

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA
FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI

Tarık Ziya TEZEL

2501211463

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe KÖME AKPULAT

İSTANBUL – 2024

ÖZ

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI

Tarık Ziya TEZEL

Bazı mesleklerin muhtevasında barındırdığı mesleki risk ve güçlükler nedeniyle diğer mesleklere göre objektif olarak daha zor olduğu kabul edilmektedir. Bunun içindir ki sosyal güvenlik sistemimiz bu meslek mensubu sigortalıların daha erken ve daha kolay emekli olabilmeleri için özel hükümler getirmiştir.

Bu çalışmada, sosyal güvenlik sistemimizde sigortalıya getirmiş olduğu fayda ile öne çıkan, sigortalının prim ödeme gün sayısı yükselten ve belli koşullarla sigortalının tamamlaması gereken yaş koşulunda belli indirimler öngören ve uygulamada daha çok yıpranma süresi (payı) olarak adlandırılan fiili hizmet süresi zammı üzerinde durulacaktır.

Bu kurum, ülkemizde sosyal güvenliğe ilişkin temel Kanun olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 40.maddesinde ve bu maddeye dayanılarak çıkarılmış olan Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te ve Sosyal Güvenlik Kurumunca yayımlanan alt mevzuatta hüküm altına alınmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde, fiili hizmet süresi, farazi sigortalılık ve fiili hizmet süresi zammı kavramları incelenecek ve bu kavramların 506 ve 5434 sayılı Kanun dönemlerindeki tarihi gelişimi üzerinde durulacaktır. İkinci bölümde, 5510 sayılı Kanuna göre fiili hizmet süresi zammı yararlanma şartları açıklanacaktır. Üçüncü bölümde, fiili hizmet süresi zammından yararlanan sigortalılara getirilen haklar incelenecektir. Son olarak dördüncü bölümde, fiili hizmet süresi zammı ile ilgili uygulamada karşılaşılabilecek nitelikli durumlar üzerinde ve fiili hizmet süresine tabi çalışmanın tespiti davası üzerinde durulacaktır.

Anahtar kelimeler: Fiili hizmet süresi zammı, farazi sigortalılık, yıpranma payı, erken emeklilik, prim ödeme gün sayısının artırılması, emeklilik, fiili hizmet süresine zammına tabi çalışmanın tespiti davası.



ABSTRACT

ACTUAL SERVICE TERM INCREMENT IN TURKISH SOCIAL SECURITY LAW

Tarık Ziya TEZEL

Some occupations are known to be much more challenging and difficult due to their nature in comparison to the other occupations. Therefore, our social security system has brought provisions enabling those working in these hazardous and arduous jobs, to retire earlier and easier.

In this thesis, actual service term increment known for its inurements for social insurants, enables to increase the number of paid premium days of insurants, ensures to decrease the retirement age under some circumstances, will be examined.

This term is ensured by Social Insurances and General Health Insurance Statute, Law Number 5510 article 40, which is also the primary statute for social security, and regulations and by-laws issued by Social Security Institution with regard to this article.

In this study, primarily, the terms of actual service term and actual service term increment and the historical development process of these terms will be elaborated. In the second section of this study, the conditions to benefit from the actual service term increment in accordance with the Law Number 5510, will be dwelled on. In the third section of this study, what rights and privileges are regulated for the the social insurants who benefit from actual service term increment, will be discoursed. In the forth and the last section of this study, the spesific and featured cases and declatory lawsuit of work associated with actual service term incerement will be elaborated.

Keywords: Actual Service Term Increment, Fictious Insurance, Early Retirement, Increment of the Number of Paid Premium Days of Insurants, Decretion

of the Retirement Age, Declatory Lawsuit of Work Associated With Actual Service
Term Incerement



ÖNSÖZ

Bu çalışma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı yüksek lisans programı kapsamında, yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır.

Öncelikle çalışmamın konusunu seçmekte hızlı davranmadığımı belirtmeliyim. Üniversitede lisans düzeyinde öğrenciliğim bitmek üzereyken dahi sosyal güvenlik hukukunda, üzerinde daha önce çalışılmamış bir konuda eser verme hayali büyük bir yer işgal ediyordu. Bu alanda çalışma yapmanın zorluğunun da bilincindeydim. Kısa bir zaman zarfında oldukça hızlı şekilde ciddi değişikliklere maruz kalan sosyal güvenlik mevzuatının takibinin oldukça zor olmasının, değişikliklerin mevcut sisteme etkisinin kapsamlı olarak değerlendirilmesinin ve dağınık mevzuat hükümlerinin birbirleriyle ilişkisinin tespitinin oldukça zahmetli olacağını tahmin edebiliyordum.

Fakat bu zorluklar, bu alanda ilk hocam olan babam ve danışman hocamın destekleriyle aşılması gereken tatlı birer engellere dönüştü. Her zaman bir öğretmenin öğrencisine verebileceği en değerli bilginin ders vermek veya bilgi öğretmek olmadığı, bir öğretmenin en güzel hediyesinin öğrencisine o alanı sevdirmek ve o alana merak uyandırması olduğunu düşünmüştümdür. Dolayısıyla, bana bu alanı sevdiren hocalarıma büyük şükran borçluyum. Bu çalışma, bugün için bir eser niteliğine ulaşmışsa bunda benden çok onların emeği vardır. Bu vesileyle, danışman hocama gerek seçtiğim konuyu doğrudan kabul etmesi, gerekse çalışmamı özenle irdeleyerek, önemli eksikliklerini kapatmada yardımcı olduğu için ayrıca şükran borçluyum.

Bu çalışmamı, bana sosyal güvenlik hukukunu sevdiren bu alanda ilk hocam olan babam Şevket Tezel'e ve danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Ayşe Köme Akpulat'a ithaf ediyorum.

Çalışmamda bana desteğini sunan hocalarım Prof. Dr. Ömer Ekmekçi'ye, Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu'na, Prof. Dr. Ercüment Özkaraca'ya ve Dr. Öğretim Üyesi Ayşe Ledün Akdeniz'e çok teşekkür ederim. Tabii ki bu çalışma sırasında desteğini her zaman hissettiğim aileme de büyük teşekkür borçluyum.

Son olarak, umarım ki bu çalışma sosyal güvenlik hukukuna faydalı olur. Umarım ki, fiili hizmet süresi zammı uygulaması bir ayrıcalık kurumu olmaktan çıkıp bilimsel verilere dayalı olarak objektif temellere oturtulmuş bir zemine ulaşır ve bu haktan yararlanması gerekenler sigortalıların ve yapılması gereken ağır ve yıpratıcı işlerin tespiti bu zemin üzerinde tekrar inşa edilir.

08/01/2024

Tarık Ziya Tezel



İÇİNDEKİLER

ÖZ	i
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar	xii
KISALTMALAR	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

FİİLİ HİZMET SÜRESİ, FARAZİ SİGORTALILIK VE FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI KAVRAMLARI VE BU KAVRAMLARIN TARİHİ GELİŞİMLERİ

I. Fiili Hizmet Süresi Kavramı	3
II. Farazi Sigortalılık.....	8
III. Diğer Ülkelerdeki Farazi Sigortalılık	13
A. Belçika	14
B. Macaristan.....	15
C. Finlandiya	15
D. Polonya	16
E. Portekiz	16
F. Yeni Zelenda.....	16
G. İspanya	17
H. OECD Ülkeleri ile Ülkemizdeki Emeklilik ve Farazi Sigortalılık Sistemlerine Bakış.....	18
IV. Türk Hukukunda Fiili Hizmet Süresi Zammı Kavramı ve Tarihi Gelişimi	19

A.	3575 sayılı Askeri Fabrikalar Tekaüt ve Muavenet Sandığı Hakkında Kanun'da Farazi Sigortalılık	20
B.	5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu'nda Farazi Sigortalılık	21
C.	506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda Farazi Sigortalılık	22
1.	Genel Olarak	22
2.	Basın İş Kanunu'na Tabi Çalışanlar ile Basın Kartına Sahip Olup Kamu Kurumlarının Basın Müşavirliklerinde Çalışanlar	26
3.	Basım ve Gazetecilik İşyerlerinde 1475 Sayılı İş Kanunu'na Göre Belirli İşlerde Çalışanlar	29
4.	Gemi Adamları, Gemi Ateşçileri, Kömürcüler ve Dalgıçlar	30
5.	Azotlu Gübre ve Şeker Sanayiinde, Fabrika, Atölyelerde Belirli İşlerde Çalışanlar.....	32
6.	506 Sayılı Kanuna Göre Farazi Sigortalılığın Uygulanma Koşulları ve Sonuçları	36
D.	5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'nda Farazi Sigortalılık.....	46
1.	5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'na Göre Fiili Hizmet Süresi Zammı	46
2.	5434 Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'na Göre İtibari Hizmet Süresi	58
3.	5434 ve 506 Sayılı Kanunlardaki Farazi Sigortalılıkların Birbirlerinden Farkları	61
V.	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun İlk Metnine Göre Farazi Sigortalılık	62

İKİNCİ BÖLÜM

FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMINDAN YARARLANMA ŞARTLARI

I.	İşyeri Kavramı ve Fiili Hizmet Süresi Zammına Tabi Çalışmalarda Primler ve Oranları	72
----	---	----

A.	İşyeri Kavramı	72
B.	Fiili Hizmet Süresi Zammına İlişkin Prim Oranları ve Primlerin Ödenmesi	76
1.	Primlerin Oranları	76
2.	Primlerin Bildirilmesi ve Ödenmesi	78
II.	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4. Maddesinin Birinci Fıkrasının (a) Bendi veya (c) Bendine Tabi Sigortalı Olmak	79
A.	Kanunun 4/1-a Bendine Tabi Sigortalılar	79
B.	Kanunun 4/1-c Bendine Tabi Sigortalılar	92
III.	Kanunda Belirtilen Belirli İşyerlerinde ve Belirli Mesleklerde Çalışmak ..	96
A.	Kurşun ve Arsenik İşlerindeki Belirli Çalışmalar.....	103
B.	Cam Fabrika ve Atölyelerindeki Belirli Çalışmalar	105
C.	Cıva Üretimi İşleri Sanayiindeki Belirli Çalışmalar.....	106
D.	Çimento Fabrikalarındaki Belirli Çalışmalar.....	107
E.	Kok Fabrikaları ile Termik Santrallerindeki Belirli Çalışmalar	108
F.	Alüminyum Fabrikalarındaki Belirli Çalışmalar	109
G.	Demir ve Çelik Fabrikalarındaki Belirli Çalışmalar	110
H.	Döküm Fabrikalarındaki Belirli Çalışmalar	110
İ.	Asit Üretimi Yapan Fabrika ve Atölyelerindeki Belirli Çalışmalar	112
J.	Yeraltı İşlerindeki Çalışmalar	112
K.	Radyoaktif ve Radyoaktif Maddelerle Yapılan İşlerde Çalışmalar.	115
L.	Su altında veya Su Altında Basınçlı Hava İçinde Çalışmayı Gerektiren İşlerde Çalışmalar.....	117
M.	Türk Silahlı Kuvvetlerinde, Jandarma Genel Komutanlığında ve Sahil Güvenlik Komutanlığında Belirli Çalışmalar	117
N.	Emniyet ve Polis Mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında Belirli Çalışmalar	119

O.	İtfaiye ve Yangın Söndürme İşlerindeki Çalışmalar.....	120
P.	Basın ve Gazetecilik Mesleğinde Çalışmalar	120
R.	Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu'ndaki Belirli Çalışmalar	124
S.	Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'ndaki Çalışmalar.....	125
T.	Ceza ve İnfaz Kurumlarındaki Belirli Çalışmalar	126
U.	İnsan Sağlığına İlişkin İşlerde Çalışmalar	127
IV.	Fiilen Çalışmak.....	130
V.	Mesleki Risklere Maruz Kalmak	132
VI.	Uzun Vadeli Sigorta Kollarına Tabi Olarak Çalışmak.....	134
VII.	Geçerli Olan Statüden Fiili Hizmet Süresi Zammını Kazanmak	134

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMINDAN YARARLANANLARA GETİRİLEN HAKLAR

I.	Prim Ödeme Gün Sayısındaki Artış.....	137
II.	Sigortalıya veya Hak Sahiplerine Bağlanacak Aylıklara Etkisi.....	140
III.	Emeklilik Yaş Haddinden İndirim	142

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMINA İLİŞKİN DİĞER HÜKÜMLER

I.	İşyeri ve İşlerin Fiili Hizmet Süresi Zammı Kapsamında Olup Olmadığının Kurum Tarafından Tespiti.....	149
II.	Ayın Bazı Günlerinde Fiili Hizmet Süresine Tabi Çalışma.....	151
III.	Birden Fazla Yerde Fiili Hizmet Süresine Tabi Çalışma	152
IV.	Fiili Hizmet Süresine Tabi Çalışmanın Tespiti Davası	153
A.	Davanın Hukuki Niteliği, Görevli ve Yetkili Mahkeme ve Davada Görülecek Olan Yargılama Usulü.....	153
B.	Davanın Tarafları.....	157

C.	Sosyal Güvenlik Kurumu'na Başvuru Zorunluluğu	159
D.	Davada İspat	161
E.	Davada Hak Düşürücü Süre.....	163
SONUÇ		166
KAYNAKÇA.....		173



TABLÖLAR

Tablo 1: 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Farazi Sigortalılık	24
Tablo 2: 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa Göre Fiili Hizmet Müddeti Zammı	53
Tablo 3: 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa Göre İtibari Hizmet Süresi	58
Tablo 4: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun İlk Metnine Göre Fiili Hizmet Süresi Zammı	63
Tablo 5: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun güncel metnine göre fiili hizmet süresi zammı	97

KISALTMALAR

A.g.e.	: Adı Geçen Eser
AYM	: Anayasa Mahkemesi
Bkz.	: Bakınız
BM.	: Birleşmiş Milletler
C.	: Cilt
E.	: Esas
f.	: fıkra
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İBHKG	: İhtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu
İSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
Karş.	: Karşılaştırınız
m.	: madde
MİT	: Millî İstihbarat Teşkilâtı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)
RG.	: Resmî Gazete

S.	: Sayı
s.	: sayfa / sayılı
SSK	: 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu (Kurum)
SGM	: Sosyal Güvenlik Merkezi
SGİM	: Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TEİAŞ	: Türkiye Elektrik İletim Anonim Şirketi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TRT	: Türkiye Radyo Televizyon Kurumu
TTK	: 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
UNEP	: Birleşmiş Milletler Çevre Programı (United Nations Environment Programme)
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Yarg.	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi
YİBBGK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu
Yönetmelik	: Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

GİRİŞ

I. Çalışmanın Amacı

Bu çalışma uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmak için en önemli şartlardan biri olan sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı bakımından önemli etkiler doğuran fiili hizmet süresi kavramının, Türk sosyal güvenlik hukukundaki genel çerçevesi, koşulları ve hükümleri, konu hakkındaki yüksek mahkeme kararları ve öğreti görüşleri de ele alınarak ortaya koyma amacıyla hazırlanmıştır.

Çalışmamızın birinci bölümünün amacı, fiili hizmet süresi, farazi sigortalılık ve fiili hizmet süresi zammı kavramlarını açıklamak ve özellikle sosyal sigortalar hukukumuzda, mülga kanunlar dönemlerindeki farazi sigortalılık hakkında bilgi vermektir. Bu bölümde, mülga kanunlar döneminde verilmiş olan önemli yüksek mahkeme içtihatlarına yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci ve üçüncü bölümlerinin amacı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre ve bu Kanun esas alınarak çıkarılan alt mevzuatlarda düzenleme alanı bulmuş olan fiili hizmet süresi zammı kurumunu açıklamak, hangi sigortalıların hangi şartlarda bu kurumdan yararlanacağı, fiili hizmet süresi zammından yararlananlara ne gibi haklar getirildiğini açıklamaktır.

Çalışmamızın dördüncü ve son bölümünün amacı ise fiili hizmet süresi zammı uygulaması hakkında problemleri ve nitelikli hususları açıklamaktır.

II. Çalışmanın Sınırları

Çalışmamız, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nu esas almaktadır. Bu nedenle fiili hizmet süresi zammının mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki izdüşümü olan itibari hizmet süresi ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun mülga 32. ve 35. maddelerinde bulunan fiili hizmet müddeti zammı ve itibari hizmet sürelerine ilişkin hükümleri ayrıntılı olarak incelemek bu çalışmanın sınırlarını oldukça genişleteceğinden sadece

gerekli olduğu müddetçe mülga kanun hükümleri incelenmiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun getirdiği hükümlerin tarihi gelişimini açıklama ihtiyaı belirlediğinden bu kanun dönemlerinde önemli gördüğümüz noktaları birinci bölümde açıklamak uygun grlmştir. Özellikle çalışmamızın ikinci bölümünden itibaren 5510 sayılı Kanun dönemine yoğunlaşılmıştır. Nitekim gün geçtikçe sadece 5510 sayılı Kanuna tabi olan sigortalıların artması, 5510 sayılı Kanuna göre fiili hizmet zammı uygulamasının yaygınlaşması bu kanunun uygulama alanını ve önemini her geçen gün arttırmaktadır.

Çalışmamızın kaleme alındığı dönemde 7438 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle sosyal güvenlik hukukunda, ilk defa 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olanlar için yepyeni bir döneme geçilmiştir. Çalışmamızda bu Kanunun, fiili hizmet süresi zammını ilgilendiren hususları da ilgili bölümlere eklenmiştir.

III. Çalışmada Kullanılan Biçim Kuralları

Çalışmada, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünce yayımlanmış Tez Hazırlama Yönergesinin biçim kurallarına bağlı kalınmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

FİİLİ HİZMET SÜRESİ, FARAZİ SİGORTALILIK VE FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI KAVRAMLARI VE BU KAVRAMLARIN TARİHİ GELİŞİMLERİ

I. Fiili Hizmet Süresi Kavramı

Fiili hizmet süresi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun¹ 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine (4/1-a) tabi sigortalıları için kural olarak bir hizmet sözleşmesine bağlı olarak bilfiil çalıştıkları, Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine (4/1-b) tabi sigortalılar için kendi adına ve hesabına bağımsız çalıştıkları, Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine (4/1-c) tabi sigortalılar açısından ise bağlı oldukları idarede bilfiil çalıştıkları süre olarak tanımlanabilir².

Fiili hizmet süresine ilişkin 5510 sayılı Kanunun getirmiş olduğu bir tanım yoktur. 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'nun³ mülga 31. maddesine göre, fiili hizmet müddeti, iştirakçinin 5434 sayılı Kanunun 30. maddesi gereğince bu Kanunla tanınan haklardan faydalanmaya başladığı tarihten itibaren tam kesenek vermek suretiyle geçirdiği müddettir. Aynı kanunun 30. maddesi ise aybaşı kavramını vurgulamaktadır. Buna göre fiili hizmet süresi, 5434 sayılı Kanuna göre ilk alınan keseneğin ilgili bulunduğu aydan itibaren başlar ve tam kesenek verilen her ay devam eder. 15.10.1987 tarihine kadar her ayın birinci günü aybaşı olarak kabul

¹ RG., 16.06.2006, Sayı 26200.

² Sigortalılığın başlangıcı hususunda ayrıntılı bilgi için bkz. Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 19. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 2021, 155 vd.; Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, Ender Gülver, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 22. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 2023, s. 147 vd.; Kadir Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. Bası, Ankara, Gazi Kitabevi, 2022, s. 221 vd.; Mustafa Çenberci, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara, Olgaç Matbaası, 1985, s.96.; Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 10.Bası, İstanbul, 2011; Haluk Hadi Sümer, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 4. Bası, Ankara, Seçkin, 2023, s. 86 vd.

³ RG., 17.06.1949, Sayı 7235.

edilirken, 289 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyi⁴ aynen kabul eden 3472 sayılı Kanun⁵ ile birlikte 15.10.1987 tarihinden sonra aybaşıları her ayın 15. günüdür. Bu kanun döneminde yapılan tanımın, günümüzde prim ödeme gün sayısı kavramıyla örtüştüğü görülmektedir. Ancak fiili hizmet süresi, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı kavramlarından farklıdır.

Fiili hizmet süresi, 5510 sayılı Kanunun 38. maddesinde açıkça tanımı verilen sigortalılık süresinden farklıdır. Sigortalılık süresi, sigortalılığın başlangıç tarihi ile sigortalının aylık bağlanması için yazılı istekte bulunduğu, aylık bağlanması için istekte bulunmayan sigortalılar için ise ölüm tarihi arasında geçen süredir. Sigortalılık süresi, sigortalının sosyal sigortalar kapsamında geçirdiği süre olarak tanımlanabilir⁶. Sigortalılık süresi sigortalılık ilişkisinin kurulduğu andan itibaren başlar ve sigortalının daha sonra çalışmasından bağımsız olarak kesilmeden devam eder. Sigortalılık süresinin başlangıcı ise sigortalının tabi olduğu sosyal sigorta kanununa göre ve bu Kanuna dayalı malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına yani uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak ilk defa kapsama girdiği tarih olarak kabul edilir⁷. Bu nedenle salt kısa vadeli sigortalılık kollarına tabi çalışma başlangıcı, uzun vadeli sigorta kollarından yapılacak yardımlar için sigortalılık süresinin başlangıcı olarak esas alınamaz. Sigortalıların 18 yaşını doldurmadan önce çalışmalarında sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdıkları tarihten itibaren başlar⁸ ancak sigortalı adına 18 yaşını

⁴ RG., 10.09.1987, Sayı 19570.

⁵ RG., 04.10.1988, Sayı 19949.

⁶ Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.173 vd.; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.** s. 146 vd.; Sümer, **a.g.e.**, s. 97 vd.; Arıcı, **a.g.e.**, s. 321 vd.; Fatih Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, 2.Bası, Ankara, Seçkin, 2009, s. 171; Ali Nazım Sözer, **Sosyal Sigorta İlişkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1991, s. 112; Fatma Başterzi, **Yaşlılık Sigortası**, Ankara, TİSK, s. 84; Tankut Centel, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, On İki Levha, 2021, s.270; Hasan Kayırgan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Sigortası**, Ankara, Seçkin, 2021, s.228.; Ramazan Elma, **Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku**, 6.Bası, Ankara, Seçkin, 2022, s.321 vd.

⁷ “Sigortalılık süresi, 506 sayılı Kanunun 108. maddesinde uzun vadeli sigorta kolları açısından tanımlanmıştır. Bu maddeye göre: Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının uygulanmasında nazara alınacak sigortalılık süresinin başlangıcı, sigortalının, yürürlükten kaldırılmış 5417 ve 6900 sayılı kanunlara veya bu kanuna tabi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihtir. Tahsis işlerinde nazara alınan sigortalılık süreleri, bu sürenin başlangıç tarihi ile sigortalının tahsis yapılması için yazılı istekte bulunduğu tarih, tahsis için istekte bulunmuş olmayan sigortalılar için de ölüm tarihi arasında geçen süredir şeklinde ifade edilmiştir.” Yarg. HGK, 29.09.2010 T., 2010/10-472 E., 2010/440 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 27.03.2023.

⁸ Fakat 506 sayılı kanun döneminde getirilen bu sınırlamanın yürürlük tarihi 01.04.1981’dir. Bu nedenle bu tarihten önce sigortalı olanlar için sigortalılık sürelerinin başlangıcı, çalışmaya 18 yaşından önce başlamış olsalar dahi çalışmaya başladıkları tarihtir. Öte yandan 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği

doldurmadan önce ödenmiş primler, sigortalının prim ödeme gün sayısında değerlendirilir. İlk defa çalışmaya başlanılan tarihle uzun vadeli sigorta kollarına ait primlerin ödenmesi farklı sürelerde ise dikkate alınan tarih primlerin ödenmeye başlandığı tarihtir⁹. Birden fazla sigortalılık statüsüne tabi olan sigortalı hakkında sigortalılık süresinin başlangıcı, en eski olanı temel alınarak hesaplanır. Tespit edilen sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler için borçlanma halinde, sigortalılığın başlangıç tarihi, borçlanılan gün sayısı kadar geriye gidilmek suretiyle tespit edilir¹⁰. Bu özellikleriyle sigortalılık süresi, fiili çalışmadan bağımsız olarak işlemeye devam eden bir nitelik gösterir ve bu nedenle fiili hizmet süresinden ayrışır.

Fiili hizmet süresi, prim ödeme gün sayısından da farklıdır. Prim ödeme gün sayısı, sigortalılık süresi içindeki malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olarak primi ödenen veya bildirilen gün sayısı olarak tanımlanabilir¹¹. Prim ödeme gün sayısı, zorunlu sigorta gün sayısı, isteğe bağlı sigorta gün sayısı, borçlanma gün sayısı, ihya edilen hizmetlere ait gün sayısı, devredilen veya devri beklenen sandıklardaki gün sayılarını da kapsar. Fiili hizmet süresi, bu alt başlıklardan sadece zorunlu sigorta gün sayısı ile koşuttur. Zira “fiilen” çalışma olgusunun ön plana çıktığı sigortalılık ancak zorunlu sigortalılıktır. Örneğin isteğe bağlı sigortalılıkta veya hizmet borçlanmasında fiili hizmetten bahsedilemez. Fiili hizmet süresi zammı ise fiilen çalışılan günlerin üzerine eklenen farazi gün veya sigortalılık süresi niteliği gösterdiğinden, bilfiil çalışılmamış süreler için fiili hizmet süresi zammı söz konusu olamaz.

Fiilen çalışılan ve zorunlu olarak sigortalı olunan süreler için mutlaka uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin prim ödenmesine gerek yoktur. Sadece kısa vadeli sigorta kollarına tabi çalışmalar da fiili hizmet süresi olarak değerlendirilebilir. Ancak fiili hizmet süresi zammından yararlanmak için, Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinin dördüncü

tarihten önce sigortalı olanlar için bu sınırlama sadece yaşlılık sigortası için geçerlidir. Bu sigortalılar için malullük ve ölüm sigortaları açısından 18 yaş şartı aranmaz.

⁹ Örneğin, çırak veya stajyer olarak çalışmaya başlanması halinde çalışmaya başlanılan tarih sigortalılık süresinin başlangıç tarihi olarak kabul edilemez. Zira bu sigortalılar uzun vadeli sigorta kolları kapsama girmemektedir.

¹⁰ Esasında, 506 sayılı Kanun dönemindeki sigortalılık süresine ilişkin tanım ve özellikler 5510 sayılı Kanunda da aynen korunmuştur.

¹¹ Kayırgan, **a.g.e.**, s. 147; Elma, **a.g.e.**, s. 323; Arıcı, **a.g.e.**, s. 371.

fıkrasına göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kollarına tabi çalışmak gerekir. Bir başka deyişle, uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışmalar fiili hizmet süresi zammından yararlanabilir. Dolayısıyla sadece kısa vadeli sigorta kollarına tabi çalışanlar ile 5510 sayılı Kanunun 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılmayanların fiilen çalışmaları mevcut olsa da bu çalışmalarından dolayı fiili hizmet süresi zammı kazanamazlar.

Fiili hizmet süresi, bilfiil çalışmayı gerektirdiğinden kural olarak sigortalının fiilen çalışmadığı hafta tatili, yıllık ücretli izin, ulusal bayram ve genel tatil günleri, sigortalının raporlu olduğu süreler veya çalışılmış gibi kabul edilen eğitim kurs süreleri için her ne kadar uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin prim alınsa da bu süreler fiili hizmet süresi sayılamaz. Sigortalının tabi olduğu personel kanunlarına göre aylıksız izin sürelerine ilişkin sürelerde sigortalı adına prim kesimi dahi olmadığından bu sürelerin fiili hizmet müddeti olarak sayılması mümkün değildir¹². Bu sürelerle ilişkin fiili hizmet süresi zammı uygulamasına gidilip gidilmeyeceği çalışmamızın ikinci bölümünde incelenecektir¹³.

Sigortalılık ilişkisinde zorunluluk ilkesi geçerlidir. Sigortalı olmak sigortalı için bir hak olduğu kadar aynı zamanda bir yükümlülüktür¹⁴. Sigortalılık ilişkisinin kurulması kişilerin iradesine bağlı değildir¹⁵. Bu ilke 5510 sayılı Kanunun maddenin 92. maddesinde “*Bu kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir*” ifadeleriyle yer edinmiştir. Bu nedenle sigortalılık ilişkisi,

¹² Bu hususta 13.11.1943 tarihli 4489 sayılı Kanun gereğince aylıksız geçen izin müddetlerinin fiili hizmet müddeti sayılması, bunlar için son aylık veya ücret, yükselme yapılmış ise yükselen aylık veya ücret üzerinden 14. maddenin a ve c fıkraları gereğince her aya ait keseneğin ilgililer tarafından 17. maddenin a fıkrasında yazılı müddet içinde Sandığa gönderilmesine bağlıdır hükmü bir istisna teşkil etmektedir.

¹³ Bkz. İkinci Bölüm, IV. ve V. Başlık.

¹⁴ Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.153 vd.; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s. 146; Uşan, **a.g.e.**, s. 68.; Arıcı, **a.g.e.**, s. 19.; Sözer, **a.g.e.**, s. 19 vd.; Kayırgan, **a.g.e.**, s. 39 vd.

¹⁵ “*Sigortalı olmak kamu düzenine ilişkin, kişiye bağlı, vazgeçilemez ve kaçınılamaz hak ve yükümlülük doğuran bir hukuksal statü meydana getirmektedir. Kişilerin ve Sosyal Güvenlik Kurumunun bu statünün oluşumundaki rolü yenilik doğurucu veya iradi değil, kanun gereği kendiliğinden oluşan statüyü belirlemektir.*” Yarg.10.HD, 12.05.2022 T., 2022/3761 E. 2022/7010 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 27.03.2023; Aynı yönde kararlar için bkz. Yarg. 10.HD., 24.10.2016 T., 2016/9024 E., 2016/12858 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 27.03.2023; Yarg.10.HD., 31.05.2022 T., 2022/4515 E., 2022/8160 K.,(Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 27.03.2023.

Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirim ile tescil edilmesinden bağımsız olarak kanun gereği kendiliğinden kurulur¹⁶. Dolayısıyla fiili hizmet süresi ve buna bağlı olarak fiili hizmet süresi zammı kazanımı için Kuruma mutlaka tam ve zamanında bildirim yapılmış olması gerekli değildir. Bunun içindir ki sosyal güvenlik haklarını ilgilendiren bir dava açıldıktan sonra davadan feragat mümkün değildir. Zira davadan feragat, maddi haktan feragat etme sonucunu da doğurur. Hâlbuki kişilerin, sosyal güvenlik haklarından vazgeçmesi mümkün değildir. Aynı yönde Yargıtay da özellikle sosyal güvenliğe ilişkin tespit davalarında, davadan feragat etmeyi geçersiz olarak kabul etmektedir¹⁷. Her ne kadar bir sosyal güvenlik hakkından feragat mümkün olmasa da medeni usul hukukuna göre tarafların davayı takip etmeden hâkimin davayı görmesi mümkün değildir. Buna göre, davacı, davadan feragat etmeden davayı takip etmeyerek HMK m. 123 veya 150. maddelerini uygulatarak davayı davalının rızasını alarak geri alabileceği gibi davayı takip etmeyerek dosyanın işlemiden kaldırılmasına sebebiyet verebilir¹⁸.

¹⁶ İhsan Çakmak, **Hizmet Tesbiti Davaları**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2005, s. 106 vd.; Çenberci, **a.g.e.**, s.90; “Bu tür sigortalı hizmetlerin tespitine ilişkin davalar, kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenle özel bir duyarlılıkla ve özenle yürütülmeleri zorunludur. Bu çerçevede, hak kayıplarının ve gerçeğe aykırı sigortalılık süresi edinme durumlarının önlenmesi, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için, bu tür davalarda tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyerek, gerekli araştırmaların resen yapılması ve kanıtların toplanması gerektiği, çalışma olgusunun da tanık dâhil her türlü delille ispatlanabilmesi nedeniyle delil serbestliği bulunduğu göz önünde bulundurulmalıdır.” Yarg. 10. HD., 23.12.2014 T., 2014/22344 E., 2014/27717 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 27.03.2023.

¹⁷ “Kişilerin ve sosyal güvenlik kuruluşlarının bu statünün oluşumundaki rolü, yenilik doğurucu ve iradi bir durum değil, kanun gereği kendiliğinden oluşan statüyü belirlemekten ibarettir. Dolayısıyla, sosyal güvenlik hakkından vazgeçilmesi olanaksızdır.” Yarg. 21. HD, 02.03.2009 T., 2008/15560 E., 2009/2931 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, 27.03.2023; “Yargıtay uygulamasına göre, sosyal güvenlik hakkı kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olup, hizmet tespiti davalarından feragat ya da kabul tek başına hükme etkili değildir ve hizmet tespiti davaları kamu düzeni ile alakalı olduğu için mahkeme taraflarca getirilen delillerle bağlı olmayıp kendiliğinden araştırma yapacaktır” Yarg. 10. HD., 31.05.2022 T., 2022/4515 E., 2022/8160 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, 27.03.2023; Aynı yönde kararlar için bkz. Yarg. HGK, 12.03.2014 T., 2013/2253 E., 2014/312 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, 27.03.2023; Yarg 10. HD., 21.02.2005 T., 2004/11796 E., 2005/ 1483 K., (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 27.03.2023; Yarg. 21. HD., 07.10.2008 T., 2007/18171 E., 2008/15292 K., (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 27.03.2023.

¹⁸ “Sosyal güvenlik hakkından HMK. m.307 kapsamında feragat olanaksızdır ve açılan sigortalılığın ve sigortalı hizmetin tespitine ilişkin davadan da vazgeçilemez. Davacı ancak HMK m.123'te düzenlenen vazgeçebilir veya HMK m.150 hükmü gereğince davayı takip etmeyerek yenileninceye kadar dosyanın işlemiden kaldırılması giderek davanın açılmamış sayılması sonuncu elde edebilir.” Yarg 21. HD., 07.12.2012 T., 2011/13931 E., 2012/24885 K., (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 27.03.2023.

II. Farazi Sigortalılık

Fiili hizmet süresi içinde olmayan ancak kanun koyucunun belli bazı işlerde çalışan sigortalıların emsallerine göre daha hızlı yıprandığı düşüncesiyle bu sigortalıların kimi zaman doğrudan fiili hizmet müddetlerine, kimi zaman ise sadece sigortalılık sürelerine eklemeyi öngördüğü ek ve varsayımsal sürelerle farazi sigortalılık süresi denir¹⁹.

Farazi sigortalılığın ortaya çıkmasında birden çok düşünce olduğu söylenebilir. Birincisi, ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar, bu işlerde çalışmaları nedeniyle, emsallerine göre daha hızlı yıprandıkları için bu sigortalıların daha erken şekilde emekli olmalarının sağlanması gerekmektedir. Bu düşünceye göre ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalıların farazi sigortalıktan yararlanmasında amaç, sigortalının fiziksel ve ruhsal çöküntüye sebebiyet veren ağır işlere çok fazla maruz kalmasının engellenmesi, buna bağlı olarak sigortalının sağlığının ve geleceğinin korunmasıdır²⁰.

¹⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 600 vd.; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s. 506 vd.; Sümer, **a.g.e.**, s. 222 vd.; Arıcı, **a.g.e.**, s. 520 vd.; Elma, **a.g.e.**, s. 439 vd.; Başterzi, **a.g.e.**, s. 233. Andaç Esemene, **Sosyal Güvenlik Davaları**, Ankara, Seçkin, 2022, s. 609 vd.; Mustafa Kuruca, Murat Özdamar, **Tüm Yönleriyle Emeklilik**, 2.Bası, Ankara, Yaklaşım, 2013, s. 102 vd.; Yusuf Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, 10.Bası, Dora, Bursa, 2020, s. 242-243; Aydın Başbuğ, **Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Sigortalar**, Ankara, Şeker-İş, 2013, s. 308 vd.; Ali Nazım Sözer, "İtibari Hizmet Müessesesi ve İtibari Hizmet İle İlgili Bazı Uygulama Sorunları", **Çimento İşveren**, Mayıs 1998, s. 4 vd.; İlhan Oral, "5510 sayılı Kanununa Göre Fiili Hizmet Süresi Zammına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi", **Çimento İşveren**, Ocak 2009, s. 20 vd.; Hediye Ergin, "5510 sayılı Kanunda Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması", **Sicil**, Sayı 15, Eylül 2009, s. 183 vd.; Ö. Hakan Çavuş, "Sosyal Güvenlik Sisteminde Fiili (İtibari) Hizmet Süresi Zammı Düzenlemeleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları", **Çalışma ve Toplum**, Sayı 44, 2015, s. 114; Utkan Araslı, "İtibari Hizmetten Kimler Yararlanacak?", **Sicil**, Sayı 7, 2007, s. 134 vd.; Can Tuncay, "Yeni Sistemde Fiili Çalışma İlişkisine Dayanmayan Sigortalılık", **Mercek**, 2006, s. 71 vd.; "Burada, var olmayan fakat varsayılan bir sigortalılık süresi söz konusudur ve sigortalının eylemli çalışması artırımı olarak işlem görmektedir. Bu anlamda "itibari hizmet süresi" ilgili olduğu yasaya özgüdür ve düzenlendiği alanla sınırlıdır. İtibari hizmet gerçekten "fiili" bir iş olmadığı halde, öyle sayılan "saymaca" bir hizmettir." AYM., 02.05.1989 T., 1988/51 E., 1989/18 K., RG. 04.01.1990, Sayı: 20392 (Çevrimiçi) <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi>, 27.03.2023; "İtibari hizmet süresi, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların erken yıpranmaları nedeniyle daha erken emekli olabilmeleri için kanun koyucu tarafından belirlenmiş erken emekli sağlayan düzenlemelerden biridir. İtibari hizmet süresi fiilen var olmayan ancak kanun koyucu tarafından verilen imkân nedeniyle varsayılan bir sürenin sigortalılık süresine eklenmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır." Yarg. 10. HD., 30.06.2020 T., 2019/4970 E., 2020/4688 K., (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 27.03.2023.

²⁰ "Yıpratıcı ve ağır işlerde çalışan işçilerin, diğer işçilere göre daha erken yıpranmaları nedeniyle emekli aylığına daha erken hak kazanmalarını sağlamak amacıyla, fiili hizmet sürelerine itibari hizmet

Öyle ki, bu işlerde çalışan sigortalılar, emsallerine göre fiziken ve ruhen daha hızlı çöker ve ortalama yaşam süreleri emsallerine göre ciddi derecede kısadır.

İkincisi, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanlar erkenden emekli olarak ve (veya) nispeten daha yüksek aylığa hak kazanarak mükâfatlandırılmış olur²¹. Bu düşünceye göre amaç, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların bireysel olarak ödüllendirilmesidir.

Üçüncüsü, bu mesleklerde çalışanların mükâfatlandırılmaları ile bu tür ağır işlerde çalışmanın teşvik edilmesidir²². Böylelikle ağır ve yıpratıcı işlerde çalışmaların yarattığı olumsuzluk bir nebze telafi ve tazmin edilerek, bireysel bir ödüllendirmenin dışında ağır ve yıpratıcı işlerde çalışmalar sektörel olarak da teşvik edilmiş olur.

Dördüncüsü, ağır ve yıpratıcı işleri doğrudan üstlenen sigortalılar için işverenenden ek prim alınması işverenleri daha teknolojik ve bilime uygun üretime geçmeyi teşvik eder. İşverenin üzerinde ek prim ödeme külfeti, çalışanlarının yaptıkları mesleğin olumsuz koşullarına tabi olmasını engellemeye yardımcı olur. Nitekim çalışmamızın ikinci bölümünde açıklanacağı üzere fiili hizmet süresi zammından yararlanmak için oluşması gereken şartlardan biri de mesleki risklere maruz kalmaktır²³. Mesleki riske maruz kalmadan, teknolojinin sunduğu imkânlarla üretim yapan bir işyerinde fiili hizmet süresi zammı uygulaması mümkün olmayacağından işveren açısından ek maliyet doğmayacaktır.

Bu yönleriyle farazi sigortalılığın ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalıları koruyucu pozitif ayrımcılık niteliğinde bir sosyal güvenlik hukuku düzenlemesi

süresi eklenmektedir.” Yarg. 21.HD.,12.07.2011 T., 2010/4068 E., 2011/6267 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr> , 27.03.2023.

²¹ “Sosyal güvenlik sistemlerinde bazı yıpratıcı türden işlerde çalışan kişilerin sigortalılık sürelerine onların yaşlılık aylığına kavuşma süresini azaltarak ödüllendirme amacıyla farazi hizmet sürelerine eklenmektedir. Hizmet sürelerinin eklenmesiyle ağır, yıpratıcı ve tehlikeli işlerde çalışanların sigortalılık sürelerine fazladan belirli bir süre “farazi sigortalılık süresi” olarak eklenmekte, bu suretle, daha erken emekliliğe hak kazanmaları veya malullük, ölüm sigortalarında kendilerine benzerlerine göre daha avantajlı bir durum sağlanmaktadır.” Yarg. HGK, 16.04.2019 T., 2015/823 E.,2019/467 K. (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, 27.03.2023.

²² Aydın Başbuğ, “Sosyal Güvenlik Sistemimizde Fiili Hizmet Süresi Zammı ve Uygulama Sorunları”, **Petrol İş Dergisi**, Sayı 123, Ankara, 2017, s. 15 vd.; Benzer ifadeler için bkz. AYM., 02.05.1989 T., 1988/51 E., 1989/18 K., RG. 04.01.1990, Sayı: 20392 (Çevrimiçi) www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi, 27.03.2023; Nurşen Caniklioğlu, “İtibari Hizmet Süresine İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararı ve Yaşanan Gelişmeler”, **Sicil**, Sayı 8, 2007, s. 127.

²³ Bkz. İkinci Bölüm, IV. Başlık.

olduğu söylenebilir²⁴. Bu pozitif ayrımcılığın, eşitlik ilkesine aykırı olmaması için kapsama alınacak olan sigortalıların tespitinde, tam olarak bilimsel esaslar, yıpratıcı işin niteliği, süresi, sigortalının sağlığına etkisi, sigortalının yaşam süresine ve yaşam biçimine etkisi, çalışma şartlarının zorluk ve yıpratıcılığı esas alınmalı ve bu sonuçlara göre hareket edilmelidir.²⁵ Aksi şekilde hareket etmek Anayasada korunan eşitlik ilkesine aykırı olacağı gibi Sosyal Güvenlik Kurumunun aktüeryal dengesini de bozar.

Farazi sigortalılık hükümlerine hâkim olan temel ilkeler, kanunilik ilkesi ve sınırlı sayı (*numerus clausus*) prensibidir²⁶. Buna göre, Kanunun açıkça göstermediği hiçbir çalışma her ne kadar objektif olarak ağır olduğu kabul edilebilir olsa da farazi sigortalılık kapsamında olarak değerlendirilemez²⁷. Dolayısıyla sadece kanunun göstermiş olduğu işyerleri ve işlerde çalışanlar, farazi sigortalılıktan yararlanabilir. Kıyas yoluyla sınırlı sayıda sayılmış kapsam genişletilemez²⁸. Bu itibarla, istikrarlı olarak sadece Kanunda yazılı işyerlerinde fiili hizmet süresi zammı kazanımı olabileceğini kararlarına yansıtan 21. Hukuk Dairesinin kararlarına katılmaktayız²⁹.

²⁴ Murat Özdamar, “Farazi Hizmet Sürelerinin 5510 Sayılı Kanunun 4/I-a Maddesi Kapsamından Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Şartlarına Etkisi”, **Yaklaşım**, Sayı: 355, Temmuz 2022, s. 105 vd.

²⁵ Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 127.

²⁶ “Söz konusu ağır ve yıpratıcı işlerde fiziki, ruhi ve fizyolojik bakımlardan insan sağlığını olumsuz yönde etkileyen şartları altında çalışanların tümünün 2098 sayılı Kanunun ek 1. maddesinde unvan sayılmak suretiyle sınırlı olarak verilen itibari hizmet süresi hakkında yararlanması gerekir...” AYM, 04.10.2006 T., 2002/157 E., 2006/97 K., RG., 27.03.2007, Sayı 26475 (Çevrimiçi) www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi, 02.07.2023; Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 601; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s. 507 vd.; Araslı, **a.g.e.**, s. 134; Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 131; Centel, **a.g.e.**, s. 133.

²⁷ “Davalı iş yerinde gıda ve deterjan ambalajı üzerine baskı yapıldığı, söz konusu iş yerinde basım ve gazetecilik adına herhangi bir faaliyette bulunulmadığı, basım işyerinin mevkiye çıkarmaya yönelik olarak faaliyet göstermesi gerektiği, bu nedenle davalı iş yerinin 506 sayılı Kanunun Ek 5’inci maddesinde belirtilen itibari hizmet süresinden yararlanılabilecek iş kollarına girmediği, itibari hizmet süresinde işçi yararına yorum ilkesi ile iş yeri alanlarının genişletilemeyeceği bu durumda davanın reddi gerektiği anlaşılmaktadır.” Yarg. 21.HD., 17.02.2020 T., 2020/495 E., 2020/842 K., (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 27.03.2023.

²⁸ “Sigortalıya ve işyerine ilişkin koşul, yasada nitelikleri sayılı ve sınırlı bir biçimde belirtildiğinden bir sigortalının çalışma koşulları ne kadar ağır olursa olsun yasada sayılan sigortalılar ve işyeri kapsamına girmediği sürece itibari hizmetten yararlanması mümkün değildir.” Yarg. 21.HD., 17.02.2020 T., 2020/495 E., 2020/842 K. (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 27.03.2023; Dairenin aynı yönde kararları için bkz. Yarg. 21.HD., 19.02.2018 T., 2016/12357 E., 2018/1384 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.03.2023; Yarg.21.HD., 01.06.2020 T., 2020/878 E., 2020/1794 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.03.2023; Yarg. 21. HD., 27.01.2020 T., 2019/836 E., 2020/268 K., (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 29.03.2023.

²⁹ Yarg. 21. HD., 17.02.2020 T., 2020/497 E., 2020/853 K. (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.03.2023; “Davalı iş yerinde çikolata, kozmetik, evcil hayvan maması vs. ambalajı üzerine baskı yapıldığı, söz konusu iş yerinde basım ve gazetecilik adına herhangi bir faaliyette bulunulmadığı, basım işyerinin mevkiye çıkarmaya yönelik olarak faaliyet göstermesi gerektiği, bu nedenle davalı iş yerinin 506 sayılı Kanunun Ek 5’inci maddesinde belirtilen itibari hizmet

Aksi bir uygulama, fiili hizmet süresi zammının uygulama alanını kanun koyucunun çizdiği sınırlar dışına çıkarmak anlamına gelir ve bu durum yargı organlarının kendisi yasama organın yerine koyması anlamına geleceği gibi hem sigortalılar açısından belirsizlik oluşturacağı gibi hem de Sosyal Güvenlik Kurumu açısından, hangi durumlarda fiili hizmet süresi zammı uygulamasına gidileceğini hususunda istikrarsız uygulamalara sürükler. Bu tür bir belirsizlik hem uygulamada büyük karışıklığa sebebiyet verirken hukuk güvenliğini büyük ölçüde zedeler hem de Sosyal Güvenlik Kurumu'nun aktüeryal dengelerini bozar. Uygulamanın genişletilmesinin elbette sigortalıların lehine olacağı kuşkusuzdur ve bunun bilimsel temeller ışığında olması kanaatimizce doğru olmalıdır. Uygulamanın genişletilmesi hukuk devleti ilkelerine uygun şekilde³⁰ kanunu genişletmeye veya istisna koymaya yetkili merci olan yasama organınca yapılmalıdır. Kanun koyucunun çizdiği sınırlar dışına çıkıldığı an, büyük bir belirsizlik zincirinin önü açılır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun³¹, Yargıtay 10.

süresinden yararlanılabilecek iş kollarına girmedeği, itibari hizmet süresinde işçi yararına yorum ilkesi ile iş yeri alanlarının genişletilemeyeceği bu durumda davanın reddi gerektiği anlaşılmaktadır.” Yarg. 21.HD., 27.01.2020 T., 2019/561 E., 2020/264 K., (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 29.03.2023.

³⁰ “Hukuk devletinde kanuni düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır, uygulanabilir ve nesnel olması, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi gerekir. Kanunda bulunması icap eden bu nitelikler hukuki güvenliğin sağlanması bakımından da zorunludur. Zira bu ilke hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar” AYM., 25.12.2019 T., 2019/62 E., 2019/98 K., RG.14.02.2020, Sayı 31039 (Çevrimiçi) www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi, 29.03.2023.

³¹ “Matbaa işyeri itibari hizmet süresi açısından değerlendirildiğinde; günümüzde matbaa endüstrisinde kullanılan kimyasal maddelerin sayısında büyük bir artış bulunmaktadır. Çalışanlar da özellikle inhalasyon (solunum) ve deri yoluyla toksik özelliği yüksek birçok maddeyi vücutlarına almaktadırlar. Bu maddeler arasında kurşun, cıva gibi ağır metaller dâhi bulunmaktadır. Hızla gelişen teknolojinin bir sonucu olarak matbaalar, tekstilden ambalaja, elektronik aletlerden duvar kâğıtlarına birçok alanda vazgeçilmez bir öğe olarak yerini almıştır. Matbaanın bu kadar geniş bir alanda kullanılmasına rağmen 506 sayılı Kanun'un Ek 5. maddesinde düzenlenen basım işyerinin mevkiye çıkarmaya yönelik olarak faaliyet gösteren işyeri kabul edilmesi hak ve eşitliğe uygun kabul edilemez.” Yarg. HGK., 20.09.2022 T., 2020/287 E., 2022/1116 K., (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 29.03.2023; “Tüm bu açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde, işyerinin mahiyeti matbaa olmasa dahi baskı makinesinin bulunduğu ve davacının “silindir hazırlama operatörü” olarak çalıştığı dikkate alındığında davacının 506 sayılı Kanun'un Ek 5/2. bendi uyarınca itibari hizmet süresinden yararlanması gerekmektedir.” Yarg. HGK., 07.07.2020 T., 2019/182 E., 2020/182 K., (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 29.03.2023.; Halbuki 2018 yılında ve öncesinde, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bizim de uygun bulduğumuz görüşe göre şu şekilde karar vermekteydi: “Tüm bu açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde, davalı iş yerinde ambalaj üzerine baskı yapıldığı, söz konusu iş yerinde basım ve gazetecilik adına herhangi bir faaliyette bulunulmadığı, basım işyerinin mevkiye çıkarmaya yönelik olarak faaliyet göstermesi gerektiği, bu nedenle davalı iş yerinin 506 sayılı Kanunun Ek 5'inci maddesinde belirtilen itibari hizmet süresinden yararlanılabilecek iş kollarına girmedeği, itibari hizmet süresinde işçi yararına yorum ilkesi ile iş yeri alanlarının genişletilemeyeceği

Hukuk Dairesi'nin³², ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bu ilkelere tam olarak bağlı kaldığını ifade etmek mümkün değildir. Davaya konu olaylarda, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun³³ ek 5. maddesindeki tablonun ikinci sırasında yer alan sigortalılar için açıkça getirilmiş olan “basım ve gazetecilik işyeri” sınırlamasını genişletmekte ve gazete ve mevkute çıkarmaya yönelik olmayan her türlü basım faaliyetlerinin (örneğin kumaş üzerine veya ambalaj üzerine yapılan baskılar) de fiili hizmet süresi zammı kazandıracağına hükmetmektedir. Hukuk Genel Kurulu, gerekçelerinde özellikle eşitlik ilkesini ön plana çıkarmaktadır ve buna göre karar vermektedir. Ancak Hukuk Genel Kurulu'nun, eşitlik ilkesine aykırı bir husus görüyorsa davayı, Kanunun çizdiği sınırlar dışına çıkararak çözmek yerine, Kanunun sınır getiren hükümlerinin ortadan kaldırılması için ilgili maddeleri, itiraz yoluyla Anayasa Mahkemesi'ne taşıması gerekmektedir. Kanunun açıkça çizdiği sınırlar dışına çekilen uygulama, hukuki güvenliği ve buna dayanarak davranışlarını Kanunlara göre düzenleyen kişilerin Kanunlara olan güvenlerini ortadan kaldırmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun da Kanunda fiili hizmet süresi zammından yararlanacakların kapsamını genelgelerle genişlettiği görülmektedir³⁴. Örneğin ihtiyat pilotluğu Kanunda fiili hizmet süresi zammı kapsamında sayılmış olmasa da Kurum bu sigortalıların çalışmalarına ilişkin fiili hizmeti süresi zammı uygulamaktadır.

Farazi sigortalılık fiili hizmet süresi zammını da kapsayan üst bir başlıktır. Bundan dolayı farazi sigortalılık, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu dönemindeki itibari hizmet süresini, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'nun 32. maddesinde düzenlenen fiili hizmet müddeti zammını ve yine bu Kanunun 34. maddesinde düzenlenen itibari hizmet sürelerini kapsamına alır. 5510 sayılı Kanun

bu durumda davanın reddi gerektiği anlaşılmaktadır.” Yarg. HGK., 07.02.2018 T., 2015/3371 E., 2018/19 K., (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 29.03.2023.

³² Yargıtay'ın 21. Hukuk Dairesi, 07.07.2020 tarihinde toplanan Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu'nun 173 sayılı kararı ile 02.09.2020 tarihinden itibaren kapatılmıştır. 21. Hukuk Dairesinin tüm dosyaları 10. Hukuk Dairesine devredilmiştir. Temyiz incelemelerini devralan 10. Hukuk Dairesi, kapatılan dairenin kanunilik ve sınırlı sayı ilkelerinin uygun olarak verdiği kararları kaldırmaktadır. Kararlar için bkz. Yarg.10.HD., 02.09.2020 T., 2020/2969 E., 2020/7677 K., (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 29.03.2023.; Yarg. 10.HD., 05.07.2021 T., 2021/7263 E., 2021/9626 K. (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 29.03.2023.

³³ RG., 17.07.1964, Sayı 11766-11779.

³⁴ Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2013/11 Sayılı Sigortalılık İşlemleri Hakkında Genelgesi, s. 277.

öncesi dönemde yürürlükte olan ve bağımız çalışanların sigortalılığını düzenleyen 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'na³⁵ tabi kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa³⁶ tabi tarım işçileri ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa³⁷ tabi tarımda bağımsız çalışanlar için farazi sigortalılık mevcut değildir.

Hem adı geçen kanunlardaki farazi sigortalılık sürelerinden hem de 5510 sayılı Kanun kapsamında fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmek için hizmetin, Kanunun saymış olduğu işyerinde geçmesi gerekir ve bu imkândan sadece Kanunun bizzat sınırlı sayıda saymış olduğu sigortalılar yararlanabilir. Diğer bir deyişle, farazi sigortalılıktan yararlanmak için Kanunun gösterdiği işyerlerinde çalışmak ve gösterdiği sigortalılardan olmak şartları beraber gerçekleşmelidir. Farazi sigortalılıktan yararlanmak için 5510 sayılı Kanunun, bu iki temel şartın yanında fiilen çalışma, fiili olarak tehlikelere maruz kalma şartlarını da getirerek fiili hizmet süresi zammından yararlanmayı mülga kanunlarındaki hükümlere kıyasen çok daha zorlaştırdığı söylenebilir. Türk sosyal güvenlik hukukunda reform adı altında çıkarılan 5510 sayılı Kanuna göre fiili hizmet süresinden yararlanma şartları, çalışmamızın ikinci bölümünde incelenecektir.

III. Diğer Ülkelerdeki Farazi Sigortalılık

Ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların daha erken emekli olmasını sağlama veya bu çalışanlara daha yüksek emekli maaşı bağlama düşüncesi sosyal devlet anlayışının gelişmiş olduğu ülkelerde kabul edilen bir uygulamadır³⁸. Bu işlerde çalışanların daha erken emekli olmasına ilişkin düzenlemeler ortaya koyan devletlerde üç tip sistemin kabul edildiği görülmektedir³⁹. Birinci sistemde, belli bir süre ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanlar hakkında doğrudan daha erken emekli olabileceği muayyen bir yaş tayin

³⁵ RG., 14.09.1971, Sayı 13956.

³⁶ RG., 20.10.1983, Sayı 18197.

³⁷ RG., 20.10.1983, Sayı 18197.

³⁸ (Çevrimiçi) <https://www.oecd-ilibrary.org/>, 14.07.2023; Çavuş, a.g.e., s. 115.

³⁹ Çavuş, a.g.e., s. 116.

edilmektedir. İkinci sistemde, doğrudan yaş tayin etmek yerine, sigortalının bu işlerde çalıştığı sürenin belli bir katsayı ile çarpılmasından sonra elde edilen sayının, kişinin yaş haddinden indirilerek daha erken emekli olması sağlanır. Üçüncü sistemde ise, bu iki sistemin birlikte kullanıldığı karma bir yöntem tercih edilmektedir. Çalışmamızda örnek olarak verilecek devletlerin tümü Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne⁴⁰ üye, sosyal devlet anlayışının gelişmiş olduğu devletlerdir. Bu kapsama giren her devlet, kendi sosyal yapısına, hukuk sistemine, yapılan işin riskine, iş sağlığı ve güvenliğinin yaygınlığına ve bu kültürün gelişmişliğine, kültürel farklılık ve anlayışına göre farklı meslekleri ağır ve yıpratıcı iş kategorisine almıştır. Devletler, bu mesleklerde çalışanlara, daha erken ve kolay emeklilik sunmak için yukarıda sayılan sistemlerden bir veya birkaçına göre erken emeklilik rejimi kabul etmiştir.

A. Belçika

Belçika'da özel sektör çalışmalarında madencilik, denizcilik ve havacılık sektörlerindeki çalışmalar kamu sektöründe ise silahlı kuvvetlerde, emniyet teşkilatında ve öğretmenlik meslekleri ağır ve yıpratıcı işler olarak sayılmıştır⁴¹. Normal emeklilik yaşı 65 iken⁴² eğer kişinin 35 senelik çalışması varsa 60 yaşında emekli olabilmesi mümkündür. Yukarıda sayılan bu ağır işlerde çalışanlar için ise her bir meslek için ayrı ayrı emeklilik yaşı mevcuttur. Örneğin yeraltında çalışan madenciler için emeklilik yaşı 55 iken yeraltında görev almayan madenciler 60 yaşında emekli olabilir. Denizciler 60 yaşında veya 14 tam yıl denizde görev yapmaları koşuluyla istedikleri yaşta, sivil havacılık sektöründe çalışanlar ise 55 yaşında veya 30 tam yılı tamamlamak koşuluyla pilotlar istedikleri yaşta, 34 tam yılı doldurmaları halinde diğer kabin görevlileri istedikleri yaşta emekli olabilir. Normal statüden emeklilikte emekli maaşları ise erkeklerin takvimsel yıllara sâri çalışmalarının 45'te

⁴⁰ Bu uluslararası örgüt 1948 yılında kurulmuştur ve günümüzde 38 üye devlet vardır. Türkiye kurucu üye devletler arasındadır. (Çevrimiçi) <https://www.oecd.org/>, 14.07.2023.

⁴¹ Zaidi, A. and E. R. Whitehouse (2009), "Should Pension Systems Recognise Hazardous and Arduous Work?", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 91, OECD Publishing, s. 35; Çavuş, a.g.e., s. 117.

⁴² 31 Ocak 2025 tarihinden önce emekli olacaklar 65 yaşa tabiyken, 1 Şubat 2025- 31 Ocak 2030 tarihleri arasında emekli olacaklar 66 yaşına, 1 Şubat 2031 tarihinden sonra emekli olacaklar ise 67 yaşına tabidir. (Çevrimiçi) <https://ec.europa.eu.>, 26.02.2023.

biri iken bu oran kadınlar için 44'te biridir. Bu nedenle tam emekli maaşı almak için erkekler bakımından 45 yıl; kadınlar bakımından 44 yıl sigortalılık süresi⁴³ gerekmektedir. Bu sistemin finansmanı yüksek sigorta primlerinin önceden alınmasıyla sağlanır⁴⁴.

B. Macaristan

Macaristan'da erken emeklilik olanağı sağlayan 800'den fazla meslek vardır⁴⁵. Bunların başında yeraltında çalışmalar, elektrik sanayide çalışmalar, tekstil sanayide çalışmalar, basınçlı hava odalarında çalışmalar, termal işletmelerde çalışmalar, radyasyon ve iyonizasyona maruz kalınarak yapılan çalışmalar, sivil havacılık sektöründe çalışmalar, patlayıcı madde sanayinde çalışmalar, silahlı kuvvetlerdeki çalışmalar ağır ve yıpratıcı işler olarak sayılmıştır ve bu meslek mensupları erken emeklilik sisteminden yararlanırlar. Buna göre, bu meslek mensubu erkekler, bu ağır işlerde 10 yıl çalışması sonrasında 2 yıl erken emekli olabilir ve bundan sonra bu kapsamda çalışma yaptığı her 5 yıl için 1 yıl erken emekli olabilirler. Bu işlerde çalışan kadınlar için ise 8 yıl çalışması halinde 2 yıl daha erken emekli olabilirken bu kapsamda her 4 yıl çalışması için 1 yıl erken emekli olabilirler.

C. Finlandiya

Finlandiya'da ise erken emeklilik sistemi yerine, kamu sektöründe silahlı kuvvetler personeli, emniyet mensupları özel sektörde ise sadece denizcilere özel ayrıksı emekli maaşları bulunmaktadır. Bu mesleklerde çalışan kişilerin, yüksek emekli aylıklarının finanse edilmesi için hem çalışandan hem de işvereninden ayrı ayrı prim alınmaktadır⁴⁶.

⁴³ "Years of career" ifadesi, hukukumuzda sigortalılık süresine karşılık geldiğinden doğrudan çeviri yerine bu kavram tercih edilmiştir.

⁴⁴ Zaidi, A. and E. R. Whitehouse, **a.g.e.**, s. 36; Pensions at a Glance, OECD And G20 Indicators, 2007, s. 205 vd.

⁴⁵ Pensions at a Glance, s 133 vd. ; Zaidi, A. and E. R. Whitehouse, **a.g.e.**, s. 38.

⁴⁶ Örneğin kamu sektöründe ağır işe tabi çalışma yapmayan kişiler adına ödenen prim maaşlarının %23,64 iken silahlı kuvvetler personeli için bu oran %35,28'dir. (Çevrimiçi) <https://www.etk.fi/en>, 28.09.2023.

D. Polonya

Polonya’da yasal emeklilik yaşı erkekler için 65 iken, kadınlar için 60’tır. Gazeteciler, cam sanayinde çalışanlar ve demiryolunda çalışanlar normal emeklilik yaşından 5 sene daha erken emekli olabilirken, madenciler (kurşun, asbest, çelik madenciliği gibi), pilotlar ve dalgıçlar 10 yıl daha erken emekli olabilmektedir. Kamu sektöründe ise silahlı kuvvetler mensupları ve polisler ve itfaiye çalışanları yaşa tabi olmadan 15 yıl bu işte görev yapmaları halinde emekli olabilirler⁴⁷.

E. Portekiz

Portekiz’de özel emekli maaşı rejimine tabi olan dört grup meslek mensubu vardır. Bunlar yeraltında çalışan madenciler, ticari gemilerde çalışanlar, balıkçılar ve ticari havayollarında çalışan kişilerdir. Aynı zamanda, bu kişilerin ağır işlerde çalıştıkları sürenin belli bir oranı emeklilik yaş haddinden düşürülmektedir. Bu oran yeraltında çalışan maden çıkarma işini doğrudan üstlenen madenciler için çalıştıkları sürenin yarısıdır. Madencilerin, bu sektörde geçirdikleri her bir yıl için yaşlılık aylıkları %2,2 oranında artırılmaktadır. Denizcilik sektöründe çalışan kamu görevlileri için 15 sene denizde görev yapmaları yeterlidir. 30 yıl boyunca balıkçı olarak denizde çalışanlar 55 yaşında emekli olabilmektedir. Hava trafik kontrolörleri, 20 sene bu mesleği icra ettikten sonra 55 yaşında emekli olabilmektedir. Her ne kadar ağır ve yıpratıcı meslek kategorisinde sayılmasa da klasik ve modern bale sanatçıları ve itfaiye çalışanlarının erken emekliliği öngörülmüştür. Ayrıca Portekiz’in Kıta Avrupasındaki anakarasına uzak olan Maderia Adasındaki nakışçılık istihdamını artırmak için bu adadaki nakışçıların 15 sene bu mesleği icra etmeleri halinde 60 yaşında emekli olmaları mümkündür⁴⁸.

F. Yeni Zelanda

⁴⁷ Zaidi, A. and E. R. Whitehouse, **a.g.e.**, s. 50.

⁴⁸ Pensions at a Glance 2019: Country Profiles Portugal (Çevrimiçi) <https://www.oecd-ilibrary.org/>, 25.09.2023; Zaidi, A. and E. R. Whitehouse, **a.g.e.**, s. 47 vd.

Yeni Zelenda’da emniyet ve silahlı kuvvetler mensupları, itfaiye çalışanları, uçak pilotları ve tren makinistliği mesleklerinin mensupları için özel emekli maaşı öngörülmektedir. İlk dört meslek grubu için meslek bazlı emeklilik rejimi öngörülmüştür. Örneğin polisler 55 yaşında meslek bazlı emeklilik rejimine tabi olarak 60 yaşındaki normal emekli olan bir kamu görevlisinin maaşının 1,25 katına sahip olmaktadır. 20 sene boyunca silahlı kuvvetlerde çalışmış bir kişinin maaşı ile 40 sene normal rejime tabi kamu görevliliği yapmış kişiyle aynıdır. Havayolu pilotları 55 yaşında emekli olabilmektedir. Sistemin finanse edilmesi meslek gruplarına göre değişmektedir. Örneğin polislerin ve silahlı kuvvetler mensuplarının maaşlarına esas olan mesleki bazlı emeklilik rejiminde prim önceden Hükümet Emekli Aylığı Fonundan alınır. Fakat bu fonun ciddi açıklar verdiği görülmektedir⁴⁹.

G. İspanya

İspanya’da madencilik, denizcilik ve havacılık sektöründe çalışanlardan farklı prim alınır ve bu sektörde çalışanlar için katsayı sistemi ile emeklilik yaş hadleri düşürülür. Öyle ki, doğrudan kömür madeni çıkaran yeraltında çalışanlar için bu sektörde çalıştıkları sürenin yarısı⁵⁰ (0,5 katsayısı) yaş hadlerinde düşürülürken, yer üstünde çalışan madenciler için bu katsayı 0,05’e kadar düşmektedir. Denizcilik sektöründe çalışanlar ise çalıştıkları gemi tiplerine göre ve geminin hangi ticari amaç için kullandığına göre değişkenlik gösteren farklı katsayılara sahip olarak erken emekli olabilmektedir. Buna göre balıkçı gemisi ile yolcu gemisi veya petrol araştırma gemisinde çalışanın sahip oldukları katsayılar farklıdır. Denizcilik sektöründeki çalışmalardan elde edilebilecek en yüksek katsayı 0,4 iken en düşük katsayı 0,15’tir. Kömür madeni dışındaki madencilikte yine 0,5 ile 0,05 arasında değişen katsayı sistemi mevcuttur.

⁴⁹ Zaidi, A. and E. R. Whitehouse, **a.g.e.**, s. 44 vd.

⁵⁰ Hatta bu oran madencinin yapmış olduğu işin zorluğuna göre de değişmektedir. En zor işi yapan madenin doğrudan çıkarılmasıyla görevli madencinin sahip olduğu oran 0,5 iken yeraltında çalışan fakat doğrudan kömür çıkarma işini üstlenmeyenler yardımcı işlerde çalışan madenciler için bu oran 0,2’ye kadar düşmektedir.

H. OECD Ülkeleri ile Ülkemizdeki Emeklilik ve Farazi Sigortalılık Sistemlerine Bakış

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne üye olan bu devletlerin, her ne kadar ağır ve yıpratıcı iş kategorisine almış olduğu meslekler birbirlerinden farklı olsa da temelde büyük bir ortak kümelerinin olduğu söylenebilir. Ortak kümenin, silahlı kuvvetler ve emniyet mesleğinde çalışmalar, yeraltında çalışmalar, havacılık ve denizcilik sektöründe ve ağır sanayide çalışmalar olduğu görülmektedir. Ancak ülkemizde hangi işlerin ağır ve yıpratıcı işler kapsamında olacağının tespitinde kanun koyucunun bilimsel esaslardan ve makullükten uzak kaldığı görülmektedir. Diğer hiçbir devletin erken emeklilik sisteminde var olmayan, yasama organı üyeliği veya bakanlık, ülkemizde ağır ve yıpratıcı iş kapsamındadır. Öte yandan, 5510 sayılı Kanun, zorluğunda ve yıpratıcılığında kuşku duyulmayan, örneğin, 506 sayılı Kanun döneminde de geniş bir uygulama alanı bulmuş olan denizcilik sektöründeki çalışmaları kapsam dışında bırakmıştır. Bir diğer husus, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü üyesi ve Avrupa Birliği'ne üye devletlerden hiçbiri normal emeklilik yaş haddini düşürmemekte aksine yavaş yavaş arttırma yönelimindedir. Buna gerekçe olarak, sağlık hizmetlerinin gelişmesiyle ortalama ömür süresinin gün geçtikçe artması gösterilmektedir. Belçika'da normal emeklilik yaşı olan 65 yaş, 2030 yılına kadar 67'ye; Danimarka'da normal emeklilik yaşı olan 67 yaş, 2030 yılına kadar 69'a; Almanya'da normal emeklilik yaşı olan 65 yaş, 2031 yılına kadar 67'ye; Finlandiya'da normal emeklilik yaşı olan 64 yaş, 2027'ye kadar 65'e; Birleşik Krallık'ta normal emeklilik yaş olan 66 yaş, 2046'ya kadar 68'e; Rusya'da normal emeklilik yaşı olan 61 ve 56 yaş, 2028'e kadar 65 ve 60'a çıkarılacaktır.⁵¹ Ülkemiz açısından, 7438 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle, 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi, 1479 sayılı Kanunun geçici 10. maddesinin ikinci fıkrası, 2925 sayılı Kanunun geçici 2. maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi ve 5434 sayılı Kanunun geçici 205. maddesi hükümlerine göre yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanlar, söz konusu hükümlerde yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanırlar. Ülkemizde güdülen erken emekli olmaya cevaz

⁵¹ (Çevrimiçi) <https://www.etk.fi/en>, 28.09.2023.

verilmesi politikası, gelişmiş ülkelerde gözlemlenmemiştir. Ülkemizdeki ortalama yaşam süresi gerçekten de diğer OECD ülkelerine göre ortalama 4-5 yıl daha düşüktür⁵². Bu nedenle ülkemizde şu an için gerçekten de OECD ülkelerine ortalama olarak belirlenmiş 65 yaşın 4 ila 5 yaş altında emekli olmayı öngörmesi yeterli ve gereklidir. Ancak hiçbir sosyal güvenlik sisteminin 38 yaşında emekli olan kadın sigortalıyı ve 43 yaşında emekli olan erkek sigortalıyı ve bu sigortalıların sağlık giderlerini ve ölümleri halinde ölüm sigortası kapsamında bu kez hak sahiplerini finanse edemeyeceği bir gerçektir. Ülkemizde de adeta kara delik olan Sosyal Güvenlik Sisteminin genel bütçedeki payının, önümüzdeki yıllarda katlanarak artacağında şüphe yoktur. Gayrisafi milli hasıla ve kişi başına düşen milli gelir oranları açısından ülkemizden çok daha yüksek şartlar sunan devletler tarafından, sosyal güvenlik sistemlerinin uzun vadede finansmanı gözden geçirilirken, ülkemizden çok daha detaylı şekilde planlar yapılması ülkemiz açısından üzücü ve düşündürücüdür. Sosyal güvenlik sistemimizin bu açığı doğrudan devlet Hazinesinden karşılanacağı için bu durum vergi mükellefi olan ülkedeki herkesin özellikle emekli olamamış ve olmasına da çok uzun seneler olan genç çalışanların, yaşı oldukça genç emeklilere vergileriyle adeta bakması anlamına gelecektir.

IV. Türk Hukukunda Fiili Hizmet Süresi Zammı Kavramı ve Tarihi Gelişimi

Fiili hizmet süresi zammı kavramı, ilk defa 5510 sayılı Kanunun getirmiş olduğu bir kavram değildir. Bu kavram 5434 sayılı Kanunda yer edinmekteydi. 5434 sayılı Kanundaki fiili hizmet süresi zammı hükümlerinin getirmiş olduğu şartlar ve sağladığı yararlar, 5510 sayılı Kanunun kabul ettiği hükümlere benzerlik gösterse de temelde birbirlerinden farklıdır. Nitekim 5510 sayılı Kanun, fiili hizmet süresinden yararlanmayı daha zor koşullara bağlamış ve yaş haddinden indirimde 5434 sayılı Kanunda hiç yer edinmeyen sınırlayıcı hükümler getirmiştir.

⁵² 2017 yılında, OECD ülkelerinde ortalama yaşam süresi 80,9 iken, bu süre ülkemizde 76,1 yıldır. Pensions At a Glance 2017: Country Profiles- Turkey (Çevrimiçi) <https://www.oecd.org/>, 28.09.2023.

Fiili hizmet süresi kavramını da kapsayan farazi sigortalılık uygulamalarına bakıldığında, bu hükümlerin köklü bir geçmişinin olduğu rahatlıkla söylenebilir. Ağır ve yıpratıcı işlerden çalışanları koruma düşüncesi, ülkemizde 1930’lu yıllarda kabul edilen ve tek bir kanun çatısı altında olmayan münferit sosyal güvenlik kanunlarında kendine yer bulmuştur.

A. 3575 sayılı Askeri Fabrikalar Tekait ve Muavenet Sandığı Hakkında Kanun’da Farazi Sigortalılık

3575 sayılı Askeri Fabrikalar Tekait ve Muavenet Sandığı Hakkında Kanun⁵³ farazi sigortalılığa ilişkin ilk uygulamalardan birisini teşkil eder⁵⁴. Farazi sigortalılık aynı Kanunun 19. maddesinde yer almıştır. Söz konusu hükme göre ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan işçilerle dalgıç olan işçilerin bu kapsamda geçen süreleri bir buçuk misli ile hesap edilmekteydi. Fakat bu haktan yararlanabilmek için işçilerin en az altı ay bu hizmetlerde çalışması gerekmekteydi. Kanunda ağır ve yıpratıcı işleri ise çelik, demir, pirinç dökümhanelerinde döküm işlerinde ve haddehanelerde ve zehirli ve boğucu gaz kısmında, asit fabrikalarındaki asit işlerinde, barut ve mevaddinfilâkiye⁵⁵ ve bomba fabrikalarındaki mevaddinfilâkiye işlerinde ve tayyare fabrikalarında emayit işlerinde⁵⁶, gemilerde kazanların içlerinin tamir ve temizliği işlerinde, gemilerin sintinelerinde ve dabilbotum⁵⁷ gibi kapalı sarnıçlar dâhilinde raspa ve boya işlerinde, deniz fabrikasının zehirli boya imalinde çalışmalar olarak sayılmıştır.

⁵³ RG., 07.02.1939, Sayı 4126.

⁵⁴ Başbuğ, **a.g.e.**, s. 18 vd.; Araslı, **a.g.e.**, s. 134; “İtibari hizmet süresine ilişkin ilk uygulamalardan birisi de 26.1. 1939 tarihli, 3575 sayılı Askeri Fabrikalar Tekait ve Muavenet Sandığı Hakkında Kanunun 19. maddesinde yer almıştır. Çelik, demir, pirinç dökümhanelerinde döküm işlerinde ve haddehanelerde ve zehirli ve boğucu gaz kısmında, asit fabrikalarındaki asit işlerinde barut ve patlayıcı madde ve bomba fabrikalarındaki patlayıcı madde işlerinde ve uçak fabrikalarında emayit işlerinde ve gemilerde kazanların içlerinin temizliği gibi ağır ve hayat yıpratıcı hizmetlerde çalışanların bu hizmetlerde geçen sürelerinin bir buçuk misli hesap edilmesi esası kabul edilmiştir.” AYM., 02.05.1989 T., 1988/51 E., 1989/18 K., RG. 04.01.1990, Sayı: 20392 (Çevrimiçi) <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi>, 29.03.2023.

⁵⁵ Patlayıcı madde anlamına gelmektedir.

⁵⁶ Eski uçak kanatlarının bezle kaplanmasında kullanılan ve bezi sertleştiren bir tür ciladır. (Çevrimiçi) <https://dergi.uted.org> , 11.02.2023.

⁵⁷ Geminin karinesi yırtıldığı zaman teknenin su almaması için, postaların iç tarafına ikinci bir kaplama daha kaplanır. Bu iki kaplama arasına dabilbotum denilir. (Çevrimiçi) <http://www.yelkenciyiz.biz>, 11.02.2023.

B. 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu'nda Farazi Sigortalılık

506 sayılı Kanundan önce işçilerin yaşlılık sigortasına ilişkin sosyal sigortası 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanununda düzenlenmişti. Bu kanun sadece 3008 sayılı İş Kanunu'na tabi olan işçileri kapsamına almaktaydı. Kanuna göre işçilerin yaşlılık aylığından yararlanması için 60 yaşını doldurması, en az 25 yıl sigortalı olması, ilk işe girdiği tarihten ihtiyarlık aylığından faydalanma talebinde bulunduğu tarihe kadar geçen her yıl için ortalama olarak en az 200 günlük ihtiyarlık sigortası primi ödemiş bulunmak, aylıktan faydalanma talebine takaddüm eden son 3 yıl içinde en az 200 günlük prim ödemiş olmak şartları mevcuttu⁵⁸. Kadın ve erkek sigortalıların emeklilik yaşlarında herhangi bir ayrıma gidilmemişti ve yaştan emeklilik gibi kolaylaştırılmış emeklilik mevcut değildi. İşçilerin tabi olduğu prim ödeme gün sayısı koşulu da net değildi. Buna göre işçinin 25 yıl sigortalılık süresine sahip olmasının yanında ayrıca prim ödeme gün sayıları ilk defa çalışmaya başladığı tarihten itibaren yıllık ortalama 200 gün olmalıydı. O halde işçinin bu Kanuna göre emekli olabilmesi için en az 5000 günü olması gerekecektir. Kanunun ortalamayla esas alması işçinin bu çalışmalarının blok halde olmasını şart koşturmuştur. Zira boşta geçen sürelerde de sigortalılık süresinin işlemesi durmayacağından, ortalama 200 günü yakalamak için boş geçen yılları takip eden yıllarda bir yılda tam olarak prim ödeme gün sayısının sağlanması gerekecektir.

Bu Kanunun 6. maddesine göre ise ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların bu işlerde geçen hizmet süreleri üzerinden hesaplanacak yıpranma payları Kanunun 5. maddenin c fıkrasındaki şartı yerine getirememiş bulunan sigortalıların hizmet sürelerine eklenir. 5. maddenin (c) bendindeki yazılı şart yukardaki ekleme ile tamamlandıktan sonra yıpranma payından artan süre 5. maddenin (a) bendindeki yaş haddinden indirilir. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere, 5417 sayılı Kanunun getirdiği sisteme göre farazi sigortalılığın iki tür etkisi vardır: Birincisi işçi eğer yaşlılık

⁵⁸ Yaşlılık sigortasından yapılan yardımlara hak kazanmadaki bu şartların o dönem için oldukça zor olduğu söylenebilir. Fakat bugün için yaşlılık sigortasından yararlanmada cari koşulların, 1949 yılında çıkan bu kanundan çok daha az ve esnek olması düşündürücüdür. Sosyal güvenlik sistemimiz siyasi popülizme birçok kez kurban gitmiş ve sigortalıların emeklilik şartları birçok kez değişikliğe uğramış bu nedenle sistemimizin öngörülebilir olması gittikçe azalmıştır.

aylığından faydalanmak için yeterli gün sayısına sahip değilse farazi sigortalılık işçinin sigortalılık hizmet süresine eklenir. Eğer işçinin yaşlılık aylığına hak kazanmak için yeterli gün sayısı mevcutsa bu kez artan farazi sigortalılık süresi, işçinin tabi olduğu 60 yaş haddinden indirilir. Fakat yaş haddinden indirim 6 yılı geçemez. Ağır ve yıpratıcı bu işlerde çalışmalarda hangi nispette itibari hizmet süresi kazanılacağı hususunda ise kanun %30 sınırını getirmiştir. Buna göre yıpranma payı işçinin bu kapsamda çalışmalarının %30'u kadar olabilir.

Bu kanunda yaşlılık sigortası kapsamında yardımlardan yararlanmak koşullarının ağırlığı nedeniyle ayırım yapmaksızın bütün ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalılara farazi sigortalılık hakkı tanınmıştır. 27.07.1948 tarihli Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü⁵⁹ ile ayırım yapılmaksızın bütün ağır ve tehlikeli işlerde çalışan sigortalılar açısından itibari sigortalılık getirilmiştir.

C. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda Farazi Sigortalılık

1. Genel Olarak

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu dönemindeki farazi sigortalılık, itibari hizmet süresi olarak adlandırılmaktadır⁶⁰. Kanunun yürürlüğe girdiği tarih olan 17.07.1964 tarihinden 11.08.1977 tarihine kadar Kanunda farazi sigortalılığa ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktaydı. 11.08.1977 tarihinde 2098 sayılı Kanun⁶¹ ile 506 sayılı Kanuna ilk kez 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar

⁵⁹ RG., 27.08.1948, Sayı 6993.

⁶⁰ “İtibari hizmet, gerçekte çalışılmayan ve prim ödemesi olmayan sürelerin kanun koyucu tarafından verilen imkân nedeniyle sigortalılık süresine eklenmesine, böylece, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan bir kısım sigortalıların daha erken yaşlılık aylığından yararlanmalarına imkân sağlamaktadır.” Yarg. 21.HD., 18.11.2019 T., 2019/4629 E., 2021/6951 K., (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 29.03.2023; Benzer ifadeler için bkz. Yarg. 10.HD., 05.07.2021 T., 2021/7263 E., 2021/9629 K. (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 29.03.2023; Yarg.21. HD., 29.06.2020 T., 2020/2036 E., 2020/2821 K., (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 29.03.2023.

⁶¹ RG., 24.08.1977, Sayı 16037.

Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna⁶² tabi olarak çalışanlar için itibari hizmet süresi getirilmiştir⁶³.

2098 sayılı Kanunun gerekçesinde “*kontak anahtarını kapatan şoför, kazmasını bırakan işçi için dinlenme ve istirahat imkânı vardır. Fakat gazetenin fikir işçisi toplumda düşündüğü, gördüğü, duyduğu için; sinemada, tiyatroda bir toplantıda bile iş başında sayılır. Mesleğin bu sürekliliğine, durmazlığına mukabil bir de gerilimli tarafı vardır ki, fiziki ve ruhi çöküntülere sebep olduğu tıbbi deneylerle sabittir. Bu nedenle basın mesleğinde çalışanlar için 90 günlük itibari hizmet hakkı tanınması gereklidir*” ifadelerine yer verilmiştir. Bugün için bile hangi çalışmaların ağır ve yıpratıcı işlerden sayılması gerektiğinin tespiti için bu gerekçe yol gösterici unsurları öne çıkarmaktadır⁶⁴. Aşağıda öncelikle 506 sayılı kanunda getirilen farazi sigortalılık halleri bir tablo ile gösterilmiş daha sonra bu kanun kapsamında kabul edilen farazi sigortalılık halleri açıklanacaktır.

⁶² RG., 20.06.1952, Sayı 8140.

⁶³ Bu meslek grubundan çok daha ağır şartlarda çalışan ağır sanayi ve üretim işlerinde çalışanlar yerine farazi sigortalılık süresinin ilk kez basın mesleği mensuplarına getirilmesi eleştirilmiştir. Başbuğ, **a.g.e.**, s. 25.

⁶⁴ Araslı, **a.g.e.**, s. 135.

Tablo 1: 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Farazi Sigortalılık

Sigortalılar	Hizmetin Geçtiği Yer	Eklenecek Süre
I - a) 212 sayılı Kanunla değiştirilen 5953 sayılı basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetleri düzenleyen kanun kapsamına tabi olarak çalışan sigortalılar	a) 5953 sayılı Kanunu Değiştiren 212 sayılı Kanunun birinci maddesi kapsamına giren işyerleri	90 gün
b) Basın kartı yönetmeliğine göre basın kartına sahip olmak suretiyle gazetecilik yaparken, kamu kurumlarına giren ve bu kurumlarda meslekleriyle ilgili görevlerde istihdam edilen sigortalılar	b) Basın müşavirliklerinde	90 gün

II- Basım ve gazetecilik işyerlerinde 1475 sayılı Kanun ve değişikliklerine göre çalışan, operatör mürettip (dizgi işi), rotatifçi, roto ofsetçi, klişeci, tiftрукçu ve yardımcıları.	a) Solunum ve cilt yoluyla vücuda geçen gaz veya diğer zehirleyici maddelerle çalışılan işyerleri, b) Fazla gürültü ve ihtizaz yapıcı makine ve aletlerle çalışılarak iş yapılan işyerleri, c) Doğrudan doğruya yüksek hararete maruz bulunularak çalışılan işyerleri, d) Fazla ve devamlı adali gayret sarf edilerek iş yapılan işyerleri, e) Tabii ışığın hiç olmadığı ve münhasıran sunî ışık altında çalışılan işyerleri, f) Günlük mesainin yarısından fazlasının saat 20.00'den sonra çalışılarak yapılan işyerleri.	90 gün
III- Gemi adamları, gemi ateşçileri, kömürcüler, dalgıçlar.	Denizde	90 gün
IV- Azotlu gübre ve şeker sanayiinde, fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışanlar.	1. Çelik, demir ve tunç döküm 2. Zehirli, boğucu, yakıcı öldürücü ve patlayıcı gaz, asit, boya işleriyle gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren işlerde 3. Patlayıcı maddeler yapılmasında, 4. Kaynak işlerinde çalışanlar	90 gün

2. Basın İş Kanunu'na Tabi Çalışanlar ile Basın Kartına Sahip Olup Kamu Kurumlarının Basın Müşavirliklerinde Çalışanlar

506 sayılı Kanuna göre itibari hizmet süresi zammı kazanan ilk kesim, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'a (Basın İş Kanunu) tabi olan kişilerdir. Basın İş Kanunu'nun kişi bakımından kapsamına gazeteciler girmektedir. Basın İş Kanunu'na göre gazeteci *“Bu Kanun hükümleri Türkiye’de yayınlanan gazete, internet haber siteleri, internet haber siteleri ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki işçi tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.”* ifadeleri ile tanımlanmıştır. Bu kanun kapsamında gazeteci olabilmek için, üç şartın bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlar kanunun kapsamına giren bir işyerinde çalışma, fikir ve sanat işinde çalışma ve çalışmanın 5953 sayılı Kanun anlamında bir iş sözleşmesine dayanmasıdır⁶⁵.

Hemen belirtmek gerekir ki, basın kartı sadece gazetecilere verilmediğinden salt basın kartı sahibi olmak 5953 sayılı Kanun kapsamına girileceği anlamına gelemmez. Benzer bir yaklaşımla, basın kartı sahibi olmayan ancak 5953 sayılı Kanun kapsamına giren bir kişinin gazeteci sayılmasında hiçbir engel yoktur. Basın kartı sahibi olmak gazeteci olmada aranan bir unsur değildir. Ayrıca basın kartı sahibi olmak gazeteci olmaya da karine teşkil etmez⁶⁶, yalnızca olası bir uyuşmazlıkta bir delil olarak ileri sürülebilir. 5953 sayılı Kanunun getirmiş olduğu unsurların sağlandığının ileri sürüldüğü bir davada ispat yükü kendisinin gazeteci olduğunu iddia eden kişidedir. Ek olarak, sadece bir gazetede gazeteci olarak kadroda bulunmak,

⁶⁵ Detaylı bilgi için bkz. Haluk Hadi Sümer, **Bireysel Basın İş Hukuku**, 3.Bası, Ankara, Seçkin, 2020, s. 27 vd.; Nuray Gökçek Karaca, **Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)**, 2.Bası, Ankara, Seçkin, 2020, s. 86 vd.; Ayşe Köme Akpulat, “Gazetecinin Başka Bir İşte Çalışma Serbestisi ve Sınırları: Basın İş Kanunu’nun 13. Maddesi Kapsamında Bir İnceleme”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2019, s. 215 vd.

⁶⁶ Muhammet Özkes, “Basın İş Hukukundan Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Sorunları”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Mayıs 2005, s. 194.

Basın İş Kanunu kapsamına girmeyi sağlamaz. Çalışmanın mutlaka fiilen devam etmesi gerekmektedir⁶⁷.

5953 sayılı Kanun kapsamında gazeteci olabilmek için ilk şart, çalışmanın Türkiye'de yayınlanan gazetelerde, internet haber sitelerinde ve mevkutelerle⁶⁸ haber ve fotoğraf ajanslarında geçmesi gerekmektedir⁶⁹. Bu şart temelde iki tane unsurdan oluşmaktadır. Öncelikle çalışmanın mutlaka Türkiye'de yayımlanan örneğin bir gazetede veya mevkute de geçmesi gerekmektedir. Ayrıca çalışma mutlaka gazete, internet haber siteleri ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında olmalıdır. İşyerleri sınırlı olarak sayılmıştır⁷⁰. Bu sınırlama 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda önemli değişiklikler yapan 212 sayılı Kanun ile sağlanmış, 212 sayılı Kanun, “ve benzeri yayın müesseseleri ve matbaalar” ifadesini 5953 sayılı Kanundan çıkarmıştır. Fiili hizmet süresi zammından yararlanmada da kanun koyucu bu nedenle “5953 sayılı Kanunu Değiştiren 212 sayılı Kanunun birinci maddesi kapsamına giren işyerleri” ifadesini kullanarak aslında sınırlı sayıda sayılan işyerlerinde çalışanları kapsamına aldığı ifade etmektedir. Kanun sırasıyla, gazete, mevkute, haber veya fotoğraf ajanslarında çalışmayı kapsamına almıştır. Kelime anlamı olarak gazete; politika, ekonomi, kültür ve daha başka konularda haber ve bilgi vermek için yorumlu veya yorumsuz, her gün veya belirli zaman aralıklarıyla çıkarılan yayın anlamına gelir⁷¹. Mevkute yani süreli yayın ise Basın Kartları Yönetmeliği'ne göre belli aralıklara yayımlanan gazete dergi gibi basılmış eserler ile haber ve fotoğraf ajanslarının yayınlarını ifade eder. Yargıtay'a göre gazete ve mevkute nesne anlamında

⁶⁷ Sümer, **Bireysel Basın İş Hukuku**, s. 28; Gökçek Karaca, **a.g.e.**, s. 58.

⁶⁸ Belli zamanlarda çıkan süreli yayın. Suat Sezgin, **Basın Sözlüğü**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayını, 1998, s. 55.

⁶⁹ “Eldeki davada ise, mahkemece 01.03.2006-01.10.2008 tarihleri arasında kalan dönem bakımından davacının yaptığı kameramanlık işinin itibari hizmete tabi olduğu gerekçesi ile karar verilmiş ise de verilen kararın eksik inceleme ve yanlışlı değerlendirilmeye dayalı olduğu anlaşılmakta olup, öncelikle, davacının 506 sayılı Yasanın ek 5. maddesinin I. Alt bendinde yer alan “(a) 212 sayılı Kanunla değiştirilen 5953 sayılı basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetleri düzenleyen kanun kapsamına tabi olarak çalışan sigortalılar.” Niteliğinde bulunup bulunmadığı hususu irdelenmeli, bu maddede sayılan iş ve meslek grubunda bulunup bulunmadığı hususları üzerinde durulmalı...” Yarg. 10.HD.,01.06.2021 T., 2018/5641 E., 2021/7414 K., (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 29.03.2023.

⁷⁰ Sümer, **Bireysel Basın İş Hukuku**, s. 30.

⁷¹ (Çevrimiçi), <https://sozluk.gov.tr/>, 29.09.2023.

kullanılmamıştır. Bu terimler işletmeyi ifade eder⁷². Dolayısıyla yayın yapan kuruluşun temel faaliyet alanının gazetecilik olması gerekmektedir. Haber ajansları uygulamada fotoğraf ajansları gibi de çalışmaktadır ve haber ajansları güncel haber bulup veya mevcut haber ile ilgili bilgi toplayıp bunu haber işletmelerine satmaktadır⁷³.

5953 sayılı Kanun kapsamında gazeteci olabilmek için ikinci şart, fikir ve sanat işlerinde çalışmaktır⁷⁴. Yargıtay’a göre, fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya söz konusu alanlarda çalışmayı ifade eder. Yüksek mahkeme, yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanlar gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olup, gazeteci olarak değerlendirmekten, teknik sorumlu, şoför, sekreter, muhasebe elemanı, satış ve pazarlama gibi işlerde çalışanlar gazeteci olarak değerlendirilmez⁷⁵.

5953 sayılı Kanun kapsamında gazeteci olabilmek için üçüncü şart, çalışmanın basın iş sözleşmesine dayanması gerekliliğidir. Bu sözleşmeye göre gazeteci işverene bağlı olarak iş görme borcu altına girerken, işveren ücret ödeme borcu altındadır. Bu üç şartı sağlayan kişiler 5953 sayılı Kanun anlamında gazetecidir ve 506 sayılı Kanunun ek 5.maddesinin I-a bendi kapsamında itibari hizmet süresi kazanırlar.

5953 sayılı Kanun, kamu tüzel kişilerine ait işyerlerinde çalışan memur ve hizmetlileri kapsamamaktadır. Bu kapsamdaki sigortalılar için 5434 sayılı Kanunun fiili hizmet süresi zammına ilişkin hükümleri uygulanır. Ancak kamu idarelerinde, basın iş sözleşmesiyle çalışan sigortalılar 506 sayılı Kanunun ek 5.maddesinin I-b

⁷²“Kanunda bahsi geçen gazete ve mevkute gibi kavramların nesne anlamında olmadığı, günlük gazete veya daha uzun dönemsel yayınların basıldığı yer olan işletmenin anlaşılması gerektiği açıktır” Yarg. 9.HD., 31.03.2009 T., 2008/30660 E., 2009/8953 K., (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 29.03.2023.

⁷³ Sümer, **Bireysel Basın İş Hukuku**, s. 32.

⁷⁴ “İhtilaf konusu dönemde yaptığı işin niteliği tereddütsüz olarak belirlenmeli, gerektiğinde yapılan işin 5953 sayılı Kanun kapsamında fikir ve sanat işi niteliğinde olup olmadığının belirlenmesi için iletişim fakültelerinde görevli bilirkişi ya da bilirkişi heyetinden rapor alınmalı...” Yarg. 10.HD., 24.03.2015 T., 2015/54 E., 2015/5493 K., (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 13.06.2023. Aynı yönde karar için bkz. Yarg.10.HD., 13.01.2014 T., 2012/22496 E., 2014/91 K. (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 13.06.2023.

⁷⁵ Yarg. 9.HD., 21.06.2018 T., 2015/20549 E., 2018/13466 K., (Çevrimiçi) www.karararama.yargitay.gov.tr, 13.06.2023.

bendi uyarınca itibari hizmet süresi zammı kazanırlar. Ancak sadece bu kapsamdaki sigortalılar için basın kartı sahibi olmak, itibari hizmet süresi kazanmak için bir şarttır.

506 sayılı Kanunun ek 5. maddesindeki tablonun ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerinde yer alan basım ve gazetecilik işyerlerinde 1475 sayılı İş Kanunu⁷⁶ ve değişikliklerine göre çalışan, operatör mürettip, rotatifçi, roto ofsetçi, klişeci, tifttruckçu ve yardımcıları, gemi adamları ve azotlu gübre sanayide çalışanlar hakkında itibari hizmet süresi, 20.06.1987 tarihinde 3395 sayılı Kanun⁷⁷ ile birlikte getirilmiştir. Dolayısıyla bu sigortalılar 20.06.1987 tarihinden önceki çalışmalarına binaen itibari hizmet süresi kazanamazlar⁷⁸.

Bu haktan yararlanacak sigortalıların çalıştıkları her tam yıl 360 gün olarak kabul edilir. Bu kapsamda fiilen çalışılan gün sayısının dörtte biri itibari hizmet süresi olarak tespit edilir. Tam yıl olmayan çalışmalar için çalışılan süreyle orantılı olarak itibari hizmet süresi kazanımı söz konusudur.

3. Basım ve Gazetecilik İşyerlerinde 1475 Sayılı İş Kanunu'na Göre Belirli İşlerde Çalışanlar

Özellikle matbaa işlerinde çalışan, operatör mürettip (dizgi işi), rotatifçi, roto ofsetçi, klişeci, tifttruckçu ve yardımcılara yönelik Kanunun işyeri açısından getirmiş olduğu sınırlamaların diğer sigortalılara göre oldukça fazla olduğu görülmektedir.

506 sayılı Kanunun ek 5.maddesine getirilen tablonun iki numaralı bendinde yer alan basım ve gazetecilik işyerlerinden 1475 sayılı Kanun ve değişikliklerine göre çalışan sigortalıların, itibari hizmet süresinden yararlanabilmesi için a-f alt betlerinde yazılan olumsuz çalışma koşullarının mutlaka somut olayda gerçekleşmiş olması gerekir. Yargıtay'a göre bu olumsuz koşulların somut olayda gerçekleşip gerçekleşmediği mahkemelerce keşif yapılmalı ve bilirkişiden rapor alınarak açık ve

⁷⁶ RG.,01.09.1971, Sayı, 13943.

⁷⁷ RG., 09.07.1987, Sayı 19512.

⁷⁸ Her ne kadar 2098 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önceki sürelerle ilişkin eklenecek sigortalılık süresine ilişkin sigortalılara borçlanma imkânı getirmiş olsa da 3395 sayılı Kanun kapsama aldığı sigortalıların borçlanma yaparak yürürlük öncesi dönemden itibari hizmet süresi kazanmasına imkân tanımamıştır.

net bir şekilde tespit edilmelidir⁷⁹. Ayrıca Yargıtay’a göre, madde metnindeki basım ve gazetecilik faaliyetlerinin bir arada gerçekleşmesi gerekli olmayıp mevkute çıkarmaya yönelik basım işyerlerinin de itibari hizmet süresi kazanabileceği sonucuna varılmalıdır⁸⁰. Bu husus, kapsamındaki sigortalıların ve işyerlerinin geniş yorumlanması gerektiği kuralıyla örtüşmektedir ve bu yorum kanaatimizce yerindedir. Ancak, 2018 yılından itibaren Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ve Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, basım için mevkute çıkarma koşulunu da aramamaktadır. Buna yönelik eleştirimizi çalışmamızın “farazi sigortalılık” bölümünde belirttiğimizden o bölüme atıfla yetiniyoruz⁸¹.

4. Gemi Adamları, Gemi Ateşçileri, Kömürcüler ve Dalgıçlar

506 sayılı Kanunun ek 5.maddesine getirilen tablonun üç numaralı bendinde yer alan gemi adamları, gemi ateşçileri, kömürcüler, dalgıçların itibari hizmet süresinden yararlanabilmesi için mutlaka seferde olmaları gerekmez. Geminin limanda olduğu sürelerde de sigortalılar itibari hizmet süresinden yararlanabilirler⁸². Fakat geçmişte, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin vermiş olduğu bir kararında sadece seferde bildirilen sürelerle ilişkin itibari hizmet kazanılabileceğini ifade etmekteydi⁸³. Daire,

⁷⁹ “İtibari hizmet süresinden yararlanmayı gerektirir fiziki koşullarda çalışılıp çalışılmadığını araştırmaya yönelik olarak maruz kalınan etkenlerin oluşturduğu hastalıklar alanında uzman tıp doktoru, kimya yüksek mühendisi ve makine yüksek mühendisi, iş güvenliği uzmanlarından oluşacak üç kişilik bilirkişi kurulu marifetiyle mahallinde keşif yapılmalı; dönemin fiziki koşulları dikkate alınmalı, davacı işçinin işyerinde yaptığı işin niteliği konusunda, hangi bölümde çalıştığı, hangi aralıklarla baskı bölümünde bulunduğu, baskı bölümünde olmadığı zaman nerede bulunduğu, ayrı bir odası olup olmadığı, odasının baskı bölümünde olup olmadığı veya baskı bölümüne açılıp açılmadığı, odanın kimyasallara maruz kalıp kalmadığı, ayrı bir havalandırması olup olmadığı...” Yarg. 10.HD., 28.10.2021 T., 2021/2305 E., 2021/2305 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 13.06.2023.

⁸⁰ “Tüm bu açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde, davalı iş yerinde ambalaj üzerine baskı yapıldığı, söz konusu iş yerinde basım ve gazetecilik adına herhangi bir faaliyette bulunulmadığı, basım işyerinin mevkute çıkarmaya yönelik olarak faaliyet göstermesi gerektiği, bu nedenle davalı iş yerinin 506 sayılı Kanunun Ek 5’inci maddesinde belirtilen itibari hizmet süresinden yararlanılabilecek iş kollarına girmediği, itibari hizmet süresinde işçi yararına yorum ilkesi ile iş yeri alanlarının genişletilemeyeceği bu durumda davanın reddi gerektiği anlaşılmaktadır.” Yarg. HGK., 07.02.2018 T., 2015/3371 E., 2018/129 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 13.06.2023.

⁸¹ Bkz. Birinci Bölüm II. Başlık.

⁸² “Kanunda öngörülen denizde geçirilmesi gereken hizmetten amaç ise, geminin denizde seyir veya seferde olduğu süreler ile bunun uzantısı geminin limanda bulunduğu sırada, fiilen gemide görevli olarak geçirilen ve denizle bağlantının kopmadığı çalışmalardır.” 9572 10.HD., 10.10.2022 T., 2022/9572 E., 2022/12116 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 13.06.2023.

⁸³ Yarg. 21.HD., 30.12.1999 T., 1999/8926 E., 1999/9650 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 13.06.2023.

geminin limanda bağılı bulunduğu sürelerle ilişkin itibari hizmet kazanılamayacağına hükmetmekteydi. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise gemi limandayken de sigortalının itibari hizmet kazanabileceğini ifade etmiştir⁸⁴. Hukuk Genel Kurulu'nun bu kararından sonra 21. Hukuk Dairesi içtihadını değiştirmiştir⁸⁵.

Öte yandan gemi adamlarının denizle bağlantısının tamamen koptuğu yerlerdeki hizmetler (örneğin liman çalışmaları) itibari hizmetten yararlanmayı gerektirmez⁸⁶. Hizmetin geçtiği yerin dar yorumlanmaması gerekir. Gerçekten de denizde olmasa bile çok kısa süreliğine karaya çıkan gemi adamlarının tekrar sefere devam etmesi halinde itibari hizmet süresi bölünmemeli, makul derecede kısa süren karaya çıktıkları süreler için de itibari hizmet süresi kazanılmalıdır. Öğretide de

⁸⁴ “Denizde çalışmak, sefer halindeki gemide olabileceği gibi limanda bekleyen gemide de olabilir. (Örneğin bakım ve onarım gibi). Yasa koyucu denizde çalışanlarının her türlü tehlikeye açık denizde geçen çalışma süreleri açısından bu haktan yararlanmalarını sağlamayı amaçlamıştır. O nedenlerle yerel mahkemece deniz motor makinisti olan davacının gemide fiilen çalışmadığı ve ancak çalışmak üzere işverene ait tesiste bekleyerek geçirdiği süreyi de itibari hizmetten yararlanmasına esas alarak karar vermesi Yasaya aykırıdır.” Yarg. HGK., 27.09.2000 T., 2000 /21-1101 E, 2000/1182 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 13.06.2023; “Gemi adamlarının itibari hizmet sürelerinin tespitinde denizde geçirilen sürelerden amaç geminin denizde seyir ve seferde olduğu süreler ile bunun uzantısı geminin limanda bulunduğu sırada fiilen gemide görevli olarak geçirilen süreler ve denizle bağlantısının kopmadığı çalışmaları içerir.” Yarg. HGK., 07.02.2001 T., 2001/21-21 E., 2001/52 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 13.06.2023.

⁸⁵ “Denizde çalışmak sefer halindeki gemide olabileceği gibi limanda bekleyen gemide de olabilir. (Örneğin bakım ve onarım gibi) Yasa koyucunun denizde çalışanların her türlü tehlikeye açık denizde geçen çalışma süreleri açısından bu haktan yararlanmalarını amaçlamıştır. Bu nedenle gemi adamı olan davacının gemide fiilen çalıştığına hiçbir duraksamaya neden olmayacak şekilde tesbiti gerekir” Yarg. 21.HD., 26.12.2006 T., 2006/9569 E., 2006/16684 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.07.2023.

⁸⁶ “Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'nın 23/02/2017 tarihli yazısından davacının 2005 yılının sadece Mayıs ayında deniz aracında çalıştığının bildirilmesine rağmen 2005 yılının bildirilen bütün aylarında denizde çalıştığının kabulü ile sonuca gidilmesi... bozma nedenidir.” Yarg. 21.HD., 14.01.2020 T., 2017/1462 E., 2020/84 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 13.06.2023 “Yasada öngörülen, denizde geçirilmesi gereken hizmetten amaç ise, geminin denizde seyir veya seferde olduğu süreler ile bunun uzantısı sayılan geminin limanda bulunduğu sırada, fiilen gemide görevli olarak geçirilen ve denizle bağlantısının kopmadığı çalışmalardır. Aksi halde yasa koyucu böyle bir zorunluluğa gerek görmez ve gemide çalışanların koşulsuz itibari hizmetten yararlanabileceğini hükme bağladı.” Yarg. HGK., 07.02.2001 T., 2001/10 E., 2001/110 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 13.06.2023; “Somut olayda, mahkemece davanın kabulüne karar verilmiş ise de; dosyada yer alan sigortalı hizmet cetveli, işyerinden getirilen hizmet dökümü ve bilirkişi raporuna göre, davacının, davalı işyerinin itibari hizmet kapsamında bulunmayan bölümlerinde de çalışmalarının bulunduğu anlaşılmaktadır. Yapılacak iş; davacının, davalı işyerinin itibari hizmet süresi kapsamında olmayan yerlerinde (bölümlerde) geçen çalışmalarının ayrı ayrı belirlenerek, bu sürelerin, itibari hizmet kapsamında olan yerlerde (bölümlerde) geçen sürelerden dışlanmasından ibarettir.” Yarg. 21.HD., 07.10.2013 T., 2013/17423 E., 2013/18146 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.05.2023.

sigortalılık hizmetlerinin geçtiği yerlerin geniş yorumlanması gerektiği ifade edilmektedir⁸⁷. Ancak bu geniş yorum kıyasa yol açmamalıdır.

5. Azotlu Gübre ve Şeker Sanayiinde, Fabrika, Atölyelerde Belirli İşlerde Çalışanlar

506 sayılı Kanun döneminde Kanunun ek 5. maddesinin ikinci bölümünde belirtilen sigortalılardan olmayan ancak fazla gürültü ve ihtizaz yapıcı makine ve aletlerle çalışılarak iş yapılan bir işyerinde çalışan sigortalının itibari hizmet süresinden yararlanması amacıyla açılan bir davada bu kısıtlamanın Anayasanın hukuk devleti ilkesi ile eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle, konu Anayasa Mahkemesi önüne gelmiştir. Anayasa Mahkemesi 02.05.1989 tarihinde vermiş olduğu kararında⁸⁸ Anayasa Mahkemesi'nden ancak Anayasa'ya aykırı olan bir yasa hükmünün, yürürlükten kaldırılmasını sağlamak için iptal kararı istenebileceğine, özde Anayasa'ya aykırı düşmeyen bir kuralın uygulama alanının genişletilmesi amacıyla iptal edilmeyeceği sonucuna ulaşmış ve bu gerekçeyle itiraz yoluna başvuran yerel mahkemenin talebini reddetmiştir.

Fakat Anayasa Mahkemesi, yasa hükmünü genişletici bir iptal kararı veremeyeceği içtihadından 17 yıl sonra vazgeçmiştir. Yüksek mahkeme, 04.10.2006 tarihinde verdiği kararında⁸⁹ itibari hizmet süresinden yararlanabilecekler

⁸⁷ Başbuğ, a.g.e., s. 58.

⁸⁸ “Davacı vekili, açıkça, itiraz konusu kuralın kapsamının genişletilmesini ve bunun sonucu olarak, müvekkilinin “itibari hizmet süresi” hakkından yararlanmasını amaçlamaktadır. Davacı vekili ile aynı görüşü paylaşan Mahkeme; itiraz konusu kuralın getirdiği düzenlemeden yararlananların, salt bu durumlarının, Anayasa’ya veya sosyal güvenlik sistemine aykırılık yarattığını ileri sürmemişler, sadece itiraz konusu madde kapsamının dar tutulması ve maddenin kabul ettiği sistem sonucu Millî Savunma Bakanlığı ve diğer işkollarının madde içerisinde yer almamasının yasa önünde eşitlik ilkesine aykırı olduğu savında bulunmuşlardır. Anayasa Mahkemesi’nin daha önceki kararlarında da açıklandığı gibi, bir yasa hükmünün, Anayasa’ya aykırı olduğunun kabul edilebilmesi için, bu hükmün Anayasa’nın koyduğu esaslara aykırı bir kural içermesi gerekir. Anayasa; itiraz konusu maddede sözü edilen sigortalıların, itibari hizmet süresinden yararlanmalarını engelleyen bir kurala yer vermemiştir. Aksine, Anayasa’nın öngördüğü “Sosyal devlet” ilkesi ve bu ilkenin içerisinde yer alan “Sosyal güvenlik” kavramı, itibari hizmet türünden kurumların kabulünü zorunlu kılmaktadır. “AYM., 02.05.1989 T., 1988/51 E., 1989/18 K., RG. 04.01.1990, Sayı: 20392 (Çevrimiçi) <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi>, 13.06.2023.

⁸⁹ “İtiraz konusu Yasa kuralının, ağır, riskli ve sağlığa zararlı işlerde çalışan kişilere itibari hizmet süresinden yararlanma olanağı tanımak amacıyla kabul edilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Oysa, bu nitelikteki işlerin sadece azotlu gübre ve şeker sanayiinde bulunmadığı, diğer pek çok sanayi dalında

belirlenirken yapılan işin niteliğinin dikkate alınması, böylece hangi iş kolunda çalışıyor olursa olsun ağır, riskli ve sağlığa zararlı işleri yapan bütün sigortalıların bu olanaktan yararlanmalarını sağlayacak bir düzenlemeye gidilmesi Anayasada öngörülen eşitlik ilkesinin gereği olduğunu vurgulamıştır. Bu gerekçeyle, benzer işleri yapan ancak azotlu gübre sanayide çalışmayan bir sigortalının davasında itiraz yoluna başvuran yerel mahkemesinin talebini kabul etmiş ve Kanunun ek 5. maddesinin dördüncü bölümünde yer alan “Azotlu gübre ve şeker sanayiinde, fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışanlar” ibaresini iptal etmiştir. Buna göre 506 sayılı Kanunun ek 5. maddesinin dördüncü bölümünde yer alan sigortalılar için “Azotlu gübre ve şeker sanayiinde, fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışma” şartı aranmayacaktır. Bu iptal kararından önce de öğretide, yıpratıcı olan örneğin çelik demir ve tunç döküm işinin sadece azotlu gübre ve şeker sanayinde olduğunun iddiasının çok güç olacağı, bu hükmün açıkça eşitlik ilkesine aykırı olduğu ifade edilmekteydi. Belirtilen sanayi alanı dışında birçok sanayi kolunda da en az bu sanayi kolu kadar ağır iş yapıldığı belirtilmekteydi⁹⁰. Öğretide eleştirilen husus kanun yapım tekniğinde kapsama alınan sigortalıların tespitinde bilimsellikten uzak durulması, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalıların tam olarak kapsama alınmadan bazı küçük kesimlerin kapsama alınmasıydı. Hatta 3095 sayılı Kanunun yasalaşması sırasında aynı husus dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından da açıkça ifade edilmiştir⁹¹. Dönemin bakanı şimdilik bu kesimleri kapsama aldıklarını zaman içerisinde ağır ve yıpratıcı işlerde çalışmalarını kapsayan ek kanun

da bu nitelikte işlerin görülmekte olduğu açıktır. Bu durumda, itibari hizmet süresinden yararlanabilecekler belirlenirken yapılan işin niteliğinin dikkate alınması, böylece hangi iş kolunda çalışıyor olursa olsun ağır, riskli ve sağlığa zararlı işleri yapan bütün sigortalıların bu olanaktan yararlanmalarını sağlayacak bir düzenlemeye gidilmesi Anayasada öngörülen eşitlik ilkesinin gereğidir.” AYM 04.10.2006 T., 2002/157 E., 2006/97 K., RG., 27.03.2007 Sayı 26475 (Çevrimiçi) www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi, 13.06.2023.

⁹⁰ Sözer, **İtibari Hizmet Süresi**, s. 9; Başterzi, **a.g.e.**, s. 235.

⁹¹ “Biraz evvel Kocaeli milletvekili bir arkadaşım petrokimya sanayii ile ilgili, PETKİM ile ilgili, kendi seçim bölgesiyle ilgili zehirli gazları anlattı. Daha evvel bizim grup başkanımız Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumunu getirdi, izabe ocaklarının karşısındaki zorluğu getirdi. Haddehanelerde böyle kor halinde yerlerde dolaşan o demir kütüklerinin haddelenmesi sırasındaki kaza nispetleri çok yüksektir. Hakikaten çeşitli iş kollarında, bu fiili hizmet değerlendirmesinde nazarı itibara alınması icap eden şu anda aklımıza gelmemiş en azından 20-30 iş kolu vardır. Biz Emekli Sandığı ile müşterek bir çalışma yapacağız, buna söz veriyim ve bugünlük bunları alalım; ama yapacağımız bu çalışmanın sonucunda getirdiklerimizi ister bu Kanuna ek yaparız ister bir başka şekilde ele alırsınız. Şikâyetler haklıdır, nazarı itibara alacağız.” TBMM Tutanak Dergisi, 20.06.1987 tarihli 121.Birleşim, Yasama Yılı 6, Cilt 43, Dönem 17.

çıkarılacağını ifade etmiştir. Fakat 506 sayılı Kanun'un ek 5.maddesine madde ilga olana kadar başkaca ekleme yapılmamıştır. 506 sayılı Kanun döneminde, öğreti ve uygulamanın beklentisi hükmün genişletilmesinin kanun koyucu tarafından yapılmasına yönelik iken beklentinin aksine AYM, hükmü genişletici bir iptal kararı vermiştir.

Anayasa Mahkemesinin bu kararı öğreti ve uygulamada karışıklığa yol açmıştır⁹² ⁹³. Nitekim 506 sayılı Kanun, getirmiş olduğu sistemde sınırlı sayıdaki kişilerin itibari hizmetten yararlanması için hem sigortalıları hem de hizmetin geçtiği yeri oldukça dar tutmuştur. AYM ise yasa koyucunun kapsamı dar tutma iradesine ters olarak, yasanın kapsamını arttırır şekilde iptal kararı vermesi sonucu kapsama giren sigortalı sayısı o dönem için bir anda çok ciddi şekilde artmıştır. Öyle ki, ek 5. maddenin IV numaralı bendine tabi olan sigortalı sayısı o dönemde yaklaşık 50 bin kişi iken iptal kararı sonrası sadece metal iş kolunda 644.462 sigortalı bulunması bu gerçeği yansıtmaktadır⁹⁴. O dönem için istisna olarak uygulanan hüküm adeta kural olarak uygulanan bir hüküm haline gelmiştir⁹⁵. Kapsamın genişlemesiyle uygulamada birçok sektörde işverenler açısından ek prim ödeme ve ek Aylık Prim ve Hizmet Belgesi hazırlanması zorunluluğu doğmuştur. Zira 506 sayılı Kanunun ek 7. maddesine göre uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin işveren prim payı %11 iken itibari hizmet süresi kapsamında çalışma yapılması halinde işveren payı %13'tür. Kapsama

⁹² Araslı, **a.g.e.**, s. 138 vd.; Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 129 vd.

⁹³ Öyle ki, mahkemenin bu kararı sadece sonuçları açısından değil gerekçeleri açısından da Mahkemenin eski içtihatlarıyla çalışmaktaydı. Nitekim AYM'nin gecikme faizi ile alakalı verdiği karardaki gerekçeleri aynen şu şekildedir: “İtirazın gerekçesi açıklanırken de belirtilmiş olduğu üzere, itiraz yoluna başvuran mahkeme, itiraz konusu kuralın, ikmalen, resen veya idarece yapılan tarhlarda yükümlülere faiz ödenmesini kabul ettiğini, buna karşılık, devleti hatalı biçimde veya yanlışlıkla tahsil ettiği vergileri iade ederken bu tür bir faiz ödemekle yükümlü tutmadığını ve böylece devlet yararına ayrıcalık doğurduğunu iddia etmiştir. Öncelikle belirtilmesi gereken nokta, bu tür bir gerekçe ile Anayasaya aykırılık iddiasında bulunmanın mümkün olmadığıdır. Anayasa Mahkemesi'nin daha önceki kimi kararlarında açıkça belirtilmiş olduğu üzere Anayasaya uygunluk denetiminin yapılabilmesi için bu konunun Yasa Koyucu tarafından düzenlenmiş olması gerekir. Bu bakımdan eksik düzenleme nedeniyle veya mevcut bir kuralın uygulama alanını genişletmek amacıyla anayasaya aykırılık iddiası öne sürülemez. Yasa koyucu dilediği zaman bu eksikliği giderebilir.” AYM., 27.09.1988 T., 1988/7 E., 1988/27 K., RG., 26.12.1988 Sayı:20031 (Çevrimiçi) www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi, 13.06.2023.

⁹⁴ Araslı, **a.g.e.**, s. 140; Nurşen Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 128; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2006 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliği (Çevrimiçi) <https://www.csgeb.gov.tr>, 24.09.2023.

⁹⁵ Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 128.

net olarak hangi sigortalıların girdiğini ve bu sigortalıları çalıştıran işverenlere getirilen yükümlülüklerin neler olduğunun açık şekilde gösterilmesi için Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı 2007 yılında konuya ilişkin 2007/88 sayılı genelge ve tebliğ yayınlamıştır⁹⁶. Bu düzenleyici alt mevzuatlara göre çelik, demir ve tunç döküm, zehirli, boğucu, yakıcı öldürücü ve patlayıcı gaz, asit, boya işleriyle gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren işlerde patlayıcı maddeler yapılmasında ve kaynak işlerinde fabrikada veya atölyelerinde çalışanlar itibari hizmet süresinden yararlanacaktır. Fabrika kelime anlamı olarak, işlenmemiş veya yarı işlenmiş maddelerin makine, araç vb. ile işlenerek tüketime hazır duruma getirildiği sanayi kuruluşunu ifade eder. Atölye ise zanaatçıların veya resim, heykel sanatlarıyla uğraşanların çalıştığı yeri ifade eder⁹⁷. Buna göre örneğin demir döküm fabrikasında çalışan tüm sigortalılar itibari hizmet kapsamında girmiştir. Ancak, itibari hizmetten yararlanmayı gerektirecek çalışmanın üretim süreci içinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Diğer bir deyişle, genel üretim içinde olmayan, arıza bakım onarım gibi işlerle uğraşan sigortalı her ne kadar bu çalışması örneğin çelik döküm fabrikasında olsa da itibari hizmet süresinden yararlanamaz⁹⁸. Ayrıca genelge ve tebliğ açıkça, bu işleri görmeyen ancak idaresel yönetim işini yapmaya ilişkin sürelerde ve açıkça fiilen çalışılmayan sürelerde itibari hizmet süresinden yararlanamayacağını ifade etmiştir.

AYM, bu iptal kararının yürürlük tarihini 27.03.2007 olarak tayin etmiştir. Fakat bu iptal kararı yürürlüğe girmeden önce TBMM zaten 31.05.2006 tarihinde 5510 sayılı Kanunu kabul etmişti. Ancak bu kez AYM'nin, bu Kanun daha yürürlüğe girmeden vermiş olduğu birçok maddeyi etkileyen iptal kararı⁹⁹ sonucunda Kanunun yürürlüğü gecikmiş¹⁰⁰ bu sebeple “çelik, demir ve tunç döküm, zehirli, boğucu, yakıcı öldürücü ve patlayıcı gaz, asit, boya işleriyle gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren işlerde, patlayıcı maddeler yapılmasında, kaynak işlerinde çalışan” tüm sigortalılar

⁹⁶ RG., 18.08.2007, Sayı 26617.

⁹⁷ (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr/>, 13.06.2023.

⁹⁸ Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 131.

⁹⁹ AYM, 15.12.2006 T., 2006/111 E, 2006/112 K., RG. 30.12.2006 Sayı:26392 5.Mükerrer (Çevrimiçi) www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi, 13.06.2023.

¹⁰⁰ Öyle ki, Kanunun ilk kabul edildiği tarihte belirlenen yürürlük tarihi 01.01.2007 iken iptal kararları sonrasında yeni düzenlemelerle birlikte sırasıyla 01.07.2007, 01.01.2008 ve 01.06.2008 tarihlerine ertelenmiştir. Nihayet 5754 sayılı Kanunla birlikte 2008 yılının Ekim ayının başında yürürlüğe girmiştir.

27.03.2007 – 01.10.2008 tarihine kadar itibari hizmet süresi kapsamına girmişlerdir¹⁰¹. Ancak bu sigortalılar bakımından fiili hizmet süresi zammı kapsamına alınmayanlar için itibari hizmet süresi kazanımında 3600 gün çalışma şartı aranmazken, 5510 sayılı Kanunun fiili hizmet süresi zammı hükümlerinden yararlananlar bakımından itibari hizmet süresi kazanımı için asgari 3600 gün çalışma şartı devam etmektedir.

6. 506 Sayılı Kanuna Göre Farazi Sigortalılığın Uygulanma Koşulları ve Sonuçları

506 sayılı Kanun bakımından fiili çalışma süresi içinde olmayan ancak sigortalıdan hala prim kesilen yıllık ücretli izinlerde, resmi ve genel tatil günlerinde, hafta tatillerine ilişkin süreler bu çalışmalara binaen kazanıldığı ve primi ödendiği için itibari hizmet süresi kapsamında değerlendirilmelidir¹⁰². 506 sayılı Kanun döneminde Yargıtay, vermiş olduğu bir kararda sigortalının adına prim kesildiği ve çalışmış gibi

¹⁰¹ “Anayasa Mahkemesinin 27.03.2007 tarihli resmî gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 2002/157 E., 2006/97 K. Kararı uyarınca “azotlu gübre sanayi ve şeker sanayi” ibareleri iptal edilmiş olsa da iptal hükmünün geriye yürütülmesine olanak yoktur. Bu nedenle davacının Anayasa Mahkemesi iptal kararı öncesindeki hizmetleri yönünden 506 sayılı Kanunun ek 5.maddesi uyarınca itibari hizmet süresi kazanmasının imkânı bulunmamaktadır.” Yarg. HGK., 16.04.2019 T., 2015/10-283 E., 2019/467 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 13.06.2023; “Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararlarının geriye yürümeyeceği ilkesi de gözetildiğinde, davacının Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararının yürürlük tarihi olan 27.03.2007 tarihinden önceki dönem yönünden itibari hizmetten yararlandırılması mümkün olmadığı gözetilmeksizin yazılı gerekçe ile bu dönem yönünden istemin kabulüne karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” Yarg.21.HD., 27.10.2014 T., 2014/12496 E., 2014/21379 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 13.06.2023; Yarg. 10. HD., 25.01.2018 T., 2017/5596 E., 2018/467 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 13.06.2023; “Davalı Kurum tarafından davacı, 01.03.2007-30.09.2008 tarihleri arasında itibari hizmet uygulamasından faydalandırıldığı, 01.10.2008 tarihinden itibaren ise fiili hizmet zammı verilmeye başlandığı anlaşılmaktadır. Kural olarak her kanun, ancak yürürlüğe girdiği tarihten sonraki zamanda meydana gelen olaylara ve ilişkilere uygulanır, o tarihten önceki zamana rastlayan olaylara ve ilişkilere uygulanmaz. Kanunların geriye yürütülmesi (geçmişe etkili olmaması) kuralının istisnalarından birini, beklenen (ileride kazanılacağı umulan) haklar oluşturmaktadır. Kamu düzeni ve genel ahlaka ilişkin kurallar yönünden de kanunların geriye yürütülmesi söz konusudur. Somut olay bakımından; 5510 sayılı Kanunun 40. maddesinin 01.10.2008 tarihi öncesinde gerçekleşen çalışmalara uygulanmasına olanak veren bir düzenleme bulunmadığı gibi, maddenin, yukarıda sıralanan istisnai durumlar kapsamında değerlendirilemeyeceği de açık olduğundan, 01.10.2008 gününden önce gerçekleşen çalışmalara uygulanması mümkün değildir.” Yarg. 10.HD, 07.11.2014 T., 2014/3226 E., 2014/23188 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 13.06.2023.

¹⁰² “İtibari hizmetten yararlanmayı gerektiren işler hayat yıpratıcı ve yaşam süresini kısaltan işlerdir. Hal böyle olunca, sigortalı, şayet sürekli olarak bu tür işlerde çalışmış ve tüm primler anılan işyerlerinden ödenmişse; fiilen çalışılmayan günler dahi itibari hizmet zammının hesabında göz önünde bulundurulmalıdır. Zira hayat yıpratıcı işin etkisi sigortalının fiilen çalışmadığı, örneğin izinde ve tatilde iken dahi etkisini sürdürmektedir.” Yarg. 10.HD, 27.04.2001 T., 2001/2609 E., 2001/ 3298 K. (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.05.2023.

ücret kazandığı dönemlerin itibari hizmetten yararlanmada farklı bir statüsü olmadığını belirtmiştir. Bu husus günümüzde 5510 sayılı Kanun ile hala soru işaretleri doğurması nedeniyle önemlidir. 5510 sayılı Kanun, fiili hizmet süresi zammından yararlanmada kural olarak “fiilen çalışma” şartı aradığından bu kararın güncel bir içtihat olabileceğini söylemek mümkün değildir. 5510 sayılı Kanun, diğer kanunlarda yer almayan, fiilen çalışma ve mesleki risklere maruz kalma şartlarını getirdiğinden, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden sonrası için kural olarak yıllık izin, hafta tatili, genel tatil ve resmî tatil günlerinde çalışma yoksa fiili hizmet süresi zammı kazanımı da söz konusu olamaz.

Bu kanun döneminde iki tip (sistem) itibari hizmet süresi mevcuttur. Birincisi, 506 sayılı Kanunun ek 5. maddesine öngörülmüştür ve sigortalının sadece sigortalılık süresine etki etmektedir. Bu sisteme göre, itibari hizmet süresinin prim ödeme gün sayısına bir etkisi yoktur. Fakat bu kanun döneminde mezkûr hususta Yargıtay 10. ve 21. Hukuk Dairelerinin birbirine aykırı kararları mevcuttu. 506 sayılı Kanunun ek 5. maddesinin son fıkrasında “fiilen çalışılan günlere eklenecek süre” ibaresinden dolayı 10. Hukuk Dairesi itibari hizmet sürelerinin hem sigortalılık süresine hem de prim ödeme gün sayısına ekleneceğine hükmetmekteydi¹⁰³. Buna karşın 21. Hukuk Dairesi ise itibari hizmet sürelerini sadece sigortalılık süresine eklenecek şekilde hüküm kurmaktaydı¹⁰⁴. Yüksek mahkemenin iki dairesinin birbirine zıt uygulamalarını gidermek için, Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu içtihadı birleştirme kararı vermiştir. Bu karara göre ek 5. maddenin son fıkrasının sadece hesaplama yöntemini anlatan bir madde olduğu, prim ödeme gün sayısını artırmaya cevaz veren bir madde olmadığı gerekçesiyle sadece sigortalılık süresine ekleme yapılacağı ifade ederek iki dairenin aynı yönde karar vermesi için içtihat birleştirilmiştir¹⁰⁵. O halde 506 sayılı Kanunun getirmiş olduğu itibari hizmet süresi

¹⁰³ Yarg. 10. HD., 09.06.1997 T., 1997/3756 E., 1997/4406 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.05.2023; Aynı yönde karar için bkz. Yarg. 10.HD., 09.06.1997 T., 1997/3578 E., 1997/4407 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.05.2023.

¹⁰⁴ Yarg. 21.HD., 17.02.1996 T., 1996/7337 E., 1996/854 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.05.2023.

¹⁰⁵ “Amaçsal yorum, çağcıl bir yöntemdir. Yasanın yapıldığı andaki değil, uygulandığı andaki yasa koyucunun nesnel amacını gözeterek bir yorumdur. Ancak, bu yorumun sınırını yasanın anlatım çerçevesi çizer. Anlatım içindeki deyişler ve/ya da kavramlar, bu nesnel amaç içinde geniş ya da dar algılanabilir. Ancak, amaçsal yorum bahanesiyle, kesinlikle bu çerçevenin dışına çıkılarak yasal metne anlam verilemez. Bu yapıldığı takdirde, uygulayıcı yasayı örtülü olarak değiştirmiş olur. Kuşkusuz hiçbir

sadece sigortalılık süresine etki ederek sigortalının daha erken emekli olmasını sağlamaktadır. Ancak önemle belirtmek gerekir ki ek 5. maddeye göre itibari hizmet süresinden yararlanabilmek için sigortalının bu kapsamda uzun vadeli sigortalı primi ödediği en az 3600 gününün bulunması gerekmektedir. Aksi takdirde kanunun kapsamına alındığı sigortalı ve kapsamındaki işyerlerinde çalışma olsa dahi ek 5. maddeye göre itibari hizmet süresinden yararlanılamaz.

Sigortalılık süresinin artmasının sigortalıya sağladığı en büyük yararı 4447¹⁰⁶ ve 4759¹⁰⁷ sayılı Kanunların getirdiği yaş koşulunda sigortalının SSK statüsünden¹⁰⁸ emeklilik şartlarında sigortalının sigortalılık süresine göre tabi olacağı yaş ve prim ödeme gün sayısının belirlenmesindedir¹⁰⁹. Zira 506 sayılı Kanun bakımından, sigortalıların hangi şartlarda emekli olacağını belirlerken geçici 81. maddesinin ilgili bentlerinin yürürlük tarihine kadar, sigortalının mevcut sigortalılık süresinin uzunluğu önemlidir¹¹⁰. Örneğin, ilk defa 03.07.1997 tarihinde sigortalı olan erkek bir gemi adamının, 08.09.1999 tarihine kadar 23 yıl sigortalılık süresi olmayacağı için emeklilik için doldurması gereken yaş haddi ve prim ödeme gün sayısının belirlenmesinde esas olan tarih 506 sayılı Kanunun geçici 81.maddesinin B bendi uyarınca 23.05.2002'dir. Bu sigortalının, kesintisiz olarak 23.05.2002 tarihine kadar denizde çalıştığı varsayımında, sigortalının sigortalılık süresi emsalleri gibi 4 yıl 10 ay 20 gün değil 6 yıl 1 ay 10 gün olacaktır. Bu nedenle emsali olan bir sigortalı yaşlılık aylığına 57 yaşında 5900 prim ödeme gün sayısını doldurması şartıyla müstahak olurken, örnekteki gemi adamı 56 yaşında ve 5825 güne tabi olacaktır. Ancak itibari hizmet süresinin etkisi bununla bitmez. İtibari hizmet süresi kapsamında çalışan sigortalının,

yorum aracı ve yöntemi böyle bir keyfiliğe izin veremez. Birbirinden ayrı kurumlar olan, "sigortalılık süresi ve "prim ödeme gün sayısının" Yasada açıkça gösterilmedikçe birbirlerinin yerine geçirilmesi ya da yorum yoluyla öngörülmesi olanaksızdır." YİBBGKK., 18.02.2000 T., 1997/1 E., 2000/1 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.05.2023.

¹⁰⁶ RG., 08.09.1999, Sayı 23810.

¹⁰⁷ RG., 01.06.2002, Sayı 24772.

¹⁰⁸ 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi emeklilik şartlarında.

¹⁰⁹ "... Uyuşmazlığın kaynağını, 4447 Sayılı Kanun ile eklenen, Anayasa Mahkemesinin iptal kararı üzerine 4759 Sayılı Kanun ile bir bölümü değişikliğe uğrayan 506 sayılı Kanunun Geçici 81.maddesi oluşturmaktadır. Anılan madde uyarınca, yaşlılık aylığı bağlama koşulları, 4447 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 08.09.1999; 4759 sayılı Kanunun kabul edildiği 23.05.2002 tarihindeki sigortalılık süresinin kaç yıl olduğu dikkate alınarak belirlenmektedir." Yarg. HGK, 29.09.2010 T., 2010/21-302 E., 2010/438 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.05.2023.

¹¹⁰ Şevket Tezel, "5510 Sayılı Kanunla Kaldırılan İlave Sigortalılık Süresinin Emeklilik Yaş Hesabına Etkisinde Son Durum", **Lebib Yalkın**, Sayı:72, Aralık 2009, s. 142.

01.10.2008 tarihine kadar kazanmış olduğu itibari hizmet süresinin tümü bu kez yeniden tespit edilmiş olan 56 yaşından düşülür. Örnekteki gemi adamının 01.10.2008 tarihine kadar toplamda 3000 gün denizde çalıştığı varsayımında, itibari hizmet süresi kapsamında kazanmış olduğu toplam $(3000 \times 0,25)$ 750 gün (2 yıl 1 ay) 56 yaştan düşülür ve bu sigortalı 54 yaşını doldurmaya 1 ay kala yani 53 yaşının 11.ayından itibaren yaşlılık aylığına müstahak olur. Bu nedenle kendisiyle aynı tarihte işe girmiş olan emsali bir sigortalı 57 yaşa tabiyken, örnekteki gemi adamı 53 yaş 11. ayından itibaren yaşlılık aylığına müstahak olabilecektir.

İkinci sistem ise, 506 sayılı Kanunun 60/E maddesine göre sadece Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlıklarınca tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı veya yeraltı münavebeli işlerinde çalışan sigortalıların, bu kapsamda çalışmalarının dörtte biri prim ödeme gün sayısına eklenmektedir. Kanunun ek 5. maddesinin getirmiş olduğu sistemden tamamen farklı olarak, bu maddeye göre kazanılan itibari hizmet süreleri sigortalılık süresine değil prim ödeme gün sayısına eklenmektedir. Bu durumda bu hakkın sigortalının daha erken emekli olması gibi etkisi yoktur. Bu sistem sigortalının aylık bağlama oranını arttırdığı için çoğu kez yaşlılık veya ölüm aylığını veya gelirini arttırıcı bir etkiye sahiptir. Fakat Kanunun 60/E maddesinden yararlanabilmek için sigortalının bu kapsamda en az 1800 gün yeraltında çalışma şartı mevcuttur.

Yargıtay'a göre 506 sayılı Kanunun 60/E maddesi kapsamında çalışıldığının tespiti istemli bir davada, mahkemenin olumlu tespit kararı verebilmesi için çalışmasının yeraltı veya yeraltı münavebeli işlerde geçip geçmediğinin yeterli ve gerekli bir araştırmayla hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak sağlıklı bir biçimde belirlenmesi gerekir¹¹¹. Yargıtay, aynı nitelikte kesinliği ek 5. madde kapsamındaki sigortalılar için de aramaktadır. Yüksek mahkemeye göre kurulacak tespit hükmünde sigortalının hangi hizmetine karşılık ne kadar süre itibari hizmet süresi kazandığı ve yasal koşulların somut olayda nasıl gerçekleştiğinin açıkça ortaya

¹¹¹ “Sigortalının maden işyerindeki çalışmasının yeraltı veya yeraltı münavebeli işlerde geçip geçmediğinin yeterli ve gerekli bir araştırmayla hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak sağlıklı bir biçimde belirlenmesi gerekir.” Yarg. 21 HD.,12.07.2011 T., 2010/4068 E., 2011/6267 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.05.2023.

konması gerekir¹¹². Maden ocağında fakat yer üstünde geçen çalışmalar için itibari hizmet süresi kazanımı mümkün değildir¹¹³.

Yargıtay'ın 506 sayılı Kanun döneminde vermiş olduğu bir karara göre itibari hizmet süresi kazanmak için çalışmanın mutlaka yurtiçinde olması gerekmez¹¹⁴. Yüksek mahkeme bu kararında ikili sosyal güvenlik sözleşmelerini yorumlayarak bu sonuca varmıştır. Fakat bu görüşün kabulü mümkün değildir. Yabancı ülkelerde bulunan vatandaşların sosyal güvenliklerinin sağlanmasında mülklik ilkesi geçerlidir¹¹⁵. Devletlerin sosyal güvenlik sağlama yükümlülüğü sınırsız değildir. Devletler, bir insan hakkı olan sosyal güvenlik hakkının yükümlüsü olarak, yapacağı yardımların finansmanını primlerle karşılamaktadır. Devletin egemenlik sınırları dışında yaşayan bir vatandaşın, hangi şartlarda sosyal güvenlik haklarından yararlanabileceğinin kapsam ve şartları bizzat kanun koyucu tarafından tayin edilmektedir. Yurtdışındaki çalışmalar, 3201 sayılı Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun¹¹⁶ kapsamında borçlanılsa dahi primler ilgili ülkeye ödendiğinden, bu sürelerle ilişkin itibari hizmet süresi kazanılması Kurumun mali dengesini bozar. Yukarıda da belirtildiği üzere yeterli gün sayısının mevcudiyeti halinde itibari hizmet süresi sigortalıya daha erken aylık alma avantajı sağlar ki Kanun bu sigortalılar için ayrı bir prim ödeme rejimi benimsemiştir. Ayrıca sigortalının yurtdışı hizmet borçlanması kapsamında adına çıkarılacak borçlanma tahakkukunda

¹¹² "... basın ve gazetecilik işyerlerinde 1475 sayılı Yasaya tabi çalışıp ve ayrıca yasanın ilgili maddesi hizmetin geçtiği yer bölümünde gösterilen insan vücuduna zararlı ve yıpratıcı işlerde çalışan kişilerden olması gerekir. Davacının belirtilen işlerden hangisinde çalıştığı ve yasal koşulların ne surette gerçekleştiği ortaya konmadan sonuca gidilmesi hatalıdır." Yarg. 10. HD., 18.03.2002 T., 2002/562 E., 2002/2379 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.05.2023.

¹¹³ "İtibari hizmet süresinden yararlanabilmek için çalışmanın, maden işyerlerinin yeraltı veya yeraltı münavebeli işlerinde geçmesi zorunludur. Maden işyerinde, ancak yer üstünde geçen çalışmalar sigortalıya itibari hizmet süresinden yararlanma hakkı vermez." Yarg. 21.HD., 12.07.2011 T., 2010/4068 E., 2011/ 6267 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.05.2023.

¹¹⁴ "Zira Sosyal Güvenlik Hukukunun aynı koşullara sahip şahıslara eşit bir biçimde uygulanması bu hukuk dalının temel ilkelerindendir... Esasen sözleşme hükümleri uyarınca Belçika'da geçen sigortalılık süresi Türkiye'de geçmiş gibi kabul edilmektedir." Yarg. 10. HD. 10.05.1983 T., 1983/1909 E., 1983/2488 K. (Çevrimiçi) <https://legalbank.net/>, 02.05.2023.

¹¹⁵ Tuncay Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s.21-22 ile s.376; Kadir Arıcı, "Son Tasarı Işığında Yurtdışında Yaşayan Türk Vatandaşlarına Devletin Sosyal Güvenlik Sağlama Yükümlülüğü", **Prof. Dr. Süleyman Arslan'a Armağan**, Cilt:6, 1998, s. 686 vd.; Ali Nazım Sözer, "Uluslararası Sosyal Hukukta Mülklik ve Şahsilik İlkeleri", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı**, İstanbul, 1991, s.121.

¹¹⁶ RG., 22.05.1985, Sayı 18761.

tespit edilen miktar uzun vadeli sigorta kollarına ait primlerin ödenmesine ilişkindir. O ülkede yeraltında çalışılsa dahi yurtdışı borçlanması amacı prim transferi değildir. Amaç, ülkeye kesin dönüş yapan Türk vatandaşlarının Türkiye'deki prim ödeme gün sayılarının düşük kalabilme ihtimaline karşılık Anayasa'nın 62. maddesinin¹¹⁷ hayata geçirilmesinden ibarettir. İlgili ülkeyle prim transferi mümkün olmadığı müddetçe yurtdışındaki çalışmalar her ne kadar 506 sayılı Kanun döneminde itibari hizmet süresine tabi çalışma olsa da yurtdışında olmadığından itibari hizmet süresi olarak değerlendirilemez¹¹⁸.

Bu uygulamadan yararlanmak için sigortalının görev tanımının bir önemi yoktur. Tespit edilmesi gereken husus sigortalının sayılan işyerlerinde sayılan işleri fiilen yapıp yapmadığıdır. Görev tanımında olmasa da fiilen bu görevleri yapan sigortalıların itibari hizmet süresinden yararlanacağı gibi görev tanımında yer almasına rağmen bu işleri doğrudan yapmayan sigortalar itibari hizmet süresinden yararlanamaz¹¹⁹. Sosyal güvenliğe ilişkin davaların birçoğu kamu düzenini ve kamu yararını ilgilendirdiğinden bu davalara bakan mahkemeler¹²⁰ resen araştırma yetkisine sahiptir¹²¹. Öte yandan, sigortalılık ilişkisinin niteliği ve varlığından çok kişisel özelliği ağır basan idari para cezası gibi sosyal güvenlik mevzuatında yer edinmiş

¹¹⁷ Devlet, yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının aile birliğinin, çocuklarının eğitiminin, kültürel ihtiyaçlarının ve sosyal güvenliklerinin sağlanması, anavatanla bağlarının korunması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için gereken tedbirleri alır.

¹¹⁸ Öğretide bu kararı uygun gören görüş için bkz Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.605. Yazarlar kararda belirtilen husustan daha farklı olarak ülkemizle sosyal güvenlik sözleşmesi yapmamış ülkelerde de bu içtihadın uygulanabilir olduğunu belirtmişlerdir.

¹¹⁹ Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 131.

¹²⁰ Görevli mahkemeler kural olarak İş mahkemeleri olsa da 5510 sayılı Kanunun geçici 4.maddesinin atfı nedeniyle sadece 5434 sayılı Kanuna tabi olmaya devam edenler için görevli mahkeme İdare Mahkemeleridir. Öte yandan Sosyal Güvenlik Kurumunun idari para cezalarının denetlenmesi de İdare mahkemeleri tarafından yapılmaktadır Ayşe Köme Akpulat, **İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri**, İstanbul , On İki Levha Yayıncılık, 2018, s. 140 vd.; Uyuşmazlık Mahkemesi, 09.04.2012 T., 2012/64 E., 2012/83 K., (Çevrimiçi) <https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr>, 02.05.2023; “5510 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girdiği 1.10.2008 tarihinden önce Kocaeli Deniz Hava Üst Komutanlığı'nda Uçucu Helikopter Teknisyeni Astsubay Kd. Çavuş kadro ve rütbesinde görev yapan davacının 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi çalışmalarıyla ilgili olarak, çalıştığı sürelerle karşılık gelen itibari hizmet süresi ve hizmet zammından yararlandırılması istemine ilişkin uyuşmazlığın, İdarenin ret kararına ilişkin işleminin iptali isteminden kaynaklandığı anlaşılmakla, uyuşmazlığın çözümünün idari yargının görev alanına girdiği gözetilerek 6100 sayılı HMK'nın 114/1-b maddesine göre dava şartı olan "yargı yolunun caiz olmaması" nedeniyle davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken...”Yarg. 21.HD., 20.04.2015 T., 2015/5678 E., 2015/8593 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.05.2023.

¹²¹ Köme Akpulat, **İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri**, s. 231 vd.

ancak uyumsuzluk konusunun madden sosyal güvenlik haklarını ilgilendirmedeği davalarda resen araştırma ilkesi geçerli değildir¹²². Hâkim taraflarca getirilen ispat malzemeleriyle yetinmek zorunda olmayıp doğrudan kendisi resen araştırma ilkesine dayanarak taraflarca getirilmeyen ve kendisinin tespit ettiği bir duruma dayanarak hüküm kurabilir. Hâkimin resen araştırma yetkisinin bulunduğu davalarda hâkim kesin delillerle bağlı da değildir¹²³. Mahkeme, itibari hizmet süresine tabi çalışmanın varlığını saptamak için teftiş tutanakları, defter, kayıtları, beyannameler, bordrolar, stopaj listeleri gibi kayıtlar ile işyerinde birlikte çalışan diğer kişilerin veya o işyerinin iş sağlığı ve güvenliği uzmanının ifadelerine başvurmaldır. Hatta o işyerinde bordrolu tanık bulamadığında, sigortalılık ilişkisinin niteliğinin tespitinde, komşu işyerlerindeki bordrolu tanıkları dinleyebileceği gibi işyerinin kamera kayıtlarını da inceleyebilir ve hatta gerekiyorsa incelemelidir. Zira Yargıtay, benzer birçok davada resen araştırma ilkesinin geçerli olmasını hâkimin o davaya özel bir duyarlılıkla hareket etme ödevi yüklediğini de belirtmektedir¹²⁴. Maddi olaya göre verilen hüküm doğru olsa bile, birçok kez yerel veya istinaf mahkeme kararlarının Yargıtay tarafından, eksik araştırma nedeniyle bozulduğu görülmektedir¹²⁵.

¹²² Yarg. HGK., 25.06.2003 T., 2003/10-428 E., 2003/426 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.05.2023.

¹²³ “En önemlisi tasarruf ilkesinin uygulandığı davalarda, hâkim kesin deliller ile bağlı olduğu halde, resen araştırma ilkesinin uygulandığı davalarda hâkim kesin delillerle bağlı değildir.” Yarg. 10.HD., 14.09.2022 T., 2022/7221 E., 2022/10499 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.07.2023.

¹²⁴ “Sigortalı konumunda geçen çalışma sürelerinin saptanmasına ilişkin bu tür davalar kamu düzeni ile ilgili olduğundan özel bir duyarlılıkla ve özenle yürütülmeleri zorunludur. Bu bağlamda, hak kayıplarının ve gerçeğe aykırı sigortalılık süresi edinme durumlarının önlenmesi, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için, tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyip gerek görüldüğünde kendiliğinden araştırma yapılarak delil toplanabileceği açıktır.” Yarg.10.HD., 02.11.2022 T., 2022/11943 E., 2022/13574 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.05.2023; Aynı yönde kararlar için bkz. Yarg. 10.HD., 01.11.2022 T., 2022/11390 E., 2022/13447 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.05.2023, Yarg. 10.HD., 01.11.2022 T., 2022/11224 E., 2022/12768 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.04.2023.

¹²⁵ “... Sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için, bu tür davalarda tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyip, gerek görüldüğünde resen araştırma yapılarak kanıt toplanabileceği göz önünde bulundurularak, iddia konusu husus hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak şekilde belirlenerek, hâsıl olacak sonuca göre karar verilmelidir. Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde bulundurulmaksızın, mahkemece eksik inceleme ve yanılğılı değerlendirme ile yazılı olduğu şekilde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.” Yarg. 10.HD., 20.05.2013 T., 2012/17156 E., 2013/10903 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.04.2023; “Davanın niteliği kamu düzenini ilgilendirdiği, bu nedenle araştırmanın özel bir duyarlılık ve özenle yürütülmesi gerektiği düşünülerek fiili çalışmanın varlığı yöntemince araştırılmadan eksik inceleme ile karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. Yapılacak iş davalı ...'e ait işyerine ait dönem

İtibari hizmet süresi salt sosyal güvenlik hukukuna özgü bir kurumdur. Dolayısıyla itibari hizmet süresi, sigortalının tabi olduğu kanuna göre kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, ihbar süreleri, iş güvencesi gibi işçinin kıdemine bağlı haklarının tespitinde kıdem süresine eklenmez¹²⁶.

Önemle belirtmekte fayda vardır ki, sayılan bu haklardan yararlanmak için sigortalının 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanunun 8. maddesine göre hizmet birleştirmesi yapıldıktan sonra 506 sayılı Kanuna göre veya 5510 sayılı Kanunun geçici 7. maddesine göre 5510 sayılı Kanunun 4/1-a statüsüne tabi olması gerekmektedir. Bu nedenle bu maddeye göre yapılan birleştirmeler sonucunda 506 sayılı Kanun uygulanmayacaksa sigortalının itibari hizmet süresi kazanması mümkün olamaz.

Bu Kanun döneminde, itibari hizmet süresinden yararlanmak için beş şartın bulunduğu söylenebilir. Bunlar sırasıyla, 506 sayılı Kanunun ek 5.maddesinde veya 60/E maddesi kapsamında sigortalılardan olmak, kanunun gösterdiği işleri yapmak, ek 5. maddede belirtilen sigortalılar için 3600 prim ödeme gün sayısına; 60/E maddesindeki sigortalılar için ise 1800 prim ödeme gün sayısına sahip olmak, birleştirilmiş hizmetleri sonucunda sigortalının statüsünü ve dolayısıyla aylığın bağlanacağı mevzuatın 506 sayılı Kanun olması ve çalışmanın yurtiçinde geçmiş olmasıdır. Bu şartları yerine getiren sigortalı için, Kanunun ek 5. maddesine göre itibari hizmetten yararlanıyorsa sigortalılık süresine her bir yıl için 90 gün ekleme yapılırken ek 60/E maddesine göre itibari hizmetten yararlananlar için prim ödeme gün sayısı bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 90 gün prim ödeme gün sayısına eklenir. Fiilen çalışılmış güne eklenecek itibari hizmet günü sayısının bulunmasında “çalışılan gün sayısı x 0,25” formülü uygulanır.

İlk defa sigortalı olduğu tarih, 4447 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarih olan 08.09.1999’dan önce olan sigortalılar için yaşlılık aylığına hak kazanma hükümleri

bordrolarından dava konusu dönemi kapsar biçimde resen seçilecek bordro tanıklarını ve SGK ilgili il müdürlüğünden, gerekirse zabıta, vergi dairesi ve meslek odası aracılığı ve muhtarlık marifetiyle işyerine o tarihte komşu olan diğer işyerlerinde uyumsuzluk konusu dönemde çalıştığı tespit edilen kayıtlı komşu iş yeri çalışanlarını dinlemeli ...” Yarg. 21.HD.,24.06.2016 T., 2015/13090 E., 2016/7208 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.04.2023.

¹²⁶ Başbuğ, **a.g.e.**, s. 54; Araslı, **a.g.e.**, s. 134; Çenberci, **a.g.e.**, s. 745.

506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesine göre tespit edilir. Bu maddeye göre, bir sigortalının hangi koşullarda emekli olacağının tespitinde sigortalının her bir bendin yürürlük tarihine kadar var olan sigortalılık süresi belirleyicidir. Yukarıda açıklandığı üzere 506 sayılı Kanunun ek 5. maddesine göre kazanılan itibari hizmet süreleri sigortalının sigortalılık süresine doğrudan eklenir ve bu durum bazı şartlarda sigortalının daha erken yaşta emekli olmasını sağlayan kademeye girmesini sağlar. Aynı kanunun ek 39. maddesine göre kazanılan itibari hizmet süresi zamları beş yılı aşmamak üzere belirlenen yaş haddinden indirilir¹²⁷. Dolayısıyla 506 sayılı Kanunun geçici 81.maddesinin B ve C bentlerinin yürürlük tarihi olan 23.05.2002 tarihine kadar kazanılmış olan itibari hizmet süreleri, sigortalılık süresine doğrudan eklenir ve yaş haddi buna göre tespit edilir. 506 sayılı Kanunun birçok maddesinin yürürlükten kalktığı tarih olan 1.10.2008'e kadar kazanılan itibari hizmet sürelerinin tümü, tespit edilen yaştan düşülür.

Farazi sigortalılıkla elde edilecek sürelerin, borçlanma yoluyla kazanılan sürelerden farkı bakımından ifade edilmelidir ki, hem 506 sayılı Kanunun 60. maddesi hem 5510 sayılı Kanunun 41. maddesi hem de 3201 sayılı Kanun, sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler için borçlanma yapılması halinde sigortalılığın başlangıç tarihinin borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürüleceğini açıkça ifade etmektedir. Ancak farazi sigortalılıktan elde edilecek sürelerin sigortalılık başlangıç tarihini geriye götüreceğine ilişkin bir hüküm yoktur.

7438 sayılı Kanunun¹²⁸ yürürlüğe girmesiyle birlikte 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi, 1479 sayılı Kanunun geçici 10. maddesinin ikinci fıkrası, 2925 sayılı Kanunun geçici 2. maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi ve 5434 sayılı Kanunun geçici 205. maddesi hükümlerine göre yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanlar, söz konusu hükümlerde yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanırlar. Bu nedenle her ne kadar ilk defa sigortalı oldukları tarih 08.09.1999'dan önce olanlar için itibari hizmet

¹²⁷ Kazanılan itibari hizmet süresi beş yıldan fazla olabilir zira Kanun itibari hizmet süresi kazanımına değil açıkça yaş haddinden indirimde sınır getirmiştir. Bu nedenle itibari hizmet süresi kazanımında sınır olduğunu ileri süren görüşe katılamamaktayız. Görüş için bkz. Araslı, **a.g.e.**, s. 136.

¹²⁸ RG., 03.03.2023, Sayı 32121.

sürelerinin yaş haddinden indirim etkisinin bir önemi kalmasa da ilk defa mezkûr tarihten sonra sigortalı olanlar için hala güncelliğini ve önemini korumaktadır.

506 sayılı Kanunun bugün hala etkisinin bulunduğu açıktır. Zira bu Kanuna göre kazanılmış olan itibari hizmet süreleri, 5510 sayılı Kanunun geçici 7. maddesine göre 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihine kadar 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ve 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesine göre sandıklara¹²⁹ tabi sigortalılık başlangıçları ile hizmet süreleri, fiili hizmet süresi zammı, itibari hizmet süreleri, borçlandırılan ve ihya edilen süreler ve sigortalılık süreleri tabi oldukları Kanun hükümlerine göre değerlendirilir¹³⁰. 506 sayılı Kanun döneminde itibari hizmet süresine tabi çalışma yaparken, 5510 sayılı Kanunun bu çalışmaları fiili hizmet süresi zammı kapsamında saymadığı mesleklerle sınırlı olarak, bu sigortalılar için 3600 gün prim ödeme gün sayısı şartı aranmaz. Böylelikle Kanun kapsamına girmeyen sigortalıların bu menfi durumları bir nebze telafi edilmiş olur¹³¹. 5510 sayılı Kanun döneminde fiili hizmet süresi zammı olarak kapsama alınanlar için uzun vadeli sigorta kollarına tabi en az 3600 gün prim ödeme kuralı devam etmektedir.

¹²⁹ Kanunun geçici 20. maddesinde belirtilen 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personeli için kurulmuş sandıklardır.

¹³⁰ “01.10.2008 tarihinden önce gerçekleşen çalışmalara fiili hizmet süresi zammı uygulanması mümkün olmadığından” Yarg. 10. HD., 28.01.2016 T., 2015/18607 E., 2016/969 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.04.2023; “Mahkeme kararının 01.10.2008’den sonraki dönem için kurulması yerindedir. Ancak itibari hizmet süresine ilişkin yasal düzenlemelerin ancak ilgili maddelerde gösterilen “Hizmetin geçtiği yer- Kapsamdaki işler/işyerleri – Kapsamdaki Sigortalılar” yönünden belli çalışma şartlarının gerçekleştiği durum için uygulama alanı bulabilir. 506 sayılı Kanunun yürürlükte bulunduğu 01.10.2008 tarihinden önceki süreler için söz konusu hak ve olanaktan söz edilemeyeceği belirgindir.” Yarg.21.HD., 13.03.2017 T., 2017/585 E., 2017/1953 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.04.2023.

¹³¹ Şevket Tezel, **a.g.e.**, s. 143.

D. 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'nda Farazi Sigortalılık

5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununda fiili hizmet müddeti zammı ve itibari hizmet süresi olmak üzere iki tip farazi sigortalılık bulunmaktadır¹³².

1. 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'na Göre Fiili Hizmet Süresi Zammı

Fiili hizmet süresi zammı, 5434 sayılı Kanunun mülga 32. maddesine göre bu madde kapsamındaki işlerde çalışan iştirakçilerin çalıştıkları her bir yıl için maddede gösterilen süreler, kapsamdaki iştirakçilerin fiili hizmet süresine eklenir. Bu etkiye göre iştirakçinin fiili hizmet süresinde her bir yıl için maddede gösterilen ay kadar artış olur. Bu durum iştirakçinin aylık bağlama oranını artırdığı için kendisine veya hak sahiplerine bağlanacak olan aylık değerinin artmasını sağlayacaktır. Fiili hizmet süresi zammının en büyük etkisi gün eklemenin yanında iştirakçinin tabi olduğu yaş haddinde indirim yapmasıdır. Bu ikinci etki aynı Kanunun geçici 205. maddesinde belirtilmiş olup fiili hizmet süresi zammı kapsamında eklenen gün sayılarının tümü iştirakçinin tespit edilmiş olan yaş haddinden indirilir. Fakat ilk defa 08.09.1999 tarihinden sonra iştirakçi olanlar için yaş indirimi 4447 sayılı Kanunun sınırlaması nedeniyle üç yılı geçmemek üzere fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmalardan kazandıkları toplam sürenin yarısıdır.

Fiili hizmet süresi zamları, emeklilikte kullanılacak her türlü hesapta fiili hizmet gibi sayılırlar¹³³. Bunun içindir ki iştirakçinin aylığa hak kazanmak için

¹³² Ali Tezel, Şevket Tezel, **Son Değişiklik ve Yargı Kararlarıyla Donatılmış T.C. Emekli Sandığı Kanunu**, Yaklaşım Yayıncılık, 2004, s. 56 vd.

¹³³ “Uyuşmazlık konusu olayda, dava dosyasındaki bilgilerden ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının 10/10/2016 tarihli yazısından; 08/02/1970 doğumlu olan, 07/11/1994 tarihinde tabip olarak mesleğe başlayan ve İstanbul ...Devlet Hastanesinde radyodiagnostik uzmanı olarak görev yapmakta iken 26/06/2013 tarihinde istifa görevinden ayrılan davacının, 5434 sayılı Kanun kapsamında 18 yıl 8 ay hizmet süresi ve 1 yıl 8 ay 12 gün fiili hizmet süresi zammı olmak üzere toplam 20 yıl 4 ay 12 gün hizmetinin bulunduğu; aynı Kanun'un Geçici 205. maddesi kapsamında da emeklilik için 20 yıl hizmet süresi ve 49 yaş koşuluna tabi olduğu, 1 yıl 8 ay 12 günlük fiili hizmet süresi zammının

doldurması gereken gün sayısında, sağlaması gereken yaş haddinde, iştirakçinin aylık hesabında, emekli ikramiyesi hesabında ve emekli ikramiyesine müstahaklığında¹³⁴ dikkate alınmaktadır. Bu süreler, iştirakçinin emekli ikramiyesine esas olan kamuda çalışmış olan süresine doğrudan eklenir¹³⁵. 5434 sayılı Kanunun 41. maddesine göre 25 yıl fiili ve itibari hizmeti olan iştirakçinin aylık bağlama oranı %75'tir¹³⁶. Her eksik bir yıl için aylık bağlama oranı %1 düşürülürken, her fazla bir yıl için aylık bağlama oranı %1 arttırılır. Yıl kesirlerinin her ayı için emekli aylığı bağlanmasına esas aylık tutarının % 1'inin 12'de biri emekli aylığına ayrıca eklenir. 25 yıllık hizmet süresinin içinde fiili hizmet süresi zamları da dâhil edildiğinden iştirakçinin aylık bağlama oranı ve dolayısıyla emekli, adi malul veya vazife malullüğü aylığı da artacaktır¹³⁷.

5434 sayılı Kanunun geçici 205. maddesi ise 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olmuş iştirakçilerin doldurması gereken yaş koşulunu belirlemektedir. Bu maddeye göre emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya kalan süreye yani erkekler için 25 sene, kadınlar için 20 seneyi doldurmalarına kalan süreye göre yaş hadleri belirlenmiştir. Hizmet süresi içerisinde fiili hizmet süresi zammı da dâhil edildiğinden bu maddenin yürürlük tarihi olan 23.05.2002¹³⁸ tarihine kadar kazanılan fiili hizmet süresi zamları fiili hizmete eklenir ve yaş buna göre tespit edilir. Buna ek olarak fiili

49 yaş süresinden düşülmesiyle 26/05/2017 tarihinde emekliye ayrılabilceği anlaşılmaktadır” Danıştay 12.Dairesi, 09.12.2021 T., 2018/6080 E., 2021/6477 K., (Çevrimiçi) <https://kazanci.com.tr/>, 02.04.2023.

¹³⁴ Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2020/22 Sayılı 5434 Sayılı Kanuna Tabi Olanların İş ve İşlemlerine İlişkin Genelgesinin 221. sayfasında da belirtildiği üzere emekli ikramiyesine hak kazanmada sigortalılık süresine de eklenir. Buna göre istifa ettiği tarihte 15 yıl sigortalılık süresinin tespitinde kazanmış olduğu tüm fiili hizmet süresi zamları sigortalılık süresine eklenir.

¹³⁵ “5434 sayılı Yasada yer alan “fiili hizmet zammının”, iştirakçilerin görev yaptıkları süreler boyunca ve tam kesenek vermek suretiyle geçirdiği sürelerle ilişkin olarak yapılan ek bir zam niteliğinde olduğu ve fiili hizmet süresine eklenmesi gerektiği, buna göre eklenen bu hizmetin, iştirakçilerin fiili hizmet süresini, emeklilik ikramiye miktarını ve emekli aylığı bağlama oranını artırdığı ve yaş haddinden de 8 yıla kadar indirim sağladığı...” Yarg. 10.HD.,29.03.2022 T., 2020/10707 E., 2022/4531 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.04.2023.

¹³⁶ Fiili ve itibari hizmet toplamındaki ay kesirleri tam ay sayılır. Yıl kesirlerinin her ayı için emekli aylığı bağlanmasına esas aylık tutarının %1'inin 12'de biri emekli aylığına ayrıca eklenir.

¹³⁷ Bu kaide iştirakçinin hizmet birleştirme sonucunda 5510 sayılı Kanunun geçici 4.maddesi atfıyla 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre aylık bağlanacağı haller için geçerlidir. Eğer sigortalının hizmet birleştirme sonucunda emeklilik statüsü SSK veya Bağkur ise bu durumda kesin bir kaidenin varlığından söz edilemez. Zira özellikle SSK emekli aylığında prim ödeme gün sayılarının dağılımı da oldukça önemlidir. Bu husus için bkz. Üçüncü Bölüm II. Başlık..

¹³⁸ 4759 sayılı Kanunun yürürlük tarihi her ne kadar 23.05.2002 olsa da, referans alınması gereken tarih 15.06.2002 tarihidir. Zira iştirakçilerin kesenekleri daha aybaşındayken doğrudan kesilip yatırıldığı için ay sonuna kadar hizmetleri devam etmiş sayılır. Detaylı bilgi için bkz. Özdamar, **a.g.e.**, s. 108.

hizmet süresi zammı, emeklilik için aranan hizmet süresinin tamamlanmasında da dikkate alınır. Son olarak, bu iştirakçiler için fiili hizmet süresinin tümü 8 yılı geçmemek kaydıyla emeklilik yaş haddinden indirilir. Bugün için, 7438 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi, 1479 sayılı Kanunun geçici 10. maddesinin ikinci fıkrası, 2925 sayılı Kanunun geçici 2. maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi ve 5434 sayılı Kanunun geçici 205. maddesi hükümlerine göre yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanlar, söz konusu hükümlerde yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanacaklarından dolayı fiili hizmet süresi zammının yaştan düşme etkisinin bir önemi kalmamıştır. Bu sigortalılar için sadece hizmete doğrudan eklenme etkisi mevcuttur. Öte yandan ilk defa sigortalı olduğu tarih 08.09.1999 tarihinden sonra olan iştirakçiler için fiil hizmet süresi zammı tüm etkileriyle önemini korumaktadır.

506 sayılı Kanundaki itibari hizmet süresinin aksine 5434 sayılı Kanunda, iştirakçinin fiili hizmet süresi zammı kazanabilmesi için asgari çalışması gereken muayyen bir süre yoktur.

2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirmesi Hakkında Kanun uyarınca hizmet birleştirmesi sonucunda, 5510 sayılı Kanunun 4/1-a veya 4/1-b bendi¹³⁹ kapsamında yaşlılık aylığına hak kazanan ancak daha önceki hizmetlerinden dolayı 5434 sayılı Kanun kapsamında fiil hizmet süresi zammı kazanmış sigortalıların fiili hizmet süresi zammından nasıl yararlanacağı konusunda Yargıtay'ın çelişkili kararları mevcuttur¹⁴⁰.

Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamasında, 5434 sayılı Kanun hükümleri uyarınca kazanılmış olan fiili hizmet süresi zamları 506 sayılı Kanun kapsamında

¹³⁹ “5510 sayılı Yasa kapsamında Yaşlılık aylığı bağlanması için tahsis talebinde bulunan davacı hakkında 5434 ve 2829 sayılı Yasanın tüm hükümlerinin 5510 sayılı yasanın geçici 4. Maddesi gereğince uygulanması gerekmektedir. 2829 sayılı yasanın 8. Maddesi gereği aylık bağlama şartlarını 1479 sayılı Yasa hükümleri gereğince ele alınmış olsa da 15.03.1989-14.05.2001 tarihleri arasındaki 5434 sayılı Kanun kapsamında geçen Emekli Sandığı hizmetlerine davacının fiili hizmet zammı sürelerinin eklenmesi gerektiği gibi yaş haddinden de aynı sürelerin indirilmesine karar verilmesi gerekmektedir” Yarg. 21.HD.,16.04.2014 T., 2013/17674 E., 2014/20180 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.04.2023.

¹⁴⁰ Özdamar, **a.g.e.**, s. 112.vd.; Çağlar Çopuroğlu, “Karar İncelemesi: Fiili ve İtibari Hizmet Süresi Zammı”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 77, 2023, s. 1091 vd.

değerlendirilirken aynı itibari hizmet süresi zammında olduğu gibi 23.05.2002 tarihi esas alınır. Bu tarih itibariyle sigortalının sigortalılık süresine, yine 23.05.2002 tarihine kadar var olan fiili hizmet süresi zamları eklenmekte ve sigortalının tabi olacağı yaş ve gün koşulları buna göre tayin edilmektedir. Fakat Sosyal Güvenlik Kurumu, 01.10.2008 tarihinden önce kazanılan fiili hizmet süresi zamlarını, sigortalının emeklilik yaş haddinden indirmemektedir.

2020 yılı ve öncesinde Yargıtay, sigortalının kazanmış olduğu tüm fiili hizmet süresi zammını 23.05.2002 tarihini baz almadan doğrudan sigortalılık süresine eklemekteydi¹⁴¹. Hatta yüksek mahkemenin bu ekleme kararları, basit bir ekleme olarak değil, sigortalının sahip olduğu tüm fiili hizmet süresi zammını sigortalılık başlangıç tarihinden önceye yani geriye götürmekteydi¹⁴². Ayrıca sigortalının 01.10.2008 tarihine kadar kazanmış olduğu fiili hizmet süresi zammı için beş yıldan çok olmamak üzere emeklilik yaş haddinden indirmekteydi.

Yargıtay'ın bu içtihadının varlığı sonuçların tümünün değerlendirilmesi gerekir. Birinci olarak, 506 sayılı Kanunun 60. maddesinin (g) fıkrasına göre maddenin uygulanmasında; 18 yaşından önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdıkları tarihte başlamış kabul edilir. Kanunun bu fıkrasının yürürlük tarihi 01.04.1981 tarihi olduğundan, bu tarihten sonra ilk defa sigortalı olanlar için sigortalılık sürelerinin başlangıcı en erken 18 yaşını doldurdıkları tarih olacaktır. Fakat Kanunun bu açık hükmüne karşılık Yargıtay, fiili hizmet süresi zammı sürelerinin sigortalılık başlangıcını öne çekmesi yönünde kararlar verince, bazı örneklerde sigortalının sigortalılık süresinin başlangıcı 18 yaşından önceki sürelerle denk gelmektedir¹⁴³. Bu durum, 506 sayılı Kanunun 60. maddesinin

¹⁴¹ “Bu nitelikleri nazara alındığında 5434 sayılı Kanundaki fiili hizmet süresi zammının 506 sayılı Kanundaki itibari hizmetin karşılığı olduğu ve buna bağlı olarak da 5434 sayılı Kanundaki fiili hizmet süresi zammının 506 sayılı Kanun kapsamındaki hizmetlerle birleştirilmeleri durumunda sigortalılık süresine eklenmesi ve yaş haddinden de indirilmesi gerekeceği ... Bu doğrultuda 25.11.1972 doğumlu davacının fiili hizmet süresi zammı sürelerinin sigortalılık sürelerine ilave edilmesi neticesinde bulunan sigortalılık başlangıç tarihinin 07.06.1988 tarihi olduğu ...” Yarg. 10 HD., 31.12.2020 T., 2020/6838 E., 2020/7961 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.04.2023; “Fiili hizmet süresi zammı da bir çeşit itibari hizmet sayıldığından bu sürelerin sigortalılık süresine eklenmesi gerekir.” Yarg. 21. HD., 26.11.1998 T., 1998/8421 E., 1998/8396 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.04.2023.

¹⁴² Bu yönde görüş için bkz. Araslı, **a.g.e.**, s. 135 vd.

¹⁴³ Esasında Yargıtay bu hususu başka kararlarında vurgulamış ancak bazı davalarda bunu göz ardı etmiştir. “Ancak bu geriye götürme işleminde 1425 sayılı Yasa ile 5434 sayılı Yasaya eklenen Ek 7.

(g) bendine açıkça aykırı olduğu için Yargıtay'ın fiili hizmet süresi zammının sigortalılık başlangıcını öne çekeceği içtihadına katılamamaktayız. Nitekim başlangıcın geriye çekileceğine yönelik Kanunda sadece sigortalılık süresi öncesinde borçlanma imkânı sayılmıştır. Yargıtay'ın bu noktada vardığı sonuç 506 sayılı Kanunun getirdiği sisteme tamamen zıttır. 506 sayılı Kanunun ek 5. Maddesinde getirilen sistem, özünde sadece sigortalılık süresinin arttırılmasıdır. Bu artırım da 506 sayılı Kanunun yürürlükten kalktığı tarih olan 1.10.2008'e kadar olan hizmetlerin dörtte biri şeklinde değildir. Baz alınan tarih 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesinin alt bentlerinin yürürlük tarihlerine kadar olan sürelerdir. Bu kanunun geçici 81. maddesinin A bendinin yürürlük tarihi 08.09.1999 olduğundan; sigortalının önce 08.09.1999 tarihine kadar var olan sigortalılık süresi hesaplanmalı, ardından Kanunun ek 5.maddesine göre artırım yapılmalıdır. Sigortalının, 81.maddenin A bendine göre yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için mezkûr tarihe kadar erkekler için 23 yıl, kadınlar için 18 yıl sigortalılık süresi olmalıdır. Aksi takdirde aynı maddenin B bendindeki şartlara göre yaşlılık aylığı bağlanır. Bu bendin yürürlük tarihi ise 23.05.2002 tarihidir. Bu nedenle 08.09.1999 tarihine kadar 23 yıl sigortalılık süresi olmayan erkek sigortalılar ile 18 yıl sigortalılık süresi olmayan kadın sigortalılar için baz alınması gereken tarih 23.05.2002 tarihidir. Yargıtay ise fiili hizmet süresi zammından kazanılan tüm süreyi sigortalılık süresine doğrudan eklemektedir. Fakat yapılması gereken 23.05.2002 tarihine kadar kazanılmış olan fiili hizmeti süresi zammının bu tarih itibariyle var olan sigortalılık süresine eklenmesidir.

İkinci olarak Yargıtay'a göre, her ne kadar 506 sayılı Kanunda fiili hizmet süresi zammının nasıl hesaplanacağına ilişkin hüküm bulunmasa da 506 sayılı Kanunun itibari hizmet süresi uygulaması 5434 sayılı Kanundaki fiili hizmet süresi zammı ile benzerdir. Bu nedenle fiili hizmeti süresi zamlarının tümü, tespit edilen yaş haddinden düşürülmelidir¹⁴⁴. Yargıtay'ın, fiili hizmet süresi zammının yaş haddinden

maddesindeki kazai rüşt ile 16 yaşından sonra çalışanlara yönelik istisna dışında 5434 sayılı Yasa'nın 12 maddesinde 18 yaşını bitirmek şartı ile bu yasadaki yararlanılabileceği açıkça belirtildiğinden davacının 18 yaşını bitirdiği 02.11.1983 tarihinin sigortalılık başlangıç tarihi olarak kabulü gerekirken , yazılı düşüncelerle 18 yaşını doldurmadığı 12.06.1980 tarihinin sigortalılık başlangıç tarihi olarak belirlenmesi hatalı olmuştur.” Yarg. 21.HD.,21.02.2011 T., 2010/982 E., 2011/1432 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.04.2023.

¹⁴⁴ “... 5434 sayılı Kanundaki fiili hizmet zammının 506 sayılı Kanundaki itibari hizmetin karşılığı olduğu, buna bağlı olarak da; 5434 sayılı Kanun fiili hizmet zammının 506 sayılı Kanun kapsamındaki

indirim sağlamasına yönelik kararları kanaatimizce uygundur. Zira ağır ve yıpratıcı çalışma hangi kanun döneminde geçerse geçsin her iki kanun da kendi sistemi içerisinde yaş haddinden indirim sağlamaktadır. Salt 2829 sayılı Hizmet Birleştirme Kanunu'na göre aylığın bağlanacağı kanunun, farazi sigortalılık kazanıldığı kanundan farklı olması olgusuna dayanılarak yaş haddinden indirim sağlanmaması farazi sigortalılığın getirdiği faydaların yarım uygulanmasına neden olmaktadır. Yargıtay'ın bu içtihadına karşı, uygulamada Sosyal Güvenlik Kurumu hala fiili hizmet süresi zammının 506 sayılı Kanununda yaş haddinden indirim gibi bir etkisi veya karşılığı olmadığı gerekçesiyle yaş haddinden indirimi uygulamamakta sadece prim ödeme gün sayısında artış sağlamaktadır.

Yargıtay 2021 yılında ise eski kararının tamamen zıddı bir sonuca ulaşmıştır¹⁴⁵. Bu yeni karara göre yüksek mahkeme, önceden kabul etmiş olduğu, yasaların birbirlerine benzer olması görüşünü terk ettiğini göstermektedir. Yargıtay'ın bu kararına göre fiili hizmet süresi zammının 506 sayılı Kanundaki tek karşılığı prim ödeme gün sayısında artıştır. Fiili hizmet süresi zammının, sigortalılık süresini arttırma, sigortalılık başlangıcı geriye çekme ve 23.05.2002 tarihine kadar var olan sigortalılık süresine eklenme gibi etkileri yoktur. Yargıtay'ın bu yeni kararında ulaşmış olduğu bu sonuçlardan, başlangıç tarihinin geri çekilmeyeceği hususuna ve kazanılan fiili hizmet süresi zammının emeklilik yaş haddinden düşürülmesi

hizmetlerle birleştirilmeleri durumunda sigortalılık süresine eklenmesi ve yaş haddinden de indirilmesi gerekeceği açıktır.” Yarg. 10.HD., 08.03.2012 T., 2010/11035 E., 2012/4278 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.07.2023.

¹⁴⁵ “5434 sayılı Yasanın 32.vd. maddelerinde düzenlenmiş olan fiili hizmet zammının 506 sayılı Yasadaki ve içtihadı birleştirme kararı gereğince sadece sigortalılık süresine eklenmesi gereken itibari hizmetten farklı bir kavram olduğu açıkça anlaşılmakta olduğundan, bu süresinin 506 sayılı Yasa kapsamında tahsise esas sigortalılık başlangıç tarihinden geriye çekilmesi mümkün değildir. ... fiili hizmet süresi zammının ek bir sigortalılık süresi imkânı vermediği hususu dikkate alınmalı ve buna göre tahsis koşulları yeniden irdelenmeli, sonuca göre karar verilmelidir.” Yarg. 10. HD., 30.12.2021 T., 2021/535 E., 2021/17117 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.04.2023; “Bu sürenin 506 sayılı Yasa kapsamında tahsise esas sigortalılığın başlangıç tarihinden geriye çekilmesi mümkün değildir. Başka bir deyişle, 5434 sayılı Yasa kapsamında hak kazanılan “fiili hizmet zammının” kişilerin fiili hizmetine eklenmesi gerektiği söylenebilir ise de, birleşen hizmetler sonrasında, 506 sayılı Yasanın 60. ve geçici 81. maddesindeki yaşlılık aylığı bağlanmasına ilişkin koşullar bakımından uygulama yapılırken, sigortalılık süresi yönünden, kişinin sigortalılık başlangıç tarihiden geriye doğru ekleme yapılması ile sigortalılık başlangıç tarihinin geriye çekilmesi suretiyle, ek bir sigortalılık süresine veya başkaca bir uygulama yapılmasına imkân vermediği hususu dikkate alınmalı ve buna göre tahsis koşulları yeniden irdelenmeli, sonucuna göre bir karar verilmelidir.” Yarg. 10.HD., 29.03.2022 T., 2020/10707 E., 2022/4531 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.04.2023; Aynı yönde Yarg. 10.HD., 29.03.2022 T., 2021/9428 E., 2022/4541 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.07.2023.

yönündeki kararlarına yukarıdaki gerekçelerle katılmaktayız. Öte yandan sigortalının 23.05.2002 tarihine kadar var olan sigortalılık süresine eklenmemesi yönündeki kararlarına katılmak mümkün değildir. Aylığın bağlanacağı kanunda bu hususta bir ibare olmaması halinde hâkim kanun boşluğunu doldururken; kıyası, itibari hizmet süresine göre yapmalı, itibari hizmet süresi sigortalılara ne gibi haklar veriyorsa fiili hizmet süresi zammının da en az o kadar yarar sağlaması şeklinde karar vermelidir. Sigortalının hangi kanuna tabi olursa olsun ağır ve yıpratıcı işte çalışması onun korunmasını gerektirir. Bu koruma ne kadar etkili olursa Türkiye Cumhuriyeti'nin niteliklerinden olan sosyal devlet ilkesi de o denli hayata geçmiş olur. Fiili hizmet süresi zammının 506 sayılı Kanunda düzenlenmemiş olması veyahut her iki kanundaki getirilen hakların farklılaşması gerekçesiyle bu kurumların birbirinden tamamen bağımsız olduğu anlamına gelemez. Yapılması gereken sigortalının 506 sayılı Kanundaki geçici 81. maddenin A ve B bentlerinin yürürlük tarihleri olan 08.09.1999 tarihleri ile 23.05.2002 tarihine kadar kazanmış olduğu sigortalılık süresinin üzerine yine bu mezkûr tarihlere kadar kazanmış oldukları fiili hizmet süresi zamlarının ilave edilmesidir.

Öte yandan, 5434 sayılı Kanun çerçevesinde iştirakçilerin fiili hizmet süresi zamlarından kazanabilecekleri toplam süre sekiz yılı geçemez. Dolayısıyla iştirakçinin 8 yıldan fazla olan fiili hizmet süresi zamları dikkate alınmaz¹⁴⁶. Örneğin 01.01.1974 tarihinden 01.01.2008 tarihine kadar 5434 sayılı Kanuna tabi subay olarak görev yapmış bir iştirakçi, her ne kadar her bir yıl için 90 gün fiili hizmet süresi zammı kazansa da üst sınır 8 yıl olduğundan hizmetiyle orantılı olarak 8,5 yıl yerine 8 yıl fiili hizmet süresi zammı kazanır. Fakat lokomotif makinist ve ateşçileri için üst sınır mevcut değildir. Eklenen süre 8 yılı geçemediğine göre yaş haddinden indirim de ilk defa 08.09.1999'dan önce iştirakçi olmuş sigortalılar için sekiz yılı geçemez. Fakat yukarıda da belirtildiği üzere ilk defa 08.09.1999'dan sonra iştirakçi olanlar için bu süre üç yıldır. 5434 sayılı Kanun fiili hizmet süresi zammından yararlanmada Kanunun

¹⁴⁶ 5510 sayılı Kanun ise bu süreyi 5 yıla düşürmüştür. Buna göre her ne kadar iştirakçinin 2008 yılı Ekim ayından önce çalışması olsa da 5510 sayılı Kanunun getirmiş olduğu üst sınır olan 5 yıla tabidir. Yönetmeliğin geçici 1.maddesinin 4.fıkrasına göre eğer iştirakçi 5 yıldan fazla süre kazanmış ise bu süre kazanımı korunur ve artık fiili hizmet süresi zammından gün kazanımı mümkün olmaz.

yürürlük tarihini milat olarak göstermiştir. Buna göre sadece Kanunun yürürlük tarihinden itibaren çalışmalara binaen fiili hizmet süresi zammından yararlanılabilir.

Kanunun mülga 32. maddesinde yer alan vazifelere yıl başından sonra girenlerin fiili hizmet müddet zamlarının hesabında girdikleri ay hariç olmak üzere, o yılın geri kalan ayları için ve yıl sonundan önce ayrılanların fiili hizmet müddeti zamları da ayrıldıkları ay da dâhil olmak üzere, yılın geçmiş ayları için hesaplanır. Örneğin 10.03.1995- 10.08.1998 tarihleri arasında görev yapan astsubay iştirakçinin 1995 yılı Ocak ve Şubat ayları hariç olmak üzere 1995 yılından 75 gün, 1996 ve 1997 yılından 90'ar gün, 1998 yılından ise Eylül Ekim Kasım ve Aralık ayları çıkartıldığında 60 gün fiili hizmet süresi zammından yararlanacaktır.

Lokomotif, makinist ve ateşçiler, gemi ateşçi ve kömürcüleriyle dalgıçların, atölye, fabrika, havuz ve depolarda çalışanlarla, maden üretiminde çalışan iştirakçilerin fiili çalışma saatlerini gösteren puantaj cetvelleri¹⁴⁷ çalışmanın bulunduğu yılın sonundan itibaren üç ay içinde Emekli Sandığına gönderilmesi gerekir. Bu iştirakçilerin fiili hizmet süresi zammının hesabında her 8 saat çalışmaları 1 gün olarak hesaplanır. Örneğin bir yıl içinde 1997 saat çalışan bir iştirakçinin 250 gün boyunca yani 8,32 ay (5434 sayılı Kanunun mülga m. 41/2 hükmü gereği ay kesirler tama iblağ edileceğinden 9 ay olacaktır) fiili hizmet süresi zammına tabi çalışması vardır. 12 ay için 6 ay fiili hizmet süresi zammı kazandığında göre bu iştirakçi 9 ay için 4 ay 15 gün fiili hizmet süresi zammı kazanacaktır.

Bu kanun döneminde fiili hizmet süresi zammından yararlan iştirakçilerden en başta askerlerin ve polislerin bu uygulamadan yararlanmada en geniş kesimi temsil ettikleri rahatça söylenebilir. MİT kadrolarındaki iştirakçilerin ise önce sadece emniyet müfettişleri ve yardımcıları yararlanmaya başlamış sonrasında bu kapsam da genişletilerek 01.11.1983 tarihinden itibaren tüm MİT personeli için fiili hizmet süresi zammı uygulamasına geçilmiştir.

Tablo 2: 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa Göre Fiili Hizmet Müddeti Zammı

¹⁴⁷ Günlük çalışma saatlerini gösterir cetvel. Ek bilgi için bkz. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2020/22 Sayılı 5434 Sayılı Kanuna Tabi Olanların İş ve İşlemlerine İlişkin Genelgesi, s. 30 vd.

İştirakçi	Hizmetin Geçtiği Yer	Ay
a) Muvazzaf, yedek ve gedikli subaylarla askeri memur ve gedikli erbaşların ¹⁴⁸	Cumhuriyet Ordusu kadrolarında	3
b) Asaleti onaylanmış olmak şartıyla adaylıkta geçirilen süreler dâhil polis, komiser yardımcısı, komiser, başkomiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensuplarını ¹⁴⁹	Emniyet ve polis mesleğinde	3
c) Lokomotif, makinist ve ateşçilerinin	Lokomotif üzerinde	6
ç) Gemi ateşçi ve kömürçüleriyle dalgıçların	Denizde	6
d) Atölye, fabrika, havuz ve depolarda çalışanların;	I- Çelik demir ve pirinç döküm işlerinde II- Zehirli, boğucu gaz, asit, boya işleriyle gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren başka işlerde III- Patlayıcı maddeler yapılmasında IV- Lokomotif ve gemi kazanlarının onarılması ve temizlenmesi işlerinde V- Gemilerin sintinelerinde ve dabilbotum	6

¹⁴⁸ 24/6/1965 tarih ve 635 Sayılı Kanununun 26. maddesi ile uzman jandarmaların ve 18/3/1986 tarih ve 3269 sayılı Kanunun 17. maddesi ile de uzman erbaşların bu fıkradan faydalanmaları sağlanmıştır.

¹⁴⁹ 22/7/1965 tarih ve 644 Sayılı Mülga Kanunla MİT kadrosuna dâhil emniyet müfettişi, emniyet müfettiş yardımcıları ve dedektiflerin bu fıkradan faydalanmaları sağlanmış; 1/11/1983 tarih ve 2937 sayılı Kanunun 31 inci maddesiyle de MİT fiili kadrosuna dâhil olup, halen çalışan memurların teşkilatta geçen sürelerine, yılda üç aylık fiili hizmet süresi zammı ekleneceği hükme bağlanmıştır.

	gibi kapalı sarnıçlar içindeki raspa ve boya işlerinde VI- Oksijen, elektrik kaynağı, keski, tabanca ile perçin, takım sertleştirilmesi ve kum püskürtme suretiyle raspa işlerinde;	
e) Maden istihsalinde çalışanların	Toprak altında maden çıkartma işlerinde	6
f) Devlet Tiyatrosu sanatkârlarının	Devlet Tiyatrosu sanatkârlığında	3
g) Tarım Bakanlığı Zirai Mücadele ve Karantina Teşkilatı ile Veteriner Teşkilatında vazife gören memur ve hizmetlilerin	Zirai Mücadele ve zirai karantina teknik ve idari işleri ile salgın, bulaşıcı, paraziter hayvan hastalıklarıyla mücadele işlerinde	2
h) Mesleği olan ve bu sebeple röntgen, radyum ve benzeri ve benzeri iyonizan radyasyonlarla bilfiil çalışan tabip, teknisyen, sağlık memuru, radyasyon fizikçisi ve teknisyeni ve iyonizan radyasyonla yine bilfiil çalışan bilumum personel ve yardımcıları	Mesleği icabı röntgen, radyum ve benzeri iyonizan radyasyon laboratuvarlarında	3
i) I. Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda haber hizmetini yapan ve yürüten Daire Başkanı, Müdür, Müdür Yardımcısı, Şef, muhabir, redaktör spiker, redaktör, mütercim	Türkiye Radyo- TV Kurumu haber teleks operatörü hizmetlerinde	3

kameraman, fotoğrafçı, ışıkçı, sesçi, teknisyen, teleks operatörü ¹⁵⁰		
II. Basın kartı yönetmeliğine göre Basın kartı sahibi olmak suretiyle gazetecilik yapanlardan memurluğa girip de meslekleriyle ilgili görevlerde istihdam edilenler	Basın müşavirleri	3

Fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmek için hem maddede sayılan iştirakçiler kapsamında hem de maddede belirtilen işleri yapan kadrolarda görev yapmak zorunludur¹⁵¹. İştirakçinin geçici olarak görevlendirilmesi bu uygulamadan yararlanmasına engel olmaz¹⁵². Muvazzaf, yedek ve gedikli subaylarla askeri memur ve gedikli erbaşlar ile emniyet ve polis mesleğinde bulunanlar ile Milli İstihbarat Teşkilatında çalışanların fiili hizmet süresi zammından yararlandırılabilmesi için söz konusu kadrolarda görev yapıyor olmaları yeterlidir. Bunun içindir ki BM teşkilatı nezdinde barış gücünde veya gözlemlerde yer alan subay ve astsubaylar kadrolarında değişiklik olmadığından maaşlı izinli sayıldıklarından fiil hizmet süresi zammından

¹⁵⁰ Bu iştirakçilerin fiili hizmet süresi zammından yararlanması 359 sayılı TRT Kanununun yürürlük tarihinde başlar.

¹⁵¹ “Kara Kuvvetleri Komutanlığında kuru temizleme atölyesinde çalışan davacının bu sürelerine ilişkin fiili hizmet süresi zammından yararlanamaz” Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 08.03.1999 T., 1998/89 E., 1999/333 K., (Çevrimiçi) <https://kazanci.com.tr>, 12.07.2023; “5434 sayılı Kanun yalnızca Tarım Bakanlığının zirai mücadele ve zirai karantina teşkilatı ile veteriner teşkilatında görev yapan iştirakçilerin fiili hizmet süresi zammından yararlanmasını öngördüğünden belediyede veteriner olarak çalışmanın fiili hizmet zammından yararlanması mümkün değildir” Danıştay 10. Dairesi, 08.10.1997 T., 1995/6339 E., 1997/3477 K.; “Silahlı kuvvetler ve Milli Savunma Bakanlığı bünyesinde 657 sayılı Kanuna tabi sivil mühendis olarak görev yapan mühendis 5434 sayılı Kanun 32/a maddesi uyarınca fiili hizmet süresi zammından yararlanamaz.” Danıştay 10. Dairesi, 04.06.1997 T., 1995/3067 E., 1997/2184 K., (Çevrimiçi) <https://kazanci.com.tr>, 12.07.2023.

¹⁵² “Davacının geçici görevli ve harcırahlı olarak fabrikada geçen hizmetleri 5434 sayılı Yasanın 32/d maddesi kapsamında değerlendirilerek fiili hizmet süresi zammından yararlandırılması gerekir.” Danıştay 10. Dairesi, 16.06.1999 T., 1998/2187 E., 1999/3482 K., (Çevrimiçi) <https://kazanci.com.tr>, 03.07.2023.

yararlanmaya devam ederler. Ayrıca sadece bu iştirakçilere özel olarak açığa alınmaları halinde de açıkta bulundukları süre boyunca yarım kesenek alındığından fiili hizmet süresi zammından da bir yıl için 45 gün olarak faydalanırlar. Fiili hizmet süresi zammından yararlanacak diğer iştirakçilerin ise yukarıdaki tabloda yer alan işleri fiilen yapmaları gerekmektedir. Bu iştirakçilerin devlet memuriyeti görevine son verildikten sonra bu işlem sonradan iptal edilip görevlerine iadeleri halinde boşta geçirdikleri süre Kurumlarınca kesenekleri alınıp Emekli Sandığına gönderilmek şartıyla fiili hizmet sürelerine eklenir. Ancak bu iştirakçilerin fiili hizmet süresinden yararlanmaları için mutlaka fiilen çalışma gerekeceğinden açıkta geçirdikleri süreye ilişkin fiili hizmet süresi zammı kazanamazlar.

Fiili hizmet süresi zammından ve itibari hizmet süresinden yararlanan iştirakçilerden ek kesenek alınmaz. Bu iştirakçilere ilişkin kesenekleri ve yıllık çalışma müddetlerine ilişkin izahlı cetveller çalıştıkları kurumca Emekli Sandığına gönderilir. İştirakçinin çalıştığı kurumu iştirakçinin fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmanın geçtiği yılın son aylığı üzerinden eklenecek müddetin %10'u oranında keseneği Sandığa gönderir.

Bu kanuna göre aybaşından farklı olan bir tarihte fiili hizmet süresi zammına tabi bir işe giren iştirakçinin zam süreleri aybaşından itibaren başlar. Tam olmayan yıllar için de çalıştığı gün sayısı kadar orantılı bir şekilde fiili hizmet süresi zammından yararlanır.

Kanunun mülga ek 71. maddesine göre kamu kurumunun özelleştirme sonucunda kamu payı eğer %50'nin altına düşerse bu tarihten itibaren bu kurumda çalışanlar hakkında 5434 sayılı Kanun kapsamında fiili hizmet süresi zammından yararlanma mümkün olmamaktadır. Yine bu tarihten itibaren iştirakçinin çalışmaları emekli ikramiyesine esas sürelerine eklenmez.

İsteğe bağlı iştirakçilikten yararlanmak isteyen iştirakçinin 10 yıllık hizmet süresini doldurması şartında bu 10 yıllık hizmetin hesabında fiili hizmet süresi zamları eklenmez.

2. 5434 Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'na Göre İtibari Hizmet Süresi

5434 sayılı Kanundaki itibari hizmet süresi ise iştirakçinin sadece aylık bağlama oranını artırıcı bir etkiye sahiptir. Bu kanuna göre itibari hizmet süresi bağlanacak aylık tutarında, kesenek iadesinde¹⁵³ veya toptan ödemede iştirakçinin fiili hizmet süresine eklenecek süredir¹⁵⁴. O halde bu kanuna göre itibari hizmet süresi doğrudan fiili hizmet süresine eklenmez, yaş haddi hesaplanırken dikkate alınmaz ve emekli ikramiyesi hesabına dâhil edilmez. Fiili hizmet süresi zammı uygulamasından çok daha sınırlı bir uygulama alanına sahiptir. Sadece iştirakçinin veya hak sahiplerine yapılacak olan aylıklarda, kesenek iadelerinde ve toptan ödemelerde fiili hizmet süresine eklenir ve bağlanacak aylıkların yükselmesini sağlar.

Tablo 3: 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa Göre İtibari Hizmet Süresi

İştirakçi	Hizmetin Niteliği	Ay
A) Muvazzaf ve yedek subay, astsubay, uzman jandarma çavuş ve uzman erbaşlardan	a) Harbi doğuran genel ve kısmi seferberliğe katılanların, harbin ilanından seferberliğin bitim tarihine kadar b) Seferberliği gerektiren iç tedip hareketlerine fiilen katılan birliklerde	Hizmetin Niteliğine göre tespit edilen sürenin bir katı düzeyinde

¹⁵³ Fiili hizmet süresi ve fiili hizmet süresi zammı toplamı 5 yılı geçen iştirakçileri talep etmeleri halinde ödemiş oldukları kesenekleri faizsiz olarak geri alabilir. 20 yıldan fazla hizmet süresi olanlar kesenek iadesinde bulunamazlar. Ancak bu süre bu süre 08/07/1971 tarihli ve 1425 sayılı Kanunla 11/07/1971 tarihinden geçerli olmak üzere 10 yıla düşürülmüştür. Kesenek iadesi alınan süreler, iştirakçiye bağlanacak olan aylıklarda dikkate alınmaz.

¹⁵⁴ “İtibari hizmet sürelerinin ise, istekle emekliye ayrılmak için gerekli olan, kadınlarda 20, erkeklerde 25 hizmet yılının hesabı ve emekli ikramiyesinin hesaplanmasında bu sürenin dikkate alınmayacağı, ancak keseneklerin iadesinde, toptan ödeme yapılmasında ödenecek paranın ve aylık bağlanmasına hak kazanılması halinde bağlanacak aylığın oranının artmasına etki ettiği dikkate alınarak...” Yarg.10.HD., 29.03.2022 T., 2020/10707 E., 2022/4531 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 03.07.2023.

	görevli olanların, çarpışmaların başlangıcından seferberliğin sona erdiği tarihe kadar c) Harp veya seferberlik ilan edilmeden, Anayasanın 66. maddesi veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası antlaşmalar uyarınca, yabancı ülkelere gönderilen Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapanların, çarpışma meydana gelmesi halinde çarpışmanın başlangıcından bitimine veya Türkiye'ye dönüş tarihine kadar geçen fiili hizmet sürelerinin (bu tarihlerden sonra devam eden tutsaklık süreleri dahil)	
B) Kanunları gereğince aylıkları ödenmek suretiyle, kurumları ile ilgileri kesilmeyerek, (A) fıkrasının (a),(b),(c) bentlerinde yazılı hareketlerde sivil	A bendindeki kapsamda geçen fiili hizmet sürelerinin (bu tarihlerden sonra devam eden tutsaklık süreleri dahil)	Hizmetin Niteliğine göre tespit edilen sürenin bir katı düzeyinde

İştirakçi, er veya erbaş olarak katılanların		
C) Harp halinde düşmana tutsak düşen veya düşman tarafından enterne edilen iştirakçilerden	Kanunları gereğince, aylıkları ödenmek suretiyle, kurumları ile ilgileri kesilmeyenlerin, bu durumlarda geçen fiili hizmet süreleri	Hizmetin Niteliğine göre tespit edilen sürenin bir katı düzeyinde
Pilot olan ve olmayan Türk Silahlı Kuvvetleri (Jandarma Genel Komutanlığı dahil) uçucuları ile Devlet Havayolları Genel Müdürlüğü uçucu personelinin uçucu olarak; denizaltıcı, dalgıç kurbağa adam ve paraşütçü subay, yedek subay ve astsubayların denizaltıcı, dalgıç, kurbağa adam ve paraşütçü iştirakçilerden	Bu görevlerinde geçirdikleri fiili hizmet müddetleri boyunca	Her bir yıl için 6 ay

İştirakçilerin sadece bu kapsamda fiili iş yapması yeterli değildir. Ek olarak bu kadrolardaki pozisyonlarda bulunmaları gerekmektedir¹⁵⁵. Aynı zamanda itibari hizmet süresinden yararlanmak için madde kapsamında belirtilen işleri bizzat

¹⁵⁵ “9 haftalık Dalgıç İntibak Kursunu bitiren davacının 2629 sayılı Kanunun amaçladığı anlamda dalgıçlık statüsü kapsamında bulunmadığı anlaşıldığından, kendisinin dalgıç kadrosunda bulunmadığı görev yerlerindeki hizmet süresinden sayılmamasına ilişkin işlemde hukuka aykırılık bulunmamaktadır.” T.C. Askeri Yüksek İdare Mahkemesi Birinci Dairesi, 30.11.1999 T., 1999/1173 E., 1999/1164 K., (Çevrimiçi) <https://kazanci.com.tr>, 03.07.2023.

iştirakçinin yapması gerekmektedir. Dolayısıyla bu fiilleri gerçekleştirenlere yardım eden kişiler itibari hizmetten yararlanamaz¹⁵⁶.

Pilot olan veya olmayan asker uçucular, Devlet Havayolları Genel Müdürlüğünün uçucu personeli, denizaltında çalışan askerler, dalgıç kurbağa adam ve paraşütçü subay yedek subay ve astsubayların aynı kanunun 32. maddesine göre kazandıkları fiili hizmet süresi zammının yanında ayrıca bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 6 ay boyunca itibari hizmet süresi eklenir.

Bir iştirakçinin kazanabileceği toplam itibari hizmet süresi 3 aydan az ve 5 yıldan fazla olamaz. Fakat mülga 37. madde kapsamındaki iştirakçiler bu sınırlamaya tabi değildir.

3. 5434 ve 506 Sayılı Kanunlardaki Farazi Sigortalılıkların Birbirlerinden Farkları

5434 sayılı Kanunun getirmiş olduğu sistemin 506 sayılı Kanundan çok daha farklı olduğu rahatça söylenebilir. Öncelikle 5434 sayılı Kanundaki fiili hizmet süresi zammı iştirakçinin fiili hizmet süresine doğrudan eklenir. Bu nedenle iştirakçinin tabi olduğu prim ödeme gün sayısını doldurmasında etkilidir. Fakat 506 sayılı Kanundaki (60/E maddesi hariç) itibari hizmet süresi sadece sigortalılık süresine etki yapmaktadır. Bu nedenle fiili hizmet süresinden yararlanan iştirakçinin aylık bağlama oranı ve buna bağlı olarak aylığı artmakta iken emsali bir işçinin ise sadece sigortalılık süresi arttığından aylığında hiçbir değişiklik olmamaktadır. İkincisi bu zam doğrudan fiili hizmete eklendiğinden iştirakçinin emekli ikramiyesinde de dikkate alınır. Fakat 506 sayılı kanundaki itibari hizmet süresi salt sosyal güvenlik hukuku kurumu olduğundan işçinin kıdem tazminatını veya kıdemine bağlı olarak diğer haklarını etkilememektedir. Her iki kanun da iki farklı farazi sigortalılık türünü düzenlemiştir ve her kanunun kendi içinde getirdiği farazi sigortalılıklar da

¹⁵⁶ “Gördüğü dalış kursu itibariyle gerçekte dalış tabibi olarak nitelendirilmesi gereken davacının dalgıç statüsünde bir kimse olmayıp dalgıçlara tıbbi hizmet veren özel ihtisaslı bir tabip konumu gözetildiğinde dalgıç ve kurbağa adam statüsünü haiz kişilerin yararlanma hakkına sahip olduğu itibari hizmet zammına müstahak olmadığı açıktır.” T.C. Askeri Yargıtay İdare Mahkemesi Daireler Kurulu, 14.12.2000 T., 1999/82 E., 2000/101 K. , (Çevrimiçi) <https://kazanci.com.tr>, 03.07.2023.

birbirlerinden tamamen farklıdır. Üçüncüsü, sigortalının 506 sayılı Kanunun ek 5. veya 60/E maddelerindeki itibari hizmet süresinden yararlanması için bu kapsamda çalışması gereken gün sayısı 3600 ve 1800 gün iken, 5434 sayılı Kanuna göre fiili hizmet süresi zammı kazanımı için asgari bir çalışma şartı yoktur.

Aynı 506 sayılı Kanun için yukarıda belirttiğimiz üzere, 5434 sayılı Kanun da bugün hala etkisini göstermektedir. Zira 5510 sayılı Kanunun geçici 7. maddesine göre 5434 sayılı Kanun döneminde kazanılan sigortalılık başlangıçları ile hizmet süreleri, fiili hizmet süresi zammı, itibari hizmet süreleri, borçlandırılan ve ihya edilen süreler ve sigortalılık süreleri tabi oldukları kanun hükümlerine göre değerlendirilir

V. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun İlk Metnine Göre Farazi Sigortalılık

5510 sayılı Kanunun en temel amaçlarından biri sigortalılar açısından norm ve standart birliği sağlamaktır¹⁵⁷. 5510 sayılı Kanun ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu kapsamında bulunanlar sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri yönünden aynı sisteme bağlı tutmayı amaçlamıştır. Bunun içindir ki Kanunun genel gerekçesinde “sosyal güvenlik reformunun ana bileşenlerinden biri olan yeni emeklilik sigortalı rejimi ile halen devlet memurları, hizmet akdine göre ücretle çalışanlar, tarım işlerinde ücretle çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar ve tarımda kendi hesabına çalışanları kapsayan beş farklı emeklilik rejiminin, aktüeryal olarak hak ve yükümlülüklerin eşit olacağı tek bir emeklilik rejimine dönüştürülmesi planlanmaktadır” ifadeleri kullanılmıştır¹⁵⁸. Sosyal güvenlikte reform adı altında çıkan bu kanun, sosyal güvenliğe ilişkin birçok kanunu

¹⁵⁷ Can Tuncay, “Türk Emeklilik Sisteminde Reform Projesinin Değerlendirilmesi”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:19, S. 2, 2005, s. 12; Ali Rıza Okur, “Sosyal Güvenlik Reformu Mu?”, **Mercek**, S. 43, 2006, 23.

¹⁵⁸ Ali Tezel, Resul Kurt, **Sosyal Güvenlik Reformu Yorum ve Açıklaması**, 5. Bası, Ankara, Yaklaşım Yayıncılık, 2019, s. 19 vd.; Yusuf Alper, “Türk Emeklilik Sisteminde Reform”, **Mercek**, Sayı:37, 2005, s. 118.

ilga ederken aynı zamanda 506 sayılı Kanunu ve 5434 sayılı Kanunun birçok maddesini de yürürlükten kaldırmıştır.

Bu kanun, eskiden itibari hizmet süresine veya fiili hizmet süresi zammından yararlanan sigortalı gruplarından birçoğunu 40. maddede fiili hizmet süresi zammına dâhil etmesine rağmen eskiden farazi sigortalılık süresi kazanan bazı meslek gruplarını ise kapsamına almamıştır. Bu kanunun getirdiği haklarda 5434 sayılı Kanunu esas alması öğretide olumlu eleştiriler alırken kapsama almış olduğu sigortalı gruplarında tutarsızlık oluşması ve kapsamına, hakkaniyete aykırı ve makul olmayan bazı işleri alırken, zorluğunda şüphe duyulmayacak kadar objektif bazı meslekleri ise kapsam dışı tutması öğretide eleştirilmiştir¹⁵⁹.

5510 sayılı Kanunun getirmiş olduğu sistem, sigortalıya vermiş olduğu haklar bakımından 5434 sayılı Kanununla benzerlik gösterse de yukarıda açıklandığı üzere yeni Kanuna göre fiili hizmet süresi zammından yararlanmak mülga Kanuna kıyasla oldukça ağır koşullara bağlanmış ve yaş haddinden indirimde 5434 sayılı Kanunda hiç yer almayan gün sayısı koşulu getirilmiştir.

5510 sayılı Kanunun 40. maddesinin kapsama almış olduğu sigortalılar, Kanunun yürürlüğe girdiği tarih olan 31.05.2006'daki halinden çok daha farklıydı. 31.05.2006 tarihinde 5510 sayılı kanun ilk kez kabul edildiğinde kapsamda 14 farklı sigortalı grubu bulunmaktaydı.

Tablo 4: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun İlk Metnine Göre Fiili Hizmet Süresi Zammı

Sigortalılar	İşyeri /İşler	Eklenecek Gün Sayısı
1) Fabrika, atölye, havuz ve depolarda,	1) Çelik, demir, pirinç ve tunç döküm işlerinde.	90 gün

¹⁵⁹ Başbuğ, **a.g.e.**, s. 95 vd.; Nüvit Gerek, “Sosyal Güvenlik Reformu Mu Yoksa Sosyal Güvenlik Çıkmazı Mı?”, **TÜHİS**, C:19, S:6, 2005, s. 14.

trafo binalarında çalışanlar	2) Zehirli, boğucu, yakıcı, öldürücü ve patlayıcı gaz, asit, boya işleri ile gaz maskesiyle çalışmayı gerektiren başka işlerde. 3) Patlayıcı maddeler yapılması işlerinde. 4) Lokomotif ve gemi kazanlarının onarılması ve temizlenmesi işlerinde. 5) Gemilerin sintine, dabilbotom gibi kapalı sarnıçlar içindeki raspa ve boya işlerinde. 6) Oksijen veya elektrik kaynağı, keski, tabanca ve perçin, takım sertleştirilmesi ve kum püskürtme suretiyle raspa işlerinde.	
2) Basım ve gazetecilik işyerlerinde 4857 sayılı İş Kanununa göre çalışanlar.	1) Solunum ve cilt yoluyla vücuda geçen gaz veya diğer zehirleyici maddelerle çalışılan işyerleri. 2) Fazla gürültülü ve ihtizaz yapıcı makine ve aletlerle çalışarak iş yapılan işyerleri. 3) Tabii ışığın hiç olmadığı veya münhasıran suni ışık altında çalışılan işyerleri. 4) Günlük mesainin yarından fazlası saat 20.00'den sonra çalışılarak yapılan işyerleri. 5) Doğrudan doğruya yüksek hararete maruz bulunarak çalışılan işyerleri. 6) Fazla ve devamlı fiziki gayret sarf edilerek iş yapılan işyerleri.	90 gün
3) Gemi adamları, gemi ateşçileri, gemi kömürcüleri, dalgıçlar.	Denizde	90 gün
4) Yeraltı işlerinde sürekli veya	Maden işyerleri	180 gün

münavebeli çalışanlar.		
5) Mesleği icabı; röntgen, radyum ve benzeri iyonizan radyasyonlarında fiilen çalışan hekim, diş hekimi, teknisyen, sağlık memuru, radyasyon fizikçisi ve teknisyeni ve iyonizan radyasyonla fiilen çalışan bilumum personel ve yardımcıları.	Röntgen, radyum ve benzeri iyonizan radyasyon laboratuvarları işlerinde.	90 gün
6) Havayollarının uçucu personeli, lokomotif makinistleri	Fiilen uçakta ve lokomotifte	90 gün
7) Subay, yedek subay, astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaşlar	Türk Silahlı Kuvvetlerinde	90 gün
8) Asaleti onaylanmış olmak şartıyla adaylıkta geçirilen süreler dâhil polis, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet	Emniyet ve polis mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında	90 gün

amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensupları, Milli İstihbarat Teşkilatı mensupları		
9) 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Kanuna tâbi olarak çalışan sigortalılar ile Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle gazetecilik yaparken kamu kurumlarına giren ve bu kurumlarda meslekleriyle ilgili görevde istihdam edilenler.	5953 sayılı Kanun kapsamındaki işyerlerinde.	90 gün
10) İnfaz koruma memurları, baş memurları ve diğer personel	Ceza ve tutukevlerinde fiilen hükümlü ve tutuklularla irtibat içinde olan görevliler.	90 gün
11) PTT dağıtıcıları	Posta dağıtım işyerlerinde yaya olarak yapılan işlerde	90 gün
12) Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda haber	Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu haber hizmetlerinde.	90 gün

hizmetini yapan ve haber hizmetlerinde fiilen çalışan; Daire Başkanı, Başkan Yardımcısı, Müdür, Müdür Yardımcısı, Şef, Muhabir, Stajyer Muhabir, Başspiker, Redaktör Spiker, Spiker, Stajyer Spiker, Masa Şefi, Kameraman, Montajcı, Redaktör, Mütercim, Fotoğrafçı, Işıkcı, Sesçi, Teknisyen, Teletekstçi.		
13) Tarım Bakanlığı Ziraî Mücadele ve Karantina Teşkilatı ile Veteriner Teşkilatında vazife gören memur ve hizmetliler	Ziraî mücadele ve ziraî karantina teknik ve idarî işleri ile salgın, bulaşıcı, paraziter hayvan hastalıkları ile mücadele işlerinde	60 gün
14) Devlet Tiyatrosu sanatkârları, Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrasının şef ve üyeleri.	Devlet Tiyatroları ile Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrasında	90 gün

Kabul edilen bu metnin büyük oranda 506 sayılı kanunun mülga ek 5. ve 60/E maddesiyle 5434 sayılı kanunun mülga 32. maddesindeki sigortalı gruplarının aynı çatı altında birleşmesinden ibaret olduğu söylenebilir¹⁶⁰.

5510 sayılı Kanun 31.05.2006 tarihinde kabul edilip 16.06.2006 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanmıştır. Kanun aleyhine Anayasa Mahkemesi nezdinde iptal davası açılmış ve Anayasa Mahkemesi 5510 sayılı Kanunun kabul edilen ilk metnine ilişkin iptal kararı vermiştir¹⁶¹. Bu iptal kararının en temel gerekçesi Anayasanın 10. maddesindeki eşitlik ilkesidir. AYM'nin yerleşik içtihatlarına göre eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin çiğnenmesi yasaklanmıştır.

Anayasa Mahkemesi'nin yerleşik içtihatlarına göre yasa önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez¹⁶². Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez. Buna göre temel haklardan olan sosyal güvenlik hakkının hayata geçirilmesinde, bu haktan yararlanacak olanların hukuksal durumları gözetilmelidir. Aynı statüde bulunmayan statülerinin gerekli kıldığı farklı kurallara tabi tutulmaları eşitlik ilkesinin bir gereğidir. Bu nedenle memurlar ve diğer kamu görevlilerinin bulunduğu statü, diğer çalışanlarla aynı değildir. Memurların özlük haklarının yasal temeli Anayasanın 128. maddesine hüküm altına alınmıştır. AYM'nin yerleşik içtihatlarına göre memurun emeklilik

¹⁶⁰ Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 135.

¹⁶¹ AYM, 15.12.2006 T., 2006/111 E, 2006/112 K., RG. 30.12.2006 Sayı:26392 5.Mükerrer (Çevrimiçi) www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi, 03.07.2023.; Ali Güzel, Saim Ocak, “5510 Sayılı Yasa ile İşverenlere Getirilen Ek Sosyal Sigorta Yükümlülükleri”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C:4, S:13, 2007, s. 153; Sayım Yorgun, “5510 Sayılı Kanun, Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı ve Çatırdayan Norm ve Standart Birliği”, **TİSK Akademi**, C:2, 2007, s. 134; Hediye Ergin, “İptalle Gelen Sorun: Reformdan Geriye Ne Kaldı? Anayasa Mahkemesinin 12.12.2006 Tarihli Kararına İlişkin Bir Değerlendirme”, **TİSK Akademi**, C:2, 2007, s. 38.

¹⁶² AYM., 11.09.2014 T., 2013/116 E., 2014/135 K., RG., 24.6.2015, Sayı: 29396 (Çevrimiçi) www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi, 03.07.2023 ; AYM., 05.07.2012 T., 2012/11 E., 2012/104 K., RG. 13.10.2012 Sayı: 28440 (Çevrimiçi) www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi, 03.07.2023; AYM. 20.09.2012 T., 2012/65 E., 2012/128 K., RG. 18.04.2013, Sayı: 28622. (Çevrimiçi) www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi, 03.07.2023.

hakkı memur statüsü ile organik bağ içindedir ve memurun özlük hakkı olarak Anayasanın 128. maddesinin güvencesi içindedir. Memurlar ve kamu görevlileri, kamu hizmetinin asli ve sürekli görevlilerini yürütürler ve sınıflandırma, kariyer ve liyakat esaslarına tabidirler. Bu kişiler eğitim durumlarına göre sınıflarındaki en yüksek dereceye kadar ilerleme imkânına sahiptirler. Memurlar ve diğer kamu görevlileri, atama işlemiyle önceden belirlenmiş nesnel idare hukuku esaslarına tabidirler. Bunun içindir ki Anayasa’da işçilerden farklı statülerde olmalarından dolayı Anayasanın 51. maddesinde memurların haklarının, istisna ve sınırlarının gördükleri hizmetin niteliğine göre kanunla öngörülmesi gerektiği, 53. maddesine göre kamu görevlilerine ilişkin toplu görüşmelerde son kararın Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun elinde olması, 54.maddede grev hakkının sadece işçilere tanınmış olması, 68. maddede kamu görevlileri için siyasi parti üyesi olma yasağı, 76. maddede görevlerinden çekilmedikçe kamu görevlilerinin milletvekili adayı olamamaları, 129. maddede kamu görevlilerinin görevlerini ifa sırasında karşı tarafa vermiş oldukları zarardan dolayı doğacak tazminat davalarının mutlaka idareye karşı açılması düzenlenmiştir. Ayrıca memurlar için, bazı özel suçlar hariç görevlerinden dolayı işledikleri iddia edilen suçlar açısından kovuşturmaya tabi tutulabilmeleri için kanunun göstereceği merciin izni gereklidir.

Görüleceği üzere memur ve kamu görevlilerinin diğer çalışanlarla aynı statüde olmadığı Anayasanın birçok maddesinde kendisini göstermiştir. Memur ve kamu görevlilerin sosyal güvenlik haklarının düzenlenmesi diğer çalışanlarla aynı kanun içinde veya farklı kanunlarda yapılması yasa koyucunun Anayasanın 7. maddesinde belirtilen genel düzenleme yetkisi içerisindedir. AYM’ye göre ister aynı kanunda ister farklı kanunda olsun aynı hukuksal konumda bulunmayan memur ve diğer kamu görevlileri ile bunlar dışında kalan sigortalıların bu farklılıkları gözetilmeden aynı normlara ve standartlara bağlanması, aynı hükümlere tabi tutulması Anayasanın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti ve sosyal devlet ilkelerine, 10. maddesinde belirtilen eşitlik ilkesine, 128. maddesine belirtilen memur ve diğer kamu görevlileri ile ilgili genel hükümlere aykırıdır. AYM bu genel gerekçeye dayanarak kanunun birçok maddesini memur ve diğer kamu görevlileri açısından iptal etmiştir. Dolayısıyla 5510 sayılı Kanun, tüm sigortalılar için norm ve standart birliği sağlama amacını daha

yürürlüğe dahi giremeden gerçekleştirememiştir. Bu geniş iptal kararları 5510 sayılı Kanunun hem yürürlüğünü geciktirmiş hem de yapısını bozmuştur. Bugün için bile hala 15.10.2008'den¹⁶³ önce 5434 sayılı Kanuna tabi olmuş iştirakçiler için mülga kanunlar uygulanmaktadır.

Geniş iptal kararlarından etkilenen düzenlemelerden birisi de fiili hizmet süresi zammı düzenlemesidir. AYM, 5510 sayılı Kanunun 40. maddesindeki tablonun 8., 12., 13. ve 14. bölümlerinde yer alan Emniyet ve MİT teşkilatı mensupları, TRT'de haber hizmeti yapan veya fiilen haber hizmetinde çalışanları, Tarım Bakanlığına bağlı olarak ziraî mücadele ve veteriner teşkilatındaki görevli memurlar ve devlet tiyatrosu sanatkarları ve Cumhurbaşkanlığı orkestrasının şef ve üyelerine, fiili hizmeti süresi zammı öngören düzenlemeleri de iptal etmiştir. AYM'nin bu düzenlemeleri iptal etmesinin gerekçesi yine eşitlik ilkesi temellidir. Fakat buradaki eşitlik ilkesi, memurlar ve diğer kamu görevlileri aleyhine değil onların lehine ihlal edilmiştir. Öyle ki AYM, tablonun 8. 12. 13. ve 14. numaralarında yer alan kamu görevlileri için getirilen fiili hizmet süresi zammı hakkının, aynı işleri yapan, aynı risklere maruz kalan özel sektör çalışanları için getirilmemesini eşitlik ilkesine aykırı görmüş ve düzenlemeleri bu gerekçeyle iptal etmiştir¹⁶⁴.

Kanun koyucu, bu geniş iptal kararlarından sonra yepyeni bir yaklaşım geliştirmiş¹⁶⁵ ve 5754 sayılı Kanun¹⁶⁶ ile birlikte daha önce düzenlemede hiç yer almayan bazı grupları 40. madde kapsamına alırken, daha önce bu hakka sahip olan

¹⁶³ Kanunun yürürlük tarihi her ne kadar 01.10.2008 olsa da kamu görevlileri açısından bu tarihi 15.10.2008'dir. Zira kamu görevlileri keseneklerini aybaşında peşin olarak ödediklerinden o ayın sonuna kadar çalışmış gibi addedilirler.

¹⁶⁴ “40. maddedeki düzenleme ile fiili hizmet zammı eklenmesi gereken kimi ağır ve çalışanı yıpratıcı işleri yapanlar arasında ayırım yapılmış olduğundan aynı hukuksal durumda bulunanlar arasında eşitsizliğe yol açıldığı, Cetvelin, 8., 12., 13. ve 14. sıralarındaki kişilere çalışmaları nedeniyle fiili hizmet süresi zammından yararlanmaları mümkün kılındığı halde, kamu dışında benzer çalışmaları yürütenlerin fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmadıkları için Cetvelin 8., 12., 13. ve 14. sıralarındaki düzenlemelerin Anayasa'nın 2., 10. ve 11. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür. 40. maddede yer alan Cetvelin 8., 12., 13. ve 14. sıralarındaki düzenlemeler, yukarıda genel açıklama bölümünde belirtildiği üzere, Yasa'nın 4. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamına giren sigortalılar yönünden, Anayasa'nın 2., 10. ve 128. maddelerine aykırıdır, iptali gerekir.” AYM, 15.12.2006 T., 2006/111 E., 2006/112 K., RG. 30.12.2006 Sayı:26392 5.Mükerrer (Çevrimiçi) www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi, 03.07.2023.

¹⁶⁵ Fatma Başterzi, “Türk Emeklilik Sisteminde Reform”, **Mercek**, Sayı 43, 2006, s. 192.

¹⁶⁶ RG., 08.05.2008, Sayı 26870.

bazı sigortalıları kapsam dışında bırakmıştır¹⁶⁷. Bugün için bile birçok eleştirinin kaynağı, gerekçesi belli olmayan bu ciddi değişikliklerdir¹⁶⁸. Ayrıca sigortalıların prim ödeme gün sayılarına eklenecek olan fiili hizmet süresi zammı en başta 8 yıl olarak kabul edilmişken, eklenebilecek gün sayısı 5 yıla düşürülmüştür. Ek olarak, değişiklikler sonucunda 5510 sayılı Kanunun 4/1-b bendine tabi sigortalıların kapsam dışı bırakılmasıdır. Norm ve standart birliği oluşturmaya çalışan 5510 sayılı Kanunun ilk metninde, 4/1-b bendine tabi sigortalılıkların fiili hizmet süresi zammı kazanmasının önü açılmıştı. Fakat bu düzenleme yürürlüğe dahi girmeden, kısa süre sonra 5754 sayılı Kanun ile ortadan kaldırılmış ve 4/1-b bendine tabi sigortalılar bu uygulamanın kapsamı dışında bırakılmıştır. Diğer önemli değişik ise 506 sayılı Kanun döneminde itibari hizmet süresinden yararlanabilen basın kartı sahibi olmak suretiyle gazetecilerin, gemi adamlarının ve matbaacıların kapsam dışında bırakılmasıdır. Gemi adamları ve matbaacıların itibari hizmet süresinden yararlanması, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle son bulmuştur. Fakat basın kartı sahibi olmak suretiyle gazeteciler için bu hak 2013 yılında tekrar getirilmiştir.

Kanun koyucu 10.01.2013 tarihinde fiili hizmet süresi zammının mantık ve ruhuna, gerektirdiği makul ve bilimsel temellere tamamen zıt bir uygulamayla 6385 sayılı Kanun¹⁶⁹ ile fiili hizmet süresi zammından yararlanacak sigortalıların kapsamını genişletmiştir. Zaman içerisinde bu kapsam 7077¹⁷⁰, 7078¹⁷¹, 7146¹⁷² sayılı Kanunlarla ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname¹⁷³ ile beş kez değişikliğe uğramıştır.

¹⁶⁷ Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 128.

¹⁶⁸ Coşkun Saraç, “Son Tasarı Işığında 5510 sayılı Kanunun Başlıca Yenilikleri”, **Sicil**, Sayı 9, 2008, s. 129; Ali Rıza Okur, Hediye Ergin, “5510 sayılı Kanunda Değişiklik Öngören 25.10.2007 tarihli Taslağın Değerlendirilmesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C:4, S:16, 2007, s. 1454.

¹⁶⁹ RG., 19.01.2013, Sayı 28533.

¹⁷⁰ RG., 08.03.2018, Sayı 30354 Mükerrer.

¹⁷¹ RG., 08.03.2018, Sayı 30354 Mükerrer.

¹⁷² RG., 03.08. 2018, Sayı 30498.

¹⁷³ RG., 09.07.2018, Sayı 30473 Mükerrer.

İKİNCİ BÖLÜM

FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMINDAN YARARLANMA ŞARTLARI

I. İşyeri Kavramı ve Fiili Hizmet Süresi Zammına Tabi Çalışmalarda Primler ve Oranları

A. İşyeri Kavramı

Sosyal güvenlik hukukunda ve buna bağlı olarak fiili hizmeti süresi zammı uygulamasında işyeri kavramının önemi oldukça büyüktür. Zira Kanun, bazı durumlarda sigortalıların, sosyal güvenlik hukukunun öngördüğü yardımlara müstahaklığında açıkça işyerine önem atfetmektedir. Söz gelimi, sigortalının başına gelmiş olan bir kazanın işyerinde olması halinde durum teknik olarak iş kazası olarak adlandırılırken, işyeri dışında gerçekleşen kaza ancak 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin birinci fıkrasında sayılan bentlerden birine tabi olması durumunda iş kazası olarak nitelendirilebilecektir. Buna bağlı olarak da kazaya uğrayan kişiye veya hak sahiplerine iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yardım sağlanıp sağlanmayacağı değişmektedir. Fiili hizmet süresi zammı uygulamasında da bu durum açıkça göze çarpmaktadır. Örneğin 5510 sayılı Kanunun 40. maddesindeki tablonun 2. sırasında gösterilen işlerin, fiili hizmet süresi zammı kazandırması için açıkça cam fabrika ve atölyelerinde yapılması şart koşmuştur. Buna göre örneğin, cam eritme işi, cam fabrikasında veya cam atölyesinde yerine getirilmezse bu çalışmayan dayanılarak fiili hizmet süresi zammı kazanımı söz konusu olamaz. Zira fiili hizmet süresi zammından yararlanmak için sigortalının aynı anda hem Kanunda belirtilen işlerde

hem de belirtilen işyerlerinde çalışması gerekir. Şartlardan sadece birinin oluşması fiili hizmet süresi zammından yararlanmada yeterli değildir¹.

5510 sayılı Kanunun 11. maddesine göre işyeri, sigortalıların maddi olan veya olmayan unsurlarla birlikte işlerini yaptıkları yerdir. Bina, makine, araçlar gibi fiziki varlığı olan eşyalar işyerinin maddi unsurunu oluştururken, marka, patent ve alacaklar gibi fiziki bir varlığı olmayan değerler ise işyerinin maddi olmayan unsurlarını oluşturur². İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır. Asıl işyeri, mal veya hizmetin doğrudan üretildiği yerdir³. Asıl işyerinde üretilen mal ve hizmetlerle niteliksel olarak bağlı olan işlerin görüldüğü ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler işyerine bağlı yerler kapsamında işyerinden sayılır⁴. Söz gelimi, asıl işyerinde işlenmemiş sütten peynir yapımı yapılması örneğinde, bu peynirlerin ambalajlanması fiziksel olarak ayrı bir yerde yapılırsa dahi asıl iş ile arasında niteliksel olarak bağılılık olduğundan tek bir işyeri kapsamında değerlendirilir. Kanunda eklentiler de işyerinden sayılmıştır. Eklentilerin mal ve hizmet üretimi ile doğrudan ilişkisi olmasa da dolaylı olarak ilişkisi mevcuttur. Örneğin yemek ve dinlenme için asıl işyerine bağlı olan bir eklentide asıl işyerinin faaliyeti görülmez fakat asıl faaliyetin tam ve zamanında görülmesi için eklentilerin önemi büyüktür. Asıl

¹ “Şu durumda; itibari hizmet süresi/fiili hizmet süresi zammı hakkındaki yasal düzenlemelerin, ancak, ilgili maddelerde sayılı ve sınırlı olarak öngörülen “Hizmetin geçtiği yer – Kapsamdaki İşler/İşyerleri - Kapsamdaki Sigortalılar” yönünden belli çalışma şartlarının gerçekleştiği durum için uygulama olanağı bulunmakla, inceleme konusu davada tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, hizmetin geçtiği yer, çalışma koşulları ve niteliği karşısında davacının, 01.12.1990 – 01.10.2008 tarihleri arasında 506 sayılı Kanunun ek 5., 01.10.2008 – 31.08.2009 dönemine ilişkin olarak ise 5510 sayılı Kanunun 40. maddesinde yazılı koşullar gerçekleşmediğinden itibari hizmet süresi/fiili hizmet süresi zammı hak ve olanağından yararlanamayacağı belirgindir.” Yarg. 10.HD., 23.05.2013 T., 2011/4629 E., 2013/11222 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 25.08.2023.

² Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.** s.216; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s.341 vd.; Arıcı, **a.g.e.** s.272 vd.; Sümer, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s.80 vd.

³ “İşyeri sadece asıl işin yapıldığı yerden oluşmaz. İşyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan oluşan işyerinin iş organizasyonu kapsamında bir bütün oluşturduğu kabul edilmektedir.” Yarg. HGK., 25.11.2020 T., 2016/2569 E., 2020/956 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 25.08.2023.

⁴ “İşin, Ankara'daki mevcut işyerine bağlı bir işyeri olabilmesi için işin niteliği ve yürütümü bakımından ekonomik ve hukuki yönden bu işyerine bağlı bir işyeri olması, ayrı bir organizasyon kurmayı gerektirmemesi icap eder.” Yarg. 21.HD., 08.11.2012 T., 2011/1027 E., 2012/19099 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 25.08.2023.

işyerindeki faaliyetle doğrudan ilgilenen işçiler bu eklentileri kullanarak ara dinlenmelerini daha efektif şekilde görmenin yanı sıra ve temel ihtiyaçlarını görme fırsatını bulurlar. Kanun eklentileri örnekseyici biçimde saymıştır. Buna göre kanunda açıkça ifade edilmemiş olsa da asıl işin görülmesine yardımcı olabilecek her türlü yer de (örneğin otopark gibi) işyerinin kapsamı içindedir. İşyerinin kapsamına son olarak araçlar girmektedir. Buna göre işin görülmesine doğrudan veya dolaylı olarak katkı sağlayan her türlü araç da (otomobil, servis, vinç, buldozer gibi) işyeri olarak değerlendirilir. Burada önemli olan aracın mülkiyetinin veya kullanım hakkının işverende olması değil, aracın asıl işin görülmesine doğrudan veya dolaylı olarak yardımcı olması gerekmesidir. Aracın mülkiyeti veya kullanım hakkı işverende olmasa da asıl işin görülmesinden doğrudan veya dolaylı olarak yardım sağlaması halinde bu araçlar da işyerinden sayılır.

5510 sayılı Kanunun 40. maddesindeki tablonun özellikle 1- 9 (1 ve 9 numaralarındaki sigortalılar dahil) sıralarında yer alan sigortalılar için “kapsamdaki işler/işyerleri” sütununun altında bazen yapılan iş ön plana alınırken bazen “fabrika” ve “atölye” gibi doğrudan işyeri sınırlarına önem atfedilmiştir.

Fabrika kelime anlamı olarak, işlenmemiş veya yarı işlenmiş maddelerin makine, araç vb. ile işlenerek tüketime hazır duruma getirildiği sanayi kuruluşunu ifade eder. Atölye ise zanaatçıların veya resim, heykel sanatlarıyla uğraşanların çalıştığı yeri ifade etmektedir⁵. Bu anlamları itibariyle fiili hizmet süresi zammından yararlanmada kanun açıkça asıl veya bağlı işyerinin esas faaliyet konusuna önem atfetmektedir.

Yapılacak işin ön plana alındığı durumlarda herhangi bir işyeri sınırlaması olmadığı için fiili hizmet süresi zammı kazanmak için sadece belirtilen işin yapılması yeterlidir. Örneğin kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işinde çalışanlar için ek olarak kurşun üretim fabrikasında çalışma şartı öngörülmediğinden sigortalı bu işi başka alanda faaliyet gösteren bir fabrikada yapsa dahi fiili hizmet süresi zammından yararlanabilir.

⁵(Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr/> , 05.07.2023.

Öte yandan kanunun açıkça belirtilen işin, muayyen bir işyerinde yapılmasını şart koşmasının iki tür sonucu vardır. Birincisi, madde metninde yapılan işle beraber özellikle muayyen bir işyerinin açıkça belirtildiği durumlarda, yapılan işin mutlaka o işyeri sınırlarında yapılıyor olması gerekir. Aksi halde fiili hizmet süresi zammı kazanımı olamaz. Örneğin döküm fabrikasının sınırları dışında yapılan döküm kalıp ve maçalarının yapılması ve döküme hazır duruma getirilmesi işine dayanılarak fiili hizmet süresi kazanılamaz. Bu durum fiili hizmet süresinin zammından yararlanmak için getirilen kapsamdaki iş ve işyerinde çalışmak koşuluyla koşuttur. İkincisi, madde metninde yapılan işin “fabrika”da yapılmasının öngörülmesi halinde, kapsamdaki işin bir atölye veya daha küçük bir yapıda yapılması fiili hizmet süresi zammı kazanımına etki etmemesi gerekir. Aksi yönde bir kabul, uygulamada işverenlerin, işyerlerini “atölye” olarak bildirip bu şekilde fiili hizmet süresi zammı uygulamasından kaçınmasına yol açabilir. Kanun ve alt mevzuat, fabrika ve atölyenin tanımını vermediği gibi uygulamada da işyerinin atölye mi yoksa fabrika mı olduğunu tespit etmek çoğu kez iki kavramın aralarındaki farkın muğlaklığı nedeniyle mümkün de değildir⁶. Bu noktada yapılması gereken, fiili hizmet süresine tabi yapılan işin dürüstlük kuralları çerçevesinde bir tür üretim tesisinde mi ifa edildiği yoksa üretim ve ticari faaliyet ön plana alınmadan geçici bir ihtiyacı karşılamak için mi yapıldığıdır. Dürüstlük kuralları çerçevesinde yapılan değerlendirmede, yapılan işin ticari faaliyetin ön plana çıktığı bir üretim tesisinde olduğu tespit edilirse, o işi yapan sigortalıların, işverenin o işyerini atölye veya başka bir fabrikada bildirmesinden bağımsız olarak fiili hizmet süresi zammı kazanması gereklidir. Söz gelimi, bir şeker fabrikasının içinde bulunan döküm atölyesinde çalışan sigortalıların yaptıkları işin döküm fabrikasında olmaması nedeniyle doğrudan fiili hizmet süresi zammı kazanamayacağı sonucuna ulaşılmamalı, yapılan işin bir üretim tesisinde yapıldığı ve ticari faaliyetin ön planda olduğu gözetilmeli ve bu sigortalılar da fiili hizmet süresi zammına tabi olmalıdır. Biraz önce de belirttiğimiz üzere, aksi yönde bir kabul ek prim ödemekten kaçınmak isteyen dürüst olmayan işverenler için adeta kanuna karşı hile yolu olur. Esasında bu husus, 40. maddedeki tablonun 4. ila 8. sıraları (4 ve 8 numaralardaki

⁶ Başbuğ, a.g.e., s. 119.

sigortalılar da dahil) arasındaki sigortalar için geçerlidir. Zira Kanun açıkça döküm, çelik, demir, kok, alüminyum, çimento “fabrikalarında” çalışmayı şart koşturur.

Uygulamada, esas faaliyet konusu nedeniyle fiili hizmet süresi zammı belge türleri ile ilişkilendirilmemiş işyerlerinde, fiili hizmet süresi zammı kapsamında bulunan işler de yapılabilmektedir. Örneğin, piston imalatı yapılan işyerinde bir dökümhanenin bulunması halinde bu işyerinin esas faaliyet konusu fiili hizmet süresi zammından yararlanılamazken dökümhanede çalışan sigortalılar için fiili hizmet süresi zammı kazanımı mümkündür. Bu şekilde, esas faaliyet konusu bakımından fiili hizmet süresi kapsamında değerlendirilmeyen işyerlerince, Kanunun 40. maddesindeki tabloda yer alan işleri yapan sigortalıların fiili hizmet süresi zammı kapsamında çalıştırıldığı belgelenerek (çalışanların diploma, sertifika vb. belgeleri) Sosyal Güvenlik Kurumu’na müracaat edilmelidir. Müracaat üzerine Kurumca, bu sigortalıların çalışmalarının fiili hizmet süresi zammı kapsamına girip girmediği Kanunun 40. maddesinde öngörülen hükümlere göre uygun görülmesi durumunda tanımlama işlemi yapılacaktır. Buna dayanılarak bu sigortalılar için fiili hizmet süresi zammına çalışanlara tabi çalışanlara özel aylık prim ve hizmet belgesi verilebilecektir.

B. Fiili Hizmet Süresi Zammına İlişkin Prim Oranları ve Primlerin Ödenmesi

1. Primlerin Oranları

5510 sayılı Kanun, fiili hizmet süresi zammından yararlanan sigortalılara getirilen hakların, Kurumun aktüeryal dengesini bozmaması amacıyla bu sigortalıları çalıştıran işverenler için ek prim ödeme zorunluluğu öngörmüştür⁷. Alınacak ek primin

⁷ Primler ve primlerin zamanaşımı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ercüment Özkaraca, **Sosyal Sigorta Primlerinde Zamanaşımı**, İstanbul, Beta, 2020, s.15 vd.; Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.220 vd.; Sümer, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s.147; Arıcı, **a.g.e.**, s.202 vd.

oranı sigortalının tabi olduğu statüye ve öngörülen fiili hizmet süresi zammının miktarına göre değişmektedir. 5510 sayılı Kanunun 81.maddesine göre primler;

5510 sayılı Kanunun 4.maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olanlardan;

60 gün eklenecekler %9 sigortalı, %12 işveren hissesi olmak üzere %21,

90 gün eklenecekler %9 sigortalı, %12,5 işveren hissesi olmak üzere %21,5,

180 gün eklenecekler %9 sigortalı, %14 işveren hissesi olmak üzere %23,

5510 sayılı Kanunun 4.maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine tabi olanlardan;

60 gün eklenecekler %9 sigortalı, %14,33 işveren hissesi olmak üzere %23,33

90 gün eklenecekler %9 sigortalı, %16 işveren hissesi olmak üzere %25,

180 gün eklenecekler %9 sigortalı, %21 işveren hissesi olmak üzere %30 oranında tahsil edilir.

Görüldüğü üzere fiili hizmet süresi zammından yararlanan sigortalılardan ek prim tahsil edilmemekte, uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin ek olarak ödenecek primin tümü işverenden tahsil edilmektedir. Ayrıca Kanun, özel sektör işverenleri ile kamu sektörü işverenlerinin ödemesi gereken prim tutarlarını aynı tutmamış, kayıt dışı istihdamın artmasının önlenmesi amacıyla ve uygulamada ek primin işçinin ücretinden kesilmesinin önüne geçilebilmesi için özel sektör işverenleri açısından prim tutarını daha düşük tutmuştur. Öyle ki, özel sektör işvereni için %11 olan uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin prim oranı en fazla 3 puan artarak %14 oranına ulaşırken, kamu sektöründe işverenleri açısından 60 günlük fiili hizmeti süresi zammı uygulamasında bile %11 oranı 3,33 puan artarak %14,33 oranına ulaşmaktadır. 5510 sayılı Kanunun getirmiş olduğu bu prim sisteminin sigortalılar arasında norm ve standart birliği sağlama amacından uzak olduğu görülmektedir⁸.

⁸ Ayça Altındal, Ferhat Şentürk, “Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Türk Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi”, **Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Sosyal Güvence Dergisi**, Sayı: 4, 2013, s. 11 vd.

2. Primlerin Bildirilmesi ve Ödenmesi

İşverenler, 5510 sayılı Kanunun 4. ve 5.maddeleri gereğince çalıştırdıkları sigortalılara ilişkin aylık prim ve hizmet belgesini en geç belgenin ilişkili olduğu ayı takip eden ayın 26'sına kadar sunmakla yükümlüdür. Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanların sigorta primine esas kazanç bildirimlerinde, hak edilen ücretler ile prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemeler ayrı ayrı gösterilir⁹.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 102. maddesine göre aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma intikal edilmesi sonucunda, kanunda belirtilen sigorta primleri, Kanunun 4.maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar açısından ayın 1'i ile 30'u arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için en geç belgenin ilişkili olduğu ayı izleyen ayın son gününe kadar; ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için en geç belgenin ilişkili olduğu dönemi izleyen takvim ayının 14'üne kadar, işverenlerce Kuruma ödenir. 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanları çalıştıran işverenlerce, aynı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra 4. maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında ilk defa sigortalı olanların sigorta primleri ile Kanunun geçici 4. maddesi kapsamında olanların emeklilik keseneği ve kurum karşılıkları ile genel sağlık sigortası primleri, aynı Yönetmeliğin 102.maddesinin onsekizinci fıkrasına göre belirlenir. Bu fıkarda sigortalıların, ilk defa sigortalı olduğu tarihlere göre, sigortalının maaşını aldığı

⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.269 vd.

dönemlere göre ve SGK uygulamasının değiştiği tarihlere göre farklılık gösteren tarihlerde primlerin bildirilmesi ve ödenmesi gerekmektedir^{10 11}.

II. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. Maddesinin Birinci Fıkrasının (a) Bendi veya (c) Bendine Tabi Sigortalı Olmak

Fiili hizmet süresi zammından yararlanmak için ilk şart, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine veya (c) bendine tabi sigortalı olmaktır. Bu nedenle Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine tabi olan ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, Kanunda sayılı ticaret şirketlerinin ortakları veya kurucu ortakları, köy ve mahalle muhtarları ile 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna¹² tabi jokey ve antrenörlerin, fiili hizmet süresi zammından yararlanması mümkün değildir.

A. Kanunun 4/1-a Bendine Tabi Sigortalılar

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendine (4/1-a) tabi sigortalılar temelde hizmet akdine tabi çalışan

¹⁰ Örneğin, Yönetmeliğin 102.maddesine göre 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanları çalıştıran işverenler bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen aylık prim ve hizmet belgelerinden; a) Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra 4. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında ilk defa sigortalı olanlar ile Kanunun geçici 4. maddesi kapsamında olup emeklilik keseneği ve kurum karşılıkları 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre tespit olunan sigortalıların örneği Yönetmeliğin Ek-9/A ve Ek-9/A1'de bulunan aylık prim ve hizmet belgesini; 15.10.2009 tarihine kadar; her ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki maaşını ayın 15'inde peşin alan sigortalılar için maaş ödemelerinin yapılması gereken takvim ayının son günü; her ayın 1'i ile 30'u arasındaki maaşını ayın 1'inde peşin alan sigortalılar için, maaş ödemelerinin yapılması gereken ayın 15'inci günü sonu; her ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki maaşını müteakip ayın 15'inde çalıştıktan sonra alan sigortalılar için, maaş ödemelerinin yapılması gereken takvim ayının son günü ödemekle yükümlüdür.

¹¹ Çalışmamızın dördüncü bölümünde açıklanacak olan fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmanın tespiti davası bazı durumlarda süresiz olarak açılabilir. Bu durum karşısında niteliksel veya süre olarak eksik bildirilen sürelerle ilişkin Kurumun prim alacağını akıbeti hakkında detaylı bilgi için bkz. Özkaraca, **a.g.e.**, s.168 vd.

¹² RG., 15.07.1953, Sayı 8458.

işçilerdir. Kanundaki hizmet akdi ifadesi bir üst başlık olup bu kavram, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun¹³ hizmet sözleşmesini, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun¹⁴ hizmet akdini, 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanunu'nun hizmeti akdini ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun¹⁵ iş sözleşmesini kapsamaktadır. Türk Borçlar Kanunu'na göre hizmet sözleşmesi, tam iki tarafa borç yükleyen sözleşme olup işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır. İş Kanunu'nda ise iş sözleşmesi işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Bu tanımlamalardan iş sözleşmesinin üç unsurunun olduğu anlaşılmaktadır. Bunlar iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarıdır¹⁶.

İş sözleşmesinde işçi, işverene bedeni veya fikri veya her iki nitelikte de emek vaadinde bulunur. İşçi bir neticeden ziyade doğrudan bir hizmeti görmeyi taahhüt altına girer. Hizmeti, işverenin göstereceği yerde onun istediği şartlarda görür ve hizmetin sonuçlarının işverenine ekonomik sonuçlarından sorumlu değildir. İşçinin bu hizmetine karşılık işveren ücret ödeme borcu altındadır. Ücret zaman birimi esasına göre (saat başına, günlük, haftalık, aylık) olabileceği gibi iş birimi hesabına (parça, ağırlık, alan, hacim) göre de belirlenebilir. Ücretin, kardan pay verilmek suretiyle ödeneceği de kararlaştırılmış olabilir. Ücretin uzun süre ödenmemesi veyahut tarafların ücret üzerinde açıkça anlaşmamaları, kurdukları akdin iş sözleşmesi olmasını engellemez¹⁷. İş sözleşmesini, diğer iş görme borcu doğuran sözleşmelerinden ayıran en önemli unsur bağımlılık unsurudur. İşçi, üstlenmiş olduğu iş görme borcunu yerine getirirken işverenin talimatlarına sıkı sıkıya bağlıdır ve işverence denetim altındadır. Kişisel bağımlılık iki yönlü olup ilki, işverenin

¹³ RG., 04.02.2011, Sayı 27836.

¹⁴ RG., 29.04.1967, Sayı 12586.

¹⁵ RG., 10.06.2003, Sayı 25134.

¹⁶ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, 36. Bası, İstanbul, Beta, 2023, s.173 vd.; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 21. Bası, İstanbul, Beta, 2021, s.233; Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, 5. Bası, İstanbul, Oniki Levha, 2023, s.25 vd.; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, 7. Bası, Ankara, Lykeion, 2022, s.329; Şükran Ertürk, **İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku**, Ankara, Yetkin, 2022, s.106; E. Tuncay Senyen Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, 12. Bası, Ankara, Yetkin, 2022, s.125.

¹⁷ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s. 284 vd.

yönetim hakkına dayanır¹⁸. İşveren, iş sözleşmesinin kendisine verdiği bu hakka dayanarak işin yürütülmesinde emir ve talimat vermek, gözetim hakkına, işçinin bunlara aykırı davranmasında da cezalandırma hakkına sahiptir. İşveren her durumda bu hakkına dayanarak kontrol ve denetleme yapabilir. Kişisel bağımlılığın diğer yüzü işçinin bu otoriteye uyma edimidir. Bu edim, hizmet sözleşmesinde işçinin temel borcudur. Eğer işçinin işverenden gelen talimatlara uyması gerekli değilse bu çalışma bir hizmet sözleşmesi niteliğinde bir çalışma değildir. Teknolojinin gelişmesi ile birlikte artan değişik tipte istihdam türleri bu bağımlılık ilişkisinin tespitini de güçleştirmektedir. Bu nedenle bağımlılık unsurunun varlığının tespiti için birtakım ölçütler geliştirilmiş olup bunlar, işçinin işverene ait iş organizasyonu içinde yer alıp almadığı, çalışma saatlerinin nasıl belirlendiği, işin yapılacağı yerin belli olup olmadığı gibi sıralanabilir. Belirtmekte fayda var ki, bu ölçütler sadece örnekseyicidir ve her bir somut olayda farklı makul ölçütler ortaya konabileceği gibi konulabilecek tüm ölçütlere olumlu cevap vermeye gerek yoktur. Örneğin bağımlılık unsuruna ait getirilmiş olan ölçütlerden tümünün sağlandığı bir örnekte işçinin sadece çalışma saatlerinin işverence net olarak belirlenmemiş olması bağımlılık unsurunun varlığına halel getiremez¹⁹.

İşverene ait iş organizasyonuna tabi olmak kaydıyla işverene ait işyerinde işin görülmediği hallerde dahi bağımlılık unsurunun varlığı iş sözleşmesini oluşturmaya yeterlidir²⁰. Bu nedenle bağımlılık unsurunu taşıması kaydıyla uzaktan çalışmalar, tele çalışmalar, pazarlamacı veya ürün tanıtımcısı olarak çalışmalar da iş sözleşmesini

¹⁸ Ali Güzel, “Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmelerinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını**, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara, 1997, s. 91 vd.

¹⁹ Fevzi Şahlanan, “İş Sözleşmesinin Ayırt Edici Unsuru – Bağımlılık İlişkisi (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren Dergisi**, Sayı:65, Aralık 2011, s.4; Tankut Centel, **İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku**, Cilt:1, İstanbul,1994, s.76; Süleyman Başterzi, “Avukatla Bağtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı 17, 2010, s.178; Sevil Doğan, **İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru**, Seçkin, Ankara, 2016, s.98. Ayşe Köme Akpulat, “Geçmişten Günümüze İş Hukukunda Bağımlılık İlkesinin Gelişimi”, 7. Uluslararası Adli Bilimler ve Hukuk Kongresi, **IKSAD Publications**, Ankara, 2023, s.28.

²⁰ Haluk Hadi Sümer, “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”, **Sicil**, Sayı 19, Eylül 2010, s. 63 vd.

oluşturur ve bu kişiler de 5510 sayılı Kanunun 4/1-a bendi kapsamında sigortalıdır²¹. Yargıtay da kararlarında aynı hususu vurgulamaktadır²².

5510 sayılı Kanuna göre sigortalılık ilişkisi, fiilen çalışmaya başlamakla doğrudan kanun gereği kurulur. Buna göre sigortalılık ilişkisinin, zamanında Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmemesi sigortalılık ilişkisine halel getirmez. Zira bu bildirim kurucu değil açıklayıcı bir bildirimdir. Aynı şekilde sadece iş sözleşmesinin varlığı da sigortalılık ilişkisini kurmaya yeterli değildir. Sözleşmenin kurulduğu tarihten sonra bir tarihte fiili çalışma gerçekleşmişse, bu durumda sözleşmenin kurulmasından sonra fakat fiilen çalışılmaya başlanmayan sürede sigortalılık ilişkisi oluşmaz²³.

5510 sayılı Kanunun 4/1-a bendinin kapsamı, hizmet akdine tabi çalışanlardan çok daha geniştir. Kanun koyucu, çeşitli gerekçe ve yaklaşımlarla hizmet akdine tabi olmasa da bazı grupları Kanunun 4/1-a bendine tabi sigortalı olarak saymıştır²⁴.

İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler de Kanunun 4/1-a bendine tabi sigortalılardandır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun²⁵ 23. maddesi gereğince işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıya alınmakta olup çalıştığı işyerince bildirim yapılmayan işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına

²¹ Fakat özel kanunları gereğince, kendi işlerinin yürütümü için gerçek veya tüzel kişilerin yanında çalışması yasaklanmış olan çalışanlar, her ne kadar kendisine ait bir işyerinde çalışmasa da işyeri sahibi ile arasında hizmet sözleşmesinden bahsedilemez. Bu çalışanlara örnek olarak 3568 sayılı Kanuna tabi olarak serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirler verilebilir.

²² “Uygulamada çoğunlukla işçiler, çalıştıkları işyerinin coğrafi sınırları içinde ve belli bir mekânda iş görme edimlerini yerine getirmekte iseler de kimi bazı durumlarda işçinin işyeri sınırları dışında da iş görme edimini yerine getirmesi söz konusu olabilir. ... O halde işyeri, işçi çalıştırılan sınırları belli coğrafi yer veya mekân olarak sınırlandırılmamalıdır. Önemli olan bir organizasyon içinde teknik amacın gerçekleştirilmesinde teknik birimin bir bütün olarak hareket etmesidir.” Yarg. İBHGK, 09.06.2017 T., 2016/3 E., 2017/4 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.07.2023.

²³ “Sigortalının varlığının olmazsa olmaz geçerlilik koşulu, çalışmanın hizmet akdine dayalı olarak fiili ve gerçek olmasıdır. Görünürde bir sözleşmenin varlığı ve işe giriş bildirgesinin verilmesi ve bu sürelerle ilişkin primlerin ödenmesi Kurum ile davacı arasında sigortalılık ilişkisi doğurmaya yeterli değildir” Yarg. HGK, 27.01.2010 T., 2009/10-578 E., 2010/37 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 03.07.2023.

²⁴ Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 77 vd.; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s.284 vd.; Sümer, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 41 vd.; Çenberci, **a.g.e.**, s.26.

²⁵ RG., 07.11.2012, Sayı 28460.

seçilenlerin bildirimleri işçi sendikaları ve konfederasyonları tarafından yapılacaktır. Dolayısıyla bu sigortalılar açısından işverene yüklenmiş olan tüm yükümlülükleri bağlı oldukları sendika veya konfederasyon yerine getirir. Öte yandan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun²⁶ 4. maddesinin B fıkrası kapsamında çalışan sözleşmeli personel hakkında 6356 sayılı Kanun uygulama alanı bulmaz. Bu sigortalılar açısından 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu uygulanır. Bu kanunun 18. maddesine göre sözleşmeli personel sendika yesi olabilir veya sendika, konfederasyon ve şube başkanlıklarına seilebilir²⁷. Sendika ve konfederasyonlar ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenlerin bu sürede iş akitleri askıya alınır ve bu sigortalılar açısından sadece genel sağlık sigortası primi ödenmektedir.

506 sayılı Kanuna 11.07.1978 tarihinde ek 10. madde ilave edilerek işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları, müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşıları içine alan bütün güzel sanat kollarında²⁸ çalışanlar, düşünür ve yazarlar sigortalı sayılmıştır. Aynı yaklaşım 5510 sayılı Kanunda da korunmuştur. Bu sektörde çalışma biçiminin farklılığı ve kayıt dışı çalışmanın fazla olduğu gerekçeleriyle 01.03.2011 tarihinde 5510 sayılı Kanuna, ek 6. madde ilave edilmiş ve kısmi süreleri olarak çalışan sanatçıların ayda on günden az çalışması mevcutsa, primini kendileri ödemek şartıyla prim ödeme gün sayısını bir ayda 30 güne çıkarma hakkı sağlanmışır. Ancak sigortalının bu haktan yararlanabilmesi için öncelikle maddenin kişi bakımından kapsamına girmesi gerekmektedir. Örneğin yapım şirketlerinde ya da yapım şirketlerine oyuncu veya yardımcı oyuncu temin eden ajanslarda çalışmaları nedeniyle işverenin emrinde, işveren tarafından belirlenen sürede ve ücret karşılığında çalışanlar 4. maddenin ikinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalı sayılacaktır. Fakat yapım şirket adına kendi hususiyetini vermek suretiyle bir eser üreten, çalışma zamanı ve yeri yapım şirketin emir ve talimatı dışında bulunup mesleğini kendi icra eden senarist, zgn müzik yapımısı, diyalog yazarı ve başrol oyuncusu gibi kişiler, bireysel olarak yaptıkları bu

²⁶ RG., 23.07.1965, Sayı 12056.

²⁷ Devlet Personel Başkanlığı'nın 01.07.2011 tarihli ve 12661 sayılı ve 23.07.2012 tarihli ve 12638 sayılı görüşleri bu hususu vurgulamaktadır.

²⁸ Güzel sanat kollarının tam listesi için bkz. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği 1 Numaralı Ek.

işlerden dolayı serbest meslek faaliyeti yürütmesi nedeniyle doğan serbest meslek kazancı olan ve bu kapsamda serbest meslek makbuzu veya fatura düzenleyerek çalışanların yapım şirketi ile arasındaki ilişki eser sözleşmesi kapsamında sayılacağından bu madde kapsamında sigortalı sayılamaz. Aynı madde kapsamında 01.03.2011 tarihinden itibaren ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma araçlarında da ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on günden az olanların kendileri tarafından aylık otuz gün hizmet üzerinden karşılığı primi ödemelerine imkân sağlanmaktadır. Bu madde kapsamında prim ödenen süreler, Kanunun 4/1-a bendi kapsamında sigortalılık sayılmaktadır²⁹.

4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna³⁰ göre çalıştırılanlar da 506 sayılı Kanun döneminde sigortalılık kapsamına alınmışlardır. 5510 sayılı Kanunun da aynı yaklaşım korunmuştur. Buna göre, 4081 sayılı Kanun gereğince köy sınırları içinde ya da şehir ve kasaba haricinde olup, belediye hududu içinde veya dışında, zirai üretim yapılan yerlerde, köylerde ihtiyar meclisi, diğer yerlerde koruma meclisi tarafından seçilerek valilik veya kaymakamlık onayına sunulmak suretiyle çalıştırılan koruma bekçilerinin sigortalılıkları 4/1-a bendi kapsamında devam ettirilmiştir.

1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu³¹ kapsamında çalışan umumi kadınlar 5510 sayılı Kanunun 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olarak sayılmışlardır³².

Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında uzman veya usta öğretici pozisyonunda çalışanlar ile kamu idarelerinde ücret karşılığı ders verenler 5510 sayılı Kanunun 4/1-c bendine tabi olmaması şartıyla 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olarak sayılmışlardır. Bu sigortalıların bir ay içinde elde edecekleri gün sayısı, brüt ücretlerinin asgari günlük kazanca bölünmesiyle bulunur. Çalıştıkları her 7,5 saat, bir gün olarak kabul edilir.

²⁹ Geniş bilgi için bkz. Ayşe Köme Akpulat, “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, **İÜHF**M, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, C:2., İstanbul, 2016, s. 1189 vd.; Nurşen Caniklioğlu, Ercüment Özkaraca, “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, **İÜHF**M, C:72, Sayı:2, 2014, s. 642 vd.

³⁰ RG., 10.07.1941, Sayı 4856.

³¹ RG., 06.05.1930, Sayı 1489.

³² Geniş bilgi için bkz. Dilek Eser, “Genel Kadınların Sosyal Güvenliği”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, 2016, s. 595 vd.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin B bendine tabi olan sözleşmeli personel ile C bendine tabi olan bir yıldan az süreli veya mevsimlik olarak çalıştırılan geçici personel, 5510 sayılı Kanunun 4/1-a bendi kapsamında sigortalıdır. Öte yandan 657 sayılı Kanunun geçici personele ilişkin C bendi 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ilga edilmiştir. Bu kadroda istihdam edilenlerin 657 sayılı Kanunun geçici 43. maddesine göre sözleşmeli personel statüsüne geçişleri sağlanacaktır.

İŞKUR tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar 5510 sayılı Kanunun 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olarak sayılmışlardır. Bu kapsama sayılan sigortalılar açısından İŞKUR prim ödemekle yükümlüdür ancak İŞKUR bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmamaktadır. İşsizliğin yüksek olduğu bölgelerde İŞKUR özel sektör işverenleriyle sözleşme veya protokol kurmakta ve bu bölgelerde istihdam teşvik edilmektedir. Bu sözleşme veya protokol gereği toplum yararına işçi çalıştıran işyeri, sigortalıların bildirimini yapar. İŞKUR bu kapsamda asgari ücret düzeyinde çalışan sigortalar adına bildirilen ve ödenen sigorta ve işsizlik sigortası primlerini işverene öder³³.

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun³⁴ gereğince iş kaybı tazminatı alanlar 5510 sayılı Kanunun 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olarak sayılmışlardır. Bu sigortalılar hakkında kısa vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanmamaktadır.

Avukat ve noterlerden herhangi bir sosyal güvenlik kanununa tabi olmayanlar hakkında mülga Kanunlar döneminde topluluk sigortası hükümleri uygulanmaktaydı. Ancak 506 sayılı Kanunun 86. maddesinin mülga olması ve 5510 sayılı Kanunun ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanları, Kanunun 4/1-b bendi kapsamına alması nedeniyle bu sigortalılar eğer vergi mükellefi ise Kanunun 4/1-b bendi kapsamında sigortalı sayılacaktır. Eğer

³³ Geniş bilgi için bkz. Mahmut Çolak, "İşkur Tarafından Toplum Yararına Çalışma Programına Katılanların Sosyal Güvenliği ve İşverenin Yükümlülüğü", **Yaklaşım**, Sayı 247, Temmuz 2013, s. 247.

³⁴ RG., 27.11.1994, Sayı 22124.

gelir vergisi mükellefi değilse 01.10.2008'den itibaren isteğe bağlı sigortalılık hükümleri uygulanacaktır.

Türk bayraklı gemilerde çalışan gemi adamları Kanunun 4/1-a bendi kapsamında sigortalıdır. Yabancı bayraklı gemiler, ülkemizde kurulu işyeri niteliğinde bulunmadığından³⁵ sözü bu gemilerde çalışanlar hakkında Kanunun 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılmalarına imkân bulunmamaktadır. Türkiye ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış bulunan ülkelerin tekne ve gemilerinde çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliği ile ilgili hükümlerinde bu sözleşme hükümleri uygulanır. Türkiye ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerin, limanlarında veya kayıtlı bir gemide çalışan Türk vatandaşı olan işçiler için 5510 sayılı Kanunun 5.maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine göre işlem yapılabilir. Bu maddeye göre Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerdeki iş üstlenen işverenlerin götürmüş olduğu Türk vatandaşı işçiler hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu sigortalılar kendi istekleri dahilinde ikamet şartı aranmadan ve 5510 sayılı Kanuna tâbi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak şartı aranmadan isteğe bağlı sigorta primi ödeyebilirler. Ödedikleri uzun vadeli sigorta kollarına ait primler Kanunun 4/1-a bendine tabi sayılır. Öte yandan, gemide çalışmayan, limanda yükleme ve boşaltma işlerinde çalışan işçiler doğrudan hizmet akdiyle Türkiye'de işyeri sayılabilen limanlarda çalıştıkları için 5510 sayılı Kanunun 4/1-a bendi kapsamında sigortalıdır.

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on gün ve daha fazla olan sigortalılar ile konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalılar hakkında Kanunun 4/1-a bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır. 5510 sayılı Kanunun ek 9.maddesine dayanılarak yayımlanan tebliğin³⁶1.3

³⁵ Bir gemi sadece bir ülkenin siciline kayıt olabilir. Bu durum Türk Ticaret Kanunu'nun 962. maddesinde “daha önce yabancı bir gemi siciline kayıtlı bulunan bir Türk gemisinin, Türk Gemi Siciline kaydolabilmesi için artık yabancı gemi siciline kayıtlı olmadığını kuvvetle muhtemel gösteren belgelerin sicil müdürlüğüne sunulması gerekir. Tescili zorunlu bir gemi, yabancı bir gemi siciline kayıtlı ise malikin bu kaydı sildirmesi ve durumu belgelendirmesi gerekir; imkânsızlık halinde bundan vazgeçilebilir.” ifadeleriyle hüküm altına alınmıştır.

³⁶ Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9. Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Sosyal Güvenlik Kurumu Tebliği, RG., 01.04.2015, Sayı 29313.

tanımlar başlıklı maddesine göre ev hizmeti, aile bireyleri tarafından da yapılabilecek olan temizlik, yemek, çocuk bakma, çamaşır, ütü, yaşlı bakımı gibi hizmetlerin aile bireyleri dışında gerçekleştirilmesidir. Kanun metninde belirtilen bu sürenin on günden az olması halinde bu sigortalıları çalıştıranlar, sigortalı adına sadece kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin prim öder. Ayda on günden az çalışan ev hizmetlerinde çalışanlar için, adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5 oranında prim ödeyebilir. Bunun %20'si uzun vadeli sigorta kolları primi iken %12,5'i genel sağlık sigortası primidir. Bu süre içinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşer. Ödenen primler 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır³⁷.

442 sayılı Köy Kanunu³⁸ hükümleri gereğince köy ihtiyar meclisi tarafından işe alınan ve köy muhtarının bildirimi ve ilçe kaymakamının talimatı doğrultusunda görev yapan köy ve güvenlik korucuları da 5510 sayılı Kanunun 4/1-a bendi kapsamında sigortalıdır³⁹. Ancak 442 sayılı Kanunun 74. maddesi gereğince 29.04.2017 tarihine kadar güvenlik korucusu olarak çalışanlar kısa ve uzun vadeli sigortalı kolları açısından sigortalı sayılmamaktaydı. Bu tarihten önce eğer güvenlik korucularının zorunlu sigorta kapsamında sigortalılıkları varsa geçerli olan sigortalılık bu zorunlu sigortalılıklarıydı. 29.04.2017 tarihinden önce güvenlik korucu olarak işe başlamış ve bu milat tarihinde de bu işi devam eden sigortalılar için ancak görevinin geçtiği il valiliğinin talebi ile 29.04.2017'den önceki sürelerle ilişkin uzun vadeli sigorta kollarına tabi prim ödeme gün sayısı kazanımı söz konusu olabilir. Buna göre, güvenlik korucusu olarak çalışanlar hakkında bu çalışmaların geçtiği ilin valiliğinin

³⁷ Geniş bilgi için bkz Hilal Tiritöglü Ersoy, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar**, Ankara, Seçkin, 2023, s. 278 vd.; Nurşen Canıklıoğlu, Ercüment Özkaraca, "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, **İÜHFİM**, C:74, 2016, s. 1131 vd.

³⁸ RG., 07.04.1924, Sayı 68.

³⁹ Güvenlik koruculuğu uygulamasına 27/6/1985 tarihli ve 85/9632 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Van, Ağrı, Kars, Ardahan, Iğdır, Muş, Bingöl, Tunceli, Bitlis, Şanlıurfa, Diyarbakır, Adıyaman, Mardin, Siirt, Şırnak, Batman ve Hakkari; 1/4/1987 tarihli ve 87/11645 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Malatya; 21/7/1989 tarihli ve 89/14395 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Elazığ; 9/5/1990 tarihli ve 90/458 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Kahramanmaraş; 27/6/1990 tarihli ve 90/630 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Gaziantep ve Kilis; 28/11/2016 tarihli ve 2016/9576 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Erzurum, Erzurum, Hatay ve Osmaniye illerinde başlanılmıştır. Güvenlik korucularının hizmet sürelerinin tespitinde de yine bu tarihler esas alınmalıdır. Bakanlar Kurulu'nun karar tarihleri dışında kalan süreler için yasal olarak güvenlik korucu uygulamasına gidilemez.

talebi üzerine müracaat tarihinde günlük prime esas kazancın %32,5'i üzerinden borç çıkarılacak ve bu borç, tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde valiliklerce ödenecektir.

5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu'nun⁴⁰ 3. maddesine göre Sağlık Bakanlığı veya diğer kamu kurum veya kuruluşları personeli olan tabiplerin kendi isteği veya kurumlarının muvafakati aile hekimi olabilmektedirler. Bu sigortalılar, 657 sayılı Kanun ile diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmadan aile hekimliklerinde sözleşmeli olarak çalıştırılabilmektedir. Öte yandan bir tabip, 657 sayılı Kanunun 48. maddesinin A bendinin 4, 5 ve 7. Alt bentlerindeki şartlarını⁴¹ taşıması halinde Sağlık Bakanlığının önerisi, Hazine ve Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine sözleşme yapılmak suretiyle aile hekimi olabilmektedir. Aile hekimlerinin Sağlık Bakanlığı veya diğer kamu kurum veya kuruluşları personeli olması halinde bunlar aylıksız izinli veya ücretli izinli sayıldığından kadroları ile ilişkileri devam ettirilerek Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılıkları devam ettirilmektedir. Buna karşın kamu görevlisi olarak atanmadan sözleşmeli olarak aile hekimi olarak hizmet veren sigortalılar 5510 sayılı Kanunun 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadır.

5510 sayılı Kanunun ek 10. maddesine göre şirket ortağı olan veya mesleğini serbest olarak icra eden hekimler, özel hukuk kişileri veya vakıf üniversitelerine ait sağlık kurum ve kuruluşları bünyesinde hizmet vermeleri halinde, hizmet alım sözleşmelerinde aksine bir hüküm bulunmadığı sürece Kanunun 4/1-b bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Diğer taraftan, şirket ortağı olan veya mesleğini serbest olarak icra eden hekimler, özel sağlık hizmeti sunucuları tarafından 5510 sayılı Kanunun 4/1-a bendi kapsamında bildirimlerinin yapılması halinde, özel sağlık hizmet sunucuları ile yaptıkları hizmet alım sözleşmesinin onaylı bir örneği sağlık hizmet

⁴⁰ RG., 09.12.2014, Sayı 25665.

⁴¹ Bu şartlar sırasıyla, kamu haklarından mahrum kalmamak, Türk Ceza Kanununun 53. maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak, 53 üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamaktır. O halde 657 sayılı Kanunda sayılan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak şartı kamu görevlisi olarak aile hekimliğine atanmayan hekimleri için aranmamaktadır.

sunucusundan istenilecek ve sözleşme metninde çalışmanın (a) bendi kapsamında bildirilip bildirilmeyeceğine ilişkin bir hükmün olup olmadığı kontrol edilecektir. Hizmet alım sözleşmesi metni içerisinde çalışmanın (a) bendi kapsamında bildirilmesine ilişkin bir hükmün bulunması halinde yapılan bildirimler geçerli kabul edilecek, aksi halde yapılan bildirimler iptal edilerek 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılacaklardır. Uygulamada ayrıca, 6645 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarih olan 23.04.2015 tarihi de önem kazanmaktadır. Zira 5510 sayılı Kanunun ek 10.maddesinin son cümlesi gereğince maddenin yayımı tarihinden önce 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olarak çalışılan sürelerle ilişkin hakların saklı kalacağı hüküm altına alınmıştır. Buna göre 23.04.2015 tarihinden önce çalışan tabiplerin, özel hukuk kişileri ve/veya vakıf üniversitelerine ait sağlık kurum ve kuruluşları ile yaptıkları sözleşmelerinde herhangi bir hüküm bulunmamakla birlikte çalışmalarının Kanunun 4/1-a bendi kapsamında bildirilmesi halinde bu bildirimler 23.04.2015 tarihine kadar geçerli kabul edilecek bu tarihten sonra sözleşmede hüküm bulunmadığından sigortalının 4/1-b bendi kapsamında sigortalılığı başlatılacaktır. Fakat 5510 sayılı Kanunun ek 10.maddesi açıkça sigortalılık ilişkisine hâkim olan zorunluluk ilkesine ve dolayısıyla 5510 sayılı Kanunun 92. maddesine aykırıdır⁴². Zira kanunda getirilmiş olan hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir. Sigortalılık ilişkisi kanunla kurulur ve hükümleri kanunla tespit edilir. Bir özel hukuk sözleşmesi olan sağlık hizmet alım sözleşmesinde sigortalının (a) bendi kapsamında bildirim yapıp yapılmayacağı, sigortalılık ilişkisine ve dolayısıyla tabi olunan statüye asla sirayet etmemelidir. Kanun hükümlerinin birbiriyle çelişmesi nedeniyle ortada bir kanun boşluğu olduğu kabul edilmeli ve hâkim Türk Medeni Kanunu'nun⁴³ 1. maddesi gereğince hukuk yaratma yoluna başvurulmalıdır. Kanun boşluğu doldurulurken sosyal sigortalara egemen olan ilkelerle hareket edilmeli ve sigortalılık ilişkisi, özel hukuk sözleşmesinin bir maddesine bırakılmamalıdır. Buna göre hâkimin, somut olayda tabip ile çalıştığı sağlık kuruluşu arasında hizmet

⁴² *Kişilerin ve Sosyal Güvenlik Kurumunun bu statünün oluşumundaki rolü yenilik doğurucu veya iradi değil, kanun gereği kendiliğinden oluşan statüyü belirlemektir.*” Yarg.10.HD, 12.05.2022 T., 2022/3761 E. 2022/7010 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 03.07.2023.

⁴³ RG., 08.12.2001, Sayı 24607.

sözleşmesinin unsurlarını tespit edebilmesi halinde sigortalının, Kanunun 4/1-a bendine tabi olduğuna hükmetmesi gerekmektedir eğer hizmet sözleşmesinin unsurları somut olayda tespit edilememişse bu durumda özel hukuk sözleşmesinde her ne kadar 4/1-a bendine tabi bildirim yapılacağı öngörülmüş olsa da sigortalılık ilişkisinin Kanunun 4/1-b bendi kapsamında kurulduğuna hükmetmesi gereklidir.

5510 sayılı Kanunun 53. maddesinin ikinci fıkrası gereğince 4/1-b bendi kapsamında sayılanlar, kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden dolayı 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılmamaktadır. Anonim şirket kurucu ortakları 01.10.2008 tarihinden sonra Kanunun 4/1-b bendi kapsamında sigortalı sayılmadıklarından kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden dolayı hizmet akdine tabi çalışmaları kaydıyla Kanunun 4/1-a bendi kapsamında sigortalı bildirilmesinde sakınca bulunmamaktadır.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 56. maddesinde dernekler, gerçek veya tüzel en az yedi kişinin kazanç paylaşma dışında belirli ve ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere, bilgi ve çalışmalarını sürekli olarak birleştirmek suretiyle oluşturdukları, tüzel kişiliğe sahip topluluklar olarak tanımlanmıştır. 5253 sayılı Dernekler Kanunu'nun⁴⁴ 13. maddesine göre dernekler, dernek yönetim ve denetim kurullarının kamu görevlisi olmayan başkan ve üyelerine ücret verilebilmektedir. Dernek başkanları ile derneğin yönetim ve denetim kurullarına seçilenler, bu göreve seçimle geldiklerinden, aralarındaki hukuki ilişki vekâlet akdine dayandığı için başkaca sigortalılık ilişkisi yoksa sigortalı sayılamazlar. Öte yandan, dernek başkanları ile derneğin yönetim, denetim kurullarına seçilenler ve dernek üyeleri; bu görevleri haricinde, hizmet akdine tabi olarak, üçüncü kişilerin yapabilecekleri işleri yapmaları karşılığında ve ücret ödenmesi şartıyla Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacaktır. Söz gelimi, A derneğin hizmet binasında dernek lokalinde ücret karşılığında çalışan garsonlar, hizmet akdine tabi üçüncü şahısların yapabileceği bir iş yaptıkları ve bu iş karşılığında ücret almaları nedeniyle 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olabilecektir. Bir örnek daha verecek olursak, B Derneği'nin denetleme kurulu üyesi olan C kişisine, derneğin hesaplarını kontrol

⁴⁴ RG., 23.11.2004, Sayı 25649.

etmek amacıyla çalışmaları üzerine dernek yönetimi tarafından huzur hakkı adı altında 450 TL deme yapılması durumunda, C kişine verilen bu huzur hakkı doğrudan kanundan doğan görevlerin ifası için yerine getirildiğinden, 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olunamaz. Fakat aynı örnekteki C kişinin, hizmet akdine dayalı olarak nc bir kişinin yapabileceği bir işi ücret karşılığı yapması halinde 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Derneklere ilişkin tüm bu hususlar, 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu⁴⁵ ve 5737 sayılı Vakıflar Kanunu⁴⁶ gereğince yapılan çalışmalarda da aynen geçerlidir.

5510 sayılı Kanuna, 6111 sayılı Kanunla⁴⁷ 01.03.2011 tarihinden itibaren ilave edilen ek 5. madde ile kamu idarelerinde tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz çalışanlar hariç olmak üzere tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz alışanlar Kanunun 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılmıştır. Fakat ek 5. madde kapsamına girebilmek için sigortalının, Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri ile 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi ve 2925 sayılı Kanun kapsamında çalışmaması, isteğe bağlı sigortalı veya isteğe bağlı iştirakçi olmaması, kendi sigortalılıklarından dolayı gelir veya aylık almaması ve 18 yaşını doldurmuş olması gerekmektedir.

Kanunun 08.05.2008 tarihinde yürürlüğe giren geçici 20. maddesinin birinci fıkrası ile 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesine tabi sandıkların iştirakçileri aylık veya gelir bağlanmış olanlar ile bunların hak sahiplerinin herhangi bir işleme gerek kalmaksızın 08.05.2011 tarihine kadar Sosyal Güvenlik Kurumuna devredilerek Kanun kapsamına alınacakları, üç yıllık sürenin Cumhurbaşkanı tarafından en fazla iki yıl daha uzatılabileceği öngörülmüştür. Ancak bu devir sürekli olarak ertelenmiş ve bugün için bile devir işlemi hala gerçekleşmemiştir. Kanunun geçici 20. maddesinin birinci fıkrasında sandık iştirakçilerinin devir tarihi itibariyle 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılacakları, dördüncü fıkrasında devir işlemi tamamlanıncaya kadar sandık iştirakçileri, sandıktan aylık ve gelir alanlar ile bunların hak sahiplerinin sağlık ve sosyal sigorta yardımlarının sağlanması ile primlerinin tahsil edilmesine ilgili sandık

⁴⁵ RG. 10.05.1969, Sayı 13195.

⁴⁶ RG. 27.02.2008, Sayı 26800.

⁴⁷ RG., 25.02.2011, Sayı 27857 Mükerrer.

mevzuat hükümlerine göre sandıklarca ve sandık iştirakçilerini istihdam eden kuruluşlarca devam edileceği, on birinci fıkrasında ise Kanunun kısa vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası hariç diğer hükümleri bakımından; vakıf senetlerinde Kanuna aykırı hükümler bulunması halinde Kanun hükümlerinin uygulanacağı öngörüldüğünden sandıklar, Sosyal Güvenlik Kurumuna devredilinceye kadar iştirakçilerinin sigortalılıkları bakımından müstakil sosyal güvenlik kurumu olmaya devam edeceklerdir.

B. Kanunun 4/1-c Bendine Tabi Sigortalılar

Kamu idarelerinde, Kanunun 4/1-a bendine göre hizmet akdine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışanlar ile Kanunun 4/1-a ve 4/1-b bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışmaları nedeniyle ilgili mevzuatında Kanunun 4/1-a bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar, Kanunun 4/1-c bendine göre sigortalı sayılmışlardır. Kamu idareleri, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun⁴⁸ 3. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen kamu idareleri ve kamu iktisadi teşebbüsleri ile bunların bağlı idare, ortaklık, müessese ve işletmeleri ve yukarıda belirtilenlerin ödenmiş sermayesinin %50'sinden fazlasına sahip oldukları ortaklık ve işletmelerden 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na⁴⁹ tabi olmayanlarla özel kanunlarına göre personel çalıştıran diğer kamu kurumlarını ifade etmektedir.

İlk defa 01.10.2008 tarihi itibarıyla kamu idarelerinin kadro ve pozisyonlarında çalışmaya başlayanlar 5510 sayılı Kanunun 4/1-c bendi kapsamında sigortalı olarak sayılmışlardır. Aynı Kanunun geçici 4. maddesine göre Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla Kanunun 4/1-c bendi kapsamına alınanlar ile Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak çalışmış olup, Kanunun 4/1-c bendine tabi olarak yeniden çalışmaya başlayanlar ve bunların dul ve

⁴⁸ RG., 24.12.2003, Sayı 25326.

⁴⁹ RG., 14.02.2011, Sayı 27846.

yetimleri hakkında Kanunla yürürlükten kaldırılan hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanun ile mülga 2829 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır⁵⁰.

Dolayısıyla, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname⁵¹ ile kadro ihdası yapılmış olan kamu kurum ve kuruluşlarında daimi kadrolara atananlar, bu Kanun Hükmünde Kararname ile atanması yapılmasa dahi ilgili Kanunlarda özel hükümler uyarınca 5434 sayılı Kanun ile ilişkilendirilenler, 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi⁵² ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnameye⁵³ tabi kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli olarak göreve başlayanlar, kadro karşılığı sözleşmeli personel çalıştıran kamu kurum ve kuruluşlarının kanunlarında belirtilen kadro ve unvanlarda çalışanlar, Kanunun 4/1-c bendi kapsamında sigortalılardır⁵⁴.

2008 yılı Ekim ayı başından sonra kamu idarelerinde, 657 sayılı Kanunun 86. maddesi gereğince memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine ağıktan vekil olarak atananlar 5510 sayılı Kanunun 4/1-c bendi kapsamında sigortalılardır.

Kuruluş veya personel kanunları ve diğerk kanunlar ile süresi kanunlarla belirlenen görevlere seçilme veya atama yoluyla gelenlerin, bu görevleri sebebiyle kendilerine ilgili kanunlarında devlet memurları gibi emeklilik hakkı verilmiş olanlardan, hizmet akdi ile çalışması öngörölmemiş olanlar da yine 5510 sayılı Kanunun 4/1-c bendi kapsamında sigortalılardır.

⁵⁰ 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce 5434 sayılı Kanuna tabi bir işe giren ancak tam kesenek kesilmeden görevinden ayrılanlar için de 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulama alanı bulur. Ayrıca 5510 sayılı Kanunun kısa vadeli sigorta hükümleri hala 5434 sayılı Kanuna tabi olan sigortalılar hakkında uygulama alanı bulmaz. Geniş bilgi için bkz. Ozan Bardakçı, Musa Şahin, Salih Kuşbudu, **Kamu Görevlilerinin Sosyal Güvenliğı**, Girişim, Ankara, 2019, s. 12 vd.; Sümer, **Sosyal Güvenlik**, s. 47 vd.

⁵¹ RG., 14.12.1983, Sayı 18251 Mükerrer.

⁵² RG., 29.01.1990, Sayı 20417 Mükerrer.

⁵³ RG., 18.06.1984, Sayı 18435 Mükerrer.

⁵⁴ Güzel, Okur, Caniklioglu, **a.g.e.**, s.111 vd.; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s.304 vd.; Sümer, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s.46 vd.

2008 yılı Ekim ayı başından sonra Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliğine seçilenler seçildikleri tarihten, Cumhurbaşkanı Yardımcıları ile açıktan bakan olarak atananlar atandıkları tarihten itibaren Kanunun 4/1-c bendi kapsamında sigortalı sayılacaklardır. Bakan yardımcılarını ise 643 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye göre hükümetin görev süresiyle sınırlı olmak kaydıyla atandıkları andan itibaren 5510 sayılı Kanunun 4/1-c bendi kapsamında sigortalılardır.

Kanunun yürürlüğe girdiği 2008 yılı Ekim ayından sonra belediye başkanlığına veya il encümeni üyeliğine seçilenlerden, sigortalılık hali bulunmayanlar ile Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bendi kapsamında sigortalı olanlar, isteklerine bakılmaksızın seçildikleri tarihten itibaren Kanunun 4/1-c bendi kapsamında sigortalı sayılacaklardır⁵⁵.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu⁵⁶ gereğince sendika veya konfederasyonların ilk genel kuruluna kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu üyeleri, genel kurulda yönetim kuruluna seçilenler ile sendika şube yönetim kurulu üyeliğine seçilenlerden, seçildikleri tarihten itibaren otuz gün içerisinde aylıksız izne ayrılan yöneticileri, Kanunun 4/1-c bendi kapsamında sigortalılardandır.

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra harp okulları, fakülte ve yüksek okullarda Türk Silahlı Kuvvetleri hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askeri öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksek okulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tabi tutulan adaylar, Kanunun 4/1-c bendi kapsamında sigortalı sayılacaklardır. Bunlardan okullarını bitirdikten sonra görevlerine başlamadan ayrılanların, bu okullarda geçen öğrencilik süreleri sigortalılık süresinden sayılmayacaktır.

2008 yılı Ekim ayı başından sonra Polis Akademisi ile fakülte ve yüksek okullarda, Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta

⁵⁵ 01.10.2008 tarihinden önce seçilen belediye başkanları ve il encümenleri için durum daha farklıydı. Bu dönemde sigortalının hangi statü kapsamında sigortalı olacağı kişinin seçimine bırakılmıştı. 01.10.2008 tarihinden önce seçilen sigortalı talep etmesi halinde 5434 sayılı Kanun ile ilişkilendiriliyordu. 506, 1479, 2925 ve 2926 sayılı kanun hükümlerine tabi çalışmakta iken belediye başkanlığına veya il encümeninin seçimle gelen üyeliğine seçilenlerden, sigortalılıklarını 506, 1479, 2925 ve 2926 sayılı kanunlar kapsamında devam ettirenler ise 5434 sayılı Kanun ile ilişkilendirilmesi yapılmıyordu. Hatta 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte bu durum önemini devam ettirdi.

⁵⁶ RG., 12.07.2001, Sayı 24460.

iken Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrenciler, Kanunun 4/1-c bendi kapsamında sigortalı sayılacaklardır. Bunlardan okullarını bitirdikten sonra görevlerine başlamadan ayrılanların bu okullarda geçen öğrencilik süreleri sigortalılık süresinden sayılmayacaktır.

6495 sayılı Kanunun⁵⁷ 39. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin dördüncü fıkrasının (e) bendinde yapılan değişiklik uyarınca polis naspedilmek üzere Polis Meslek Eğitim Merkezlerinde polislik eğitime tabi tutulan adaylar, 6495 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 02.08.2013 tarihinden itibaren Kanunun 4/1-c bendi uyarınca sigortalı sayılmaktadır. Bunlardan, Polis Meslek Eğitim Merkezlerindeki eğitimlerini tamamlamadan ayrılanlar ile eğitimlerini tamamlamalarına rağmen görevlerine başlamadan ayrılanların Eğitim Merkezlerinde geçen eğitim süreleri sigortalılıklarından sayılmayacaktır.

3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'nun ek 17.maddesi uyarınca Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarına ait sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan tabip ve uzman tabipler ile bu görevlerinden ayrılmaksızın 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu hükümlerine göre istihdam edilen aile hekimleri, her yıl Bakanlıkça uygun görülmek şartıyla yetmişiki yaşına kadar çalışabilir. Bu sigortalılar yetmişiki yaşına kadar çalışabilecek ve 5510 sayılı Kanunun 4/1-c bendi kapsamında sigortalı sayılacaklardır.

7033 sayılı Kanunun⁵⁸ 14. maddesi ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun⁵⁹ 30. maddesine eklenen fıkra uyarınca yaş haddini dolduracakları tarihten önce başvurmuş olup, sözleşme tarihi itibarıyla öğretim üyesi kadrolarında bulunanlardan yükseköğretim kurumlarınca belirlenen bölüm ve programlarda görevlerinde kalmalarında fayda görülenler, Yükseköğretim Kurumu'nun teklifi ve Yükseköğretim Kurulu'nun onayı ile emeklilik yaş hadlerini doldurdıkları tarihten itibaren, yetmiş beş yaşını geçmemek üzere emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanıncaya kadar birer yıllık sürelerle sözleşmeli olarak çalıştırılabilir, bunların sigortalılık

⁵⁷ RG., 02.08.2013, Sayı 28726.

⁵⁸ RG., 01.07.2017, Sayı 30111.

⁵⁹ RG., 06.11.1981, Sayı 17506.

veya iştirakçilik ilişkisi önceki kadro unvanları esas alınmak suretiyle devam ettirilecektir.

III. Kanunda Belirtilen Belirli İşyerlerinde ve Belirli Mesleklerde Çalışmak

Fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmek için ikinci şart, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 40. maddesine sayılan işyerlerinde ve işlerde çalışmaktır. Bu şartın yerine gelmesi için sigortalının aynı anda hem Kanunda belirtilen işlerde hem de belirtilen işyerlerinde çalışması gerekir. Sadece belirtilen işi yapmak fiili hizmet süresi zammından yararlanmayı sağlamayacağı gibi sadece belirtilen işyerinde çalışmak da fiili hizmet süresi zammından yararlanmayı gerektirmez.

Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamasında, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olan sigortalılar açısından fiili hizmet süresi zammından yararlanabilecek işyeri kodları ve meslek kodları belirli olduğundan söz konusu meslek kodları dışında bildirim ve buna bağlı olarak fiili hizmeti süresi zammı kazanımı mümkün değildir. Ancak Kurumun bu uygulaması tamamen uygulamada pratikliği sağlamaya yönelik olup bağlayıcı değildir. Bu sürelerle ilişkin olarak mahkemelerce fiili hizmet süresine tabi çalışmanın tespiti mümkündür.

Çalışmamızın kaleme alındığı tarihte, 5510 sayılı Kanun, kapsamına 20 farklı iş ve işyerini almıştır⁶⁰. Kanun, fiili hizmet süresi zammının uygulamasında bazen yapılan işi ön plana alırken bazen bu haktan yararlanmada doğrudan işyeri sınırına gitmiştir.

⁶⁰ Bu kapsamdaki işler esasında meslek hastalıkları listesinin üçüncü sütunundaki “Hastalık Tehlikesi Olan İşler” ile büyük benzerlik gösterir. Meslek hastalığı iş kazası ile birlikte kısa vadeli bir sigorta kolu iken fiili hizmet süresi zammı sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanmasını kolaylaştırmaktadır. Meslek hastalığı sigortası ile fiili hizmet süresi zammının ilişki ve karşılaştırılması için bkz. Ayşe Ledün Akdeniz, **Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine**, İstanbul, Beta, 2015, s. 85.

Tablo 5: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun güncel metnine göre fiili hizmet süresi zammı

Kapsamdaki İşler/İşyerleri	Kapsamdaki Sigortalılar	Eklenecek gün sayısı
1) Kurşun ve Arsenik İşleri	1) Kurşun üretilen galenit, serüzit, anglezit gibi cevherlerin çıkarılmasına ilişkin maden ocağı işlerinde çalışanlar. 2) Kurşunlu madenlerden yahut içinde kurşun bulunan kül, maden köpüğü, kurşun fırın kurumu, üstübeç artığı ve benzeri maddelerden kurşun üretimi için yapılan izabe işlerinde çalışanlar. 3) Antimuan, kalay, bronz ve benzeri maddelerle yapılan kurşun alaşımı işlerinde çalışanlar.	60
	4) Kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işlerinde çalışanlar	90
2) Cam fabrika ve atölyeleri	1) Cam yapımında kullanılan ilkel maddeleri toz haline getirme, eleme, karıştırma ve kurutma işlerinde (bu işleri yapmak üzere tam kapalı odalar içinde otomatik makineli tesisat veya çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde) çalışanlar. 2) Eritme işlerinde (otomatik besleme fırınlarıyla çalışılmadığı takdirde) çalışanlar. 3) Ateşçilik işlerinde çalışanlar.	60

	4) Üfleme işlerinde (tamamen otomatik makinelerle yapılmadığı takdirde) çalışanlar. 5) Basınçla yapılan cam işlerinde (cam tazyiki işleri) çalışanlar. 6) Ayna camı sanatında potalı cam dökümü işlerinde (potalar kalıp masasına mekanik araçlarla taşınmadığı takdirde) çalışanlar. 7) Camı fırın başından alma işlerinde çalışanlar. 8) Yayma fırınlarında düzeltme işlerinde çalışanlar. 9) Traş işlerinde çalışanlar. 10) Asitle hak ve cilâlama işlerinde çalışanlar. 11) Basınçlı havayla kum püskürten cihazlarla yapılan işlerde (çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde) çalışanlar. 12) Pota ve taş odalarında görülen işlerde çalışanlar	
3. Cıva Üretimi İşleri Sanayii	1) Cıva izabe fırınlarında görülen işlerde çalışanlar. 2) Elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işlerde çalışanlar	90
4. Çimento Fabrikaları	1) İlkel maddeleri kırma, ufalama, ezme, eleme ve karıştırma işlerinde çalışanlar. 2) Otomatik fırınlarda pişirme işlerinde çalışanlar. 3) Klinkeri öğütme, eleme, torba ve fiçilere koyma işlerinde (otomatik olarak tozun etrafa	60

	yayılmasını önleyici bir düzenleme yapılmadığı takdirde) çalışanlar.	
5) Kok fabrikalarıyla termik santraller	1) Ateşçilik, ocak temizliği, jeneratör, doldurma, boşaltma ve temizleme işlerinde çalışanlar. 2) Kimyasal arıtma işlerinde çalışanlar. 3) Gazın geçtiği cihaz ve boruların onarılması ve temizlenmesi işlerinde çalışanlar. 4) Kok fabrikalarında kömür ve ocak işlerinde çalışanlar. 5) Elektrik enerji üretim santrallerinin kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işlerinde çalışanlar. 6) Termik santrallerle her çeşit buhar kazanlarının kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işlerinde çalışanlar	60
6) Alüminyum fabrikaları	1) Alüminyum oksit üretimi işlerinde çalışanlar. 2) Alüminyum bronz hazırlama işlerinde çalışanlar. 3) Alüminyum madeni üretimi işlerinde çalışanlar	60
7) Demir ve çelik fabrikaları	1) Demir izabe fabrikalarında cevherin demire çevrilmesi işleriyle boru fabrikalarının fırın ve döküm dairelerinde yapılan işlerinde çalışanlar. 2) Çelikhanelerin çelik yapılan fırınlarıyla bunların teferruat ve eklentilerinden olan ikinci derecedeki fırınlarda ve konvertörlerde yapılan işlerinde çalışanlar.	90

	3) Sıvı haldeki demir ve çeliğin tesisat ve teçhizatla veya mekanik olarak taşınmasına ilişkin işlerde çalışanlar. 4) Sıcak veya sıvı haldeki cürufun taşınması ve işlenmesi işlerinde çalışanlar. 5) Haddehanelerde (soğuk demirle çalışılan haddehaneler hariç), fırınlarda, hadde serilerinde, haddehaneyi kızgın veya sıvı çelik yahut demirle besleyen tesisat ve araçlarla görülen işlerle kızgın halde olan yarı mamul parçaların kesilmesi ve hazırlanması işlerinde çalışanlar	
8) Döküm fabrikaları	1) Döküm kalıp ve maçalarının yapılması ve döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar. 2) Döküm şarjının hazırlanması ve her çeşit maden eritme (izabe) fırınlarının döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar. 3) Maden eritme ve dökme işlerinde çalışanlar	60
9) Asit üretimi yapan fabrika ve atölyeler	1) Asit için hammaddelerin hazırlanması işlerinde çalışanlar. 2) Asidin yapılma safhalarındaki işlerinde çalışanlar. 3) Baca gazlarından asit elde edilmesi işlerinde çalışanlar	90
10) Yeraltı işleri	Maden ocakları (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerde çalışanlar.	180
11) Radyoaktif ve radyoiyonizan	Doğal ve yapay radyoaktif, radyoiyonizan maddeler veya bütün diğer korpüsküler	90

maddelerle yapılan işler	emanasyon kaynakları ile yapılan işlerde çalışanlar.	
12) Su altında veya su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler	1) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 20-35 metreye kadar derinlik veya 2-3,5 kg/cm ² basınçta yapılan işlerde çalışanlar	60
hava içinde çalışmayı gerektiren işler	2) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 35-40 (40 hariç) m. derinlik veya 3,5-4 (3,5 hariç) kg/cm ² basınçta yapılan işlerde çalışanlar. 3) Dalgıçlık işinde çalışanlar.	90
13) Türk Silahlı Kuvvetlerinde, Jandarma Genel Komutanlığında ve Sahil Güvenlik Komutanlığında	Subay, yedek subay, astsubay, yedek astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaşlar, sözleşmeli erbaş ve erler.	90
14) Emniyet ve polis mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında	Asaleti onaylanmış olmak şartıyla adaylıkta geçirilen süreler dâhil polis memuru, başpolis memuru ve kıdemli başpolis memuru, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensupları, Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları	90
15) İtfaiye veya yangın söndürme işleri	Yangın söndürme işlerinde çalışanlar.	60

16) Basın ve gazetecilik mesleğinde	9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanunu'na göre basın kartı sahibi olmak suretiyle fiilen çalışanlar	90
17) Türkiye Radyo Televizyon Kurumu	Basın Kanunu'na göre Türkiye Radyo Televizyon Kurumunda haber hizmetinde fiilen çalışanlar.	90
18) Türkiye Büyük Millet Meclisi ile Cumhurbaşkanlığı	Yasama organı üyeleri ile Cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanlar.	90
19) Ceza infaz Kurumlarında	Ceza infaz kurumu müdürü, idare memuru, infaz ve koruma baş memuru, infaz ve koruma memuru unvanlı kadrolarda bulunanlar ile Adalet Bakanlığı taşra teşkilatına tahsisli kadro veya pozisyonlarda bulunup ceza infaz kurumlarında görev yapan ve ceza infaz kurumlarında hükümlü ve tutuklularla bilfiil irtibat içinde olan diğer görevliler	90
20) İnsan sağlığına ilişkin işler	11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Kanun, 25/2/1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu ve 18/12/1953 tarihli ve 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun kapsamında sağlık meslek mensubu sayılan ve insan sağlığı için koruyucu, teşhis, tedavi ve rehabilite edici hizmetlerde çalışanlar	60

A. Kurşun ve Arsenik İşlerindeki Belirli Çalışmalar

Kurşun üretilen galenit, serüzit, anglezit gibi cevherlerin çıkarılmasına ilişkin maden ocağı işlerinde çalışanlar, kurşunlu madenlerden yahut içinde kurşun bulunan kül, maden köpüğü, kurşun fırın kurumu, üstübeç artığı ve benzeri maddelerden kurşun üretimi için yapılan izabe⁶¹ işlerinde çalışanlar, antimuan, kalay, bronz ve benzeri maddelerle yapılan kurşun alaşımı işlerinde çalışanlar, bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 60 gün fiili hizmet süresi zammı kazanırlar. Öte yandan, kurşun izabe fırınlarının teksif (yoğunlaştırma) odalarında biriken kuru tozları kaldırma işlerinde çalışanlar ise bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 90 gün fiili hizmet süresi zammı kazanırlar.

Kurşun maden ocaklarında çalışmaların, aynı zamanda yeraltında çalışmalar kapsamına girmesi halinde, yaptıkları iş nedeniyle 5510 sayılı Kanunun 40. maddesinde belirtilen işyeri ve işlerden aynı anda birden fazlasına tabi olan sigortalılara en yükseğine göre fiili hizmet süresi zammı verileceğinden, sigortalının bu durumda sadece yeraltı çalışmalarına binaen fiili hizmet süresi zammı kazanımı söz konusu olacaktır.

Bu çalışmaların ağır ve yıpratıcı olarak sayılmasının temel nedeni her iki elementin de insan sağlığına son derece zararlı, zehirli ve kanserojen olmasıdır⁶². Arsenikli bileşikler, böcek ve tarım ilaçları, fare zehri, bazı kanser ilaçları, boya, duvar kâğıdı, seramik gibi çeşitli ürünlerin imalatında kullanılırken, kurşun akü, kablo izolasyonu, benzin, radyasyon yalıtımları ve diğer birçok sanayi dalında hammadde olarak kullanılmaktadır. Kurşun ve arsenik madenlerinde cevherlerin doğrudan çıkarılmasını üretenlerle, üretimde görev almasa da izabe işlemini üstlenenler, kurşun alaşımı işlemlerinde çalışanlar, teksif odalarında toz kaldırma işlerinde çalışanlar bu zehirli elementlere doğrudan maruz kalmaktadırlar. Aynı madde kapsamında diğer bentlere nazaran daha ağır iş sayılan ve buna dayanılarak daha yüksek fiili hizmeti

⁶¹ Madenleri ergitme, sıvı durumuna getirme işi. (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr/>, 07.08.2023.

⁶² “Hurda akülerden kurşun izabe faaliyetinin yürütüldüğü davalı işverene ait işyerinde 25.01.2000 – 26.05.2007 döneminde kepçe operatörlüğü, kaynak ve filtre temizliği işlerini yapan sigortalıya, yakalandığı meslek hastalığına bağlı olarak 27.10.2006 tarihi itibarıyla meslekte kazanma gücünü %36,2 oranında yitirdiği...” Yarg.10.HD.,22.01.2015 T., 2014/4209 E., 2015/989 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 25.08.2023.

süresi zammı hakkı tanıyan kurşun izabe fırınlarının teksif (yoğunlaştırma) odalarında biriken kuru tozları kaldırma işinin, soluma yoluyla insan sağlığına daha zararlı olduğu anlaşılmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamasında, kurşun ve arsenik işleri, cam fabrika ve atölyeleri, cıva üretimi işleri sanayii, çimento fabrikaları, kok fabrikalarıyla termik santraller, alüminyum fabrikaları, demir ve çelik fabrikaları, döküm fabrikaları ile asit üretimi yapan fabrika ve atölyelerin Kanun kapsamında değerlendirilebilmesi için, bu işyerlerinde seri ve sürekli üretim yapılması ve bir grup işçinin çalışması şartlarını aramaktadır⁶³. Getirilen bu iki şart, Kurumun bu kapsamdaki çalışmaların tespitinde oldukça geniş bir takdir yetkisine sahip olması anlamına gelmektedir. Hangi üretimin seri ve sürekli üretim olduğu veya bir grup işçinin çalışması şartının gerçekleşmesi için hangi işyerinde kaç kişinin çalışması gerektiğine ilişkin Kurumun geniş takdir yetkisi içinde tespit edilecektir. Öte yandan bir hukuk devletinde idare, hukuk kuralları ile bağlıdır. Anayasa Mahkemesi, hukuk devleti ilkesini, yerleşik içtihatlarında “*eylem ve işlemleri hukuka uygun, insan haklarına saygı gösteren, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurup bunu geliştirerek sürdüren, Anayasaya aykırı tutum ve davranışlardan kaçınan, Anayasa ve hukukun üstün kurallarıyla kendini bağlı sayan, yargı denetimine açık olan devlet*” olarak tarif etmektedir⁶⁴. Hukuk devleti ilkesi ile bunun alt ilkelerinden olan belirlilik ve öngörülebilirlik ilkeleri uyarınca, kişiler önceden açıkça belirlenmiş ve yayımlanmış hukuk kurallarına göre davranışlarını düzenlerler⁶⁵. İdareye oldukça geniş bir takdir

⁶³ Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2013/11 Sayılı Sigortalılık İşlemleri Hakkında Genelgesi, s. 283.

⁶⁴ AYM., 08.01.2017 T., 2016/136 E., 2017/9 K., RG. 14.02.2017 Sayı: 29979 (Çevrimiçi), <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/>, 02.07.2023; AYM., 02.05.2013 T., 2013/44 E., 2013/59 K., RG., 10.12.2013 Sayı: 28847 (Çevrimiçi), <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/>, 02.07.2023; AYM., 27.03.2014 T., 2013/158 E., 2014/68 K., RG.09.04.2014 Sayı: 28967 (Çevrimiçi), <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/>, 02.07.2023; AYM., 14.03.2019 T., 2018/154 E., 2019/11 K., RG. 25.04.2019 Sayı:30755 (Çevrimiçi), <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/>, 02.07.2023.

⁶⁵ “Hukuk devletinde kanuni düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır, uygulanabilir ve nesnel olması, ayrıca kamu otoritelerinin keyfî uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi gerekir. Kanunda bulunması icap eden bu nitelikler hukuki güvenliğin sağlanması bakımından da zorunludur. Zira bu ilke hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar.” AYM., 25.12.2019 T., 2019/62 E., 2019/98 K., RG. 14.02.2020 Sayı: 31039 (Çevrimiçi), <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/>, 02.07.2023.

yetkisi veren bir düzenlemeye dayanılarak idarenin hangi hallerde fiili hizmet süresi zammı kazanımına olanak sağlayacağını önceden belirlenmesi ve tespiti mümkün değildir. Bu nedenle, SGK'nın bu uygulaması, Anayasanın 2. maddesine aykırıdır. Öte yandan Anayasanın 60. maddesine göre sosyal güvenlik hakkı bir temel hak ve hürriyettir. Anayasanın 13.maddesine göre temel hak ve hürriyetler özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Kanunun fiili hizmet süresi zammına hak kazanmada açıkça aramadığı bir şartın genelge ile getirilmesi bu haktan yararlanmanın kısıtlanması anlamına geleceğinden SGK'nın bu uygulaması Anayasanın 13. ve 60. maddelerine de aykırıdır.

B. Cam Fabrika ve Atölyelerindeki Belirli Çalışmalar

Bu madde kapsamında ilk olarak, cam fabrika ve atölyelerinde, cam yapımında kullanılan ilkel maddeleri toz haline getirme, eleme, karıştırma ve kurutma işlerinde (bu işleri yapmak üzere tam kapalı odalar içinde otomatik makineli tesisat veya çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde) çalışanlar fiili hizmet süresi zammı kazanırlar.

Kanun koyucunun, madde metninde parantez içinde, fiili hizmet süresi zammı kazanımı için mesleki risklere maruz kalma şartını vurguladığı görülmektedir. Esasında, bu vurgu yapılmasa dahi fiili hizmet süresi zammından yararlanmak için 5510 sayılı Kanun, açıkça mesleki risklere maruz kalmayı bir şart olarak getirdiğinden, ileri teknolojilerin kullanılması gibi sebeplerle iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri alınarak, riskin ve zararlı faktörlerin etkilerinin ortadan kalktığı durumlarda sigortalıların fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmaması gerekeceği kuralı uygulama alanı bulacağından, fiili hizmet süresi kazanımı mümkün olmayacaktı. Kanun koyucunun her bir madde açısından iş sağlığı ve güvenliğinin getirdiği ileri teknolojinin bir örneğini saymasının mümkün olmadığı düşünüldüğünde, parantez içinde madde metnine yazılan “bu işleri yapmak üzere tam kapalı odalar içinde otomatik makineli tesisat veya çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike

oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde” ibaresinin gereksiz olduğunu belirtmek gerekir. Aynı durum bendin kapsamına giren diğer işler için de geçerlidir. Örneğin cam fabrika ve atölyelerinde eritme işlerinde çalışanlar için fiili hizmet süresi zammı öngörülmüşken, bu iş eğer otomatik besleme fırınlarıyla yapılmış ise bu kez ortada mesleki risklere maruz kalmak şartı olmadığından fiili hizmet süresi zammı kazanılamaz. Belirttiğimiz üzere bunu kanun metninde bentlerin yanına parantez içinde yazmak, fiili hizmet süresi zammı kazanımı için diğer şartların da sağlanması göz önüne alındığında gereksiz olduğu gibi gelişen teknolojiyle bunun takibi de imkânsızdır. Öte yandan, kanun koyucunun sadece “basınçla yapılan cam işlerinde (cam tazyiki işleri) çalışanlar” için getirmiş olduğu parantez içi düzenleme, yapılan işin tarifine ilişkin olduğundan kanaatimizce madde metnine işlenmesi, hükmün amacına uygundur. Zira kanun koyucunun, hangi iş ve işlerin bu kapsamda olduğunu belirtmesi ve işi açıkça tarif etmesi, uygulamada oluşabilecek soru işaretlerini ve uyuşmazlıkları giderir.

Bu madde kapsamında hak kazanımı olması için çalışmanın mutlaka cam fabrikasında veya cam atölyesinde geçmesi gerekmektedir. Bu nedenle, örneğin cam fabrika veya atölyesinde olmadan, cam yapımında kullanılan ilkel maddelerin elenmesi işine dayanılarak fiili hizmet süresi zammı kazanılamaz.

Bu madde kapsamında cam fabrika ve atölyelerinde olmak koşuluyla eritme işlerinde, ateşçilik, üfleme, basınçla yapılan işlerde (cam tazyiki işleri), ayna camı sanatında potalı cam dökümü işlerinde, camı fırın başından alma işinde, yayma fırınlarda düzeltme işlerinde, tıraş işlerinde, asitle hak ve cilalama işlerinde, basınçlı havayla kum püskürten cihazlarla yapılan işlerde, pota ve taş odalarında görülen işlerde çalışanlar için, çalıştıkları her bir yıl için 60 gün fiili hizmet süresi zammı hüküm altına alınmıştır.

C. Cıva Üretimi İşleri Sanayiindeki Belirli Çalışmalar

Cıva izabe fırınlarında görülen işlerde çalışanlar ve elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işlerde çalışanlar için, çalıştıkları her bir yıl için 90 gün fiili hizmet süresi zammı öngörülmüştür.

Cıva, çevreye ve insana oldukça zararlı ve zehirli bir element olduğundan Dünya çapında üretim ve işlenmesinin azaltılması ve gerekiyorsa durdurulması için Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) liderliğinde “Cıvaya İlişkin Minamata Sözleşmesi⁶⁶” hazırlanmıştır. Sözleşme kapsamında, ülkelerin 2020 yılına kadar bazı cıva içeren ürünlerin üretim, ithalat ve ihracatını yasaklamaları ve bunlara ilişkin atıklarını etkin bir şekilde bertaraf etmeleri, kullanılan cıva miktarını ve salınımlarını azaltmaya yönelik stratejiler oluşturmaları gerekmektedir. Türkiye ise bu sözleşmeyi 24.09.2014 tarihinde imzalamış, 7360 sayılı Cıvaya İlişkin Minamata Sözleşmesinin Beyan ile Birlikte Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun ile birlikte sözleşmeye resmen taraf olmuştur. Sözleşmenin hayata geçmesinden önce de ülkemizde cıva üretimi kademeli olarak durdurulmuştu. Türkiye Büyük Millet Meclisi Dışişleri Komisyonunun tutanaklarına yansıyan, dönemin Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Dış İlişkiler Genel Müdür Vekilinin ve Dışişleri Bakan yardımcısının beyanlarına göre Nisan 2021 itibariyle sadece bir adet cıva işletme izni olan işletme bulunmaktaydı⁶⁷. Bu işletmenin izni de doğrudan cıva üretimi konusunda değil altın, bakır ve gümüş gibi diğer madenleri çıkarmayı da içermekteydi. Tüm bunlar, ülkemizde cıva üretim sanayinin neredeyse sona erdiğini ve bu milletlerarası sözleşmenin tam olarak uygulanması ile birlikte ülkemizde cıva üretiminin tamamen sonlanacağını göstermektedir. Dolayısıyla cıva üretimi sanayindeki çalışmalara binaen fiili hizmet süresi zammı kazanımının da sonlanacağını söylemek mümkündür.

D. Çimento Fabrikalarındaki Belirli Çalışmalar

Çimento fabrikalarında, ilkel maddeleri kırma, ufalama, ezme, eleme ve karıştırma işlerinde çalışanlar, otomatik fırınlarda pişirme işlerinde çalışanlar, klinkeri⁶⁸ öğütme, eleme, torba ve fiçılara koyma işlerinde (otomatik olarak tozun

⁶⁶ Birleşmiş Milletler Çevre Programı, United Nations Environment Programme Minamata Convention on Mercury (Çevrimiçi) <https://www.unep.org/>, 08.08.2023.

⁶⁷ TBMM Dışişleri Komisyonu Tutanak Dergisi, Dönem 27, Yasama Yılı 4, 5. Toplantı, 01.04.2021, s. 24.

⁶⁸ Çimento yapımında fırından ezilmeden çıkan pişirme ürünü. (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr/>, 09.08.2023.

etrafa yayılmasını önleyici bir düzenleme yapılmadığı takdirde) çalışanlar için, bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 60 gün fiili hizmet süresi zammı öngörülmüştür⁶⁹.

Bu madde kapsamında dikkat edilmesi gereken husus Kanunun yine açıkça işyeri sınırlamasına gitmiş olmasıdır. Bu noktada, Kanunda gösterilen bu işlerin mutlaka çimento fabrikasında yapılmış olması gerekmektedir. Aksi takdirde fiili hizmet süresi zammı kazanımı söz konusu olamaz. Örneğin, bir inşaat şantiyesinde çalışan işçi, çimento yapımında kullanılan ilkel maddeleri kendi kullanımı için karıştırması sonucunda çimento üretimi yapmış olsa dahi, bu üretim çimento fabrikasında olmadığından işçinin fiili hizmet süresi zammı kazanımı söz konusu olamaz.

E. Kok Fabrikaları ile Termik Santrallerindeki Belirli Çalışmalar

Kok⁷⁰ fabrikalarıyla termik santrallerde⁷¹, doldurma, boşaltma ve temizleme işlerinde çalışanlar, kimyasal arıtma işlerinde çalışanlar, gazın geçtiği cihaz ve boruların onarılması ve temizlenmesi işlerinde çalışanlar, kok fabrikalarında kömür ve ocak işlerinde çalışanlar, elektrik enerji üretim santrallerinin kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işlerinde çalışanlar, termik santrallerle her çeşit buhar kazanlarının kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işlerinde çalışanlar için, çalıştıkları her bir yıl için 60 gün fiili hizmet süresi zammı öngörülmüştür.

⁶⁹ “Dosya kapsamından, işyeri dosyası ve tanık anlatımlarında, davacının, davalı ... fabrikasının konkasör (kırıcı) bölümünde usta yardımcısı (temizlikçi) olarak çalıştığı, bantlardan dökülen ham maddeyi temizlediği, bantları takip ettiği, bantlara takılan malzemelerin çıkarıldığı vs işlerin yapıldığı, bu işler yapılırken koruyucu malzeme olarak kulaklık ve maske kullanıldığı, çalışılan sürenin bir kısmının pano odasında bir kısmının ise dışarıda temizlik yapılarak geçirildiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda 5510 sayılı Yasanın 40. maddesi uyarınca, davacının, davalı işyerinde, çalıştığı tarihleri arasındaki çalışmalarında fiilen çalışılıp maruz kalınan günleri x 60/ 360 formülüyle hesaplanan gün fiili hizmet zammı süresi bulunduğunun, bu sürenin prim ödeme gün sayısına fiili hizmet süresi zammı olarak eklenmesi gerektiğinin tespitine şeklinde infaza elverişli hüküm kurulmalıdır.” Yarg. 10.HD., 18.03.2021 T., 2019/4920 E., 2021/3595 K. (Çevrimiçi) <https://legalbank.net>, 25.08.2023.

⁷⁰ Maden kömürünün damıtılmasıyla elde edilen, birleşiminde kömürden çok daha az oranda uçucu madde bulunan katı yakıt (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr>, 09.08.2023.

⁷¹ Yakıtla oluşan ısıdan elektrik üreten santral.

Bu madde kapsamında dikkat edilmesi gereken husus Kanunun yine açıkça işyeri sınırlamasına gitmiş olmasıdır. Bu noktada, Kanunda gösterilen bu işlerin mutlaka kok fabrikalarında veya termik santrallerde yapılmış olması gerekmektedir.

Ülkemizde enerji ihtiyacının büyük bir bölümü hala termik santraller aracılığıyla karşılanmaktadır. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın Mayıs 2016 yılı verilerine göre ülkemizde faaliyet gösteren toplamda 49 adet lisanslı termik santral işletmesi vardır⁷². Bu santrallerin bir kısmı yakıt olarak kömür (linyit, taş kömürü, asfalt dahil) bir kısmı doğalgaz bir kısmı da fuel-oil, nafta ve motorin kullanmaktadır⁷³. 2018 yılında kömüre dayalı termik santrallerde 8.000 kişi, doğalgaza dayalı termik santrallerde ise 4000 kişi civarında istihdam olduğu tahmin edilmektedir⁷⁴. Kanun açıkça sadece termik santral sınırlamasına gittiğinden ülkemizde elektrik üretimi yapan jeotermal santrallerde, hidrolik santrallerde, rüzgâr türbini ve güneş paneli kurulum ve bakımında çalışanlar, bu çalışmalarına dayanarak fiili hizmet süresi zammı kazanamaz.

F. Alüminyum Fabrikalarındaki Belirli Çalışmalar

Alüminyum fabrikalarında, alüminyum oksit üretimi işlerinde çalışanlar, alüminyum bronz hazırlama işlerinde çalışanlar, alüminyum madeni üretimi işlerinde çalışanlar adına, bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 60 gün fiili hizmet süresi zammı öngörülmüştür.

Boksit, alüminyum üretiminde kullanılan alüminyum oksit ve hidroksitlerin karışımı olan bir cevherdir. Alümina ise boksit cevherinin saf alüminyum üretmek üzere zenginleştirilmiş halidir. Alümina elektroliz yöntemi ile saf alüminyuma dönüştürülür. Saf alüminyum daha sonra alaşım malzemeleri katılarak farklı kullanım

⁷² Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Termik Santrallerde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu, (Çevrimiçi) <https://www.csgeb.gov.tr/>, 13.08.2023.

⁷³ Türkiye Elektrik Enerjisi Kuruluş ve Yakıt Cinslerine Göre Kurulu Güç. (Çevrimiçi) <http://www.teias.gov.tr/>, 09.08.2023.

⁷⁴ Sevil Acar, Simay Kızılkaya, "Türkiye'de Kömüre Dayalı İstihdamın ve Ekonominin Analizi", **Can Europe**, 2021, s.3 vd. (Çevrimiçi) , www.caneurope.org, 27.08.2023.

alanları için mamul ve yarı mamul hale getirilir⁷⁵. Madde metnindeki “alüminyum madeni üretimi işlemi” boksit madenin çıkarılması değil boksitin alüminyuma dönüştürülme işleminin alüminyum fabrikasında gerçekleşmesi işlemidir.

G. Demir ve Çelik Fabrikalarındaki Belirli Çalışmalar

Demir ve çelik fabrikalarında, demir izabe fabrikalarında cevherin demire çevrilmesi işleriyle boru fabrikalarının fırın ve döküm dairelerinde yapılan işlerinde çalışanlar, çelikhanelerin çelik yapılan fırınlarıyla bunların teferruat ve eklentilerinden olan ikinci derecedeki fırınlarda ve konvertörlerde yapılan işlerinde çalışanlar, sıvı haldeki demir ve çeliğin tesisat ve teçhizatla veya mekanik olarak taşınmasına ilişkin işlerde çalışanlar, sıcak veya sıvı haldeki cürufun⁷⁶ taşınması ve işlenmesi işlerinde çalışanlar, haddehanelerde (soğuk demirle çalışılan haddehaneler hariç), fırınlarda, hadde serilerinde, haddehaneyi kızgın veya sıvı çelik yahut demirle besleyen tesisat ve araçlarla görülen işlerle kızgın halde olan yarı mamul parçaların kesilmesi ve hazırlanması işlerinde çalışanlar için çalıştıkları her bir yıl için 90 gün fiili hizmet süresi zammı öngörülmüştür.

Türkiye’de 41 adet ham çelik üretim tesisi bulunmaktadır. Türkiye Çelik Üreticileri Derneği’nin verilerine göre 2023 yılının Temmuz ayında Türkiye’nin ham çelik üretimi geçen yılın aynı ayına göre %7,7 oranında artışla 2,9 milyon ton seviyesindedir⁷⁷.

H. Döküm Fabrikalarındaki Belirli Çalışmalar

Döküm fabrikalarında, döküm kalıp ve maçalarının yapılması ve döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar, döküm şarjının hazırlanması ve her çeşit maden eritme fırınlarının döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar, maden

⁷⁵ (Çevrimiçi) <http://talsad.org.tr> , 10.08.2023.

⁷⁶ Erime durumundaki madenlerin yüzeyinde toplanan madde (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr/>, 23.09.2023.

⁷⁷ (Çevrimiçi) <https://celik.org.tr>, 22.09.2023.

eritme ve dökme işlerinde çalışanlar, bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 60 gün fiili hizmet süresi zammı kazanırlar⁷⁸.

Döküm işlemi, işlenmiş veya işlenmemiş madenlerin çok yüksek sıcaklıklara ulaşılarak eritilmesi sonucunda sıvı hale getirerek, bu metalleri birleştirmek veya şekillendirmeye yarar. Döküm fabrikaları, ağırlıklı olarak otomotiv, ağır vasıta, beyaz eşya, tarım, makina ve inşaat sektörleri olmak üzere çeşitli sektörlerde yüksek kaliteli ham döküm, işlenmiş ve montajlı parçalar oluşturmaktadır⁷⁹.

Yukarıda belirttiğimiz üzere, fiili hizmet süresi zammı uygulamasında kanunun özellikle belirli bir işyeri sınırlamasını öngördüğü hallerde kural olarak bu işyerinin dışındaki çalışmalara binaen fiili hizmet süresi kazanılamaz. Fakat madde metninde yapılan işin “fabrika”da yapılmasının öngörülmesi halinde, kapsamdaki işin bir atölye veya daha küçük bir yapıda yapılması fiili hizmet süresi zammı kazanımına etki etmemesi gerekir. Aksi yönde bir kabul uygulamada fiili hizmet süresine tabi çalışmalar için öngörülen ek prim ödeme külfetinden kaçınmak isteyen işverenlerin dürüstlük kurallarına aykırı şekilde hareket etmesi mümkün olacaktır. Yargıtay’ın bu hususta kimi zaman işyerini geniş yorumladığını kimi zaman ise oldukça dar yorumladığı kararları mevcuttur. Örneğin Yüksek Mahkemenin önüne gelen bir davada haklı göremediğimiz bir şekilde, dökümhane atölyesindeki çalışmaların fabrikada geçmediği hususu vurgulanmış ve davacı sigortalının fiili hizmet süresi zammından yararlanamayacağına hükmedilmiştir⁸⁰.

⁷⁸ “Dosya ve emsal dosyalar kapsamında, dinlenen tanık beyanları, keşif ve bilirkişi kurulu raporlarından, davacının, ergitme ocakları, kalıp hazırlama, maça hazırlama ve ısıtma işlemi gibi kısımlarda, hem demir esaslı malzemelerin hem demir dışı malzemelerin dökümünün yapılması ve bu kapsamda deniz kuvvetlerinin ihtiyacı olan pervane, tulumba, fan kanadı, valf gibi parçaların dökümünün yapılarak imali işinde bir grup işçi ile sürekli üretimde çalıştığı yönündeki saptamalar birlikte değerlendirildiğinde, işyerinin 5510 sayılı Kanun’un 40. maddesinin 8. sırasında yer alan döküm fabrikası kapsamında olduğu, davacının da döküm kalıp ve maçalarının yapılması ve döküme hazır duruma getirilmesi işinde çalıştığı anlaşılmakta olup mahkemece davanın kabulü yönündeki saptaması isabetli ise de...” Yarg. 10. HD., 20.10.2021 T., 2021/4617 E., 2021/12566 K. (Çevrimiçi) <https://legalbank.net/>, 27.08.2023.

⁷⁹ (Çevrimiçi) <https://www.trakyadokum.com.tr>, 24.09.2023.

⁸⁰ “Mahkemece, davanın kabulü ile davacının çalıştığı işyerinin 5510 sayılı yasanın 40. Maddesinde belirtilen listenin 8.sirasında kayıtlı olan döküm fabrikasında çalıştığı tespit edildiğinden bu iş yerinde geçen 1.10.2008-3.5.2012 tarihleri arasındaki prim ödeme gün sayılarına her 360 gün için 60 gün sürenin fiili hizmet süresi zammı olarak eklenmesine karar verilmiştir. Somut olayda, davacının çalıştığı işyeri P.Fabrikası olup Dökümhane Atölyesinde çalışması 5510 Sayılı Yasanın 8. bendi gereğince Döküm Fabrikasında çalıştığı anlamına gelmeyeceğinden davacının fiili hizmet süresi zammından

I. Asit Üretimi Yapan Fabrika ve Atölyelerindeki Belirli Çalışmalar

Asit üretimi yapan fabrika ve atölyelerde, asit için hammaddelerin hazırlanması işlerinde çalışanlar, asidin yapılma safhalarındaki işlerinde çalışanlar ve baca gazlarından asit elde edilmesi işlerinde çalışanlar, bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 90 gün fiili hizmet süresi zammı kazanırlar⁸¹.

Kelime anlamı itibariyle asit, turnusolün mavi rengini kırmızıya çevirmek özelliğinde olan ve birleşimindeki hidrojenin yerine maden alarak tuz oluşturan hidrojenli birleşiktir⁸². Asitler ciltte soyucu özelliğe sahip kimyasallardır. Ülkemizde sülfirik asit⁸³, sitrit asit⁸⁴ ve hümik asit⁸⁵ üretim fabrikaları bulunmaktadır.

Kanun, bu maddede de açıkça işyeri sınırlamasına gitmiştir. Bu nedenle asit üretim fabrikasında veya atölyesinde olmadan, kendi tarlasındaki toprağın verimini arttırmak için, arızı olarak, temin etmiş olduğu kimyasalları kullanarak hümik asit üreten bir kişinin fiili hizmet süresi zammı kazanması mümkün değildir.

J. Yeraltı İşlerindeki Çalışmalar

yararlanması mümkün değildir. Bu maddi ve hukuki olgular göz önünde bulundurulduğunda; davanın reddi gerekirken mahkemece yazılı şekilde karar verilmesi; usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.” Yarg. 21.HD.,19.06.2014 T., 2013/14565 E., 2014/14325 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 27.08.2023.

⁸¹ “Davacı, davalı işverenin Sülfirik Asit Fabrikasındaki 01.12.1989 tarihinden itibaren geçen çalışmalarında itibari hizmet süresinden yararlanması gerektiğinin tespitine karar verilmesini istemiştir. Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararlarının geriye yürümeyeceği ilkesi de gözetildiğinde, davacının Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararının yürürlük tarihi olan 27.03.2007 tarihinden önceki dönem yönünden itibari hizmetten yararlandırılması mümkün olmadığı gözetilmeksizin yazılı gerekçe ile bu dönem yönünden istemin kabulüne karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” Yarg. 21. HD., 27.10.2014 T., 2014/12496 E., 2014/21379 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.07.2023.

⁸² (Çevrimiçi), <https://sozluk.gov.tr/>, 24.09.2023.

⁸³ Gübre üretiminde ve cevherlerin işlenmesi aşamalarında ve termik santrallerde, şeker fabrikalarında, demir-çelik endüstrisinde sıklıkla kullanılmaktadır. (Çevrimiçi) <https://etibakir.com.tr/>, 24.09.2023.

⁸⁴ Düşük kalorili içecekler, meyve suları, enerji içecekleri ve daha birçok gıdada kullanılmaktadır. Gıdalarda ürünün dayanıklılığını artırmak amacıyla kullanılır. Endüstride ise cevherlerin işlenmesinde sıklıkla kullanılır. (Çevrimiçi) <https://www.askimya.com/>, 24.09.2023.

⁸⁵ Çoğunlukla organik tarımda toprağın verimini arttırmak için kullanılmaktadır. (Çevrimiçi) <https://altacaenerji.com/>, 24.09.2023.

Elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç olmak üzere maden ocakları, kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yeraltında yapılan işlerde çalışanlar, bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 180 gün fiili hizmet süresi zammı kazanırlar.

Sadece bu kapsamdaki sigortalılar, 01.10.2008’den önce 506 sayılı Kanun döneminde de itibari hizmet süresi zammından kesintisiz şekilde yararlanmışlardır. Çalışmamızın birinci bölümünde açıklandığı üzere, 506 sayılı Kanun döneminde itibari hizmet süresinden yararlanan basın ve gazetecilik işyerlerinde 1475 sayılı Kanun ve değişikliklerine göre çalışan, operatör mürettip (dizgi işi), rotatifçi, roto ofsetçi, klişeci, tiftırıkçu ve yardımcıları, gemi adamları ve azotlu gübre sanayiinde çalışanlar, 5510 sayılı Kanun kapsamına alınmamışlardır. Gazetecilerin bu hakkı ise 01.10.2008 tarihinde ortadan kalksa da 2013 yılında geri gelmiştir. Yeraltında çalışanlar için ise kesinti olmaksızın itibari hizmet süreleri, 5510 sayılı Kanunda fiili hizmet süresi zammı kapsamında devam etmiştir. Kanunun yürürlüğe girdiğı tarihten önce maden işyerlerinin yeraltı veya yeraltı münavebeli işlerinde çalışıp 2008 yılı Ekim ayından sonra da çalışmaya devam edenlerin aylığa hak kazanma koşulları 5510 sayılı Kanunun geçici 9. maddesinin beşinci fıkrasına göre belirlenirken, 2008 yılı Ekim ayından sonra bu işlerde çalışmaya başlayanların aylığa hak kazanma koşulları ise ilk defa bu kanuna tabi olarak çalışanların yaşlılık sigortasından yararlanma şartlarının düzenlendiğı 28. maddenin altıncı fıkrasına göre belirlenmektedir.

Madde metninde, maden ocakları ibaresinden sonra parantez içinde “elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç” ibaresi bugün için önemini yitirmiştir. Civanın çevreye oldukça zararlı olması nedeniyle üretiminin tüm Dünyada sonlandırılması için Minamata Antlaşması birçok devletçe imzalanmış ve ülkemizde de cıva üretimi ve sanayinde faaliyet gösteren şirket kalmamıştır. Bu nedenle parantez içinde ayrıca cıva maden ocaklarını hariç tutmanın önemi kalmamıştır.

Kanun, maden ocakları, kanalizasyon ve tünel inşa işlerini örnekseyici olarak saymıştır. Kanun metnindeki “gibi” ifadesinden anlaşılacağı üzere metinde açıkça yazmayan ancak yeraltında çalışılan diğer işler de fiili hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilebilecektir. Yeraltı ifadesinden anlaşılması gereken, Dünyanın dışını çepeçevre kaplayan, üzerinde karalar ve denizlerin bulunduğı yer

kabuğunun altıdır. Bu nedenle yer kabuğu değil de su altındaki işler için bu madde uygulama alanı bulmaz. Nitekim Kanun, su altında çalışanlar için maruz kaldıkları su basıncına göre değişen oranlarda fiili hizmet süresi zammını, cetvelin 12 numaralı sırasında getirmiştir.

Bu kapsamda çalışan sigortalılara getirilen haklar, fiili hizmet süresi zammı uygulamasının getirdiği kaidelerin birçoğunun istisnasını teşkil eder. Birincisi, fiili hizmet süresi zammından yararlanmada temel şartlardan biri fiilen çalışmak ve mesleğin risklerine maruz kalmaktır. Fiilen çalışmanın olmadığı yıllık ücretli izin, hafta tatili, sıhhi izin, ulusal bayram ve genel tatiller, eğitim, kurs, iş öncesi ve sonrası hazırlık faaliyetlerindeki süreler için kural olarak fiili hizmet süresi zammı kazanımı olamaz. Fakat 6552 sayılı Kanunun⁸⁶ yürürlüğe girdiği tarih olan 11.09.2014 tarihinden itibaren yeraltında çalışanlar için fiilen çalışma ve mesleki risklere maruz kalma şartları aranmayacaktır. Bu nedenle 11.09.2014 tarihinden sonra yeraltı işlerinde çalışanlar için yıllık ücretli izin, hafta tatili, sıhhi izin, ulusal bayram ve genel tatiller, eğitim, kurs, iş öncesi ve sonrası hazırlık faaliyetlerindeki süreler de fiili hizmet süresi zammına esas alınacak sürelerden olacaktır⁸⁷. Ancak ücretsiz izinde geçen süreler için fiili hizmet süresi zammı kazanımı söz konusu olamaz.

İkincisi, fiili hizmet süresi zammının ilk etkisi olan prim ödeme gün sayısında artışın sınırı olan 8 ve 5 yıllık süreler sadece yeraltında çalışanlar için uygulanmaz. Buna göre, örneğin yeraltında 20 yıl çalışmış bir sigortalı 10 yıl fiili hizmet süresi zammı kazanır ve hak edeceği emekli aylığı 30 yıl çalışmış gibi hesaplanır.

Üçüncüsü, fiili hizmet süresi zammının ikinci etkisi olan emeklilik yaş haddinden indirimde öngörülmüş olan “bu kapsamda 3600 gün fiilen çalışma” şartı yeraltında çalışanlar için 1800 gün olarak uygulanır.

Dördüncüsü, yaş haddinden indirimin 3 yıldan fazla olamayacağı ve yaş haddinden indirimdeki sürenin kazanılan fiili hizmet süresi zammının yarısı olacağı

⁸⁶ RG., 11.09.2014, Sayı 29116 Mükerrer.

⁸⁷ “11.09.2014 tarihine kadar olan fiili hizmet zammından yararlanmak için fiilen çalışması ve risklere maruz kalması birlikte arandığından puantaj kayıtları, ücret, tediye bordroları celp edilerek çalışmaların bu kapsamda değerlendirilerek karar verilmesi gerekir.” Yarg. 10.HD., 10.07.2019 T., 2018/3811 E., 2019/5933 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 27.08.2023.

kaideleri yeraltında çalışanlar için uygulama alanı bulmaz. Bu sigortaların kazandıkları fiili hizmet süresi zammının tümü hiçbir üst sınır olmadan doğrudan emeklilik yaş hadlerinden düşülür⁸⁸.

5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce yeraltı işlerinde çalışanlar açısından bu çalışmaların 01.10.2008 tarihinden sonra da devam etmesi durumunda Kanunun geçici 9. maddesi uygulama alanı bulur. Sigortalıların bu işlerdeki çalışmasının en az 1800 gün olması halinde bu çalışmalarının dörtte biri toplam prim ödeme gün sayılarına ilave edilmekte ancak, ilave edilen süre kadar ayrıca yaştan indirim yapılmamaktadır⁸⁹.

K. Radyoaktif ve Radyoiyonizan Maddelerle Yapılan İşlerde Çalışmalar

Radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işlerde doğal ve yapay radyoaktif, radyoiyonizan maddeler veya bütün diğer korpusküler emanasyon kaynakları ile yapılan işlerde çalışanlar, bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 90 gün fiili hizmet süresi zammı kazanırlar. Yargıtay, radyoaktif maddelerle çalışanlar bakımından bu işte çalışılan bir başka ifadeyle bu maddeye maruz kalınan sürenin

⁸⁸ Yönetmelik m.9.

⁸⁹ “Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce bazı hükümleri yürürlükten kaldırılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre sigortalı sayılanlardan; a) En az 20 yıldan beri Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işyerlerinde sürekli çalışan ve bu işlerde en az 5000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeyen sigortalılara yazılı talepleri halinde 28 inci maddenin ikinci fıkrasının (a) bendindeki yaş şartları aranmaksızın yaşlılık aylığı bağlanır. b) En az 25 yıldan beri Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işyerlerinde yeraltı münavebeli işlerinde çalışan ve bu işlerde en az 4000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeyen sigortalılara da 28 inci maddenin ikinci fıkrasının (a) bendindeki yaş şartları aranmaksızın 8100 gün prim ödemiş sigortalılar gibi yaşlılık aylığı bağlanır. c) 50 yaşını dolduran ve malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi çalışmalarının en az 1800 gününü Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde geçirmiş olan sigortalılara da birinci fıkrada belirtilen diğer şartlarla yaşlılık aylığı bağlanır.” Geçici 9. maddenin getirmiş olduğu haklar kendi içinde bir bütünlük arz ettiğinden 5510 sayılı Kanun döneminden önce yeraltında çalışmaya başlayan sigortalılar açısından fiili hizmet süresi zammının yaştan düşüm etkisi yoktur. Ayrıntılı bilgi için bkz. Nergis Şimşek, “Maden İşyerlerinin Yeraltı İşlerinde Çalışan SSK Sigortalılarının Aylığa Hak Kazanma Koşulları ile Aylıklarının Hesaplanması”, **Yaklaşım**, Sayı:318, 2019, s.42 vd.

tespiti konusunda; sigortalının işyerinde çalıştığı birimin ve yaptığı işin açık olarak belirlenmesi gerektiğini vurgulamıştır⁹¹.

2690 sayılı Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Kanunu'na⁹² dayanılarak hazırlanmış olan Radyasyon Güvenliği Tüzüğü'nün⁹³ 2.maddesine göre radyasyon görevlisi, sürekli olarak denetimli alanlarda veya radyasyon kaynaklarıyla çalışan kişidir.

Yargıtay'a göre, sigortalının bu madde kapsamında açtığı fiili hizmet süresine tabi çalışmanın tespiti davasında, mahkemenin tespit hükmü kurabilmesi için bilirkişi heyetiyle birlikte keşif yapılmalı, tespiti istenen sürede sigortalının hangi işi ne kadar süre boyunca yaptığı ve radyasyona nasıl maruz kaldığı açıkça somut verilerle doğrulanmalıdır⁹⁴.

Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamasında, Sağlık Bakanlığı'na bağlı ağız ve diş sağlığı merkez ve hastanelerinde görev yapan başta ağız, diş ve çene radyolojisi uzmanları ile röntgen teknisyenleri, bu çalışmalarından dolayı fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmamaktaydı. Bu sigortalıların, fiili hizmet süresi zammından yararlanmak için açıkları idari davalar ve özellikle Danıştay kararları sigortalıların

⁹¹ “Somut olayda; davacının radyasyona maruz kaldığı süre belirlenmeksizin, fizikçi-hukukçu bilirkişilerden alınan genel ve soyut ifadelere dayalı ve her somut olaya özgü olacak şekilde hazırlanmayan bilirkişi raporu esas alınarak, davacının log servisinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren istemin kabulüne karar verilmesi hatalı olduğu gibi kurulan hüküm de infaza elverişli değildir. Mahkemece, Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği hükümleri esas alınarak uzman tıp doktoru, kimya, fizik ve iş güvenliği uzmanlarından oluşacak üç kişilik bilirkişi kurulu marifetiyle mahallinde keşif yapılarak davacı işçinin işyerinde çalıştığı birim / birimler ve yaptığı işin niteliği, konusu ile işyerindeki incelemeden elde edilen bulgular somut verilere dayalı olarak belirlenmeli...” Yarg. 21.HD., 29.05.2018 T., 2016/18811 E., 2018/5080 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.07.2023; Aynı yönde kararlar için bkz. Yarg. 10.HD., 07.04.2022 T., 2021/4337 E., 2022/52217 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 27.08.2023; Danıştay 12.Dairesi, 28.12.2021 T., 2018/2980 E., 2021/7192 K., (Çevrimiçi) <https://kazanci.com.tr/>, 27.08.2023.

⁹² RG., 13.07.1982, Sayı 17753.

⁹³ RG., 07.09.1985, Sayı 18861.

⁹⁴ “Mahkemece, Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği hükümleri esas alınarak, iş güvenliği konusunda uzman olan, radyoloji uzmanı, nükleer tıp uzmanı ve iş güvenliği uzmanlarından oluşacak üç kişilik bilirkişi kurulu marifetiyle mahallinde keşif yapılarak davacının işyerinde çalıştığı birim / birimler ve yaptığı işin niteliği, konusu ile işyerindeki incelemeden elde edilen bulgular somut verilere dayalı olarak belirlenmeli ve öncelikle çalışılan alandaki cihazların radyasyon üreten ve ortama radyasyon yayma özelliği olup olmadığı belirlenmelidir.” Yarg. 10.HD., 12.05.2022 T., 2021/12895 E., 2022/7112 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.07.2023.

lehine sonuçlanmıştır⁹⁵. Bu kararlardan sonra SGK, 14.02.2018 tarihinden itibaren Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan Personelin Radyasyon Doz Limitleri ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmeliğin⁹⁶ 4. maddesinin birinci fıkrasının (i) bendi uyarınca Radyasyon Güvenliği Komitesi Kurulması ve Komitece karar verildikten sonra radyasyon görevlisi sayılan personelin fiili hizmet süresi zammı kazanacağını kabul etmiştir.

L. Su altında veya Su Altında Basınçlı Hava İçinde Çalışmayı Gerektiren İşlerde Çalışmalar

Su altında veya su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerde, su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 20-35 metreye kadar derinlik veya 2- 3,5 kg/cm² basınçta yapılan işlerde çalışanlar, bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 60 gün fiili hizmet süresi zammı kazanırlar. Öte yandan, su altında veya su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerde, su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 35-40 (40 hariç) metre derinlik veya 3,5-4 (3,5 hariç) kg/cm² basınçta yapılan işlerde çalışanlar ve dalgıçlık işinde çalışanlar, bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 90 gün fiili hizmet süresi zammı kazanırlar.

M. Türk Silahlı Kuvvetlerinde, Jandarma Genel Komutanlığında ve Sahil Güvenlik Komutanlığında Belirli Çalışmalar

Türk Silahlı Kuvvetlerinde, Jandarma Genel Komutanlığında ve Sahil Güvenlik Komutanlığında, subay, yedek subay, astsubay, yedek astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaşlar, sözleşmeli erbaş ve erler, bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 90 gün fiili hizmet süresi zammı kazanırlar.

⁹⁵ Danıştay, 11.Dairesi,14.02.2018 T., 2013/2768 E.,2018/800 K., (Çevrimiçi) <https://kazanci.com.tr/>, 27.08.2023; Danıştay 11. Dairesi, 14.02.2018 T., 2013/21707 E., 2018/801 K., (Çevrimiçi) <https://kazanci.com.tr/>, 27.08.2023.

⁹⁶ RG., 05.07.2012, Sayı 28344.

669⁹⁷ ve 670⁹⁸ sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler gereğince, Gülhane Askeri Tıp Akademisine bağlı eğitim hastaneleri ve Türk Silahlı Kuvvetleri Rehabilitasyon ve Bakım Merkezi ile asker hastaneleri, dispanser ve benzeri sağlık hizmet birimleri ile Jandarma Genel Komutanlığına ait sağlık kuruluşlarında çalışmakta iken Sağlık Bakanlığına, Gülhane Askeri Tıp Akademisine bağlı yükseköğretim birimlerinde görev yapmakta iken Sağlık Bilimleri Üniversitesine devredilen personelden aylıklarını 926 sayılı Kanuna göre almaya devam edenler, bu madde kapsamında fiili hizmet süresi zammından yararlanamaya devam edecektir.

6191 sayılı Kanunun⁹⁹ 10. maddesinin on birinci fıkrası gereğince uzman erbaşlar ve sözleşmeli erbaş ve erler de fiili hizmet süresi zammı kazanacaktır. 7179 sayılı Kanunun¹⁰⁰ 62.maddesine göre bu tabloya yedek astsubaylar da eklenmiştir.

Bu kapsamdaki sigortalılar fiili hizmet süresi zammının en köklü uygulamalarını teşkil etmesinin yanında, fiili hizmet süresi zammı uygulamasında, en fazla özellikli durumlara sahip olan meslek gruplarından biridir. Birincisi, kural olarak kazanılacak fiili hizmet süresi zammının prim ödeme gün sayısına eklenmesi 5 yılı aşamaz. Ancak sadece bu kapsamdaki sigortalılarla, bir alt başlıktaki Emniyet ve Polis Mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında çalışan sigortalılar için prim ödeme gün sayısına eklenecek süre 8 yılı aşamaz. İkincisi, yine bu iki meslek grubuna mensup sigortalılar için fiili hizmet süresi zammı kazanmada açıkça aranan fiilen çalışma ve mesleki risklere maruz kalma şartları aranmaz¹⁰¹. Bu nedenle bu iki meslek grubuna mensup sigortalılar için fiilen çalışmadıkları örneğin hafta tatili veya yıllık izin

⁹⁷ RG., 31.07.2016, Sayı 29787.

⁹⁸ RG., 17.08.2016, Sayı 29804.

⁹⁹ RG., 22.03.2011, Sayı 27882.

¹⁰⁰ RG., 26.06.2019, Sayı 30813.

¹⁰¹ “01.10.2008 günü itibarıyla aynı tarihte yürürlüğe giren “Fiili hizmet süresi zammı” başlıklı 40. maddesinde, belirtilen işyerlerinde ve işlerde çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayılarına, bu işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılığında gösterilen gün sayılarının, fiili hizmet süresi zammı olarak ekleneceği, çalışmanın fiili hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilebilmesi için, tablonun (13) ve (14) numaralı sıralarında belirtilen sigortalılar hariç, sigortalının kapsamdaki işyerleri ile birlikte işlerde fiilen çalışması ve söz konusu işlerin risklerine maruz kalmasının koşul olduğu açıklanmıştır...” Yarg. 10.HD.,22.11.2018 T., 2016/13269 E., 2018/9787 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 28.08.2023; “Çalışmanın fiili hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilebilmesi için, tablonun (13) ve (14) numaralı sıralarında belirtilen sigortalılar hariç, sigortalının kapsamdaki işyerleri ile birlikte işlerde fiilen çalışması ve söz konusu işlerin risklerine maruz kalmasının koşul olduğu açıklanmıştır.” Yarg. 21.HD., 22.01.2015 T., 2014/1906 E., 2015/805 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 28.08.2023.

sürelerinde de fiili hizmet süresi zammı kazanımı mümkündür. Öte yandan sadece ücretsiz izinlerde fiili hizmet süresi zammı kazanımı mümkün değildir. Üçüncüsü, bu kapsamdaki sigortalıların kazandıkları fiil hizmet süresi zamları geçiş hükümleriyle de korunmuştur. Buna göre, 01.10.2008 tarihinden önce 5434 sayılı Kanuna göre kazandıkları fiili hizmet süresi zamları, 5510 sayılı Kanunun getirmiş olduğu yaş haddinden indirimdeki üst sınırı aşıyorsa, kazanılan fiili hizmet süresi zamları üst sınırı indirilmez aksine korunur.

N. Emniyet ve Polis Mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında Belirli Çalışmalar

Emniyet ve polis mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında, asaleti onaylanmış olmak şartıyla adaylıkta geçirilen süreler dâhil, polis memuru, başpolis memuru ve kıdemli başpolis memuru, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensupları ve Milli İstihbarat Teşkilâtı mensupları, bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 90 gün fiili hizmet süresi zammı kazanırlar.

Emniyet Hizmetleri Sınıfında görev yapmakta iken Dışişleri Bakanlığı emrinde yurtdışı temsilciliklerinde yakın koruma, personel ve bina güvenliğini sağlamak üzere koruma görevlisi olarak görevlendirilen personel, Emniyet Hizmetleri Sınıfındaki kadroları ile ilişkileri kesilerek Dışişleri Bakanlığında Genel İdare Hizmetleri Sınıfına atandıklarından dolayısıyla kadroları ile ilişkileri kesildiğinden 6111 sayılı Kanunun yayım tarihi olan 25.02.2011 tarihinden itibaren 5510 sayılı Kanunun 40. maddesi uyarınca fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmayacaklardır. (Sosyal Güvenlik Kurumunun 2020/22 Sayılı Genelgesi)

Türk Silahlı Kuvvetleri personeline ilişkin belirttiğimiz hususlar gibi bu kapsamdaki sigortalılar fiili hizmet süresi zammının en köklü uygulamalarını teşkil etmesinin yanında, fiili hizmet süresi zammı uygulamasında, en fazla özellikli

durumlara sahip olan meslek gruplarından biridir. Türk Silahlı Kuvvetler personeli için bir üst başlıkta¹⁰² belirttiğimiz hususlar bu sigortalılar için de aynen geçerlidir.

O. İtfaiye ve Yangın Söndürme İşlerindeki Çalışmalar

İtfaiye veya yangın söndürme işlerinde, yangın söndürme işlerinde çalışanlar, çalıştıkları her bir yıl için 60 gün fiili hizmet süresi zammı kazanırlar.

Yargıtay’a göre, bu kapsamdaki sigortalıların fiili hizmet süresi zammı kapsamında kazandıkları günlerin tespitinde, sadece yangınla mücadele ettiği günler nazara alınmalı, yangınla mücadeleye ilişkin görev kayıtları mahkemece celp edilerek¹⁰³ hüküm buna göre kurulmalıdır¹⁰⁴. Bir başka deyişle, bu bent kapsamında fiili hizmet süresi zammı kazanmak için itfaiye kadrolarında çalışmak yeterli değildir. Madde metninde yangınla mücadele edilme hususu özellikle arandığından kurulacak tespit hükmünde de mutlaka fiilen yangınla mücadele edilen günler baz alınmalı ve buna göre sonuca gidilmelidir.

P. Basın ve Gazetecilik Mesleğinde Çalışmalar

Basın ve Gazetecilik mesleğinde, 5187 sayılı Basın Kanunu’na¹⁰⁵ göre, basın kartı sahibi olmak suretiyle fiilen çalışanlar, bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 90 gün fiili hizmet süresi zammı kazanırlar. Fiili hizmet süresi zammı uygulamasında,

¹⁰² Bkz. İkinci Bölüm, II/N Başlığı.

¹⁰³ “Bu bağlamda, yasa hükmü gereği yangınla bir fiil mücadele ettiği günler; puantaj kayıtlarıyla, taşıt görev emirleriyle tespit edilerek karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir. Mahkemece, uyuşmazlık konusu tüm yıllara ilişkin yangın görev (taşıt görev) emirleri ve yangınla mücadele görev kayıtları celp edilerek sonucuna göre karar verilmelidir.” Yarg. 10.HD., 21.04.2022 T., 2022/2890 E., 2022/6122 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 28.08.2023; Aynı yönde karar için bkz. Yarg. 10.HD., 27.04.2022 T., 2022/2764 E., 2022/6474 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 28.08.2023.

¹⁰⁴ “Davacının bu kapsamda çalıştığına dair mahkeme kabulü isabetli ise de yasa hükmüne aykırı şekilde, kapsamdaki iş yerinde işin riskine maruz kalarak çalışma süreleri bir başka anlatımla yangınla mücadele ettiği günler nazara alınarak karar verilmediği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda yasa hükmü gereği yangınla bilfiil mücadele ettiği günler; puantaj kayıtlarıyla, taşıt görev emirleriyle tespit edilerek karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.” Yarg.10.HD., 13.10.2022 T., 2022/8264 E., 2022/124322 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 28.08.2023; Aynı yönde karar için bkz. Yarg. 10.HD., 21.04.2022 T., 2022/2890 E., 2022/6122 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 28.08.2023.

¹⁰⁵ RG., 26.06.2004, Sayı 25504.

en fazla özellikli durumlara sahip olan meslek gruplarından biri de basın ve gazetecilik mesleğidir.

Esasında, 5510 sayılı Kanunda değişiklik yapan ve basın mesleğinde çalışanları da fiili hizmet süresi zammı kapsamına alan 6385 sayılı Kanunun kabul ettiği ilk metin, Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle fiilen çalışanları kapsamına almaktaydı. Çalışmamızın birinci bölümünde belirttiğimiz üzere¹⁰⁶, 506 sayılı Kanun döneminde itibari hizmet süresi kapsamında olan gazetecilerin bu haktan yararlanması için basın kartı sahibi olmanın bir önemi bulunmamaktaydı. Zira 506 sayılı Kanun 5953 sayılı kanunun kapsamındaki işyerlerinde yine 5953 sayılı Kanuna tabi çalışmayı yeterli görmekteydi. Fakat 6385 sayılı Kanun, Basın Kartı Yönetmeliği'ne göre basın kartı sahibi olmayı fiili hizmet süresi zammı kazanımı için açıkça bir şart olarak koşmuştur¹⁰⁷.

Öte yandan konu hakkında önemli bir gelişme yaşanmış ve İstanbul 22. İş Mahkemesi, önüne gelen bu konudaki bir davada, basın kartı sahibi gazeteciler ile basın kartına sahip olmayan gazetecilerin aynı işi yaptıkları fakat sosyal güvenceleri açısından aynı kurallara tabi olmadıkları gerekçesiyle, Anayasanın eşitlik ilkesine aykırılık iddiasını ciddi bularak Anayasa Mahkemesi'ne hükmün iptali için itiraz yoluyla başvurmuştur. Anayasa Mahkemesi, itiraz başvurusunu Anayasa'nın 13. ve 40. maddeleri kapsamında değerlendirmiştir. Anayasanın 13. maddesinde "*Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz*" denilmiştir. Sosyal güvenlik hakkı Anayasa'nın 60. maddesine göre temel hak ve hürriyetlerdendir. Anayasa Mahkemesi'ne göre fiili hizmet süresi zammının hangi hallerde kazanılacağına tespiti, yönetmelik aracılığıyla idarelere verilmiştir. Hâlbuki temel hak ve hürriyetler

¹⁰⁶ Bkz. Birinci Bölüm IV/C.

¹⁰⁷ "01.10.2008 tarihi sonrasındaki dönem için, davacının basın ve gazetecilik mesleğinde Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle fiilen çalışıp çalışmadığı araştırılarak varılacak sonuca göre karar verilmelidir. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin, eksik araştırma ve inceleme sonucu yazılı şekilde hüküm kurulması, usûl ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir." Yarg. 10.HD., 24.03.2015 T., 2015/54 E., 2015/5493 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 28.08.2023.

ancak kanunla sınırlanabilir. Bu kartın verileceği kişilerde aranacak şartları içeren temel ilkelerin anılan hakka keyfi bir şekilde müdahale edilmesini önleyecek şekilde kanunla açık bir şekilde ortaya konulması gerekir. Bizim de katıldığımız bu gerekçelere dayanarak AYM, bu düzenlemeyi 25.12.2019 tarihinde iptal etmiştir¹⁰⁸.

Kanun koyucu bu kez 7256 sayılı Kanun¹⁰⁹ ile basın ve gazetecilik mesleğinde 14 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle fiilen çalışanları tekrar kapsama almıştır. Ancak yapılan bu düzenleme, AYM'nin iptal gerekçesine uygun değildi. AYM, düzenlemenin bir kanunla yapılması gerektiğine vurgu yapmasına rağmen Kanun koyucu yine fiili hizmet süresi zammının kişi bakımından kapsamının tespitini bu kez Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi yoluyla yine yürütmeye bırakmıştı. Nihayet, kanun koyucu 18.10.2022 tarihinde bu kez 7418 sayılı Kanun¹¹⁰ ile “14 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi” ibaresini “5187 sayılı Basın Kanunu” olarak değiştirmiş ve AYM'nin iptal kararında işaret ettiği hususlara uygun şekilde hareket etmiştir.

5187 sayılı Basın Kanunu'nun ek 2. maddesinde kimlerin basın kartı sahibi olabileceği, ek 3.maddesinde basın kartı sahibi olabilmek için gerekli şartlar sayılmıştır. Buna göre başvurular, doğrudan İletişim Başkanlığı'na yapılacaktır. Basın kartı Türkiye'de faaliyet gösteren medya kuruluşlarının Türk vatandaşı medya mensuplarına, 18 yaşını doldurmaları, en az lise veya dengi bir eğitim kurumundan mezun olmaları, 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olmaları¹¹¹, kısıtlı veya kamu hizmetinden yasaklı olmamaları, Türk Ceza Kanunu¹¹² ve Terörle Mücadele Kanunu'nda¹¹³ yer alan belli suçlardan dolayı mahkûm olmamaları¹¹⁴, medya dışında ticari faaliyette bulunmamaları şartlarının sağlanmasıyla verilir.

¹⁰⁸ AYM., 25.12.2019 T., 2019/62 E., 2019/98 K., RG. 14.02.2020 Sayı: 31039 (Çevrimiçi), <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/>, 28.08.2023. Karar Resmî Gazetede 14.02.2020 tarihinde yayımlanmış ve iptal kararı yayım tarihinden itibaren 9 ay sonra olarak kararlaştırılmıştır.

¹⁰⁹ RG., 17.11.2020, Sayı 31307.

¹¹⁰ RG., 18.10.2022, Sayı 31987.

¹¹¹ Bu kanunun kişi bakımından kapsamı için bkz. Birinci Bölüm, IV/C.

¹¹² RG., 12.10.2004, Sayı 25611.

¹¹³ RG., 12.04.1991, Sayı 20843 Mükerrer.

¹¹⁴ Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı beş yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da şantaj, hırsızlık, sahtecilik, dolandırıcılık, güveni kötüye kullanma, yalan tanıklık, yalan yere yemin, iftira, suç uydurma, müstehcenlik, fuhuş, hileli iflas, zimmet, irtikâp, rüşvet, kaçakçılık, ihaleye fesat karıştırma, edimin

Çalışmamızda bu sigortalı grubundan önce sayılmış sigortalı gruplarının, fiili hizmet süresi zammı kazanımı doğrudan 5510 sayılı Kanun uyarınca 01.10.2008 tarihinden itibaren mümkündür. Basın ve gazetecilik mesleğinde çalışmaların fiili hizmet süresi zammı kapsamına alınacağına ilişkin düzenleme 6385 sayılı Kanun ile hüküm altına alınmıştır. 6385 sayılı Kanunun 21. maddesi ise sadece fiili hizmet süresi zammına ilişkin maddenin yürürlük tarihini 01.10.2008 tarihinden geçerli olacak şekilde tayin etmiştir¹¹⁵. Bu durum geçmişe etkili olarak fiili hizmet süresi kazanımı olup açıkça 40. maddenin özellikle tıpkı basın mesleğinde çalışanlar gibi 5510 sayılı Kanuna sonradan eklenen 19. ve 20. sırasındaki ceza infaz kurumu memurları için ve insan sağlığına ilişkin işlerde çalışanlar için eşitlik ilkesine aykırıdır. Kanun koyucu, geçmişe etkili olarak fiili hizmet süresi zammı kazandırma iradesini, kendisi ve diğer iki sigortalı grubu için getirmişken, yeraltında çalışanlar için fiilen çalışma şartını ve mesleki risklere maruz kalma şartını, kanunların yürürlük tarihinden itibaren, yine sağlık çalışanları için getirilen fiili hizmet süresi zamlarını da çıkarılan kanunların yürürlük tarihinden itibaren getirmiştir. Sadece bu durum bile fiili hizmet süresi zammı uygulamasının, pratikte bilimsellikten ve rasyonellikten ne kadar uzak olduğunun bir göstergesidir.

6385 sayılı Kanunun geçmişe etkili şekilde fiili hizmet süresi zammı kazandırması üzerine 01.10.2008- 31.01.2013 tarihleri arasında bu sigortalıları çalıştıran işverenler için fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmalara özgü aylık prim ve hizmet belgesi verme ve ek primleri ödeme zorunluluğu doğmuştur. 5510 sayılı Kanunun geçici 48. maddesine göre bu sigortalıları çalıştıran işverenler madde

ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama suçları ile cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar, kamu barışına karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk suçlarından hüküm giymemiş olmak. Terörle Mücadele Kanunu'nun 3. maddesinde sayılan terör suçları ile 4. maddesinde sayılan terör amacı ile işlenen suçlardan veya 6. maddede belirtilen suçlar ile 7/2/2013 tarihli ve 6415 sayılı Terörizmin Finansmanının Önlenmesi Hakkında Kanunun 4. maddesi uyarınca hüküm giymemiş olmak.

¹¹⁵ “5510 sayılı Kanunun 40. maddesine 19.01.2013 tarihli resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6385 sayılı Kanunun 15. maddesi ile eklenen düzenleme ile de, basın ve gazetecilik mesleğinde Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle fiilen çalışanların ve Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle; Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda haber hizmetinde fiilen çalışanların bu çalışma sürelerinin fiili hizmet süresi zammının hesabında gözetileceği hüküm altına alınmış, 21. maddede de, anılan düzenlemenin 2008 yılı Ekim ayı başından itibaren geçerli olacağı belirtilmiştir.” Yarg. 10.HD., 17.03.2016 T., 2016/716 E., 2016/716 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 28.08.2023.

metninde belirtilen 3 aylık süre içinde bu yükümlülüğünü yerine getirmesi halinde gecikme zam ve cezası işlemeyecektir. 6385 sayılı Kanun bununla yetinmemiş, eğer bu sigortalılar, 01.10.2008- 31.01.2013 tarihleri arasında kısmi süreli olarak çalışmışsa, kısmi süreli olarak çalıştığı ayın diğer günlerine ilişkin fiili hizmet süresi zammı prim farkını kendilerinin ödeyebilmesine imkânı vermiştir.

R. Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu'ndaki Belirli Çalışmalar

Türkiye Radyo Televizyon Kurumu'nda (TRT), Basın Kanunu'na göre Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda haber hizmetinde fiilen çalışanlar, bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 90 gün fiili hizmet süresi zammı kazanırlar.

Bu sigortalıların, basın ve gazetecilik mesleğinde Basın Kanunu'na göre basın kartı sahibi olarak fiilen çalışanlardan farklı olarak fiili hizmet süresi zammı kazanabilmesi için mutlaka basın kartını haiz olmasına gerek yoktur. Basın Kanunu'na göre haber hizmeti, TRT'de haber hizmetlerinde fiilen çalışan süreli veya süresiz yayının içeriğini oluşturan yazıyı veya haberi yazanı, çevireni veya resmi ya da karikatürü yapanı, görsel veya işitsel içerikleri kaydeden veya düzenleyen kişileri kapsamaktadır.

Bu sigortalılar da fiili hizmet süresi zammı kapsamına 6385 sayılı Kanun ile alınmışlardır. Bu nedenle anılan sigortalılar bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih olan 1.02.2013'ten itibaren fiili hizmet süresi zammı kazanabilirler. Çalışmamızda bu sigortalı grubundan önce sayılmış sigortalı gruplarının, fiili hizmet süresi zammı kazanımı doğrudan 5510 sayılı Kanun uyarınca 01.10.2008 tarihinden itibaren mümkündür. Basın ve gazetecilik mesleğinde çalışmaların fiili hizmet süresi zammı kapsamına alınacağına ilişkin düzenleme 6385 sayılı Kanun ile hüküm altına alınmıştır. 6385 sayılı Kanunun 21. maddesi ise sadece fiili hizmet süresi zammına ilişkin maddenin yürürlük tarihini 01.10.2008 tarihinden geçerli olacak şekilde tayin etmiştir. Bu durum geçmişe etkili olarak fiili hizmet süresi kazanımı olup açıkça 40.

maddenin özellikle 19. ve 20. sırasındaki ceza infaz kurumu memurları için ve insan sağlığına ilişkin işlerde çalışanlar için eşitlik ilkesine aykırıdır. Zira bu sigortalılar açısından getirilen fiili hizmet süresi zammı hakkı, 16,17 ve 18. sıralardaki sigortalılardan farklı olarak makul bir gerekçe ortaya konmadan sadece ileriye etkili olarak getirilmiştir. Kanun koyucu, bu geçmişe etkili fiili hizmet süresi zammı kazanımını 17. ve 18. sırada bulunan yani Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda çalışanlar ve kendisi için yani Yasama organı üyeleri ile dışarıdan atanan bakanlar için getirmiştir. Kanun koyucu, geçmişe etkili olarak fiili hizmet süresi zammı kazandırma iradesini, kendisi ve diğer iki sigortalı grubu için getirmişken, yeraltında çalışanlar için fiilen çalışma şartını ve mesleki risklere maruz kalma şartını, çıkardığı kanunların yürürlük tarihinden itibaren yine sağlık çalışanları için getirilen fiili hizmet süresi zamlarını da çıkarılan kanunların yürürlük tarihinden itibaren getirmiştir.

S. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'ndaki Çalışmalar

Türkiye Büyük Millet Meclisi ile Cumhurbaşkanlığında, yasama organı üyeleri ile Cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanlar, bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 90 gün fiili hizmet süresi zammı kazanırlar.

Fiili hizmet süresi zammının, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalıları koruma içgüsüsüyle doğmuş, pozitif ayrımcılık niteliğinde bir sosyal güvenlik hukuku kurumu olduğunu çalışmamızın birinci bölümünde belirtmiştik¹¹⁶. Bu kapsama alınacak işlerin bilimsel temellere oturtulmuş şekilde objektif olarak ağır ve yıpratıcı olması gerekir. Bilimsel temellerden kasıt, bu işlerde çalışan kişilerin ruhen ve bedenlen ne tür risklerle karşı karşıya kaldığı, yapılan işin, sigortalıda fiziki ve ruhi çöküntülere sebep olup olmadığı hususları araştırılarak kapsama alınmasıdır. Eğer bu düşünceden uzaklaşırsa getirilen bu pozitif ayrımcılık kurumu Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olur. Nitekim kanaatimizce, yasama organı üyelerinin ve cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanların fiili hizmet süresi zammı kazanmasının fiili hizmet süresi zammı uygulaması açısından kabul edilebilir yönü yoktur. Zira yapılan

¹¹⁶ Bkz. Birinci Bölüm, II. Başlık.

bu işler objektif olarak zor ve yıpratıcı olduğu kabul edilebilir mesleklerden değildir. Burada kanun koyucu, 6385 sayılı Kanunun yapımı sırasında yeni grupları sisteme dahil ederken bu pozitif ayrımcılık niteliğinde olan düzenlemeden kendisinin de yararlanmasını öngörmüştür. Fakat çalışmamızın birinci bölümünde belirttiğimiz üzere pozitif ayrımcılığın eşitlik ilkesine aykırı olmaması için çalışmaların bilimsel verilere dayalı olarak mutlaka diğer mesleklerle nazaran daha zor veya yıpratıcı olması gerekir¹¹⁷. Fiili hizmet süresi zammı uygulamasının amacı daha kısa bir emeklilik hayatı süren sigortalıların bu olumsuz şartlarını bir nebze olsun telafi etmektir. Yasama organı üyeliğinin veya bakanlığının ağır ve yıpratıcı bir iş olmadığı göz önüne alındığında bu sigortalıların sisteme dahil edilmesi Anayasanın hukuk devleti ilkesi ile eşitlik ilkesini ihtiva eden 2. ve 10. maddelerine aykırıdır.

Bu kapsamdaki sigortalıların, fiili hizmet süresi zammının yararlanmalarının yanında ek olarak fiili hizmet süresi zammı uygulamasında birçok istisnai hükümden de yararlanırlar. Birincisi, kural olarak fiili hizmet süresi zammının yaş haddinden indirim sağlayabilmesi için sigortalının fiili hizmet süresi zammı uygulaması kapsamında en az 3600 gününün olması gerekir¹¹⁸. Ancak sadece bu kapsamdaki sigortalılar için herhangi bir asgari gün sayısı şartı mevcut değildir. Bu nedenle bu kapsamda çalışmaya başladıkları andan itibaren emeklilik yaş hadlerinden üç yılı geçmemek üzere indirim yapılmaktadır. İkincisi, sigortalıların yaş hadlerinden indirim yapılırken, kural olarak sigortalıların kazandıkları fiili hizmet süresi zammının yarısı emeklilik yaş hadlerinden düşürülür. Ancak sadece bu kapsamdaki sigortalılar ile yeraltında çalışanlar için kazandıkları fiili hizmet süresi zammının tümü emeklilik yaş hadlerinden düşürülür.

T. Ceza ve İnfaz Kurumlarındaki Belirli Çalışmalar

Ceza infaz kurumlarında, Ceza infaz kurumu müdürü, idare memuru, infaz ve koruma başmemuru, infaz ve koruma memuru unvanlı kadrolarda bulunanlar ile Adalet Bakanlığı taşra teşkilatına tahsisli kadro veya pozisyonlarda bulunup ceza infaz

¹¹⁷ Bkz. Birinci Bölüm, II. Başlık.

¹¹⁸ Yeraltında çalışanlar için bu asgari süre 1800 gündür.

kurumlarında görev yapan ve ceza infaz kurumlarında hükümlü ve tutuklularla bilfiil irtibat içinde olan diğer görevliler, bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 90 gün fiili hizmet süresi zammı kazanırlar.

Bu kapsamdaki sigortalıların fiili hizmet süresi zammı hakkı, 7078 sayılı Kanunla¹¹⁹ eklenmiştir. Bu kanunun yürürlük tarihi 25.08.2017'dir. Dolayısıyla, bu sigortalılar sadece 25.08.2017 tarihinden itibaren çalışmalarını için fiili hizmeti süresi zammı kazanabilirler.

U. İnsan Sağlığına İlişkin İşlerde Çalışmalar

İnsan sağlığına ilişkin işlerde, 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunu¹²⁰, 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu¹²¹ ve 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanunu¹²² kapsamında sağlık meslek mensubu sayılan ve insan sağlığı için koruyucu, teşhis, tedavi ve rehabilite edici hizmetlerde çalışanlar, bu kapsamda çalıştıkları her bir yıl için 60 gün fiili hizmet süresi zammı kazanırlar.

İnsan sağlığına ilişkin işlerin kapsamında hekimlik, diş hekimliği, hemşirelik ve eczacılık girmektedir. Buna göre 1219 sayılı Tababet Ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanuna göre çalışan hekimler, 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu ve 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanunlar kapsamında sağlık meslek mensubu sayıldıklarının incelenebilmesi için Sağlık Bakanlığı ile yapılan çalışmalar sonucunda, Bakanlıkça belirlenen ve Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 15/8/2018 tarihli ve 73686883-045.01-E.265 sayılı yazısı ekinde gönderilen listede yer alan unvanların fiili hizmet süresi zammından yararlandırılması gereken sigortalılar olduğu hususunda mutabakat sağlanmıştır¹²³.

¹¹⁹ RG., 08.03.2018, Sayı 30354 Mükerrer.

¹²⁰ RG., 14.04.1928, Sayı 863.

¹²¹ RG., 02.03.1954, Sayı 8647.

¹²² RG., 18.12.1953, Sayı 8591.

¹²³ Söz konusu liste <https://hitap.sgk.gov.tr/HitapWeb/> adresinde 29/8/2018 tarihli Duyuru ekinde yayınlanmıştır.

Kanun açıkça insan sağlığını vurguladığından, hayvan sağlığı ile ilişkili işlerde çalışan özellikle veteriner ve veteriner teknikerlerinin fiili hizmet süresi zammı kazanması mümkün değildir¹²⁴.

Kanun metninde açıkça belirtilen 1219, 6283 ve 6197 Kanunlara tabi olmadığı halde yine de insan sağlığı için koruyucu, teşhis, tedavi ve rehabilite edici hizmetlerde çalışanlar da fiili hizmet süresi zammından yararlanır. Söz gelimi anestezi teknisyeni olarak 1.1.2019 tarihinden 01.01.2020 tarihine görev yapan bir sigortalı 60 gün fiili hizmet süresi zammı kazanır.

Sigortalının insan sağlığına ilişkin işlerde çalışmanın yanında aynı anda Kanunun 40.maddesinde getirilen tabloda başka bir bent kapsamına girmesi halinde kendisine sadece en yüksek fiili hizmet süresi zammı kazandıran çalışması esas alınacaktır. Örneğin tıbbi görüntüleme teknisyeni olarak çalışan sigortalının bu çalışması 40. maddede getirilen tabloda zaten “Radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işler” kapsamında olduğu için insan sağlığına ilişkin bent kapsamında değil daha yüksek fiili hizmet süresi zammı öngören radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işler kapsamında fiili hizmet süresi zammı kazanacaktır.

Bu kapsamdaki sigortalılar, fiili hizmet süresi zammı kapsamına 03.08.2018’de 7146 sayılı Kanun¹²⁵ ile alınmışlardır. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından, 03.09.2018 tarihindeki genel yazıda,¹²⁶ bu sigortalıların sadece 03.08.2018’den sonraki çalışmaları için fiili hizmet süresi zammı kazanabileceğini ifade edilmiştir. Bu Genel Yazının ve Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin geçici 1.maddesinin altıncı fıkrasındaki fiili hizmet süresi zammının hesaplanmasında yürürlük tarihinden önceki sürelerin de dikkate alınması için Danıştay’da iptal davası açılmıştır. Danıştay 12. Dairesi ise geçmişe etkili olarak fiili hizmet süresi zammı kazanımına yönelik bir kanun

¹²⁴ Tarım Bakanlığı Zirai Mücadele ve Karantina Teşkilatı ile Veteriner Teşkilatında vazife gören memur ve hizmetliler 5434 sayılı Kanun kapsamında fiili hizmet süresi zammı kazanmakta iken bu yaklaşım, 5510 sayılı Kanun ile birlikte terk edilmiştir.

¹²⁵ RG., 03.08.2018, Sayı: 30498.

¹²⁶ Sayı: 66325 124-201.99-E. 11154977 (Çevrimiçi), <https://kms.kaysis.gov.tr/>, 09.09.2023.

hükümünün bulunmadığı gerekçesiyle davayı reddetmiştir¹²⁷. Gerçekten de 6385 sayılı Kanun kabul edildiğinde 5510 sayılı Kanunun 40.maddesindeki tablodaki 16,17 ve 18 numaralı bentlerindeki sigortalılar için geçmişe etkili olarak fiili hizmet süresi zammı kazanımı öngörmüştür. Ancak aynı tabloya sonradan eklenen 19. bentteki cezaevi çalışanları ile bu insan sağlığı hizmetlerinde çalışan sigortalılar için fiili hizmet süresi zammı hakkı getiren kanunlarda aynı yaklaşım korunmamıştır. AYM'nin yerleşik içtihatlarına göre hukuk devleti, eylem ve işlemleri hukuka uygun, insan haklarına saygılı, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, her alanda adil bir hukuk düzeni kurup bunu geliştirerek sürdüren, Anayasa'ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, hukuk kurallarıyla kendini bağlı sayan ve yargı denetimine açık olan devlettir¹²⁸. AYM'ye göre eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemli değil, hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin ihlali yasaklanmıştır. Yasa önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumlarındaki özellikler kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez¹²⁹. Somut durumda ise makul bir gerekçe olmadan yasama organı üyeleri, TRT çalışanları ve gazetecilik mesleğinde çalışanlar için geçmişe etkili olarak getirilen fiili hizmet süresi zammı hakkının, cezaevi çalışanları ile sağlık hizmetlerinde çalışanlar için geçmişe etkili olarak getirilmemesi hukuk

¹²⁷ “Öte yandan, 7146 sayılı Kanun'un 11. maddesiyle 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinin 20. sırasına "İnsan sağlığına ilişkin işler" ibaresi eklenmesine ilişkin değişikliğin 03/08/2018 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girdiği ve bu tarihten önceki çalışmaların dikkate alınacağına ilişkin herhangi bir kanuni düzenlemenin de mevcut olmadığı göz önüne alındığında, bu tarihten önceki çalışmaların fiili hizmet süresi zammının hesaplanmasında dikkate alınmamasında da hukuka aykırılık bulunmamaktadır.” Danıştay 12.Dairesi, 26.05.2021 T., 2018/8697 E., 2021/3158 K, (Çevrimiçi), <https://kazanci.com.tr/>, 28.08.2023.

¹²⁸ AYM.,14.03.2019 T., 2018/154 E., 2019/11 K., RG. 25.04.2019, Sayı: 30755 (Çevrimiçi), <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/>, 28.08.2023. RG. 25.04.2019.; AYM, 27.03.2014 T., 2013/158 E., 2014/68 K., RG. 09.04.2014, Sayı: 28967 (Çevrimiçi), <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/>, 29.08.2023. RG. 09.04.2014.

¹²⁹ AYM., 17.03.2011 T., E. 2009/47, K. 2011/51, RG.,12.07.2011, Sayı 27992 (Çevrimiçi), <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/>, 29.08.2023.

güvenliğini ve hukuk devleti ilkelerini zedelediği gibi kanaatimizce, Anayasanın 10. maddesindeki eşitlik ilkesine de aykırıdır.

IV. Fiilen Çalışmak

Fiili hizmeti süresi zammından yararlanmak için üçüncü şart, sigortalının bu ağır ve yıpratıcı işlerde fiilen çalışması şartıdır¹³⁰. Bu şart mülga kanunlarda açıkça belirtilmediği için özellikle 506 sayılı Kanun döneminde verilen yüksek mahkeme kararlarında, fiilen çalışılmayan süreler için de örneğin yıllık ücretli izin veya hafta tatilleri sürelerinde de itibari hizmeti süresi kazanmasına cevaz veriliyordu¹³¹. Ancak 5510 sayılı Kanunun fiili hizmet süresi zammına hak kazanmak için açıkça fiilen çalışmayı öngörmesi bu uygulamayı da sonlandırmıştır. 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 01.10.2008’den sonra sigortalının hafta tatili, yıllık ücretli izin sürelerinde fiilen çalışma olmadığından bu sürelerle ilişkin fiili hizmet süresi zammı kazanması mümkün değildir¹³². Mahkeme, mutlaka sigortalının hangi tarihler arasında çalışmadığını da araştırmalı ve hükmünü buna göre kurmalıdır¹³³.

Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamasında da 03.11.2017 tarihinden önce Kanunun 40. maddesi kapsamında 26 günden fazla bildirim yapılan sigortalılardan fiili

¹³⁰ Yarg. HGK, 16.11.2021 T., 2018/833 E., 2021/1408 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.08.2023.

¹³¹ bkz. Birinci Bölüm IV/C Başlığı.

¹³² “Mahkemece fiili hizmet süresi zammından yararlanacakları dönem içinde kalan yıllık ücretli izin, sıhhi izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile eğitim, kurs vs. sürelerinin fiilen çalışılmayan sürelerin tespit edilerek bu süreler yönünden fiili hizmet zammından yararlanamayacağı gözetilerek karar verilmelidir.” Yarg. 10. HD., 10.06.2021 T., 2019/5588 E., 2021/8018 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.08.2023; “Fiili hizmet süresi zammından yararlanılacakları dönem içinde kalan; yıllık ücretli izin, sıhhi izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile eğitim, kurs sürelerinin vs. fiilen çalışılmayan sürelerin tespit edilerek bu süreler yönünden fiili hizmet zammından yararlanamayacağı ve davalı işveren tarafından fiili hizmet zammı kapsamında yapılan bildirimin davacı hakkında 19.6.2010 tarihi itibarıyla sonlandırıldığı gözetilerek karar verilmelidir.” Yarg. 10. HD., 20.10.2021 T., 2021/4617 E., 2021/12566 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.08.2023; Aynı yönde kararlar için bkz. Yarg 10.HD., 18.03.2021 T., 2019/4920 E., 2021/3595 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.08.2023; Yarg. 10.HD., 12.03. 2020 T., 2018/1523 E., 2020/2348 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.08.2023.

¹³³ Yarg.10.HD., 20.10.2021 T., 2021/4617 E., 2021/12566 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.08.2023; Aynı yönde karar için bkz. Yarg. 10.HD., 18.03.2021 T., 2019/4920 E., 2021/3595 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.08.2023.

hizmet süresi zammı kapsamındaki çalışmaları 26 gün olarak dikkate alınmaktadır¹³⁴. Bu çerçevede, 03.11.2017 tarihinden önce Kanunun 40. maddesi kapsamında 26 günden fazla bildirim yapılan sigortalılardan aylık bağlanmamış olanların fiili hizmet süresi zammı kapsamındaki çalışmaları 26 gün olarak dikkate alınmaktadır. Ayrıca fiili hizmet süresi zammı kapsamındaki işyerlerinden SGK'ya aylık prim ve hizmet belgesiyle yapılan fiili hizmet süresi zammı kapsamındaki bildirimlere yönelik 03.11.2017 tarihinden itibaren e-bildirge programında her ay için azami 26 gün bildirim kontrolü konulmuştur. Bunun yanında, aynı işyerinden farklı belge türleri ile toplamda 30 günden fazla hizmet bildirilmesi mümkün değildir.

Fiili hizmet süresi zammından yararlanmak için getirilen fiilen çalışma şartı mutlak değildir. Kanun koyucu bazı sigortalılar açısından fiilen çalışma olmasa dahi fiili hizmet süresi zammı kazanımını mümkün kılmıştır. Buna göre yasama organı üyeleri ile dışarıdan atanan bakanlar hariç, fiili hizmet süresi zammı kapsamında olan işyerlerinde çalışan sigortalıların çalışılan ayın bazı günlerinde kapsam dışı işlerde geçen süreleri ile kapsamda olan işlerde fiilen çalışmayarak mesleğin risklerine maruz kalmadıkları 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda belirtilen tatil günleri ile yıllık izin, ücretsiz izin, ücretli izin, sıhhi izin ve eğitim kurs süreleri Kanunun 40. maddesi kapsamında değerlendirilmeyecektir. Ayrıca Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı, Emniyet ve Milli İstihbarat Teşkilatında fiili hizmet süresi zammı kapsamında çalışan sigortalıların ise ücretsiz izin süreleri dışındaki diğer süreleri 40. madde kapsamında değerlendirilir. Görüldüğü üzere kanun koyucu bizzat yasama organı üyelerini, silahlı kuvvetler ve emniyet ve istihbarat teşkilatı mensuplarını genel kuraldan ayırık tutmuştur.

Silahlı kuvvetler ve emniyet teşkilatı mensuplarının yaşamlarını görevi başında olmasa dahi çoğu kez hayatlarını riske atmaları nedeniyle bu istisnadan yararlanması bilimsel temellere ve mesleğin getirdiği risklerle uygundur. Ancak kanaatimizce yasama organı üyeleri açısından getirilen fiili hizmeti süresi düzenlemesi uygun olmadığı gibi yasama organı üyeleri açısından fiilen çalışma şartının aranmaması daha

¹³⁴ Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2013/11 Sayılı Sigortalılık İşlemleri Hakkında Genelgesine göre bu tarihten önce emekli olan kişiler hakkında 30 günden 26 güne düşüm yapılmamaktadır.

büyük ayrımcılığa işaret etmektedir. Bu uygulama, kanun koyucunun bizzat kendi hak ve çıkarlarını korumak güdüsüyle hareket ettiğinin bir göstergesidir. Bu uygulama, farazi sigortalılığın ortaya çıkışındaki sosyal düşünce ve ruha tamamen zıt ve Anayasanın 2. maddesindeki hukuk devleti ilkesine ve 10. maddesindeki eşitlik ilkesine aykırıdır.

Yeraltı işlerinin maden ocakları, kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerde çalışanlar için 6552 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 11.09.2014 tarihinden itibaren, fiili hizmet süresi zammından yararlandırılacakları dönem içerisinde kalan; yıllık ücretli izin, sıhhi izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile eğitim, kurs, iş öncesi ve sonrası hazırlık sürelerinde fiilen çalışma ve söz konusu işlerin risklerine maruz kalma şartı aranmamaktadır.

V. Mesleki Risklere Maruz Kalmak

Fiili hizmet süresi zammından yararlanmak için dördüncü şart, sigortalının bu ağır ve yıpratıcı işin oluşturduğu mesleki risklere maruz kalmasıdır¹³⁵. 5510 sayılı Kanunun 40. maddesinde belirtilen işleri yapan 4/1-a ve 4/1-c bendine tabi sigortalıların fiilen bu işlerde çalışmış olmaları doğrudan fiili hizmet süresi zammı kazanımını sağlayamaz. Bu sigortalıların mutlaka yaptıkları işin mesleki risklerine de maruz kalmaları gerekmektedir.

Yargıtay’a göre, özellikle her somut olayda mesleki risklere maruz kalınıp kalınmadığına ilişkin mahkemelerin detaylı bir inceleme yapması gerekmektedir. Mesleki risklere maruz kalma noktasında mahkemenin keşif yapması ve bu konuda bilirkişiye başvurması gereklidir¹³⁶. Mahkemenin, sigortalının hangi işi yapması

¹³⁵ “5510 sayılı Yasanın 40. maddesi olan fiili hizmet tespitinden yararlanılabilmesi için fiilen maruziyet arandığından Mahkemece öncelikle, davacıya ait vardiya defteri de gözetilerek, yapılan işin ne kadarlık süresinin dışarıda geçirildiği, pano (kontrol) odasının ortamdaki etkilenip etkilenmediği, dışarıda çalışılırken kullanılan maske ve koruyucu malzemelerin ne zamandan beri çalışanlara verildiği, ...hususlarını kuşkuyla yer vermeyecek şekilde belirlenerek sonucuna göre karar verilmelidir.” Yarg. 10.HD., 18.03.2021 T., 2019/4920 E., 2021/3595 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.08.2023.

¹³⁶ “Hal böyle olunca, davacının, davalı işverene ait işyerindeki çalışmalarının itibari hizmet süresinden yararlanmayı gerektirir koşullarda geçip geçmediğinin tespiti amacıyla, öncelikle davalı işyeri hakkında Çalışma Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişlerince prim nispeti azaltma gerekçesi de irdelenerek işyerinin itibari hizmet kapsamında olup olmamasına dair herhangi bir denetim yapılır

nedeniyle ne tür bir mesleki riske maruziyetin olduğunu somut olarak ortaya koyması gereklidir¹³⁷.

Mesleki risklere maruz kalınmadan, kontrol, denetim ve idareciliğin gerektirdiği gözlem ve benzeri amaçlarla süreklilik arz etmeyen kısa süreli çalışmalar, bu işlerin fiilen yapılmayıp işin yönetim görevinin yapılması ile söz konusu işleri yapmakla birlikte işin otomasyonla yapılması, ileri teknolojilerin kullanılması gibi sebeplerle iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri alınarak, riskin ve zararlı faktörlerin etkilerinin ortadan kalktığı durumlarda sigortalılar fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmayacaktır. Dolayısıyla 5510 sayılı Kanunun 40. maddesinde işleri objektif olarak kısa bir süreliğine yapanlar fiili hizmet süresi zammı kazanamayacakları gibi aynı şekilde fiili hizmet süresi zammına tabi işi doğrudan üstlenmeden sadece kontrol ve idari olarak denetleme işlemlerini yürütenler de fiili hizmet süresi zammı hakkında yararlanamazlar.

Fiilen çalışmadığı sürelerde de fiili hizmet süresi zammı kazanabilen üç sigortalı grubu, mesleki risklere maruz kalma şartının da istisnasını oluşturur. Buna göre Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı, Emniyet ve Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları, yasama organı üyeleri ve 11.09.2014'ten itibaren geçerli olmak üzere yeraltında çalışanlar, mesleklerinin risklerine maruz kalmasalar dahi fiili hizmet süresi zammından yararlandırılırlar.

yapılmadığının araştırılması gerekli olup, işyeri dosyası celp edilerek, davaya konu dönemde davacının işyerinin hangi bölümlerinde ve hangi işte fiilen çalıştığı belirlenerek, birimlerin birbirlerine bağlantı ve uzaklıkları ile bir bölümdeki fiziksel dış etkenlerden diğer bölümlerdeki çalışanların etkilenme dereceleri belirlenip; ... net olarak belirlendikten sonra bir karar verilmelidir.” Yarg. 10.HD., 11.04.2017 T., 2015/14226 E., 2017/3118 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.08.2023; Yarg. 10. HD., 25.01.2018 T., 2017/5596 E., 2018/467 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.08.2023.

¹³⁷ “Eldeki davada ise, mahkemece keşif yapılmış ise de yapılan keşifte davacının üretim aşamasında ne gibi faktörlerden etkilendiği hususu net olarak belirlenmediği ve keşif gününde davalı işyerinin kapalı olması nedeniyle davacının kapsamındaki işyerleri ile birlikte işlerde fiilen çalışması ve söz konusu işlerin risklerine maruz kalması şartının ne suretle gerçekleştiği hususu net değildir. Zira fabrika içerisinde üretimden sorumlu müdür olduğu anlaşılan davacının maruz kaldığı etkiler bakımından gerek bulunduğu yazıhanenin durumu ve gerekse üretim bölümleri bakımından herhangi bir irdeleme ve değerlendirmenin mümkün olmamasına rağmen soyut ifadelerle faydalanması gerektiğine dair kabul isabetsizdir. Yarg. 10.HD., 11.04.2017 T., 2015/14226 E., 2017/3118 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.08.2023; Yarg. 21.HD., 05.03.2019 T., 2018/4190 E., 2019/1614 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.08.2023; Yarg. 10. HD., 24.10.2016 T., 2016/8779 E., 2016/12764 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.08.2023.

Bu hükmün esasında, üretimlerin otomasyonla yapılmasını ve üretimde ileri teknolojilerin kullanılmasını teşvik edici bir rolü olduğunu çalışmamızın birinci bölümünde de belirtmiştik¹³⁸. Zira fiili hizmet süresine tabi olan bir işyerinde işveren, her bir sigortalı için her ay fiili hizmet süresi zammına tabi çalışma gerekçesiyle ek prim ödeme yükümlülüğü altındadır. Bu işverenin, üretimlerini otomasyonla yapması ve üretimde ileri teknoloji kullanması halinde çalıştırdığı işçiler herhangi bir mesleki riskle karşılaşmayacak ve işyeri fiili hizmet süresi zammı kapsamında çıkacaktır. Gerçekten de bu, fiili hizmet süresi zammı uygulamasının arzuladığı bir durumdur. Asıl olan sigortalının ağır ve yıpratıcı işe maruz kaldıktan sonra onun ödüllendirilmesi değil, daha en baştan sigortalının sağlığını korumaktır.

VI. Uzun Vadeli Sigorta Kollarına Tabi Olarak Çalışmak

Fiili hizmet süresi zammından yararlanmak için beşinci şart, sigortalının bu ağır ve yıpratıcı işlerde uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışmasıdır.

Fiili hizmet süresi zammı kapsamına tabi işyerlerinde ve işlerde malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kollarına tabi çalışanlar fiili hizmet süresi zammından yararlandırılacaktır. Bunların dışında kısa vadeli sigorta kollarına tabi çalışanlarla yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra aylıklarını kestirmeksizin sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ise fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmayacaktır¹³⁹.

VII. Geçerli Olan Statüden Fiili Hizmet Süresi Zammını Kazanmak

¹³⁸ Bkz., Birinci Bölüm, II. Başlık.

¹³⁹ Somut olayda, davacının destek primine tabi çalışmalarının, uzun vadeli sigorta kollarında prim ödeme gün sayısına bir etkisi bulunmayacağı karşısında fiili hizmet süresi zammı da söz konusu olamayacağından davanın reddine karar verilmesi gerekirken aksi yönde hüküm kurulması isabetsizdir” Yarg. 21.HD., 15.06.2020 T., 2019/4127 E., 2020/2322 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.08.2023.

Fiili hizmet süresi zammından yararlanmak için altıncı şart, sigortalının 2829 sayılı Hizmet Birleştirme Kanunu uyarınca hizmetlerinin birleştirilmesi sonucunda geçerli olan statünün fiili hizmet süresi kazanımına olanak sağlaması şartıdır¹⁴⁰.

Sigortalıdan tüm çalışma hayatı boyunca tek bir sigortalılık türünde çalışmasını beklemek mümkün değildir. Sigortalının çalışmalarının farklı olması, 5510 sayılı Kanun öncesinde, kendisinin farklı sosyal güvenlik kurum ve kanunlarıyla ilişkilendirilmesine neden olmaktaydı. Bu durum 5510 sayılı Kanun ile tek bir kanun ve kuruma indirgense de bugün için bile her bir statünün getirmiş olduğu hak ve aylık bağlamaya ilişkin getirdiği şartlar diğerinden farklıdır.

Sigortalının aynı anda birden fazla statüde prim ödemesi halinde yani hizmetlerin çakışması halinde hangi statünün geçerli olacağı hususunda, 01.03.2011 tarihinden önce farklı bir sistem uygulanırken bugün için, hizmetlerin çakışması halinde öncelik Kanunun 4.maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine tabi sigortalılığa verilmektedir. 5510 sayılı Kanunun 53.maddesine göre, hizmet çakışmaları Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bendine ilişkin ise bu kez (a) bendine üstünlük tanınır¹⁴¹.

İşte bu hizmet birleştirme işlemlerinin tamamlanmasından sonra geçerli olan sigortalılık türünün fiili hizmet süresi zammının kazanımını öngören statü olması gerekmektedir. Örneğin, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında öğretim görevlisi olarak görev yapmakta iken aynı zamanda özel sektörde basın kartı sahibi olmak suretiyle gazetecilik yapan bir sigortalının, 5510 sayılı Kanunun 53. maddesi gereğince, 4. maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki hizmeti esas alınacağından gazetecilik mesleğinde geçen çalışmalarından dolayı fiili hizmet süresi zammından yararlanamayacaktır. Diğer taraftan, Sosyal Güvenlik Kurumu, 1219, 6283 veya 6197 sayılı kanunlar uyarınca sağlık meslek mensubu sayılmakla birlikte halen 2547 sayılı Yüksek Öğretim

¹⁴⁰ Güzel Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.185 vd.; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s.695 vd. ile 743 vd.; Sümer, **Sosyal Güvenlik**, s.253; Arıcı, **a.g.e.**, s.524 vd.

¹⁴¹ Güzel, Okur Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.146 vd.; Tuncay, Ekmekçi, Gülver **a.g.e.**, s.331 vd.; Arıcı, **a.g.e.**, s.268 vd.; Ali Nazım Sözer, Coşkun Saraç, “Sosyal Sigorta İlkesinde Çokluk: Sigortalılık Hallerinin, Tiplerinin ve Sürelerinin Birleşmesi”, **Sicil**, Sayı 12, 2008, s.153, Müjdat Şakar “4/b’liliğe Veda! (Ya da İsteyene Hem 4/a hem 4/b)”, **Sicil**, Sayı 21, 2011, s.215 vd.

Kanunun uyarınca görev yapanları, insan sağlığı için koruyucu, teşhis, tedavi ve rehabilite edici hizmetlerde fiilen çalışmaları şartıyla fiili hizmet suresi zammından yararlandırmaktadır



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMINDAN YARARLANANLARA GETİRİLEN HAKLAR

Fiili hizmet süresi zammının sigortalıya getirmiş olduğu temelde iki tür yarar vardır. Bunlardan ilki prim ödeme gün sayısında artış meydana getirmesi, ikincisi emeklilik yaş haddinden indirim yapmasıdır. Ancak uygulamada fiili hizmet süresi zammının uzun vadeli sigorta kollarından bağlanacak olan aylıkların hesaplanmasında özellikli bir durum oluşturması nedeniyle fiili hizmet süresi zammının aylıklara etkisi de yine bu bölümde ayrı bir başlık altında incelenecektir.

I. Prim Ödeme Gün Sayısındaki Artış

Fiili hizmet süresi zammının, sigortalıya vermiş olduğu ilk hak, sigortalının prim ödeme gün sayısında bu ağır ve yıpratıcı işlerde çalıştığı her bir sene için Kanunun öngördüğü süre oranında artış sağlamasıdır.

Bir kez daha belirtmekte fayda vardır ki, fiili hizmeti süresi zammının, sigortalının prim ödeme gün sayısında artış meydana getirmesi için çalışmamızın ikinci bölümündeki şartların yerine getirilmesi yeterlidir ve başkaca şart yoktur.

5510 sayılı Kanunun 40. maddesinde belirtilen iş ve işyerlerindeki çalışanlar için çalıştıkları her bir yılın karşılığı olarak madde metninde belirlen süre kadar fiili hizmet süresi zammı doğrudan prim ödeme gün sayılarına eklenir.

Sigortalıların 360 günden eksik sürelerine ait fiili hizmet süresi zammı, 360 gün için eklenen fiili hizmet süresi zammı ile orantılı olarak belirlenecektir. Söz gelimi, alüminyum fabrikasında 5510 sayılı Kanunun 4/1-a bendi kapsamında bir yılda toplam 330 gün çalışan bir sigortalının kazanacağı fiili hizmeti süresi zammı $330 \times 60/360 = 55$ gün olacaktır. Sigortalıların hizmetlerinin değerlendirilmesi sırasında fiili

hizmet süresi zammının küsuratlı çıkması halinde bir defaya mahsus olmak üzere küsuratlı günler tama iblağ edilir. Örneğin cam fabrikasında 4100 gün çalışan bir sigortalı $4100 \times 60 / 360 = 683,3$ güne sahip olacağından bir defaya mahsus olarak fiili hizmet süresi zammı kazanımı 684 gün olacaktır. Aynı doğrultuda günlük çalışma süresinin belli bir bölümünde fiili hizmet süresine tabi olarak çalışmalar da yine çalıştıkları süre ile orantısal olarak fiili hizmet süresi zammından yararlandırılır.

Fiili hizmet süresi zammının, gün sayısına ilave edilmesine ilişkin etkisi kural olarak sınırsız değildir. Eklenecek süre, kurşun ve arsenik işleri, cam fabrika ve atölyeleri, cıva üretimi işleri sanayi, çimento fabrikaları, kok fabrikalarıyla termik santraller, alüminyum fabrikaları, demir ve çelik fabrikaları, döküm fabrikaları, asit üretimi yapan fabrika ve atölyeler, radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler, su altında veya su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler ve itfaiye veya yangın söndürme işleri /işyerlerinde, Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle basın ve gazetecilik mesleği ile Türkiye Radyo Televizyon Kurumu haber hizmetlerinde fiilen çalışan sigortalılar ile yasama organı üyeleri veya dışardan atanan bakanlar ile cumhurbaşkanı yardımcıları, ceza infaz kurumlarında çalışanlar ve insan sağlığına ilişkin işlerde görev yapanlar için beş yılı (1800 gün); Türk Silahlı Kuvvetlerinde, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında ve emniyet ve polis mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında çalışan sigortalılar için ise sekiz yılı (2880 gün) geçemez. Sadece yer altı işlerinin maden ocakları (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerde çalışan sigortalıların, prim ödeme gün sayısına ilave edilecek gün sayısında süre sınırı bulunmamaktadır.

Özetle, fiili hizmet süresi zammının prim ödeme gün sayısını arttırıcı etkisinde sınır, silahlı kuvvetler, emniyet ve MİT personeli için 8 yıl; diğer sigortalılar için 5 yıldır. Ancak sadece yer altı işlerinde çalışan sigortalılar için herhangi bir sınırlama yoktur. Örneğin, asit üretim fabrikasında 8000 gün çalışmış olan bir sigortalının, fiili hizmet süresi zammı kapsamında kazanabileceği toplam gün sayısı $(8000 \times 90/360)$ 2000 gün olarak hesaplanacak ancak bu sigortalı bakımından üst sınır olan 5 yıl (1800 gün) prim ödeme gün sayısına ilave edilirken, bakiye 200 gün ilave edilmeyecektir. Söz gelimi, yeraltı işlerinde 20 sene çalışan bir sigortalının fiili hizmet süresi

kapsamında kazanacağı prim ödeme gün sayısı $(20 \times 180/360)$ 10 yıl olacak ve üst sınıra tabi olmadığı için emekli aylığı 10.800 gün üzerinden hesaplanacaktır.

Sigortalının değişik tarihlerde farklı fiili hizmet süresi zammına tabi işyerlerinde çalışması halinde, prim ödeme gün sayısına ilave edilecek süre her çalışma için ayrı ayrı belirlenir. Söz gelimi, cam fabrikasında 1200 gün, maden ocaklarında 500 gün, döküm fabrikalarında 2000 gün çalışan bir sigortalı için, kazanacağı prim ödeme gün sayısı, cam fabrikasında $1200 / (60/360) = 200$ gün, maden ocaklarında $500 / (180/360) = 250$ gün, döküm fabrikalarında $2000 / (60/360) = 333,3$ tama iblağ edilerek 334 gün, toplamda ise 784 gün olacaktır.

5510 sayılı Kanunun getirmiş olduğu sistem, sigortalının sigortalılık süresine etki etmez. Zira Kanun açıkça sadece prim ödeme gün sayısının arttırılacağına işaret etmekte, sigortalılık süresinin arttırılması hususunda bilinçli olarak susmaktadır. *Ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit* (Kanun istediği zaman söyler; istemediği zaman ise susar) ilkesinin dile getirdiği gibi Kanun, bir konuyu daha ayrıntılı olarak düzenlemek isteseydi, bunu yapardı¹. Kıyas yaparak, fiili hizmet süresi zammının sigortalılık süresini de etki edeceğini savunmak, yargı mercilerinin yasama organı yerine geçmesi anlamına gelir. Bu tip bir fonksiyon gaspının bir hukuk devletinde kabul edilmesi mümkün değildir. Öte yandan 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce 506 sayılı Kanunun ek 5. maddesine göre ve 5434 sayılı Kanunun 32. maddesine göre kazanılan farazi sigortalılık süreleri hala korunmaktadır.

Sigortalının 5434 sayılı Kanuna göre kazandığı fiili hizmet süresi zammı eğer 5510 sayılı Kanundaki üst sınırı geçiyorsa bu durumda sigortalının 5510 sayılı Kanun döneminde daha fazla fiili hizmet süresi zammı kazanması mümkün değildir. Ancak sigortalının kazanmış olduğu fiili hizmet süresi zammı üst sınıra düşürülemez.

¹ Kemal Gözler, **Hukuka Giriş**, 20.Bası, Bursa, Ekin Basım, 2023, s.307.

II. Sigortalıya veya Hak Sahiplerine Bağlanacak Aylıklara Etkisi

Fiili hizmet süresi zammının, prim ödeme gün sayısında artış sağlaması sigortalının aylık bağlama oranını arttırır. Bu husus da çoğu kez sigortalının yaşlılık aylığının artmasını sağlar².

5510 sayılı Kanun, sigortalının emekli aylığının belirlenmesinde iki unsuru ön plana çıkarmıştır. Bunlar güncellenmiş ortalama aylık kazanç ile aylık bağlama oranıdır. Fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmalarda sigortalı adına ek prim ödense de bu prim, sigortalının ortalama aylık kazancına etki etmez. Fiili hizmet süresi zammına tabi çalışma, aylık bağlamaya ilişkin hangi dönemde oluştuysa o döneme ilişkin prim ödeme gün sayısını ve buna bağlı olarak o dönemin diğer dönemler arasındaki ağırlıklı ortalamasını arttırır³.

Sigortalının birden fazla kanuna tabi çalışmalarının olması halinde her bir çalışmaya ilişkin kısmi emekli aylığı o kanunun aylık bağlamaya ilişkin hükümlerine göre hesaplanır. Zira 5510 sayılı Kanunun getirmiş olduğu aylık bağlama kuralları yürürlük tarihinden itibaren geçerlidir. Bunun sonucu olarak, sigortalının 4447 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce 506 sayılı Kanuna göre çalışmaları varsa bu çalışmalarına ilişkin aylık bağlama oranı farklı, 4447 sayılı Kanunun 506 sayılı Kanunun aylık bağlama oranlarını değiştirdiği tarih olan 1.1.2000 tarihinden itibaren aylık bağlama oranı farklı ve son olarak 5510 sayılı Kanunun aylık bağlama oranlarını değiştirdiği tarih olan 01.10.2008'den sonra farklı üç tane aylık bağlama oranı vardır. Doğal olarak eğer sigortalının 1.1.2000 tarihinden önce hizmeti yoksa iki farklı aylık bağlama oranı olacakken eğer sigortalının 1.10.2008 öncesinde hizmeti yoksa tek bir aylık bağlama oranı olacaktır.

5510 sayılı Kanuna göre, her yılın aralık ayına göre Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan son temel yılın tüketici fiyatları genel endeksindeki

² “Hizmet sürelerinin eklenmesiyle ağır, yıpratıcı ve tehlikeli işlerde çalışanların sigortalılık sürelerine eklenen fazladan belirli bir süre sigortalının daha erken emekliliğe hak kazanmasına veya malullük ve yaşlılık sigortalarında, benzerline göre daha avantajlı bir durum sağlamaktadır.” Yarg. HGK., 11.11.2021 T., 2018/354 E., 2021/1396 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 30.08.2023.

³ Kuruca, Özdamar, **a.g.e.**, s.382 vd.; Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.608; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s.512 vd.; Yusuf Alper, **Sosyal Sigortalar**, s.334.

değişimin tümü ile sabit fiyatlarla gayrisafi yurtiçi hasıla değişim hızının %30'nun toplamı o yılın güncelleme katsayını oluşturur⁴. Sigortalının, sigortalılık başlangıcından itibaren ödemiş olduğu değişik yıllara ilişkin tüm primler güncelleme katsayısı ile aylığın bağlanacağı yıla kadar güncellenir.

İlk defa 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı olan sigortalılar açısından aylık bağlama oranı, uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak geçirilen her 360 gün için %2 olarak uygulanır. 360 günden eksik süreler hesaba orantılı olarak dâhil edilir. Aylık bağlama oranı %90'ı geçemez. 5510 sayılı Kanundan önce sigortalı olanlar açısından ise, aylık bağlama oranlarına ilişkin kurallar yine dönemsel olarak incelenmelidir. Buna göre 1.1.2000 tarihinden önce emekli aylığında aylık bağlama oranı sigortalının ortalama aylık kazancına göre değişmektedir. 1.1.2000 ile 1.10.2008 tarihleri arasındaki dönem için ise sigortalının ilk 3600 günü için %35 olarak hesaplanır ve sonraki her 360 gün için aylık bağlama oranına %2 eklenir. 9000 günden sonraki her 360 gün için ise %1,5 ekleme yapılır.

Sigortalının birden fazla döneme ilişkin aylık bağlama oranları ile o dönemlere ilişkin güncellenmiş aylık ortalama kazanç ile çarpıldığında dönemlere ilişkin tam aylıklar tespit edilir. Birden fazla döneme ilişkin hizmeti bulunan sigortalıların, tam aylıkları emekli aylığı hesabında mutlaka kısmi aylıklara çevrilir. Kısmi aylıklar güncelleme katsayısı yardımıyla tahsis talep tarihine kadar güncellenir. Kısmi aylıklar toplanır, tahsis talep yılına ait ocak ve temmuz zamları tatbik edilir ve ek ödeme sonrasında kişinin emekli aylığı hesaplanır⁵.

Sigortalının emekli aylığının bağlanmasında 5434 sayılı Kanunun uygulanması halinde, fiili hizmet süresi zammı, sigortalının emekli aylığını kesinlikle arttırır. Zira 5434 sayılı Kanunun aylık bağlama sistemi 4/1-a (Eski SSK) ve 4/1-b (Eski Bağkur) sigortalılarından farklı olarak ödedikleri primlere göre değil yükseldikleri derece ve kademeyi esas alır. Bu durumda, fiili hizmet süresi zamları emekli sandığı matrahına müdahale etmeden doğrudan aylık bağlama oranını arttırır. Bu durum da kesinlikle

⁴ Anayasa Mahkemesi'nin, gayrisafi yurtiçi hasılanın tamamının değil de %30'unun güncelleme katsayısında değerlendirilmesinin Anayasa aykırı bulmadığı kararı için bkz. AYM, 30.03.2011 T., 2008/56 E., 2011/58 K., (Çevrimiçi), <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/>, 30.08.2023.

⁵ Kuruca, Özdamar, **a.g.e.**, s.401 vd.

emekli aylığının artmasını sağlar⁶. Öte yandan 4/1-a sigortalıları ile 4/1-b sigortalıları açısından durum farklıdır. Bu sigortalıların emekli aylıkları ödedikleri primlere göre hesap edildiğinden salt aylık bağlama oranlarının artması doğrudan emekli aylıklarının artacağı anlamına gelemmez. Birden fazla dönemin hesaba katıldığı emekli aylık hesaplarında yüksek prim ödenmemiş bir dönemin ağırlıklı ortalamasının arttırılması sigortalının emekli maaşını düşürebilir. Ancak bu istisnai durumlar bir kenara konulursa, fiili hizmet süresi zammı genellikle sigortalının emekli maaşının artmasını sağlar.

III. Emeklilik Yaş Haddinden İndirim

Fiili hizmet süresi zammının, sigortalıya tanıdığı olduğu en önemli hak, emeklilik yaş haddini düşürmesidir.

Yaş haddinden düşürülecek süre kural olarak üç yılı geçemez ve düşürülecek olan süre, kazanılmış olan fiili hizmet süresi zammının kural olarak yarısıdır. Sadece yeraltı işyerlerinin; maden ocakları (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerinde çalışanlar için üç yıllık azami süre sınırı uygulanmaz. Bunun yanında sadece yeraltında çalışan sigortalılar ile yasama organı üyeleri ile cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanların kazandıkları fiili hizmet süresi zammının yarısı değil, tümü emeklilik yaş haddlerinden düşülür.

Sigortalının, fiili hizmet süresi zammı hakkının getirdiği ikinci etki olan yaş haddinden indirimden yararlanabilmesi için kural olarak fiili hizmet süresi zammı kapsamında en az 3600 gün geçirmiş olması gerekmektedir. Bir diğer deyişle, yaş haddinden indirim doğrudan yapılamaz. Fiili hizmet süresi zammının yaş haddinden indiriminden yapabilmesi için, yeraltı işyerlerinin; maden ocakları (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerinde çalışanlar için bu kapsamda en az 1800 gün; diğer sıralarda yer alan sigortalıların ise en az 3600 gün belirtilen işyeri ve işlerde çalışmış olmaları

⁶ A. Tezel, Ş. Tezel, **a.g.e.**, s.315.

şarttır. Fakat yasama organı üyeleri ile cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanlar için asgari çalışma süresi şartı yoktur. Sadece bu sigortalılar kazandıkları fiili hizmet süresi zammının tümü, bu kapsamda çalışmaya başladıkları ilk günden itibaren emeklilik yaş haddlerinden indirilir.

Bunun bir sonucu olarak fiilen on yıldan az çalışması olan bir sigortalının, her ne kadar 5510 sayılı Kanunun 40. maddesinde gösterilen ağır ve yıpratıcı işlerde çalışsa da, kazandığı fiili hizmet süresi zammı yaş haddinden indirim konusu olamaz. Kanun koyucu, bu genel kuralı getirirken sadece iki grup sigortalı için istisna oluşturmuştur. Birinci grup sigortalılar yeraltında çalışanlardır ve bu sigortalılar için yukarıda belirtilen minimum 3600 gün çalışma süresi 1800 gün olarak uygulanır. İkinci grup ise kanun koyucunun bizzat kendisidir. Yasama organı üyeleri ile dışardan atanan bakanlar için fiili hizmet süresi zammının yaş haddinden indirim sağlamasında minimum çalışma süresi yoktur. Yani sadece yasama organı üyeleri ve dışarıdan atanan bakanların kazandıkları fiili hizmeti süresi zammının emeklilik yaş haddinden indirim sağlaması için bu kapsamda belli bir süre çalışmasına gerek yoktur. Görevlerine geldikleri andan itibaren yaş haddinden indirim etkisinden yararlanırlar.

İkinci olarak, yaş haddinden indirim de aynı prim ödeme gün sayısındaki artış gibi sınırsız değildir. Kural olarak emeklilik yaş haddinden düşürülen süre 3 yılı geçemez ancak; maden ocakları (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerinde çalışanlar için herhangi bir üst sınır yoktur. Özetle, kural olarak emeklilik yaş haddinden indirim, kazanılan fiili hizmet süresi zammının yarısıdır ve 3 yılı geçemez. Ancak sadece yasama organı üyeleri ve bakanlar için fiili hizmet süresi zammının tümü 3 yılı geçmemek üzere doğrudan yaş haddinden indirilir. Yeraltında çalışanlar için 3 yıllık sınırlayıcı süre yoktur ve ayrıca sadece bu sigortalılar için yaş haddinden indirim sağlamada doldurulması gereken asgari gün sayısı 1800 gündür.

Fiili hizmet süresi zammına tabi işyeri ve işlerde geçen sürelerin, gerek 3600 gün gerekse 1800 gün olup olmadığının tespitinde, fiili hizmet süresi zammı

kapsamındaki işyeri ve işlerde geçen tüm çalışma süreleri dikkate alınmaktadır⁷. Çalışmamızın ikinci bölümünde belirtildiği üzere⁸ kural olarak sigortalı, sadece fiilen çalıştığı süreler için fiili hizmet süresi zammı kazanır. Yıllık izin, ücretsiz izin, ücretli izin, hafta tatili, sıhhi izin ve eğitim kurs süreleri Kanunun 40. maddesi kapsamında değerlendirilmeyecektir. Ancak bu sınırlayıcı kural, sadece kazanılacak gün sayısı ve yaş haddi için geçerlidir. Bu kural fiili hizmet süresi zammı kapsamında yaş haddi indiriminden yararlanmak için aranan minimum hizmet süresi bakımından esas alınmaz. Zira sigortalı bu sürelerde de hala fiili hizmet süresi zammı kapsamındadır. Örneğin, termik santrallerde 3600 gün çalışması olan bir sigortalının fiili hizmet süresi zammı kazanamadığı süreleri kapsam dışına bırakılmamalıdır. Bu örnekteki sigortalı için emeklilik yaş haddinden indirim sağlanmalıdır.

Fiili hizmet süresi zammına tabi olarak farklı işyerlerinde değişik tarihlerde çalışan sigortalının emeklilik yaş haddinden indirim yapılması için gerekli olan 3600 günü belirlenirken tüm işyerlerinde geçen hizmetleri ayrı ayrı dikkate alınmalıdır. Söz gelimi, döküm fabrikası işyerinde 1000 gün, asit fabrikası işyerinde 900 gün, maden ocağında ise 1700 gün çalışması bulunan sigortalının, yaş haddinden indirim yapılmasında aranan 3600 prim gün sayısının tespitinde fiili hizmet süresi zammı kapsamında tüm işyerlerinde geçen hizmet süreleri birleştirilmelidir. Madde metnindeki “*diğer sıralarda yer alan sigortalıların ise en az 3600 gün belirtilen işyeri ve işlerde çalışmış olmaları şarttır*” ifadesinden kasıt fiili hizmet süresi zammından yararlanmada sadece belli bir işyeri veya işkolunun tercih edilmesi değildir. Maddede getirilen tüm işler zaten ağır ve yıpratıcı işlerdir ve 3600 günün tespitinde madde metninde geçen tüm işyerlerindeki süreler hesaba katılmalıdır. Fakat Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamasında, yeraltında çalışmalarının 1800 günden az olması halinde bu çalışmalar 3600 gün hesabında dâhil etmekte ancak sigortalının yeraltında çalışma kapsamında 1800 günü bulunmadığı durumlarda yeraltındaki çalışmasına dayanarak yaş haddinden indirim yapılmamaktadır. Örneğimizdeki sigortalının, fiili hizmet süresi zammı kapsamında toplam $1000 + 900 + 1700 = 3600$ günü bulunmaktadır. Zira

⁷ Nergis Şimşek, **En Son Değişikler ve Tüm Yönleriyle SSK ve Bağkur'da Emeklilik**, 2.Bası, Yaklaşım, 2012, s. 431 vd.; Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2013/11 Sayılı Sigortalılık İşlemleri Hakkında Genelgesi, 288 vd.

⁸ Bkz. İkinci Bölüm, III ve IV. Başlık.

3600 günün tespitinde madde metninde geçen tüm işyerlerindeki süreler hesaba katılmalıdır. Sosyal Güvenlik Kurumu'na göre, verdiğimiz örnekteki sigortalı için fiili hizmet süresi zammının yaş haddine etkisi şu şekilde olacaktır: Döküm fabrikasında $1000 / (60/360) = 166,66$ gün fiili hizmet süresi zammının yarısı olan 83,3 gün 84'e iblağ edilecektir. Asit fabrikasında $900 / (90/360) = 225$ gün fiili hizmet süresi zammının yarısı olan 112,5 gün 113'e iblağ edilecektir. Sigortalının yeraltında çalışması, kapsamdaki çalışmaya dâhil edilecek ancak yeraltında çalışması 1800 günün üzerinde olmadığı için yaş haddinden indirim konu olmayacaktır. O halde örnekteki sigortalının yaş haddinden 217 gün geriye çekilecek, yani sigortalı normal yaş haddinden 7 ay 7 gün daha erken emekli olabilecektir. Aynı örnekteki sigortalının yeraltındaki çalışması 1800 gün olsaydı bu kez bu çalışması için de yaş haddinden indirim sağlayacak ve $1800 / (180/360) = 900$ gün fiili hizmet süresi zammının tamamı daha yaş haddinden indirilecekti. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bu uygulamasına katılmamaktayız. Bir sigortalının, yeraltındaki çalışmaları da dahil edildiğinde toplam 3600 gün fiili hizmet süresi zammı kapsamında çalışması halinde ayrıca yeraltında 1800 günlük çalışmanın aranması kanaatimizce uygun değildir. Sosyal devlet, bireylere belirli bir sosyal güvenlik hakkı ve asgari gelir düzeyi öngören, sağlık ve refah hizmetlerinden serbestçe yararlanma ve belirli bir yaşa kadar eğitim olanağı sunan, bir takım sosyal riskleri önleyici tedbirler alan devlet anlayışıdır⁹. Sosyal devlet ilkesinin doğrudan uygulama alanı olan sosyal güvenlik hukukunda eğer kanun hükümleri açık değilse bu tereddüt ağır ve yıpratıcı işlerde çalışmış kişilerin korunması düşüncesiyle ortadan kaldırılmalıdır¹⁰.

Yaş haddinden indirimin üç yıldan fazla olamayacağı hususu sadece yeraltındaki çalışmalar için geçerli değildir ve yeraltındaki çalışmalar için bulunan sonuç, yeraltı dışındaki çalışmalar için kazanılan yaş haddinden ayrı olarak etki eder¹¹. Örneğin, yeraltı işlerinde 3600 gün, demir fabrikasında 1600 gün, çimento

⁹ Yarg. 10.HD., 28.09.2021 T., 2021/7605 E., 2021/11100 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 30.08.2023.

¹⁰ “Kanunun çok açık olmasına karşın yine de kuşkulu bir durumun varlığı iddia edildiği takdirde şüphelinin sigortalının lehine yorumlanacağı ise iş ve sosyal güvenlik hukukunun temel ilkelerindendir.” Yarg. HGK., 14.2.1990 T., 1989/10-391 E., 1990/83 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 30.08.2023.

¹¹ Şimşek, **a.g.e.**, s. 433.; Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2013/11 Sayılı Sigortalılık İşlemleri Hakkında Genelgesi, s. 290 vd.

fabrikasında 2000 gün çalışmış olan bir sigortalının emeklilik yaş haddinden indirim şu şekilde olacaktır: Yeraltında çalışma kapsamında $3600/(180/360) = 1800$ gün, demir fabrikasında $1600/(90/360) = 400$ gün /2 =200 gün, çimento fabrikasında $2000/(60/360)= 333,3$ gün / 2 166,66 sonuç 167 güne iblağ edilecektir. Sigortalının yaş haddinden indirimi için getirilmiş olan 3 yıldan (1080 günden) fazla olamama kuralı yeraltında çalışmalar için uygulanmayacaktır. Örnekteki 1800 gün, üst sınır olan 1080 günü hesabına katılmayacak, sadece demir ve çimento fabrikalarındaki çalışmalarında dayanılarak kazanılan 367 gün, üst sınır olan 1080'den az olduğu için sigortalının yaş haddinden toplamda $900 + 200 + 167 = 1267$ gün düşürülecektir.

Öte yandan, yaş haddi indiriminden yararlanmak için aranan en az çalışma süresi olan 3600 günün hesabında, 5434 sayılı Kanunun mülga 32. maddesine göre, fiili hizmet süresi zammına müstahak görevlerde çalışanların bu görevlerde geçirdikleri süreler, 5510 sayılı Kanunun 40. maddesi kapsamına tabi işlerde çalışmaları durumunda dikkate alınır.

Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in geçici 1.maddesinin altıncı fıkrasına göre, sigortalıların 01.10.2008'den önce Kanunun 40. maddesinde belirtilen işler ve işyerlerinde 5434 ve 506 sayılı Kanunlar kapsamında farazi sigortalılık kapsamı dışında prim ödenerek geçen çalışmaları eğer 01.10.2008 da devam ederse yani 5510 sayılı Kanunun 40.maddesinden yararlanmaya başlarsa, 3600 günün hesabında bu kapsamda kapsam dışı çalışmalar dikkate alınmamaktadır. Örneğin 01.10.2004'te demir fabrikasında işe başlayan bir sigortalının bu çalışması 01.10.2015'e kadar devam etmiştir. Bu örnekteki sigortalı için asgari 3600 gün tespitinde sadece kapsamdaki çalışmaları dâhil edilerek yani 01.10.2008'den sonraki çalışmaları için dikkate alınmaktadır. Ancak kanaatimizce, Kanundaki açık olmayan bu hususta ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalılar lehine hareket edilmelidir. Zira bu sigortalıların zaten sadece 01.10.2008'den sonraki süreler için fiili hizmet süresi zammı kazanacağı açıktır. 3600 günün tespitindeki bu muğlaklıkta, en azından Kanunların kapsam dışı bıraktığı sürelerin de dâhil edilmesi gerekir.

506 sayılı Kanunun mülga ek 5. maddesi kapsamında itibari hizmet süresine tabi olarak çalışmakta iken, Kanunun 40. maddesine göre fiili hizmet süresi zammı uygulaması kapsamına alınmayanların 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 2008 yılı Ekim ayı başından önce geçen itibari hizmet sürelerinin değerlendirilmesinde 3600 gün prim ödeme şartı aranmamaktadır¹².

506 sayılı Kanunun ek 5.maddesine göre itibari hizmet süresi kazanan, 5510 sayılı Kanuna göre de fiili hizmet süresi zammı kazanan sigortalıların¹³ toplam gün sayısının 3600 olmaması halinde durum ikiye ayrılarak incelenir. 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce olan süreler için sigortalılık süresi eklemesi yanında sigortalının yaş haddinden de indirim yapılır. Yani bu sigortalılar aynı kapsam dışına alınan sigortalılar gibi 3600 gün şartı olmadan sadece 01.10.2008 tarihine kadar olan çalışmaları için sigortalılık süresi kazanabilecektir. Ancak 01.10.2008'den sonra kazanılan fiili hizmet süresi zammının yaş haddinden indirim için açıkça 3600 gün şartı hala devam ettiği için bu sigortalı 01.10.2008 tarihinden sonraki çalışmaları için yaş haddinden indirim kazanamaz¹⁴.

Malullük ve ölüm hallerinde emeklilik yaş haddinden doğal olarak bir indirim sağlanmaz. Zira malullük sigortasından yararlanmak için sigortalının doldurması gereken bir yaş haddi yoktur. Bu tezin yazım aşamasında, 7438 sayılı kanun ile birlikte 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi, 1479 sayılı Kanunun geçici 10. maddesinin ikinci fıkrası, 2925 sayılı Kanunun geçici 2. maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi ve 5434 sayılı Kanunun geçici 205. maddesi hükümlerine göre yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanlar, söz konusu hükümlerde yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanırlar. Bu sigortalıların, yaş koşuluna tabi olmadan, sadece tabi

¹² “Mahkemece, 3600 gün prim ödeme şartı aranmaksızın, davacının itibari hizmet süresine tabi çalışmaları, 506 sayılı Kanunun Ek 5. ve Ek 39. maddeleri uyarınca tahsis koşullarının değerlendirilmesinde gözetilip, elde edilecek sonuca göre karar verilmesi gerekirken, 3600 gün prim ödeme şartı gerektiği kabul edilip, davacının itibari hizmet süresine tabi çalışmalarının, tahsis koşullarının değerlendirilmesinde esas alınmayarak, davanın reddine karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.” Yarg. 10.HD., 25.11.2014 T., 2014/1765 E., 2014/24783 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 30.08.2023.

¹³ Esasında bu sigortalılar sadece basın ve gazetecilik mesleği mensuplarıdır.

¹⁴ Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2013/11 Sayılı Sigortalılık İşlemleri Hakkında Genelgesi, s. 292; Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2018/38 sayılı Genelgesi, s. 12.

oldukları prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi şartlarını doldurmaları, yaşlılık aylığına hak kazanmak için yeterlidir. Her ne kadar fiili hizmet süresi zammının, yaş haddinden indirim sağlaması bu sigortalılar için bir anlam ifade etmese de 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olmasına rağmen prim ödeme gün sayısı düşük olan sigortalılar ile ilk defa uzun vadeli sigorta kollarına tabi çalışması 08.09.1999'dan sonra olan sigortalılar için önemini hala sürdürmektedir



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMINA İLİŞKİN DİĞER HÜKÜMLER

I. İşyeri ve İşlerin Fiili Hizmet Süresi Zammı Kapsamında Olup Olmadığının Kurum Tarafından Tespiti

Sigortalının fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmasına karşılık işveren, bu çalışmaya dair bildirimlerin Kurum’a eksiksiz ve zamanında yapılması ve primlerin zamanında ödenme yükümlülüğü altındadır. Çalışmanın fiili hizmet süresi zammı kazandırması halinde verilecek olarak aylık prim ve hizmet belgesi farklı olmakta ve işveren tarafından ödenmesi gereken prim normalden fazla olmaktadır. Ancak uygulamada bazı durumlarda işin teknik özelliklerinin saptanmasının zorluğu nedeniyle yapılan işin fiili hizmet süresi zammı kapsamında olup olmadığı hususunda tereddüt oluşabilir. Örneğin “antimuan, kalay, bronz ve benzeri maddelerle yapılan kurşun alaşımı işlerinde çalışanlar” için getirilmiş olan fiili hizmet süresi zammı uygulamasında madde metnindeki “ve benzeri madde” ifadesi kapsamına tam olarak hangi element ve bileşiğin gireceği hususu net değildir. Kanun element veya bileşiğin kurşun alaşımı içermesini şart koşsa da içeriğinde tam olarak ne kadar kurşun alaşımı içermesi gerektiği hususu net değildir. İşyerinin veya işin fiili hizmet süresi zammı kapsamında olup olmadığına ilişkin tereddüt oluşması halinde ilgili işverenin, bağlı oldukları Sosyal Güvenlik Merkezi veya Sosyal Güvenlik İl Merkezine başvuru yapması gerekmektedir. Ancak 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce veya sonra olması fark etmeksizin Kanunun 4.maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine tabi sigortalılar adına başvurular, ilgili idare tarafından doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Kamu Görevlileri Tescil ve Hizmet Daire Başkanlığı’na yapılmalıdır.

Yapılan bu başvurunun sonuçlandırılması için, Kurum daha önce işyeri ile ilgili Bakanlık İş Müfettişleri veya İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne görevlendirilen kişilerce düzenlenmiş raporlar ve gerekli görülmesi halinde Kurum kontrol ve denetim memurları gerekli araştırmaları yapacaktır. Bu araştırmalar sonucunda işyerinin veya işin hala fiili hizmeti süresi zammı kapsamında olup olmadığı net olarak belirlenememişse dosya 4/1-a bendine tabi sigortalılara için Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Bağımsız ve Hizmet Akdiyle Çalışanlar Tescil ve Hizmet Daire Başkanlığı'na gönderilirken; 4/1-c bendine tabi sigortalılar için Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Kamu Görevlileri Tescil ve Hizmet Daire Başkanlığı'na gönderilir. Bu makamların da nihai bir karar verememesi halinde bu kez dosya, Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 6. maddesi uyarınca Genel Müdürlük görüşü de alınarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığından inceleme talep edilmesi gerekmektedir.

Fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmanın eksiksiz ve zamanında bildirilmesi işverenin yükümlülüğünde olduğu gibi aynı şekilde fiili hizmet süresi zammına tabi çalışma bildirimi yapıyorsa bu çalışmanın da mutlaka gerçeği yansıtması gerekmektedir. İşverenlerce fiili hizmet süresi zammı kapsamında sigortalı çalıştırıldığının dilekçe ile beyan edilmesine rağmen kanıtlayıcı belge sunulamaması halinde işyerinde fiili hizmet süresi zammı kapsamında çalışılıp çalışılmadığının Kurumun kontrol ve denetimle görevli memurlarınca tespiti yapıldıktan sonra uygun görülen işyerlerinin tanımlama işlemi yapılacaktır.

Kurum, yapacağı denetim sonucunda işyerinin, fiili hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilmeyeceği kararına varması sonucunda açılacak bir davada işverenin sorumluluğu devam etmektedir. Yargıtay'ın 20.10.2021 tarihinde vermiş olduğu bir kararında, işverenin, açıkça SGK'dan gelen talimatlara uygun olarak hizmeti normal çalışma gibi bildirmesi, açılan davada sorumluluğuna etki etmemiştir¹.

¹ “Davalı işveren vekili, ... Tersanesi Komutanlığı İşletme Müdürlüğü bağlı 81 Döküm Fabrikasının, 5510 sayılı yasanın 40. maddesinin (8) numaralı sırasındaki döküm fabrikası kapsamında olup olmadığının Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan sorulduğunu, Kurumun bu fabrikanın “döküm fabrikaları işyerlerinden” sayılmasının ve bu fabrikada çalışan işçilerin fiili hizmet zammı süresinden yararlandırılmasının mümkün bulunmadığını bildirmesi üzerine, çalışanların 4/a bildirimlerinin fiili hizmet zammı süresi kapsamında çıkarılarak normal bildirim olarak yapılmaya başlandığını beyanla davanın reddini istemiştir... Maden eritme ve dökme işlerinde çalışan olarak 5510 sayılı Kanun'un 40.

Sosyal Güvenlik Kurumu, işverenlerce fiili hizmet süresi zammı kapsamında sigortalı çalıştırıldığının dilekçe ile beyan edilmesine rağmen kanıtlayıcı belge sunulamaması halinde işyerinde fiili hizmet süresi zammı kapsamında çalışılıp çalışılmadığını Kurumun kontrol ve denetimle görevli memurlarınca denetleyebilir. Tespiti yapıldıktan sonra uygun görülen işyerlerinin tanımlama işlemi yapılır. Tespit işlemleri sonucunda uygun görülmeyen işyerlerinden bildirimlerin tümü iptal edilir.

II. Ayın Bazı Günlerinde Fiili Hizmet Süresine Tabi Çalışma

Kanunun 40. maddesinde sayılan işyerlerinde, ayın bazı günlerinde fiili hizmet süresi zammına tabi işlerde, bazı günlerinde ise kapsam dışındaki işlerde çalışan sigortalılar için bir aya ilişkin iki farklı aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenir. Bu sigortalılar için düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgelerinde, fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmalar, kaç günlük fiili hizmet süresi zammına tabi olduğuna ve prim kesilecek sigorta kollarına bakılarak fiili hizmet süresine özgü aylık prim ve hizmet belgesi ile Kurumu bildirilecektir. Fiili hizmet süresi zammı dışındaki çalışmalar ise olağan aylık prim ve hizmet belgesi ile Kuruma bildirilecektir. Bu sigortalar için bildirilecek olan gün sayısının toplamı bir ay için otuz günü geçemez.

Örneğin, bir ayın 18 gününde asit yapılma safhasındaki işlerde, ayın kalan günlerinde ise aynı fabrikanın nakliye işlerinde çalışma olduğu varsayımında, sigortalının 40. maddesi kapsamındaki 18 günlük çalışması 32 numaralı belge türü², 12 günlük çalışması ise 01 numaralı belge türü seçilmek suretiyle Kuruma bildirilecektir.

maddesinden yararlanması gerektiği anlaşılmakta olup mahkemece davanın kabulü yönündeki saptaması isabetlidir” Yarg. 10. HD., 20.10.2021 T., 2021/4617 E., 2021/12566 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.10.2023.

² Sosyal Güvenlik Kurumu’na, prim ödeme gün sayısına 60 gün fiili hizmet süresi zammı eklenecek işlerde çalışan sigortalılardan tüm sigorta kollarına tabi çalışanlar için 29 numaralı belge türü; 90 gün fiili hizmet süresi zammı eklenecek işlerde çalışan sigortalılardan tüm sigorta kollarına tabi çalışanlar için 32 numaralı belge türü; 60 gün fiili hizmet süresi zammı eklenecek işlerde çalışan sigortalılardan tüm sigorta kollarına tabi çalışanlar için 35 numaralı belge türü verilir.

Bir örnek daha verecek olursak, 03.07.1997 tarihinden itibaren alüminyum fabrikasında alüminyum oksit üretiminde çalışmaya başlayan bir sigortalı, 01.10.2008 tarihinden itibaren bu çalışmalarından dolayı fiili hizmet süresi zammından yararlandırılacaktır. Bu sigortalının alüminyum oksit üretiminde, fiili olarak ayda 90 saat çalışması halinde, bu çalışma saatinin günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunan gün sayısı $90 / 7,5 = 12$ gün olarak hesaplanacak ve bu sigortalı için 12 günlük süre için 29 numaralı, kalan 18 günlük süre için ise 01 numaralı belge türü ile Kuruma bildirilecektir.

Sigortalının iş sözleşmesi, kısmi süreli olmasa dahi eğer sigortalı fiili hizmet süresi zammına tabi olan işi belirli aralıklarla yapıyorsa bu durumda sigortalı yine sadece fiilen mesleki risklere maruz kaldığı süreler için fiili hizmet süresi zammı kazanır³.

III. Birden Fazla Yerde Fiili Hizmet Süresine Tabi Çalışma

Aynı anda birden fazla işyerinde çalışan sigortalıya en yükseğine göre fiili hizmet süresi zammı verilir.

Birden fazla işyerinde kısmi süreli ya da tam süreli olarak çalışanlara en yükseğinden başlamak üzere bir ayda fiili hizmet süresi zammı verilecek, bu süre 30 günü geçmeyecek şekilde belirlenir.

Örneğin, 2023 yılı aralık ayında, asit üretimi fabrikasından 10 gün normal, 20 gün fiili hizmet süresi zammı, kok fabrikası işyerinden ise 15 gün normal 15 gün ise fiili hizmet süresi zammı kapsamında çalışma bildirilen bir sigortalı için; öncelikle yüksek fiili hizmet süresi zammı veren asit üretim fabrikasından bildirilen 20 günlük sürenin tamamı dikkate alınacaktır. Kok fabrikasında fiili hizmet süresi kapsamında

³ “01.10.2008-26.08.2011 dönemi yönünden ise, yargılama sürecinde dinlenen tanıkların davacının idari personel gibi çalıştığı, yapılacak işlerin programlarını ayarladığı, masa başı işi yaptığı, sadece zaman zaman röntgen çektiği yönündeki beyanları karşısında, davalı işveren adına tescilli 01.10.2008-26.08.2011 tarihleri arasındaki dönem bordroları celbedilip, anılan dönemde çalışmaları bulunan bordro tanıkları re’sen tespit edilip beyanları alınmalı, davacıya ait davalı işyerindeki kayıtlar ile işyeri şahsi dosyası celbedilmeli, davacının anılan dönemde davalı işyerinde yaptığı işin niteliği tereddütsüz olarak belirlenmelidir..” Yarg. 10. HD., 14.04.2016 T., 2015/8437 E., 2016/ 5689 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.09.2023.

bildirilen 15 günün tümü değil gün, bildirilen prim ödeme gün sayısının bir ayda 30 günü geçmemesi için sadece 10 günü dikkate alınacaktır. Buna göre bu sigortalı 2023 yılı Aralık ayı için ilk 20 gün için $20/4 = 5$ gün, kalan 10 gün için $10/6 = 1,66$ gün, toplamda 6,66 gün tam güne iblağ edileceğinden 7 gün fiili hizmet süresi zammı kazanacaktır.

IV. Fiili Hizmet Süresine Tabi Çalışmanın Tespiti Davası

A. Davanın Hukuki Niteliği, Görevli ve Yetkili Mahkeme ve Davada Görülecek Olan Yargılama Usulü

Fiili hizmet süresi zammına tabi çalışma yapılması halinde işveren, bu çalışmayı fiili hizmet süresi zammına mahsus aylık prim ve hizmet belgesini çalışmanın geçtiği her ay bağlı olduğu Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür. Ancak uygulamada bazı işverenler, yasal tüm şartların⁴ oluşmasına rağmen fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmayı, Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmemektedir. Hatta bazı durumlarda sadece hizmetin niteliğine ilişkin değil hizmetin tümünün bildirilmediği durumlar da olabilir. İlk durumda, sigortalı veya hak sahipleri fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmanın tespiti için dava açabilirler. İkinci durumda ise açılacak dava aslında hizmet tespit davası ile birlikte fiili hizmet süresi zammı davalarının aynı anda dermeyeran edilmesidir. Mahkeme vereceği hükümde her iki talep için de ayrı ayrı hüküm kurmalıdır⁵.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 106. maddesine göre tespit davasıyla bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının veya yokluğunun yahut bir belgenin sahte olup olmadığının belirlenmesi talep edilir. Fiili hizmet süresine tabi

⁴ Bkz. İkinci Bölüm.

⁵ “Davacının fiili hizmet zammı süresinin yaş haddinden ve sigorta başlangıç tarihinden düşürülmesi sonrası emeklilik tarihinin tespiti istemi hakkında İlk Derece Mahkemesince “davacının 10/05/2017 tarihli yaşlılık aylığı tahsis talebinin değerlendirilmesine,” şeklinde ve Kurumun takdir yetkisine bırakılmak suretiyle hükmün kurulduğu görülmektedir. Oysaki yukarıda yer verilen hükümler doğrultusunda Mahkemece, davacının yaşlılık aylığı şartlarını sağlayıp sağlamadığı tartışılarak davacının tespit talebi hakkında olumlu veya olumsuz bir karar verilmesi gerekmektedir.” Yarg.10. HD., 29.04.2021 T., 2020/8499 E., 2021/6219 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 30.08.2023.

çalışmanın tespiti ile mahkemeden istenen hukuki koruma fiili hizmet süresi zammının getirdiği haklardan yararlanmak yani bir hakkın varlığının mahkemeden tespit edilmesi talebidir. Bu yönüyle bu davanın hukuki niteliği müspet tespit davasıdır⁶. Tespit davalarında, eda ve inşai davalardan farklı olarak, davacının korunmaya değer bir hukuki menfaatinin varlığı doğrudan varsayımsal olarak kabul edilmez⁷. Tespit davası açılmasında davacının davayı açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararı olmalıdır. Fiili hizmet süresi zammının sigortalılara getirmiş olduğu haklar, hukuken korunması gereken güncel hatta çoğu zaman daha erken emeklilik ve daha yüksek emekli maaşı sağladığı için bu davayı açmakta davacının hukuki yararı vardır. Fakat davacının uyuşmazlık konusu sürelerle ilişkin talepleri hakkında zaten farazi sigortalılık kazandığı anlaşılırsa bu durumda dava, hukuki yarar eksikliği nedeniyle reddedilmelidir⁸. Aynı şekilde sembolik bir gösterim gibi, fiili hizmet süresi zammının tespitinde sadece bir günün dava konusu edilmesinde de hukuki yarar yoktur⁹.

Açılan davada, hangi kanunun uygulanacağı sorunu, kanunların zaman açısından uygulaması mantığıyla ve 5510 sayılı Kanunun geçiş hükümleriyle çözülür. Buna göre tespiti istenen süre eğer 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden önce ise çalışmamızın birinci bölümünde belirttiğimiz esaslar üzerinden mülga hükümleri de dâhil olmak üzere ilgili sosyal güvenlik kanunu uygulama alanı bulur. Eğer tespiti istenen süreler 01.10.2008'den sonra ise bu durumda çalışmamızın

⁶ Esemey, a.g.e., s. 613.

⁷ “Bir tespit davasının kabule şayan olabilmesi için, bu davanın konusunu oluşturan hukuki ilişkinin var olup olmadığının mahkemece hemen tespit edilmesinde davacının menfaatinin (hukuki yararının) bulunması gerekir. Tespit davasında, eda davasından ve inşai davadan farklı olarak, davacının böyle bir menfaatinin bulunduğu varsayılmaz. Tespit davasında davacı, kendisi için söz konusu olan tehlikeli veya tereddütlü durumun ortaya çıkaracağı zararın ancak tespit davası ile giderilebileceğini kanıtlamalıdır. Çünkü tespit davası, hukuki bir durum ya da hak henüz inkâr ya da ihlal edilmeden, yani herhangi bir zarar doğmadan açılabilirdiğinden, menfaatin doğmuş ve güncel olması gereğinin bir istisnası olarak ortaya çıkmıştır.” Yarg. 21.HD, 22.12.2014 T., 2014/20236 E., 2014/27974 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 30.08.2023.

⁸ Davacının 2008/7,8 ve 9. Ay bildirimlerinin itibari hizmet kodundan olduğu, bu dönemler için davacının itibari hizmet süresinden faydalanması gerektiğinin tespitinde hukuki yararın olmadığı gözetilmeden ...” Yarg. 10.HD., 05.05.2016 T., 2015/13180 E., 2016/7567 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 30.08.2023.

⁹ “İtibari hizmet tespitinde 1 günlük çalışmanın tespitine yönelik talepte bulunulmasında davacının hukuki yararı bulunmadığından, Mahkemece öncelikle, davacıya talebi açıklattırılarak 1 günlük itibari hizmet tespiti talebinde mi yoksa 28.08.2008 tarihi ile hizmet cetveline göre çalışmasının sona erdiği 01.11.2008 tarihleri arasında geçen sürelerle ilişkin olarak mı itibari hizmet tespiti talebinde bulunduğu tespit edilmelidir.” Yarg.10.HD., 18.12.2018 T., 2018/2169 E., 2018/10742 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 30.08.2023.

ikinci bölümünde açıklanan esaslara göre 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulama alanı bulur.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun¹⁰ 5. maddesine ve 5510 sayılı Kanun'un 101. maddesine göre 5510 sayılı Kanunun geçici 4. maddesi hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu'nun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işler İş mahkemelerinde görülür¹¹. Bu nedenle fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmanın tespiti davasında görevli mahkeme İş mahkemeleridir¹²¹³. İş Mahkemesinin bulunmadığı yerlerde davaya bakmakla görevli mahkeme İş Mahkemeleri Kanunu'nun 2. maddesine göre Asliye Hukuk Mahkemeleridir. Asliye hukuk Mahkemeleri yapacağı yargılamada iş mahkemesi sıfatıyla hareket eder.

Davayı görecek yetkili mahkeme ise davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesidir. Davalı birden fazla ise davalılardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir. İş Mahkemeleri Kanunu, dava açmak için seçimlik bir yetki vermiştir. Buna göre davacı, davayı davalının dava tarihindeki yerleşim yerindeki mahkemede açabileceği gibi Sosyal Güvenlik Kurumu'nun merkezi olan Ankara'da veya uyuşmazlık konusu olan kararı veren Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ilgili ünitesinin bağlı bulunduğu yer mahkemesinde de açılabilir¹⁴.

¹⁰ RG.,25.10.2017, Sayı 30221.

¹¹ Hâkimler Savcılar Kurulu'nun 20.11.2012 tarih ve 2783 sayılı kararında belirtildiği üzere aynı yargı çevresinde birden fazla iş mahkemesinin bulunması halinde münhasıran sosyal güvenlik davalarının görüleceği iş mahkemeleri de tespit edilebilir. Bu durumda iş davalarına bakan iş mahkemesi ile sosyal güvenlik davalarına bakan iş mahkemesi arasında görev ilişkisi değil iş bölümü ilişkisi mevcuttur. Ayşe Köme Akpulat, **İş Mahkemesinde Yargılamanın Özellikleri**, s.56 vd.

¹² "...Davacının isteminin 1.10.2008 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunun 40.maddesine dair olduğu gözetildiğinde, dava 5510 sayılı Kanunun uygulama içeriğindedir. Aynı Kanunun 101.maddesine göre İş Mahkemeleri davaya bakmakla görevlidir. İşin esasına girilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir" Yarg. 10.HD.,18.09.2017 T., 2016/3477 E., 2016/3494 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 30.08.2023.

¹³ Aynı yargı kolundaki mahkemelerin hangi tip davaları alacağı sorunu görev kuralları ile çözülür. Ayrıntılı bilgi için bkz. Saim Üstündağ, **Medeni Yargılama Hukuku**, 7.Bası, C. I-II, , İstanbul 2000, s. 139; Yavuz Alangoya, M.Kamil Yıldırım, Nevhis Deren Yıldırım, **Medeni Usul Hukuku Esasları**, 8. Bası., İstanbul 2011, s. 56; Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz, Sema Taşpınar Ayvaz, Emel Hanağası, **Medeni Usul Hukuku**, 8. Bası, Yetkin, Ankara 2022., s. 207.

¹⁴ "Tüzel kişilere karşı açılacak davalarda yetkili mahkeme tüzel kişinin ikametgâhının (merkezinin) bulunduğu yer mahkemesidir (6102 s. TTK. 213., 339., ve 576. maddeleri). HMK'nın 14. maddesi ise, bir şubenin işlemlerinden doğan davalarda, o şubenin bulunduğu yer mahkemesinin de yetkili olabileceğini hüküm altına almıştır. Yukarıda anlatılanlar ışığında; davacı davasını isterse işverenin (davalının) ikametgâhı mahkemesinde yahut işlemlerini yürüten Sosyal Güvenlik Merkezinin bağlı

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ünitesinin bulunduğu her yerdeki İş Mahkemeleri yetkili değil sadece uyuşmazlık konusunda işlem yapmış olan ünitenin bağlı bulunduğu yerdeki İş Mahkemeleri yetkilidir¹⁵.

Yargıtay uygulamasına göre, İş Mahkemeleri Kanunu'nda düzenlenen yetki kuralları eğer taraflar sadece işçi ve işveren ise kesin yetki kuralıdır¹⁶. Ancak Sosyal Güvenlik Kurumu'nun taraf olduğu davalarda Kanunun getirmiş olduğu yetki kuralları kesin değildir¹⁷. Kesin yetki kamu düzeninden kabul edildiğinden hâkim tarafından yargılamanın her aşamasında resen nazara alınır. Ancak kesin olmayan yetkide, yetkili olmayan bir mahkemede açılan davada cevap dilekçesinde mutlaka yetki itirazının ileri sürülmesi¹⁸ gerekmektedir. Aksi halde yetki yargılamanın ileriki safhalarındaki yetki itirazları dikkate alınmaz. Bu nedenle kesin yetki kuralı içermeyen fiili hizmet süresi zammının tespiti davasında dava yetkisiz bir mahkemede açıldıysa davalıların mutlaka süresinde usulüne uygun olarak yetki itirazında bulunması gerekir¹⁹.

bulunduğu yer mahkemesinde açacaktır.” Yarg. 20.HD.,11.11.2016 T., 2016/10736 E., 2016/10500 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 30.08.2023.

¹⁵ “*Davalı Kurumun şubesinin bulunması şartıyla o şubenin yapmış olduğu işlemlerden kaynaklanan uyuşmazlıklarda şubenin bulunduğu yer mahkemesi de yetkilidir.*” Yarg. 21. HD.,25.05.2010 T., 2009/8335 E., 2010/5971 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 30.08.2023; Aynı yönde karar için bkz. Yarg. 21.HD., 02.07.2012 T., 2012/13495 E., 2012/12578 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 30.08.2023.

¹⁶ “*kamu düzenine ilişkin yetki kuralını düzenleyen 5521 sayılı Kanunun 5. maddesinin işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan alacak ve hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarına uygulanacağı kabul edilmelidir...*” Yarg. HGK, 13.02.2013 T., 2012/10- 1153 E., 2013/245 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 30.08.2023.; Benzer karar için bkz. Yarg. HGK, 16.04.2008 T., 2008/10-329, 2008/334 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 22.07.2023.

¹⁷ “*Somut olayda ihtilaf ... Sigorta İl Müdürlüğünün muamelesinden kaynaklanmadığından yukarıda sözü geçen 9. maddeye göre, kurum merkezinin bulunduğu ... Mahkemesinde dava açabileceği gibi, davalının ikametgahı ve işyerinin bulunduğu ve işin görüldüğü yer mahkemesi olan ... Mahkemesi de davaya bakmaya yetkilidir. Tersinin kabulü halinde Anayasanın 141 ve Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunun 77. maddenin öngördüğü, emredici nitelikteki hükümler, göz ardı edilmiş olur ki, bu hususun hukukça korunmasına olanak olmadığı da tartışmasızdır. Ancak yetki itirazı ilk itirazlardandır. Davalı ilk oturuma kadar yetki itirazında bulunmazsa artık bir daha yetki itirazında bulunamaz ve aslında davanın açıldığı yer mahkemesinin yetkisini kabul etmiş olur. Mahkeme Kamu düzenini ilgilendiren veya yetkinin kesin olarak belirlendiği haller haricinde, yetkisizliğini resen nazara alıp yetkisizlik kararı veremez.*” Yarg. 21. HD., 25.05.2010 T., 2009/8335 E.; 2010/ 5971 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 31.08.2023.; Aynı yönde karar için bkz. Yarg. 10.HD, 21.01.2021 T., 2019/6919 E., 2020/909 K.; Öğretide karşı görüş için bkz. Köme Akpulat, **İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri**, s.184 vd.

¹⁸ Yetki itirazının usulüne uygun olması için HMK'da getirilen düzenlemeleri uygun olarak mutlaka yetkili mahkeme veya mahkemeler de açıkça ifade edilerek cevap süresi içinde bildirilmesi gerekmektedir. Aksi halde hiç yetki itirazı yapılmamış sonucu doğar.

¹⁹ “*Dava konusu olayda davalılar süresinde yetki itirazında bulunmadığından davanın açıldığı Kocaeli İş Mahkemesinin yetkisini kabul etmiştir. Mahkemenin bu durumda resen yetkisizlik kararı vermesi usul*

B. Davanın Tarafları

Davacı, fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmasının varlığını iddia eden sigortalıdır.

Davalı ise davacıyı, tespit ettirmek istediği sürede çalıştıran işverendir. 5510 sayılı Kanunun 12.maddesine göre işveren, 5510 sayılı Kanunun 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır. İşveren gerçek kişinin vefatı halinde dava, mirası kabul eden tüm mirasçılara karşı açılmalıdır. Aynı işyerinde birden fazla işverenin emrinde çalışma halinde dava, iki işverene karşı açılmalıdır²⁰. İşverenin yanında Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nın da davalı olarak gösterilmesi gerekmektedir. Hizmet tespit davalarından farklı olarak bu davalarda Kurum feri müdahil olarak gösterilemez. Yargıtay'ın 10. Hukuk dairesinin yerleşik içtihatları bu hususu vurgulamaktadır²¹. Fakat kapatılmış olan 21. Hukuk Dairesi, fiili hizmet süresinin tespiti davalarında kurum feri müdahil olarak yer alması gerektiğini vurgulamaktaydı²². Kanaatimizce doğru olan Kurumun davalı olarak gösterilmesidir. Zira İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5.maddesine göre sadece hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında

ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” Yarg. 21.HD., 25.05.2010 T., 2009/8335 E., 2010/5971 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.09.2023.

²⁰ Yarg.10.HD, 21.11.2005 T., 2005/7867 E., 2005/11916 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 03.09.2023.

²¹ “Eldeki davanın hizmet tespit davası olmaması karşısında Kurumun davalı sıfatını haiz olması gerektiğinden karar başlığında feri müdahili olarak gösterilmesi ve lehine vekalet ücreti hükmedilmemesi usul ve yasaya aykırıdır. Ne var ki bu aykırılığın giderilmesi yeni bir yargılamayı gerektirmediğinden HMK m 370 uyarınca karar düzeltilerek onanmalıdır.” Yarg. 10. HD., 13.10.2022 T., 2022/10548 E., 2022/ 12434 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 31.08.2023.; Aynı yönde kararlar için bkz. Yarg. 10 HD., 16.03.2021 T., 2020/12057 E., 2021/3380 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 10.09.2023; Yarg. 10 HD., 12.11.2020 T., 2020/7640 E., 2020/6469 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 11.09.2023; Yarg. 10. HD., 28.11.2019 T., 2017/6508 E., 2019/9237 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 11.09.2023.

²² “Davacı, davalı işyerinde çalıştığı dönemde radyasyona maruz kalması nedeniyle itibari hizmet süresinden yararlanması gerektiğinin tespitine, eksik sigortalı gün sayısının belirlenerek eksik primlerin ödenmesine karar verilmesini istemiştir. Davalı Kurum itibari hizmet tespiti davasında feri müdahil olarak davaya katılmaktadır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanuna göre feri müdahil, davanın tarafı olmayıp leh ve aleyhine hüküm kurulması da hukuken mümkün değildir. Yarg. 21.HD., 12.02.2018 T., 2018/592 E., 2018/6050 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 31.08.2023.; Yarg. 21. HD., 11.12.2018 T., 2017/3744 E., 2018/ 9144 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 11.07.2023.

ferî müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dahi kanun yoluna başvurabilir. Zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi dermeyan edilmeden sadece fiili hizmet süresine tabi çalışmanın tespiti isteniyorsa Sosyal Güvenlik Kurumu davalı olarak gösterilmelidir. Fakat davacı fiili hizmet süresi zammı tespitiyle birlikte aynı dönemler için zorunlu sigortalılık süresinin tespit edilmesini talep ediyorsa bu durumda Kurum davalı olarak değil ferî müdahil olarak gösterilmelidir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi de bu hususu vurgulamaktadır²³. Kurumun taraf olmasının pratikteki sonucu lehine veya aleyhine yargılama giderleri ve vekâlet ücretine hükmedilmesidir²⁴.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 59. maddesine göre, bir hakkın maddi hukuka göre, birden fazla kişiye ileri sürülmesi ve tamamı hakkında tek bir hüküm verilmesi gereken hallerde mecburi dava arkadaşlığı söz konusudur. Fili hizmet süresi zammına tabi çalışmanın tespiti davasında Kurum ile işveren zorunlu dava arkadaşdır²⁵. Bu halde açılacak olan davada husumet mutlaka tüm davalılara karşı yöneltilmelidir. Eğer dava sadece işverene veya sadece Kuruma karşı açılmışsa Mahkeme davayı hemen reddetmeyecek²⁶, davacıya davayı, diğer davalıya da yöneltmesi için süre verilmesi gerekecektir. Süresi içinde diğer ilgiliye dava yöneltmezse dava pasif dava sıfatının olmaması nedeniyle reddedilecektir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesi uyarınca iş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanacaktır. Bu nedenle fiili hizmet süresi zammının tespiti davasında da basit yargılama usulü uygulanır. İş mahkemesi sıfatıyla davayı gören asliye hukuk mahkemesi de yazılı yargılama usulü uygulayamaz. Asliye hukuk

²³ Yarg. 10. HD., 02.06.2016 T., 2016/7252 E., 2016/9070 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.09.2023.

²⁴ Yarg. 10.HD., 09.03.2021 T., 2020/11413 E., 2021/2931 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.09.2023; “6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanuna göre ferî müdahil, davanın tarafı olmayıp leh ve aleyhine hüküm kurulması da hukuken mümkün değildir.” Yarg. 21.HD.,14.02.2018 T., 2018/592 E., 2018/6050 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 31.08.2023.

²⁵ Yarg. 10.HD., 14.03.2019 T., 2016/16553 E., 2019/2418 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 15.09.2023.

²⁶ “Mahkeme tarafından verilecek hüküm Kurum tarafından infaz edileceği için, HMK m.124 gereği davacıya Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı husumet yöneltmesi için mehil verilmelidir. Husumet yöneltildiğinde gösterecekleri bütün deliller toplandıktan sonra yapılacak değerlendirme sonucunda karara gidilmelidir.” Yarg 10.HD., 2016/16553 E., 2019/2418 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 15.09.2023.

mahkemesinin bu davalarda iş mahkemesi gibi hareket etmesi Kanunen zorunlu olduğu için basit yargılama usulüne göre davayı sonuçlandırmalıdır²⁷. Basit yargılama usulüne görülen davalar birden fazla kez takipsiz bırakılamaz. Buna göre, dosyanın işleminden kaldırılmasından sonra yenileme işlemi gerçekleşince dosya tekrar işleminden kaldırılamaz, mahkemenin davanın açılmamış sayılmasına karar vermesi gerekir²⁸. Ayrıca basit yargılama usulüne görülen davalarda yazılı yargılamaya göre dilekçeler teatisi cevap dilekçesiyle sonlanır.

C. Sosyal Güvenlik Kurumu'na Başvuru Zorunluluğu

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4. maddesine göre hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması zorunludur. Fiili hizmet süresi zammının tespiti davasında Kuruma başvuru zorunluluğu hususunda Yargıtay'ın 10. ve 21. Hukuk daireleri birbirine zıt kararlar vermektedir.

Esasında bu görüş ayrılığının temeli Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin fiili hizmet süresi zammının tespiti davasını bir hizmet tespit davası kapsamında görmemesidir. Bu daireye göre fiili hizmet süresine tabi çalışmanın tespiti davaları, hizmet tespit davasının bir türü olmadığı için dava kuruma ihbar edilmez dava doğrudan Kuruma karşı açılmalıdır. Yine buna dayanarak sadece hizmet tespit davaları için istisnai olarak öngörülmüş olan Kuruma başvurma ihtiyarılığı burada uygulanamaz²⁹. Öte yandan Yargıtay 21.Hukuk Dairesi bu davayı bir tür hizmet tespit davası olarak görmekte ve

²⁷ Yarg. 10.HD., 08.03.2016 T., 2014/23612 E., 2016/2741 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 31.08.2023.

²⁸ “Basit yargılama usulü uygulanan davalarda davanın birden fazla kez takipsiz bırakılamayacağı hususu kabul edilmiştir.” Yarg. HGK, 13.06.2018 T., 2015/480 E., 2018/1195 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 31.08.2023.

²⁹ “Eldeki davada ise 16.09.2014 tarihli dava açılış tarihi dikkate alındığında ve münhasıran davacının itibari hizmet süresinden yararlanması gerektiğinin tespitine ilişkin uyumsuzluğun, 11.09.2014 sayılı Kanunun 64. maddesi ile 5521 sayılı Kanunun 7. maddesine eklenen 2. fıkradaki, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti niteliğinde bulunmadığı gözetildiğinde... dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaatın olması ve Kurumca müracaata konu istemin zımnen ya da açıkça reddedilmesi gerektiği dava şartı olarak düzenlenmiş olup,.. Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat etmesi ve bu müracaat hakkında anılan yasal düzenleme uyarınca Kurumun ret iradesini gösterir işlem veya eyleminin olduğunun belgelenmesi için kesin, ihtaratlı önel verilmelidir” Yarg. 10.HD., 14.04.2016 T., 2016/2859 E., 2016/5740 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.09.2023.

buna ilişkin olarak yukarıda belirttiğimiz gibi Kurum'un davada ferî müdahil olması gerektiğini savunmaktaydı. Ayrıca Daire, bu davayı bir tür hizmet tespit davası olarak gördüğü için Kuruma başvuru zorunluluğunu aramamaktaydı³⁰. Yukarıda belirttiğimiz üzere fiili hizmet süresinin tespiti davası özellikle bir hizmet tespit davasıyla birlikte açılmadığı sürece bu davada Kurum'a başvuru zorunluluğun kabulünün daha uygun olacağı kanaatindeyiz. Zira nitelikleri gereği hizmet tespit davaları, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun çalışma olgusundan tümüyle haberdar olmadığı durumlarda söz konusu olur. Bir başka ifadeyle, hizmet tespit davaları, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde³¹ belirtilen işe giriş bildirgesi, aylık prim ve hizmet belgeleri ve işten çıkış bildireleri gibi aslında kanunen verilmesi gereken belgelerin, Kuruma hiç verilmediği ve Kurumun da çalışma olgusunu tespit edemediği durumlarda söz konusu olur. Öte yandan çalışma konumuz olan fiili hizmet süresi zammının tespiti davası, dava yığılması olarak talep edilmediği takdirde Kurumun kayıtlarında olan hizmetlerdir. Bu nedenle salt fiili hizmet süresinin tespiti talebini içeren bir dava, hizmet tespit davasının bir türü değildir.

Kuruma başvuru zorunluluğu özel bir dava şartıdır. Kural olarak, dava şartlarının noksanlığında dava usulden reddedilir. İstisnai olarak dava şartı noksanlığının sonradan giderilebileceği durumlarda, mahkeme davacıya dava şartını tamamlaması için kesin süre vermelidir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesine göre, Kuruma başvuru zorunluluğu sonradan tamamlanabilen bir dava şartıdır, bu nedenle noksanlığında dava usulden derhal reddedilmemeli, noksanlığın giderilmesi için

³⁰ “Dava 24.08.2015 tarihinde açılmış olup, dava konusu davacının davalı iş yerinde 15/08/2005-15/11/2013 tarihleri arasında lojistik uzman yardımcısı olarak yaptığı hizmetlerine dayalı itibari hizmet süresinin tespiti talebine ilişkindir. 6552 Sayılı Kanunun 64. maddesi ile değişik 5521 Sayılı Kanunun 7. maddesi 4. fıkrasında “ Hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında ferî müdahil olarak katılan Kurum...” Yarg. 21.HD., 12.02.2018 T., 2018/592 E., 2018/6050 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 31.08.2023.

³¹ RG., 12.05.2010, Sayı 27579.

davacıya kesin süre verilmelidir³². Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na göre ise Kuruma başvuru zorunluluğu sonradan tamamlanabilen bir dava şartıdır³³.

D. Davada İspat

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 187. maddesine göre ispatın konusunu tarafların anlaşılmadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek vakıalar oluşturur ve bu vakıalar için delil gösterilir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun birçok kararında vurgulandığı üzere sosyal güvenlik hukukuna ilişkin haklar kamu düzenine ilişkindir bu haklara ilişkin davalarda hâkimin resen araştırma ilkesi geçerlidir ve bu durumda ispat yükünden bahsedilemez³⁴. Bu davalar kamu düzendendir ve tarafların serbestçe üzerlerinde tasarruf edemeyeceği hakları ilgilendirir. Mahkeme tarafların getirmiş olduğu ispat malzemeleriyle yetinmek zorunda olmayıp, talep olmasa dahi bizzat kendisi harekete geçerek delil toplayabilir. Hatta bu durum, sadece bir yetki değil aynı zamanda mahkemenin bir ödevidir³⁵. Zira kamu düzenine ilişkin davalar yüksek özenle

³² “Düzenleme gereğince, eksik olan bir dava şartı, belirli bir süre verilerek giderilebilecek ise hâkim tarafından eksikliğin giderilmesi için kesin süre verilmesi gerekir. Bu süre içinde dava şartı eksikliği tamamlanmaz ise dava, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddedilmelidir.” Yarg.10.HD, 06.02.2017 T., 2016/17653 E., 2017/590 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 31.08.2023.07.2023; Yarg. 10. HD., 08.11.2016 T., 2016/17915 E., 2016/13543 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 01.09.2023.

³³ “Kuruma başvuru şartının tamamlanabilir dava şartı olarak değerlendirilmemesi hak arama özgürlüğünün ihlaline neden olacağı kadar usul ekonomisi açısından da sakıncalı sonuçlar doğuracaktır... Kuruma başvuru şartının tamamlanabilir dava şartı olmadığının kabulü, uygulamada ikinci bir davanın açılmasını kaçınılmaz hâle getirecek hem adil yargılanma ilkesini hem de usul ekonomisini zedeleyecektir.” Yarg. HGK, 15.09.2020 T., 2017/2695 E., 2020/587 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 01.09.2023.

³⁴ “Sigortalılık başlangıç tarihi ve hizmet tespitiyle ilgili davaların kamu düzenini ilgilendirdiği ve bu nedenle özel bir duyarlılık ve özenle yürütülmesi icap ettiği Yargıtay'ın yerleşmiş içtihadı gereği olduğundan, kamu düzenini ilgilendiren hizmet tespiti davalarında, hâkimin özel bir duyarlılık göstererek delilleri kendiliğinden toplaması ve sonucuna göre karar vermesi gerekir. Kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulandığı bu davalarda ispat yükü, bir tarafa yüklenemez” Yarg. HGK.,11.02.2021 T., 2017/2233 E., 2021/64 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 01.09.2023; Yarg. HGK, 12.11.2019 T., 2015/2868 E., 2019/1159 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 01.09.2023; Yarg. HGK, 13.02.2013 T., 2012/1147 E., 2013/244 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 01.09.2023.

³⁵ “Sosyal güvenlik hakkının Anayasa ile güvence altına alınan temel bir insan hakkı olması yanında sigortalı olma hak ve yükümünden kaçınılamayacağına ve vazgeçilemeyeceğine ilişkin Kanun hükümleri karşısında, üstelik Mahkemenin bu tür davaların kamu düzenine ilişkin olmasından ötürü resen araştırma ve delil toplama yükümlülüğü altında olduğu dikkate alındığında, davacının çalışmasının eksik bildirilip bildirilmediğinin şüpheye mahal vermeyecek şekilde tespiti

yürütülmelidir. Davanın kabul edilebilmesi için, toplanan deliller, hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek şekilde net bir şekilde fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmayı doğrulamalıdır³⁶. Davalı işverenin davayı kabul etmesi davanın sonuçlanması için yeterli değildir³⁷. Davanın kabul edilebilmesi için mahkemenin kuşkudan uzak şekilde fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmayı somut olarak tespit edilmesi gereklidir. Hâkim, kesin delillerle de bağlı değildir³⁸.

Her uyuşmazlık için mahkemece celp edilmesi gereken belgeler farklı olsa da Yargıtay’a göre özellikle sigortalının hangi işte ve işyerinde hangi tarihler arasında fiili hizmet süresine tabi çalıştığının tespitine yönelik araştırmaların (tanık dinlemek dahil) tam olarak yapılması gerekir³⁹. Ayrıca işyerinin fiili hizmet süresi zammına tabi

gerekmektedir.” Yarg. HGK., 23.01.2020 T., 2016/1365 E., 2020/55 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.09.2023.

³⁶ “Davacının 01.10.2008 tarihinden itibaren çalışmaları yönünden, davacının, davalı işyerinde çalıştığı birim ya da birimler hiç bir kuşkuyla yer vermeyecek şekilde tespit edilmemesi, ... davacının davalı işyerinde çalıştığı birim/ birimler ve davacının yaptığı iş yönünden anılan madde şartlarının oluşup oluşmadığı, davacı yönünden işyerinde bilirkişilerce bizzat keşif yapılmaksızın somutlaştırmadan irdeleyen bilirkişi raporunun hükme esas alınarak karar verilmesi eksik inceleme ve araştırmaya dayalıdır.” Yarg. 10. HD., 25.01.2018 T., 2017/5597 E., 2018/468 K. (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.09.2023; “Eldeki dava dosyasına konu somut olayda; davacı, davalı şirkette geçen yeraltı çalışmalarına ilişkin sigortalılık başlangıç süresinin 28.08.2008 tarihi olarak tespitini talep etmiş olup davanın kabulüne ve davacının, Anonim şirketine ait yer altı işletmesinde 28/08/2008 tarihinde çalışmaya başladığının tespitine karar verilmiş ise de yapılan araştırma ve inceleme, hüküm kurmaya yeterli ve elverişli değildir” Yarg. 10. HD., 18.12.2018 T., 2018/2169 E., 2018/10742 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 29.08.2023.

³⁷ “Diğer taraftan bu davalarda işverenin çalışma olgusunu kabulünün ya da reddinin tek başına hukuki bir sonuç doğurmayacağı da göz önünde tutulmalıdır.” Yarg. HGK., 23.01.2020 T., 2016/1365 E., 2020/55 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.09.2023; Aynı yönde kararlar için bkz. Yarg. HGK., 16.06.1999 T., 1999/21-510 E., 1999/527 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.09.2023, Yarg. HGK., 12.06.2013 T., 2012/10-1635 E., 2013/823 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.09.2023.

³⁸ “En önemlisi tasarruf ilkesinin uygulandığı davalarda, hâkim kesin deliller ile bağlı olduğu halde, resen araştırma ilkesinin uygulandığı davalarda hâkim kesin delillerle bağlı değildir.” Yarg. 10.HD., 14.09.2022 T., 2022/7221 E., 2022/10499 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 02.09.2023.

³⁹ “27.03.2007 ile 30.09.2008 tarihleri arasındaki çalışmaları yönünden işyerinde çalıştığı birim ve yaptığı işin niteliği tespit edilmeli, 01.10.2008 tarihinden itibaren çalışmaları yönünden, davacının davalı işyerinin hangi birimlerinde hangi görev ile çalıştığı kuşkuyla yer vermeyecek şekilde tespit edilmeli, bu hususlar tespit edildikten sonra maruz kalınan etkenlerin oluşturduğu hastalıklar alanında Uzman tıp doktoru ile kimya mühendisi ve maden mühendisinden oluşan iş güvenliği uzmanlarından oluşacak üç kişilik bilirkişi kurulu marifetiyle...” Yarg. 10.HD., 25.01.2018 T., 2017/5596 E., 2018/467 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 05.07.2023; “Davacının davalı işyerinde hangi işi yaptığı hususunda çelişki oluşmuştur. Mahkemece bu çelişki giderilmediği gibi, maruz kalınan mesleki risklerin araştırılmadan eksik inceleme ile sonuca varılmıştır.” Yarg. HGK., 16.11.2021 T., 2018/833 E., 2021/1408 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 15.07.2023.

çalışmaya ilişkin birden fazla bölümleri varsa sigortalının hangi bölümde çalıştığının tespiti gerekir.

Yargıtay’a göre, fiili hizmet süresi kazanımının şartlarından olan fiilen çalışma ve mesleki risklere maruz kalma şartının somut olayda gerçekleşip gerçekleşmediği hususunda açıkça ve somut olarak sigortalının hangi işi, hangi işyerinde yaptığının ve açıkça hangi mesleki risklere maruz kaldığının somut olarak tespit edilmesi gerekir⁴⁰.

Yargıtay’a göre, mahkemenin vereceği hükümde sadece belirli tarihler arasında belirtip fiili hizmet süresi zammının uygulanmasını belirtmesi yeterli değildir. Mahkemenin mutlaka süre hesabını kendisi yapıp sigortalının hangi çalışması için kaç gün fiili hizmet süresi zammı kazandığını hüküm fıkralarında açıkça belirtmesi gereklidir⁴¹.

E. Davada Hak Düşürücü Süre

Fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmanın tespiti davasının hak düşürücü süreye tabi olup olmadığı tartışması esasında yine bu tespit davasının, bir hizmet tespit davası olup olmadığı ile yakından ilişkilidir. Kanaatimizce hizmet tespit davası ile fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmanın tespiti davası birbirlerinden bağımsızdır. Davacının her iki talebini de dava dilekçesinde aslilik ve ferilik ilişkisi içinde sunmadan doğrudan talep etmesi aslında davaların yığılmasından ibarettir. Hukuk

⁴⁰ “Davacının yaptığı işin kapsamı ve yaptığı iş kapsamında radyasyona maruz kaldığı etki ve süreler somut olaya özgü olacak şekilde tespit edilmeli, dosya kapsamından, radyasyona maruz kalınarak yapılan kuyu açma işleminin belli aralıklarla yapıldığı anlaşılmakla davacının, kuyu açma işlemi dışında başka hangi işleri yaptığı ve bu işleri yaparken radyasyona maruz kalıp kalmadığı değerlendirilmeli, davacı yönünden radyasyona maruz kalınarak yapılan çalışma süreleri şüpheye yer vermeyecek şekilde belirlendikten sonra...” Yarg. 10.HD., 13.09.2017 T., 2016/11357 E., 2017/5756 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 05.07.2023.

⁴¹ “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 297. maddesinin (2). fıkrasında “hükümün sonuç kısmında, gerekçeye ait herhangi bir söz tekrar edilmeksizin, taleplerden her biri hakkında verilen hükümle, taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların, mümkünse sıra numarası altında açık, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi gereklidir”, hükmü öngörülmüş olup, ... davacının 01.10.2008 – 09.06.2011 tarihleri arasında davalı işyerinde çalışılan, sigorta primi ödenmiş günleri x 9/36 (2. fıkra 11. bent) formülüyle hesaplanan 969x9/36=242 gün fiili hizmet zammı süresi bulunduğunun ve bu sürenin prim ödeme gün sayısına fiili hizmet zammı süresi olarak eklenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekirken,” Yarg. 10. HD., 16.06.2016 T., 2014/27842 E., 2016/10098 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 13.07.2023.

Muhakemeleri Kanunu'nun 110. maddesine göre davacı davalıya karşı birden fazla bağımsız talebini aynı dava çatısı altında ileri sürebilir.

5510 sayılı Kanunun 86.maddesinin dokuzuncu fıkrasında göre⁴² aylık prim ve hizmet belgesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamaları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır. Hak düşürücü süre, esasında Kurumun hizmette dair hiçbir haberinin olmaması durumunda işlemeye başlar⁴³. Eğer Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına, hizmete dair herhangi bir belge girmişse bu durumda hizmet tespit davasından ve dolayısıyla beş yıllık hak düşürücü süreden bahsedilemez⁴⁴.

Fiili hizmet süresi zammına tabi çalışma davasının münhasıran talep edilmesi halinde zaten Kurum kayıtlarına giren bildirimler vardır. Esasında sigortalı bu bildirimlerin eksik olduğunu iddia etmemektedir. Bildirilen hizmetlerin niteliğinin yanlış olduğunu iddia etmektedir. Dolayısıyla Kurum kayıtlarına girmiş bir hizmete yönelik bir hak düşürücü süreden de söz edilemez. Buna dayanılarak davacı her zaman dava açabilir⁴⁵. Öte yandan davanın aynı anda hizmet tespiti davasıyla birlikte açıldığı ihtimalde hizmet tespiti için öngörülen beş yıllık hak düşürücü süreye riayet edilmesi gerekir. Davaların yığılması şekilde ileri sürülen talepte özellikle hizmet tespiti için verilecek karar doğrudan fiili hizmet süresi zammına ilişkin verilen kararı etkileyecektir. Örneğin mahkemenin hizmet tespit davasını reddetmesi halinde üzerinde nitelik değerlendirilmesi yapılabilecek bir hizmet süresi kalmayacaktır bu nedenle aynı anda fiili hizmet süresi zammına çalışmanın tespiti davası da reddedilecektir. Ancak mahkemenin hizmet tespitini kabul etmesi, fiili hizmet süresi

⁴² 506 sayılı Kanunun 79. Maddesinin onuncu fıkrasına karşılık gelmektedir.

⁴³ “Sigortalı, bildirimsiz kalan çalışmalarının tespitini hak düşürücü sürenin işlemeye başladığı, hizmetin geçtiği yılın sonundan itibaren beş yıl içinde isteyebilir. Hak düşürücü süre, bildirimsiz kalan çalışmalar yönünden öngörülmüştür.” Yarg. HGK., 27.02.2008 T., 2008/163 E., 2008/207 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 12.07.2023.

⁴⁴ “Bir başka anlatımla; sigortalıya ilişkin olarak işe giriş bildirgesi, dönem bordrosu gibi yönetmelikte belirtilen belgelerin Kuruma verilmesi ya da çalışmaların Kurumca tespit edilmesi halinde; Kurumca öğrenilen ve sonrasında kesintisiz biçimde devam eden çalışmalar bakımından hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemez.” Yarg. 10.HD., 12.12.2018 T., 2016/13816 E., 2018/10531 K., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 12.07.2023.

⁴⁵ Esem, **a.g.e.**, s. 644.

zammına tabi çalışmayı da tespit edeceği sonucuna ulaşamaz. Mahkeme resen araştırma yaparak çalışmanın niteliğini araştırır ve elde ettiği deliller eğer hizmet tespiti için yeterli ancak fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmanın tespiti için yetersizse sadece hizmet tespiti davasını kabul edebilir.



SONUÇ

1. Fiili hizmet süresi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalıları için kural olarak bir hizmet sözleşmesine bağlı olarak bilfiil çalıştıkları, Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine tabi sigortalılar için kendi adına ve hesabına bağımsız çalıştıkları, Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine tabi sigortalılar açısından ise bağlı oldukları idarede bilfiil çalıştıkları süre olarak tanımlanabilir.
2. Fiili hizmet süresi, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı kavramlarından farklıdır. Fiili hizmet süresi, sigortalılık süresi gibi kesintisiz işlemez. Prim ödeme gün sayısı ise isteğe bağlı sigortalılık veya borçlanmaya ilişkin sigortalının fiilen çalışmadığı süreleri de kapsar. Fiili hizmet süresi, zorunlu sigortalılık ile koşuttur.
3. Fiili hizmet süresi zammının doğuşunda birden fazla düşüncenin varlığından söz edilebilir. Birinci amaç, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalıların daha erken emekli olmasını sağlayarak onların ağır işlere daha fazla maruz kalmasını engellemek ve sağlıklarını korumaktır. İkinci amaç, yüksek emekli aylığı bağlama oranları ile bu işlerde çalışan sigortalıların bireysel olarak ödüllendirilmesidir. Üçüncü amaç, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların ödüllendirilmesiyle bu işlerde çalışmanın sektörel olarak da teşvik edilmesidir. Dördüncü amaç, fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmalardan ek prim alınarak işverenleri yüksek teknolojik aletlerle üretime teşvik etmektir.
4. Farazi sigortalılık hükümlerine hâkim olan temel ilkeler, kanunilik ilkesi ve sınırlı sayı (numerus clausus) prensibidir. Buna göre, Kanunun açıkça göstermediği hiçbir çalışma her ne kadar objektif olarak ağır olduğu kabul edilebilir olsa da farazi sigortalılık kapsamında olarak değerlendirilemez. Kıyas yoluyla sınırlı sayıda sayılmış kapsam genişletilemez. 506 sayılı Kanun dönemindeki itibari hizmet süresine ilişkin açılan tespit davalarında, “basım ve gazetecilik işyeri” sınırlamasını genişleten ve gazete ve mevkute çıkarmaya yönelik olmayan her türlü basım faaliyetlerinin (örneğin kumaş üzerine veya ambalaj üzerine yapılan

baskılar) de fiili hizmet süresi zammı kazandıracağına hükmeden Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin kararlarına katılamamaktayız.

5. Sosyal devlet anlayışının geliştiği devletlerde ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalılar için erken ve daha kolay emeklilik rejimleri görülmektedir. Bu devletler, sağlık koşullarının iyileşmesi ve ortalama insan ömrünün artmasıyla birlikte yıllar içerisinde emeklilik yaş haddini arttırmaktadır. Öte yandan ülkemizde ise 7438 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle, 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi, 1479 sayılı Kanunun geçici 10. maddesinin ikinci fıkrası, 2925 sayılı Kanunun geçici 2. maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi ve 5434 sayılı Kanunun geçici 205. maddesi hükümlerine göre yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanlar, söz konusu hükümlerde yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanırlar. Ülkemizde güdülen erken emekli olmaya cevaz verilmesi politikası, başkaca hiçbir gelişmiş ülkede gözlemlenmemiştir. Ülkemizde adeta kara delik olan Sosyal Güvenlik Sisteminin genel bütçedeki payının, önümüzdeki yıllarda katlanarak artacağına şüphe yoktur. Gayrisafi milli hâsıla ve kişi başına düşen milli gelir oranları açısından ülkemizden çok daha yüksek şartlar sunan devletler tarafından, sosyal güvenlik sistemlerinin uzun vadede finansmanı gözden geçirilirken, ülkemizden çok daha detaylı şekilde planlar yapılması ülkemiz açısından üzücü ve düşündürücüdür. Sosyal güvenlik sistemimizin bu açığı doğrudan devlet Hazinesinden karşılanacağı için bu durum vergi mükellefi olan ülkedeki herkesin özellikle emekli olamamış ve olmasına da çok uzun seneler olan genç çalışanların, yaşı oldukça genç emeklilere vergileriyle adeta bakması anlamına gelecektir. Bu hususta, sosyal güvenlik sisteminin genel bütçedeki payı ve açığı daha fazla artmadan buna önlemler alınması gerekmektedir.

6. Fiili hizmet süresi içinde olmayan ancak kanun koyucunun belli bazı işlerde çalışan sigortalıların emsallerine göre daha hızlı yıprandığı düşüncesiyle bu sigortalıların kimi zaman doğrudan fiili hizmet müddetlerine, kimi zaman ise sadece sigortalılık sürelerine eklemeyi öngördüğü ek ve varsayımsal sürelerle farazi sigortalılık süresi denir. Farazi sigortalılık, 5434 sayılı Kanundaki fiili hizmet süresi zammı ve itibari hizmet sürelerini, 506 sayılı Kanundaki itibari hizmet

sürelerini ve 5510 sayılı Kanundaki fiili hizmet süresi zammı ve itibari hizmet sürelerini kapsayan üst bir başlıktır.

7. 506 sayılı Kanunda iki tip itibari hizmet süresi öngörülmüştür. Bunlardan ilki, Kanunun mülga 60/E maddesinde düzenlenen ve yeraltında çalışanlar için getirilmiş olan itibari hizmet süresine göre sigortalıların çalışmalarının dörtte birinin prim ödeme gün sayılarına eklenmesidir. Aynı Kanundaki ek 5.maddede düzenlenen itibari hizmet süresine göre ise kapsamdaki sigortalıların çalışmalarının dörtte biri sigortalılık süresine eklenirken prim ödeme gün sayısına eklenmez. Ek 5. madde kapsamdaki sigortalıların bu kazandıkları itibari hizmet süresi 5 yılı aşmamak üzere emeklilik yaş hadlerinden indirilir.
8. 506 sayılı Kanunun mülga ek 5.maddesindeki getirilen bu hak yine aynı Kanunun mülga 60.maddesi ve geçici 81. maddelerinin yürürlük tarihlerine kadar olan sigortalıların var olan sigortalılık sürelerine eklenir. Bu durum sigortalıların daha erken emekli olabileceği yaş kademesine tabi olmasını sağlar. Aynı zamanda 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihine kadar kazanılan itibari hizmet süreleri, sigortalının emeklilik yaş hadlerinden düşürülür.
9. 5434 sayılı Kanunun mülga 32.maddesindeki fiili hizmet süresi zammı ise 506 sayılı Kanundaki farazi sigortalılıktan oldukça farklı ve daha köklüdür. Bu kapsamdaki sigortalıların kazandıkları fiili hizmet süresi zammı iştirakçilerin fiili hizmet süresine eklenir, ikramiyelerinde değerlendirilir. Fiili hizmet sürelerine eklendiği için iştirakçinin emekli aylığının artmasını sağlar.
10. Fiili hizmet süresi zammı, 5434 sayılı Kanunun geçici 205.maddesine göre iştirakçilerin doldurması gereken 25 ve 20 yıllık hizmet sürelerine doğrudan eklendiği için iştirakçinin daha erken emekli olmasını sağlar ve iştirakçinin yine 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihine kadar kazanmış olduğu fiili hizmet süresi zamları iştirakçinin emeklilik yaş haddinden düşürülür. 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonraki çalışmalar için ise asgari 3600 gün kapsamda olması şartıyla emeklilik yaş haddinden indirim yapılır.
11. 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun uyarınca hizmet birleştirilmesi sonucunda, 5510

sayılı Kanunun 4/1-a veya 4/1-b bendi kapsamında yaşlılık aylığına hak kazanan ancak daha önceki hizmetlerinden dolayı 5434 sayılı Kanun kapsamında fiili hizmet süresi zammı kazanmış sigortalıların fiili hizmet süresi zammından nasıl yararlanacağı konusunda Yargıtay'ın çelişkili kararları mevcuttur.

12. Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamasında, 5434 sayılı Kanuna göre kazanılan fiili hizmet süresi zamlarını, 506 sayılı Kanunun 60. ve geçici 81. maddelerinin (A ve B bentlerinin ayrı ayrı) yürürlük tarihlerine kadar sigortalıların var olan sigortalılık sürelerine eklenmektedir ki bu sonuç kanaatimizce isabetli olmalıdır. Zira Kanun, fiili hizmet süresinin sigortalılığın başlangıcını geriye çekeceğini değil sadece var olan hizmete ekleneceğini ifade etmektedir. Fakat Sosyal Güvenlik Kurumu, 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihine kadar iştirakçinin fiili hizmet süresi zamlarını, emeklilik yaş haddinden düşürmemektedir. Kanaatimizce bu sonuç isabetsizdir. Zira hangi Kanuna tabi emekli olunursa olunsun ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalıların korunması gereklidir.
13. 5510 sayılı Kanunun 40. maddesinin kapsama almış olduğu sigortalılar, Kanunun ilk kez kabul edildiği tarih olan 31.05.2006'daki halinden çok daha farklıydı. İlk metin, temelde 506 ve 5434 sayılı Kanundaki farazi sigortalılıktan yararlanan sigortalıların tek kapsamda toplanmış haliydi. Fakat Anayasa Mahkemesinin geniş iptal kararlarından sonra tümüyle başka bir yaklaşım sergilenmiş ve daha önce kapsamda olan sigortalıların bir kısmı kapsam dışında bırakılmıştır.
14. 5510 sayılı Kanuna göre fiili hizmet süresi zammından yararlanma şartları, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi veya (c) bendine tabi sigortalı olmak, Kanunda belirtilen belirli işyerlerinde ve belirli mesleklerde çalışmak, fiilen çalışmak, mesleki risklere maruz kalmak, uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışmak ve geçerli olan statüden fiili hizmet süresi zammını kazanmak olarak sayılabilir.
15. Fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmek için, sigortalının aynı anda hem Kanunda belirtilen işlerde hem de belirtilen işyerlerinde çalışması gerekir. Sadece belirtilen işi yapmak fiili hizmet süresi zammından yararlanmayı sağlamayacağı gibi sadece belirtilen işyerinde çalışmak da fiili hizmet süresi zammından

yararlanmayı gerektirmez. Kapsamdaki işler ve işyerleri Kanunda sınırlı sayıda sayılmıştır.

16. Fiili hizmet süresi zammının sigortalıya getirmiş olduğu temelde iki tür yarar vardır. Bunlardan ilki prim ödeme gün sayısında artış meydana getirmesi, ikincisi emeklilik yaş haddinden indirim yapmasıdır. Fiili hizmet süresi zammının prim ödeme gün sayısını arttırması pratikte çoğu kez sigortalının emekli aylığının artmasını sağlar.
17. Fiili hizmet süresi zammının sigortalının prim ödeme gün sayısına ekleneceği süre kural olarak 5 yılı aşamaz. Ancak Türk Silahlı Kuvvetleri personeli ile Emniyet Teşkilatı ve MİT mensupları için bu süre 8 yıl olarak uygulanır. Yeraltında çalışanlar için bu süre sınırı uygulanmaz.
18. Fiili hizmet süresi zammının, emeklilik yaş haddinden indirim yapabilmesi için sigortalının fiili hizmet süresi kapsamında kural olarak 3600 gününün olması gereklidir. Yeraltında çalışanlar için bu süre 1800 gün olarak uygulanırken yasama organı üyeleri ile Cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanlar için bu sınır yoktur.
19. Sigortalının hak kazandığı fiili hizmet süresinin kural olarak yarısı emeklilik yaş haddinden indirilir. Fakat Yeraltında çalışanlar için ve yine yasama organı üyeleri ile Cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanlar için kazandıkları fiili hizmet süresi zammının tümü yaş haddinden indirilir.
20. Yaş haddinden indirim en fazla üç yıl olabilir fakat yeraltında çalışanlar için bu sınır söz konusu değildir.
21. Fiili hizmet süresi zammına tabi çalışma yapılması halinde işveren, bu çalışmayı fiili hizmet süresi zammına mahsus aylık prim ve hizmet belgesini çalışmanın geçtiği her ay bağlı olduğu Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür. Ancak uygulamada bazı işverenler, yasal tüm şartların oluşmasına rağmen fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmayı, Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmemektedir. Hatta bazı durumlarda sadece hizmetin niteliğine ilişkin değil hizmetin tümünün bildirilmediği durumlar da olabilmektedir. İlk durumda, sigortalı veya hak sahipleri fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmanın tespiti için

dava açabilirler. İkinci durumda ise açılacak dava aslında hizmet tespit davası ile birlikte fiili hizmet süresi zammı davalarının aynı anda dermeyan edilmesidir.

22. Kanaatimizce, fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmanın tespiti davası, hizmet tespit davasının bir türü değildir. Zira nitelikleri gereği hizmet tespit davaları, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun çalışma olgusundan tümüyle haberdar olmadığı durumlarda söz konusu olur. Bu nedenle salt fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmanın tespiti talepli bir davada SGK'ya başvuru zorunluluğunun kabulü gerekir. Fakat eğer aynı hizmet süresine ilişkin SGK nezdinde hiçbir kayıt yoksa bu durumda açılan dava hizmet tespit davası ile fiili hizmet süresine çalışmanın tespiti birlikte talep edilirse bu durumda SGK'ya başvuru zorunluluğu yoktur.
23. Dava bir temel hak olan sosyal güvenlik hakkına ilişkin olduğu için kamu düzenindendir ve mahkeme davayı yüksek özenle görmelidir. Davanın kabul edilebilmesi için, toplanan deliller, hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek şekilde net bir şekilde fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmayı doğrulamalıdır
24. Fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmanın tespiti davasının hak düşürücü süreye tabi olup olmadığı tartışması esasında yine bu tespit davasının, bir hizmet tespit davası olup olmadığı ile yakından ilişkilidir. Fiili hizmet süresi zammına tabi çalışma davasının tek başına, davaların yığılması olmadan talep edilmesi halinde zaten Kurum kayıtlarına giren bildirimler vardır. Dolayısıyla Kurum kayıtlarına girmiş bir hizmete yönelik bir hak düşürücü süreden de söz edilemez. Öte yandan davanın aynı anda hizmet tespiti davasıyla birlikte açıldığı ihtimalde hizmet tespiti için öngörülen beş yıllık hak düşürücü süreye riayet edilmesi gerekir
25. 7438 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olanların yaşlılık aylığına hak kazanmasında tamamlamaları gerekene bir yaş haddi olmadığından farazi sigortalılığın yaş haddinden indirim sağlamasının bu sigortalılar için önemi kalmamıştır. Farazi sigortalılığın prim ödeme gün sayısına etki etmesi veya sigortalılık süresini arttırması etkileri ise önemini hala korumaktadır. İlk defa sigortalı olduğu tarih 08.09.1999 tarihinden sonra olan sigortalılık açısından ise farazi sigortalılık tüm etkileriyle önemini korumaktadır.

26. Fiili hizmet süresi zammı ve bu hakkın sigortalılar için getirdiği yararların tümü bir bütün olarak değerlendirildiğinde, fiili hizmet süresi zammından yararlanacak kesimlerin tekrar değerlendirilmesinin uygun olacağı kanaatindeyiz. Zira fiili hizmet süresi zammı, pozitif ayrımcılık niteliğinde sosyal güvenlik hukukuna özgü bir kurumdur. Fiili hizmet süresi zammı, sadece bilimsel esaslara göre gerçekten de ağır ve yıpratıcı olduğu kanıtlanmış meslek gruplarına uygulanmalıdır. Kanunun güncel metnindeki 20 farklı meslek grubu içi bu kıstas tekrar değerlendirilmeli, ağır ve yıpratıcı olmadığı açık olan meslek grupları madde metninden çıkartılmalıdır. Aynı yaklaşımla en az madde metninde bulunan meslek grupları kadar ağır ve yıpratıcı olduğu bilimsel verilerle sübuta ermiş meslek grupları fiili hizmet süresi zammı kapsamına alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- ACAR, Sevil, KIZILKAYA, : “Türkiye’de Kömüre Dayalı İstihdamın ve
Simay Ekonomisinin Analizi”, **Can Europe**, 2021, s.1-100.
- AKDENİZ, Ayşe Ledün: : **Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine**, İstanbul,
Beta, 2015.
- ALANGOYA, Yavuz, : **Medeni Usul Hukuku Esasları**, 8. Bası, İstanbul
YILDIRIM, M. Kamil, 2011.
DEREN YILDIRIM, Nevhis:
- ALPER, Yusuf : “Sosyal Güvenlik Sistemimizde Reform: Sosyal
Güvenlik Kurumu Kanunu: Değişiklikler,
Yenilikler ve Kurumsal Değerlendirme Analizi”,
Mercek, Sayı:37, 2006.
- ALPER, Yusuf : **Sosyal Sigortalar Hukuku**, 10.Bası, Bursa, Dora,
2020.
- ALTINDAL, Ayça, : “Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Türk
ŞENTÜRK, Ferhat Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi”, **Sosyal
Güvenlik Uzmanları Derneği Sosyal Güvence
Dergisi**, Sayı: 4, 2013, s.4-17.
- ARASLI, Utkan. : “İtibari Hizmetten Kimler Yararlanacak?”, **Sicil**,
Sayı 7, 2007, s.127-140.
- ARICI, Kadir : **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. Bası, Ankara,
Gazi Kitabevi, 2022.

- ARICI, Kadir : “Son Tasarı Işığında Yurtdışında Yaşayan Türk Vatandaşlarına Devletin Sosyal Güvenlik Sağlama Yükümlülüğü”, **Prof. Dr. Süleyman Arslan’a Armağan**, Cilt:6, 1998, s.677-703.
- ARSLAN, Ramazan, : **Medeni Usul Hukuku**, 8. Bası, Ankara, Yetkin, 2022.
- YILMAZ, Ejder, TAŞPINAR
AYVAZ, Sema,
HANAĞASI, Emel
- BARDAKÇI, Ozan, ŞAHİN, : **Kamu Görevlilerinin Sosyal Güvenliği**, Ankara, Musa, KUŞBUDU, Salih Girişim, 2019.
- BAŞBUĞ Aydın : **Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Sigortalar**, Ankara, Şeker-İş, 2013.
- BAŞBUĞ, Aydın : “Sosyal Güvenlik Sistemimizde Fiili Hizmet Süresi Zammı ve Uygulama Sorunları”, **Petrol İş Dergisi**, Sayı 123, Ankara, 2017, s.1-144.
- BAŞTERZİ, Fatma : “Türk Emeklilik Sisteminde Reform”, **Mercek**, Sayı 43, 2006, s.14-30.
- BAŞTERZİ, Fatma : **Yaşlılık Sigortası**, Ankara, TİSK, 2006.
- BAŞTERZİ, Süleyman : “Avukatla Bağitlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekâlet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:17, 2010, s.175-198.

CANİKLİOĞLU, Nurşen, : “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”,
ÖZKARACA, Ercüment Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, **İÜHFM**,
C:74, 2016, s.1133-1161.

CANİKLİOĞLU, Nurşen, : “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, **İÜHFM**, C:72,
ÖZKARACA, Ercüment Sayı:2, 2014, s.637-664.

CANİKLİOĞLU, Nurşen : “İtibari Hizmet Süresine İlişkin Anayasa
Mahkemesi Kararı ve Yaşanan Gelişmeler”, **Sicil**,
Sayı 8, 2007, s.127-140.

CENTEL, Tankut : **İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku**, Cilt:1,
İstanbul,1994.

CENTEL, Tankut : **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, On İki Levha,
2021.

ÇAVUŞ, Ö. Hakan : “Sosyal Güvenlik Sisteminde Fiili (İtibari) Hizmet
Süresi Zammı Düzenlemeleri ve Sosyal Güvenlik
Kurumu Uygulamaları”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı
44, 2015, s.113-149.

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

ÇENBERCİ Mustafa : **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara, Olguç
Matbaası, 1985.

- ÇOLAK, Mahmut : “İşkur Tarafından Toplum Yararına Çalışma Programına Katılanların Sosyal Güvenliği ve İşverenin Yükümlülüğü”, **Yaklaşım**, Sayı 247, Temmuz 2013, s.247-255.
- ÇOPUROĞLU, Çağlar : “Karar İncelemesi: Fiili ve İtibari Hizmet Süresi Zammı”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 77, 2023, s.1091-1122.
- DOĞAN, Sevil : **İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru**, Ankara, Seçkin, 2016.
- EKMEKÇİ, Ömer, YİĞİT, Esra : **Bireysel İş Hukuku**, 5. Bası, İstanbul, Oniki Levha, 2023.
- ELMA, Ramazan : **Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku**, 6.Bası, Ankara, Seçkin, 2022.
- ERGİN, Hediye : “5510 sayılı Kanunda Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması”, **Sicil**, Sayı 15, Eylül 2009, s.183-192.
- ERGİN, Hediye : “İptalle Gelen Sorun: Reformdan Geriye Ne Kaldı? Anayasa Mahkemesinin 12.12.2006 Tarihli Kararına İlişkin Bir Değerlendirme”, **TİSK Akademi**, C:2, 2007, s.26-65.
- ERTÜRK, Şükran : **İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku**, Ankara, Yetkin, 2022.

- ESEMEN, Andaç : **Sosyal Güvenlik Davaları**, Ankara, Seçkin, 2022.
- ESER, Dilek : “Genel Kadınların Sosyal Güvenliği”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, 2016, s.595-614.
- GEREK, Nüvit : “Sosyal Güvenlik Reformu Mu Yoksa Sosyal Güvenlik Çıkmazı Mı?”, **TÜHİS**, C:19, S:6, 2005, s.1-20.
- GÖKÇEK KARACA, Nuray : **Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)**, 2.Bası, Ankara, Seçkin, 2020.
- GÖZLER, Kemal : **Hukuka Giriş**, 20.Bası, Bursa, Ekin Basım, 2023.
- GÜZEL Ali, OCAK, Saim : “5510 Sayılı Yasa ile İşverenlere Getirilen Ek Sosyal Sigorta Yükümlülükleri”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C:4, S:13, 2007, s.137-186.
- GÜZEL, Ali, OKUR, Ali : **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 19. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 2021.
- Rıza, CANIKLIOĞLU, Nurşen
- GÜZEL, Ali : “Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmelerinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını**, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara, 1997, s.83-126.

- KAYIRGAN, Hasan : **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Sigortası**, Ankara, Seçkin, ,2021.
- KÖME AKPULAT, Ayşe : “Gazetecinin Başka Bir İşte Çalışma Serbestisi ve Sınırları: Basın İş Kanunu’nun 13. Maddesi Kapsamında Bir İnceleme”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2019, s.224-236.
- KÖME AKPULAT, Ayşe : “Geçmişten Günümüze İş Hukukunda Bağımlılık İlkesinin Gelişimi”, 7. Uluslararası Adli Bilimler ve Hukuk Kongresi, **IKSAD Publications**, Ankara, 2023, s.28-41.
- KÖME AKPULAT, Ayşe : “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, **İÜHFM**, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, C:2., İstanbul, 2016, s.1185-1209.
- KÖME AKPULAT, Ayşe : **İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri**, İstanbul, On İki Levha, 2018.
- KURUCA, Mustafa, ÖZDAMAR, Murat : **Tüm Yönleriyle Emeklilik**, 2.Bası, Ankara, Yaklaşım, 2013.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Ömer, ASTARLI, Muhittin, BAYSAL, Ulaş : **İş Hukuku**, 7. Bası, Ankara, Lykeion, 2022.

OKUR, Ali Rıza, ERGİN, : “5510 sayılı Kanunda Değişiklik Öngören Hediye 25.10.2007 tarihli Taslağın Değerlendirilmesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C:4, S:16, 2007, s.1441-1470.

OKUR, Ali Rıza : “Sosyal Güvenlik Reformu Mu?”, **Mercek**, S. 43, 2006, s.7-12.

ORAL, İlhan : “5510 sayılı Kanununa Göre Fiili Hizmet Süresi Zammına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”, **Çimento İşveren**, Ocak 2009, s.20-43.

ÖZDAMAR, Murat : “Farazi Hizmet Sürelerinin 5510 Sayılı Kanunun 4/I-a Maddesi Kapsamından Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Şartlarına Etkisi”, **Yaklaşım**, Sayı: 355, Temmuz 2022, s.103-121.

ÖZEKES, Muhammet : “Basın İş Hukukundan Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Sorunları”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Mayıs 2005, s.189-208.

ÖZKARACA, Ercüment : **Sosyal Sigorta Primlerinde Zamanaşımı**, İstanbul, Beta, 2020.

SARAÇ, Coşkun : “Son Tasarı Işığında 5510 sayılı Kanunun Başlıca Yenilikleri”, **Sicil**, Sayı 9, 2008, s.120-131.

- SENYEN KAPLAN, Emine : **Bireysel İş Hukuku**, 12. Bası, Ankara, Yetkin, Tuncay 2022.
- SEZGİN, Suat : **Basın Sözlüğü**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayını, 1998.
- SÖZER, Ali Nazım : **Sosyal Sigorta İlişkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1991.
- SÖZER, Ali Nazım, SARAÇ, Coşkun : “Sosyal Sigorta İlkesinde Çokluk: Sigortalılık Hallerinin, Tiplerinin ve Sürelerinin Birleşmesi”, **Sicil**, Sayı 12, 2008, s.152-159.
- SÖZER, Ali Nazım : “İtibari Hizmet Müessesesi ve İtibari Hizmet İle İlgili Bazı Uygulama Sorunları”, **Çimento İşveren**, Mayıs 1998. (İtibari Hizmet Süresi), s.1-9.
- SÖZER, Ali Nazım : “Uluslararası Sosyal Hukukta Mülklik ve Şahsilik İlkeleri”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı**, İstanbul, 1991, s. 119-130.
- SÜMER, Haluk Hadi : **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 4. Bası, Ankara, Seçkin, 2023.
- SÜMER, Haluk Hadi : “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”, **Sicil**, Sayı 19, Eylül 2010, s.63-73.
- SÜMER, Haluk Hadi : **Bireysel Basın İş Hukuku**, 3.Bası, Ankara, Seçkin, 2020.

- SÜZEK, Sarper : **İş Hukuku**, 21. Bası, İstanbul, Beta, 2021.
- ŞAHAN, Can : “İtfaiyelerin Afet ve Acil Durum Yönetimi Açısından Yerinin ve Öneminin Değerlendirilmesi; Samsun Örneği”, **Dirençlilik Dergisi**, 2021, s.93-117.
- ŞAHLANAN, Fevzi : “İş Sözleşmesinin Ayırt Edici Unsuru – Bağımlılık İlişkisi (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren Dergisi**, Sayı 65, Aralık 2011, s.2-6.
- ŞAKAR Müjdat : **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 10.Bası, İstanbul, 2011.
- ŞAKAR, Müjdat : “4/b’liliğe Veda! (Ya da İsteyene Hem 4/a hem 4/b)”, **Sicil**, Sayı 21, 2011, s.215-220.
- ŞİMŞEK, Nergis : “Maden İşyerlerinin Yeraltı İşlerinde Çalışan SSK Sigortalılarının Aylığa Hak Kazanma Koşulları ile Aylıklarının Hesaplanması”, **Yaklaşım**, Sayı:318, 2019, s.115-120.
- ŞİMŞEK, Nergis : **En Son Değişikler ve Tüm Yönleriyle SSK ve Bağkur’da Emeklilik**, 2.Bası, Yaklaşım, 2012.
- TEZEL, Ali, KURT, Resul : **Sosyal Güvenlik Reformu Yorum ve Açıklaması**, 5. Bası, Ankara, Yaklaşım Yayıncılık, 2019.

- TEZEL, Ali, TEZEL, Şevket : **Son Değişiklik ve Yargı Kararlarıyla Donatılmış T.C. Emekli Sandığı Kanunu**, Yaklaşım Yayıncılık, 2004.
- TEZEL, Şevket : “5510 Sayılı Kanunla Kaldırılan İlave Sigortalılık Süresinin Emeklilik Yaş Hesabına Etkisinde Son Durum”, **Lebib Yalkın**, Sayı:72, Aralık 2009, s.105-120.
- TİRİTOĞLU ERSOY, Hilal : **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar**, Ankara, Seçkin, 2023.
- TUNCAY, Can, EKMEKÇİ, Ömer, GÜLVER, Ender : **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 22. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 2023.
- TUNCAY, Can : “Türk Emeklilik Sisteminde Reform Projesinin Değerlendirilmesi”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:19, S. 2, 2005, s.4-17.
- TUNCAY, Can : “Yeni Sistemde Fiili Çalışma İlişisine Dayanmayan Sigortalılık”, **Mercek**, 2006, s.68-75.
- UŞAN, Fatih : **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, 2.Bası, Ankara, Seçkin, 2009.
- ÜSTÜNDAĞ, Saim : **Medeni Yargılama Hukuku**, 7.Bası, C. I-II, , İstanbul 2000.

YORGUN, Sayım : “5510 Sayılı Kanun, Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı ve Çatırdayan Norm ve Standart Birliği”, **TİSK Akademi**, C:2, 2007, s. 126-145.

ZAIDI, A.,WHITEHOUSE, : “Should Pension Systems Recognise Hazardous and Arduous Work?”, **OECD Social**, Employment and Migration Working Papers, No. 91, OECD Publishing, 2009, s.1-56.

ELEKTRONİK KAYNAKÇA

<https://karararama.yargitay.gov.tr>

<https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi>

<https://www.oecd-ilibrary.org/>

<https://www.oecd.org>

<https://ec.europa.eu>.

<https://www.etk.fi/en>

<https://dergi.uted.org>

<http://www.yelkenciyiz.biz>

<https://sozluk.gov.tr/>

<https://www.csgeb.gov.tr>

<https://kazanci.com.tr/>

<https://www.unep.org/>

<https://www.csgeb.gov.tr/>

<http://www.teias.gov.tr>

www.caneurope.org

<http://talsad.org.tr>

<https://www.aso.org.tr>

<https://celik.org.tr>

<https://www.trakyadokum.com.tr>

<https://www.metalurji.org.tr/>

<https://etibakir.com.tr/>

<https://www.askimya.com/>

<https://altacaenerji.com/>

<https://mapeg.gov.tr/>

<https://cte.adalet.gov.tr/>

<https://kms.kaysis.gov.tr/>

<https://www.saglik.gov.tr/>

<https://legalbank.net/>

<https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler>

