

5510 SAYILI KANUNDA TANIMLI SOSYAL SİGORTA STATÜLERİ VE ÇAKIŞAN SİGORTALILIK İLİŞKİSİ

*(Defined in the Law of 5510 on Social Insurance Status and
Insurance Conflincting Relationship)*

Mehmet Halis KARAMAN*

ÖZET

Sosyal sigorta tekniğine dayalı sosyal güvenlik sistemleri, çalışanlara yönelik birden fazla sosyal sigorta programı yürüten sistemlerdir. Dolayısıyla, kişilerin, bu programların birden fazlasının kapsamına girecek şekilde çalışma ilişkisi içerisine girmeleri de imkan dahilindedir. Özellikle, günümüzde olduğu gibi, kısmi süreli çalışmanın yaygınlaştığı bir ortamda, bu durum ile daha sık karşılaşılmaktadır. Bu çalışmada, 5510 s. Kanun kapsamında, Türk sosyal güvenlik sisteminde çatışan sigortalılık ilişkisi üzerinde durulacaktır.

Anahtar kelimeler: Sosyal sigorta, zorunlu sosyal sigorta, isteğe bağlı sosyal sigorta, çakışan sigortalılık ilişkisi.

Abstract

Social security systems based on social insurance technique are the systems carrying out multiple social insurance programs for employees. Individuals so as to be covered by more than one of these programs by entering such working, relationships is also possible. Especially like nowadays environment in where the part-time work is spreaded over, this situation became much more common. In this study, we will focus on the combined insurance relation in Turkish social security system under the law numbered 5510.

Keywords: Social security, mandatory social insurance, optional social security, combined insurance relation.

I. Genel Olarak

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, sosyal sigorta tekniğine dayalı bir yapıya sahiptir. Bu modelde, toplumun değişik kesimleri, yaptıkları ekonomik faaliyetin türüne göre değişik gruplara ayrılmakta ve her bir grup için farklı bir kurumsal yapı ve farklı bir sosyal sigorta ilişkisi tanımlanmaktadır. Bu durum, uygulamada, Kurumsal

* Öğr. Gör. Dr. Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilimdalı

yapıda ve sosyal sigorta mevzuatında çokluğu kaçınılmaz bir sonuç olarak ortaya çıkarmaktadır.

Nitekim, 2006 Yılına kadar, Türk sosyal sigorta sisteminde temel üç ayrı sosyal sigorta kurumu bulunmaktaydı. Bunlar, iş sözleşmesine göre çalışanlar yönünden Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, bağımsız çalışanlar yönünden Bağ-Kur ve kamu görevlileri yönünden ise T.C. Emekli Sandığı'dır. Bu sosyal sigorta kurumları ile kapsamına aldıkları sigortalılar arasında ki sosyal sigorta ilişkisini düzenleyen temel üç ayrı yasa da yine yürürlükte idi. Buna göre, iş sözleşmesine göre çalışanlar yönünden 506 s. Kanun, bağımsız çalışanlar yönünden 1479 s. Kanun ve kamu görevlileri yönünden ise 5434 s. Kanun yürürlükte idi.

2006 Yılına gelindiğinde ise, 16.5.2006 tarih ve 5502 s. Kanun¹ ile Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuş, yukarıda saydığımız üç Kurumun tüzel kişiliği sona erdirilmiştir. Böylece, Türk sosyal güvenlik sisteminde kurumsal yapıda teklik ilkesi benimsenmiştir.

Benzer bir düzenleme, 2006 Yılında sosyal sigorta ilişkisini düzenleyen yasal düzenlemeler yönünden de gerçekleştirilmiştir. Buna göre, 31.5.2006 tarih ve 5510 s. Kanun² ile yukarıda saydığımız Kurumlar ile sigortalıları arasındaki sosyal sigorta ilişkisini düzenleyen Kanunlar yürürlükten kaldırılmış, onların yerini 5510 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu almıştır.

Ancak, yapılan bu yasal düzenlemelerle Kurumsal birliktelik sağlanmış olmasına karşın, sosyal sigorta sistemimizde norm ve standart birliğinin sağlandığını söyleyebilmek mümkün değildir. Eskiden, üç ayrı sosyal sigorta kurumu, bu kurumlar ile sigortalılar arasındaki sosyal sigorta ilişkisini tanımlayan temel üç ayrı sosyal sigorta yasası ve buna bağlı olarak da üç ayrı sosyal sigorta statüsü bulunurken, bugün mevcut olan yasal düzenlemeye göre, Türkiye İş Kurumu ve İşsizlik Sigortası ayrı tutulduğunda, tek kurum, bu Kurum ile sigortalılar arasındaki sosyal sigorta ilişkisini düzenleyen tek yasa, ancak, yine üç ayrı sosyal sigorta statüsü tanımlanmış bulunmaktadır. Nitekim, 5510 s. Kanun'un, "Sigortalı sayılanlar" başlığını taşıyan 4. maddesinden itibaren bu durumu görmek mümkündür. Söz konusu madde, kendisinden önceki yasal düzenlemelere sadık kalarak, iş sözleşmesine göre çalışanlar, bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileri yönünden üç ayrı sigortalı tanımı yapmıştır. Yine, aynı yasa içerisinde, sosyal sigorta hak ve yükümlülükleri bu üç grup yönünden ayrı ayrı düzenlenmiştir. Bu yönüyle, yukarıda da belirttiğimiz üzere, 2006 Yılı öncesinde olduğu gibi, bugün de, yasal ve kurumsal birliği rağmen, sistem üç ayrı sosyal sigorta statüsüne dayalı olarak yürümektedir. Bu durum, sosyal sigorta tekniğine dayalı sosyal güvenlik sistemi yönünden kaçınılmaz bir sonuçtur.

¹ RG. 20.5.2006, 26173.

² RG. 16.6.2006, 26200.

Mevcut durum, 2006 Yılı öncesinde var olan ve bir kişinin birden fazla sosyal sigorta statüsü kapsamında yer alması olarak tanımlanabilecek sorunu bugün de karşımıza çıkarmaktadır. Sorunun birbirinden farklı iki yönü vardır. Bunlardan ilki, bir kişinin, aynı anda, birden fazla sosyal sigorta statüsü kapsamında sigortalı sıfatını kazanmasına sebep olabilecek çalışma ilişkileri içinde olmasıdır. İkincisi ise, bir kişinin, değişik sosyal sigorta statüleri kapsamında sağlanan sosyal sigorta yardımlarına aynı anda hak kazanmasıdır. Bu çalışmada, sorunun “çakışan sigortalılık ilişkisi” olarak isimlendirilen birinci kısmı üzerinde durulacaktır.

Sosyal sigorta tekniğine dayalı sosyal güvenlik sisteminde, bir kişinin, zorunlu sosyal sigorta statülerinden birden fazlasının kapsamında aynı anda sigortalı olması mümkün değildir. Dolayısıyla, “sosyal sigortalarda teklik ilkesi” olarak ifade edilen bu durum, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin de temel özelliğini oluşturmaktadır.

Aşağıda, konunun daha iyi anlaşılması bakımından, ilk önce, 5510 s. Kanun’da tanımlanan sosyal sigorta statüleri kapsamında sigortalı olmanın koşulları üzerinde durulacak, daha sonra ise çakışan sigortalılık sorunu ve buna ilişkin yasal düzenleme incelenecektir.

II. Değişik Sosyal Sigorta Statüleri Kapsamında Sigortalılık

1. Genel Olarak

Sosyal sigorta ilişkisi, hukuki niteliği itibarıyla bir kamu hukuku ilişkisidir. Bu yönü dolayısıyla da, emredici hukuk kuralları ile düzenlenmiştir. Nitekim, sigortalılık sıfatının kazanılması, sigortalılığa bağlı olarak ortaya çıkan sosyal sigorta hak ve yükümlülükleri, sigortalılık sıfatının kaybedilmesi konularında taraf iradeleri rol oynamaz. Yine, sosyal sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek mümkün değildir. Tüm bu konulara ilişkin olarak yapılacak sözleşmeler hukuken geçersiz olacaktır (m. 92). Bu durum, sosyal sigortalarda zorunluluk olarak nitelenmektedir³.

Bu yönüyle olaya yaklaşıldığında, 5510 s. Kanun’un kişiler açısından uygulama alanını belirleyen m. 4, 5, ve 6, zorunlu sigortalılığı belirleyen düzenlemelerdir. Bu maddeler kapsamında değerlendirilebilecek bir çalışma ilişkisi içerisine girildiğinde, başkaca bir işlem yapılmasına gerek olmaksızın zorunlu sigortalılık başlanmaktadır.

Ancak, 5510 s. Kanun, 2006 öncesi yasal düzenlemelere paralel olarak, bu kuralın istisnası olarak kabul edilen başka bir tür sigortalılığa da imkan tanımıştır.

³ **Güzel / Okur / Caniklioğlu**, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 14. Bası, İstanbul 2012, 85, 172 vd.; **Şakar**, Sosyal Sigortalar Uygulaması, Yenilenmiş 10 Baskı, İstanbul 2011, 90; **Tuncay / Ekmekçi**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 16. Bası, İstanbul 2013, 136-137; **Alper**, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa 2013, 79-80; **Korkusuz / Uğur**, Sosyal Güvenlik Hukuku, 3. Baskı, Bursa 2013, 79; **Sözer**, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul 2013, 11-12; **Kurt / Göktaş / Özdamar / Çakar**, Sosyal Güvenlik Rehberi, Eylül 2012, 39-40.

Bu, “isteğe bağlı sigorta” dır (m. 50). İsteğe bağlı sigortalılık, ilkinden farklı olarak, belli yasal koşulların ortaya çıkması ile birlikte kendiliğinden oluşan bir sosyal sigorta ilişkisi değildir. Belli yasal koşulların yanında kişinin talebi de gereklidir. Yine, isteğe bağlı sigortalılık, kural olarak, sigortalının talebiyle birlikte sona ermektedir.

Sözkonusu bu durum dikkate alındığında, hukuki niteliği itibariyle iki tür sigortalılıktan bahsedilebilecektir. Bunlar, zorunlu sigortalılık ve isteğe bağlı sigortalılıktır. Çatışan sigortalılık açısından her ikisinin doğurduğu sonuçlar ise birbirinden oldukça farklıdır. Bu nedenle, sigortalılık kavramı bu iki temel ayrıma göre incelenecektir.

2. Zorunlu Sosyal Sigorta Statüleri

a) 5510 s. Kanun m. 4 / I - a Kapsamında Sigortalılık

5510 s. Kanun m. 4 / I-a, “Hizmet akdi ile bir veya bir den fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılırlar.” hükmünü içermektedir. Dolayısıyla, söz konusu yasal düzenleme, eski 506 sayılı Kanuna paralel olarak, iş sözleşmesine göre çalışanların zorunlu sigortalılığını düzenlemiştir. Ancak, tıpkı 506 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi, bu kapsamda sosyal sigortalı yapılanlar sadece iş sözleşmesine göre çalışanlardan ibaret değildir. Değişik gerekçelerle, iş sözleşmesine göre çalışmadığı ve dolayısıyla bu kapsamda zorunlu sosyal sigortalı olmaması gereken bir çok çalışan kesim de kapsama alınarak iş sözleşmesine göre çalışanlar ile aynı statüde zorunlu sigortalı yapılmıştır. Nitekim, 5510 s. Kanun m. 4 / II uyarınca, işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kuruluna seçilenler; bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sanatçılar ile düşünür ve yazarlar; müteakabiliyet esasına dayalı olarak sözleşme yapılmış ülke vatandaşı olanlar hariç olmak üzere, iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan yabancı uyruklu kişiler; 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlar; 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda belirtilen umumi kadınlar; Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar; kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı çalıştırılanlar; 657 s. Devlet Memurları Kanunu'nun 4 / C bendi kapsamında çalıştırılanlar da 5510 s. Kanun m. 4 / I-a bendi kapsamında sigortalıdırlar. Yine, 5510 s. Kanun m. 5'de sayılan kısmi sigortalılar da m. 4 /I-a kapsamında zorunlu sigortalı yapılmışlardır.

5510 s. Kanun'un zorunlu sigortalılığı belirleyen hükümleri sadece 4. ve 5. maddelerden ibaret de değildir. 5510 s. Kanun, tıpkı 506 s. Kanun gibi, zorunlu sosyal sigorta kapsamı dışında bıraktıklarını da ayrıca özel olarak saymıştır. Nitekim, 5510 s. Kanun m. 6 bu konuya ilişkindir. Dolayısıyla, 5510 s. Kanun kapsamında, iş sözleşmesine göre çalışanların zorunlu sigortalılığını düzenleyen m. 4/I-a kapsamında sigortalı olmak için, yukardaki koşullara ilave olarak, 5510 s. Kanun m. 6 kapsamında yer almamak da gerekmektedir.

Buradan hareketle, mevcut yasal düzenleme gözönünde bulundurulduğunda, 5510 s. Kanun m. 4 / I-a kapsamında sigortalı olmanın koşulları, Yargıtay'ın 506 sayılı Kanun döneminden beri kökleşmiş içtihatlarına uygun olarak, iş ilişkisinin kural olarak iş sözleşmesine dayanması; işin, işverene ait işyerinde veya işyerinden sayılan yerlerde yapılması; çalışanın 5510 sayılı Kanun m. 6'da sayılanlar arasında yer almaması olarak sayılabilecektir⁴.

Çakışan sigortalılık ilişkisi yönünden, ister temel kurala uygun olarak iş sözleşmesine göre çalışma esası uyarınca, isterse iş sözleşmesine göre çalışılmadığı halde istisna hükümleri uyarınca m. 4 /I-a kapsamında zorunlu sigortalı olunsun, sonuç değişmeyecektir. Bu yönüyle, her iki grup da, çatışan sigortalılık ilişkisi yönünden, 5510 s. Kanun m. 4 / I-a kapsamında zorunlu sigortalı olarak kabul edilecektir.

b) 5510 s. Kanun m. 4 / I - b Kapsamında Sigortalılık

5510 s. Kanun m. 4 / I-b, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların zorunlu sosyal sigortalılığını düzenlemiştir. Bu yönüyle, eski 1479 s. Bağ-Kur Kanunu kapsamında sigortalılık ile m. 4 / I-b kapsamında sigortalılığın büyük ölçüde örtüştüğü söylenebilecektir.

Buna göre, 5510 s. Kanun m. 4 / I-b kapsamında zorunlu sigortalı olabilmek için her şeyden önce temel koşul, iş sözleşmesiyle bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına çalışmaktır. Bu şekilde çalışanlardan, ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar; gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlar; anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları; sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları; diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları; tarımsal faaliyette bulunanlar m. 4 / I-b kapsamında zorunlu sigortalı kabul edileceklerdir.

M. 4 / I-b kapsamında zorunlu sigortalı yapılanlar sadece bunlardan ibaret değildir. Yine, m. 4 / I-a kapsamında zorunlu sigortalılıkta olduğu gibi, değişik gerekçelerle, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışma olarak nitelendirilemeyecek işlerle uğraşan bazı kişilerde bu kapsamda zorunlu sigortalı yapılmıştır. Nitekim, köy ve mahalle muhtarları; 6132 s. At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler de m. 4 /I-b kapsamında zorunlu sigortalıdırlar.

Daha önce de belirttiğimiz üzere, 5510 s. Kanun, sigortalılık statülerini tanımlamakla yetinmemiş, aynı zamanda, 6. maddesinde sigortalı olamayacakları da ayrıca belirtmiştir. Bu nedenle, m. 4 / I-b kapsamında zorunlu sigortalı olabilmek

⁴ Bkz. Güzel / Okur / Caniklioğlu, 103 vd.; Şakar, 92 vd.; Tuncay / Ekmekçi, 260 vd.; Alper, 81 vd.; Korkusuz / Uğur, 223 vd.; Sözer, 59 vd.; Kurt / Göktaş / Özdamar / Çakar, 31 vd.

için, yukarıda belirttiğimiz koşulları taşınanın yanında, 5510 s. Kanun m. 6 kapsamında yer almamakta ayrı bir koşul olarak karşımıza çıkmaktadır⁵.

5510 s. Kanun m. 4 / I-a kapsamında sigortalılık da olduğu gibi, çatışan sigortalılık ilişkisi yönünden, ister temel kurala uygun olarak kendi adına ve hesabına bağımsız çalışma esası uyarınca, isterse istisna hükümleri uyarınca m. 4 / I-b kapsamında zorunlu sigortalı olunsun, sonuç değişmeyecektir. Bu yönüyle, her iki grup da, çatışan sigortalılık ilişkisi yönünden, 5510 s. Kanun m. 4 / I-b kapsamında zorunlu sigortalı olarak kabul edilecektir.

c) 5510 s. Kanun m. 4 / I - c Kapsamında Sigortalılık

5510 s. Kanun m. 4 / I-c devlet memurları ve diğer kamu görevlilerinin zorunlu sigortalılığını düzenlemiştir. Bu yönüyle, eski 5434 s. Kanun kapsamında sigortalı olanları kapsamına almaktadır.

Buna göre, 5510 s. Kanun m. 4 / I-c uyarınca sigortalı olanlar, kamu idarelerinde, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında m. 4 / I-a kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar; sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında m.4/I-a bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar; 657 s. Devlet Memurları Kanunu'nun 86. maddesi uyarınca açıktan vekil atanandırlar.

Ancak, m. 4 / I-c kapsamında sigortalı olanlar sadece bunlardan ibaret değildir. 5510 s. Kanun, buna ilave olarak, bazı gruplar yönünden, m. 4 / I-c kapsamında sigortalılığa ilişkin hükümlerin uygulanacağını öngörmüştür. Dolayısıyla, bu ikinci grupta sayılanlar da, aynı kapsamda zorunlu sigortalılar olarak kabul edileceklerdir. Bu ikinci grup kapsamında sigortalı yapılanlar, kanun hükmü gereğince seçimle veya atama yoluyla kamu idarelerinde göreve gelenlerden, ilgili kanunlarında memurlar gibi emeklilik hakkı tanınmış olanlardan iş sözleşmesine göre çalışmayanlar; başbakan, bakanlar, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, belediye başkanları, il encümeninin seçimle gelen üyeleri; m.4/I-c kapsamında sigortalı iken, bu kapsamdaki kişilerin kurduğu sendikalar ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenlerden aylıksız izne ayrılanlar; kanunda belirtildiği şekilde Türk Silahlı Kuvvetleri adına okuyan öğrenciler; yine kanunda belirtildiği şekilde Emniyet Genel Müdürlüğü adına okuyan öğrencilerdir (m. 4 / IV).

5510 s. Kanun m.4/c kapsamında sigortalı olabilmek için yukarıda tanımlanan çalışma ilişkileri içerisinde olmak yeterli değildir. Aynı zamanda, daha önce de belirttiğimiz sosyal sigorta statülerinde olduğu gibi, 5510 s. Kanun m. 6 kapsamında yer almamakta gerekmektedir⁶.

⁵ Bkz. Güzel / Okur / Caniklioğlu, 129 vd.; Şakar, 96-97; Tuncay / Ekmekçi, 273 vd.; Alper, 84 vd.; Korkusuz / Uğur, 256 vd.; Sözer, 67 vd.

⁶ Bkz. Güzel / Okur / Caniklioğlu, 134 vd.; Şakar, 97; Tuncay / Ekmekçi, 277 vd.; Alper, 86 vd.; Korkusuz / Uğur, 267 vd.; Sözer, 77 vd.

Daha önce değindiğimiz iki tür zorunlu sosyal sigorta statüsünde olduğu gibi, burada da, çatışan sigortalılık ilişkisi yönünden, ister temel kurala uygun olarak, isterse istisna hükümleri uyarınca m. 4/I-c kapsamında zorunlu sigortalı olunsun, sonuç değişmeyecektir. Bu yönüyle, her iki grup da, çatışan sigortalılık ilişkisi yönünden, 5510 s. Kanun m.4/I-c kapsamında zorunlu sigortalı olarak kabul edilecektir.

3) İsteğe Bağlı Sosyal Sigorta Statüsü :

a) Genel Olarak

Yukarıdaki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere, 5510 s. Kanun kapsamında sigortalılığı belirleyen temel düzenleme Kanununun 4, 5, ve 6. maddeleridir. Yine, 5510 s. Kanun m. 92, “Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur.” (m. 92 / I) diyerek, sözkonusu sosyal sigorta ilişkisinin zorunlu olduğunu açıkça dile getirmiştir. Kanun, aynı maddesinde, “sigortalılık, bu kanunda sayılan sigortalı sayılma şartlarının kaybedilmesi veya ölüm halinde sona erer” demek suretiyle, sigortalılık ilişkisinin başlamasında olduğu gibi sona ermesi konusunda da taraf iradelerinin rol oynamayacağını açıkça dile getirmiştir. Benzer bir düzenleme, söz konusu sosyal sigorta ilişkisinden doğan hak ve yükümlülükler konusunda da sözkonusudur. Nitekim, m. 92’de, “...sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir.” (m. 92 / I) ibaresi yer almıştır.

Kanunun bu düzenlemesinden hareketle, 5510 s. Kanun m. 4 kapsamında düzenlenen sosyal sigorta statülerinin, zorunlu olduğu, sigortalılığın başlangıcının, bitişinin, sigortalılık ilişkisinden doğan hak ve yükümlülüklerin belirlenmesinde taraf iradelerinin rol oynamadığı, konunun tamamen emredici hukuk kuralları ile düzenlendiği anlaşılmaktadır.

İsteğe bağlı sigortalılık ise, yukarıda belirttiğimiz temel kurala getirilmiş olan bir istisnadır. Nitekim, isteğe bağlı sigortalılığın başlangıç tarihi, ilgilinin isteğe bağlı sigortalı olma talebini içeren müracaatının Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi takip eden gündür (m. 51 / I). Yine, isteğe bağlı sigortalılığın sona ermesi konusunda da, diğer sona erme sebeplerinin yanında, ilgilinin talebi yeterli olmaktadır (m. 51 / IV). Ancak, isteğe bağlı sosyal sigorta ilişkisinden doğan hak ve yükümlülükler konusunda aynı şeyi söyleyebilmek mümkün değildir. Bu konu, zorunlu sigortalılık da olduğu gibi, taraf iradelerinin rol oynamadığı emredici hukuk kuralları ile düzenlenmiştir.

Aşağıda, isteğe bağlı sigortalılığın başlangıcı, hak ve yükümlülükleri ile sona ermesi konuları üzerinde durulacaktır.

b) İsteğe Bağlı Sigortalılığın Başlangıcı, Sona Ermesi, Yararlanma Koşulları

İsteğe bağlı sigortalılık, yukarıdaki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere, kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tabi olmalarını sağlayan bir yoldur (m. 50 / I).

Konuya ilişkin yasal düzenleme incelendiğinde, isteğe bağlı sigortalı olmanın ilk koşulunun Türkiye'de ikamet etmek olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye'de ikamet etme koşulundan ne anlaşılması gerektiği konusunda ise Medeni Kanun hükümleri belirleyici olacaktır. Buna göre, bir kişinin, sürekli kalma niyetiyle oturduğu yer ikametgahı kabul edilecektir (MK m. 19 / I)⁷. Bu durumda, Türkiye'de ancak sürekli oturma amacıyla kalanların isteğe bağlı sigortalı olabilecekleri söylenebilecektir⁸.

Ancak, bu kuralı mutlak olarak uygulamak mümkün değildir. Nitekim, bu kuralın bazı istisnaları vardır. Bunlardan ilki, uluslararası sözleşmeler uyarınca getirilen istisnalardır. Buna göre, Türkiye'nin imzalamış olduğu her hangi bir sosyal güvenlik sözleşmesinde, bu konuya ilişkin bir istisnai hüküm varsa, Türkiye de ikamet etmeyen kişiler de isteğe bağlı sigortalı olabileceklerdir. Bu konudaki ikinci istisna, Türkiye de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelere çalıştırılmak için götürülen Türk vatandaşlarına ilişkindir. Bunlar da, ikamet şartı aranmaksızın isteğe bağlı sigortalı olabileceklerdir (m. 50 / II). Kanunun öngördüğü bu düzenleme, esas itibarıyla 5510 s. Kanun m. 5 / I-g kapsamında yer alan işçilere yöneliktir⁹.

İsteğe bağlı sigortalı olabilmenin ikinci şartı, 5510 s. Kanuna tabi olarak zorunlu sigortalı statüsünde çalışmamak veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamaktır (m. 50 / II-a).

İsteğe bağlı sigortalı olabilmenin üçüncü koşulu, kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmaktır (m. 50 / II-b). Kanunun bu düzenlemesinden, hak sahibi sıfatıyla gelir veya aylık almanın isteğe bağlı sigortalılığa engel olmadığı anlaşılmaktadır. Yine, kendi çalışması dolayısıyla gelire hak kazanmış olmak da isteğe bağlı sigortalılığa engel olmayacaktır. Dolayısıyla, malullük aylığı veya yaşlılık aylığı alanların isteğe bağlı sigortalı olamayacağı anlaşılmaktadır. Bu durum, isteğe bağlı sigortalılığın amacı göz önünde bulundurulduğunda yerinde bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, isteğe bağlı sigortalılığın amacı, kişilerin uzun dönemli sigorta kollarından yararlanmalarını sağlamaktır (m. 50 / I). Bu yönüyle, yaşlılık aylığı veya malullük aylığı alanlar bu hakkı elde etmiş kişilerdir. Malullük veya yaşlılık aylığı alırken ölen kişilerin hak sahiplerine, sigortalının aldığı bu aylık ölüm

⁷ Bkz. Şakar, Genel Hukuk, 3. Baskı, İstanbul 2014, 93-94; Akıntürk / Karaman, Medeni Hukuk, 15. Bastı, İstanbul 2010, 143-144.

⁸ Güzel / Okur / Caniklioğlu, 211; Tuncay / Ekmekçi, 320; Şakar, 108.

⁹ Güzel / Okur / Caniklioğlu, 211-212; Tuncay / Ekmekçi, 320; Şakar, 108.

aylığı olarak bağlanacaktır. Bu nedenle, sistemin, bu kişileri isteğe bağlı sigortanın kapsamı dışında bırakması yerindedir.

İsteğe bağlı sigortalı olmanın dördüncü koşulu, 18 yaşını tamamlamış olmaktır (m. 50 / II-c). Kanun, bu noktada doğrudan 18 yaşın tamamlanmasını aramıştır. Dolayısıyla, kişinin, 18 yaşını tamamlama dışındaki evlilik yoluyla ya da mahkeme kararıyla reşit olması isteğe bağlı sigortalı olma hakkını vermeyecektir¹⁰.

İsteğe bağlı sigortalı olabilmenin beşinci koşulu, Sosyal Güvenlik Kurumu'na yazılı olarak başvurmadır (m. 50 / II-d). Başvuru koşulu gerçekleşmeden, diğer koşullar tamam olsa dahi kişinin isteğe bağlı sigortalı olması mümkün değildir¹¹.

İsteğe bağlı sigortalılık, Kuruma müracaat tarihini takip eden günden itibaren başlayacaktır (m. 51 / I).

İsteğe bağlı sigortalılığın sona ermesi konusunda da ilgilinin talebi öncelikli olarak rol oynayacaktır. Buna göre, isteğe bağlı sigortalılığın sona erdirilmesi için talepte bulunulması halinde, prim ödenmiş son günü takip eden günden itibaren isteğe bağlı sigortalılık sona erecektir. Yine, Kurumdan aylık talebinde bulunanların, aylığa hak kazanmış olmak şartıyla, talep tarihinden itibaren isteğe bağlı sigortalılıkları sona erecektir. Ölüm de, ölüm tarihi itibarıyla isteğe bağlı sigortalılığı sona erdirecektir (m. 51 / IV).

İsteğe bağlı sosyal sigorta prim matrahını, 5510 s. Kanun m. 82'ye göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ve üst sınırı arasında olmak kaydıyla sigortalının kendisi belirleyecektir. Belirlenen bu matrahın %32 si isteğe bağlı sosyal sigorta primi olarak ödenecektir. Bu oranın %20'si yaşlılık, malullük ve ölüm sigorta kolları prim oranı, %12 si ise genel sağlık sigortası prim oranıdır (m. 52 / I).

İsteğe bağlı sigortalılıkta primi ödenmiş olan süreler, 5510 s. Kanun m. 4 / I-b kapsamında değerlendirilecektir (m. 51 / son).

III. Çakışan Sigortalılık İlişkisi

1. Genel Olarak

Daha önceki açıklamalarımızda da değindiğimiz üzere, Türk sosyal güvenlik sistemi sosyal sigorta tekniğine dayalı bir yapıya sahiptir. Bu yapı içerisinde, çalışanlar, değişik gruplara ayrılmakta ve her bir grup yönünden de farklı sosyal sigorta programlarının yürütülmesi sözkonusu olmaktadır. Nitekim, yukarıdaki açıklamalarımızda da ayrıntılı olarak üzerinde durduğumuz üzere, ülkemizde, sosyal sigorta mevzuatı yönünden faaliyetler, iş sözleşmesine göre çalışma, memur veya

¹⁰ Güzel / Okur / Caniklioğlu, 213; Tuncay / Ekmekçi, 320-321.

¹¹ İsteğe bağlı sigortalılık koşulları için ayrıca bkz. Güzel / Okur / Caniklioğlu, 210 vd.; Tuncay / Ekmekçi, 319vd.; Şakar, 108 vd.; Alper, 104-105; Kurt / Göktaş / Özdamar / Çakar, 72 vd.

kamu görevlisi olarak çalışma, kendi adına ve hesabına serbest çalışma şeklinde üçe ayrılmıştır.

Hayatın olağan akışı dikkate alındığında, bireylerin, bu ekonomik faaliyetlerin birden fazlasını aynı anda gerçekleştirmeleri sık rastlanan bir durum değildir. Nitekim, sosyal sigorta sistemimiz de, genel yapısı itibarıyla, bireylerin tüm yaşamları boyunca, sözkonusu ekonomik faaliyetlerin bir tanesi ile iştigal edeceklerini veya birini sona erdirip bir diğer ekonomik faaliyete başlayacaklarını öngörerek sistemi kurgulamıştır. Ancak, istisnai de olsa, bu yapı içerisinde, bireylerin, sözkonusu ekonomik faaliyetlerin bir den fazlasını aynı anda gerçekleştirmeleri sözkonusu olabilmektedir. Özellikle, 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 s. İş Kanunu¹² ile çalışma sürelerinin esnekleştirildiği, kısmi süreli çalışma veya çağrı üzerine çalışma¹³ gibi esnek çalışma modellerinin yasal düzenleme haline getirildiği bir ortamda bu durum daha fazla önem kazanmıştır.

Sosyal sigorta sistemimiz, 2008 Yılı öncesinde olduğu gibi, 2008 Yılı sonrasında da, yukarıda belirttiğimiz ekonomik faaliyetlerin birden fazlasının aynı anda yapılması durumunda, kişilerin, birden fazla sosyal sigorta statüsü kapsamında sigortalı olmasına izin vermemekte, bunların birini diğerine tercih etmektedir. Ancak, bu konuda kullanılan kriterler, 2008 Yılı öncesine göre oldukça farklılaşmıştır. Aşağıda, ilk önce, zorunlu sosyal sigorta statülerinin çakışması hali, daha sonra ise zorunlu sosyal sigorta ile isteğe bağlı sosyal sigorta halinin çakışması olmak üzere konu ikiye ayrılarak incelenecektir.

2. Zorunlu Sosyal Sigorta Statülerinin Çakışması

a) M. 4 / I-a ve M.4 / I-b Kapsamında Sosyal Sigorta Statülerinin Çakışması

Yukarıdaki açıklamalarımızda da belirttiğimiz üzere, 5510 s. Kanun m.4/I-a, iş sözleşmesine göre çalışanların sosyal sigortalılığını, m.4/ I-b ise kendi adına ve hesabına çalışanların sosyal sigortalılığını düzenlemektedir. Bir kişinin, aynı anda hem iş sözleşmesine göre çalışması hem de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışması durumunda, her iki sosyal sigorta statüsü kapsamında sigortalı olması mümkün değildir.

5510 s. Kanun'un yürürlüğe girdiği 2008 Yılı öncesinde, böyle bir durum ile karşılaşıldığında, tabii olunacak sosyal sigorta statüsünün belirlenmesi konusunda temel iki kriter kullanılmakta idi. Bunlar, "önce başlayan sigortalılığa üstünlük tanıma ölçütü" ile "ağırlıklı faaliyet ölçütü" idi.

Önce başlayan sigortalılığa öncelik tanıma ölçütü, yasal dayanağını, 1479 s. Kanun'un m. 24/II-c maddesi ile 506 s. Kanun'un m.3/F maddesinden almaktaydı.

¹² RG. 10.6.2003, 25134.

¹³ Bkz. Şakar, İş Hukuku Uygulaması, 9. Baskı, İstanbul 2011, 79 vd.; Çelik, İş Hukuku Dersleri, 26. Bası, 103 vd.; Süzek, İş Hukuku, 9. Bası, 262 vd.

Gerçekten de, her iki Kanundaki sözkonusu düzenlemeler, Bağ-Kur kapsamında veya SSKurumu kapsamında zorunlu sigortalı olacakların, sözkonusu sigortalılığın başladığı tarihte, diğer sosyal sigorta kurumları kapsamında sigortalı olmamaları koşulunu öngörmekte idi. Böylece, her iki yasal düzenleme de, önce başlayan sigortalılığa öncelik tanımış oluyordu. Nitekim, sözkonusu dönemde, Yargıtay'ın konuya ilişkin içtihatlarının da bu doğrultuda olduğu görülmektedir. Ancak, Yargıtay, 1992 Yılından itibaren, sigortalıların ekonomik yaşamlarında etkin ve baskın olan çalışmalarını da dikkate aldığı ve kimi zaman ağırlıklı faaliyet ölçütüne göre tabi olunacak sosyal sigorta statüsünü belirlediği görülmektedir. Dolayısıyla, 2008 Yılı öncesi dönemde, ağırlıklı olarak önce başlayan sigortalılık esas alınmakla birlikte, her iki kriterin birlikte kullanıldığı da söylenebilecektir¹⁴.

5510 s. Kanun'un konuya ilişkin düzenlemesi ise, yukarıda belirttiğimiz çözümden oldukça farklıdır. Yine, 5510 s. Kanun, bu konuya ilişkin olarak, 2008 Yılı öncesine göre daha açık ve net bir tercihte bulunmuştur.

Buna göre, 5510 s. Kanun m.4/I-a kapsamında iş sözleşmesine göre çalışma ile m.4/I-b kapsamında kendi adına ve hesabına bağımsız çalışmanın aynı dönem içerisinde gerçekleşmesi durumunda, çalışan, 5510 s. Kanun m. 4 / I-a kapsamında sigortalı olarak kabul edilecektir (m. 53 / I). Kanunun bu düzenlemesi karşısında, hangi çalışmanın önce başladığı veya kişinin ekonomik ve sosyal yaşantısında hangi çalışmanın baskın olduğunun bir önemi yoktur. Nitekim, bu konuyu bir örnek vererek açıklamak gerekirse, kendi bürosu olan ve bu büroda serbest çalışan bir muhasebeci, sonradan kısmi süreli iş sözleşmesine göre haftada bir gün her hangi bir şirkette muhasebeci olarak çalışmaya başladığında, her iki çalışmanın beraber yürüdüğü dönem için 5510 s. Kanun m.4/I-a kapsamında sigortalı olacaktır. Halbuki, önce başlayan sigortalılık veya baskın olan faaliyet ölçütü dikkate alınsa, sözkonusu kişinin, m.4/I-b kapsamında sigortalı olması gerekecekti. Ancak, yasal düzenlemenin açıklığı karşısında, böyle bir sonuca ulaşmak mümkün değildir¹⁵.

5510 s. Kanun'un bu düzenlemesinin, istisnai bazı durumlar dışında, sigortalıların lehine olduğu da söylenebilecektir. Nitekim, Türk sosyal güvenlik sisteminde, 2008 Yılı öncesinde olduğu gibi 2008 Yılı sonrasındaki dönemde de, sosyal sigorta hak ve yükümlülükleri yönünden, norm ve standart birliği sağlanabilmiş değildir. Bu yönüyle olaya yaklaşıldığında, 2008 Yılı öncesinde 1479 s. Bağ-Kur Kanunu kapsamında sigortalı olmak, 2008 Yılı sonrasında ise 5510 s. Kanun m. 4 / I-b kapsamında sigortalı olmak çalışanların lehine bir durum değildir. Bu nedenle, sözkonusu yasal düzenlemenin çalışanların lehine olduğu söylenebilecektir¹⁶.

¹⁴ 5510 s. Kanun öncesi dönem için bkz. **Karaman**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Teklik İlkesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2000, 76 vd.

¹⁵ **Güzel / Okur / Caniklioğlu**, 168; **Tuncay / Ekmekçi**, 306; **Sözer**, 460; **Alper**, 121; **Kurt / Göktaş / Özdamar / Çakar**, 52; **Şakar**, 4/b'liliğe Veda, Sicil, Mart 2011, 215 vd.

¹⁶ **Güzel / Okur / Caniklioğlu**, 168-169.

Ancak, 5510 s. Kanun'un bu düzenlemesinin, uygulamada her durumda sigortalı lehine sonuç doğuracağını söyleyebilmek de mümkün değildir. Özellikle, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışmanın yaygınlaştığı bir ortamda, çatışan sigortalılık ilişkisi yönünden, kısmi süreli iş sözleşmesine dayalı olarak yapılan iş, çoğunlukla ek iş veya tali iş durumunda olacaktır. Dolayısıyla, böyle bir durumda, sigortalının, çalışma süresinin çok büyük bir kısmı, sosyal sigortanın kapsamı dışında kalacaktır. Böylece, sigortalı, aynı oranda daha az sosyal sigorta prim ödeme gün sayısına sahip olacaktır. Bu durum, kısa vadeli sosyal sigorta kolları yönünden ciddi bir problem oluşturmasa dahi, uzun vadeli sosyal sigorta kolları yönünden aynı şeyi söyleyebilmek mümkün değildir. Örneğin, geçiş dönemi özel koşulları bir kenara bırakıldığında, yaşlılık sigorta kolundan aylığa hak kazanabilme yönünden 7200 gün prim ödeme gün sayısının tamamlanması gerektiği dikkate alınacak olursa, sorunun önemi daha iyi anlaşılacaktır. Yukarıda ki örnekte olduğu gibi, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışmada, haftalık çalışma süresinin çok azaltıldığı hallerde, bazen sigortalının uzun vadeli sigorta kollarından yararlanabilmesi imkansız hale bile gelebilecektir.

Uygulamada ortaya çıkabilecek olan bu ve benzeri durumlar, Kanun koyucu tarafından da öngörülmüştür. Nitekim, hem m. 4/a hem de 4/b kapsamında sigortalılığı gerektiren ekonomik faaliyetler içerisinde bulunup da, m. 4/a kapsamında sigortalı olanlar, yazılı talepte bulunmaları şartıyla, talep tarihinden itibaren m. 4/I-b kapsamında da prim ödeyebileceklerdir. Bu kapsamda ödenen primler, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan sağlanan yardımlar yönünden m. 4/I-b kapsamında sigortalılık statüsünde, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan diğer yardımlar ile uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan sosyal sigorta yardımları yönünden ise m. 4/I-a kapsamında sigortalılık statüsünde değerlendirilecektir. Kanunun bu hükmüne göre, ödeme talebinde bulunulduğu halde, ait olduğu ayı izleyen ayın sonuna kadar ödenmeyen primlerin ödenme hakkı ise düşecektir. Dolayısıyla, bu primlerin bir daha ödenebilmesi sözkonusu olamayacaktır (m. 53 / I)¹⁷.

Kanunun bu düzenlemesi, ilk bakışta, “sosyal sigortada teklik ilkesi” nin bir istisnası gibi görünmektedir. Ancak, sözkonusu düzenlemenin, bu ilkenin bir istisnası olarak kabul edilebilmesi mümkün değildir. Yukarıdaki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere, yasal düzenleme, bu şekilde çalışan kişilere, her iki sosyal sigorta statüsü kapsamında iki ayrı güvence sağlamamıştır. Kanunun öngördüğü model, daha çok, esas alınan m. 4 /I-a kapsamındaki sigortalılığın, esas alınmayan m. 4/I-b kapsamındaki sigortalılık statüsünden ödenen primlerle tamamlattırılması imkanının verilmesinden ibarettir. Bu yönüyle de, ortada yine tek bir sosyal sigorta statüsü ve tek bir sosyal sigorta güvencesi vardır. Dolayısıyla da, sistem yine “sosyal sigortada teklik” ilkesine dayalı olarak çalışmaktadır¹⁸.

¹⁷ Güzel / Okur / Caniklioğlu, 169; Tuncay / Ekmekçi, 306; Sözer, 460; Alper, 121; Kurt / Göktaş / Özdamar / Çakar, 53; Şakar, 4/b'liliğe Veda, 216.

¹⁸ Güzel / Okur / Caniklioğlu, 172; Aksi görüş için bkz. Tuncay / Ekmekçi, 305-306; Sözer, 460; Şakar, 4/b'liliğe Veda, 216.

Kanun koyucu, 5510 s. Kanun m. 4/I-a ve m.4/I-b kapsamında sigortalılık statülerinin çakışmasına ilişkin özel bir hali ise tamamen yasaklamıştır. Buna göre, m. 4/I-b kapsamında sigortalı olanlar, kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden dolayı, m.4/I-a kapsamında sigortalı olarak bildirilemeyeceklerdir (m. 53 / II). Böylece, 5510 s. Kanun döneminden önce, çalışanların, Bağ-Kur sigortalılığında kurtulmak amacıyla sıkça başvurdukları bir yol tamamen kapatılmış olmaktadır¹⁹.

5510 s. Kanun'un, sosyal sigorta statülerinin çakışmasına ilişkin düzenlediği bir diğer özel durum ise, kendi adına ve hesabına bağımsız tarımsal faaliyette bulunanların (m. 4/I-b-(4)), yine m. 4/I-b kapsamında zorunlu sigortalılığı gerektiren bir başka ekonomik faaliyet içerisinde bulunmaları halidir. Bu durumda, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişi, yaptığı tarımsal faaliyet kapsamında değil, diğer çalışması kapsamında m. 4/I-b kapsamında sigortalı olacaktır (m. 53 /I). Örneğin, hem kendi adına ve hesabına tarımsal faaliyette bulunan hem de bir anonim şirketin yönetim kurulu üyesi ortağı olan kişi, m. 4/I-b-(4) kapsamında değil, m. 4/I-b-(3) kapsamında sigortalı olacaktır²⁰.

5510 s. Kanun kapsamında zorunlu sigortalılık statülerinin çakışması olarak nitelendirilebilecek bir diğer durum da, m. 4/I-a-b-c kapsamlarında sigortalılık ile m.5/a,e bendleri kapsamında kısmi sigortalılık hallerinin çalışması durumudur. Kanunun 5/a maddesi incelendiğinde, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyelerinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde iş sözleşmesine dayalı olmaksızın çalıştırılan hükümlü ve tutukluların sosyal sigortalılığının düzenlendiği görülmektedir. Bu kişiler, iş kazası, meslek hastalığı ve analık sigorta kolları yönünden m. 4/I-a kapsamında kısmi sigortalı yapılmışlardır. Kanunun m.5/e maddesi incelendiğinde ise, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme kurslarına katılan kişilerin sosyal sigortalılığının düzenlendiği görülmektedir. Bu kişiler de iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolları yönünden m.4/I-a kapsamında kısmi sigortalı yapılmışlardır. Bu iki grup kısmi sigortalılık halinin m.4/I-a-b-c kapsamında tam sigortalılık hali ile çakışması durumunda, kişiler, m.4 kapsamında sigortalı kabul edilecek, kısmi sigortalılık hali sona erecektir (m.53/IV)²¹.

Bu konuya ilişkin olarak üzerinde durulması gereken bir diğer husus da, 5510 s. Kanun'un, sigortalılık hallerinin çakışması olarak kabul ettiği hallerin, gerçek fiili çalışmaya dayalı durumlar olduğudur. Yoksa, muvazaaya dayanan, gerçek fiili çalışmanın olmadığı, hayali sigortalılık ilişkisine dayalı olarak tabi olunacak sosyal sigorta statüsünün değiştirilmesi amacına yönelik durumlar, çatışan sigortalılık

¹⁹ Güzel / Okur / Caniklioğlu, 169; Tuncay / Ekmekçi, 307; Sözer, 460; Alper, 121.

²⁰ Güzel / Okur / Caniklioğlu, 171; Tuncay / Ekmekçi, 306; Sözer, 460; Alper, 121.

²¹ Güzel / Okur / Caniklioğlu, 172; Tuncay / Ekmekçi, 307; Sözer, 461; Alper, 122.

ilişkisi olarak kabul edilmeyecektir. 5510 s. Kanun öncesi dönemdeki bu konuya ilişkin Yargıtay Kararları, bu yönüyle bu gün de geçerliliğini korumaktadır²².

b) M.4/I-a ve M.4/I-b Kapsamında Sosyal Sigorta Statüleri ile M.4/I-c Kapsamında Sosyal Sigorta Statüsünün Çakışması

Yukarıdaki açıklamalarımızda da belirttiğimiz üzere, 5510 s. Kanun m. 4/I-c, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin zorunlu sosyal sigortalılığını düzenlemektedir. Diğer iki zorunlu sosyal sigorta statüsünde olduğu gibi, m. 4/I-c kapsamındaki zorunlu sosyal sigorta statüsünde de çalışan sosyal sigorta ilişkisine izin verilmemiştir. Dolayısıyla, bir kişinin, aynı anda hem m. 4/I-c kapsamında sigortalı hem de m.4/I-a veya m.4/I-b kapsamında sigortalı olması mümkün değildir.

5510 s. Kanunun yürürlüğe girdiği 2008 Yılı öncesinde, böyle bir durum ile karşılaşıldığında, diğer çalışan sosyal sigorta ilişkilerinden farklı olarak kanun koyucu daha açık ve net bir tercihte bulunmuştu. Nitekim, o dönem yürürlükte olan 5434 s. Kanun'un 12. maddesi, "iştirakçi olanlar Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı ile isteklerine bakılmaksızın ilgilendirilirler ve haklarında ayrıca iş ve işçi sigortaları kanunlarının hükümleri uygulanmaz" hükmünü içermekteydi (m. 12 / son). Bu düzenlemeden de anlaşılacağı üzere, 2008 Yılı öncesinde, 5434 s. Kanun kapsamında sigortalılık sözkonusu olduğunda, tabi olunan diğer sosyal sigorta statüleri, "önce başlayan sigortalılığa üstünlük tanıma ölçütü" veya "ağırlıklı faaliyet ölçütü" dikkate alınmaksızın sona erdiriliyor ve çalışan doğrudan doğruya T.C. Emekli Sandığı kapsamında sigortalı oluyordu. Dolayısıyla, sosyal sigorta sistemimiz, 5434 s. Kanun kapsamında sigortalılığa üstünlük tanımıdır²³.

Aynı durum, bu gün de geçerlidir. Nitekim, sigortalının m.4/I-a ve m.4/I-b kapsamında yer alan sigortalılık statüleri ile m. 4/I-c kapsamındaki sigortalılık statüsünün çakışması durumunda, sigortalı, m.4/I-c kapsamında sigortalı olarak kabul edilecektir (m.53/I). Bu yönüyle, 5510 s. Kanunun öngördüğü düzenlemenin, 2008 Yılı öncesi yasal düzenlemeden her hangi bir farkı bulunmamaktadır²⁴. Bu nedenle, Yargıtay'ın, geçmiş yıllarda vermiş olduğu kararlar, bugün ki yasal düzenleme yönünden de geçerliliğini korumaktadır.

3. Zorunlu Sosyal Sigorta Statüleri ile İsteğe Bağlı Sosyal Sigorta Statüsünün Çakışması

Yukarıdaki açıklamalarımızda da belirttiğimiz üzere, sosyal sigorta sistemimizin en temel özelliği "zorunlu" olmasıdır. Dolayısıyla, sigortalılık sıfatının kazanılmasında ve kaybedilmesinde taraf iradeleri rol oynamaz (m. 92 / I). Bu yönüyle,

²² Güzel / Okur / Caniklioğlu, 171.

²³ Bkz. Karaman, 89 vd.

²⁴ Güzel / Okur / Caniklioğlu, 168; Şakar, 90-91; Tuncay / Ekmekçi, 305; Sözer, 460; Alper, 121.

isteğe bağlı sigortalılık bir istisnadır. İsteğe bağlı sigortalılığın amacı, her hangi bir sebeple zorunlu sigortalı olamamış veya olmamış kişilerin, isteğe bağlı olarak sisteme dahil olabilmelerini ve böylece uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası yönünden anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkının gerçekleştirilmesini sağlamaktır.

Olaya bu açıdan yaklaşıldığında, zorunlu sosyal sigorta statüleri ile isteğe bağlı sosyal sigorta statüsünün çakışması durumunda, her ikisinin de beraber yürüyebileceğini veya isteğe bağlı sosyal sigortaya üstünlük tanınacağını düşünebilmek mümkün değildir. Bu nedenle, 5510 s. Kanun'da, isteğe bağlı sigortalı olanların, m.4/I-a,b,c bentleri kapsamında sigortalı olmayı gerektiren çalışma ilişkisi içine girmeleri durumunda, isteğe bağlı sigortalılıklarının sona ereceğini öngörmüştür (m. 53 / III). Görüldüğü üzere, her üç zorunlu sosyal sigorta statüsü de, isteğe bağlı sosyal sigorta statüsüne üstün tutulmuştur. İsteğe bağlı sigortalılık, hangi tür zorunlu sigortalılıkla çakışırsa çakışsın, çakıştığı dönem için sona erecektir. Kanunun konuya ilişkin düzenlemesi sadece m. 53 / III'den ibarete değildir. İsteğe bağlı sigortalılığın şartları düzenlenirken de "Bu kanuna tabi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak..." denilmek suretiyle (m. 50/II-a); zorunlu sigortalılık ile çakışan isteğe bağlı sigortalı prim ödeme sürelerinin iptal edilerek bu sürelerin primlerinin iade edileceği söylenerek de (m. 51 / II) bu konudaki temel tercih gösterilmiştir²⁵.

5510 s. Kanun'un öngördüğü bu sistem, 2008 Yılı öncesindeki yasal düzenlemelerle de paralellik göstermektedir. Nitekim, 5510 s. Kanun öncesi dönemde de, zorunlu sosyal sigorta statüleri ile isteğe bağlı sosyal sigorta statüsünün çakışması durumunda, zorunlu sigortalılığa üstünlük tanınıyordu. Konuya ilişkin Yargıtay içtihatları da aynı doğrultuda idi²⁶.

Ancak, 5510 s. Kanun, bu konuya ilişkin olarak, yukarıda belirttiğimiz temel kuralın ilk bakışta istisnası gibi görünen iki ayrı düzenlemeye yer vermiştir.

Bunlardan ilki, Türkiye'de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarına ilişkin düzenlemedir (m. 50 / II). Kanunun bu düzenlemesi, doğrudan doğruya, m. 5/g kapsamında yer alan kısmi sigortalılara ilişkindir. Bu kişiler, ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş alan işverenlerin, çalıştırılmak üzere bu ülkelere götürdükleri işçilerdir. Bu şekilde çalıştırılan işçiler, m. 5/g kapsamında, kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası kapsamında zorunlu kısmi sigortalıdırlar. Uzun vadeli sigorta kolları yönünden ise isteğe bağlı sigortalı olma hakları vardır (m. 5 / g). Böylece, hem m.4/I-a kapsamında zorunlu kısmi sigortalı hem de m. 50 kapsamında isteğe bağlı sigortalı olabilmektedirler.

²⁵ Güzel / Okur / Caniklioğlu, 171-172; Şakar, 91; Tuncay / Ekmekçi, 307; Sözer, 460-461; Alper, 121.

²⁶ Bkz. Karaman, 85 vd.

İkinci istisnai düzenleme ise, ay içerisinde 30 günden az çalışan ya da tam gün çalışmayan sigortalılara isteğe bağlı sigortalı olma hakkı veren düzenlemedir (m. 50 / II-a). Daha açık bir ifadeyle, bu düzenlemenin hedefindeki çalışan kesim, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçilerdir. Bu kişiler, iş sözleşmesine dayalı olarak çalıştıkları için, esas itibarıyla m.4/I-a kapsamında zorunlu sigortalıdırlar. Ancak, tam süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçilere göre, haftalık çalışma süresindeki azalmayla orantılı olarak daha az prim ödeme gün sayısı kazanacaklardır (m.80/I-h).

Bu durum ise, özellikle uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan sosyal sigorta yardımlarına hak kazanmayı ya çok güçleştirecek ya da imkansız hale getirecektir. Bu nedenle, kanun koyucu, bu sigortalılara, isteğe bağlı sigortalı olarak, ay içerisinde eksik kalan prim ödeme günlerini tamamlama imkanı vermiştir.

Her iki istisnai düzenlemeye ilişkin açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere, kanun koyucunun buradaki amacı, m. 4/I-a kapsamında zorunlu sigortalı olan bu kişilere, ikinci bir sosyal sigorta statüsü kapsamında ek bir sosyal güvence sağlamak değildir. Tıpkı yukarıda değindiğimiz m.4/I-a ve m.4/I-b kapsamında sigortalılık hallerinin çakışmasında, sigortalıya, m.4/I-b kapsamında da prim ödeme imkanının tanınmasında olduğu gibi, eksik kalan sigortalılık sürelerinin tamamlanmasına olanak sağlamaktır. Nitekim, isteğe bağlı sigortalılıkta, genel kural olarak, prim ödenen süreler 5510 s. Kanun m.4/I-b kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edildiği halde (m.51/son), sözkonusu her iki istisnai halde de isteğe bağlı sigorta kapsamında prim ödenen süreler 5510 s. Kanun m.4/I-a kapsamında değerlendirilmektedir (m.5/g; m.51/III).

Bu nedenle, bu her iki istisnai durumun, yukarıda değindiğimiz isteğe bağlı sigortalılık ve zorunlu sigortalılık statülerinin çakışmasına ilişkin genel kuralın istisnası olarak görülmesi yerinde olmayacaktır²⁷.

4. Yanlış Sosyal Sigorta Statüsü Kapsamında Prim Ödenmesi Hali

Yukarıdaki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere, 5510 s. Kanun m. 53, eski yasal düzenlemeden farklı olarak, oldukça ayrıntılı bir şekilde çakışan sigortalılık ilişkisini düzenlemiştir. Ancak, söz konusu yasal düzenlemenin ayrıntılı olmasına karşın, açık olduğunu ve uygulamada karışıklığa sebep olmayacağını söyleyebilmek mümkün değildir. Nitekim, bu durum, Kanun koyucu tarafından da öngörülmüş ve aynı madde içerisinde ayrıca düzenlenmiştir.

Buna göre, m. 53 / I hükmü saklı olmak üzere, 53. madde hükümlerine göre sigortalı olunması gereken sigortalılık statüsünden başka bir sigortalılık statüsü için prim ödenmesi durumunda, prim ödenen bu süreler, m.53/I hükmüne göre esas alınması gereken sigortalılık statüsü kapsamında ödenmiş primler ve geçirilmiş süreler olarak kabul edilecektir (m.53/V)²⁸.

²⁷ Güzel / Okur / Caniklioğlu, 167; Aksi görüş için bkz. Tuncay / Ekmekçi, 305; Şakar, 4/b'liliğe Veda, 216.

²⁸ Ayrıca bkz. Güzel / Okur / Caniklioğlu, 172; Tuncay / Ekmekçi, 307.

SONUÇ

Yukarıdaki açıklamalarımızda da değindiğimiz üzere, Türk sosyal güvenlik sistemi, sosyal sigorta modeline dayalı bir yapıya sahiptir. Bu yapı içerisinde, çalışanlar, değişik gruplara ayrılmakta ve her bir grup yönünden farklı sosyal sigorta programları uygulanmaktadır.

Bu açıdan, ülkemizde çalışanlar üç gruba ayrılmıştır. Bunlar, iş sözleşmesine göre çalışanlar, kendi adına ve hesabına serbest meslek icra edenler ve devlet memurları ile diğer kamu görevlileridir.

2006 Yılına kadar, bu üç grubun sosyal güvenliğini sağlamak için üç ayrı sosyal sigorta kurumu faaliyet göstermekte idi. 2006 Yılında, sözkonusu sosyal sigorta kurumlarının tüzel kişiliği sona erdirilmiş, onların yerine 5502 s. Kanun ile Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. Böylece kurumsal birlik sağlanmıştır. Yine, 2006 Yılında, bu üç çalışan grubun kurumları ile aralarındaki sosyal sigorta ilişkisini düzenleyen kanunlar da yürürlükten kaldırılmış, onların yerine 5510 s. Kanun çıkarılmış ve böylece sosyal sigorta ilişkisi yönünden yasal birliktelik de sağlanmıştır. 5510 s. Kanun 2008 Yılında yürürlüğe girmiştir.

Ancak, 5510 s. Kanun içerisinde de üç ayrı çalışan grubu için üç ayrı sosyal sigorta statüsü tanımlanmıştır. Dolayısıyla, sosyal sigorta ilişkisini düzenleyen mevzuatın birleştirilmesi şekli anlamda gerçekleşmiş, norm ve standart birliği sağlanamamıştır. Bunun bir sonucu olarak da, eski kanun döneminde bir sorun olarak ortaya çıkan çakışan sosyal sigorta ilişkisi yine aynı şekilde karşımıza çıkmıştır.

5510 s. Kanun da, tıpkı eski yasal düzenleme döneminde olduğu gibi, çakışan sigortalılığa izin vermemiş, böyle bir durum ile karşılaşıldığında çakışan sosyal sigorta statülerinden birini tercih etmiştir. Ancak, 5510 s. Kanun'un bu konudaki tercihinin, eski yasal düzenlemelere göre daha net olduğu söylenebilecektir.

Buna göre, 5510 s. Kanun m.4/I-a kapsamında sigortalılık ile m.4/I-b kapsamında sigortalılığın çakışması durumunda, çalışan m.4/I-a kapsamında sigortalı olarak kabul edilecektir. 5510 s. Kanun m. 4/I-c kapsamında sigortalılık ile m.4/I-a veya m.4/I-b kapsamında sigortalılığın çakışması durumunda ise, çalışan m.4/I-c kapsamında sigortalı olarak kabul edilecektir. Bu genel kural yanında, 5510 s. Kanun, zorunlu sigortalılık hallerinin çakışmasına ilişkin bazı özel halleri ise ayrıca düzenlemiştir.

Bu konuya ilişkin olarak ortaya çıkabilecek olan bir diğer durum da, zorunlu sigortalılık statüleri ile isteğe bağlı sigortalılık statüsünün çakışması halidir. Böyle bir durum ile karşılaşıldığında, isteğe bağlı sigortalılık sona erecektir.

5510 s. Kanun, gerek zorunlu sosyal sigorta statülerinin gerekse isteğe bağlı sosyal sigorta statüsü ile zorunlu sosyal sigorta statülerinin çakıştığı bazı hallerde,

şayet çakışan sosyal sigorta statüleri prim ödeme gün sayıları bakımından bir birlerini tamamlıyorlarsa, bu durumda her iki sosyal sigorta statüsünün bu çerçevede beraberce sürmesine de izin vermiştir. Böyle durumlarda, sigortalı, iki ayrı sosyal sigorta statüsü kapsamında iki ayrı güvenceye kavuşturulmamaktadır. Sigortalı, bu durumda da yine tek bir sosyal sigorta statüsü kapsamında tek bir sosyal güvenceye sahip olmaktadır. Bu nedenle, söz konusu halin, sosyal sigorta da teklik ilkesinin bir istisnası olarak kabul edilmesi mümkün değildir.

KAYNAKÇA

- Akıntürk / Karaman; Medeni Hukuk, 15. Bası, İstanbul 2010.
- Alper, Yusuf; Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuk, Bursa 2013.
- Çelik, Nuri; İş Hukuk Dersleri, 26. Bası, İstanbul 2013.
- Güzel / Okur / Caniklioğlu; Sosyal Güvenlik Hukuku, 14. Bası, İstanbul 2012.
- Karaman, Mehmet Halis; Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Teklik İlkesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2000.
- Kurt / Gökteş / Özdamar / Çakar; Açıklamalı ve Uygulamalı Sosyal Güvenlik Rehberi, İstanbul 2012
- Korkusuz / Uğur; Sosyal Güvenlik Hukuku, 3. Baskı, Bursa 2013.
- Sözer, Ali Nazım; İşçi, Bağımlı Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuk, İstanbul 2013.
- Süzek, Sarper; İş Hukuku, 9. Bası, İstanbul 2013.
- Şakar, Müjdat; Genel Hukuk, 3. Baskı, İstanbul 2014.
- Şakar, Müjdat; İş Hukuku Uygulaması, 9. Baskı, İstanbul 2011.
- Şakar, Müjdat; Sosyal Sigortalar Uygulaması, 10. Baskı, İstanbul 2011.
- Şakar, Müjdat; 4/b'liliğe Veda! (Ya da İsteyene Hem 4 / a Hem 4 / b!), Sicil, İş Hukuku Dergisi, Mart 2011.
- Tuncay / Ekmekçi; Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 16. Bası, İstanbul 2013.