

## **SOSYAL SİGORTALARIN ZORUNLULUK PRENSİBİ İÇİNDE SİGORTALILIK NİTELİĞİ SORUNU**

**Doç. Dr. Ercan GÜVEN**

Sosyal sigortalar, işverene bağlı olarak çalışan ve ücretiyle geçimini sağlayanların uğradığı zararları «giderici» ya da «hafifletici» nitelik taşıyan bir sistemdir. Ancak, sosyal güvenliğin sağlanmasını hedef alan sosyal sigortaların her ülkede, kendi ekonomik ve sosyal yapısına uygun biçimde ve biri diğerinden az-çok farklı prensiplerle de olsa, çoğu kez zorunlu şekilde ve Milletlerarası Çalışma Teşkilâtınca saptanan normlar içinde uygulandığı görülür.

### **I. ZORUNLULUK PRENSİBİNİN MAHİYETİ**

#### **1. Genel Olarak :**

Sosyal sigortaların zorunlu şekilde uygulanması, sistemin en önemli prensibini teşkil eder. Bundan maksat, Sosyal Sigortaların getirmiş olduğu hak ve yükümlülüklerin yasal bir zorunluluk olarak, hizmet akdi ile çalışanlarla bunların işverenlerinin tümüne, istek ve serbest iradelerine bakılmaksızın uygulanmasını sağlamaktır.

Nitekim Sosyal Sigortalar Kanununun 6. maddesinde, «Çalışanlar işe alınmaları ile kendiliğinden «sigortalı» olurlar.» şeklindeki emredici hükümlerle; Sosyal Sigortaların bu zorunluluk prensibi açıkça belirtilmiştir. Böylece sigortaya konu olanların, öngözülen hak ve yükümlülüklerden kaçınma veya vaz geçmeleri söz konusu olamayacağı gibi; ferdi veya toplu iş sözleşmeleri ile de azaltmak veya başkalarına devretmek olanağı bulunmamaktadır.

## 2. İstisnalar :

Yukarıda belirttiğimiz gibi, hizmet akdi ile çalışan herkesin zorunlu olarak sigortalı sayılmasına rağmen; bunun istisnaları da sözkonusudur. Bazı kimseler, hizmet akdi ile çalışsalar dahi, Sosyal Sigortaların uygulanma alanı dışında bırakılmışlardır.

Sosyal Sigortaların zorunluluk prensibinin bu istisnalarını mutlak ve ihtiyari olarak iki kısımda incelemek gerekir.

### A — Mutlak İstisnalar

Hizmet akdi ile çalışanların bir kısmı mutlak şekilde Sosyal Sigortaların zorunlu uygulama alanı dışında tutulmuştur. Gerçekten yeterli sağlık tesisi ve idari örgüte sahip olmadan zorunluluk prensibinin kapsam alanını geniş tutmak; çalışanların karşılaşabilecekleri risklerin giderilmesi olanağını da tehlikeye sokacağı şüphesizdir.

Bu sebeptendir ki, Sosyal Sigortalar Kanunu, hizmet akdi ile çalışanların bir kısmını kesin (mutlak) istisna içine almıştır. Bunlar isteseler de kişisel olarak sigortalı olamazlar<sup>1</sup>.

Kişisel bakımdan zorunluluk prensibinin mutlak istisnası olarak kapsam dışı tutulanlar, Sosyal Sigortalar Kanununda öngörülen esas içinde (SSK. m. 86), Kurumla sözleşmeler yaparak (toplu) şekilde, sigortaların uygulama alanı içine girebilirler. Bu durum kapsama girme bakımından ihtiyari istisna özelliği taşır.

Topluluk Sigortası olarak Kanunda isimlendirilen bu kapsama girebilme olanağı; sigorta kollarından biri veya birkaçı ya da tümünün bir gruba uygulanabilmesi için Kurumun ancak işveren, dernek, birlik veya benzeri kuruluşlarla sözleşmeler yapması ile gerçekleşebilir.

Burada sigortalılık niteliğinin sözleşmeden doğduğu görülür. Zira, Topluluk sigortası için ilgili kuruluşun Kurumdan yazılı talepde bulunması ve bu talebin Kurumca kabul edilmesi gerekir.

### B — İhtiyari İstisnalar

Zorunluluk prensibinin ihtiyari (isteğe bağlı) istisnaları da sözkonusudur. Sosyal Sigortalar Kanununun 2. maddesine göre

---

(1) Sosyal Sigortaların mutlak uygulama alanı dışında tutulanlar hk. bk. 506. sayılı SSK. m. 3.

hizmet akdi ile çalışan ve Kanun kapsamında bulunanların; bazı sigorta kolları itibariyle kapsama girip, girmemeleri kendi istek ve serbest iradelerine bırakılmıştır.

Bunlar Sosyal Sigortaların zorunluluk prensibinin «kısmi-ih-  
tiyari» istisnalarıdır :

a. Yabancı uyruklular.

Sosyal Sigortalar bakımından zorunluluk prensibinin ihtiyari istisnalarından birini yabancı uyruklular teşkil eder. Bir işverenin emrinde yabancı uyruklu olarak çalışan lardan Kurumdan yazılı istekte bulunanlar hakkında, istek tarihinden sonraki aybaşından başlayarak sadece Malüllük, Yaşlılık ve Ölüm sigortaları uygulanır<sup>2</sup>.

b. Emekliler.

Sosyal Sigortalar Kanununun 2. maddesinde düzenlendiği şekilde sigortalı sayılanlardan, kanunla kurulu emekli sandıklarından malüllük ve yaşlılık aylığı almakta olanlara, sigortalı buldukları sürece; bunlara uzun devreli sigorta kolları (malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları) uygulanmaz.

Ancak, bunlardan kendi kanunlarına göre görev malüllük aylığı almakta olanlar, kurumdan yazılı istekte bulduklarında; malüllük, yaşlılık sigortaları kendilerine ihtiyari olarak uygulanabilir.

Böylece; yabancı uyruklulara emekliler; sigortalı olma isteklerini Kuruma bildirmekle sigortalılık niteliğini hemen kazanırlar ya da sürdürebilirler. Bunlar için Kurumun izni aranmaz. Diğer bir deyişle, isteğe bağlı sigorta veya topluluk sigortalarından değişik olarak sigortalılık halinin burada, sözleşmeden değil; zorunluluk prensibinin bir istinası olarak ihtiyari nitelikte ve fakat kandan doğduğu söylenebilir.

---

(2) Yürürlükten kaldırılmış bulunan 5417 sayılı Kanuna göre yabancı uyruklu sigortalıların ödedikleri ihtiyarlık sigortası primlerinden doğan hakları saklıdır. Şu kadar ki; bunlar yazılı istekte bulduklarında, 5417 Sayılı Kanuna göre yalnız kendilerinin ödedikleri ihtiyarlık sigorta primleri geri verilerek hakları tasviye edilebilir (506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, geçici m. 13).

## II. SİGORTALILIK NİTELİĞİ

Bir veya birkaç işveren tarafından hizmet akdiyle çalıştırılanlar, Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından sigortalı sayılırlar. Kanunda belirtilen hak ve yükümlülükler, sigortalı sayılan sürece devam eder. Bu bakımdan sigortalılık niteliğinin zorunlu olarak kazanılması ve sona ermesi uygulamada önem taşır.

### 1. Sigortalılık Niteliğinin Kazanılması :

Sosyal Sigortalar Kanunu, Sosyal Sigortalardan hizmet akdi ile çalışanların yararlanmasını öngören bir sisteme yönelmek suretiyle : «Hizmet akdi»ni sigortalılık niteliğinin kazanılmasında ana unsur olarak kabul etmiştir.

Buradaki hizmet akdi; eski Sosyal Sigortalar Kanunlarında saptanan ve ancak, 3008 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun ve 6379 sayılı Deniz İş Kanununa bağımlı olarak çalışanların ilişkilerini düzenleyen sınırlı ve dar anlamda hizmet akidlerinin dışında daha geniş ve genel anlamdadır.

Yukarda belirtildiği gibi, sigortalılık niteliğinin kazanılması hizmet akdinin varlığına bağlı olmakla beraber; işin işverenin işyerinde ve onun denetimi altında yapılması gerekir<sup>3</sup> Gerçekten Sosyal Sigortalar Kanununun yine 6. maddesinde «işe alınma»dan sözedilmekle, işverene fiili bağlılık gereğine açıkca işaret edilmiştir.

Sigortalılık niteliğinin, ayrıca «otomatik» olarak kazanıldığına da değinmek zorunludur. Nitekim, aynı madde hükmünde «kendiliğinden» denilmekle, tarafların istek ve iradelerine bakılmaksızın, işyerinde hizmet akdi ile çalışmaya başlıyan kimsenin doğrudan doğruya sigortalı sayılacağı kabul edilmiştir. Bu özellik Sosyal Sigortalar Kanununun 8. maddesinde de öngörülmekte, «Bildirgenin verilmemesi..... bu Kanunda belirtilen hak ve yükümleri kaldırmaz.» hükmüyle, Kanunda sigortalılık bakımından saptanan bildirim (çalışmaları ve işyerini) koşuluna herhangi bir sebeple uyulmaması halinde dahi bu durum, sigortalılık niteliğinin sıhhatini etkilemez.

(3) Y.9.HD. 11.12.1970, E. 11893, K. 14062, Birkaç H. 506 Sayılı SSK ve Uygulanması, Ankara 1972, s. 170-171.

Bu genel esasları belirttikten sonra bir kimsenin kamu sektöründe veya özel sektörde, bedenen veya fikren çalışması sigortalı sayılma bakımından bir farklılık yaratmadığı gibi; yaş ve cinsiyeti ya da sağlık durumu itibarıyla yasak olan bir işte çalıştırılan kimse dahi, hizmet akdinin butlanı ileri sürülünceye kadar sigortalılık hakkından yararlanır<sup>4</sup>.

Kanun, hizmet akdiyle bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlardan söz ettiğine göre; birden fazla işverene hizmet akdiyle bağlı olanlar da, her biri için ayrı sigortalılık niteliği kazanır ve buna göre sigorta yardımları söz konusudur<sup>5</sup>.

Sosyal Sigortalar Kanunu, prensip olarak hizmet akdiyle çalışanları sigortalı sayarken; istisna hükmüyle çarşı ve mahalle bekçilerini de kapsama almıştır. Bu önce 29.4.1914 tarihli «Çarşı ve Mahalle Bekçileri Hakkındaki Kanun»a ve daha sonra da bu Kanunu değiştiren 772 sayılı ve 14.7.1966 tarihli «Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu»na<sup>6</sup> tâbi olarak hizmet gören bekçilerdir<sup>7</sup>

Ancak, mahalle ve çarşı bekçilerine 1.3.1965 tarihinden itibaren uygulanan Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerinin; 1.12.1970 tarihinden itibaren uygulama olanağının kalmadığını da hemen belirtmek gerekir. Gerçekten çarşı ve mahalle bekçilerinin; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa<sup>8</sup> 1327 Sayılı Kanunla eklenen hükümler uyarınca, aylıklı kadrolara intibakları yapılmış; bu suretle görevleri, T.C. Emekli Sandığı Kanununun 12. maddesinde öngörülen Devlet Memuru tanımına uygun bulunarak T.C. Emekli Sandığı ile ilgilendirilmişlerdir<sup>9</sup>.

Bu suretle, T.C. Emekli Sandığı kapsamına alınan çarşı ve mahalle bekçilerinin 1.12.1970 tarihinden itibaren sigortalılık nitelik-

---

(4) Y. İç. Bir. K., 18.6.1958, E, 20, K, 9, Saymen Ferit H., *Sistemantik Türk İş Hukuku Mevzuatı*, 4. Bası, ek I, İstanbul 1958, s. 41.

(5) Y.9.HD., 9.12.1965, E. 9876, K. 10244, Orhaner B. *Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları*, Ankara 1966, s. 120.

(6) R. G. 22.7.1966, Sayı 12355.

(7) Her ne kadar anılan kanunlara, 506 sayılı SSK'da herhangi bir atıf bulunmamakta ise de, 4. maddesinde «tayin eden» makamdan sözedilmekle; hizmet akdiyle özel bekiilik yapanların kasdedilmediği anlaşılmaktadır. Bk. Aynı görüş için; Önal M. *Sosyal Sigortalar Mevzuatı*, Ankara 1965, s. 2.

(8) R. G., 23.7.1965, Sayı 12056.

(9) Bakanlar Kurulunun 28.11.1970 tarih ve 7/1636 sayılı kararı.

leri sona ermiştir. Ancak bu tarihten önce, iş kazası veya meslek hastalığı dolayısı ile Sosyal Sigortalar Kurumunca tedavi edilmekte olanlara, bu tarihten sonra da sağlık yardımlarına devam olunması kabul edilmiştir<sup>10</sup>. Hastalık ve analık yardımları süre ile sınırlı bulunduğundan, bugün için bu sürelerin tamamlanmış olduğu görülür.

## 2. Sigortalılık süresi ve sona ermesi :

Sigortalılık süresi ile bu sürenin sona ermesi hallerini kısa ve uzun vadeli sigorta kolları için ayrı ayrı düşünmek gerekir.

Kısa vadeli sigorta kollarında (hastalık, analık) sigortalılık süresi prensip olarak, sigortalının hizmet akdiyle çalışmaya başladığı tarihten, son ödenen primin ilişkin olduğu günü izleyen onuncu güne kadar sürer<sup>11</sup>. Bu tarihten başlayarak da sigortalılık niteliği yitirilmiş sayılır.

Bundan da; sigortalılık niteliğinin, prim ödeme halinin son bulması ile yitirildiği anlaşılmaktadır.

Prim ödeme halinin sona ermesi, değişik hukuki sebeplerle olabilir. Nitekim hizmet akdi sona erdiğinde (fesih, infisah, sürenin tamamlanması) sürekli veya askıya alınmasında ise (talik) geçici durum sözkonusudur.

Genel olarak her iki halde de prim ödenmediğinden sigortalılık niteliğinin sona ermesi bakımından bir farklılık yaratmaz. Ancak, sigortalının greve katılması, işverenin lokavt yapması veya sigortalının ücretsiz izinli bulunduğu süreler sigortalılık niteliğini sona erdirmez. Bununla beraber, bu üç halin son bulmasından başlayarak on gün içinde sigortalı işbaşı yapmazsa sigortalılık niteliği

---

(10) Sosyal Sigortalar Kurumunun 21.6.1971 tarihli ve 351517 Sayılı Genelgesi Gen. No. 1418.

(11) Her ne kadar SSK'nun 107. maddesinin 1. fıkrası, «...ödenen primin ilişkin olduğu günü takip eden onuncu...» gün olarak düzenlenmişse de; fıkrayı, «... (Son) ödenen...» şeklinde anlamak suretiyle eksikliğin giderilmesi zorunludur.

(12) 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda grev-lokavt ve ücretsiz izinde geçen sürelerin, sigortalılık süresinden sayılması öngörülmemiştir. Daha sonra bu kanuna ek ve değişiklikler getiren 1186 Sayılı Kanun hükmü olarak eklenmiştir.

sona erer<sup>12</sup>. Aynı şekilde yıllık ücretli izine çıkan sigortalının, izinli bulunduğu sürece yine sigortalı sayılması kabul edilmiştir<sup>13</sup>.

Bu arada aynı konuya ilişkin, ayrı bir noktaya değinmek gerekir. Gerçekten grev, lokavt ve ücretsiz izin halleri, kadar özel olarak korunması zorunlu bir durum da, sigortalının manevra veya başka bir sebeple silâh altına alınması halidir. Geçici ve zorunlu olarak silâh altına alınan sigortalının bu niteliği; hizmet akdinin askıda bulunduğu sürece devam etmemekte, işyerinden ayrılışını izleyen onuncu günden sonra sigortasız sayılmaktadır. Geçici olarak silâh altında geçen sürenin de ayrı tutulan haller arasına katılması, Kanunda mevcut eksikliğin düzeltilmesi yönünden zorunludur. Her ne kadar geçici olarak silâh altına alınan sigortalıların, ayrı statü içinde sosyal güvenlikleri sağlanmaktaysa da; eş ve çocukların korunması bakımından önem taşıdığı kanısındayız.

Uzun vadeli sigorta kolları için sigortalılık süresi; sigortalının, yürürlükten kaldırılmış olan 5417 ve 6900 Sayılı Kanunlarla, bugün yürürlükte bulunan 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ilk defa çalışmaya başladığı tarihten, malüllük ve yaşlılık sigortalarından tahsis talep ettiği tarihe kadar; ölüm sigortası içinde sigortalının ölümüne kadar geçen süredir.

Uzun vadeli sigorta kollarını, kısa vadeli sigorta kollarından, ayıran özellik; uzun vadeli sigortalarda sigortalılık niteliğinin, hizmet akdinin feshi veya askıya alınması gibi sebeplerle kesilmemesidir. Sigortalı çalışmaya, belirli veya belirsiz süre ara verse dahi, ileride yapılacak ödemeler bakımından eski çalışmaları gözönüne alır. İşveren tarafından geçici görevle yabancı ülkelere gönderilen sigortalıların, sigortalılık nitelikleri; gerek kısa vadeli, gerekse uzun vadeli sigorta kolları bakımından, bu görevde buldukları sürece devam eder.

### **3. Sigortalılık niteliğini sürdüren özel haller :**

#### **A — İsteğe Bağlı Sigorta**

Daha önce sigortalı olarak çalışmakla beraber; Sosyal Sigortalardan yararlanabilmek için kanunda öngörülen koşulları tamam-

---

(13) Y. 9. HD. 25.11.1968, E. 9086, K. 14696, Önal M., Pusat Z., Acarbay Y., *Sosyal Sigortalar Kararları*, Ankara 1970, s. 365.

layamayanlardan, Kuruma yazılı olarak başvuranlar, isteğe bağlı sigorta ile Malüllük, Yaşlılık ve Ölüm sigortalarına ilişkin eski haklarını sürdürebilirler. Ancak bu olanak, Kurumun da yazılı kabulüne bağlıdır. Burada sigorta ilişkisinin kanuna değil sözleşmeye dayandığı görülür<sup>14, 15</sup>.

### B — İşçi Kuruluşlarında Görev Alanlar

İşçi kuruluşlarının yönetim kurulu veya başkanlığında görev alan eski sigortalılar, bu görevleri sebebiyle işyerlerinden ayrıldıklarında sigorta primlerini işverene düşen payı ile birlikte Kuruma ödemeleri halinde, sigortalılık niteliklerini ihtiyari olarak sürdürebilirler<sup>16</sup>.

### C — T.B.M.M. Üyeleri

Türkiye Büyük Millet Meclisi üyesi seçilenler aynı şekilde, sigortalı olarak bir işde çalışırken isterlerse, seçildikleri tarihten başlayarak altı ay içinde Kuruma başvurmak suretiyle sigortalılık niteliklerini koruyabilirler. Bu durumda sigorta primlerinin işveren payı T.B.M.M. Başkanlığınca ödenir<sup>17</sup>.

---

(14) Saymen F. Hakkı-Ekonomi M., *Sosyal Sigortalar Tatbikatı*, İstanbul 1966, s. 67.

(15) İsteğe bağlı sigorta koşullarının ayrıntıları için bk. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, m. 85.

(16) 274 Sayılı Sendikalar Kanunu, m. 20 (1317 Sayılı Kanunla değişik).

(17) 1186 Sayılı Kanun, geçici m. 5.