı gerektiren bir faaliyette bulunsa dahi, 2925 s. Kanun anlamında sigortalı olunamayacağından, diğer sosyal güvenlik kurumlarından bağlanmış olan malöüllük veya emeklilik(yaşlılık) aylığı ile 2925 s. Kanunda öngörölen gelir veya aylıkların birleşmesi sözkonusu olamayacaktır. Ancak, SSKurumu'undan geçici veya sürekli kısmi iş göremezlik geliri alanlar bu düzenlemenin kapsamı dışında bırakılmışlardır(m.4/c). O halde, SSKurumu'undan geçici veya sürekli kısmi iş göremezlik geliri alan bir kişi, 2925 s. Kanun anlamında sigortalılığı gerektiren bir çalışma ilişkisi içerisinde girer ve 2925 s. Kanunda öngörölen diğer koşulları da yerine getirirse, 506 s. Kanun uyarınca bağlanmış sürekli kısmi iş göremezlik geliri ile 2925 s. Kanun uyarınca bağlanacak gelir veya aylığı aynı anda alabilecektir.

1479 s. Kanunun 24/II-C maddesi ile 2926 s. Kanun'un 4/b maddesi incelendiğinde, Bağ-Kur açısından konunun, 2925 s. Kanuna paralel şekilde düzenlendiği görölecektir. Dolayısıyla yukarıda yaptığımız açıklamalar burası için de geçerlidir. O halde, SSKurumu'undan gerek 506

s. Kanun uyarınca gerekse 2925 s. Kanun uyarınca sürekli kısmi iş göremezlik geliri alan bir kişi, 1479 s. Kanun veya 2926 s. Kanun anlamında sigortalılığı gerektiren bir işte çalışırsa, sözkonusu kanuni düzenlemelerdeki diğer koşulları da yerine getirmesi şartıyla, hem SSKurumu'undan sürekli kısmi iş göremezlik ödeneğini hem de Bağ-Kur'dan yaşlılık veya malüllük aylığı alabilecektir.

5434 s. Kanunun ise bu konuda her hangi bir sınırlandırma öngörmediği görölmektedir. Dolayısıyla gerek SSKurumu'undan gerekse Bağ-Kur'dan gelir veya aylık alan bir kişi, T.C. Emekli Sandığı'na tabi bir göreve tayin edilir ise, 5434 s. Kanunda ki diğer koşulları da yerine getirdiği takdirde, emekli aylığı veya adi malüllük aylığı veya vazife malüllüğü aylığı ile diğer sosyal güvenlik kurumlarından bağlanmış gelir veya aylığı aynı anda alabilecektir²³⁵.

²³⁵ Şakar, Yaşlıların Korunması, 301

3. Aynı Sosyal Sigorta Kurumundan Sigortalılara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

a) Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

aa) Genel Olarak

SSKurumu tarafından sigortalıya bağlanacak gelir ve aylıklar, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından bağlanan sürekli iş göremezlik geliri, malüllük sigortasından bağlanan malüllük aylığı ve yaşlılık sigortasından bağlanan yaşlılık aylığı olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır. Malüllük ve yaşlılık aylıkları, sadece sigortalıya yapılan sosyal sigorta yardımları olmalarına karşın, ileride ayrıntılı olarak üzerine durulacağı üzere, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelir, sigortalının hak sahipleri açısından da söz konusu olan bir sosyal sigorta yardımıdır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından bağlanacak sürekli iş göremezlik geliri açısından önemli olan, sürekli iş göremezlik halinin ortaya çıkmasıdır. Bu halden ne anlaşılması gerektiği, 506 s. Kanunun 19/1. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda meydana gelen bedensel veya ruhsal bir arıza neticesinde mesleğinde kazanma gücünü en az %10 oranında yitiren kişi sürekli iş göremezlik hali içerisine düşmüş kabul edilecektir. Konu, 2925 s.

Kanunda da bu şekilde düzenlenmiştir(m. 8/1). Burada önemli olan, sigortalının, mesleğinde kazanma gücünü kaybetmiş olmasıdır. Yoksa, başka bir meslek açısından kazanma gücüne tam olarak sahip olması önemli değildir. İş kazasının meydana geldiği veya meslek hastalığının başladığı tarihte sigortalının hizmet akdine dayalı olarak yaptığı iş, sigortalının mesleği olarak kabul edilecektir(SSSİT. m. 3/1). Gerek 506 s. Kanun gerekse 2925 s. Kanun, sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanması açısından belirli süre prim ödemiş olma veya belli süre sigortalılık gibi ilave bir koşul aramamışlardır. Daha açık bir ifade ile, çalışmaya başladığı ilk gün iş kazası geçiren ve meslekte kazanma gücünün en az %10'unu kaybeden sigortalıya da sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilecektir.

“Malüllük hali” ise, 506 s. Kanunun 53. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre, her ne sebeple olursa olsun çalışma gücünün en az 2/3'ünü yitirmek veya çalışma gücünün 2/3'ünü yitirmiş durumda olmamakla beraber 506 s. Kanunun 34. maddesi uyarınca yapılan tedavi sonucunda, çalışabilir durumda olmadığının raporla saptanması hali veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybetmek malül sayılmak için yeterli görülmüştür. Bu tanımlardan birine uygun olarak malül sayılan kişi, 506 s. Kanunun 54. maddesindeki sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısına ilişkin koşulları da yerine getirmek şartıyla SSKurumu'ndan malüllük aylığı alabilecektir. Aranan bu koşullar, 2925 s. Kanun kapsamında sigortalı olanlar açısından da geçerlidir(m. 39/a).

Sosyal Sigortalar Kurumu kapsamında sosyal güvenceye kavuşturulanlar açısından yaşlılık halinin ne anlama geldiği, 4447 s. Kanun ile öngörülen geçiş dönemi özel koşulları bir yana bırakıldığında, 506 s. Kanunun 60. maddesinde ve 2925 Kanunun 20. maddesinde düzenlenmiştir. Sigortalılar, bu maddelerde öngörülen yaş, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresine ilişkin koşulları yerine getirmeleri kaydıyla yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır.

bb) Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

Buraya kadar yaptığımız açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, gerek 506 s. Kanunun gerekse 2925 s. Kanunun öngörmüş olduğu sistem içerisinde, iş kazası ve meslek hastalığı, malüllük ve yaşlılık sosyal risklerinden birden fazlasının bir sigortalı üzerinde toplanması uygulamada karşılaşılabilecek bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, sigortalı aynı anda, söz konusu sosyal sigorta kollarından sağlanacak gelir ve aylıkların birden fazlasına hak kazanabilecektir. Nitekim, yukarda da görüldüğü üzere, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından bağlanacak sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanma açısından bir sigortalılık süresi veya prim ödeme gün sayısı koşulu aranmamıştır. Daha açık bir ifade ile sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanma açısından, iş kazası ve meslek hastalığının çalışma hayatının hangi devresinde meydana geldiğinin bir önemi yoktur. Dolayısıyla, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazandıran iş kazası veya meslek hastalığı, sigortalının, aynı zamanda malüllük veya yaşlılık aylığı açısından aranan koşulları da gerçekleştirdiği bir dönemde

meydana gelmesi halinde, sigortalı hem sürekli iş göremezlik geliri hem de yaşlılık ve malüllük aylığına hak kazanabilecektir. Sigortalının sürekli iş göremezlik geliri almaya hak kazandıktan sonra da yaşlılık ve malüllük aylığı açısından aranan koşulların tamamlanması mümkündür. Örneğin, sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle maruz kaldığı arıza artarak, 506 s. Kanunun 53/c maddesinde malüllük hali için aranan halin ortaya çıkmasına sebebiyet verebilecektir. Yine, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından bağlanan gelir, 506 s. Kanuna tabi olarak sigortalı çalışmaya engel olmadığından, sigortalı hem sürekli iş göremezlik geliri alıp hem de çalışmaya devam etmek suretiyle malüllük ve yaşlılık aylıkları için aranan prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresine ilişkin koşulları da tamamlayabileceklerdir. İşte tüm bu durumlar, sürekli iş göremezlik geliri ile yaşlılık ve malüllük aylıklarının birleşmesi sonucunu doğuracaktır.

Aynı durum yaşlılık ve malüllük sigortalarından bağlanacak aylıklar açısından da geçerlidir. Nitekim, gerek 506 s. Kanunun gerekse 2925 s. Kanunun ilgili maddeleri incelendiğinde, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi açısından, malüllük aylığına hak kazanmanın yaşlılık aylığına hak kazanmaktan daha kolay olduğu görülecektir. Dolayısıyla, çalışma hayatının yaşlılık aylığına hak kazandığı bir devresinde malüllük aylığı almaya hak kazandıran bir durumla karşılaşan sigortalı açısından malüllük ve yaşlılık aylıklarının birleşmesi sorunu ortaya çıkabilecektir. İşte tüm bu ihtimalleri öngören kanun koyucu, 506 s. Kanunun 92. maddesinde bu konuyu düzenlemiştir. Bu maddede öngörülen çözümler 2925 s. Kanun açısından da geçerlidir(m. 39/a).

506 s. Kanun 92. maddesinde, gelir ve aylıkların birleşmesi noktasında iki ayrı ihtimal ve buna bağlı olarak da iki ayrı çözüm şekli öngörmüştür. Ancak, her durumda sigortalıların çıkarlarının ön planda tutulduğu söylenebilecektir. 92. maddenin öngördüğü ilk durum, hem malüllük hem de yaşlılık sigortalarından aylık bağlanmasına hak kazanma halidir. Bu durumda, sigortalıya, bu aylıklardan yüksek olan verilecektir. Eğer aylıklar eşit ise sadece yaşlılık aylığı bağlanacaktır(m. 92/1). Görüldüğü gibi kanun koyucu burada farklı iki sigorta kolu olmasına karşın, sigortalıya, bunlardan bir tanesinden aylık bağlanmasını öngörmüştür. Kanun koyucunun bu tercihinde yaşlılık, malüllük ve ölüm sigorta kolları için tek prim ödeniyor olması etkili olmuştur. Bu nedenle, varılan sonucun, sosyal sigorta yardımlarında gözetilmesi gereken nimet külfet dengesine aykırı olduğu söylenemeyecektir²³⁶. Eşitlik halinde yaşlılık aylığının tercih edilmesi de sigortalı yararına bir düzenlemedir. Böylece, malüllük durumunda meydana gelecek değişimler nedeniyle sigortalıya bağlanan aylığın değişmesinin(m. 57) önüne geçilmiş olunmaktadır. Bunun yanında sigortalının tekrar çalışması da engellenmemiş olunmaktadır. Eğer sigortalıya malüllük aylığı bağlanmış olsa idi, 506 s. Kanun anlamında zorunlu sigortalılığı gerektiren bir işte çalışması durumunda bağlanmış olan malüllük aylığı kesilecekti(m. 58/1)²³⁷. Halbuki, yaşlılık aylığı bağlanmakla, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek(m. 63/B) 506 s. Kanun anlamında zorunlu sigortalılığı gerektiren

²³⁶ Çenberci, 621

²³⁷ Malüllük aylığı alırken tekrar sigortalı olarak çalışmaya başlayanların malüllük aylıkları kesilir. Ancak, 58. maddedeki “sigortalı” çalışma, SSKurumu’na tabi sigortalı çalışma olarak anlaşılmalıdır.

bir işte çalışma imkanı yaratılmış olunmaktadır. Kaldı ki, esas olan sigortalıya yaşlılık aylığı bağlanmasıdır. Malüllük durumu istisnai bir haldir.

92. maddenin öngördüğü ikinci ihtimal, malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından bağlanacak aylıklar ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından bağlanacak sürekli iş göremezlik gelirinin birleşmesi halidir. Böyle bir durumda, sigortalı veya hak sahibine yüksek olan aylık veya gelirin tamamı düşük olanın ise yarısının bağlanacağı öngörülmüştür (m. 92/2). Görüldüğü gibi kanun koyucu, burada, yukarıdaki durumdan daha farklı bir sonuca ulaşmıştır. Bunun nedeni, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolları için ayrı; yaşlılık, malüllük ve ölüm sigorta kolları için ise ayrı prim tahsil ediliyor olmasıdır(m. 73)²³⁸. Dolayısıyla konumuz açısından, gerek sürekli iş göremezlik geliri ile malüllük aylığının gerekse sürekli iş göremezlik geliri ile yaşlılık aylığının birleşmesi hallerinde, yüksek olan gelir veya aylığın tamamı düşüğünün ise yarısı bağlanacaktır. Varılan bu sonuç, nimet külfet dengesi açısından yerinde görülebilirse de, düşük olan aylığın yarısının bağlanması yine de söz konusu ilkeye aykırı bir düzenleme olmaktadır. Bağlanacak gelir ve aylıkların eşit olması halinde ise, sürekli iş göremezlik gelirinin tamamının aylığın ise yarısının bağlanacağı öngörülmüştür(m. 92/II).

Gelir ve aylıkların birleşmesi olarak nitelendirilemese de bu kapsam içerisinde incelenmesi gereken diğer bir durum da, 506 s. Kanun'un 22.

²³⁸ 2925 s. Kanun kapsamında sigortalı olanlardan tek bir prim tahsil ediliyor olmasına karşın(m. 30), 2925 s. Kanun da 506 s. Kanunda öngörülen çözümü benimsemiştir (2925 s. K. m. 39).

maddesinde düzenlenen, sürekli iş göremezlik gelirinin sermayeye çevrilerek sigortalıya ödenmesi halidir. Bilindiği üzere, esas olan, sürekli iş göremezlik gelirinin sigortalıya ömrü boyunca ödenmesidir (m. 22). Ancak, iş kazası neticesinde tespit edilen sürekli iş göremezlik derecesi %25'den az ise ve bu durumun da 3 yıl içinde değişmesinin mümkün görülmemesi halinde, sigortalının da istemesi durumunda, söz konusu gelir sermayeye çevrilerek sigortalıya ödenecektir. Ancak, burada dikkat edilmesi gereken nokta, söz konusu ödemenin sadece iş kazası nedeniyle meydana gelen bir sürekli iş göremezlik hali ile sınırlanmış olduğudur. Daha açık bir ifade ile meslek hastalığı nedeniyle bir sürekli iş göremezlik hali ortaya çıkmışsa, bu tür bir ödeme söz konusu olmayacaktır (m. 22/2). Ancak, kanunda açıklık olmamasına rağmen, böyle bir ödemeye hak kazanan sigortalı aynı zamanda yaşlılık veya malüllük sigortasından aylığa da hak kazanırsa, esas olanın sigortalıya ömrü boyunca gelir bağlanması olduğu kuralından hareketle, sürekli iş göremezlik gelirinin sermayeye çevrilerek ödenmesi yerine, yukarıda belirttiğimiz esaslar çerçevesinde hem gelir hem de aylık bağlanması yoluna gidilmelidir. Anılan şekilde, sürekli iş göremezlik geliri sermayeye çevrilerek kendisine ödenen sigortalı daha sonraki bir tarihte yaşlılık sigortasından 506. s. Kanunun 64. maddesi uyarınca toptan ödemeye de hak kazanırsa, söz konusu ödeme herhangi bir indirim yapılmadan sigortalıya verilecektir(m. 92/2)²³⁹. Kanunun bu düzenlemesi, nimet külfet dengesi açısından yerinde bir düzenlemedir.

²³⁹ Çenberci, 622

Benzer bir durum da, mal  ll  k sigortasından bağlanacak aylık ile yaşlılık sigortasından 506 s. Kanunun 64. maddesi uyarınca yapılacak toptan ödemenin birleşmesi halidir. Daha öncede belirttiğimiz üzere, SS Kurumu'na yaşlılık, mal  ll  k ve ölüm sigortaları için tek prim ödenmektedir. Dolayısıyla, yaşlılık sigortasından yapılacak toptan ödemenin konusunu bu üç sigorta kolu için ödenen primler oluşturacaktır. Nitekim, 506 s. Kanunun 64. maddesinde de bu husus açıkça belirtilmiştir(m. 64/2). O halde, sigortalıya, hem yaşlılık sigortasından toptan ödeme hem de mal  ll  k aylığının verilmesi, mal  ll  k ve yaşlılık aylıklarının birleşmesi durumunda  ng r len çözüm de dikkate alındığında, söz konusu olamayacaktır. Bu nedenle, böyle bir durumda sigortalıya sadece mal  ll  k aylığı verileceği açık kanuni düzenleme haline getirilmiştir(m. 92/3). Yaşlılık sigortasından yapılacak toptan ödemeyi düzenleyen 506 s. Kanunun 64. maddesinin, "sigortalı olarak çalıştığı işten ayrılan ve mal  ll  k ve yaşlılık aylığı almaya hak kazanamayan" diye başlayan hükmü de 92. maddenin bu düzenlemesi ile uyum içerisindedir. Aynı yönde bir düzenleme 2925 s. Kanun kapsamında yapılacak yaşlılık sigortası toptan ödemesi açısından da  ng r lm şt  r(m. 24).  ng r len bu düzenlemeler uzun dönemli sigorta kollarının amacına da uygundur.

cc) Evlilik Toptan  demesi ile Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Birleşmesi

506 s. Kanunda düzenlenmemiş olmakla birlikte karşılaşılabilecek bir diğer durum da, evlilik toptan ödemesi(ek m. 1) ile iş kazası ve meslek

hastalığı sigortasından bağlanacak sürekli iş göremezlik gelirinin birleşmesidir. Bilindiği üzere evlilik toptan ödemesi, işveren ve sigortalı tarafından SSKurumu'na ödenen yaşlılık, malüllük ve ölüm sigortası primlerinin yarısı açısından söz konusudur(ek m. 1). Buradan hareketle, sürekli iş göremezlik geliri ile yaşlılık toptan ödemesinin birleşmesi konusunda benimsenen çözümün burada da uygulanacağı sonucuna ulaşmak yanlış olmayacaktır. O halde, sürekli iş göremezlik geliri alan sigortalı kadının daha sonraki bir tarihte 506 s. Kanunun ek m. 1 hükmüne göre evlilik toptan ödenmesine de hak kazanması halinde, bu ödemeyi de hiçbir kesintiye uğramadan alabileceğini kabul etmek yerinde olacaktır. Malüllük veya yaşlılık aylığına hak kazanmak veya bu aylıkların bağlanması durumunda ise evlilik toptan ödemesinin olmayacağı açıktır. 2925 s. Kanun kapsamında öngörülen tüm sigorta kolları açısından tek prim alınıyor olmasına karşın(m. 30), yukarıda benimsenen çözümlere paralel olarak, aynı uygulamanın 2925 s. Kanun kapsamında sigortalı kadınlar açısından da geçerli olacağını kabul etmek yerinde olacaktır.

dd) Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışma Halinde Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

Bir başka istisnai durum da, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışanlar açısından sözkonusu olabilecektir. Bilindiği üzere, SSKurumu'ndan yaşlılık aylığı alanların sigortalı olarak tekrar çalışmaya başlamaları durumunda yaşlılık aylıkları kesilecektir(m. 63/1). Ancak, 3279 s. Kanun ile 506 s. Kanunun 63. maddesi değiştirilmiş ve

SSKurumu'ndan yaşlılık aylığı alanlara hem yaşlılık aylığı alma hem de SSKurumu'na tabi sigortalı olarak çalışma olanağı sağlanmıştır(m. 63/B-4). Ancak, sosyal güvenlik destek primi ödenerek çalışılan sürelerin sigortalılık süresinden sayılması ve 2829 s. Kanun anlamında birleştirmeye konu olması söz konusu olmadığı gibi sözkonusu süreler 506 s. Kanunun 64 maddesi uyarınca toptan ödemeye de konu olamazlar(m. 63/B-4). Sosyal güvenlik destek primi ödenerek gerçekleştirilen çalışmalar açısından sadece iş kazası ve meslek hastalığı hükümleri uygulama alanı bulacaktır (m. 63/B-4). Dolayısıyla, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sigortalı ve hak sahiplerine bağlanan gelir ile yaşlılık sigortasından sigortalıya bağlanan aylığın ve ölüm sigortasından hak sahiplerine bağlanan aylığın birleşmesi söz konusu olabilecektir. Bu halde de 506 s. Kanunun 92. maddesi uygulama alanı bulacaktır. 2925 s. Kanun uyarınca yaşlılık aylığı alanlara ise sosyal güvenlik destek primi ödeyerek hem yaşlılık aylığı alma hem de sigortalı olarak çalışma olanağı tanınmamıştır (m. 23/1). Dolayısıyla bu kapsamdaki sigortalılar açısından böyle bir problem söz konusu değildir.

ee) Sigortalının Birden Fazla İş Kazası veya Meslek Hastalığına Maruz Kalması Halinin Bağlanacak Sürekli İş Göremezlik Gelirine Etkisi

Burada üzerinde durulması gereken bir diğer istisnai durum da, sigortalının birden fazla iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalması halidir. Bu durumda sigortalıya her bir sigorta olayı için ayrı ayrı gelir bağlanması söz konusu olmayacaktır. Söz konusu sigorta olaylarının

toplam olarak meydana getirdiği iş göremezlik derecesi esas alınarak, sigortalının ilk sigorta olayı gerçekleştiği tarihteki kazancı üzerinden gelir bağlanacaktır. Ancak, sigortalının, son iş kazası veya meslek hastalığının meydana geldiği tarihteki günlük kazancı daha yüksek ise bu kazanç esas alınacaktır(m. 21). Aynı husus, 1925 s. Kanun kapsamında yer alan sigortalılar açısından da geçerlidir(m. 39/a).

b) Bağ-Kur'dan Bağlanacak Aylıkların Birleşmesi

aa) Genel Olarak

Bağ-Kur'dan sigortalıya bağlanacak olan aylıklar, malüllük sigortasından bağlanacak malüllük aylığı ile yaşlılık sigortasından bağlanacak yaşlılık aylığıdır. Bağ-Kur kapsamında, gerek 1479 s. Kanuna tabi olarak sigortalı olanlar gerekse 1926 s. Kanuna tabi olarak sigortalı olanlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası düzenlenmemiştir. Dolayısıyla, SSKurumu'nda olduğundan farklı olarak, Bağ-Kur'dan “sürekli iş göremezlik geliri” sosyal sigorta yardımı yapılması da söz konusu olamayacaktır. Bu nedenle Bağ-Kur'dan bağlanacak gelir ve aylıkların birleşmesinden değil, ancak, başlıkta da belirtildiği gibi, aylıkların birleşmesinden bahsedilebilecektir.

Bağ-Kur kapsamında sosyal güvenceye kavuşturulan sigortalılara malüllük veya yaşlılık aylığı bağlanabilmesinin en önemli koşulu, bu kişilerin 1479 s. Kanun veya 1926 s. Kanun anlamında malül veya yaşlı

sayılmalarıdır. 1479 s. Kanun anlamında malüllük, kanunun 28. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre, çalışma gücünün en az 2/3'ünü kaybeden bir sigortalı 1479 s. Kanun anlamında malül sayılacaktır(m. 28/1). Bu anlamda malül sayılan sigortalılara, 1479 s. Kanunun 29. maddesi uyarınca en az 5 tam yıl malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödemeleri, yazılı istekte bulunmaları ve istek tarihi itibarıyla de prim ve her türlü borçlarını ödemiş olmaları şartıyla malüllük aylığı bağlanacaktır. Aynı yönde düzenleme 2926 s. Kanun kapsamında sigortalılar açısından da kabul edilmiştir(m. 12,13). Malüllük halinin iş kazası veya meslek hastalığı halinde ortaya çıkması durumunda ise gerek 1479 s. Kanun anlamında gerekse 2926 s. Kanun anlamında sigortalılar için sözkonusu prim ödeme koşulları aranmayacaktır(1479 s. Kanun m. 29/son, 2926 s. Kanun m.13/son).

Yaşlılık hali ve yaşlılık sigortasından yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları ise, geçiş dönemi özel koşulları ayırık tutulduğunda, 1479 s. Kanunun 35. maddesinde, 2926 s. Kanunun ise 17. maddesinde 1479 s. Kanuna paralel olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla her iki kanun kapsamında sosyal güvenceye kavuşturulanlar açısından yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları aynıdır. Buna göre, kadın ise 58 erkek ise 60 yaşını doldurmuş ve 25 tam yıl yaşlılık, malüllük, ölüm sigortası primi ödemiş sigortalılara yazılı talepte bulunmaları halinde, talep tarihinde prim ve her türlü borçlarını ödemiş olmaları koşuluyla, yaşlılık aylığı bağlanacaktır. Kadın ise 60, erkek ise 62 yaşını dolduran ve 15 tam yıl yaşlılık, malüllük,

ölüm sigortası primi ödeyen sigortalılara ise kısmi yaşlılık aylığı bağlanacaktır.

bb) Malüllük ve Yaşlılık Aylıklarının Birleşmesi

Yukarıda ki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere, gerek 1479 s. Kanunun gerekse 2926 s. Kanunun öngördüğü sistem içerisinde bir sigortalının aynı anda hem malüllük aylığı hem de yaşlılık aylığı almaya hak kazanması mümkündür. Nitekim, yaşlılık sigortasından yaşlılık aylığı almak için aranan koşullara sahip olan bir sigortalı, Bağ-Kur'a tabi olarak çalışmaya devam ettiği bir dönemde çalışma gücünün 2/3'ünü kaybetmesi nedeniyle malül duruma düşecek olursa, talepte bulunması halinde, hem yaşlılık aylığı hem de malüllük aylığı almaya hak kazanabilecektir. Sigortalının malüllük aylığı alabilmesi için işinden ayrılmış olması veya işini terk etmiş olması gerekmediği²⁴⁰ gözönüne alınacak olursa, malül aylığı alarak çalışmaya devam eden sigortalı ileriki bir tarihte yaşlılık aylığı almaya da hak kazanabilecektir. Bu ihtimallerin her ikisinin de, yaşlılık ve malüllük aylığı almak için öngördükleri koşullar gözönüne alındığında, hem 1479 s. Kanun hem de 2926 s. Kanun kapsamında sigortalılar için geçerli olduğu açıkça görülmektedir. Nitekim, bu durumu öngören kanun koyucu, 1479 s. Kanunun 57. maddesinde ve 2926 s. Kanunun 42. maddesinde yaşlılık ve malüllük aylıklarının birleşmesi durumunu düzenlemiştir.

²⁴⁰ Tuncay, 407

1479 s. Kanun uyarınca bağlanan yaşlılık ve malüllük aylıklarını aynı anda almaya hak kazanan sigortalıya bu aylıklarından yüksek olanı bağlanacaktır. Eğer aylıklar eşit ise yaşlılık aylığı bağlanacaktır(m. 57/1). Aynı çözüm 1926 s. Kanun uyarınca bağlanacak yaşlılık ve malüllük aylıklarının birleşmesi hali için de benimsenmiştir(m. 42/1)²⁴¹. Her iki kanuni düzenlemede de aynı çözümün benimsenmesinde, hiç şüphesiz, gerek 1479 s. Kanun kapsamında düzenlenen yaşlılık, malüllük ve ölüm sigorta kolları için gerekse 1926 s. Kanun kapsamında düzenlenen yaşlılık, malüllük ve ölüm sigorta kolları için sigortalılardan tek bir prim alınması önemli bir rol oynamıştır(1479 s. Kanun m. 49; 1926 s. Kanun m. 31). Olaya bu açıdan yaklaştığımızda varılan sonucun, sigortalılar açısından nimet külfet dengesine dolayısıyla da sosyal sigorta mantığına uygun olduğu sonucuna ulaşılabilecektir. Yaşlılık ve malüllük aylıklarının birbirine eşit olması halinde sigortalıya yaşlılık aylığının bağlanmasının da, aynı gerekçe ile yerinde bir düzenleme olduğu söylenebilecektir. Çünkü, aslolan yaşlılık sigortasından yaşlılık aylığı bağlanmasıdır. Malüllük hali onun yanında istisnai bir durumdur. Kaldı ki, malüllük halinin ortadan kalkması malüllük aylığının kesilmesine sebep olacağı gibi kontrol muayenelerine gidip gelme hem sigortalı hem de kurum açısından ek bir külfet doğuracaktır(1479 s. Kanun m. 32, 62; 1926 s. Kanun m. 41, 46). Dolayısıyla, her iki aylığın eşitliği halinde yaşlılık aylığının tercih edilmesi de sosyal sigorta mantığına uygundur. Kaldı ki yaşlılık aylığı bağlanması sigortalının yaşlılık aylığı alarak çalışmasına da engel değildir. Bu durumdaki sigortalılardan 1479 s. Kanuna tabi olanlar sosyal güvenlik

²⁴¹ Ayrıca bkz. Akın, Bağ-Kur Sigorta Yardımları, 95, 142, 143

destek primi ödeyerek, 1926 s. Kanuna tabi olanlar ise sosyal güvenlik destek primi dahi ödemededen Bağ-Kur'a tabi çalışmalarını devam ettirme imkanları vardır(1479 s. Kanun ek m. 20, 1926 s. Kanun m. 20).

cc) Yaşlılık Sigortasından Yapılacak Toptan Ödeme ile Malüllük Aylığının Birleşmesi

Bu konu ile ilgili olarak uygulamada karşılaşılabilecek bir diğer durum da, 1479 s. Kanun kapsamında sigortalı olan bir çalışanın, hem malüllük sigortasından malüllük aylığı almaya hem de yaşlılık sigortasından toptan ödeme almaya hak kazanması durumudur. Nitekim, 1479 s. Kanunun toptan ödemeyi düzenleyen 39. maddesi, “.... malüllük veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamayan” ifadesine yer vermekle bu ihtimale kapı aralamış olmaktadır. Böyle bir durumda, sigortalıya sadece malüllük aylığı verilecektir(m. 57/2). Çünkü, uzun dönemli sigorta kollarında amaç, sigortalıya veya hak sahiplerine sürekli bir güvence sağlamaktır. Toptan ödeme ise aylık bağlanmayan hallerde başvuru istisnai bir durumdur. Yaşlılık, malüllük ve ölüm sigortaları için tek bir prim alındığından, yukarıda belirttiğimiz gerekçelerle, hem malüllük aylığı hem de toptan ödeme verilemeyeceğine göre sigortalıya sadece malüllük aylığının bağlanması en uygun çözüm yoludur. Ters bir durum ise mümkün değildir. Yani, malüllük aylığından toptan ödemeye yaşlılık sigortasından ise aylığa hak kazanma durumu mümkün değildir. Çünkü, böyle bir durumda sigortalı zaten malüllük aylığına da hak kazanacaktır. Dolayısıyla da malüllük sigortasından toptan ödeme diye bir şey söz

konusu olamayacaktır²⁴². Benzer bir durum 1926 s. Kanun kapsamında sigortalılar açısından da söz konusu olabilecektir. Nitekim, burada da, 1926 s. Kanunun yaşlılık sigortasından toptan ödemeyi düzenleyen 21. maddesi “.... malüllük veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamayan sigortalılara ...” demek suretiyle böyle bir ihtimali ortaya çıkarmaktadır. Kanun koyucu, 1926 s. Kanun kapsamında sigortalılar açısından da aynı çözümü benimsemiştir. Yani malüllük sigortasından aylık bağlanmasına ve yaşlılık sigortasından toptan ödeme yapılmasına hak kazanan sigortalıya sadece aylık bağlanacaktır(m. 42/2). Aynı gerekçelerle bu düzenlemenin de uygun olduğu söylenebilecektir.

dd) Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışma Hali ve Aylıkların Birleşmesi

Üzerinde son olarak durulması gereken nokta, yaşlılık aylığı alırken çalışmaya devam eden sigortalıların durumudur. 1479 s. Kanun uyarınca yaşlılık aylığı alan bir kişi yine 1479 s. Kanun uyarınca sigortalı olarak çalışmaya devam ederse, 1479 s. Kanunun ek 20. maddesi uygulanacaktır. Yani 38. madde uygulanmayacaktır. Bu sigortalı, ek 20. madde uyarınca sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışacaktır. Ancak, destek primi ödenen süreler sigortalılık süresinden sayılmadığından bu tür bir çalışma dolayısıyla sigortalı malüllük veya yaşlılık aylığına hak kazanamayacaktır. Dolayısıyla her iki çalışma dönemine ilişkin sözkonusu aylıkların birleşmesi problemi de yaşanmayacaktır. Sosyal güvenlik destek primi

²⁴² Ayrıca bkz. Akın, Bağ-Kur Sigorta Yardımları, 95,96,143

ödenmediğinde ise yaşlılık aylığı kesilecektir. Tekrar yaşlılık aylığı bağlanması talep edildiğinde ise toplam çalışma süresi üzerinden aylık bağlanacağından yine aylıkların birleşmesi sorunu yaşanmayacaktır(1479 s. Kanun m. 38).

2926 s. Kanun ise, yaşlılık aylığı alanların 2926 s. Kanun kapsamı dışında çalışmaları halinde yaşlılık aylıklarının kesileceğini öngörmekte idi. Yani hem yaşlılık aylığı alıp hem de 2926 s. Kanuna tabi olarak çalışılabiliyordu. 24.8.2000 t. ve 619 s. KHK ile her iki tür çalışma arasındaki bu fark ortadan kaldırılarak 2926 s. Kanun uyarınca yaşlılık aylığı alarak gerek 2926 s. Kanuna gerekse diğer kanunlara tabi olarak çalışmak mümkün hale getirilmiştir. 2926 s. Kanun kapsamında yaşlılık aylığı alarak yine bu kanuna tabi olarak çalışma halinde ortaya çıkan sorun, prim ödenip ödenmeyeceğidir. Ancak, burada yaşlılık, malüllük, ölüm sigortaları için tek prim alındığı gözönüne alınacak olursa, sigortalının zaten yaşlılık aylığı aldığından hareketle prim ödememesi gerekir. Prim ödenmeyince de sigorta kollarından aylığa veya başka bir yardıma hak kazanma söz konusu olmayacak ve dolayısıyla da, alınan yaşlılık aylığı ile başka bir aylığın birleşmesi ihtimali olmayacaktır.

c) T.C. Emekli Sandığı'ndan Bağlanacak Aylıkların Birleşmesi

aa) Genel Olarak

5434 s. Kanun kapsamında sosyal güvenceye kavuşturulan çalışanlara yönelik sosyal sigorta yardımlarının bir kısmı çalışılan kurum diğer bir kısmı ise T.C. Emekli Sandığı tarafından sağlanmaktadır. 5434 s. Kanunun “Bu kanunla tanınan haklar” başlığını taşıyan 13. maddesi incelendiğinde, sandığın, yaşlılık, malüllük ve ölüm sosyal risklerine karşı sosyal güvence sağladığı görülecektir. Bu riskler gerçekleştiğinde iştirakçilere ve bunların hak sahiplerine yapılacak sosyal sigorta yardımları, anılan maddede 11 bent halinde sayılmıştır. Bu yardımlardan konumuz açısından önem taşıyanlar, emekli aylığı, adi malüllük aylığı, vazife malüllüğü aylığı, harp malüllüğü zammı, dul ve yetim aylığı, toptan ödeme ve emekli keseneklerinin geri verilmesi olarak sayılan yardımlardır. Hak sahiplerine yönelik bir sosyal sigorta yardımı olan dul ve yetim aylığı aşağıda ayrıca incelenecektir.

5434 s. Kanun, emekli aylığı bağlanacak halleri 39. maddesinde düzenlemiştir. Malüllük halini ise, adi malüllük, vazife malüllüğü ve harp malüllüğü olmak üzere üçe ayırarak incelemiştir. Buna göre, hangi sebeple olursa olsun vücutlarında meydana gelen arızalar veya yakalandıkları tedavisi imkansız hastalıklar nedeniyle görevlerini yapamayacak hale gelen iştirakçilere malül denilecektir(m. 44/1). Bu malüllük hali, 5434 s. Kanunun 45. maddesinde belirtilen hal ve sebepler nedeniyle meydana

gelmiş ise vazife malüllüğü ortaya çıkacaktır. 45. maddede öngörülenler dışındaki hal ve sebepler dolayısıyla meydana geldiğinde ise adi malüllük söz konusu olacaktır(m.46). Harp malüllüğü ise, 5434 s. Kanunun 64. maddesinde belirtilen kişilerin yine aynı maddede belirtilen hal ve sebepler dolayısıyla vazife malülü olmaları halinde söz konusu olabilecektir(m. 64/1). Ancak burada unutulmaması gereken, harp malüllüğü halinde de iştirakçiye bağlanacak aylığın adının “vazife malüllüğü aylığı” olduğudur(m. 64/2). Dolayısıyla “vazife malüllüğü aylığı” denildiğinde hem 55. maddeye göre hem de 64. maddeye göre bağlanacak vazife malüllüğü aylığı anlaşılmalıdır.

5434 s. Kanunun öngördüğü bu sistem, tıpkı Bağ-Kur ve SSKurumu’ndan sigortalılara bağlanan gelir ve aylıkların birleşmesi gibi, T.C. Emekli Sandığı’ndan iştirakçilere bağlanacak aylıkların birleşmesine sebep olabilecek niteliktedir. Emekli aylığına hak kazanma açısından öngörülen yaş ve fiili hizmet süresine ilişkin koşulların(m. 39), adi malüllük aylığı bağlanması için aranan 10 yıl fiili hizmette bulunmuş olma koşulu(m. 53/1) dışında, malüllük aylığına hak kazanma koşulları arasında sayılmaması ve anılan istisna dışında malüllük aylıklarına hak kazanma açısından adi malüllük, vazife malüllüğü ve harp malüllüğü hallerinin gerçekleşmesinin yeterli görülmesi(m. 53, 55, 64) gözönüne alınacak olursa, varılan bu sonucun haklılığı daha iyi anlaşılacaktır. Nitekim, uygulamada karşılaşılabilecek bu durumu öngören kanun koyucu da, konuya ilişkin temel düzenlemeyi, 5434 s. Kanunun 94. maddesi ile ihdas etmiştir. Ancak, 94. maddenin, konuyu, “iki yönden” ve “iki cihetten”

aylığa hak kazanma şeklinde ikiye ayırarak incelediği görülmektedir. “İki yönden” aylığa hak kazanmadan maksat, kişilerdeki farklılık dolayısıyla birden fazla aylığa hak kazanma halidir. “İki cihetten” aylığa hak kazanmadan maksat ise sigorta olaylarındaki farklılık nedeniyle birden fazla aylığa hak kazanma halidir. 94. maddenin düzenlemesi içerisinde, bizim bu başlık altındaki incelememizin konusunu, “iki cihetten” aylığa hak kazanma hali oluşturmaktadır. 94. madde, esas olarak, “iki yönden” aylığa hak kazanma halini düzenlemektedir(m. 94/1). 94. maddenin iki cihetten aylığa hak kazanma haline uygulanması, iki cihetten aylık veya toptan ödemeye “aynı zamanda” hak kazanma hali ile sınırlandırılmıştır(m. 94/son). İki cihetten aylığa farklı zamanlarda hak kazanma hali ise, 5434 s. Kanunun, aşağıda değineceğimiz, değişik maddelerinde düzenlenmiştir.

bb) Emeklilik ve Malüllük Aylıklarının Birleşmesi

T.C. Emekli Sandığı’ndan malülük ve emeklilik aylıklarının birleşmesi konusunda üzerinde durulması gereken ilk ihtimal aynı anda hem emeklilik hem de malüllük aylığına hak kazanma halidir. 4447 s. Kanun ile öngörülen geçiş dönemi özel koşulları ayırık tutulduğunda, T.C. Emekli Sandığı’ndan emekli aylığı bağlanabilmesi için aranan temel koşulların, 5434 s. Kanunun 39. maddesi ile düzenlendiği görülmektedir. Gerçekten de, kanunun 39. maddesi ve yaş hadlerine ilişkin 40. maddesi incelendiğinde, emekli aylığı almak için aranan koşulları yerine getiren bir iştirakçinin çalışmaya devam edebileceği açıkça görülmektedir. Bu durumda bulunan bir iştirakçi, çalışma hayatının bu döneminde, adi malül

veya vazife mal  l   veya harp mal  l   olabilecektir. Örneğin, kadın ise 58 erkek ise 60 yaşını dolduran bir iştirakçi 25 fiili hizmet yılını tamamlarsa istekte bulunması halinde kendisine emekli aylığı bağlanacaktır(m. 39/6). Ancak, bu iştirakçi, çalışmaya devam etmek isterse, 61 yaşını doldurduktan sonra da Kurumca emekliye sevk edilmediği takdirde, 65 yaşını dolduruncaya kadar çalışabilecektir(m. 40/1).  şte çalışma hayatının bu son döneminde herhangi bir sebepten dolayı vücudunda meydana gelen bir arıza veya yakalandığı tedavisi imkansız hastalık nedeniyle vazifesini yapamayacak hale gelen iştirakçi adi malül sayılacak ve adi mal  ll  k aylığı için  ng r len en az 10 yıl fiili hizmette bulunmuş olma koşulunu da zaten fazlasıyla yerine getirmiş olduğundan dolayı adi mal  ll  k aylığına da hak kazanacaktır(m. 53).  şte bu durumda iştirakçi açısından aynı anda hem emekli aylığına hak kazanma hem de mal  ll  k aylığına hak kazanma hali söz konusu olacaktır. 10 yıl fiili hizmette bulunmuş olma koşulunun vazife malüllüğü aylığı ve harp malüllüğü halinde bağlanacak vazife malüllüğü aylığı açısından aranmadığı gözönüne alınacak olursa(m. 55,64), emekli aylığı ile vazife malüllüğü aylığının birleşmesinin daha kolay gerçekleşebileceği görülecektir. Böyle bir durumda, iştirakçiye, daha önce sandıktan emekli aylığı bağlanmış değildir.   tirak i malül olduğu anda hem mal  ll  k aylığına hem de emekli aylığına hak kazanmıştır. Daha açık bir ifade ile emekli aylığına ve mal  ll  k aylığına “aynı zamanda” hak kazanma hali söz konusudur. Bu nedenle, konuya ilişkin istisnai bir başka hüküm de olmadığından, 5434 s. Kanunun 94/son maddesinin atfı uyarınca, emekli aylığı ve mal  ll  k aylığından (adi mal  ll  k veya vazife malüllüğü

veya harp malüllüğü dolayısıyla bağlanan aylıklardan) hangisi yüksek ise o aylık iştirakçiye bağlanacaktır(m. 94/2).

5434 s. Kanunun öngördüğü sistem içerisinde, emekli aylığı, adi malüllük aylığı veya vazife malüllüğü aylığı bağlanan bir iştirakçinin tekrar bu kanun anlamında emekliliğe tabi bir göreve tayin edilebileceği anlaşılmaktadır. Nitekim, 5434 s. Kanunun 98. maddesinde, “Emekli, adi malüllük ve vazife malüllüğü olanların; Kurumlarda emeklilik hakkı tanınan vazifelere tayin edilebilmeleri için tayin edilecekleri vazifelere ait yaş hadlerini doldurmamış olmaları ve malüllerin malüllüklerinin bu vazifelerini yapmağa mani olmadığının sağlık kurulunca tasdik edilecek raporla belirtilmesi şarttır.” demek suretiyle hem anılan kişilerin tekrar emekliliğe tabi işlerde çalışabilmelerine olanak sağlanmış hem de bu tür bir çalışmanın koşullarını düzenlemiştir(m. 98).

Ancak, emekli aylığı veya adi malüllük aylığı veya vazife malüllüğü aylığı alanların tekrar 5434 s. Kanun anlamında emekliliğe tabi bir işte çalışmaya başlamaları halinde, T.C. Emekli Sandığı’ndan bağlanmış olan aylıkları kesilecektir(m. 99/1). Kesilen bu aylıklar, aylıkların kesilmesine sebep olan işten ayrılma durumunda, söz konusu aylıklara hak kazanma açısından öngörülen koşullarında varlığı şartıyla, tekrar bağlanacaktır(m. 99/3). Bu noktada, konumuz açısından önem taşıyan husus, iştirakçinin bu ikinci çalışması dolayısıyla da emekli aylığına veya adi malüllük aylığına veya harp malüllüğü aylığına hak kazanması halidir. Böyle bir durumda, 5434 s. Kanunun 94. maddesinin ifadesi ile, iki cihetten aylığa hak

kazanma hali söz konusu olacaktır. 5434 s. Kanunun 94. maddesi hükümleri, iki cihetten aylığa “ aynı zamanda” hak kazanma halinde uygulama alanı bulacaktır(m. 94/son). Halbuki burada, iki cihetten aylığa “farklı zamanlarda” hak kazanma hali söz konusudur. Bu konu, aşağıda görüleceği üzere, 5434 s. Kanunda değişik ihtimaller dikkate alınarak farklı maddelerde düzenlenmiştir. Buna göre, önceki çalışma dolayısıyla adi malüllük aylığına, sonraki çalışma dolayısıyla da adi malüllük aylığına hak kazanılmış ise 5434 s. Kanunun 57. maddesi uyarınca; önceki çalışma dolayısıyla adi malüllük aylığına, sonraki çalışma dolayısıyla ise vazife malüllüğü aylığına hak kazanılmış ise 5434 s. Kanunun 59. maddesi uyarınca; önceki çalışma dolayısıyla vazife malüllüğü aylığına, sonraki çalışma dolayısıyla da vazife malüllüğü aylığına hak kazanılmış ise 5434 s. Kanunun 58. maddesi uyarınca; önceki çalışma dolayısıyla adi malüllük veya vazife malüllüğü aylığına, sonraki çalışma dolayısıyla ise emekli aylığına hak kazanılmış ise 5434 s. Kanunun 100. maddesi uyarınca; önceki çalışma dolayısıyla emekli aylığına, sonraki çalışma dolayısıyla ise adi malüllük aylığına veya vazife malüllüğü aylığına veya emekli aylığına hak kazanılmış ise, sırasıyla, 5434 s. Kanunun 57, 59 ve 100. maddeleri uyarınca aylık bağlanacaktır.

Görüldüğü gibi, bu düzenlemelerin ortak özelliği, iştirakçiye, eski ve yeni hizmet sürelerini öngörülen formüller uyarınca birleştirerek tek bir aylık bağlanmasını sağlama amacına dönük olmalarıdır. Kanunun öngördüğü bu çözümlerin, 5434 s. Kanunun 44/2. maddesi uyarınca

gerçekleşecek çalışmalar açısından da, aynı maddenin son fıkrasındaki istisna hükmü saklı kalmak kaydı ile, geçerli olacağı açıktır.

T.C. Emekli Sandığı'ndan iştirakçiye bağlanacak aylıkların birleşmesi hallerine yönelik olarak 5434 s. Kanunun öngörmüş olduğu bu düzenlemelerin, sosyal sigorta kurumlarının çalışma sistemine uygun olduğu açıktır. Çünkü, daha önce de değindiğimiz üzere, sosyal sigorta tekniğine dayalı sosyal güvenlik sistemlerinde karşılığında prim alınmayan bir yardımın sigortalıya verilmesi söz konusu değildir. 5434 s. Kanunun, T.C. Emekli Sandığı'nın gelirlerini düzenleyen 14. maddesine bakıldığında, iştirakçilerden alınan kesenekler ile kurumlardan alınan karşılıkların, 14. maddenin f bendinde düzenlenen ek karşılıklar dışında, değişik sigorta kolları için ayrı ayrı alındığı söylenemeyecektir. Bu nedenle, 5434 s. Kanun uyarınca iştirakçi ve kurumlardan tek kesenek ve tek karşılık alındığı şeklinde bir kabul yerinde olacaktır. Bu nedenle, ayıkların birleşmesi hallerinde iştirakçiye tek aylık bağlanması yerinde bir düzenlemedir.

cc) Emekli Keseneklerinin Geri Verilmesi ile Malüllük ve Emeklilik Aylıklarının Birleşmesi

Bu başlık altında incelenmesi gereken bir diğer durumda, SSKurumu ve Bağ-Kur'dan yapılacak olan toptan ödemelerde gördüğümüze benzer şekilde, T.C. Emekli Sandığı'ndan yapılacak "emekli keseneklerinin geri verilmesi" ile adi malüllük veya vazife malüllüğü veya emeklilik aylığına aynı anda hak kazanma halinin mümkün olup

olmadığıdır. 5434 s. Kanunun konuya ilişkin 87. maddesi incelendiğinde, emekli keseneklerinin geri verilmesine hak kazandıran hallerin, iştirakçilerin, emeklilik aylığına hak kazandıran vazifelerden ayrılmaları haline yönelik olduğu görülmektedir. Yine aynı madde, söz konusu vazifelerden her türlü ayrılmayı emekli keseneklerinin iadesi açısından yeterli görmemiştir. Söz konusu ayrılmalar, sınırlı sayı prensibine tabi olarak, 13 bent halinde sayılmıştır(m. 87). Bu sayılan haller içerisinde, sandıktan, emekli aylığı veya adi malüllük aylığı veya vazife malüllüğü aylığı olarak emeklilik hakkı tanınan vazifeden ayrılma olarak nitelenebilecek bir ihtimal öngörülmemiştir. Bunun sonucu olarak da, örneğin, adi malüllük veya vazife malüllüğü aylığı bağlanmış bir iştirakçiye, ayrıca, emekli keseneklerinin geri verilmesi söz konusu olmayacaktır. Bu konuda akla gelebilecek bir diğer ihtimal de, adi malüllük veya vazife malüllüğü veya emekli aylığı bağlanmış iştirakçinin tekrar emekli hakkı kazanan bir vazifeye tayin edilmesi halidir. Eğer iştirakçi bu ikinci vazifeden 5434 s. Kanunun 87. maddesindeki hükümlere uygun olarak, örneğin istifa ederek(m. 87/a), ayrılırsa hem eski aylıklarını alması(m. 99/3) hem de emeklilik keseneğini geri alması hakkının doğması söz konusu olabilecektir. Ancak, 5434 s. Kanunun 88 maddesi buna da imkan vermemektedir. Buna göre, emekli keseneklerinin iadesi fiili hizmet müddetleri 10 yıl ve daha fazla olan iştirakçiler açısından söz konusu olamayacaktır. Dolayısıyla, 5434 s. Kanunun 53/1. ve 39. maddesi hükümleri karşısında daha önceki çalışması dolayısıyla adi malüllük veya emekli aylığına hak kazanan iştirakçinin fiili hizmet müddeti 10 yılı geçmiş olacağından zaten emekli keseneklerinin iadesi söz konusu olmayacaktır.

Ancak, vazife malüllüğüne hak kazanma açısından herhangi bir yaş koşulu veya fiili hizmet müddeti aranmadığından dolayı, iştirakçiye ilk çalışması dolayısıyla vazife malüllüğü aylığı bağlanmış olabilecektir. Böyle bir durumda, ikinci çalışma dönemi de 10 yıllık fiili hizmet müddeti tamamlanmadan 87. maddede öngörülen hallerden biri ile sona ererse hem emeklilik keseneklerinin iadesine hem de 5434 s. Kanunun 99/3. maddesi hükmü uyarınca yeniden bağlanacak vazife malüllüğü aylığına aynı anda hak kazanacaktır.

dd) Toptan Ödeme ile Malüllük ve Emeklilik Aylıklarının Birleşmesi

Bu konu ile ilgili olarak üzerinde durmamız gereken bir diğer yardım da, 5434 s. Kanunun 82. maddesinde düzenlenen toptan ödemedir. Kanun, T.C. Emekli Sandığı'nın hangi hallerde toptan ödeme yapacağını 5 bent halinde saymıştır. Bu bentlerin her birinde toptan ödeme yardımına hak kazandıran değişik durumlar düzenlenmiştir. Bu durumların ortak özelliği, iştirakçiye, emekli aylığı veya malüllük aylığı; hak sahiplerine ise dul ve yetim aylığı bağlanamayan kimi istisnai durumları öngörmesidir. Bu durumlardan biri gerçekleştiğinde iştirakçiye veya hak sahiplerine 83.

ödeme yardımına hak kazanmaları, 82. maddenin düzenlemesi karşısında mümkün değildir. Ancak, toptan ödeme yardımı alan bir iştirakçinin daha sonraki bir tarihte 5434 s. Kanunun 98. maddesinde öngörülen koşullara uygun olarak, emeklilik hakkı tanınan bir vazifeye tayini söz konusu olabilecektir. Böyle bir durumda, iştirakçi, bu ikinci çalışması dolayısıyla gerekli şartları tamamlayarak emeklilik aylığı veya malüllük aylığına hak kazanabilir. Örneğin, 5434 s. Kanunun 40. maddesi uyarınca haklarında yaş haddi hükümleri uygulanarak emekliye sevk edilenlere emekli aylığı bağlanabilmesi için en az 15 yıl fiili hizmet süreleri bulunması gerekmektedir(m. 39/2). İşte bu durumda olanlardan 15 yıldan az fiili hizmeti olmaları nedeniyle emekli aylığı bağlanamayanlara 5434 s. Kanunun 82. maddesinin düzenlemesi uyarınca toptan ödeme yapılacaktır (m. 82/a). Ancak, bu kişi, 65 yaşını doldurmadan önce, kendi yaşı atanmasına engel teşkil etmeyecek bir başka vazifeye tayin edilirse, bu ikinci çalışması dolayısıyla gerekli koşulları tamamlayarak emekli aylığına veya adi malüllük aylığına veya vazife malüllüğü aylığına hak kazanabilecektir. Aynı durum, 82. maddenin b(104. maddeye uygun olarak), c ve ç bentlerinde sayılan iştirakçilerin durumlarına uygun vazifelere tayinlerinde de söz konusu olabilecektir. Böyle bir durumda, kanunda açık bir düzenleme olmamasına karşın, iştirakçiye ödenen toptan ödemenin geri alınmaması gerekmektedir. Çünkü, söz konusu yardım, 5434 s. Kanun sistemi içerisinde diğer yardımlardan bağımsız olarak düzenlenmiş bir yardımdır. Keseneklerin iadesinde olduğu gibi diğer yardımları etkileyen bir durumu söz konusu değildir.

ee) Emekli Keseneklerinin İadesi ile Toptan Ödeme Yardımlarının Birleşmesi

Bu konuda son olarak üzerinde durulması gereken nokta, toptan ödeme yardımı ile emekli keseneklerinin geri verilmesine aynı anda hak kazanma halidir. 5434 s. Kanunun, konuya ilişkin 82 ve 87. maddeleri incelendiğinde, iki yardıma hak kazandıran hallerin genelde birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Ancak, 82. maddenin b bendi ile 87. maddenin e bendinde öngörülen durumun aynı iştirakçi üzerinde aynı anda birleşebileceği görülmektedir. Örneğin, fiili hizmet müddeti 9 yıl olan bir iştirakçi, ahlak ve yetersizlik nedeniyle kurumca vazifesine son verildiğinde, emekli aylığına hak kazanamayacağından, kendisine 82. madde uyarınca toptan ödeme yapılacaktır(m. 84/b). Ancak, aynı iştirakçi, kanunun 87 ve 88. maddelerindeki koşulları da yerine getirmiş olduğundan hem keseneklerin iadesine hem de toptan demeye hak kazanacaktır. Bu durumda iştirakçiye, 5434 s. Kanun uyarınca iştirakçilerden tek bir kesenek alındığı varsayımından hareketle, kanunda bir açıklık olmamasına karşın sadece toptan ödeme yapılması yerinde olacaktır.

Buraya kadar yaptığımız açıklamalardan anlaşılacağı üzere, iştirakçiye bağlanacak aylıkların birleşmesi durumunda, esas olan, sadece bir tek aylığın bağlanmasıdır. Ancak, 5434 s. Kanun, bu temel ilkeye bir istisna getirmiştir. Nitekim, 5434 s. Kanunun 56. maddesi uyarınca bağlanacak olan “er vazife malüllüğü aylığı”, iştirakçinin, ayrıca, emeklilik veya adi malüllük veya vazife malüllüğü aylığı almasına engel teşkil

etmeyecektir(m. 60). Aynı husus, 101. maddede de açıkça belirtilmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, dul ve yetim aylığı ile er vazife malüllüğü aylığının birleşmesi durumunda her iki aylığı almanın mümkün olmadığıdır. Bu durum gerek 60. maddenin gerek 101. maddenin gerekse 94/4 maddenin düzenlemesinden açıkça anlaşılmaktadır.

4. Yabancı Sosyal Güvenlik Kurumlarından Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Türk Sosyal Güvenlik Kurumlarından Bağlanacak Gelir ve Aylıklara Etkisi

Gelir ve aylıkların birleşmesi sorunu ile ilgili olarak üzerinde ayrıca durulması gereken bir diğer konu da, yabancı ülkelerdeki sosyal güvenlik kurumlarından bağlanan gelir ve aylıklarla Türk sosyal güvenlik kurumlarından bağlanacak gelir ve aylıkların birleşmesi halidir. Buraya kadar yaptığımız açıklamalardan anlaşılabacağı üzere, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda, gelir ve aylıkların birleşmesi olarak ifade edilen soruna yönelik düzenlemelerin tamamı Türk sosyal güvenlik kurumlarından bağlanacak gelir, aylık ve ödeneklere yöneliktir. Dolayısıyla, yabancı sosyal güvenlik kurumlarından sağlanacak benzer nitelikteki sosyal güvenlik yardımları ile Türk sosyal güvenlik kurumlarından sağlanacak gelir, aylık ve ödeneklerin birleşmesi sorunu sosyal güvenlik hukukumuzda doğrudan düzenlenmemiştir. O halde, böyle bir durum ile karşılaşıldığında genel hukuk kuralları uyarınca sonuca ulaşılabacaktır. Olaya bu açıdan yaklaşıldığında, açıklığa kavuşturulması gereken ilk noktanın, yabancı sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak geçen çalışma sürelerinin Türk

sosyal güvenlik hukuku açısından sigortalı çalışma olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği sorunu olduğu görülmektedir. Türk Hukuku'nda ki konuya ilişkin mevcut yasal düzenlemelere bakıldığında, Türk vatandaşlarının yabancı ülkelerde geçen çalışma sürelerinin Sosyal Sigortalar Kurumu'na veya Türkiye'de kurulu bulunan diğer sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak geçen sigortalı çalışma olarak nitelendirmenin mümkün olmadığı görülecektir. Eğer yurtdışında gerçekleştirilen çalışmalar Türk Hukuk Düzeni tarafından sigortalı çalışma olarak tanınsaydı, yurtdışında geçen çalışmalara ilişkin süreler, 2829 s. Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun kapsamında değerlendirilirdi. Halbuki, yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının yurtdışında geçen çalışma sürelerinin Türkiye'de sosyal güvenlikleri bakımından değerlendirilmesi, uluslararası sözleşmelerle veya bu amaçla çıkartılan ve yararlanılması belli koşulların yerine getirilmesine bağlı olan 3201 s. özel bir borçlanma kanunu ile sağlanmaktadır. Bu durum da göstermektedir ki, sözkonusu çalışmaların Türk sosyal güvenlik hukuku açısından sigortalı çalışma olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Nitekim Yarg. 10. HD., 1979 yılında verdiği bir kararında²⁴³, SSKurumu'ndan malüllük aylığı almakta iken Almanya'da çalışmaya başlayan sigortalının bu çalışmasının 506 s. Kanunun 58/1. maddesi anlamında sigortalı çalışma olarak nitelendirilemeyeceğini, bu nedenle de bağlanmış olan malüllük aylığının kesilmeyeceğini hükme bağlamıştır. Yarg. 10. HD., 1980 ve 1999

²⁴³ Yarg. 10. HD., 19.9.1979, 5553/7424, YKD, Kasım-1979, 1602, 1603; Kararın değerlendirmesi için bkz. Tuncay, 1979-1983 Kararları, 320

yıllarında verdiği iki ayrı kararında²⁴⁴, benzer bir olaya ilişkin olarak, aynı yöndeki içtihadını tekrarlamıştır. Yarg. 10. HD'nin, 1986 yılında verdiği, 506 s. Kanun uyarınca bağlanan yaşlılık aylığının yurtdışı çalışması dolayısıyla SSKurumu tarafından kesilmesini konu alan kararının²⁴⁵ da aynı doğrultuda olduğu görülmektedir. Nihayet Yarg. 21. HD'nin 1999 yılı bir başka kararının da aynı yönde olduğu görülmektedir²⁴⁶. Yine, 506 s. Kanun'un 85. maddesinin isteğe bağlı sigortalılığı daha önce 506 s. Kanun kapsamında bir işte çalışmaya bağlanmış olmasından dolayı, geçmişte yurtdışı hizmet borçlanması yaptığı süreler dışında sigortalılık süresi olmayanların 506 s. Kanunun 85. maddesi anlamında isteğe bağlı sigortalı olamayacakları yönündeki görüşün²⁴⁷ temelinde de aynı düşünce bulunmaktadır. O halde, Türk sosyal güvenlik hukuku açısından sigortalı çalışma olarak nitelendirilemeyecek bir çalışma ilişkisinden kaynaklanan gelir ve aylıkların, Türk sosyal güvenlik kurumlarından bağlanacak gelir ve aylıkları etkilemeyeceği açıktır. Yarg. 10. HD. de, 1997 yılında verdiği bir kararında²⁴⁸, geçirmiş olduğu iş kazasından dolayı kendisine Almanya'da aylık bağlanmış olan bir kişinin Türkiye'de de borçlanma yoluyla 506 s. Kanun uyarınca yaşlılık aylığına hak kazanması halinde, 506 s. Kanunun "gelir ve aylıkların birleşmesi" başlığını taşıyan 92. maddesinin uygulanamayacağını belirterek, SSKurumu'nun sigortalıya Türkiye'de bağlanan yaşlılık aylığının yarısının ödeneceğine yönelik işlemini hukuka

²⁴⁴ Yarg. 10. HD., 28.3.1980, 6941/2405, Tuncay, 1979-1983 Kararları, 320 ; Yarg. 10.HD., 21.9.1999, 5175/5929, Çimento İşveren Dergisi, Ocak-2000, 32, Kararın değerlendirmesi için bkz. Güzel, 1999 Kararları, 37,38

²⁴⁵ Yarg. 10. HD., 23.1.1986, 163/131, Centel, 1986 Kararları, 249,250

²⁴⁶ Yarg. 21. HD., 28.6.1999, 969/4934, YKD, Mart-2000, 431,432 ; Kararın değerlendirmesi için bkz. Güzel, 1999 Kararları, 41,42 ; Ayrıca bkz. Özveri, 506 Sayılı Yasa ve Sosyal Güvenlik, 61

²⁴⁷ Centel, Bağımlı Çalışanların İsteğe Bağlı Sigortaya Devam Etmeleri, 39,40

²⁴⁸ Yarg. 10. HD., 23.12.1997, 8698/9163, Arıcı, 1997 Kararları, 307,308

aykırı bulmuştur. Böylece, sigortalının her iki aylığı da tam olarak alması sağlanmıştır. Yarg. 21. HD. ise, 1999 yılında verdiği bir kararında²⁴⁹, sigortalının yurt içindeki çalışmaları dolayısıyla 506 s. Kanun uyarınca bağlanmış olan yaşlılık aylığının, Almanya'daki çalışmaları dolayısıyla da Alman sosyal güvenlik kurumu tarafından yaşlılık aylığı bağlanması durumunda kesilemeyeceğini hükme bağlamıştır. Yukarıdaki açıklamalarımız doğrultusunda Yargıtayın bu kararına katılmamak mümkün değildir²⁵⁰.

§ 9. HAK SAHİPLERİNE BAĞLANACAK GELİR VE AYLIKLARIN BİRLEŞMESİ

I. 506 s. Kanun Anlamında Hak Sahibi Olanlara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

SSK Kurumu'ndan, 506 s. Kanun kapsamında sigortalı olanların hak sahiplerine iki ayrı sigorta kolundan gelir ve aylık bağlanması söz konusudur. Bunlar, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile ölüm sigortası koludur. Her iki sigorta kolu açısından da gelir ve aylık alan hak sahipleri, eş, çocuk, anne ve baba olarak sayılmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan hak sahiplerine gelir, ölüm sigortasından ise aylık bağlanmaktadır.

²⁴⁹ Yarg. 21. HD., 5.10.1999, 6568/6625, YKD, Ocak-2000, 93,94 ; Kararın değerlendirmesi için bkz. Güzel, 1999 Kararları, 42

²⁵⁰ Ayrıca bkz. Sözer, 1998 Kararları, 270,271 ; Devge/Ersan, 186,187

1. Dul Eşe Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan gelir bağlanacak hak sahipleri arasında, 506 s. Kanunun düzenlemesine sadık kalındığında, ilk değinilmesi gereken dul eştir(m. 23/I-A). Kanun, dul eşin kadın veya erkek olması arasında herhangi bir fark gözetmemiştir. Buna göre, ölen sigortalı kadın ise kocası, koca ise karısı dul eş olarak gelir alabilecektir(m.23/I-A). Kanun, dul eş açısından herhangi bir koşul aramamıştır. Bu nedenle, dul eşin, SSKurumu'na veya Bağ-Kur'a veya T.C. Emekli Sandığı'na tabi olarak çalışıyor olması veya buralardan kendisine gerek kendi çalışması dolayısıyla gerekse hak sahibi olarak gelir veya aylık bağlanmış olması ölen eşinden de gelir almasına engel teşkil etmeyecektir. Ancak, kendisine gelir bağlanmış olan dul eş tekrar evlenecek olursa bağlanan bu gelir kesilecektir. Gelirin kesilmesine sebep olan evlilik sona erdiğinde ise söz konusu gelir yeniden bağlanacaktır. Sonraki eşinden de 506 s. Kanun uyarınca gelir bağlanmasına hak kazanan dul eşe, bu gelirlerden sadece fazla olanı ödenecektir(m. 23/VI). Dolayısıyla, ikinci eşinden dolayı SSKurumu dışında bir sosyal güvenlik kurumundan gelir almaya hak kazanan dul eş açısından bu gelirlerin yüksek olanının bağlanması diğerinin kesilmesi söz konusu değildir. Farklı kurumlar söz konusu ise, dul eş, her iki kurumdan da hak kazandığı gelirlerin her ikisini de alabilecektir. Zaten, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığı'ndan böyle bir gelir bağlanmadığı da gözönüne alınacak olursa, bu konunun, 506 s. Kanunun geçici 20. maddesi kapsamında yer alan özel sandıklardan bağlanacak gelirler ile 2925 s. Kanun uyarınca bağlanacak gelirler açısından önem taşıdığı görülecektir.

506 s. Kanun, ölüm sigortasından dul eşe bağlanacak ölüm aylığı konusunda da aynı sistemi benimsemiştir(m. 68/I-A; m. 68/V)²⁵¹. Dolayısıyla, dul eşe, ölen sigortalıdan ölüm aylığı bağlanabilmesi için 506 s. Kanunun 66. maddesinde aranan koşulların dışında bir koşul aranmayacaktır. Yine, ölüm aylığı alan dul eş, tekrar evlenecek olursa, ölüm aylığı kesilecektir. Bu evlilik sona erdiğinde ise tekrar bağlanacaktır. İkinci eşinden de 506 s. Kanun uyarınca ölüm aylığına hak kazanan dul eş ise bu aylıklardan sadece yüksek olanı verilecektir(m. 68/V). Böylece, dul eş, ikinci evliliği dolayısıyla farklı bir sosyal güvenlik kurumundan ölüm aylığına hak kazanırsa her iki aylığı da alabilecektir. Bu noktada, dul eşin, 2925 s. Kanun kapsamında bağlanacak ölüm aylığını da alabileceğini kabul etmek yerinde olacaktır. 2925 s. Kanunun “Hizmetlerin Birleştirilmesi” başlığını taşıyan 38. maddesi dikkate alındığında gerek gelirler gerekse aylıklar açısından varılan bu sonucun haklılığı daha iyi anlaşılacaktır.

Dul eşe bağlanacak gelir ve aylıkların birleşmesi konusunda karşılaşılabilecek bir diğer durumda, dul eşin, 506 s. Kanun uyarınca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelir ile ölüm sigortasından bağlanacak aylığa aynı anda hak kazanması halidir. Gerçektende, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak sahiplerine gelir bağlanabilmesinin tek koşulu, sigortalının, 506 s. Kanunun 11. maddesi anlamında iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölmesidir(m. 23/1). İş kazası veya meslek hastalığı geçirmiş olması dolayısıyla kendisine

²⁵¹ Bkz. Caniklioğlu, Geride Kalanların Korunması, 197,198

sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalının daha sonraki bir tarihte ölmesi halinde de yine hak sahiplerine gelir bağlanması söz konusu olacaktır. Bu noktada, sigortalıya bağlanacak sürekli iş göremezlik gelirinin, 506 s. Kanunun 22. maddesi uyarınca sermaye olarak ödenmiş olmasının da bir önemi yoktur (m. 23/II). Hatta, geçirmiş olduğu iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde, meslekte kazanma gücünün en az %50 veya daha fazlasını kaybeden ve bu nedenle kendisine sürekli iş göremezlik geliri bağlanan sigortalının ölümünde, söz konusu ölümün malûliyete sebep olan iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanıp kaynaklanmadığına bakılmaksızın hak sahiplerine gelir bağlanacaktır(m. 23/VIII). Dolayısıyla, 506 s. Kanun'un 66. maddesindeki koşulları yerine getiren bir sigortalı, iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde ölmüş ise, hak sahipleri hem iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelire hem de ölüm sigortasından aylığa hak kazanacaklardır. Böyle bir durumda, dul eşi, 506 s. Kanunun 92. maddesi hükmü uyarınca, hak kazandığı gelir ve aylıktan yüksek olanının tamamı düşük olanının ise yarısı bağlanacaktır(m. 92/2). Gelir ve aylığın eşitliği halinde ise, gelirin tamamı aylığın ise yarısı bağlanacaktır (m. 92/2).

Bu noktada üzerinde durulması gereken bir diğer durum da, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelire ölüm sigortasından da toptan ödemeye hak kazanılıp kazanılamayacağıdır. 506 s. Kanunda, hak sahiplerinin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelire, ölüm sigortasından ise aylığa hak kazanma koşulları birbirine paralel olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından

gelire hak kazanan hak sahibi, 506 s. Kanunun 66. maddesindeki koşullar tamamsa, ölüm sigortasından aylığa da hak kazanmış olacaktır. Ölüm sigortasından toptan ödemeyi düzenleyen 506 s. Kanunun 71. maddesi incelendiğinde ise, kanunun 66. maddesindeki koşulların bulunmaması halinde ölüm aylığına hak kazanılamayacağı gibi toptan ödemeye de hak kazanılamayacağı görülecektir. Bu nedenle, diğer hak sahipleri gibi dul eş açısından da bu iki yardımın birleşmesi mümkün değildir²⁵².

Üzerinde durulması gereken bir diğer durum da, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan bağlanmış olan geliri, 506 s. Kanun'un 23/VI. maddesi uyarınca kesilen dul eşin, ikinci eşinden, 506 s. Kanun uyarınca ölüm aylığına hak kazanması veya ölüm sigortasından bağlanmış ölüm aylığı, 506 s. Kanunun 68/V. maddesi uyarınca kesilen dul eşin ikinci eşinden 506 s. Kanun uyarınca gelire hak kazanması halidir. Böyle bir durumda, 506 s. Kanunun 23/VI, 68/V ve 92/2 maddelerinden farklı olarak, hem sigortalılarda hem de sigorta kollarında farklılık vardır. Dolayısıyla da eşe hem gelir hem de aylık bağlanmalıdır. Ancak, burada da, 506 s. Kanunun 92. maddesine sadık kalınarak, dul eşe, sözkonusu gelir ve aylıklardan yüksek olanının tamamının düşük olanının ise yarısının bağlanacağını kabul etmek yerinde olacaktır.

Buraya kadar yaptığımız açıklamalarda görüldüğü üzere hep, sigortalılardaki farklılık veya sigorta kollarındaki farklılık nedeniyle iki farklı sigorta yardımının birleşmesi üzerinde duruldu. Halbuki,

²⁵² Güzel/Okur, 331,332

uygulamada, dul eşin, 506 s. Kanun uyarınca dört koldan aylığa ve gelire hak kazanması da ihtimal dahilindedir. Nitekim, ilk eşinden hem iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelire hem de ölüm sigortasından aylığa hak kazanan sigortalı ikinci eşinden de aynı yardımlara hak kazanırsa böyle bir durum ortaya çıkacaktır. Bu durumda, 506 s. Kanunun 92/2. maddesinin her bir sigortalıdan hak kazanılan gelir ve aylıklar için ayrı ayrı uygulanması ve sonuçta da en yüksek sigorta yardımının dul eşe bağlanması 506 s. Kanuna en uygun çözüm olacaktır²⁵³.

2925 s. Kanunun 39. maddesi dolayısıyla yukarıdaki açıklamalarımız bu kanun açısından da geçerli olacaktır.

2. Çocuklara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

Bu konuda, ikinci sırada değinilmesi gereken hak sahipleri çocuklardır. Çocuklara iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelir, 506 s. Kanunun 23/I-C maddesinde; ölüm sigortasından bağlanacak aylık ise, 506 s. Kanunun 68/I-C maddesinde, dul eşe bağlanacak gelir ve aylık da olduğu gibi birbirine paralel olarak düzenlenmiştir. 506 s. Kanun, anılan hükümlerinde, çocuklara bağlanacak gelir ve aylıkları erkek ve kız çocuklar açısından ayrı ayrı düzenlemiştir. Bağlanacak gelir veya aylığın miktarı konusunda erkek ve kız çocuklar arasında herhangi bir ayırım gözetilmemesine karşın, söz konusu gelir ve

²⁵³ Ayrıca bkz. Güzel/Okur, 330

aylığın bağlanma koşulları ile yararlanma süreleri konusunda farklı düzenlemeler öngörüldüğü görülmektedir.

a) Erkek Çocuklara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

Erkek çocukların anne veya babalarına bağlı olarak söz konusu sigorta kollarından gelir veya aylık alabilmeleri için, kural olarak, 18 yaşını doldurmamış olmaları gerekmektedir. Ancak, erkek çocuğun orta öğretim veya yüksek öğrenim yapıyor olması ihtimallerinde bu yaş koşulu 20 veya 25 olacaktır²⁵⁴. Söz konusu yaş koşulları içerisinde kalan erkek çocuğun, SSKurumu veya bir başka sosyal sigorta kurumuna tabi olarak çalışıyor olması veya buralardan gerek kendi çalışması dolayısıyla gerekse hak sahibi olarak gelir veya aylık alıyor olmasının ise 506 s. Kanunun 23 ve 68. maddeleri uyarınca kendisine bağlanacak gelir ve aylık açısından bir önemi yoktur²⁵⁵. Çalışamayacak derecede malül sayılan erkek çocuklar için ise herhangi bir yaş koşulu söz konusu değildir. Hangi yaşta olursa olsunlar, bunlara, gelir veya aylık bağlanacaktır. Ancak, erkek çocuk açısından malüllük hali içerisinde bulunmak söz konusu gelir veya aylığın bağlanması için yeterli olmamaktadır. Daha açık bir ifadeyle, çalışamayacak derecede malül olan erkek çocuğun aynı zamanda Sosyal Sigorta ve Emekli Sandıklarına tabi çalışması dolayısıyla gelir veya aylık da almıyor olması gerekmektedir²⁵⁶. Görüldüğü gibi burada önemli olan kendi çalışması dolayısıyla gelir veya aylık almıyor olmaktır. Kendi çalışması dışında

²⁵⁴ Bkz. Caniklioğlu, Geride Kalanların Korunması, 210vd.

²⁵⁵ Çenberci, 166

²⁵⁶ Üçışık, Çocuklar ile Gençlere Aylık Bağlanması, 90,91

herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan hak sahibi olarak alacağı gelir veya aylıklar, 506 s. Kanunun 23. maddesi uyarınca gelir almasına veya 506 s. Kanunun 68 . maddesi uyarınca aylık almasına engel teşkil etmeyecektir²⁵⁷. Erkek çocukların durumlarında sonradan meydana gelen değişiklikler de gelir ve aylık almaları açısından önemlidir(m. 23/V, m. 68/IV)²⁵⁸.

b) Kız Çocuklarına Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

506 s. Kanun, kız çocuklarına, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelir ve ölüm sigortasından bağlanacak aylık açısından herhangi bir yaş koşulu öngörmemiştir. Dolayısıyla kız çocuk, ister okusun ister okumasın, hangi yaşta olursa olsun gelir veya aylık bağlanabilecektir. Ancak, kanun, kız çocukları açısından iki koşul öngörmüştür. Bunlar, evlenmemiş olmaları, eğer evlenmiş iseler boşanmış veya dul kalmış olmalarıdır. Kanunun kız çocuklar açısından aradığı ikinci koşul ise, kız çocuklarının emekli sandıklarına veya sosyal sigortaya tabi bir işte çalışmaması ve buralardan gelir veya aylık almıyor olmalarıdır(m. 23/I-C, m. 68/I-C). Görüldüğü gibi bu son koşul, erkek çocuklar için aranan benzer koşuldan farklıdır. Erkek çocuklarda SSKurumu, Bağ-Kur veya T.C. Emekli Sandığı'na tabi çalışmaları gelir veya aylık almaya engel değilken burada engel teşkil etmektedir²⁵⁹. Yine erkek çocukların SSKurumu, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığı'ndan aylık veya gelir alıyor

²⁵⁷ Caniklioğlu, Geride Kalanların Korunması, 215

²⁵⁸ Üçışık, Çocuklar ile Gençlere Aylık Bağlanması, 99

²⁵⁹ Ayrıca bkz. Çenberci, 166, 167 ; Yelekçi, 391

olmaları ancak kendi çalışmaları dolayısıyla olduğu takdirde SSK m. 23’de öngörülen geliri ve m. 68’de öngörülen aylığı almalarına engel olurken, kız çocukları açısından böyle bir ayırım yapılmadan ister kendi çalışmaları dolayısıyla isterse hak sahibi olarak alsınlar, aldıkları gelir ve aylıkların SSK m. 23 uyarınca alacakları gelire ve m. 68 uyarınca alacakları aylığa engel olacağı belirtilmiştir. Ancak, konuya ilişkin olarak kuruma yapılacak bildirimi düzenleyen SSİY m. 80/I-d’nin düzenlemesi karşısında kız çocuklarına anne veya babaları dolayısıyla bağlanacak gelir veya aylığın sözkonusu kurumlardan hak sahibi olarak gelir veya aylık almaları durumunda değil kendi çalışmaları dolayısıyla gelir veya aylık almaları durumunda kesileceğini kabul etmek daha isabetli olacaktır²⁶⁰.

Kız çocuklarına bağlanacak gelir ve aylığın evlenme nedeniyle kesilmesi durumunda, söz konusu evliliğin boşanma veya ölüm nedeniyle bitmesi şartıyla söz konusu gelir veya aylık yeniden bağlanacaktır. Yine SSKurumu’na veya Bağ-Kur’a veya T.C. Emekli Sandığı’na tabi olarak çalışmaya başlaması nedeniyle gelir veya aylık kesilmiş ise bu çalışmanın sona ermesi ile beraber söz konusu gelir veya aylık yeniden bağlanacaktır(m. 23/VII, m. 68/VI). Ancak burada, dikkate edilmesi gereken bir nokta vardır. O da, kocasının ölümü nedeniyle, kesilmiş olan gelir veya aylığı yeniden bağlanacak olan kadının, ölen kocasından dolayı da 506 s. Kanun anlamında dul eş olarak aylığa veya gelire hak kazanması halidir. Bu konu, yukarıda belirttiğimiz temel kuraldan farklı olarak 506 s. Kanunda ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre, 506 s. Kanun, gerek 23/VII.

²⁶⁰ Üçışık, Çocuklar ile Gençlere Aylık Bağlanması, 91 ; Caniklioğlu, Geride Kalanların Korunması, 209

maddesinde gerekse 68/VI. maddesinde öngördüğü düzenlemelerle, kocasından dolayı 506 s. Kanunun 23/I-A maddesi uyarınca bağlanacak gelirle anne veya babasından bağlanacak gelirin birleşmesi durumunda yüksek olan gelirin; kocasından dolayı 506 s. Kanunun 68/I-A. maddesi uyarınca bağlanacak aylık ile anne veya babasından bağlanacak aylığın birleşmesi durumunda ise yüksek olan aylığın bağlanmasını öngörerek, hak sahibi yararına bir çözüm şekli benimsemiştir. Bu düzenlemenin, tek bir aylık veya gelir bağlanmasını öngörmüş olduğundan dolayı, bu konudaki temel kuralı belirleyen 506 s. Kanunun m. 23/I-C ve m. 68/I-C hükümlerine aykırılık teşkil ettiği söylenemeyecektir. Bu istisnai düzenleme, 506 s. Kanunda sadece anılan birleşmeler için öngörüldüğünden diğer durumlarda uygulama alanı bulamayacaktır. Örneğin, anne veya babası dolayısıyla ölüm sigortasından aylık bağlanmış bir kız çocuğu, evlenmesi dolayısıyla aylığı kesilmiş ise, bu evliliğin kocasının ölümü nedeniyle sona ermesi halinde kocasından iş kazası ve meslek hastalığı nedeni ile gelire hak kazanmış olması halinde uygulama alanı bulamayacaktır. Bu durumda, dul eşe, sözkonusu gelir ve aylığın her ikisi de bağlanacaktır. Aynı durum tersi ihtimalde de geçerlidir.

c) Çocukların Aynı Anda Anne ve Babalarından Hak Kazanacakları Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

506 s. Kanun anlamında hak sahibi olan erkek ve kız çocuklarına bağlanacak gelir ve aylıklar konusunda üzerinde durulması gereken bir diğer durum da, hak sahibi olan çocukların anne veya babalarından, aynı

anda, 506 s. Kanun uyarınca hem iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelire hem de ölüm sigortasından aylığa hak kazanmaları halidir. Bu durum, 506 s. Kanunun 92. maddesinde ayrıca düzenlenmiştir. Böyle bir durumda, hak sahibi çocuklara, yüksek olan gelir veya aylığın tamamı düşük olanın ise yarısı bağlanacaktır. Eşitlik halinde ise gelirin tamamı aylığın ise yarısı bağlanacaktır(m. 92/2). Hak sahibi çocuklar açısından, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelire ölüm sigortasından ise toptan ödemeye hak kazanmak ise yukarıda da belirttiğimiz üzere zaten mümkün değildir.

Hak sahibi çocukların anne ve babalarının ölümünde her ikisinden de 506 s. Kanun uyarınca gelir veya aylığa hak kazanmaları hali ise Kanun'un 93. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, çocuklar, anne ve babalarından hak kazandıkları gelir veya aylığın yüksek olanının tamamını düşük olanının ise yarısını alacaklardır. Ancak, 506 s. Kanun 71. maddesi uyarınca, ölüm sigortasından yapılacak toptan ödemelere, hem anneleri hem de babaları dolayısıyla hak kazanan çocuklar, her iki toptan ödemeyi de alabileceklerdir(m. 93/2).

Buraya kadar yaptığımız açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, kanun koyucu, 506 s. Kanun uyarınca bağlanacak gelir ve aylıklarda hep ikili birleşmeleri üzerinde durmuştur. Halbuki burada, hak sahibi çocuklar açısından dört koldan aylık ve gelir bağlanması söz konusu olabilecektir. Örneğin, hem annelerinden hem de babalarından 506 s. Kanun uyarınca gelir ve aylığa hak kazanma durumu böyledir. Böyle bir durumda, ilk önce,

anne ve baba tarafından bağlanacak gelir ve aylıklar açısından 506 s. Kanunun 92/2 maddesi ayrı ayrı uygulanmalı, çıkan sonuca göre, 506 s. Kanunun 93/1 maddesi uyarınca, anne ve baba tarafından bağlanacak gelir ve aylıktan hangisi yüksekse onun tamamı, düşük olanın ise yarısı bağlanmalıdır. Mevcut düzenleme karşısından en uygun çözüm bu olacaktır. Bu şekilde dört koldan gelir ve aylık alan bir kız çocuğu ise, evlenmesi durumunda, yukarıdaki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere, söz konusu gelir ve aylıkları kesilecektir. Evliliği son bulduğunda ise yine dört koldan gelir ve aylık alabilecektir. Eğer kocasından da gelir ve aylığa hak kazanırsa, kocası dolayısıyla bağlanacak gelir ve aylıklar açısından da 506 s. Kanunun 92/2 maddesi uygulanmalı ve çıkan sonuca göre hangisi yüksekse o bağlanmalıdır(506 s. Kanun m. 23/VII, 68/VI). 506 s. Kanunun konuya ilişkin mevcut düzenlemesi karşısından kabul edilebilecek en uygun çözüm şekli budur²⁶¹.

506 s. Kanun açısından yaptığımız bu açıklamalar, 2925 s. Kanunun 39. maddesi uyarınca bu kanun açısından da geçerlidir. Yine yukarıda da değindiğimiz üzere, 2925 s. Kanun uyarınca bağlanacak gelir ve aylıkların 506 s. Kanun karşısında başka bir sosyal güvenlik kurumundan bağlanan gelir ve aylıklar olarak kabul edilmesi yerinde olacaktır. Nitekim, 2925 s. Kanunun “Hizmetlerin Birleştirilmesi” başlığını taşıyan 39. maddesi, varılan bu sonucu destekler niteliktedir.

²⁶¹ Güzel/Okur, 330,331

3. Anne ve Babaya Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

506 s. Kanun düzenlemesi içerisinde bu konuda son olarak değinilmesi gereken hak sahipleri anne ve babadır. Gerçektende, gerek iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelir bağlanacak hak sahipleri gerekse ölüm sigortasından aylık bağlanacak hak sahipleri arasında ölen sigortalının anne ve babası da sayılmıştır. Her iki sigorta kolunun hak sahibi anne ve babaya gelir veya aylık bağlanması konusundaki düzenlemeleri, dul eş ve çocuklar da olduğu gibi, birbirine paraleldir(m. 24,69). 506 s. Kanunun konuya ilişkin 24 ve 69. maddeleri incelendiğinde, anne ve babaya iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelirin miktarı ile ölüm sigortasından bağlanacak aylığın miktarının, hak sahibi eş ve çocuklardan artan kısım ile sınırlandırıldığı görülmektedir. Dolayısıyla eş ve çocuklara gelir veya aylık bağlandıktan sonra geriye bir şey kalmaz ise anne ve babaya da aylık veya gelir bağlanması söz konusu olmayacaktır(m. 24/2; m. 69/2)²⁶². Bu noktada dikkat edilmesi gereken bir diğer husus da, eş ve çocukların hak sahibi sıfatlarında sonradan meydana gelecek değişikliklerin, anne ve babaya bağlanacak gelir ve aylıkları etkileyeceğidir²⁶³.

Anne ve babaya gelir ve aylık bağlanması konusunda aranan ikinci koşul ise, anne ve babanın geçimlerinin sigortalı tarafından sağlanıyor olduğunun belgelenmesidir(m. 24/1; m. 69/1). Ancak, bu koşuldan ne anlaşılması gerektiği gerek bağlanacak gelirler açısından 506 s. Kanunun

²⁶² Bkz. Caniklioğlu, Geride Kalanların Korunması, 219vd.

²⁶³ Güzel/Okur, 328, 329 ; Tunçomağ, 375

24. maddesinde gerekse bağlanacak aylıklar açısından 506 s. Kanunun 69. maddesinde açıklığa kavuşturulmuş değildir. Dolayısıyla sözkonusu koşul, her somut olay açısından yeniden değerlendirilmeye muhtaçtır²⁶⁴. O halde, anne ve babanın SSKurumu'na veya diğer sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak çalışıyor olması veya buralardan gerek kendi çalışması dolayısıyla gerekse hak sahibi olarak aylık veya gelir alıyor olmalarının, her durumda, 506 s. Kanun uyarınca hak sahibi olarak aylık veya gelir almalarına engel teşkil edeceği söylenemeyecektir. Burada da her somut olayın özelliklerine göre yeniden değerlendirme yapılmalıdır. Nitekim Yargıtay, bir kararında, anne ve babanın hiçbir gelirinin olmamasının bu konuda bir koşul olmadığını açıkça belirtmiştir²⁶⁵. Burada önemli olan, sigortalının, sağlığında, anne ve babasına yaptığı yardımların süreklilik göstermesi; düzenli olması; anne ve babanın günlük gereksinimlerini karşılayacak düzeyde olması; anne ve babanın geçimlerini sağlama bakımından bu yardımlara muhtaç olmalarıdır. Nitekim, Yargıtayın sonraki içtihatlarında da bu unsurların altı çizilmiştir²⁶⁶. Yine bu koşulun gerçekleşip gerçekleşmediği sigortalının ölüm tarihi esas alınarak değerlendirilecektir. Ölüm tarihinden sonra anne ve baba kendi geçimlerini sağlayacak düzeye gelseler bile bağlanmış olan gelir veya aylık kesilmeyecektir²⁶⁷.

²⁶⁴ Çenberci, 176vd. ; Ayrıca bkz. Güzel/Okur, 212,322,323

²⁶⁵ Yarg. 10. HD., 15.11.1983, 4991/5785, Çenberci, 180

²⁶⁶ Bu konudaki kararlar ve değerlendirmeleri için bkz. Okur, 1987 Kararları, 310, 311 ; Güzel, 1990 Kararları, 183,184 ; Tuncay, 1992 Kararları, 163 ; Sözer, 1998 Kararları, 255,256 ; Güzel, 1999 Kararları, 28,29,43 ; Özveri, 506 Sayılı Yasa ve Sosyal Güvenlik, 51,52.67

²⁶⁷ Yarg. 10. HD., 25.11.1982, 4126/5521, Yarg. 10. HD., 8.4.1982, 1862/2068, Çenberci, 181 ; Yarg. 9. HD., 8.2.1985, 9956/956, Yelekçi, 693 ; Aksi görüş için bkz. Tuncay, 1979-1983 Kararları, 317,318

Anne ve babaya bağlanacak gelir ve aylıklar açısından üzerinde durulması gereken bir diğer konuda, 506 s. Kanun uyarınca hem gelire hem de aylığa hak kazanmaları halidir. Bu konu, daha öncede belirttiğimiz üzere, 506 s. Kanunun 92/2. maddesinde düzenlenmiştir. Anne ve baba açısından da bu madde uygulanarak, gelir ve aylıktan hangisi yüksekse onun tamamı düşük olanın ise yarısı bağlanacaktır. Eşitlik halinde ise gelirin tamamı aylığın ise yarısı bağlanacaktır(m. 92/2). Nitekim, Yarg. 10. HD.'nin 1999 yılında verdiği bir kararının²⁶⁸ gerekçesinden Yargıtay uygulamasının da bu yönde olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, kararda, 506 s. Kanunun 92/2. maddesi uygulanmadan bağlanan gelir ve aylığın iadesi noktasında BK'nun sebepsiz zenginleşmeye ilişkin hükümlerinin uygulanması haklı olarak eleştiri konusu olmuştur²⁶⁹. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelire ölüm sigortasından ise toptan ödemeye aynı anda hak kazanmak, yukarda da belirttiğimiz üzere zaten mümkün değildir.

2925 s. Kanun ise hak sahipleri arasında anne ve babayı saymamıştır(m. 3/h). Dolayısıyla, 2925 s. Kanun anlamında sigortalıların ölümlerinde, anne ve babalarına ne iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelir ne de ölüm sigortasından aylık bağlanacaktır. Bu nedenle de gelir ve aylıkların birleşmesi sorunu yaşanmayacaktır.

²⁶⁸ Yarg. 10. HD., 21.12.1999, 9191/9299, Güzel, 1999 Kararları, 43,44

²⁶⁹ Güzel, 1999 Kararları, 43,44

II. 1479 s. Kanun Anlamında Hak Sahibi Olanlara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

1479 s. Kanun anlamında sigortalıların hak sahiplerine, 506 s. Kanundan farklı olarak, sadece ölüm sigortasından aylık bağlanması söz konusudur. Bağ-Kur, diğer sigorta kollarından hak sahiplerine gelir ve aylık bağlamamaktadır. 1479 s. Kanunun iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunu düzenlemediği göz önüne alınacak olursa bu durumu doğal karşılamak gerekecektir. Ancak, 1479 s. Kanunda, ölüm sigortasından sağlanacak ölüm aylığından yararlanma koşulları düzenlenirken sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı nedeni ile ölümü hali ayrıca düzenlenerek bu eksiklik giderilmeye çalışılmıştır. Buna göre, sigortalının ölümünün iş kazası veya meslek hastalığı nedeni ile gerçekleşmesi hallerinde prim süresi aranmaksızın hak sahiplerine Bağ-Kur'dan ölüm aylığı bağlanacaktır(m. 41/son). Aynı yönde düzenleme 2926 s. Kanunda da öngörülmüştür(m.23/son).

1479 s. Kanun'da da hak sahibi olarak ölüm aylığından yararlanacaklar eş, çocuk, anne ve baba olarak sayılmıştır(m. 40). Aşağıda, bu ayırıma sadık kalarak gelir ve aylıkların birleşmesi sorunu incelenecektir.

1. Dul Eşe Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

1479 s. Kanun anlamında sigortalının dul eşinin ölüm aylığından yararlanabilmesi için kanun herhangi bir ek koşul öngörmemiştir. Buna göre, ölen sigortalının, sağlığında, Bağ-Kur ile ilişkisinin 1479 s. Kanun'un 41. maddesinde tanımlanan hallerden birine uygun olması dul eşine ölüm aylığı bağlanması açısından yeterli olacaktır(m. 45/a). Dul eşin erkek veya kadın olmasının da bir önemi yoktur. O halde, dul eş Bağ-Kur'a veya diğer sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak çalışıyor olsa veya buralardan gerek kendi çalışması dolayısıyla gerekse hak sahibi olarak gelir veya aylık alıyor olsa dahi yine de eşinden dolayı Bağ-Kur'dan ölüm aylığı alabilecektir. Ancak, 1479 s. Kanun, dul eşin tekrar evlenmesi durumunu ayrıca düzenlemiştir. Buna göre, dul eş evlenirse bağlanmış olan ölüm aylığı kesilecektir. Aylığın kesilmesine sebep olan evlenme ölüm veya boşanma nedeniyle sona erdiğinde ise kesilmiş olan ölüm aylığı yeniden bağlanacaktır. Ancak, burada dikkat edilmesi gereken husus, dul eşin, bu ikinci evlilik nedeniyle de ikinci eşinden 1479 s. Kanun uyarınca ölüm aylığına hak kazanması halidir. Böyle bir durum ile karşılaşıldığında dul eşe, sadece bu aylıklardan yüksek olanı bağlanacaktır. Görüldüğü gibi kanun koyucu, bu noktada, yukarıda belirttiğimiz temel kuraldan ayrılmıştır(m.46/1).

Dul eşe bağlanacak ölüm aylığı konusu 2926 s. Kanunda, dul eşin erkek veya kadın olması açısından ayrı ayrı düzenlenmiş idi. Ancak, 24.8.2000 t. ve 619 s. KHK ile 2926 s. Kanunun 27. maddesi değiştirilmiş

ve bu farklılık ortadan kaldırılarak konu 1479 s. Kanuna paralel olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla, yukarıda 1479 s. Kanun uyarınca dul e e baēlanacak ölüm aylıēına ilişkin açıklamalarımız, 2926 s. Kanun uyarınca ölüm aylıēı almaya hak kazanan erkek veya kadın dul e  açısından da geçerli olacaktır(m. 27/2-a, m. 28/1). Ancak burada da unutulmaması gereken nokta, 2926 s. Kanun uyarınca baēlanacak aylıkların, 1479 s. Kanun karşısında, başka bir sosyal güvenlik kurumundan baēlanan aylıklar olarak nitelendirilmeleri gerektiēidir. 2926 s. Kanunun ‐hizmetlerin birleştirilmesi‐ ba lıēını taşıyan 44. maddesinin düzenlemesi de varılan bu sonucu desteklemektedir.

2. Çocuklara Baēlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

a) Erkek  ocuklara Baēlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

1479 s. Kanun,  l m sigortasından çocuklara baēlanacak aylıēı, 506 s. Kanunda olduēu gibi, erkek ve kız çocuklar açısından ayrı ayrı düzenlemiştir. Buna göre, erkek çocuklara aylık baēlanabilmesi için kural olarak 18 ya larından küçük olmaları gerekmektedir. Ancak orta  ērenim yapıyorsa 20, yüksek  ērenim yapıyorsa 25 yaşından küçük olmaları şartıyla yine aylık baēlanabilecektir. Eēer erkek  ocuk çalışamayacak derecede malül ise herhangi bir ya  koşulu aranmaksızın aylık baēlanması söz konusu olacaktır. 1479 s. Kanunun, 24.8.2000 t. ve 619 s. KHK ile yapılan deēi iklikten  nce²⁷⁰, söz konusu hallerden biri içerisinde bulunma

²⁷⁰ Bkz.      k, çocuklar ile Gençlere Aylık Baēlanması, 106

dışında ölüm aylığı almak için herhangi bir koşul öngörmemesi dolayısıyla, erkek çocuk, Bağ-Kur'a veya başka bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışsa veya buralardan gerek kendi çalışması dolayısıyla gerekse hak sahibi olarak gelir veya aylık alıyor olsa dahi yine de 1479 s. Kanun uyarınca ölüm aylığı alabilecekti. Ancak, 619 s. KHK ile yapılan değişiklikle, 18 yaşından küçük erkek çocuklar ile yaşları ne olursa olsun çalışamayacak derecede malül olan erkek çocuklar dışında kalan erkek çocuklara ölüm aylığı bağlanması, gerek 1479 s. Kanuna gerekse diğer sosyal güvenlik kanunlarına tabi olarak çalışmamaları ve buralardan kendi çalışmaları dolayısıyla gelir veya aylık almamaları koşuluna bağlanmıştır. Dolayısıyla, 18 yaşını tamamlamamış olmasına karşın öğrenimine devam etmesi dolayısıyla ölüm aylığı bağlanmış olan erkek çocuk, bir başka sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışsa veya bu kurumdan kendi çalışması dolayısıyla gelir veya aylık bağlanırsa ayrıca 1479 s. Kanun uyarınca ölüm aylığı alamayacaktır. Hak sahibi olarak 1479 s. Kanun uyarınca veya diğer sosyal güvenlik kanunları uyarınca aylık veya gelir almaları ise, ayrıca ölüm aylığı almalarına engel teşkil etmeyecektir. 18 yaşından küçük erkek çocuklar ile yaşları ne olursa olsun çalışamayacak derecede malül olan erkek çocuklar açısından ise böyle bir sınırlandırma sözkonusu olmadığından hem 1479 s. Kanun uyarınca ölüm aylığı almaları hem de 1479 s. Kanun veya diğer sosyal güvenlik kanunlarına tabi olarak çalışmaları veya buralardan gerek kendi çalışmaları dolayısıyla gerekse hak sahibi olarak gelir veya aylık alabilmeleri sözkonusu olabilecektir(m.45/2-c, m.46/3).

b) Kız Çocuklarına Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

Kız çocuklarına ise evli olmamaları ve geçimlerini sağlayacak başka bir gelirleri de olmaması kaydı ile ömür boyu ölüm aylığı bağlanması öngörülmüştü²⁷¹. Ancak, 24.8.2000 t. ve 619 s. KHK ile sözkonusu koşul değiştirilmiş ve yerine daha açık bir düzenleme öngörülmüştür. Buna göre, yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan ve 1479 s. Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmayan, bu kanunlara tabi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan kız çocuklarına ölüm aylığı bağlanacaktır(m. 45/2-c). Sözkonusu koşullarda daha sonra meydana gelecek olan değişiklikler ise ölüm aylığının kesilmesine sebebiyet verecektir. Ölüm aylığının kesilmesine sebep olan durum ortadan kalktığında ise, diğer koşulların da yerine getirilmiş olması şartıyla kesilmiş olan ölüm aylığı yeniden bağlanabilecektir(m. 46/2). Kanunun bu açık düzenlemesinden de anlaşılacağı üzere, 1479 s. Kanun uyarınca kız çocuklarına ölüm aylığı bağlanmasına engel olacak veya bağlanmış ise kesilmesine sebep olabilecek üç hal sözkonusudur. Bunlar, kız çocuklarının evlenmesi, 1479 s. Kanuna veya diğer sosyal güvenlik kanunlarına tabi olarak çalışmaya başlamaları, kendi çalışmalarından dolayı 1479 s. Kanun veya diğer sosyal güvenlik kanunları uyarınca gelir veya aylık almaları olarak sayılabilir. Dolayısıyla, eski düzenlemeden farklı olarak, sözkonusu kız çocuklarının hem 1479 s. Kanun uyarınca ölüm aylığı alabilmeleri hem de 1479 s. Kanun veya diğer sosyal güvenlik kanunları uyarınca hak sahibi olarak

²⁷¹ Üçışık, Çocuklar ile Gençlere Aylık Bağlanması, 106,107

ayrıca gelir veya aylık alabilmeleri söz konusu olabilecektir. Ancak, bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, evlenmesi dolayısıyla kendisine ölüm aylığı bağlanmamış veya bağlanmış olan ölüm aylığı kesilmiş olan kız çocuğunun, evliliğinin, eşinin ölümü nedeniyle sona ermesi halinde ayrıca ölen eşinden dolayı da 1479 s. Kanun uyarınca ölüm aylığına hak kazanması halidir. Bu durum, 1479 s. Kanunda özel olarak düzenlenmiş ve kız çocuğuna söz konusu aylıklardan sadece yüksek olanının bağlanacağı öngörülmüştür(m. 46/2)²⁷². Dolayısıyla, söz konusu kız çocuğu ölen eşi dolayısıyla başka bir sosyal güvenlik kanunu kapsamında aylık veya gelire hak kazanır ise, her iki aylığı da alabilecektir.

c) Çocukların Aynı Anda Anne ve Babalarından Hak Kazanacakları Aylıkların Birleşmesi

Uygulamada karşılaşılabilecek bir diğer durum da, çocukların hem annelerinden hem de babalarından 1479 s. Kanun uyarınca ölüm aylığına hak kazanmaları halidir. Bu ihtimal 1479 s. Kanunda düzenlenmiş değildir. Burada, yukarıdaki açıklamalarımız dikkate alındığında, hem erkek çocukların hem de kız çocukların her iki aylığı da alabilecekleri düşünülebilirse de, 506 s. Kanunun 93. maddesinin kıyasen burada da uygulanması sistemde bütünlük sağlanması açısından yerinde olacaktır. Böylece, çocuklar anne ve babalarından hak kazandıkları ölüm aylığından fazla olanının tamamını az olanının ise yarısını alacaklardır²⁷³. Bu şekilde kendisine aylık bağlanmış olan kız çocuğu evlendiğinde aylığı kesilecektir.

²⁷² Ayrıca bkz. Akın, Bağ-Kur Sigorta Yardımları 192

²⁷³ Güzel/Okur, 455 ; Ayrıca bkz. Akın, Bağ-Kur Sigorta Yardımları, 192,193

Aylığın kesilmesine sebep olan evliliği sona erdiğinde ise kesilen aylığı yeniden bağlanacaktır. Kocasından da 1479 s. Kanun uyarınca aylığa hak kazandığında ise, yukarıda olduğu gibi burada da, yüksek olan aylığın bağlanacağını kabul etmek yerinde olacaktır.

2926 s. Kanunun ilgili hükümleri incelendiğinde(m. 27/c, m. 28/2,3), konunun, 1479 s. Kanuna paralel olarak düzenlendiği görülecektir. O halde, yukarıda yaptığımız açıklamalar 2926 s. Kanun açısından da geçerlidir. Yine burada da unutulmaması gereken husus, 2926 s. Kanun uyarınca bağlanacak aylıkların, 1479 s. Kanun karşısında, başka bir sosyal güvenlik kurumundan bağlanmış aylıklar olarak kabul edilmeleri gerektiğidir.

3. Anne ve Babaya Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

1479 s. Kanunda da, 506 s. Kanuna benzer şekilde, anne ve babaya ölüm sigortasından aylık bağlanması, sigortalının ölümü tarihinde veya sonradan eşine veya çocuklarına bağlanacak aylıkların toplamının sigortalıya ait tahsisten aşağı olması koşuluna bağlanmıştır. 24.8.2000 t. ve 619 s. KHK ile yapılan değişiklikten önce böyle bir durum ile karşılaşıldığında, geçimleri sigortalı tarafından sağlandığı belgelenen anne ve babaya ölüm sigortasından aylık bağlanıyordu. Ancak, 619 s. KHK bu son koşulu değiştirerek, 1479 s. Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunlarına tabi olarak çalışmayan ve bu kanunlar uyarınca kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan anne ve babaya ölüm sigortasından aylık bağlanacağını öngörmüştür(m. 45/2-d). Dolayısıyla,

anne ve babanın gelir veya aylık almaları, ayrıca 1479 s. Kanun uyarınca anne ve baba sıfatıyla hak sahibi olarak aylık bağlanmasına engel teşkil etmeyecektir. Anne ve baba böyle bir durumda her iki aylığı da alabileceklerdir. Ancak, bu noktada unutulmaması gereken husus, kanun'un düzenlemesinden de anlaşılacağı üzere, daha sonraki bir tarihte, eş ve çocuklara ölüm sigortasında bağlanan aylığın kesilmesi veya gerekli koşulların oluşması dolayısıyla aylık bağlanmasının anne ve babaya bağlanan aylığın duruma göre kesilmesine veya bağlanmasına sebep olabileceğidir.

Anne ve babaya ölüm sigortasından aylık bağlanması konusunda da 2926 s. Kanun 1479 s. Kanuna paralel bir düzenleme öngörmüştür(2926 s. Kanun m. 27/d). Dolayısıyla yukarıdaki anlatımlar 2926 s. Kanun açısından da geçerlidir. Yine, 1479 s. Kanun karşısında da, 2926 s. Kanun uyarınca bağlanacak aylıklar, ayrı bir sosyal güvenlik kurumundan bağlanan aylıklar olarak kabul edilmelidir.

III. 5434 s. Kanun Anlamında Hak Sahibi Olanlara Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

Daha önce de açıkladığımız gibi, T.C. Emekli Sandığı, esas itibariyle, iştirakçilerine yaşlılık, malüllük ve ölümlerinde yardım sağlayan bir sosyal güvenlik kurumudur. İştirakçilerin ölümünde hak sahiplerine yönelik en önemli yardım, dul ve yetim aylığı bağlanmasıdır. Nitekim, 5434 s. Kanun kapsamında sağlanacak haklar arasında dul ve yetim aylığı

da açıkça öngörölmüştür (m. 13/d). Kanun, dul ve yetim aylığı bağlanacak halleri 66. maddesinde 8 bent halinde saymıştır. Bu hallerden birisi gerçekleştiğinde dul ve yetim aylığı bağlanacak hak sahipleri ise “karı, koca, çocuklar, ana, baba” olarak belirlenmiştir(m. 67). Aşağıda bu sıralamaya sadık kalarak, 5434 s. Kanun anlamında hak sahibi olanlara bağlanacak gelir ve aylıkların birleşmesi sorununu inceleyeceğiz.

1. Dul Eşe Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

Dul eşe bağlanacak dul aylığı konusunda, 5434 s. Kanun, dul eşin erkek veya kadın olması arasında herhangi bir fark gözetmemiştir. Buna göre, iştirakçi öldüğünde, iştirakçi ile sandık arasındaki ilişki 5434 s. Kanunun 66. maddesinde öngörölen hallerden birine uyuyorsa, erkek veya kadın dul eşe 5434 s. Kanunun 68. maddesi uyarınca dul aylığı bağlanacaktır(m. 68/a). Ancak, 5434 s. Kanunun düzenlemesi karşısında dul aylığının diğer gelir ve aylıklarla birleşmesi konusunu ikiye ayırarak incelemek yerinde olacaktır. Bu konuda karşılaşılabilecek ilk durum, 5434 s. Kanun uyarınca kendisine dul aylığı bağlanacak olan eşin, T.C. Emekli Sandığı dışında herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışıyor olması veya buralardan gerek kendi çalışması gereke hak sahibi olarak gelir veya aylık alıyor olması halidir. Böyle bir durum, kanunda aksine bir düzenleme olmadığından dolayı, dul eşin dul aylığını almasına engel teşkil etmeyecektir. Dolayısıyla, dul eş, hem dul aylığını hem de söz konusu gelir ve aylıkları alabilecektir. Bu konuda karşılaşılabilecek ikinci durum ise, dul eşin, dul aylığına hak kazandığı tarihte, 5434 s. Kanun anlamında iştirakçi

olması veya adi malüllük aylığı veya vazife malüllüğü aylığı veya emeklilik aylığı alıyor olması halidir. Bu konu esas itibariyle kanun'un 94. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak, 94. madde, 5434 s. Kanunda belirtilen istisnalar dışında uygulama alanı bulacağından(m. 94/1), burada, 5434 s. Kanunun 68/4. maddesi uygulanacaktır. Buna göre, anılan durumların biri ile karşılaşıldığında, dul eşe %50 oranında dul aylığı bağlanacaktır(m. 68/4). Görüldüğü gibi, dul eşin, dul aylığı ile birlikte adi malüllük aylığını veya vazife malüllüğü aylığını veya emeklilik aylığını almasına imkan tanınmış, ancak, bu durumda dul aylığı %50 ile sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla, dul eş , aylık alan yetim olmasa dahi, 68. maddenin a bendi uyarınca %75 oranında değil %50 oranında dul aylığı alacaktır(m. 68/4).

5434 s. Kanun, bağlanmış olan dul aylığının kesilmesine sebep olan konuya ilişkin iki hali ise ayrıca düzenlemiştir. Bunlardan ilki, dul eşin evlenmesi halidir. Böyle bir durumda dul aylığı kesilecektir(m. 93/b). Dul aylığının kesilmesine sebep olan evlilik sona erdiğinde ise yeniden bağlanacaktır (m. 93/ son). Ancak, dul eş, bu ikinci evliliğinden dolayı da 5434 s. Kanun uyarınca dul aylığına hak kazanırsa, konuya ilişkin istisnai başka bir düzenleme olmadığından dolayı, 5434 s. Kanunun 94. maddesi uygulanacaktır. Burada, dul eş, ikinci eşinin de ölmesi dolayısıyla eski ve yeni dul aylıklarına aynı anda hak kazanmıştır. Bu nedenle, 5434 s. Kanunun 94. maddesi uyarınca bu iki dul aylığından sadece yüksek olanı kendisine bağlanacaktır(m. 94/2). Dul eşin, ikinci evliliğinden dolayı dul aylığına değil de 5434 s. Kanunun 82. maddesi uyarınca toptan ödemeye hak kazanması halinde ise hem bu toptan ödemeyi hem de eski dul aylığını

alacaktır(m. 97/2). İkinci kez evlenen dul eş kadın ise ve 5434 s. Kanun anlamında harp malûlü olan bir erkek ile evlenirse, bağlanmış olan dul aylığı kesilmeyecektir(m. 93/b). Böyle bir durumda, dul eş, ikinci eşinden de dul aylığına hak kazanırsa, farklı zamanlarda iki aylığa birden hak kazanmış olacaktır. Bu durumda, 5434 s. Kanunun 94. maddesi uyarınca, dul eşe, bu iki dul aylığından tercih edeceği bir tanesi bağlanacaktır. Diğer dul aylığı ise sürekli olarak kesilecektir(m. 94/1). Ancak, dul eş, isterse bu tercihten dönebilir(m. 94/3).

Dul aylığının kesilmesine sebep olan ikinci hal ise, dul aylığı bağlanmış olan eşin, sonradan, 5434 s. Kanun anlamında iştirakçi olması halidir. Yukarıda değindiğimiz üzere, dul aylığına hak kazanıldığı esnada iştirakçi olmak, dul aylığının bağlanmasına engel teşkil etmiyordu(m. 68/4). Ancak, dul aylığı bağlandıktan sonra iştirakçi sıfatının kazanılması dul aylığının kesilmesine sebep olmaktadır(m. 99/1). Dul aylığının kesilmesine sebep olan vazifeden ayrılma durumunda ise, müstehak olma koşulu ile dul aylığı yeniden bağlanacaktır(m. 99/3). Bu noktada, konumuz açısından önem taşıyan husus, dul eşin, dul aylığının kesilmesine sebep teşkil eden çalışması dolayısıyla da 5434 s. Kanun uyarınca aylığa hak kazanması halidir. Böyle bir durumda, dul eş, kendi çalışması dolayısıyla aylığa hak kazandığı anda kesilmiş olan dul aylığına da yeniden hak kazanacaktır. Dolayısıyla, 5434 s. Kanunun, iki yönden aynı anda aylığa hak kazanma olarak tanımladığı durum ortaya çıkacak ve dul eşe bu aylıklardan sadece yüksek olanı bağlanacaktır(m. 94/2). Ancak bu durum, dul eşin erkek olması hali için geçerlidir. Dul eşin kadın olması hali ise

5434 s. Kanunun 95 ve 96. maddelerinde ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre, dul kadın eşin kendi çalışması dolayısıyla hak kazandığı aylık vazife malüllüğü aylığı ise artık sadece bu aylık bağlanacaktır. Vazife malüllüğünün sonradan ortadan kalkması halinde ise, yine müstehak olma koşulu ile eski dul aylığı yeniden bağlanacaktır(m. 95/1,2). Dul kadın eşin kendi çalışması dolayısıyla adi malüllük aylığına veya emekli aylığına hak kazanması durumunda ise, kural olarak yine kendi çalışması dolayısıyla almaya hak kazandığı bu aylıklar bağlanacaktır. Ancak, dul kadın eşin, T.C. Emekli Sandığı'na başvurarak eski dul aylığının bağlanmasını istemesi halinde, yine müstehak olması koşulu ile sadece eski dul aylığı bağlanacaktır(m. 96/1,2). Dul kadın eşin, dul aylığının kesilmesine sebep olan çalışmasından dolayı aylığa değil de, 5434 s. Kanunun 82. maddesi uyarınca toptan ödemeye hak kazanması halinde ise, hem bu toptan ödeme kendilerine verilecek hem de yine müstehak olmaları koşulu ile eski dul aylıkları yeniden bağlanacaktır(m. 95/son, m. 96/son). Kanunda açık bir düzenleme olamamasına karşın, aynı çözümün dul erkek eş açısından da geçerli olduğunu kabul etmek yerinde olacaktır.

Uygulamada karşılaşılabilecek bir diğer durum da, kendisine dul eş sıfatıyla toptan ödeme yapılmış bir kişinin daha sonraki bir tarihte ikinci eşinden de 5434 s. Kanun uyarınca dul eş sıfatıyla toptan ödemeye veya dul aylığına hak kazanması halidir. Böyle bir durumda, dul eşe, ilk yapılan toptan ödeme dikkate alınmaksızın hak kazanmış olduğu dul aylığı bağlanacak veya hak kazandığı toptan ödeme verilecektir(m. 94/5,m. 97/1). Kendisine dul eş sıfatıyla toptan ödeme yapılmış bir kişi, daha sonra kendi

alışması dolayısıyla toptan ödemeye hak kazandığında da kendisine bu toptan ödeme ayrıca verilecektir(m. 94/5).

Son olarak üzerinde durulması gereken nokta, 5434 s. Kanunun 68/4. maddesi uyarınca, iştirakçi olduğu esnada kendisine dul aylığı bağlanmış olan kişinin daha sonraki bir tarihte kendi çalışması dolayısıyla adi malüllük veya vazife malllğu veya emeklilik aylığına hak kazanması halidir. Bu konu kanunda özel olarak düzenlenmediğinden dolayı, 5434 s. Kanunun 94. maddesi uyarınca bağlanacak aylık tespit edilecektir. Burada dul aylığı almakta olan eşin daha sonradan başka bir aylığına hak kazanması hali söz konusudur. Daha açık bir ifadeyle, iki yönden farklı zamanlarda aylığına hak kazanma hali söz konusudur. O halde, dul eşe, 5434 s. Kanunun 94. maddesi uyarınca tercih ettiği aylık bağlanacaktır(m. 94//1). Dolayısıyla, dul eşe, dul aylığı veya kendi çalışması dolayısıyla hak kazandığı aylığı bağlanacaktır. Dul eşin bu tercihini daha sonra değiştirme hakkı da vardır(m. 94/3).

2. Çocuklara Bağlanacak Gelir ve Ayıkların Birleşmesi

a) Genel Olarak

5434 s. Kanun anlamında hak sahibi olan ocuklara T.C. emekli Sandığı'ndan yetim aylığı bağlanacaktır. Kanun, ocuklara bağlanacak aylığın miktarı konusunda, çocuğun erkek veya kız olması açısından herhangi bir farklılık gözetmemiştir. Nitekim, bağlanacak olan aylığın

miktarını belirleyen 5434 s. Kanunun 68. maddesi incelendiğinde bu husus açıkça görülecektir. Ancak, yetim aylığının miktarı konusunda benimsenen bu eşitlik, yetim aylığına hak kazanma noktasında gözetilmemiştir. Aşağıda ayrıntılı olarak görüleceği üzere, kız ve erkek çocukların yetim aylığına hak kazanma koşulları birbirinden farklı olarak düzenlenmiştir²⁷⁴.

Erkek çocuklara yetim aylığı bağlanabilmesi için her şeyden önce evli olmamaları gerekmektedir. Eğer erkek çocuk evli ise kendisine yetim aylığı bağlanamayacaktır(m. 77/c). Evli olmayan erkek çocuklardan, iştirakçinin ölümü tarihinde 18 yaşını, orta öğrenim yapıyorsa 20 yaşını, yüksek öğrenim yapıyorsa 25 yaşını doldurmamış olanlara yetim aylığı bağlanacaktır(m. 74/1). Bu koşulları yerine getirmemiş veya kaybetmiş olması dolayısıyla yetim aylığı bağlanmamış veya kesilmiş erkek çocuğa, daha sonra bu koşulları yerine getirmesi şartıyla yetim aylığı ilk defa veya yeniden bağlanabilecektir(m. 74/2,3,4; m. 93/son). Erkek çocukların yetim aylığına hak kazanmasını sağlayan ikinci durum ise, yine evli olmamaları koşuluyla(m. 77/c), iştirakçinin ölümü tarihinde veya sonradan, iyileştirilmesi imkansız bir hastalık veya sakatlık nedeniyle çalışamayacak durumda ve muhtaç durumda bulunmalarıdır. Böyle bir durum ile karşılaşıldığında herhangi bir yaş koşulu aranmaksızın yetim aylığı bağlanacaktır(m. 74/7). Eğer zaten yetim aylığı bağlanmış ise yaş koşulları nedeni ile bu ayıkları kesilmeyecektir(m. 74/8). Ancak, kanunda bir açıklık olmamasına karşın, anılan düzenlemenin konuluş amacı gözönünde

²⁷⁴ Ayrıca bkz. Üçışık, Çocuklara ile Gençlere Aylık Bağlanması, 79vd.

bulundurularak, sakatlığı veya hastalığı iyileşen veya muhtaçlığı sona eren erkek çocuğa bağlanmış yetim aylığının kesileceği kabul edilmelidir.

5434 s. Kanun, kız çocuklarının yetim aylığına hak kazanabilmesini ise tek bir koşulun gerçekleşmesine bağlamıştır. Bu koşul, kız çocuğunun, iştirakçinin ölümü tarihinde evli olmamasıdır(m. 75/1). Ölüm tarihinde evli olması dolayısıyla yetim aylığı bağlanamamış kız çocuğu, daha sonraki bir tarihte boşanır veya dul kalırsa yine yetim aylığı bağlanacaktır(m. 75/3).

b) Yetim Aylığının Diğer Sosyal Güvenlik Kurumlarından Bağlanacak Gelir ve Aylıklar ile Birleşmesi

5434 s. Kanun anlamında hak sahibi olan çocuklara bağlanacak gelir ve aylıkların birleşmesi sorununu, dul eşte olduğu gibi, T.C. Emekli Sandığı'ndan bağlanacak gelir ve aylıklar ve diğer sosyal güvenlik kurumlarından bağlanacak gelir ve aylıklar açısından ayrı ayrı incelemek yerinde olacaktır. Buna göre, erkek ve kız çocukların yetim aylığına hak kazanma koşulları arasında, T.C. Emekli Sandığı dışında diğer sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak çalışmaları veya buralardan gelir veya aylık almamaları şeklinde olumsuz bir koşul öngörülmediği gibi, 5434 s. Kanun uyarınca bağlanacak aylığın sürekli olarak kesilmesi hallerini düzenleyen 93. maddede de böyle bir hal öngörülmemiştir. O halde, 5434 s. Kanun uyarınca çocuklara bağlanacak yetim aylığı söz konusu çocukların T.C. Emekli Sandığı dışında diğer sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak çalışmaları veya buralardan gerek kendi çalışmaları gerekse hak sahibi

olarak gelir veya aylık almaları halinde de kesilmeyecektir Dolayısıyla çocuklar, her iki durumda da aylık veya gelir alabileceklerdir. Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, T.C. Emekli Sandığı dışında diğer sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak çalışmanın veya buralardan gelir veya aylık almanın 5434 s. Kanunun 108. maddesinde tanımlanan muhtaçlık halini ortadan kaldırıp kaldırmayacağıdır. Eğer diğer sosyal güvenlik kurumlarına tabi çalışmanın veya buralardan gerek kendi çalışması gerekse hak sahibi olarak gelir veya aylık almanın söz konusu muhtaçlık durumunu ortadan kaldırdığı sonucuna ulaşırsa, 5434 s. Kanunun 74/7. maddesi uyarınca erkek çocuklara bağlanacak yetim aylığı ya hiç bağlanmayacak ya da kesilecektir. Dolayısıyla, söz konusu durumda, 5434 s. Kanun uyarınca bağlanacak yetim aylığı ile diğer sosyal güvenlik kurumlarından bağlanan gelir veya aylıklar birleşmeyecektir. Ancak, 108. maddenin düzenlemesi karşısında, bu konuda mutlak bir sonuca ulaşmak mümkün değildir. Her somut olayın özelliklerine göre durumun yeniden değerlendirilmesi gerekecektir.

c) Yetim Aylığının T.C. Emekli Sandığı'ndan Bağlanacak Aylıklar ile Birleşmesi

Yukarıda da belirtildiği üzere, 5434 s. Kanun uyarınca bağlanacak aylıkların birleşmesi halinde iştirakçiye veya hak sahiplerine bağlanacak aylığın tespiti noktasında temel düzenleme, anılan kanunun 94. maddesi ile ihdas edilmiştir. Dolayısıyla, yetim aylığı ile 5434 s. Kanun uyarınca bağlanacak diğer aylıkların birleşmesi durumunda da, istisnai düzenlemeler

dışında, 94. madde uygulama alanı bulacaktır. Bu konuda karşılaşılabilecek ilk durum, 5434 s. Kanun anlamında yetimin, gerek kendi çalışması dolayısıyla gerekse yetim sıfatı dolayısıyla aylığa hak kazanması halidir. Örneğin, yukarıda değindiğimiz hükümler uyarınca yetim aylığı almaya hak kazanan bir kız çocuğu, aynı zamanda, 5434 s. Kanun anlamında emekliliğe tabi bir işte çalışıyor ise veya yetim aylığı almaya başladıktan sonra böyle bir işte çalışmaya başlar ise, duruma göre, kendisine ya hiç yetim aylığı bağlanmayacak ya da bağlanmış olan yetim aylığı kesilecektir(m. 99/1). Ancak, emekliliğe tabi işten ayrılması durumunda, aylığa müstehak olması koşuluyla, tekrar yetim aylığına hak kazanacaktır(m. 99/1). Böyle bir durumda, anılan kız çocuğu, kendi çalışması dolayısıyla da, adi malüllük veya vazife malüllüğü veya emekli aylığına hak kazanırsa aynı anda iki yönden aylığa hak kazanma durumu ile karşılaşılacaktır. Bu konu, 5434 s. Kanunun 95 ve 96. maddelerinde ayrıca düzenlenmiş olduğundan dolayı artık anılan kanunun 94. maddesi uygulanmayacaktır. Buna göre, söz konusu kız çocuğuna, yetim aylığı yanında, kendi çalışmasından dolayı vazife malüllüğü aylığına da hak kazanmış ise, kendisine sadece vazife malüllüğü aylığı bağlanacaktır(m. 95/1). Vazife malüllüğünün geçmesinden dolayı ileriki bir tarihte vazife malüllüğü aylığı kesilirse, müstehak olması koşuluyla yetim aylığı tekrar bağlanacaktır(m. 95/2). Kendi çalışmasından dolayı emekli aylığına veya adi malüllük aylığına hak kazanma halinde ise, kural olarak sadece hak kazandıkları bu aylıklar bağlanacak, eski yetim aylıkları ise sürekli olarak kesilecektir(m. 96/2). Ancak, bir ay içinde T.C. Emekli Sandığı'na müracaat ederek kesilmiş olan yetim aylığının bağlanmasını isterlerse,

müstehak olmaları koşulu ile sadece eski yetim aylıkları bağlanacaktır(m. 96/1)²⁷⁵. Hak sahibi kız çocuğunun, kendi çalışmasından dolayı aylığa değilde, 5434 s. Kanunun 82. maddesi uyarınca toptan ödemeye hak kazanması halinde ise, hem söz konusu toptan ödeme verilecek hem de müstehak olmaları koşulu ile kesilmiş olan yetim aylığı yeniden bağlanacaktır(m. 95/son; m. 96/son). Buraya kadar değinilen konular, yetim aylığı alan erkek çocuklar açısından da geçerlidir. Erkek çocukların yetim aylığı alabilmeleri açısından öngörülen yaş koşulları dikkate alındığında, anılan şekilde bir birleşmenin erkek çocuklar açısından çok istisnai bazı hallerde ortaya çıkabileceği de unutulmamalıdır.

Bu konuda karşılaşılabilecek ikinci durum, dul aylığı ile yetim aylığının birleşmesi halidir. Gerçekten de, gerek erkek çocuklar açısından gerekse kız çocukları açısından yetim aylığına hak kazanabilmek için aranan temel koşul evli olmamaktır. Dolayısıyla, kendisinden yetim aylığı bağlanacak olan iştirakçinin ölüm tarihinde evli olan veya yetim aylığı bağlandıktan sonra evlenen erkek veya kız çocuklarının yetim aylığı, duruma göre, ya bağlanmayacak ya da kesilecektir(m. 77/c, m. 93/b). Ancak, yetim aylığının bağlanmasına engel teşkil eden veya kesilmesine sebep olan evlilik sona erdiğinde, müstehak olmaları koşuluyla, erkek ve kız çocuklara yetim aylığı yeniden bağlanacaktır(m. 75/2,3; m. 93/son). Bu durumda, kız veya erkek çocuklar evliliklerinin ölüm nedeniyle sona ermesi halinde eşlerinden dolayı da dul aylığına hak kazanabileceklerdir. Böylece, evliliklerinin sona erdiği tarihte, kanunun ifadesiyle, aynı anda iki

²⁷⁵ Ayrıca bkz. Üçışık, Çocuklar ile Gençlere Aylık Bağlanması, 83

yönden aylığa hak kazanma hali ortaya çıkacaktır. Konu, 5434 s. Kanunda ayrıca düzenlenmemiş olduğundan dolayı, anılan kanun'un 94. maddesi uyarınca sadece söz konusu iki aylıktan fazla olanı erkek veya kız çocuğuna bağlanacaktır(m. 94/2). Bu noktada, ortaya çıkabilecek bir diğer durumda,ölen eşten, dul aylığına değilde toptan ödemeye hak kazanma halidir. Böyle bir durumda hem söz konusu toptan ödeme verilecek hem de müstehak olma koşulu ile eski yetim aylığı bağlanacaktır(m. 94/6).

Yetim aylığı ile ilgili olarak uygulamada karşılaşılabilecek bir diğer durumda, çocukların hem annelerinden hem de babalarından yetim aylığına hak kazanmaları halidir. Bu konu, 5434 s. Kanunda ayrıca düzenlenmiş değildir. Bu nedenle, burada da, 5434 s. Kanunun 94. maddesi uygulanacaktır. 5434 s. Kanun anlamında iştirakçi olan anne ve babası aynı anda ölmüş ise, çocuklar açısından iki yönden aylığa aynı anda hak kazanma hali ortaya çıkacaktır. Bu nedenle, çocuklara, söz konusu yetim aylıklarından fazla olanı bağlanacaktır(m. 94/2). Anne ve babanın farklı zamanlarda ölmeleri durumunda ise, çocuklar açısından, iki yönden aylığa farklı zamanlarda hak kazanma hali söz konusu olacağından tercih ettikleri aylık kendilerine bağlanacaktır(m. 94/1). Çocuklar tercihlerini daha sonra değiştirebilirler(m. 94/3). Bu konuda karşılaşılabilecek bir diğer durum da, çocukların, anne ve babalarının birinden yetim aylığına diğerinden ise yine yetim sıfatı ile toptan ödemeye hak kazanmaları halidir. Böyle bir durumda, çocuklara, söz konusu yardımlara farklı zamanlarda veya aynı zamanda hak kazanmış olmalarına bakılmaksızın, hem yetim aylığı bağlanacak hem de toptan ödeme yapılacaktır(m. 97/1,2,3). Anne ve

babalarının her ikisinden de yetim sıfatı ile toptan ödemeye hak kazanıldığında da yine her iki toptan ödeme de çocuklara verilecektir(m. 94/5).

Uygulamada karşılaşılabilecek olan bir diğer durum da, yetim sıfatıyla toptan ödemeye hak kazananların aynı zamanda kendi çalışmaları dolayısıyla veya dul eş sıfatıyla aylığa hak kazanmaları halidir. Böyle bir durumda, daha önce yapılmış toptan ödeme dikkate alınmaksızın söz konusu aylık bağlanacaktır(m. 97/1). Aylık ve toptan ödemeye aynı anda hak kazanma halinde de hem toptan ödeme verilecek hem de aylık bağlanacaktır(m. 97/son).

Buraya kadar yaptığımız açıklamalarda görüldüğü üzere, 5434 s. Kanun anlamında hak sahibi olan çocuklara bağlanacak aylıkların birleşmesi konusunda hep iki yönden aylığa kazanma hali üzerinde duruldu. Uygulamada, istisnai de olsa kız çocukları açısından görülebilecek bir diğer durumda üç yönden aylığa hak kazanma halidir. Örneğin, kız çocuğu, hem annesinden hem babasından yetim aylığına hak kazanabileceği gibi kocasından dolayı da dul aylığına hak kazanabilir. Böyle bir durumda, kanunda özel bir düzenleme olmadığından dolayı, 5434 s. Kanunun 94. maddesi kıyasen uygulanarak bağlanacak aylık belirlenecektir. Buna göre, eğer kız çocuğu üç aylığa aynı anda hak kazanmış ise, bu aylıklardan yüksek olanı kendisine bağlanacaktır(m. 94/2). Farklı zamanlarda hak kazanma durumunda ise, her iki birleşme için

5434 s. Kanunun 94/1. maddesi ayrı ayrı uygulanarak sonuca ulaşılacağını kabul etmek yerinde olacaktır.

3. Anne ve Babaya Bağlanacak Gelir ve Aylıkların Birleşmesi

5434 s. Kanunda da, dul ve yetim aylığı alacaklar arasında anne ve baba sayılmıştır(m. 67). Ancak, 5434 s. Kanun uyarınca anne ve babaya bağlanacak aylığın en önemli özelliği, konuya ilişkin daha önce gördüğümüz düzenlemelerden farklı olarak, eş ve çocuklara bağlanacak aylıktan bağımsız olarak düzenlenmiş olmasıdır. Daha açık bir ifadeyle eş ve çocuklara aylık bağlandıktan sonra sözkonusu istihkaktan artan kısmın anne ve babaya aylık olarak bağlanması söz konusu değildir. Bu konuda, anne ve baba, eş ve çocuklar ile eşit derecede hak sahibi olarak kabul edilmiştir(m. 68/b). Anne ve babanın aylığa hak kazanabilme koşulları ise, kanunun 72. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, anaya, muhtaç olması, dul olması ve iştirakçi olmaması koşuluyla aylık bağlanacaktır. Babaya ise, muhtaç olması, 65 yaşını doldurmuş olması ve iştirakçi olmaması koşuluyla veya yine muhtaç olması ve çalışarak geçimini sağlayamayacak kadar malül olması koşuluyla aylık bağlanabilecektir. Görüldüğü gibi baba açısından bu son durumda yaş koşulu öngörülmemiştir(m. 72/1). Kanunun bu düzenlemesinde dikkat çeken ilk husus, anne açısından öngörülen “dul olma” koşulu nedeniyle, anne ve babaya aynı anda aylık bağlanamamasıdır. Nitekim, aylık bağlanamayacak haller arasında da bu husus ayrıca belirtilmiştir(m. 77/c). Ancak, anne ve babanın boşanmış olması durumunda, diğer koşullarında varolması koşuluyla, anneye aylık

bağlanacaktır(m. 72/2). Anne ve babaya hak sahibi olarak aylık bağlanabilmesi açısından öngörülen bu koşullar sadece kendisinden aylık bağlanacak kişinin ölüm tarihi itibariyle aranan koşullar değildir. Aylığa hak kazandıktan sonra da hak sahibi olan anne ve babanın durumunda meydana gelebilecek olan değişiklikler, bağlanmış olan aylığın, duruma göre, kesilmesine veya bağlanmasına sebep olabilecektir(m. 72/2, m. 93, m. 99).

Yukarıda yaptığımız açıklamalardan anlaşılabacağı üzere, anne ve babanın, 5434 s. Kanun uyarınca hak sahibi olarak aylık alabilmeleri için öngörülen koşullar arasından gerek T.C. Emekli Sandığı'ndan gerekse diğer sosyal güvenlik kurumlarından aylık veya gelir almamaları yönünde olumsuz bir koşul doğrudan öngörülmediği gibi aylığın kesilmesine sebep olabilecek haller arasında da benzer bir düzenleme yer almamıştır(m. 72, m. 93). Dolayısıyla, T.C. Emekli Sandığı'ndan veya diğer sosyal güvenlik kurumlarından gerek kendi çalışması dolayısıyla gerekse hak sahibi olarak gelir veya aylığa hak kazanan anne ve babanın aynı zamanda 5434 s. Kanun uyarınca da aylık alabilmesi de mümkün görülmektedir. Ancak, bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, T.C. Emekli Sandığı'ndan veya diğer sosyal güvenlik kurumlarından aylık veya gelir almanın 5434 s. Kanun anlamında muhtaçlık halini ortadan kaldırıp kaldırmayacağıdır. Daha önce de belirttiğimiz üzere, 5434 s. Kanunun konuya ilişkin 108. maddesinin düzenlemesinden bu konuda mutlak bir sonuca ulaşmak mümkün değildir. Dolayısıyla, her somut olayın özelliklerinin ayrı ayrı değerlendirilerek sonuca ulaşılmalıdır. Eğer söz konusu gelir veya aylığın

hak sahibinin muhtaçlık durumunu ortadan kaldırmadığı sonucuna ulaşırsa, hak sahibine, her iki kurumdan da aylık veya gelir bağlanacaktır. Ancak, hak kazanılan aylıkların ve toptan ödemelerin her ikisi de T.C. Emekli Sandığı'ndan sağlanacak ise, duruma göre, 5434 s. Kanunun 94 veya 95 veya 96 veya 97. maddeleri uyarınca aylık bağlanması gerekecektir.



SONUÇ

Bireylere sağlanacak sosyal güvenlik yardımları ve sözkonusu yardımlara hak kazanma koşulları açısından, benimsenen sosyal güvenlik sisteminin ve buna bağlı olarakta sözkonusu sistemin dayandığı örgütlenme modelinin büyük önemi vardır. Bu konuda, karma modeller ayrık tutulduğunda, temel iki model olduğu söylenebilecektir. Bunlar, sosyal sigorta modeli ve üniversal (ulusal) modeldir. Sosyal sigorta modelinin belirleyici unsuru, mesleki faaliyet ölçütüne dayanmasıdır. Bireylerin yaptıkları işe veya bulundukları meslek grubuna göre sosyal güvenlik hakkından yararlanmaları sözkonusu olmaktadır. Dolayısıyla, her meslek grubu açısından, sözkonusu meslek grubunun ihtiyaçları ve ortak çıkarları gözetilerek, değişik sosyal güvenlik kurumlarının oluşturulması sözkonusudur. Yine bu durumun bir sonucu olarak, her meslek grubu açısından sosyal sigorta hak ve yükümlülüklerini düzenleyen ayrı bir sosyal güvenlik kanunu da öngörülmektedir. Bu nedenle, sosyal sigorta modelinde, kurumsal yapıda ve sosyal sigorta mevzuatında çokluk kaçınılmaz olmaktadır. Üniversal model ise, sosyal sigorta modelinden farklı olarak, gerek kurumsal yapıda gerekse sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri konusunda birlik esasına dayanmaktadır. Sistem koyu merkeziyetçi bir yapıya sahiptir. Bu yapılanmanın bir sonucu olarak çatışan sigortalılık ilişkisi, değişik sosyal güvenlik kurumlarından sağlanan sağlık yardımlarına aynı anda hak kazanma hali, gelir ve aylıkların birleşmesi gibi durumlar ancak sosyal sigorta modeline dayalı sosyal güvenlik sistemleri açısından sözkonusu olmaktadır. Nitekim, Türk sosyal güvenlik sistemi de

sosyal sigorta modeline dayalı bir yapıya sahip olduğundan bu sorunları fazlasıyla yaşamaktadır.

Ülkemizde, çalışanların sosyal güvenliği çok büyük oranda üç temel sosyal sigorta kurumu tarafından sağlanmaktadır. Bunlar, SSKurumu, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığıdır. Söz konusu sosyal güvenlik kurumları ile sigortalılar arasında sosyal sigorta hak ve yükümlülüklerini düzenleyen ilgili mevzuat incelendiğinde, gerek zorunlu sigortalılık gerekse isteğe bağlı sigortalılık açısından aynı anda birden fazla sosyal güvenlik kurumu kapsamında sigortalı olmanın mümkün olmadığı görülecektir. Dolayısıyla, çatışan sigortalılık ilişkisi ortaya çıktığında, çatışan sigortalılık ilişkilerinden birinin diğerine tercih edilmesi gerekecektir. Bu konuda, sosyal güvenlik hukukumuzda açık bir tercih belirten pozitif düzenleme söz konusu değildir. Ancak, sosyal sigorta kanunlarının kişiler açısından kapsamını belirleyen ilgili hükümler incelendiğinde, önce başlayan sigortalılık ilişkisine üstünlük tanındığı görülmektedir. Bu nedenle, çatışan sigortalılık ilişkisi söz konusu olduğunda önce başlayan sosyal sigorta ilişkisine üstünlük tanınmalıdır. İsteğe bağlı sigortalılık ile zorunlu sigortalılık sıfatlarının çatışması durumunda ise, önce başlayan sigortalılık ilişkisine üstünlük tanınması söz konusu olmayacaktır. Böyle bir durumda, zorunlu sigortalılık isteğe bağlı sigortalılığı sona erdirecektir.

Sosyal sigorta kurumlarından veya aynı sosyal sigorta kurumundan sağlanacak sosyal sigorta yardımlarının birleşmesi hali ise, sosyal sigorta kurumlarından sağlanan sağlık yardımlarının birleşmesi ile gelir, aylık ve

ödeneklerin birleşmesi olmak üzere iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Sağlık yardımları açısından yaşanan sorun, kapsamında olduğu sosyal güvenlik kurumundan sağlık yardımı alan bir kişinin, ayrıca anne, baba, eş ve çocuk sıfatıyla da bir başka sosyal güvenlik kurumundan yapılacak sağlık yardımlarından yararlanıp yararlanamayacağı noktasında ortaya çıkmaktadır. Sağlık yardımlarının niteliği ve amacı gözönüne alındığında, aynı dönem içerisinde kişilere birden fazla sağlık yardımı yapılamayacağı açıkça görülecektir. Dolayısıyla, bu noktada yaşanan problem, sağlık yardımları açısından tabi olunacak sosyal sigorta kurumunun belirlenmesinde ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durum ile karşılaşıldığında kişilerin bağlı bulundukları sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak sağlık yardımlarından yararlanacakları kabul edilecektir. Çünkü, aksi çözümün kabulü, kimi sosyal sigorta yardımları açısından bir kuruma kimi sosyal sigorta yardımları açısından ise bir başka kuruma bağlı olunması gibi sosyal güvenlik sistemimize hakim olan temel mantığa aykırı bir durumun oluşmasına sebep olacaktır. Böyle bir durumun kabulü ise sistemimiz açısından mümkün değildir. Aynı problem çocuklar açısından, hem annelerinden hem de babalarından sağlık yardımı almaya hak kazanmaları durumunda ortaya çıkmaktadır. MK'nın 152. maddesi dolayısıyla, çocuklar, öncelikle babalarına bağlı olarak sağlık yardımlarından yararlanacaklardır.

Gelir, aylık ve ödeneklerin birleşmesi durumunda ise, aynı kesinlikte bir çözüme ulaşmak mümkün değildir. Nitekim, konuya ilişkin pozitif düzenlemelere bakıldığında, sigortalıların veya hak sahiplerinin ödenek

gelir ve aylıklardan birden fazlasına hak kazanmaları durumunda kimi zaman, amaç unsuru ön plana çıkartılarak, sözkonusu sosyal sigorta yardımlarının sadece bir tanesinin bağlandığı; kimi zaman ise, sözkonusu sosyal sigorta yardımlarının sosyal sigorta primlerinin karşılığı olduğu temel düşüncesinden hareketle, birden fazlasının bağlandığı görülmektedir. Dolayısıyla, bu konuda tek bir kriter ve buna bağlı olarak tek bir çözümden bahsetmek mümkün değildir.

Daha öncede belirttiğimiz üzere sosyal güvenlik sistemimiz, örgütlenme modeli itibariyle sosyal sigorta modeline dayalı bir yapılanmaya sahiptir. Ancak, gelişmiş ülkelerde ki sosyal sigorta modeline dayalı sosyal güvenlik sistemleri incelendiğinde, sistemimizin sorunlarının sözkonusu sosyal güvenlik sistemlerinin karşılaştıkları sorunlardan daha ağır ve karışık olduğu görülmektedir. Bu durumun nedeni, sosyal sigorta modeline dayalı bir sosyal güvenlik sistemine hakim olması gereken temel ilke ve kuralların sistemimiz açısından henüz hayata geçirilmemiş olmasıdır. Daha açık bir ifadeyle, Türk sosyal güvenlik sisteminin sorunu, benimsediği örgütlenme modelinde değil, bu modeli tam anlamıyla hayata geçirememesinden kaynaklanmaktadır. O halde, çözümün de mevcut sistem içerisinde aranması yerinde olacaktır. Tek çatı modeli de bu bakış açısıyla değerlendirilmelidir. Nitekim konuya ilişkin en son kanuni düzenlemeleri oluşturan 616, 618 ve 619 s. KHK'lerin de aynı kaygı gözetilerek hazırlandıkları görülmektedir. Ancak, sözkonusu KHK'lerin idari ve mali özerkliği sağlamaktan uzak olmaları nedeniyle sosyal

güvenlik sistemimizin içinde bulunduğu sorunlara çözüm olabileceklerini söylemek mümkün değildir.



KAYNAKÇA

- Akın,L, Bağ-Kur Sigorta Yardımları, İstanbul-1996
- Alper,Y, Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK, BAĞ-KUR), 2. Bası, İstanbul-1999 (Türkiye’de Sosyal Güvenlik)
- Alper,Y, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kriz ve Reform İhtiyacı, İşveren Dergisi, Şubat-1996
- Andaç,F, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile İlgili Sorunlar, Sosyal Güvenlik Hukukunun Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul-1997
- Arıcı,K, Sosyal Güvenlik, Ankara-1999
- Arıcı,K, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1997 Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1999 (1997 Kararları)
- Ballar,S, Türk Hukukunda Sosyal Hizmet ve Çocuklar, İstanbul-1988

- Caniklioglu,N, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Geride Kalanların Korunması (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul-1997 (Geride Kalanların Korunması)
- Centel,T, Sosyal Güvenlikte Yapısal Değişim, İstanbul-1997 (Yapısal Değişim)
- Centel,T, Bağımlı Çalışanların İsteğe Bağlı Sigortaya Devam Etmeleri, İş Hukuku Dergisi, Ocak- Mart-1993
- Centel,T, Türkiye’de Sosyal Sigortaların Standartlaştırılması Üzerine Bir Deneme, İş Hukuku Dergisi, Cilt 1, s.3 (Standartlaştırma)
- Centel, T, Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1988 (1986 Kararları)
- Centel,T, Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1992 (1990 Kararları)

Centel,T, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1998 (1996 Kararları)

Centel,T, Sosyal Sigortalarda Reform Gereksinimi, Mercek, Ocak-1996

Centel,T, Sosyal Sigortalar Kurumu'nda Yapısal Değişiklik, Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Semineri, Ankara-2000

Cuhruk/Çolakoğlu/Bükey, Sosyal Sigortalar, Ankara-1977

Çenberci,M, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara-1985

Devge/Gürbüz, Sosyal Sigorta Hakları, İstanbul-1980

Dilik,S, Sosyal Güvenlik, Ankara-1991

Dilik,S, Sosyal Güvenliğin Karşıladığı Riskler ve Türkiye'de Durum, Kamu-İş, Temmuz-1989

- Dilik,S, Sosyal Güvenlik Sistemi ve Ek Sosyal Güvenlik Kurumları, Kamu-İş, Temmuz-1991
- Ekin/Alper/Akgeyik, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi'nde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma, İstanbul-1999 (Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar)
- Gerek,N, Sosyal Güvenlik Hukuku, Eskişehir-2000
- Güzel, A, Zorunlu Bağ-Kur Sigortalılığı ve Uygulama Sorunları, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul-1997 (Zorunlu Bağ-Kur Sigortalılığı)
- Güzel,A, Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1989 (1987 Kararları)
- Güzel,A, Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1992 (1990 Kararları)

- Güzel, A, Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi İçin Yeni Bir Örgütlenme Modeli, Cumhuriyetin 75. Yılında Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri, III. Endüstri İlişkileri Kongresi, İstanbul-1998 (Yeni Bir Örgütlenme Modeli)
- Güzel,A, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi (Yayınlanmamış Tebliğ) (1999 Kararları)
- Güzel/Okur, Sosyal Güvenlik Hukuku, 7. Bası, İstanbul-1999
- Oğuz,A, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, Türk İdare Dergisi, Eylül-1989
- Okur,A,R, Türk Sosyal Güvenlik Kurumlarına İlişkin Bir Karşılaştırma, İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt 31, s.12, 1984
- Okur,A,R, Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1989 (1987 Kararları)

- Okur,A,R, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1994 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1996 (1994 Kararları)
- Özveri,M, Yargı Kararları Işığında 506 Sayılı Yasa ve Sosyal Güvenlik, Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları :10 (506 Sayılı Yasa ve Sosyal Güvenlik)
- Saraç,C, İşverenin Prim Ödeme Yükümlülüğü, Ankara-1998
- Saran,M,U, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Hakkında Bir Değerlendirme, Türk İdare Dergisi, Haziran-1995
- Sözer,A,N, Sosyal Sigorta İlişkisi, İzmir-1991
- Sözer,A,N, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1997 (1995 Kararları)

- Sözer,A,N, Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri Açısından Yargıtayın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1993 (1991 Kararları)
- Sözer,A,N, Türkiye’de Sosyal Hukuk, 2. Baskı, İzmir-1998 (Sosyal Hukuk)
- Sözer,A,N, Sosyal Devlet Uygulamaları, İzmir-1997 (Sosyal Devlet)
- Sözer, A,N, Sosyal Sigorta Kurumlarında Yeniden Yapılanma Üzerine, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs-1994
- Sözer,A,N, Sosyal Sigortalar Hukuku Açısından Yargıtayın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-2000 (1998 Kararları)
- Şakar,M, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 4. Bası, İstanbul-1998
- Şakar,M, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul-1987 (Yaşlıların Korunması)

- Şakar, M, Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1990 (1988 Kararları)
- Şakar,M, Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1991 (1989 Kararları)
- Şakar,M, Banka ve Sigorta Şirketleri Sandıklarının Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Durumu ve Sandıkların SSK'na Devri Sorunu, Sosyal Güvenlik ve Banka-Sigorta Şirketleri Sandıkları ve Uygulamadaki Sorunları Sempozyumu, İstanbul-1990 (Sandıkların SSK'na Devri Sorunu)
- Şipal,Y, Çalışanların Soruları Sorunları, İstanbul-1988
- Talas,C, Sosyal Ekonomi, 6. Bası, Ankara-1983
- Talas,C, Sosyal Ekonomi, 2. Kitap, 3. Bası, Ankara-1972

- TOBB, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara-1993 (Sosyal Güvenlik Raporu)
- Tuncay,A,C, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 9. Bası, İstanbul-2000
- Tuncay,A,C, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform İhtiyacı, Kamu-İş, Haziran-1997 (Reform İhtiyacı)
- Tuncay,A,C, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1985 (1979-1983 Kararları)
- Tuncay,A,C, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1994 (1992 Kararları)
- Tuncay,A,C, Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1988 (1986 Kararları)

- Tuncay,A,C, Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1990 (1988 Kararları)
- Tunçomağ,K, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 5. Bası, İstanbul-1990
- Tunçomağ,K, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1976 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1979 (1976 Kararları)
- TÜSİAD, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, Ekim-1997 (Yeniden Yapılanma)
- Üçışık,H,F, Ülke Sorunları ve Çözüm Önerileri, İstanbul-2000 (Ülke Sorunları)
- Üçışık,H,F, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Çocuklar ile Gençlere Aylık Bağlanması, İstanbul-1992 (Çocuklar ile Gençlere Aylık Bağlanması)

- Üçışık,H,F, 1982 Anayasası Karşısında Banka ve Sigorta Şirketleri Sandıkları, Sosyal Güvenlik ve Banka-Sigorta Şirketleri Sandıkları ve Uygulamadaki Sorunları Sempozyumu, İstanbul-1990 (Banka ve Sigorta Şirketleri Sandıkları)
- Yazgan,T, İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları, İstanbul-1992 (Ders Notları)
- Yazgan,T, Sosyal Sigorta, İstanbul-1977
- Yelekçi,M, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara-1998