



**TÜRK SOSYAL SİGORTALAR HUKUKUNDA HİZMET
AKDIYLE ÇALIŞANLARIN YAŞLILIK
SİGORTASINDAN DOĞAN HAKLARI**

BETÜL BALBAN

Yüksek Lisans Tezi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İzmir Ekonomi Üniversitesi

İzmir
2021

**TÜRK SOSYAL SİGORTALAR HUKUKUNDA HİZMET
AKDIYLA ÇALIŞANLARIN YAŞLILIK
SİGORTASINDAN DOĞAN HAKLARI**

BETÜL BALBAN

İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı'na

Yüksek Lisans Tezi

olarak sunulmuştur.

İzmir

2021

ÖZET

TÜRK SOSYAL SİGORTALAR HUKUKUNDA HİZMET AKDIYLA ÇALIŞANLARIN YAŞLILIK SİGORTASINDAN DOĞAN HAKLARI

BALBAN, Betül

Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. S. Alp LİMONCUOĞLU

Mayıs, 2021

İnsan yaşamı süresince hastalık, işsizlik, kaza, ölüm, yaşlılık gibi gelir ve kazançlarında kayıp veya azalmaya sebep olan ya da olağandan fazla harcama yapmayı zorunlu kılan türlü tecrübeler yaşamıştır. Karşılaşma ihtimali oldukça yüksek olan bu tecrübelere karşı kendilerini ve sevdiklerini güvende tutmak istemiş ve bunun için çeşitli önlemler düşünmüştür. Bu düşünceler giderek artmış ve sosyal güvenlik fikrini ortaya çıkarmıştır.

Ülkemiz gelişmeye devam etmekte ve sosyal güvenlik hukuku giderek daha fazla önem kazanmakla birlikte değişmeye de devam etmektedir. Bu çalışmamızda hizmet akdiyle çalışan sigortalıların yaşlılık aylığından hangi koşullarda faydalanacağı belirtilmiştir. Oldukça karmaşık ve dağınık olan mevzuatımızdan konuyla ilgili düzenlemeleri toparlayarak ve hepsini bir bütün haline getirmeye çalışarak konuların daha kolay anlaşılması istenmiştir.

İlk bölümde genel olarak sosyal güvenlik kavramının tanımından, sosyal güvenlik sisteminin tarihsel gelişiminden, milletlerarası hukukta bulunan sosyal güvenlik

sistemlerinden, sosyal güvenlik sisteminin yapısından ve sosyal güvenlik sisteminin hukuk sistemimizdeki yerinden bahsedilmiştir. İkinci bölümde ise yaşlılık aylığı ile ilgili yazılı kaynakların taranması ve içerik analizi yöntemiyle Türk hukukundaki yaşlılık sisteminden, hizmet akdiyle çalışanların yaşlılık aylığına nasıl hak kazanacaklarından, borçlanılabilecek sürelerden ve diğer yaşlılık aylığı ile ilgili düzenlemelerden bahsedilmiştir. Son olarak ise üçüncü bölümde alternatif sosyal güvenlik sistemi olduğu iddia edilen bireysel emeklilik sistemine ilişkin bilgiler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, Yaşlılık, Yaşlılık Aylığı, Bireysel Emeklilik.



ABSTRACT

RETIREMENT ANNUITY OF WORKERS ON LABOR CONTRACT IN TURKISH SOCIAL INSURANCE LAW

BALBAN, Betül

Master's Program in Private Law

Advisor : Assoc. Prof. Dr. S. Alp LİMONCUOĞLU

May, 2021

Humankind has had various experiences like illness, unemployment, accident, death, and elderliness, cause enormous amounts of loss or decrease in their income. Human beings want to keep themselves and their loved ones safe against these possibilities. The requirement to secure the future of people created the idea of social security.

In our developing country, social security law is increasingly gaining importance and continues to evolving.

In this study, it has been stated how workers on service contract may benefit from retirement annuity in Turkish Social Insurance Law.

By collecting the regulations on the subject of our highly complex and scattered legislations and trying to make one whole easier understanding of the subject was aimed.

In the first part, the definition of the concept of social security in general, the historical development of the social security system, the social security systems in international law, the structure of the social security system and the place of the social security

system in our legal system are mentioned. In the second part, by scanning the written sources about old age pension and the method of content analysis, the old age system in Turkish law, how those who work with service contracts will be entitled to old-age pension, the periods that can be borrowed and other regulations regarding old-age pension are mentioned. Finally, in the third section, information on the private pension system, which is claimed to be an alternative social security system, is presented.

Keywords: Social Security, Agedness, Retired Pay, Individual Retirement.



TEŞEKKÜR

Tez alıŐmalarım ve araŐtırmalarım süresince değerli bilgilerini ve vaktini benden esirgemeyen değerli hocam Do. Dr. Siyami Alp LİMONCUOğLU' na sonsuz teŐekkürü bir bor bilirim.



İÇİNDEKİLER

| | |
|--|-----|
| ÖZET..... | iii |
| ABSTRACT..... | v |
| TEŞEKKÜR..... | vii |
| TABLO LİSTESİ..... | xiv |
| ŞEKİL LİSTESİ..... | xv |
| KISALTMALAR LİSTESİ..... | xvi |
| BÖLÜM 1: GİRİŞ..... | 1 |
| BÖLÜM 2: TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNE GENEL BAKIŞ..... | 5 |
| 2.1. Sosyal Güvenlik Kavramı..... | 5 |
| 2.2. Sosyal Riskler..... | 8 |
| 2.2.1. Mesleki Riskler..... | 9 |
| 2.2.2. Fizyolojik Riskler..... | 9 |
| 2.2.3. Sosyo-Ekonomik Riskler..... | 10 |
| 2.3. Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi..... | 12 |
| 2.3.1. Uluslararası Hukukta Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi..... | 12 |
| 2.3.2. Uluslararası Hukukta Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Teşekkülünü Hazırlayan Sosyal ve Ekonomik Şartlar..... | 12 |
| 2.4. İlk Sosyal Güvenlik Sistemleri..... | 14 |
| 2.4.1. Almanya’da İlk Sosyal Güvenlik Sistemi..... | 14 |
| 2.4.2. İngiltere’de İlk Sosyal Güvenlik Sistemi..... | 15 |
| 2.4.3. Fransa’da İlk Sosyal Güvenlik Sistemi..... | 16 |
| 2.5. Çağdaş Sosyal Güvenlik Düşüncesine Önderlik Eden Sistemler..... | 17 |
| 2.5.1. ABD’nin Sosyal Güvenlik Sistemi..... | 17 |
| 2.5.2. Yeni Zelanda’nın Sosyal Güvenlik Sistemi..... | 17 |
| 2.5.3. Beveridge Raporu..... | 18 |
| 2.6. Uluslararası Belgeler..... | 19 |
| 2.7. Çok Taraflı Sosyal Güvenlik Anlaşmaları..... | 20 |
| 2.7.1. Atlantik Paketi..... | 20 |
| 2.7.2. Filadelfiya Bildirgesi..... | 20 |
| 2.7.3. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi..... | 20 |
| 2.7.4. Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Uluslararası Çalışma | |

| | |
|--|-----------|
| Örgütünün 102 Sayılı ILO Sözleşmesi | 21 |
| 2.7.5. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu Sözleşmesi..... | 22 |
| 2.7.6. Uluslararası Taşıma İşlerinde Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenliğine İlişkin Avrupa Sözleşmesi..... | 22 |
| 2.7.7. Avrupa Ekonomik Topluluğu Anlaşması (Avrupa Birliği)..... | 22 |
| 2.8. İki Taraflı Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri..... | 24 |
| 2.9. Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Tarihsel Gelişimi | 26 |
| 2.10. Osmanlı Devleti Dönemi | 27 |
| 2.10.1. Tanzimat Öncesi Dönem | 27 |
| 2.10.2. Tanzimat Sonrası Dönem | 28 |
| 2.10.3. Cumhuriyet Dönemi | 29 |
| 2.11. Sosyal Güvenlik Sisteminin Hukuk Sistemimizdeki Yeri..... | 29 |
| 2.12. Sosyal Güvenlik Hukuku ve İş Hukuku Arasındaki İlişki | 31 |
| 2.13. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Süreci | 32 |
| 2.14. 5510 Sayılı Kanuna Göre Sosyal Sigorta Türleri | 33 |
| 2.14.1. Kısa Vadeli Sigorta Türleri | 33 |
| 2.14.1.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası | 34 |
| 2.14.1.2. İş Kazası Sigortası | 34 |
| 2.14.1.3. Meslek Hastalığı Sigortası..... | 37 |
| 2.14.1.4. Hastalık Sigortası | 39 |
| 2.14.1.5. Analık Sigortası | 40 |
| 2.14.2. Uzun Vadeli Sigorta Türleri | 42 |
| 2.14.2.1. Malullük Sigortası | 43 |
| 2.14.2.2. Yaşlılık Sigortası | 44 |
| 2.14.2.3. Ölüm Sigortası..... | 45 |
| BÖLÜM 3: TÜRK HUKUKUNDA HİZMET AKDIYLA ÇALIŞANLAR AÇISINDAN YAŞLILIK SİGORTASI | 48 |
| 3.1. Yaşlılık Kavramı | 48 |
| 3.1.1. Yaşlılığın Tanımı ve Yaşlılık Çeşitleri..... | 48 |
| 3.2. 5510 Sayılı Kanun m.4/1-a Bendine Tabi Olanların Yaşlılık Sigortasından Faydalanma Koşulları | 51 |
| 3.2.1. Genel Olarak..... | 51 |
| 3.3. Yaşlılık Aylığından Faydalanabilmek İçin Gereken Koşullar | 52 |
| 3.3.1. Sigortalının Uzun Vadeli Sigorta Kollarına Tabi Olması | 52 |

| | | |
|-----------|---|----|
| 3.3.1.1. | 5510 sayılı Kanun m.4/1-a Kapsamında Olan Sigortalılar..... | 53 |
| 3.3.2. | Belirli Bir Yaşın ve Prim Ödeme Gün Sayısının Tamamlanması..... | 53 |
| 3.3.2.1. | Hizmet Akdine Bağlı Çalışanlar Hakkında 5510 Sayılı Kanundan Önceki Dönemde Belirlenen Koşullar..... | 54 |
| 3.3.3. | 5510 Sayılı Kanun Döneminde Belirlenen Koşullar..... | 56 |
| 3.3.3.1. | 30/04/2008'den sonra ilk defa sigortalı olan hizmet akdiyle çalışmaya başlayan kişiler açısından..... | 56 |
| 3.4. | Kolaylaştırılmış Seçenek..... | 57 |
| 3.5. | 08/09/1999 – 30/04/2008 tarihleri arasında ilk defa sigortalı olan hizmet akdiyle çalışan kişiler açısından..... | 58 |
| 3.6. | 08.09.1999 Tarihinden Önce Sigortalı Olanlar İçin Prim Ödeme Koşulu..... | 59 |
| 3.6.1. | 506 Sayılı Kanuna Tabi Sigortalılar..... | 59 |
| 3.7. | Sigortalının İşine veya Sağlık Durumuna Bağlı Olarak Yaş ve Prim Ödemeye İlişkin Özel Koşullar..... | 63 |
| 3.7.1. | Maden İşyerlerinin Yeraltı İşlerinde Çalışan Sigortalılar..... | 63 |
| 3.7.1.1. | İlk kez 5510 sayılı kanuna göre sigortalı olanlar açısından..... | 63 |
| 3.7.1.2. | İlk kez 506 sayılı kanuna göre sigortalı olanlar açısından..... | 64 |
| 3.7.2. | Sigortalı Olarak İşe Başlamadan Evvel Malul Olanlar..... | 66 |
| 3.7.3. | Malullere ilişkin geçiş hükümleri..... | 67 |
| 3.8. | Erken Yaşlanan Kişiler İçin Özel Şartlar..... | 69 |
| 3.9. | Sürekli Başkasının Bakımına Muhtaç Derecede Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Sigortalı Kadınlara ilişkin Özel Hükümler..... | 69 |
| 3.10. | Hizmet Akdiyle Çalışan Sigortalının İşten Ayrılması..... | 70 |
| 3.11. | Sigortalının Kuruma Başvurusu..... | 71 |
| 3.12. | Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Şartlarını Etkileyen Sebepler..... | 73 |
| 3.12.1. | Yaş ile İlgili Olan Sebepler..... | 73 |
| 3.12.2. | Prim İle İlgili Olanlar..... | 74 |
| 3.13. | Sigortalılık Süresi Ve Prim Ödeme Gün Sayısını Etkileyen Koşullar..... | 74 |
| 3.13.1. | Hizmetlerin Birleştirilmesi..... | 75 |
| 3.13.1.1. | Farklı Sigorta Kurumlarında ve Farklı Sigorta Statülerinde Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi..... | 75 |
| 3.13.1.2. | İlk Kez 5510 Sayılı Kanuna Tabi Olarak Çalışanlar Bakımından..... | 76 |

| | |
|---|-----|
| 3.13.1.3. İlk Kez 5510 sayılı Kanundan Evvel Sigortalı Olanlar Bakımından..... | 77 |
| 3.13.1.4. İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmelerine Göre Yabancı Ülkelerde Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi..... | 81 |
| 3.13.1.5. Hizmetlerin Birleştirilmesine İlişkin Ortak Esaslar | 82 |
| 3.14. Hizmet Borçlanması | 83 |
| 3.14.1. Yurt İçi Borçlanması ve Borçlanılabilecek Süreler..... | 84 |
| 3.14.1.1. Ücretsiz doğum ve analık izin süreleri ile doğum sonrası çalışılmayan en fazla 2 yıllık sürenin borçlanması | 84 |
| 3.14.1.2. Askerlik Borçlanması | 87 |
| 3.14.1.3. Doktora veya tıpta uzmanlık öğrenim süreleri | 87 |
| 3.14.1.4. Avukatlık staj süresi | 88 |
| 3.14.1.5. Tutukluluk ve gözaltı süresinin borçlanması | 88 |
| 3.14.1.6. Grev ve lokavtta geçen süreler | 89 |
| 3.14.1.7. Hekimlerin fahri asistanlıkta geçen süreleri | 89 |
| 3.14.1.8. Kısmi süreli çalışılan aylardaki eksik süreler | 90 |
| 3.14.1.9. 1416 sayılı kanuna göre yurt dışında eğitimde geçen süreler..... | 91 |
| 3.14.2. Borçlanmaya ilişkin esaslar | 92 |
| 3.14.3. Yurt dışı Hizmet Borçlanması | 94 |
| 3.14.3.1. Yurt dışı hizmet borçlanmasını isteyebilecek kişiler | 94 |
| 3.14.3.2. Borçlanılabilecek Süreler | 96 |
| 3.14.3.3. Başvuru Yapılacak Kuruluşlar | 97 |
| 3.14.3.4. Başvuruda İstenilecek Belgeler | 97 |
| 3.14.3.5. Belgelendirme Mecburiyeti | 99 |
| 3.14.3.6. Borçlanma Miktarının Tespiti ve Ödenmesi | 100 |
| 3.14.3.7. Borçlanmadan Vazgeçme ve Borçlanma Miktarının İadesi..... | 101 |
| 3.14.3.8. Borçlandırılan sürelerin değerlendirilmesi ve sigortalılığın başlangıcı..... | 101 |
| 3.14.3.9. Aylığa hak kazanma ve aylığın başlama tarihi..... | 102 |
| 3.15. Fiili Hizmet Süresi Zammı | 104 |
| 3.15.1. Genel Olarak..... | 104 |
| 3.15.2. Fiili Hizmet süresi zammı kapsamına giren işler ve işyerleri | 104 |
| 3.15.3. Fiili hizmet süresi zammının hüküm ve sonuçları..... | 107 |
| 3.16. Yaşlılık Aylığının Başlangıcı | 108 |

| | | |
|--|--|------------|
| 3.17. | Yersiz Ödemelerin Geri Alınması | 111 |
| 3.18. | Aylık Hesaplanması | 113 |
| 3.19. | Aylığın kesilmesi ve yeniden bağlanması | 115 |
| 3.20. | Yaşlılık Aylığının Devir ve Haciz Yasağı..... | 117 |
| 3.21. | Tarım İşlerinde Çalışanların Yaşlılık Aylığı | 117 |
| 3.21.1. | Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları | 117 |
| 3.21.2. | Yaşlılık Aylığı Geçiş Dönemi Özel Koşulları..... | 118 |
| 3.22. | Toptan Ödeme ve İhya | 119 |
| 3.23. | Yaşlılık Aylığından Faydalananlara Sağlanacak Diğer Yardımlar | 121 |
| 3.23.1. | Sağlık Yardımı | 121 |
| 3.23.2. | Sosyal Yardım Zammı..... | 121 |
| 3.24. | Sosyal Güvenlik Destek Primi | 122 |
| BÖLÜM 4: TAMAMLAYICI YAŞLILIK SİGORTASI: BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ | | 124 |
| 4.1. | Bireysel Emeklilik Sistemi | 124 |
| 4.1.1. | Genel Olarak..... | 124 |
| 4.1.2. | Amaç ve Kapsam..... | 124 |
| 4.1.3. | Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurumsal Yapısı..... | 125 |
| 4.1.3.1. | Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu | 125 |
| 4.1.3.2. | Emeklilik Şirketi..... | 126 |
| 4.1.4. | Emeklilik şirketlerinin birleşmesi yahut devri | 126 |
| 4.1.5. | Bireysel Emeklilik Aracıları..... | 126 |
| 4.1.6. | Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri..... | 127 |
| 4.1.7. | Denetim | 128 |
| 4.1.7.1. | İç Denetim | 129 |
| 4.1.7.1.1. | Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yapılan denetim..... | 129 |
| 4.1.7.1.2. | Emeklilik gözetim merkezi..... | 129 |
| 4.1.7.2. | Bağımsız Dış Denetim..... | 129 |
| 4.1.8. | Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma Koşulları | 129 |
| 4.1.8.1. | İsteğe Bağlı Katılım..... | 129 |
| 4.1.8.2. | Bireysel Emeklilik Sistemine Otomatik Katılım..... | 130 |
| 4.1.8.2.1. | Cayma Hakkı..... | 131 |
| 4.1.9. | Devlet Katkısı..... | 132 |

| | |
|---|-----|
| 4.1.10. Emeklilik Sözleşmesi | 133 |
| 4.1.10.1. Bireysel Emeklilik Sözleşmesi | 133 |
| 4.1.10.2. Grup Emeklilik Sözleşmesi | 134 |
| 4.1.11. Emeklilik sözleşmesinde katılımcının yükümlülükleri ve hakları..... | 136 |
| 4.1.12. Emeklilik sözleşmesinde şirketin yükümlülükleri | 136 |
| 4.1.13. BES' e ara verme veya ayrılma | 138 |
| 4.1.14. Emekliliğe hak kazanma koşulları | 139 |
| 4.1.15. Bireysel Emeklilik Seçenekleri | 139 |
| 4.1.15.1. Defaten veya Programlı Geri Ödeme | 139 |
| 4.1.15.2. Emekli Maaşı Ödenmesi | 139 |
| 4.1.16. Bireysel Emeklilik Sisteminde Tanınan Vergi Avantajları | 139 |
| 4.1.17. Bireysel Emeklilik Sisteminin Avantaj ve Dezavantajları | 140 |
| 4.1.17.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Avantajları | 140 |
| 4.1.17.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Dezavantajları ve Sistemin Eleştirisi | 141 |
| BÖLÜM 5: SONUÇ | 142 |
| KAYNAKÇA | 144 |

TABLO LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 1. 5510 Sayılı Kanundan Önce SSK Emeklilerinin Yaşını Düzenleyen Kanunlar | 55 |
| Tablo 2. Kadın Sigortalılar İçin Geçiş Dönemi Tablosu (SSK. Geç. m. 81/1-B)..... | 60 |
| Tablo 3. Erkek Sigortalılar İçin Geçiş Dönemi Tablosu (SSK. Geç. m. 81/1-B)..... | 61 |



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Yapısı.....**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

Şekil 2. Otomatik Bireysel Emeklilik Sistemine Devam Eden, Cayan Ve Sonlandıran Kişi Sayısı**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**



KISALTMALAR LİSTESİ

- AB. : Avrupa Birliği
ABD : Amerika Birleşik Devletleri
AET : Avrupa Ekonomik Topluluğu
AYM : Anayasa Mahkemesi
B. : Baskı
Bar. : Barosu
BES : Bireysel Emeklilik Sistemi
BESK : Bireysel Emeklilik Sistemi Kanunu
BESY : Bireysel Emeklilik Hakkındaki Yönetmelik
BK : 6098 Sayılı Borçlar Kanunu
Bkz. : Bakınız
C. : Cilt
DSÖ : Dünya Sağlık Örgütü
E. : Esas Numarası
Geç. m. : Geçici Madde
H.D. : Hukuk Dairesi
H.G.K. : Hukuk Genel Kurulu
ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü
K. : Karar Numarası
m. : Madde
md. : Madde
PTT : Posta ve Telgraf Teşkilatı
RG : Resmi Gazete
S. : Sayı
s. : Sayfa
SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu
ss. : Sayfa Aralığı
sy. : Sayılı
T. : Tarih
TBB : Türkiye Barolar Birliği

T.C. : Türkiye Cumhuriyeti
TDK : Türk Dil Kurumu
TMK : Türk Medeni Kanunu
TTK : Türk Ticaret Kanunu
UÇÖ : Uluslararası Çalışma Örgütü
Vb. : Ve benzeri
Vd. : Ve devamı
Vs. : Vesaire
Y. : Yıl
Yarg. : Yargıtay
YY. : Yüzyıl
WHO : Dünya Sağlık Örgütü

BÖLÜM 1: GİRİŞ

İnsanoğlu tarih boyunca olası tehlikelere karşı kendini güvende hissetmek istemiş ve bu tehlikeleri bertaraf edebilmek için türlü arayışlar içerisinde bulunmuştur. Bu tehlikeler ise insanların ekonomik durumlarını ve hayatlarını olumsuz şekilde etkilemiştir. İnsanlar bu tehlikelere karşı kendi aralarında dayanışma ve yardımlaşmaya başlasalar da bu dayanışma ile yardımlaşma yetersiz kalmış ve bu tehlikelere karşı tedbirlerin devlet tarafından alınması gerektiği kabul edilmiştir. İnsanoğlunun güvende olma hissiyatı zamanla sosyal tehlikelere karşı da güçlenmiş, böylece sosyal güvenlik fikri meydana gelmiştir. Bu fikir giderek vatandaşlara mutlak kazandırılması gereken temel bir hak haline dönüşmüş ve anayasalar ile güvence altına alınmıştır.

İnsan hayatı bebeklik, çocukluk, gençlik ve yaşlılık dönemlerinden oluşmaktadır. Yaşlılık dönemi, kişinin belli bir dönemden sonra günlük hayatını gençlik dönemindeki gibi sürdüremeyecek hale gelmesini ifade etmektedir. Bu halin ne zaman meydana geleceği türlü etkenlere bağlı olarak değişkenlik gösterse de meydana gelmesi kaçınılmaz bir gerçektir.

Yaş kavramı ise genellikle üç yönden ele alınmaktadır ve bu sebeple üç tür yaşlılık halinden söz edilmektedir. Bunlar ise; Kronolojik yaşlanma (takvim yaşı), biyolojik yaşlanma (vücut yaşı) ve istihdam yaşlanmasıdır. Sosyal Güvenlik Sistemleri kişilere yaşlılık aylığı bağlanması konusunda insanların biyolojik yaşlarını tespit ederek yaşlılık aylığı bağlanmasının hem oldukça masraflı, hem de biyolojik yaş tespitiyle kişinin tam olarak yaşlılık halinin tespit edilmesinin mümkün olmaması sebebiyle tercih etmemekte, o ülkede ortalama yaşam süresine göre belli bir yaşa gelenleri yaşlı olarak kabul etmektedir. Bu yaş ise “farazi yaşlılık” olarak adlandırılmaktadır¹. Dünya Sağlık Örgütü’nün (DSÖ) tanımına göre yaşlılık;

“çevrede olup bitenlere uyum sağlayabilme yeteneğinin zamanla yok olması”

şeklinde tanımlanmıştır². Bununla birlikte DSÖ tarafından, 65 yaş ve üzeri³ kişiler

¹ Şakar, M. (1987) *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması*, Doktora Tezi, Eskişehir, s.4.

² Çataloğlu, S. (2018) *Yaşlılık, Değer ve Teknoloji*, Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi, Cilt:1 (1), s. 28.

³ Bu sınıflandırmaya göre de 65-74 yaş “genç yaşlı”, 74-84 yaş “yaşlı”, 85 yaş üzeri ise “yaşlı yaşlı” olarak anılmaktadır. Bkz. <https://www.uplifers.com/dunya-saglik-orgutu-18-65-yas-arasini-genc-kabul-ediyor-o-zaman-omurgamiz-icin-dans/>, Erişim Tarihi: 30.04.2021.

‘yaşlı’ olarak kabul edilmektedir⁴.

Yaşlılık, insanoglunun karşılaştığı kaçıı olmayan en önemli risklerden biri olmakla birlikte ekonomik yönden gelir kaybına ve sağlık harcamalarının da artması sebebiyle gider artışına neden olan toplumsal bir risktir. Bu toplumsal riske karşı yardıma muhtaç olan yaşlılara sosyal güvenlik hakları devlet tarafından sağlanmaktadır. Bu sebeple kanun koyucu yaşlılara asgari bir yaşam seviyesini kurabilmek için çeşitli kanunlar yaratmıştır. Ülkemizde ise yaşlılık sigortası ilk kez 01/04/1950 tarihli 5417 sayılı Kanun⁵ ile yürürlüğe girmiştir. Daha sonra yaşlılık sigortası ile ilgili çokça kez tekrar düzenlemeler yapılmış ve en son 5510 sayılı Kanun⁶ ile şu anki halini almıştır. Bu kanunlar arasında, özellikle yaşlılık sigortasından faydalanma koşulları ile yaşlılara sağlanan haklar hususlarında defalarca değişiklikler yapılmıştır. Yine bu kanunlar ile yaşlıların çalışma hayatından çekilmeleriyle birlikte yaşadığı ekonomik kayıpların giderilmesi amaçlanmıştır.

Bu çalışma üç bölümde gerçekleştirilecektir. Birinci bölümde sosyal güvenlik sisteminin tanımından ve dünyada ve ülkemizdeki sosyal güvenlik sisteminin gelişiminden bahsedilecektir. Bilindiğı üzere ülkemizde 5510 sayılı kanun yürürlüğe girmeden evvel sosyal güvenliğı sağlayan beş adet kanun bulunmaktaydı. Bu kanunları belirtmek gerekir ise; kendi adına ve hesabına çalışanlar için 1479 sayılı Kanun⁷, tarım alanında kendi adına ve hesabına çalışanlar için 2926 sayılı Kanun⁸, hizmet akdiyle çalışanlar için 506 sayılı Kanun⁹, tarım alanında hizmet akdiyle çalışanlar için 2925 sayılı Kanun¹⁰, devlet memuru olarak çalışanlar için ise 5434 sayılı Kanun¹¹,

⁴ Ardahan, M. (2010) *Yaşlılık ve Huzurevi*, Aile ve Toplum Dergisi, Yıl: 11, Cilt: 5, Sayı: 20, Ocak-Şubat-Mart 2010, ISSN: 1303-0256, s.26.

⁵ T.C. Resmi Gazete (1949) *İhtiyarlık Sigortası Kanunu*, Sayı: 7227, 2 Haziran 1949 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 06.04.2020)

⁶ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 26200, 31 Mayıs 2006 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 17.08.2020)

⁷ T.C. Resmi Gazete (1971) *Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu*, Sayı: 13956, 14 Eylül 1971 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 06.04.2020)

⁸ T.C. Resmi Gazete (1983) *Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalular Kanunu*, Sayı: 18197, 20 Ekim 1983 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 06.04.2020)

⁹ T.C. Resmi Gazete (1964) *Sosyal Sigortalar Kanunu*, Sayı : 11766-11779, 29, 30, 31/7/1964-1/8/1964, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 06.04.2020)

¹⁰ T.C. Resmi Gazete (1984) *2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik*, Sayı :18405, 18 Mayıs 1984, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 07.04.2020)

¹¹ T.C. Resmi Gazete (1949) *Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu*, Sayı: 7235, 17 Haziran 1949, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 07.04.2020)

şeklinde¹². Dolayısıyla devlet tarafından tüm çalışanların sosyal güvenlik hakları farklı kanun düzenlenmeleriyle sağlanmaktaydı. Daha sonra ayrı ayrı oluşturulan sosyal güvenlik kurumlarının tek bir çatı altına alınması ve çeşitli mevzuatların birleştirilerek tek kanun haline getirilmesi amaçlanmış ve¹³ bu amaç doğrultusunda 01/10/2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun ile Bağ-Kur, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Emekli Sandığı'nın tüzel kişilikleri son bulmuş ayrıca yukarıda belirtmiş olduğumuz kanunlar ise yürürlükten kaldırılmıştır. Fakat kazanılmış hakları korumak amacıyla mülga kanunların uygulanması 5510 sayılı Kanun'un geçici maddeleri ile halen devam etmektedir.

5510 sayılı Kanun ile sosyal riskleri bertaraf etmek için kurulan sigorta kolları uzun vadeli ve kısa vadeli olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Uzun vadeli sigorta türlerinde malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları yer almaktayken kısa vadeli sigorta türlerinde iş kazası ve meslek hastalığı, analık, hastalık sigortaları yer almaktadır. Birinci bölümde bu sigorta türleri hakkında bilgi verilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ülkemizde hizmet akdine tabi çalışan kişilerin yaşlılık sigortasından faydalanabilmeleri için gerekli olan koşullardan ve hizmet akdine bağlı çalışan kişilere ilişkin yapılan özel düzenlemelerden bahsedilecektir. Hizmet akdine tabi çalışan bireylerin ilk kez sigortalı olarak çalışmaya başladığı tarih esas alınarak hangi kanuna ve hangi koşullara göre yaşlılık aylığına hak kazanacağı değişmektedir. Yine hizmet akdine tabi çalışan sigortalının çalıştığı işe göre yahut iş yerine göre yaşlılık aylığından faydalanma koşulları değişmektedir. Buna ilişkin bilgilere de bu bölümde yer verilecektir. Hizmet akdine tabi çalışan sigortalının yurt dışı çalışması var ise bu sürelerin yaşlılık aylığına hak kazanma durumunda nasıl ve hangi koşullarda değerlendirileceği de bu bölümde yer alacaktır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki bir kişiden çalışma hayatı boyunca aynı sigorta koluna tabi olarak çalışması beklenemez. Kişi bir dönem memur olarak çalışıp daha sonra bir süre hizmet akdine tabi olarak çalışabilir veya daha sonrasında kendi iş yerini açarak bağımsız çalışmaya da başlayabilmektedir. Bu halde kişinin yaşlılık sigortasından faydalanarak yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için farklı sigorta koluna tabi çalıştığı hizmet sürelerine de ihtiyacı olabilmektedir. Bu halde kişinin farklı sigorta türlerinde çalıştığı hizmet sürelerinin birleştirilmesinin koşulları ve birleştirmenin nasıl olacağı

¹² Bağcı, M. (2016) *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Gelir ve Aylıkların Birleşmesi*, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:2 (3), Seçkin Yayınları, Ankara, s.90.

¹³ Balcı, M. (2019) *Ölüm Gelir ve Aylıkları*. Ankara: Yetkin Yayınları, s.21.

da bu bölümde yer alacaktır. Hizmet akdine tabi çalışan kişilerden yaşlılık sigortasından faydalananlara sağlanan sağlık yardımından ve sosyal yardım zammından da bu bölümde bahsedilecektir. Ayrıca kanunlarda belirtili şartları sağlayan hizmet akdine tabi çalışan işçilerin yaşlılık aylığına hak kazanması, yaşlılık aylığının miktarı, hizmet borçlanması, yaşlılık aylığının nasıl ödeneceği bu bölümde yer alacaktır. Bu bağlamda yaşlılık sigortasından faydalanmak isteyen hizmet akdiyle çalışan sigortalıların tüm beklentilerini ve kafalarındaki soruların cevaplarını karşılayabilecek bir çalışma hazırlama gayreti içerisinde bulunulmuştur. Konular incelenirken sadece teorik boyutuyla değil ayrıca uygulamanın nasıl olduğunu da yansıtabilmek amacıyla güncel Yargıtay kararlarına da yer verilecektir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise tamamlayıcı bir yaşlılık sigortası olarak değerlendirilen bireysel emeklilik sisteminden bahsedilecektir. Bazı ülkeler bireysel emeklilik sistemini kamu yaşlılık sigortasının yanında tamamlayıcı bir sistem olarak kabul etse de bazı ülkelerde bireysel emeklilik sistemini tek yaşlılık sigortası sistemi olarak kabul etmiştir. Ülkemizde ise bireysel emeklilik sistemi, yaşlılık sigortası sistemini tamamlayıcı bir rol üstlenmiş ve ülkemizde başlayan sosyal güvenlik reformunun sonuçlarından biri olarak 2001 yılında Bireysel Emeklilik ve Tasarruf Sistemi Kanunu ile uygulanmaya başlanmıştır. Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi, fonlama sistemine dayalı şekilde otomatik katılım sistemiyle katılımın mecburi tutulması durumu haricinde gönüllü bir tasarruf sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar bireysel emeklilik gönüllü bir tasarruf sistemi olsa da bilinmektedir ki bireysel emeklilik sistemine hizmet akdine tabi çalışanların katılımı zorunlu kılınmıştır. Bu bölümde bireysel emeklilik sistemine katılma koşulları, sistemin yapısı, devlet katkısının miktarı, cayma hakkı ile sistemin getirdiği avantajlar ve dezavantajlara yer verilecektir. Daha sonra çalışmamız genel değerlendirme (sonuç) ile sona erecektir.

BÖLÜM 2: TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNE GENEL BAKIŞ

2.1. Sosyal Güvenlik Kavramı

İnsanoğlu yaşadığı sürece hastalık, işsizlik, kaza, ölüm, yaşlılık ve evlenme gibi gelir ve kazançlarında kayıp veya azalmaya sebep olan yahut olağandan fazla harcama yapmayı zorunlu kılan türlü tecrübeler yaşayabilir. Bazı insanlar ise yaşamları boyunca yoksul bir halde yahut başkalarının yardımına muhtaç bir halde hayatlarına devam edebilirler. İnsanoğlu, tarihi boyunca karşılaşma ihtimali oldukça yüksek olan bu tecrübelerle karşı kendilerini ve sevdiklerini güvende tutmak istemiş ve bunun için çeşitli önlemler düşünmüştür. İşte insanoğlunun geleceğini güven altına alma ihtiyacı “sosyal güvenlik” fikrini ortaya çıkarmıştır¹⁴.

Latince “socius” kelimesinden türeyen “sosyal” kelimesi Türk Dil Kurumu’nun (TDK) tanımına göre “toplumla ilgili, toplumsal, içtimai” anlamlarına gelmektedir. Yapılan tanımların ortak yönlerine bakarsak; bu tanımlarda “sosyal” sözcüğünün belirli bir sürede belirli bir alanda, farklı zümrelerin birbirleri ile bütünleşmesi anlamında kullanıldığı görülmektedir¹⁵.

Sosyal güvenlik kavramı hukuki olarak ilk defa, Amerika Birleşik Devletleri’nde başkan Franklin D. Roosevelt zamanında çıkartılan 14/08/1935 tarihli “Social Security Act” yani Sosyal Güvenlik Kanununda yer bulmuştur. Böylelikle Sosyal Güvenlik kavramı benimsenmiş ve tüm dünya tarafından kullanılmaya başlanmıştır¹⁶.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1944’te gerçekleşen Philadelphia Konferansında sosyal güvenlik terimi, o ülkede yaşayan insan topluluğunun; işsizlik, hastalık, ölüm, yaşlılık nedeniyle sürekli yahut geçici şekilde kazançtan mahrum kalması halinde maruz kalacağı yoksulluk durumuna karşılık olarak ve çocuk sayısındaki artış ile ana olma hallerinde halkın ekonomik yönden korunabilmesi için gerekli tedbirlerin alınması şeklinde açıklanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün sosyal güvenlik terimi ile ilgili yapmış olduğu bir diğer tanım ise; sosyal güvenlik, topluma üye olan bireylere bazı kamusal önlemlerle

¹⁴ Tuncay, A.C. ve Ekmekçi, Ö.,(2019), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 20. Baskı. İstanbul, s.1.

¹⁵ Korkusuz, M. R. ve Uğur S.,(2018), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 6. Baskı. Bursa, s.3; Güzel, A., Okur, A.R. ve Canikoğlu, N., (2020), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 18. Baskı. İstanbul, s.1-2; Korkusuz, M.R., (2005), *Uluslararası Belgelerde Ve Türk Anayasalarında Temel Hak Ve Özgürlükler*, ABDGİHE Projesi, 2.Baskı. İzmir, s.130.

¹⁶ Tuncay ve Ekmekçi, (2019) s.1; Güzel, Okur ve Canikoğlu, (2020), s.20; Korkusuz ve Uğur, (2018), ss.3-4.; Andaç,F. (2016), *Sosyal Güvenlik Hukuku ve İlgili Kuruluşlar*, 1. Baskı. Ankara, s. 48.

işsizlik, hamilelik, hastalık, yaşlılık, ölüm ve iş kazasının sebep olduğu sosyal, ekonomik sıkıntılara karşılık olarak sağlamış olduğu koruma, çocuğu olan ailelerin desteklenmesiyle tıbbi bakım sağlanması şeklindedir¹⁷.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yapmış olduğu iki tanımın ortak yönü, sosyal güvenliğin insanoğlunun karşılaşılabileceği türlü zorluk ve yaşam tecrübelerine karşı kazanç kaybını önlemek amacıyla korunması ve insanların bu hallerde ekonomik olarak desteklenmesinin sağlanmasıdır. Ülkemizde ise, sosyal güvenlik terimine ilişkin doktrinde ve uygulamada yapılan tanımlar; geniş anlamda sosyal güvenlik ve dar anlamda sosyal güvenlik olarak iki şekilde ayrıma tabi tutulmuş, ortak bir tanıma henüz varılamamıştır. Türk doktrininde yapılan belli başlı tanımlar ise şöyledir; Korkusuz ve Uğur'a göre;

“genel anlamda sosyal güvenlik, belirli sosyal riskleri iktisadi sonuçlarına, daha açık bir ifade ile gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı kişilerin güvenliklerinin sağlanmasıdır.”

Yine Korkusuz ve Uğur'a göre;

“sosyal güvenlik; amaçları ve amaçlara ulaşmak için oluşturulan özgün hukuksal teknikleri kapsamaktadır. Dar anlamda sosyal güvenlik; fizyolojik, mesleki ve sosyo-ekonomik risklere karşı toplumun geneline sosyal güvence dağıtmakta, bir başka ifadeyle sosyal güvenlik, sosyal amaçlı olarak yeniden dağıtım hukukunu amaçlamaktadır. Bu kapsamda sosyal güvenliğin temel gaye ve amaçlarını şu şekilde belirtmek mümkündür;

- 1- *Toplumda yaşayan bireylere ekonomik destek sağlamak.*
- 2- *Toplumunu, genellikle risk olarak kabul edilen olaylara ve olgulara karşı korumak.*
- 3- *Toplumda yaşayan herkesin gelişmesini sağlamak için sistem oluşturmak¹⁸.”*

Tunçomağ'a göre,

¹⁷ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.3; Üçışık, F. (2015) *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul, s.17.; Korkusuz ve Uğur, (2018), s.5 ve orada gösterilen kaynaklar.

¹⁸ Korkusuz ve Uğur, (2018), ss.5-7.

“sosyal güvenlik, kişileri gelirleri ne olursa olsun, toplum kendilerine özel bir önem bağladığı için sosyal denilen, belirli sayıdaki tehlikeler karşısında güvence sağlama görevine sahip kurum veya kurumlar topluluğudur¹⁹.”

Üçışık’a göre,

“sosyal güvenlik, kişilere, insan şeref ve haysiyetine uygun yaşayış seviyesi için gerekli ve yeterli parasal imkanlardan yoksun kaldıkları işsizlik, analık, hastalık, yaşlılık, sakatlık gibi kanunla düzenlenen belirli hallerde, kanunda hak olarak öngörülen karşılıksız, katkı karşılığı veya ödünç şeklindeki desteklerin kamu kurum ve kuruluşlarınca sağlanmasıdır²⁰.”

Dilik’e göre,

“sosyal güvenlik, hastalık, analık, kaza, sakatlık, yaşlılık, ölüm, işsizlik ve çocuk yetiştirme gibi sosyal risklerin yol açabilecekleri gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı kişilere güvence verilmesidir²¹.”

Şakar’a göre,

“sosyal güvenlik, gelirleri ne olursa olsun, ülkede yaşayan her bireyin, toplum huzurunu ve refahını bozan sosyal tehlikelerin verdiği zararlardan, bir insan hakkı ve esas itibarıyla devlet görevi olarak, primli yahut primsiz rejimlerin kullanılması suretiyle kurtarılmasını amaçlayan bir sistemdir²².”

Yazgan’a göre,

“sosyal güvenlik, toplumu oluşturan bireylerin karşılaştıkları tehlikelerin zararlarından kurtarılmasının garanti edilmesi, yani tüm bu riskler karşısında

¹⁹ Tunçomağ, K. (1990) *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, 5. Baskı. İstanbul, s.5.

²⁰ Üçışık, F., (2015), s.18.

²¹ Dilik, S. (1992) *Sosyal Güvenlik*, A.Ü. Basımevi, Ankara, s.10; Korkusuz ve Uğur, (2018), s.5.

²² Şakar, M. (2014) *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, 11. Baskı. İstanbul, s.6.

insanları ihtiyaçlarının esiri olmaktan kurtarma ilkesi doğrultusunda insanlara verilmiş bir sosyal siyaset garantisidir²³.”

Doktrinde yapılan tanımlar incelendiğinde, sosyal güvenlik teriminin, insanoğlunun başına gelebilecek türlü sosyal risklerin sonucunda ekonomik bakımdan gelir azalması, gider artışı, gelir kesilmesi gibi yaşayabilecekleri zararlardan insanları kurtarma amacının olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile sosyal risklerin insanlar üzerindeki olumsuz etkilerini giderme arzusu sosyal güvenlik politikalarının temelinde bulunmaktadır.

2.2. Sosyal Riskler

Sosyal güvenlik kapsamında olan tehlikeler, insanoğlunun sosyal bir varlık olmasından ötürü başına gelme ihtimali bulunan ve sonucunda ekonomik kayıplara veya gider artışına sebep olabilecek tehlikelerdir. Ancak her tehlike sosyal güvenliğin konusunu oluşturan sosyal risklerden değildir. Bir tehlikenin sosyal güvenliğin konusunu oluşturan sosyal risklerden sayılabilmesi için, tehlikelerin hedefinin insan olması, karşılaşılan bu tehlike sonucunda ekonomik bakımdan gelir kesintisi, gelir kayıpları, giderlerin fazlalaşması gibi ekonomik bakımdan zarar ya da zararlar meydana gelmesi gerekmektedir. Sosyal risklerden olan tehlikelerin mutlak veya muhtemel nitelikte olması gerekmektedir. Sosyal güvenliğin konusunu oluşturan sosyal riskler, her zaman olumsuz sonuçlar doğuran ve endişe, kaygı ve tasa veren olaylar değildir. Nitekim insan neslinin devamını sağlayan çocuk sahibi olmanın tehlikeli bir olay teşkil etmemesine rağmen sosyal güvenlik sistemi bakımından analık da sosyal risk olarak kabul edilmektedir.

İngiltere’de 1941 senesinde Sir William Beveridge başkanlığı zamanında düzenlenen “Beveridge Planı”nda Sosyal Güvenlik kapsamında olan tehlikeler sayılmıştır. Bu tehlikeler; kaza, hastalık, işsizlik ve yaşlılık gibi sosyal tehlikelerle evlenme, doğum, aile reisinin ölümü gibi olağan dışı tehlikeler şeklinde adlandırılmıştır²⁴. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü); 1952 tarih - 102 sy. “Sosyal Güvenliğin Asgari Standartlarına ait Sözleşme” de sosyal güvenlik kapsamında olan sosyal riskleri sınıflandırmış ve 9 tehlike halinde tasnif etmiştir. ILO’ya göre sosyal riskler;

²³ Yazgan, T. (1981) *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Meseleleri*, Türk Dünyası Araştırma Vakfı, İstanbul, ss.7-10; Korkusuz ve Uğur, (2018), s.5.

²⁴ Güven, E. (1970) *İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları*, Ankara: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, s.38; Andaç, F., (2016), s.54.

Fizyolojik riskler (Analık, Hastalık, Maluliyet, Ölüm, Yaşlılık), Mesleki riskler (Meslek hastalığı, İş kazası), ve Sosyo-ekonomik riskler (Aile gelir yetersizliği, İşsizlik) şeklinde sıralanmıştır²⁵.

2.2.1. Mesleki Riskler

Mesleki riskler meslek hastalıkları ve iş kazasıdır. Bu tehlikeler çalışma hayatı ile doğrudan doğruya ilgili olup bu risklerin yaşanması sonucunda kişilerde geçici veya sürekli gelir kayıpları yaşanabilir. Gelir kayıplarının yanı sıra bu riskler insanların sağlığına kavuşması adına bir takım giderler yapmak zorunda kalmasına neden olarak gider artışına da sebebiyet verebilmektedir. Çalışan insanların bu risklere karşı korunması sosyal güvenlik sisteminin başından itibaren uygulanmaktadır²⁶. Dolayısıyla meslek hastalığı ve iş kazası tehlikelerine karşılık olarak güvence sosyal güvenlik sistemlerinde sağlanmıştır.

2.2.2. Fizyolojik Riskler

Fizyolojik riskler; analık, hastalık, yaşlılık, ölüm ve malullük olarak belirlenmiştir. Bu tehlikeler insanın kendi vücudunda meydana gelen ve çalışanların doğal olarak karşılaştıkları ve karşılaşılabilecekleri tehlikelerdir. İnsanoğlu da yaşayan her canlı gibi dünyaya gelir, yaşar daha sonra da ölür. İnsanoğlunun hayatlarını ikame ettirirken hastalanmaları, kadınların anne olmaları, yaşlanmaları, malul hale gelmeleri ve ölmeleri fizyolojik bir olaydır²⁷.

- Hastalık; Her kişinin başına gelebilecek hastalık riski çalışan kişide geçici bir iş göremezlik ve gelir kaybı durumunu yaratır²⁸. Hastalık riski gelir kaybı durumu yaratırken bir yandan da kişinin sağlığına kavuşabilmesi için yaptığı hastane, ilaç ve tedavi giderleri gibi gider artışlarına da sebebiyet verebilmektedir. Hastalık tehlikesi, sosyal sigortaların ilgilendiği ve üzerinde çalışma yaptığı ilk dal olmuştur.

- Analık; İnsanoğlunun neslinin devam etmesi için çocuk sahibi olmaları gerekmektedir. Çocuklar bir ülkenin geleceğinin göstergesidir. Analık riski, geçici olması ve tedavisi yönünden hastalık riskine benzemektedir. Böylece, geçici bir süre iş göremezlik hali doğmaktadır²⁹.

- Yaşlılık; İnsanlar doğaları gereği doğar, yaşar ve yaşadıkça da yaş olarak yaşlanırlar.

²⁵ Arıcı, K. (1999) *Sosyal Güvenlik*, Ankara, s.8 vd.; Şakar, M., (2014), s.5; Korkusuz ve Uğur, (2018), s.8; Andaç, F. (2010), *İşsizlik Sigortası*, 2. Baskı. Ankara, s.26; Andaç, F. (2016), s.55.

²⁶ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.8; Korkusuz, U., (2018), s.8.

²⁷ Andaç, F., (2016), s.55.

²⁸ Korkusuz ve Uğur, (2018), s.9; Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.8.

²⁹ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.9; Korkusuz ve Uğur, (2018), s.9.

Diğer bir ifade ile insanlık için yaşlanma kaçınılmaz bir durumdur. Yaşlanan insanlar çalışma gücünden yoksun kalarak çalışma hayatından çekildikleri için gelir ve kazanç kaybıyla karşı karşıya kalmaktadır. Böylesi kaçınılmaz ve zorunlu olan yaşlılık tehlikesine karşı garanti sağlanması mecburidir. Yaşlılık riskinin teminat altına alınması 2 temel fikre dayanmaktadır;

- 1-) İş göremezlik sebebiyle meydana gelen gelir kayıplarına teminat sağlamak,
- 2-) Bireyin uzun süre boyunca çalışma senelerini verdiği iş hayatındaki kıdemini mükâfatlandırmaktır.

Yaşlılık sınırı dünyada genelde erkeklerde 60-70 yaş, kadınlarda 50-60 yaş arasında değişmektedir. Türkiye’de ise yakın zamana kadar bu sınırın da altında kalınmıştır. Nitekim Türkiye’de uzun zaman erkeklerde 50-60 yaş sınırı, kadınlarda ise 50-55 yaş sınırı, yaşlılık sınırı olarak kabul edilmiştir³⁰.

- Maluliyet; Maluliyet tehlikesi, analık ve hastalık riski gibi geçici süreli iş göremezlik durumu değil, aksine sürekli bir iş göremezlik durumu yaratmaktadır. Maluliyet tehlikesi gerçekleştiğinde kişi gelir kaybı yaşarken gider artışı da yaşayacaktır. Maluliyet insanın hayatına hem çalıştığı dönemde hem de çalışmadığı dönemde başına gelebilir. Hatta bazı hallerde maluliyet ömür boyu süren hastalık haline de dönüşebilmektedir.

- Ölüm; Her insan doğar, yaşar ve sonunda ölür. Ölüm kaçınılmaz son olduğundan her birey ölüme doğru yol almaktadır. Ölüm tehlikesine karşı sosyal sigortadaki gaye, aileyi geçindirmekte olan kişinin ölümü sonrasında geriye kalan aile bireylerinin korunmasıdır. Bununla birlikte, kişinin ölümü ile bakmakla yükümlü olduğu ailenin diğer kalan bireyleri gelir kaybı yaşamaktadır. Böylelikle sosyal güvenlik sistemi açısından garanti altına alınan kişiler, hak sahibi olarak ifade edilen kişiler; çocuklar, eş, ana ve baba olabilmektedir³¹.

2.2.3. Sosyo-Ekonomik Riskler

Sosyo-Ekonomik riskler; aile, toplum ve iş hayatında ortaya çıkan tehlikeler olup bu riskler ise işsizlik ve aile gelir yetersizlikleridir. Bu riskler toplum halinde yaşamaktan kaynaklanmaktadır. Sosyo-ekonomik tehlikeler zaman içinde sosyal ve ekonomik gelişmelere bağlı olarak farklılık gösterse de³² sosyo-ekonomik riskler kapsamında

³⁰ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.9; Talas, C. (1983) *Sosyal Ekonomi*, 6. Baskı, Ankara, s.16.

³¹ Korkusuz ve Uğur, (2018), s.10.

³² Arıcı, K. ve Alper Y., (2012) *Sosyal Güvenlik*. Eskişehir, s.39.

“işsizlik” ve “aile yardımları” önde gelen riskler arasında bulunmaktadır³³.

-İşsizlik; Çalışma gücü, yetenek ve isteği varken ve cari şartlarda işi kabule hazırken iş bulamayan bireylerin durumunu ifade eden bir kavramdır. Günümüzde işsizlik riski sosyal güvenlik bakımından çağdaş toplumlarda mutlaka ve kısa zamanda çözüme kavuşturulması gereken önemli risklerdendir³⁴. İşsizlik riski ekonomik kriz dönemlerinde bütün ülkelerin en büyük sosyal sorunu haline gelmiştir. Sosyal güvenlik bölümlerinin içinde bulunan işsizlik sigortası, teşkilat ve yönetimi en zor olan risklerdendir³⁵. Bu riskin telafi edilebilmesi, istihdamın artarak çalışanların iş hayatına katılma olanağına erişmesi yahut bu kişilerin işsizlik sigortası hakkından yararlandırılmasına bağlıdır³⁶.

-Aile Gelir Yetersizlikleri; Sosyo-ekonomik risklerden bir diğeri de aile gelir yetersizlikleridir. Bu kapsamda ise evlenme ve çocuk sahibi olmak gibi kişilere ek harcamalar yükleyen “ailevi yük” olarak da adlandırılan riskler bulunmaktadır. Sosyal gelişmeyle beraber evlilikte ve evlat sahibi olmada gereken harcamaların miktarı oldukça artmıştır. Böylelikle evlat sahibi olmak ve evlenmek de sosyo-ekonomik tehlikelerin içerisinde yer edinmiştir. Yaşamın değer verilen anlarında ortaya çıkan evlenme ve çocuk sahibi olmanın getireceği gider artışlarına karşı aileye ve aile kurmak isteyen bireylere sosyal güvenlik sisteminin destek olması önemli hale gelmiştir³⁷. Aile yardımları veya ödenekleri toplumun temeli olan aileye destek olunması fikrine dayanır. İlk olarak doğum oranının azaldığı Avrupa ülkelerinde uygulanmasına başlamış, özellikle I. Dünya Savaşı’ndan sonra tüm dünyaya yayılmıştır. Kanuni düzenlemeye ilk kez 1922 yılında Yeni Zelanda’da kavuşmuştur. Ekonomik olarak zayıf olan ailelere ödenmekte iken daha sonraları ekonomik durumları ne olursa olsun çocuk sahibi olan tüm ailelere, üstelik yenice dünya evine giren çiftlere de ödenmiştir. Yakacak yardımı, çocuk yardımı, evlenme yardımı, eğitim yardımı, evlenme yardımı gibi türleri vardır. Bonkör aile ödenekleri ile tanınan Fransa’da bu ödeneğin mecburi olması 1932 tarihli bir kanunla kabul edilmiştir³⁸.

³³ İntaş, V. (2014), *Türkiye’de Sosyal Sigortacılığın Finansal Gelişimi: Sistemsel Bir Analiz*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisan Tezi, Isparta, s.18.

³⁴ Arıcı ve Alper, (2012), ss.39-40.

³⁵ Korkusuz ve Uğur, (2018), s.10.

³⁶ Andaç, F., (2016), s.55; ILO’nun 04/06/1952 tarihinde yaptığı 35 no.lu toplantısında kabul edilmiş olan “Sosyal Güvenliğin Asgari Normları” adlı 102 sayılı sözleşmede; işsizlik sigortasının sosyal güvenlik sistemi içinde yer alması öngörülmektedir. Bu sözleşmeyi Türkiye 29/07/1971 tarihinde onaylanmıştır. -Bkz. R.G; T.10.08.1971, S.13922. -Bkz. Andaç, F., (2010), s.26.

³⁷ Arıcı ve Alper, (2012), s. 40.

³⁸ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.10.

2.3. Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

2.3.1. Uluslararası Hukukta Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Sosyal Güvenlik Sistemi, epeyce uzun bir tarihsel gelişimin sonucunda meydana gelmiştir. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin meydana gelişini tanzim eden koşullar ve ilk sistemler aslında liberal kapitalist ekonomik modellerini benimseyen Kuzey Amerika ile Batı Avrupa ülkelerinde ortaya çıkmış ve devam eden süreçlerde teşekkül eden Sosyal Güvenlik Sistemimizi de etkilemişlerdir.

2.3.2. Uluslararası Hukukta Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Teşekkülünü Hazırlayan Sosyal ve Ekonomik Şartlar

Sosyal güvenlik sistemlerini hazırlayan ve yönlendiren etkenler, sosyal ve ekonomik şartlar olmuştur. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin gelişimi Batı Avrupa’da Klasik Dönem ve Birinci Dünya Savaşından sonraki dönem olmak üzere iki döneme ayrılarak tetkik edilmiştir. Modern Sosyal Güvenlik Sistemlerinin gelişmesinin başlangıcı Birinci Dünya Savaşı sonrasına dayanmaktadır.

Sosyal güvenlik sistemine gereksinim insanoğlu ile birlikte meydana gelmiştir. İnsanlar, tarihleri boyunca farklı dönemlerde sosyal şartlarına, ekonomik koşullarına ve bazen de inanışlarına göre sosyal güvenlik gereksinimlerini gidermenin yöntemlerini bulmaya çalışmışlardır. Eski çağlarda “kabile” kavramı, sonrasında ise “aile içi dayanışma ve yardımlaşma” Sosyal Güvenlik Sisteminin asıl yöntemleri şeklinde benimsenmiştir. Üreten ve tüketen olarak hayatını idame ettiren avcı kabilelerinde tüm insanlar, kabilelerinden olan kişilerin geçinebilmelerini sağlamak için imkânları dâhilinde çaba göstermiştir. Bilhassa tarım ekonomisine geçilmesiyle sanayi dönemine dek süren zamanda sosyal güvenlik sisteminde aile içinde yardımlaşma etkin bir görev oluşturmuştur³⁹.

Endüstri döneminden önceki topluluklarda aile, lonca, dinsel vasıflı hayır kurumları ve karşılıklı yardım sandıkları, hasta ve yoksul bireylere yardım etme fonksiyonunu görev edinmişlerdir. Özellikle Ortaçağ’da kilise tarafından oluşturulan hayır kurumları yoksullara yardımcı olan en önemli kurumlar olmuştur. XVI. YY. ’dan itibaren kilisenin kontrolündeki yardım kurumları haricinde Devletin oluşturduğu kurumlar da meydana çıkmıştır. XVII. YY. ’da kilisede oluşan özel yardım kurumları, sosyal koruma nesnesi olmuş ve önemli görev yapmıştır⁴⁰. XVIII. YY. ’da felsefi fikirlerde,

³⁹ Şenocak, H. (2010), *Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt:0, Sayı:56, Ekim, s.416

⁴⁰ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.14

o zamana dek uygulanan yardım sistemlerinde kayda değer değişimler meydana gelmiştir. Montesquieu, Esprit des lois (Kanunların Ruhü) adlı eserinde bu konu ile ilgili şunları belirtmiştir:

“Sokakta dağıttığımız sadaka ile Devletin yükümlülüklerini yerine getirilmiş olmaz, devlet tüm vatandaşlara belirli bir güvence sağlamak; yiyecek, elbise vermek ve sağlığına aykırı olmayacak bir yaşam düzeyi hazırlamakla yükümlüdür.”

Fransız İhtilali, devlet ve birey arasındaki münasebete farklı bir perspektif kazandırmıştır. Bu dönemlerde yoksulluk terimi haricinde; tıbbi yardım, tam istihdam gibi konularda yeni fikirler ortaya çıkmıştır. 1793 tarihli İnsan Hakları Bildirgesi ile de devlet yardımlarından yararlanmanın hak olduğu onaylanmıştır. Loncaların ortadan kaldırılması, laikliğin benimsenmesi, birey ve devlet arasındaki tüm aracı kurumlara beslenen nefret bireyle devleti beraberce bırakmıştır. Fakat belirtili düşünceler sadece kağıt üzerinde kalmış ve XIX. YY. ’ın başlarına dek somut bir ilerleme sağlanamamıştır. Var olan kurumlar adım adım yeniden işlerlik kazanmaya başlamıştır. 1789 Bildirisinde açıkça yansıyan bireyci felsefe, XVII. YY. fikrinin iki temel simgesini oluşturan özgürlükle eşitlik temellerine bağlı iradeye dayalı özgürlük temel inancı benimsemektedir.

İnsanların eşit ve özgür doğup yaşadıklarını temel bir gerçek olarak benimseyen Fransız Devrimi düşünürleri ve onları izleyenler, özgür ve eşit durumda olan insanların kendi özgür iradeleriyle kurdukları hukuksal ilişkilerin, onların çıkarlarına uygun ilişkiler olduğu görüşünü savunmuşlardır⁴¹. Bu düşünceler, aslında ekonomik liberalizm felsefesini yansıtmaktadır. Birey ve devlet arasındaki tüm ara teşkilatlar ortadan kaldırılmış, işçi sınıfı mücadele araçlarından yoksun kalmıştır. Eşitlik ve özgürlük perdesinin arkasında özde bir tür sömürü sistemi yürürlüğe konulmuştur. Bu hal kısa bir süre içerisinde işçileri fakirliğe sürüklemiştir.

Endüstri Devrimi, kapitalist üretim ilişkileri içindeki konumlarıyla değerlendirilen bir işçi sınıfının oluşması ile gelişmesine neden olmuştur. O dönemde işçilerin yaşamlarını ikame edebilmesi için emek gücünden başka olanakları bulunmamaktaydı. İnsan emeği sermaye gibi görülmekte, liberal ekonomik sistemin “arz ve talep kuralı”,

⁴¹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.15.

“hizmet kiralanması” şeklinde isim verilen hizmet sözleşmesine de uygulanmaktaydı. Ekonomik koşullar işçilerin büyük kentlerde toplanmasına sebep olurken ayrıca ağır çalışma koşulları içinde olmaları sonucunu doğurmuştur. Uzun süren çalışma saatleri ve teknolojik yetersizlikler sebebiyle birçok işçi iş kazası sonucunda hayatını kaybetmiştir. Bu kötü tablo ile beraber ekonomik güvensizlikler de işçileri oldukça kaygılandırmıştır. İşçilerin yaşamak için tek kaynağı emeği olup ekonomik veya fizyolojik nedenler ile çalışma imkanı bulamadıkları zamanlarda hayatlarını sürdürme devam ettirme imkanlarından da tümüyle mahrum kalmışlardır. Böylece bir sosyal sınıfa mahsus olmak üzere güven olmayan bir ortam meydana gelmiştir. İşçilere ödenen ücret miktarlarının azlığı onların ailelerine karşı olan yükümlüklerini daha fazla ağırlaştırmış, işçilerin yaşamları çekinilmez hale gelmiştir.

Serbest ekonomiden yana olan liberal ekonomik sistemlerin hakim olduğu toplumun kurumsal temelleri bu problemlere hiçbir çözüm getirememiştir. Yaşanan sosyal ve ekonomik koşulların etkisi ile inanç ve din esaslarına dayalı olan yardım anlayışı, yerini zamanla hak kavramına bırakmıştır. Böylece bireyin çalışma hakkına benzer milli gelirden bir paya sahip olabilmesi politik eşitlikle birlikte ekonomik eşitliğin de ilke olarak kabul edilmesini sağlamıştır. İşçi zümresinin güç kazanması onların lehlerine bazı tavizlerin yaratılmasını zorunlu hale getirmiştir. Belirtilen şartlar ve ifadelerin sonucunda, XIX. YY. ‘ın sonlarından itibaren Batı ülkelerinin çoğunda, bireylerin ekonomik güvencelerini gerçekleştirmeye yönelik sistemler pozitif hukukları da etkilemeye başlamıştır.

2.4. İlk Sosyal Güvenlik Sistemleri

2.4.1. Almanya’da İlk Sosyal Güvenlik Sistemi

XIX. YY.’ın sonlarında Bismarck, ehemmiyetli bir sosyal politika aracı olarak Almanya’da sosyal güvenlik kavramını kullanmıştır. Bismarck, emek gücünün tekrardan üretimine imkân tanıyan ve bununla birlikte sistemle çalışanları bütün hale getirmeyi basitleştiren sosyal güvenlik sistemini yaratmış, böylece sosyal güvenliğe çağdaş olarak ilk adım atılmıştır. Bismarck’ın hazırladığı reformlar büyük ölçüde özel sigorta tekniğinin uyarlanmasına dayanmaktadır. Reform tasarılarıyla yürürlüğe konulan kanunların oluşturduğu Alman sisteminde sorumluluk ilkesi egemen idi. Bu ilkenin egemen olması, işçi ile işverenin ödemesi gereken sigorta primlerinin yanında Devletin de milli bütçeden katkı sağlamasını öngörmekteydi. Böylece Almanya’nın oluşturduğu sistem, dünyada olağanüstü başarı olarak görülmekteydi. Bu sebeple 1895 senesinden itibaren diğer Avrupa ülkeleri(Norveç, Belçika, İtalya, İsveç, Hollanda,

Lüksemburg ve Avusturya) Alman sistemini takip etmişlerdir. Özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra sosyal devlet düşüncesinin gelişimiyle birlikte, devletin sosyal ve ekonomik alana müdahalesi geçerli kılınırken, aynı zamanda sosyal güvenliğin bir sistem olarak gelişmesinin ve yaygınlaşmasının şartları hazırlanmıştır. Ülkemizde ise ilk kez 3008 sayılı İş Kanunu ile 1936 tarihinde kabul edilmiş olan sosyal sigortaların esas ilkeleri, Alman sistemi ile fazlaca benzerlikler taşımıştır.

Fakat bu sürede sosyal güvenlik sisteminin genişlemesi ve iyi hale getirilmesi hususunda kazanılan başarılar, bir takım ekonomik artışlara da sebep olmuş, sosyal güvenlik kavramı tekrar sorgulanmaya başlanmıştır. 1970'li yıllarda ekonomik kriz başlamış ve devamında henüz konuşulan liberal siyasetlerde genellikle devlet tarafından yapılan harcamalarla ülke ekonomisine karışma durumunun fayda sağlamadığı, aksine olumsuz etkiler verdiği, işbu sebeple devletin ekonomi konularından elini çekmesi gerektiği haber verilmiştir⁴². Tüm ülkelerde son zamanlarda sosyal güvenlik sistemi ile ilgili tartışmalar artarken, gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkelerde bu tartışmaların değişik kaynaklardan meydana geldiği görülmektedir. Bu duruma bir örnek vermek gerekir ise; gelişmiş ülkelerde nüfusun yaşlanmaya başlaması, gelişmekte olan ülkelerde ise kamu bütçesinin yetersiz hale gelmesi sosyal güvenlik sistemine yöneltilen eleştirilerde ve tartışmalarda etken rolü oynamaktadır.

2.4.2. İngiltere'de İlk Sosyal Güvenlik Sistemi

İngiltere'de çok eskiden beri özel ve kamu yardımı tekniği, sosyal koruma amacı olarak geniş boyutlar kazanmıştır⁴³. XIX. yüzyıldan itibaren İngiltere'de sanayi devriminin sebep olduğu açlık ve yoksulluk koşullarında insanların ihtiyaçlarını karşılamak için "Friendly Societies" adı verilen yardım dernekleri kurulmuştur. Bu yardım derneği uygulaması ile işçilerin sosyal güvenliği konusundaki boşluk ancak kısmen doldurulmuş ve ilk aşamada işçileri içeren sosyal sigorta uygulamalarının yaşama geçmesine adım atılmıştır.

İngiltere'de I. Dünya Savaşından önce işçilere sosyal koruma sağlamak maksadıyla bir takım kanuni düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. 1601 tarihli "Yoksullar Kanunu" uygulama biçimi ile oldukça eleştirilmiş, 1897 tarihli Kanun ise iş kazası durumunda işverenin sorumluluğunu düzenlemiştir. 1908 yılında yaşlılık yardımı niteliğindeki kanun yürürlüğe girmiştir. Kanun düzenlemesinde, prim ödenmeksizin

⁴² Temiz, H.E., (2014) *Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri*. İzmir, s.148.

⁴³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), ss.17-18.

70 yaş üstü bütün kadın ve erkeklerin yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanmaları sağlanmaktaydı. İngiltere'de sonrasında 1911 yılında Ulusal Sigorta Kanunu çıkartılmıştır. İşbu Kanun ile malullük, işsizlik ve hastalık sigortası kurulmuştur⁴⁴. Böylelikle, dünyada işsizlik sigortasını benimseyen ilk ülke İngiltere olmuştur⁴⁵.

2.4.3. Fransa'da İlk Sosyal Güvenlik Sistemi

1789 Fransız Devrimi, birey ve devlet arasındaki ilişkiye yeni perspektif sağlamış, yavaş yavaş yeni bir yardım zihniyetini meydana getirmiştir. Bu dönemde Fransa'da yoksulluk terimi haricinde; tıbbi yardım, tam istihdam gibi konularda yeni düşünceler ortaya atılmıştır. Ancak tüm bu fikirler uygulamaya geçememiş ve XIX. YY.'nin ilk zamanlarına dek çabaların hepsi sonuçsuz kalmış, somut hale geçilememiştir.

Fransa'da sosyal güvenlik sisteminin başlangıcı olarak kimi özel düzenlemeler yapılmıştır. Bu özel düzenlemelere “İş Kazası Sigortası” (1893), “Tıbbi Yardım Yasası” (1893), “Demiryolu İşçilerini Kapsayan Yasa” (1909) ve 1894 tarihli “Maden İşçilerini Kapsayan Yasa” (1894) olmak üzere tüm bu kanunlar örnek olarak verilmektedir. 1910 tarihli işçi ve çiftçiler için kapsamlı ve zaruri bir yaşlılık sigortasını içeren yasa hazırlansa da uygulamada başarı sağlanamamıştır.

Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra diğer Avrupa ülkelerinde yaşandığı gibi Fransa'da da sosyal güvenlik sisteminin oluşturulmasının zorunlu olduğu düşüncesi ortaya çıkmıştır. Bu ülkede sosyal sigortalara ilişkin derli toplu kanuni düzenlemelere 1930'lu yıllarda başlanmış olsa da malullük, hastalık, analık, ölüm ve yaşlılık riskleri ya çalışanların kendi istekleri ile seçtikleri bir sigorta kurumu ya da il sandıkları tarafından karşılanmaktaydı⁴⁶. Bahsedilen bu kanun bazı değişiklikler ile tamamlanarak 1945 yılındaki genel düzenlemeye kadar Fransız sosyal güvenlik sisteminin temelini oluşturmuştur. Fransa'nın şundaki sisteminin temelini oluşturan 1945 reformuna dek, kapsamlı bir plandan yoksun kalan sistem; aile ödenekleri, iş kazaları ve sosyal sigortalar şeklinde üç ayrı mevzuatın içinde toplanmıştır.

⁴⁴ Dilik, S. (1988) *Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi*, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, c. 43, sayı. 01, Ocak, s.80.

⁴⁵ Kayırgan, H. (2014) *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Sigortası*, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, Yüksek Lisans Tezi, s.22 ;Jeansen, E. (2018) *Droit de La Protection Sociale*, 3e Ed., Lexis Nexis, 2018, s.3.

⁴⁶ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.38.

2.5. Çağdaş Sosyal Güvenlik Düşüncesine Önderlik Eden Sistemler

Sanayi devriminin işçi sınıfı için meydana getirdiği ekonomik güvensizliği uygar toplumlar benimseyememiş, liberal düşünceler ile toplumun büyük bir kesiminin içinde olduğu yaşam koşulları arasındaki çelişkiye geleneksel çözümler aransa da çare olunamamıştır.

Zaman içerisinde sosyal güvenliğin sadece işçileri değil, toplumun tüm bireylerini kapsaması ve temel insan haklarından bir tanesi olarak kabul edilmesi fikrini pekiştiren değişik sistemler ortaya çıkmıştır⁴⁷.

ABD, Yeni Zelanda ve Beveridge Raporu çağdaş güvenlik sistemlerinin önderleri olarak kabul edilmektedir.

2.5.1. ABD'nin Sosyal Güvenlik Sistemi

1929 Dünya ekonomik krizi, ABD'yi derinden sarsmış ve ülkede sosyal güvenlik sisteminin kurulmasını zorunlu kılmıştır. Ülkede 1932 yılında Franklin D. Roosevelt başkan seçilmiştir. Böylece ulusal gelirin daha adil biçimde dağıtılmasını öngörölmüş ve “jandarma devleti” yerini, refah devleti anlayışı olan “New Deal” (Yeniden Dağıtım) politikasına bırakmıştır. “New Deal” (Yeniden Dağıtım) politikası sınırları içerisinde ülkenin ulusal ekonomisini dünyada yaşanan ekonomik krizden zarar görmemesi için hazırlanan Sosyal Güvenlik Kanunu (Social Security Act) 14/08/1935 tarihinde kabul edilmiştir.

“Sosyal Güvenlik Kanunu”, (14/08/1935 tarihli) (Social Security Act); “Old Age”, “Survival”, “Disability Insurance” (Kısaca OASDI) yani; yaşlılık, ölüm ve sakatlık sigortaları gibi önemli programları düzenlemiştir. Dolayısıyla 14 Ağustos 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu dayandığı temel ilkeler ile modern sosyal güvenlik sistemlerinin kılavuzu halindedir⁴⁸. 1935 tarihli kanun; sefalet problemine bütün halinde bakarak birbiriyle uyumlu çözümler içermekte, sosyal güvenlikle ekonomi arasında doğru bir ilişki kurmakta, sosyal tehlikelerin sebep olduğu zararları karşılamakla birlikte bu sosyal risklere karşı da önleyici tedbirler tanımlamaktadır.

2.5.2. Yeni Zelanda'nın Sosyal Güvenlik Sistemi

Yeni Zelanda'nın Sosyal Güvenlik Sistemi, 1899 yılına vergiler ile finanse edilen devlet katkılarına yani katılsız rejime dayanmaktadır. 1938 yılında oluşturulan Yeni Zelanda'nın sosyal güvenlik sistemi, yoksulluk sorununa kökten çözüm getirmeyi

⁴⁷ Kırmızı, E. ve Hüseyinli, N., (2019), *Sosyal Güvenlik Hakkının Geleceği Üzerine Bir Değerlendirme*, Çalışma Ve Toplum Dergisi, 2019/2, s. 1207

⁴⁸ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.21

amaçlayarak bu özelliği ile sosyal güvenlik tarihinde yerini almıştır.

Bu sistem, esas itibariyle “yardım” fikrinden hareket etmekte, her bireyin toplumun bir vatandaşı olması sıfatıyla toplumun her üyesinin bu topluma karşı bir “nafaka alacağı” hakkına sahip olması temel düşüncesi üzerine kurulmuştur⁴⁹. Bir başka deyişle, geliri belirli bir düzeyin altına inen vatandaş devletten nafaka alacağı yardımı isteyebilmektedir. Bu hakka sahip olabilmek için gereken tek koşul ise yoksul duruma düşmektir.

Böylelikle sistem, devlet bütçesine yani kamu yardımlarına dayanmaktadır. Sosyal Güvenlik Sisteminin finansmanı ise, toplumun yoksul duruma düşen vatandaşlara yardım yapmasının zorunlu kılınmasından ötürü gelirden alınan vergiler ile temin edilmektedir.

2.5.3. Beveridge Raporu

Sosyal güvenlik alanında yeni bir anlayışın müjdecisi olan ve tüm dünyada geniş yankı uyandıran, sosyal güvenliğin günümüzdeki haline dönüşmesinde en önemli etkenlerden biri olan Beveridge Raporu, 1941 yılında İngiliz Hükümeti tarafından görevlendirilen komisyonca 20/11/1942’de açıklanmıştır. Bu rapor bizzat Beveridge tarafından “sosyal devrim” olarak nitelendirilmiştir. Sosyal güvenlik sistemleri arasında Beveridge raporu gibi kendisinden bahsedilen ve etkileri oldukça geniş olan belge çok az bulunmaktadır.

Beveridge raporunun ana fikri, çağdaş toplulukların acı gerçeği yoksulluğun kapsamlı ve sistemli biçimde sosyal güvenlik modeliyle analiz edilmesidir. Yoksulluğun tamamen yok olması raporun ana ilkesini oluşturmaktadır. Adı geçen raporda; yönetimde birlik ilkesi, genellik ve sosyal yardımda teklik ilkesi, vergilerle katkı sağlama ilkesi ve primlerde teklik ilkesi başlıkları altında Sosyal Güvenlik Sisteminin ana ilkeleri belirtilmiştir.

- Sigorta Yardımlarında Teklik ve Genellik İlkesi; Bu raporun en önemli ilkelerinden birisi ise sosyal güvenliği halkın tümüne yayma ilkesidir⁵⁰. Bu anlamda genellik ilkesi salt bırakılmış, sosyal güvenlik hakkından yararlanabilmek için topluma üye olmak yeterli koşul olarak kabul edilmiştir. Ayrıca raporda gelirinin ne kadar olduğu fark etmeksizin sosyal tehlikelere maruz kalan tüm vatandaşlara asgari bir yaşam standardında yaşayabilmeleri gayesi ile ulusal sigortadan yardım yapılması gerektiği düzenlenmiştir.

⁴⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.21

⁵⁰ Tunçomağ, K., (1990), s.26

- Yönetimde Birlik İlkesi; Sosyal yardımlarda olan teklik ilkesinin sebep olduğu birbirlerinden ayrı halde olan sosyal sigorta kuruluşlarının bir araya getirilmesi gerektiği tavsiye edilerek bu kamu hizmetinin tek bir Bakanlık tarafından yürütülmesi gerektiği ifade edilmiştir. Böylelikle kamu hizmetinden alınacak faydanın artırılması amaçlanmıştır.

-Primlerde Teklik ve Vergilerle Katkı Sağlama İlkesi; Raporda sosyal güvenliğin vatandaşıla devletin iş birliğiyle bu girişimi sağlamak üzerinde durulmuş, ek olarak, ödenmiş olan primlere karşılık devletin, sosyal güvenliği temin etmesi ve vatandaşın çabası sonucunda asgari sınırın üzerine geçilmesine ilişkin imkânları hazırlaması gerektiği belirtilmiştir. Sigortalılığın tüm vatandaşlar için zorunlu olduğu ve ödenecek primlerin tekliği belirtilmiş, yani bütün sigorta kolları için aynı miktarda prim alınması gerektiği ifade edilmiştir.

Raporda sosyal güvenlik sisteminin “tam istihdam” ve “ulusal sağlık” siyasalarıyla desteklenmesinin gerektiği vurgulanmıştır. Yine raporda, genel sağlık hizmetlerinin vergilerle finanse edilerek, tüm vatandaşlardan ücret alınmadan tıbbi yardım uygulanmasının gerektiği belirtilmektedir. Bu raporda ortaya konulan ilkeler doğrultusunda “Ulusal Sağlık Kanunu” (1946); 1897 tarihli kanunun yerine geçen “İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Kanunu”; “Sosyal Yardım Kanunu” (1948); “Aile Yardımları Kanunu” (1945) ve “Ulusal Sigorta Kanunu” (1946) yürürlüğe girmiştir⁵¹. Yukarıda açıklanan ilkeleri ile Beveridge Raporu tüm dünyada geniş yankı uyandırmış ve birçok ülkenin de pozitif hukukunu etkisi altına almıştır.

2.6. Uluslararası Belgeler

Modern medeniyetin müşterek problemi ve ulaşılacak son nokta Sosyal Güvenlik Sistemidir. İşbu sahadaki yöntemlerin seri bir şekilde gelişmesi bu kavrama evrensel bir boyut kazandırmıştır. İkinci Dünya Savaşından sonra çokça Anayasada yerini bulan bu kavram, milletlerarası seviyede ilk kez “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”nde (1948) esas insan hakkı şeklinde kullanılmıştır⁵². Yapılan bu düzenlemede tüm insanlara daha iyi bir sosyal güvenlik sağlayabilmek adına uluslararası işbirliğinin sağlanması gerektiği üzerinde durulmuştur. Ne var ki günümüze dek dünyada evrensel ve kusursuz bir sosyal güvenlik modeli henüz bulunamamıştır.

⁵¹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.22

⁵² Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.52

2.7. Çok Taraflı Sosyal Güvenlik Anlaşmaları

Sosyal Güvenlik ile ilgili çok taraflı akdedilen uluslararası anlaşmalar kronolojik sıraya göre şu şekilde gerçekleşmiştir;

2.7.1. Atlantik Paktı

İkinci Dünya Savaşı sırasında 12 Ağustos 1941 tarihinde Churchill ve Roosevelt bir araya gelerek, tüm insanların çalışma koşullarını iyileştirmek ve sosyal güvenliği temin etmek adına milletlerarasında bütün bir iş birliğinin oluşturulmasının icap ettiğini içeren Atlantik Paktı'nı imzalayarak ilan etmişlerdir⁵³.

2.7.2. Filadelfiya Bildirgesi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün resmi belgelerinde ilk kez sosyal güvenlik kavramının yer almasını sağlayan 1944 yılında Filadelfiya'da düzenlenen 26. Uluslararası Çalışma Konferansında, konferansa katılan bütün devletlere geçinmek için gereken en az imkânlarını teminat altına alabilecek sistemin kabul edilmesini tavsiye eden bir bildirge hazırlanmıştır.

2.7.3. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

10/12/1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından onaylanan "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi"nin m.22 hükmüyle;

"Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, toplumsal güvenliğe hakkı vardır; ulusal çabalarla, uluslararası işbirliği yoluyla ve her Devletin örgütlenme ve kaynaklarına göre herkes insan onuru ve kişiliğın özgür gelişmesi bakımından vazgeçilmez olan ekonomik, toplumsal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir."⁵⁴

Böylece bildirgenin kişinin sahip olduğu ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının nelerden oluştuğunu bildiren maddeleri de dikkate alındığında en geniş boyutlar ile sosyal güvenlik kavramının incelendiği görülecektir.

Bildirgenin 25. Maddesi;

"Herkesin, kendisinin ve ailesinin sağlığı ve iyi yaşaması için yeterli yaşama

⁵³ Arıkanoglu, N. (2016) *Anarşik Düzendeki Uluslararası Toplumla Doğru Yol Alan Dünyada Birleşmiş Milletlerin Rolü*, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt:2 (1), s.174

⁵⁴ Polatoğlu, A. (2008) *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*, Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:1 (2), s.9

standartlarına hakkı vardır; bu hak, beslenme, giyim, konut, tıbbi bakım ile gerekli toplumsal hizmetleri ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ya da kendi denetiminin dışındaki koşullardan kaynaklanan başka geçimini sağlayamama durumlarında güvenlik hakkını da kapsar. Anne ve çocukların özel bakım ve yardıma hakları vardır. Tüm çocuklar, evlilik içi ya da dışı doğmuş olmalarına bakılmaksızın, aynı toplumsal korumadan yararlanır.”

şeklinde⁵⁵. Bildirgeyle tüm çocukların her türlü sosyal yardımdan faydalanma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir⁵⁶. Bildirge incelendiğinde sosyal güvenliğin bir insan hakkı olduğunun vurgulandığı anlaşılacaktır.

2.7.4. Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 102 Sayılı ILO Sözleşmesi

Filadelfiya Bildirgesi'nin önerileri 102 sayılı “Uluslararası Çalışma Sözleşmesi”(1952) ile uygulanmıştır. Adı geçen sözleşme 1952 yılında 35. Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilmiştir. ILO sözleşmesi hiç kuşkusuz, sosyal güvenlik ile ilgili olan tüm ülkelerin uygulayabileceği niteliğe sahip en önemli belgelerden biridir. Sosyal güvenliğin asgari koşullarını düzenleyen bu sözleşmede 9 risk belirtilmiştir. Belirtilen riskler; hastalık halinde tazminat, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, işsizlik, sakatlık, aile yardımı, analık, ve hastalık durumunda sağlık yardımlarıdır. Eğer, ILO sözleşmesini ülkenin birisi onaylamayı dilerse bu halde belirtilen 9 riskten en az 3 tanesini kabul etmek zorundadır. Fakat, kabul edileceği 3 riskten birisinin; işsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı, ölüm, yaşlılık veya malullük risklerinden birisi olması gerekmektedir. Sözleşmenin özgün özelliği bu noktada toplanmaktadır⁵⁷.

Türkiye, ILO Sözleşmesini 29/07/1971 tarih, 1451 sy. kanunla onaylamış ve BK(Bakanlar Kurulu) ise 01/04/1974 tarih, 7/7964 tarihli kararnameyle kabul etmiştir. Ülkemiz başlangıçta sözleşmede belirtilen dokuz riskten yedi tanesini kabul etmişken, 25/08/1999 tarih, 4447 Sayılı Kanunla işsizlik riskini de kabul ederek geriye sadece aile yardımı riski kalmıştır. ILO tarafından hazırlanan ancak Türkiye'nin tarafı olmadığı başka sözleşmeler ile tavsiye kararları da bulunmaktadır.

⁵⁵ Polatoğlu, A., (2008), s.9

⁵⁶ Sencer, M. (1988) *İnsan Hakları, Ana Kuruluşlar ve Belgeler*, Ankara, s.60 vd.

⁵⁷ Tunçomağ, (1990), s.36.

2.7.5. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu Sözleşmesi

Avrupa Konseyi tarafından 102 sayılı ILO sözleşmesi esas alınarak “Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu Sözleşmesi”, hazırlanmıştır. Bu sözleşme 16/04/1964 tarihinde kabul edilmiş ve 17/03/1968 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmede 102 sayılı ILO sözleşmesinde olduğu gibi dokuz adet sosyal riskten bahsedilmişse de Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu sözleşmesini ILO Sözleşmesinden ayıran husus eğer bir ülke sözleşmeyi onaylamak ister ise bu halde o ülkenin 9 adet riskten en az 6 tanesini kabul etmek zorunda olması gerektiğidir. Böylece sosyal güvenliğin kapsamının daha çok genişletilmesi hedeflenmiştir. Bunun haricinde Kod Sözleşmesinde bir yargılama sisteminin oluşturulmasından ve sosyal güvenlik yönetiminin işveren ve işçi temsilcilere bırakılması gerektiği hususlarına da yer verilmiştir. Adı geçen sözleşme Türkiye dâhil olmak üzere 13 devlet tarafından onaylanmıştır⁵⁸. Sosyal güvenlikte gelişen şartlara uygun yeni haklar öngörmek amacıyla yeni bir belge olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu 06/11/1990 tarihinde imzaya açılrsa da yalnızca bir ülke onayladığından henüz yürürlüğe girmemiştir.

2.7.6. Uluslararası Taşıma İşlerinde Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenliğine İlişkin Avrupa Sözleşmesi

“Uluslararası Taşıma İşlerinde Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenliğine İlişkin Avrupa Sözleşmesi”, Cenevre’de, 1956 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilmiştir. Sözleşmeye katılan ülkeler, taşıma işinde çalışan işçilerin üye ülkelerden sadece bir tanesinin sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmasını, bu ülkenin ise teşebbüs merkezinin bulunduğu ülke olmasını, bu teşebbüsün yabancı ülkede acente veya şubesi olup da işçiler münhasıran bu şube veya acente tarafından çalıştırılıyorsa o ülke mevzuatına tabi olmasını onaylamışlardır. İş kazası, meslek hastalığı, analık, ölüm, hastalık gibi ani şekilde gerçekleşebilecek olan sosyal risklerden biri sözleşmeyi imzalayan yabancı taraf ülkesinde meydana gelir ise, hak sahibi sigortalı, risk kendi ülkesinde meydana gelmiş gibi ayni ve nakdi yardımlara hak kazanacaktır. Türkiye ise 15 Aralık 1960 tarihinde 165 sayılı kanun ile bu sözleşmeyi onaylamıştır.

2.7.7. Avrupa Ekonomik Topluluğu Anlaşması (Avrupa Birliği)

Avrupa Ekonomik Topluluğu Anlaşması 25 Mart 1957 tarihinde Roma’da altı Avrupa ülkesi Almanya, Lüksemburg, İtalya, Hollanda, Belçika ve Fransa’nın katılımı ile

⁵⁸ Türkiye Cumhuriyeti Kod Sözleşmesini 21 Eylül 1978 tarih, 2170 Sayılı Kanun ile onaylamıştır.

imzalanmıştır. Bugün ise Avusturya, Almanya, Bulgaristan, Belçika, Çekya, Finlandiya, Danimarka, Fransa, Hırvatistan, GKRY, İrlanda, Hollanda, İspanya, İtalya, İsveç, Litvanya, Letonya, Lüksemburg, Malta, Macaristan, Portekiz, Polonya, Romanya, Portekiz, Slovakya, Yunanistan, Slovenya olmak üzere üye devlet sayısı 27' ye çıkmıştır. Avrupa Ekonomik Topluluğunu kuran anlaşmaya Türkiye 12 Eylül 1963 tarihinde katılmış olsa da henüz tam üye olamamıştır. 1987 yılında tam üyelik başvurusu yapan Türkiye'nin adaylığına Aralık 1999'da karar verilmiş, müzakereler ise ancak Ekim 2005 yılında başlayabilmiştir. Bununla beraber ülkemizin önünde o kadar çok engeller ve engebeler bulunmaktadır ki topluluğa ne zaman üye olarak kabul edileceği belli değildir, hatta üyelik olanaksız gibi görünmektedir⁵⁹.

aa) Kurucu anlaşmalarda sosyal güvenlik:

Avrupa Ekonomik Topluluğu(AET) zamanla gelişmiş ve üç kez isim değiştirmiştir. Avrupa Ekonomik Topluluğunu kuran Roma Antlaşması 1957 yılında akdedilmiştir. Bu antlaşma işçilerin serbest dolaşımı ilkesine sosyal güvenlik sorununun engel oluşturmaması gayesi ile gereken hukuksal düzenlemelerin yapılmasını öngörmüştür. Yine bu antlaşma, sistemlerin koordinasyonlarına ilişkin temel esasları ayrıntılı olarak düzenlemiştir. Tek Avrupa Senedi 1986 yılında kabul edilmiş, ekonomik ve sosyal bütünleşmeyi sağlayacak politikaların koordinasyonuna önem vererek Roma Antlaşmasına bir takım eklemelerde bulunmuştur.

Avrupa Birliği'ni kuran 1992 Maastricht Antlaşmasına ekli "Sosyal Politika" başlıklı protokol, Amsterdam Antlaşması ile Roma Antlaşmasının metnine (136-145. Maddeler arası) dahil edilmiş, böylelikle İngiltere dahil tüm üye devletler için bağlayıcı bir nitelik kazanmıştır.

bb) Tüzüklerde sosyal güvenlik:

Avrupa Birliği'nin birincil hukuk(primary union law) ve ikincil hukuk(secondary union law) olmak üzere iki tane hukuk kaynağı bulunmaktadır. Avrupa Birliği'nin kurucu anlaşmaları; "Avrupa Kömür ve Çelik Birliği", "Amsterdam Antlaşması", "Roma Antlaşması" ve "Maastricht Antlaşması", AB Temel Hakları Şartı vb. anlaşmalar birincil hukuk kaynakları arasında belirtilmektedir. Belirtilen anlaşmalar dışında kalan tüzük, yönerge, AB Adalet Divanı Kararları, Konsey ve Komisyon kararları gibi düzenlemeler ise ikincil hukuk kaynakları arasında yer almaktadır. Tüzükler, oybirliği ile çıkarılan ve Avrupa Birliğine üye olan ülkelerde doğrudan

⁵⁹ Tuncay/Ekmekçi, s.62.

uygulanması gereken düzenlemelerdir. Sosyal güvenlik konuları da üye ülkelerin oybirliğini istediği için bu konular genellikle tüzükler ile düzenlenmiştir.

“Göçmen İşçilerin Sosyal Güvenliğine İlişkin Avrupa Sözleşmesi” Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu çerçevesinde oluşturulmuş ve 25 Eylül 1958 tarihinde “Göçmen İşçilerin Sosyal Güvenliklerine İlişkin AET Tüzüğü”(3.Nolu Tüzük) ile 4.Nolu Uygulama Tüzüğüne dönüşmüş, 1 Ocak 1959 tarihinden itibaren ise yürürlüğe girmiştir. Bu dönemde Avrupa Adalet Divanı tarafından verilen önemli kararlar AB Sosyal Güvenlik Hukuku'nun oluşumuna epey katkı sağlamıştır. 3.Nolu Tüzüğün yerine ise 14 Haziran 1971 tarihinde “Ortak Pazar İçinde Dolaşan İşçilerin ve Aile Bireylerinin Sosyal Güvenliği” ismi ile 1408-71 sy. Tüzük ve 21 Mart 1972 tarih, 574/72 sayılı Tüzük geçmiştir.

1 Mayıs 2010 tarihinde yürürlüğe giren 883/2004 sayılı Tüzük, “Ortak Pazar İçinde Dolaşan İşçilerin ve Aile Bireylerinin Sosyal Güvenliği” adıyla bilinen 1408-71 sayılı Tüzüğün içerdiği esasları korumak ile birlikte bazı önemli yenilikler de içermektedir. 883/2004 sayılı Tüzüğün hükümleri ile üye devletin sosyal güvenlik mevzuatına tabi olan her üye devlet vatandaşı ve bu vatandaşların aile bireyleri ile hak sahiplerine uygulanması öngörülmüştür. Böylelikle çalışmayan vatandaşlar da koordinasyon hükümlerinden faydalanabilecektir.

Sosyal Güvenlik ile ilgili AB tüzükleri üye devletlerarasında, bazı istisnalar dışında, daha önce sözleşme yapılmış ikili veya çok taraflı sözleşmelerin yerine geçebilmektedir. Fakat Avrupa Konseyi ile UÇÖ çerçevesinde üye devletler tarafından onaylanmış sözleşmeler AB Tüzüklerinden etkilenmemektedir⁶⁰.

2.8. İki Taraflı Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri

Sosyal Güvenlik Hukukunun uluslararası referansları içerisinde iki taraflı sosyal güvenlik sözleşmeleri oldukça önemli bir yere sahiptir. İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinin tarihi, çok taraflı sözleşmeler ve ulus-üzeri yayımlanan mevzuatın derlenip toplanarak yapılan değişikliklerin ilgili mevzuata işlenmesi faaliyetlerinden çok daha öncesine dayanmaktadır. İki taraflı sosyal güvenlik sözleşmeleri, bilhassa göçmen işçiliğin artmasıyla beraber, meydana gelen problemlerin çözülebilmesi adına güçlü bir nesne durumuna gelmiştir⁶¹.

⁶⁰ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), ss.45-46.; Catala, N. ve Bonnet, R., (1991) *Droit Social Europeen*, Litec, Paris, s.245.

⁶¹ Limoncuoğlu, A. (2017) *İkili Sosyal Güvenlik Anlaşmalarının Kapsamı*, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, Özel Sayı, s.2167.

Yurtdışına çalışmaya giden işçiler, çoğunlukla vatandaşı oldukları ve ayrıca ikamet edip çalıştıkları iki farklı sosyal güvenlik sisteminin parçasını oluşturmuşlardır. Böylece yurtdışına çalışmaya giden işçiler için iki ülkenin de sosyal güvenlik kurumuna prim verme ödevi oluşmuştur. Bunun sonucunda hayatlarını idame ettirebilmek için tek geliri maaşı olan çalışan bireylerin bu gelirlerinden yapılan kesinti daha fazla hale gelmiştir.

Kimi durumlarda ise göçmen olarak giden işçiler iki ülkeye ait sosyal güvenlik sisteminin de içinde bulunmamaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin çoğunda haklardan yararlanabilmek için belirli bir süre prim ödeme şartı olduğundan, göçmen işçilerin, daha evvelki ikamet ettikleri ülkelerinde oluşan sigortalılık süreleri silindiğinden işçiler çok fazla hak kayıplarına uğramıştır. Bilhassa uzun vadeli sigorta türleri yönünden bireyin daha evvel çalıştığı sürelerin yok olması, hak sahibi olma olanaklarını ortadan kaldırmıştır.

20. Yüzyılda fazlalaşan ülkelerarası göçler, milliyetçilik akımının artmasıyla statüsü göçmen olan bu insanlara normalin dışında bir muamele yapılmasına neden olmuştur. Böylece göç eden kişiler milli sosyal güvenlik sisteminin içinde kalamamış ve giderek sosyal problem vaziyetine dönüşmüşlerdir. Oluşan işbu problem ise devletlere birbirleriyle eş güdümlü olarak çalışmalarından başka yollarının bulunmadığını fark etmelerini sağlamıştır. Bunun sonucunda iki taraflı sosyal güvenlik sözleşmeleri akdedilmiştir.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra imzalanan sosyal güvenlik sözleşme sayılarında epey artış olmuştur. Yine bu gelişen olaylar içerisinde ülkemizden Avrupa ülkelerine fazla sayıda insanlar tarafından işgücü göçü yaşanmıştır. Yaşanan işgücü göçüyle birlikte giden işçilerin yaşayacakları problemlere çözüm bulabilmek için iki taraflı sosyal güvenlik sözleşmeleri akdedilmeye başlanmıştır.

Bugün ise, ülkemizin taraf olduğu 29 adet iki taraflı sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmaktadır⁶². Bu sözleşmelerin çoğunluğu eski dönemde işgücü göçünün olduğu Avrupa ülkeleriyle akdedilen sözleşmelerdendir.

Avrupa Konseyi'nin "İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri için Model Hükümler"

⁶² Bu ülkeler ise, Birleşik Krallık ve Kuzey İrlanda, Almanya Federal Cumhuriyeti, Hollanda Krallığı, Belçika Krallığı, Avusturya Cumhuriyeti, İsviçre Federal Konseyi, Fransa Cumhuriyeti, Danimarka Krallığı, İsveç Krallığı, Norveç Krallığı, Libya Arap Halk Sosyalist Cemahiriyesi, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Kanada, Makedonya, Arnavutluk Cumhuriyeti, Azerbaycan Cumhuriyeti, Gürcistan, Bulgaristan Cumhuriyeti, Romanya, Kebek, Bosna Hersek, Çek Cumhuriyeti, Lüksemburg Büyük Dükalığı, Hırvatistan Cumhuriyeti, Slovakya Cumhuriyeti, Sırbistan Cumhuriyeti, Karadağ, İtalya Cumhuriyeti, Kore Cumhuriyeti ve Tunus Cumhuriyeti'dir. (www.sgk.gov.tr)

(1944) dokümanı, konseye üye olan devletler arasında imzalanması muhtemel olan ikili sosyal güvenlik sözleşmelerine esas oluşturması gayesi ile düzenlenmiştir. İşbu doküman 5 ayrı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm “genel hükümler” başlığına sahiptir. Bu bölümde sözleşmenin maddi ve kişisel kapsamı da tanımlanmıştır. ILO ise “Sosyal Güvenlik Haklarının Korunmasına İlişkin 157 sayılı Sözleşme” (1982)’ye dayanarak 1983 yılında onayladığı “167 sayılı Tavsiye Kararı”nda ikili ve çoklu sosyal güvenlik sözleşmeleri ve sosyal güvenliğin koordinasyonu için yine model hükümler tesis etmiştir⁶³.

Sözü geçen çalışmaların uyulması zorunlu niteliği olmasa da, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi akdetmeyi dileyen devletlere kılavuzluk etmesi ve anlaşmalara baz ortaya çıkarması açısından önem arz etmektedir⁶⁴.

2.9. *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Tarihsel Gelişimi*

Toplu bir şekilde yaşantısını sürdüren bireyler kimi toplumsal tehlikelerle karşı karşıya kalmışlardır. Karşı karşıya kaldıkları tehlikeler genellikle bedeni rahatsızlık, kaza, işgücü kaybı, gelir kaybı, erken yaşlanma gibi tehlikelerdir. Bunun sonucunda insanların hayatları boyunca karşı karşıya kaldıkları bu tehlikeler, sonrasında telafisi mümkün olmayan boyutlara geldiğinde, uğradıkları ekonomik ve sosyal sonuçları bir kez daha deneyimlemek istemedikleri için, bu tehlikeleri ve ekonomik giderleri daha önceden karşılama arzusu sosyal güvenliğin meydana geliş sebebi olmuştur⁶⁵.

Önceki devirlerde de bireylerin sosyal güvenlik sistemine ihtiyaç duydukları bir gerçektir. Gerçekten de önceki devirlerde farklı hukuki şekillerle aynı hedefe yönelik uygulamalar oluşturulmuştur. Sosyal güvenlik hukuku başlıca 19. yy.’ da Avrupa’ da ehemmiyete sahip olmuştur. İlk başlarda yalnızca çalışan bireyler iş kazaları ve hastalık tehlikelerine karşı sigortalanmışlardır. Daha sonra çalışan bireyler yaşlılık, malullük ve ölüm tehlikelerine karşı da sigortalanarak bu risklerden kendilerini korunmaya çalışmışlardır. En son ise çalışan bireylerin işsizlik riskine karşı korunması için bir gelir devamlılığı sağlamak adına işsizlik tehlikesine karşı da sigortalanma başlamıştır.

Sosyal Güvenlik Hukukunun çağdaş anlamda ortaya çıkması ve gelişmesi sanayi devrimi ile olmuştur. Türk sosyal güvenlik sisteminin ise çağdaş anlamda olmasa da

⁶³ Limoncuoğlu, A., (2017), s.2187

⁶⁴ Limoncuoğlu, A., (2017), s.2188

⁶⁵ Güvercin, C.H. (2004) *Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi*, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt:57 (2), ss.89-90

Türk milleti her zaman çeşitli şekillerde yardımlaşmayı devamlı tutmuştur. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin tarih boyunca yaşadığı gelişimi Osmanlı Devleti Dönemi ile Cumhuriyet Dönemi halinde 2 dönemde incelemek daha doğru olacaktır.

2.10. Osmanlı Devleti Dönemi

Osmanlı Devleti'nde batıda meydana gelen sanayileşme sürecine girilmemesi sosyal güvenlik sistemi de oluşmamıştır. Ancak toplum içerisinde sosyal koruma ihtiyacı hep bulunmuştur. Dolayısıyla Osmanlı Devleti'nde kanuni düzeyde yapılan önlemlerin etkinliği de son derece sınırlı kalmıştır⁶⁶.

2.10.1. Tanzimat Öncesi Dönem

Osmanlı Devleti'nde tanzimat öncesi dönemde dayanışma, aileler arasında yardımlaşma, Türk örf ve adetlerine uyarak muhtaçlara öncelikle aileden birileri eğer ailesi yok ise komşuları tarafından yapılan yardımlar ile onların ihtiyaçları karşılanmaya çalışılmaktaydı.

Yapılan dini yardımlar daha sonra devlet veya kişilerin kurduğu vakıf vasıtasıyla da yapılmaya devam etmiştir. Tanzimat döneminden önceki zamanlarda Osmanlı Devleti'nde kamu hizmetleri vakıf kurumları vasıtasıyla yapılmıştır. Sosyal güvenlik sisteminin o dönemlerde karşılığını oluşturan vakıflar, emeğiyle geçinen varlıksız halkı koruyabilmek adına oldukça gelişerek giderek yaygın bir kurum haline gelmiştir. Avarız vakıfları, vakfın geliri ile yaşatılan ve hayır kurumları adı verilen bu vakıflardan daha fazla sosyal güvenlik ile ilgili olanları idi. Avarız ise arıza sözcüğünün çoğul hali olup avarız vakıfları ile hastalık, ölüm, sel, yangın, zelzele gibi beklenilmeyen durumlarda geliri bir köy veya mahalle sakinlerine verilir idi⁶⁷. Herhangi bir dine mensup olup olmadığına bakılmaksızın mahalle veya köydeki tüm bireyler bu vakıflardan faydalanabilmekteydi.

Osmanlı Devleti'nde uygulanan toprak rejimi de sosyal güvenlik hizmeti temin etmekteydi. Toprak has, zeamet ve tımar adı verilen dirliklere ayrılmaktaydı. Bu topraklardan en önemlisi sipahi tımarı idi. Topraktan elde edilen gelirin bir kısmı ordunun her şeyi olan sipahilerin geçinmelerine ayrılmıştı. Topraktan elde edilen gelir sayesinde sipahilere yaşam boyu süren bir güvence sağlamıştı.

Osmanlı Devleti'nin yükselme döneminde devlet memurlarının emekli olması durumunda devletin bütçesinden, kendilerine, gazilere yahut savaşlarda şehit düşenlerin kalanlarına bir miktar aylık veya para özgülenmekteydi. Yükselme

⁶⁶ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.23

⁶⁷ Tunçomağ, K., (1990), s.37

dönemde, lonca adı verilen meslek örgütlerinin veya teavün denilen sandıkların kurulmasıyla mesleki çalışma yapan üyelerin ve ailede bulunan kişilerin hastalık, yaşlılık, sakatlık ve ölüm riskleri durumlarında onlara destek sağlayarak yapılan yardımlarla sosyal sigortaların meydana gelmesi için ilk adım atılmıştır.

Lonca meslek örgütüne üye olan esnaflardan alınan aidat ve bağışlar ile çırak iken kalfalığa, kalfa iken de ustalığa yükselenler için düzenlenen törenlerde toplanan para ve harçlar, meslek örgütü içerisinde bulunan esnaflara verilmiş; hastalık, yaşlılık, ölüm gibi hayatın doğal risklerine karşı bireylerin veya bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerini koruyacak bir sistem yapılmıştır. Ayrıca teavün sandığı yahut orta sandığı adı verilen dayanışma sandıklarıyla ekonomik olarak zor durumda olan esnafa borç para verilmiştir ve hastalık sebebiyle işyerini açamayan, sakatlık veya hastalık yaşayan esnafa ve ailelerine, yeni doğan çocuklarına yardım edilmiştir. Ayrıca yine yoksul esnafın cenaze giderleri karşılanmıştır.

2.10.2. Tanzimat Sonrası Dönem

Osmanlı Devleti'nin ekonomik ve siyasi gücünü zamanla kaybetmiş ve gerileme dönemine girilmiştir. Gerileme döneminin başlamasıyla beraber sosyal güvenliğin temelini oluşturan fitre, zekât ve vakıfların gelirlerindeki azalmalar sonucunda yapılan sosyal yardımlar zamanla eksilmiştir⁶⁸. Batılı toplumlarda sanayileşmeyle beraber modern üretime başlanması ve 19.yy.'da akdedilen ticaret antlaşmalarıyla yabancı devletlerin tacirlerine sağlanan imtiyazlar sonucunda lonca meslek örgütü son bulmuş, üyelere sağlanan yardımlar ise bitmiştir.

Bu sosyal güvenlik sistemlerinin fonksiyonlarını kaybetmesi yahut tamamen yok olmasıyla birlikte bu alanda meydana gelen boşluk, yeni kurumlar ile veya eski kurumların yenilenmesi yoluyla doldurulmaya çalışılmıştır.

Tanzimat sonrası dönemde yürürlüğe konulan bazı yasa ve tüzükler kişi ve tehlike türü açısından oldukça sınırlı kalmıştır. Bu dönemde “1865 tarihli Dilaver Pasa Nizamnamesi”, “Ereğli Madeni Hümayun Taammülnamesi” ve “1869 tarihli Maadin Nizamnamesi” kömür ve maden işçilerine ilişkin tüzükler düzenlenmiştir. Düzenlenen bu tüzükler ile çalışma saatleri ve ödenecek olan ücret, olası iş kazalarına karşı önleyici ve koruyucu önlemlerin alınması, madenlerde doktor bulunması gibi konularda düzenlemeler yapılmıştır.

Bu dönemde zamanla kötüleşen sosyal koruma sistemini tekrardan hayata geçirme

⁶⁸ Güvercin, C.H., (2004), s.91

çabalarına girişilmiş ve modern sosyal güvenlik kurumu olarak isim verilebilecek ilk kurumlar düzenlenmiştir. askeri personel için “Askeri Tekaüt Sandığı”(1866), idari personel için “Sivil Memurlar Emekli Sandığı”(1881), “Seyrü Sefain Tekaüt Sandığı”(1890) kurulmuştur. 1909 senesinde ise askeri ve idari personel hakkında kurulan bu iki sandık birleştirilmiş ve böylelikle “Askeri ve Mülki Memurlar Sandığı” kurulmuştur. Kurulan bu sandık ile 1930 yılına dek iştirakçi ve kurumlardan temin ettiği gelirler ile ödemelerini karşılamıştır.

2.10.3. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet döneminin ilk meclis döneminde düzenlenen bazı kanunlar ile farklı sandıklar kurulmuştur. Sonrasında kurulan sandıklar, 1923 tarihinde “Amele Birliği” adı altında birleştirilmiştir. Böylelikle tam anlamıyla çağdaş olmasa bile ülkemizde ilk sosyal sigorta süreci başlamıştır. “08/06/1936 tarih, 3008 sayılı İş Kanunu” ile Türkiye’de ilk kez sosyal sigortaların inşa edilmesi önceden belirtilmiş ve sosyal güvenlik hukukunda halen geçerliliğini sürdüren esas öğeleri onaylanmıştır. Fakat Cumhuriyetin ilan edilmesinden II. Dünya Savaşı’nın sonuna dek olan süreçte sosyal güvenlik sistemi oluşturulamamıştır⁶⁹.

II. Dünya Savaşı'nın sonrasında sosyal, siyasi ve ekonomik gelişmeler ile beraber sosyal güvenlik ile alakalı ilerlemeler de olmuştur. Ana nitelikteki sosyal güvenlik ile ilgili kanunların tarihlerine göre numaralandırılması ise şu şekildedir;

*16.07.1945 tarihinde “4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu”,

*08.06.1949 tarihinde “5435 sayılı T. C. Emekli Sandığı Kanunu”,

*17.07.1964 yılında kabul edilen ve 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren, “506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”,

*02.09.1971 tarihinde “1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu”.

*20.05.2006 tarihinde “5502 Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu”.

2.11. Sosyal Güvenlik Sisteminin Hukuk Sistemimizdeki Yeri

Hukuk sistemi, kamu hukuku ve özel hukuk olmak üzere kendi içerisinde iki ana bölüme ayrılmaktadır. Sosyal güvenlik hukukunun özel hukuk veya kamu hukukundan hangisinin kapsamı içerisinde yer aldığı konusu birçok açıdan önem taşımaktadır.

Sosyal güvenlik hukukunun bugün olduğu gibi bağımsız bir hukuk dalı niteliğini kazanmadığı dönemde, işçileri korumak düşüncesiyle yasaların kullandığı teknikler,

⁶⁹ Talas, C. (1983), s.5

özel hukukun teknikleri olarak kabul edilmekteydi. Böylece sosyal tehlikelerin yarattığı problemlere özel hukukta var olan genel ilkeler uygulanıyordu. Günümüzde bu durum önemini yitirmiş bulunmaktadır. Çünkü sosyal güvenlik, devletin yerine getirmesi gerekli önemli bir kamu hizmeti niteliğini kazanmıştır⁷⁰.

Anayasaya göre;

“Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.”⁷¹

Bu düzenlemeye göre sosyal güvenliğin kamu hizmeti niteliği belirgin kılınmaktadır. Böylece, kamu otoriteleri, sosyal güvenlik sistemlerinin oluşum ve gelişiminde etkin bir rol oynamaktadırlar. Öte yandan, sosyal sigortaların yönetimini üstlenen örgütler, normal olarak kamu otoritelerine özgü çokça yetki ve ayrıcalıklarla donatılmışlardır. Bu yöndeki ayrıcalık ve yetkiler, sosyal güvenlik alanındaki özel hukuk tekniklerinin öneminin büyük ölçüde azalmasına sebep olmuştur. Adı geçen örgütlerin tüzel kişiliğe sahip birer devlet kurumu oldukları, kuruluş yasalarıyla da açıkça belirtilmiştir. Sigortalılık ilişkisi, sosyal güvenlik hukuku çerçevesinde oluşan bir kamu hukuku ilişkisidir. Bu ilişki, yasa gereğince kendiliğinden meydana gelmektedir. Sigortalı olma yükümlülüğü, sigortalının iradesinden bağımsız olarak, yasanın emredici kuralı doğrultusunda ortaya çıkmaktadır. 5510 sayılı Kanuna göre;

“... Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir.”⁷²

Böylelikle, kurulan sigortalılık ilişkisinde sigortalı – işveren - sigorta kurumu arasında üçlü bir kamu ilişkisi oluşturulmuştur. Ayrıca, 5510 sayılı Kanun;

“... Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde özel sigortalara ilişkin hükümler, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasında dikkate alınmaz.”

⁷⁰ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s. 69

⁷¹ 2709 sayılı T.C. Anayasası, T.C. Resmi Gazete, Sayı:17863, 09 Kasım 1982 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 17.08.2020)

⁷² 5510 sy. Kanun.

Hükmüyle sosyal güvenlik hukukunun kamu hukuku niteliğinde olduğunu vurgulanmıştır. Ayrıca çağımızda sosyal güvenliğin devletlerin en önemli kamu yükümlülükleri arasında yer alıyor olması da sosyal güvenlik hukuk dalına kamu hukuku karakteri tanımaya yeterli olmaktadır. İdarenin teşkilatlanması, faaliyetleri, bireylerle ilişkileri, onlara kamu hizmetlerinin sunulmasına ilişkin kurallar bütünü idare hukukunun konusuna girer⁷³. Bu bakımdan Sosyal Güvenlik Hukuku idare hukukunun bir parçası sayılmaktadır.

Sosyal güvenlik hukukunun özel hukuk ile de bağlarını tam olarak koparmadığı gerçeği de açıkça ortadadır. Özellikle Medeni Hukuk ve Borçlar Hukukunun bazı genel ilkeleri sosyal güvenlik alanında da uygulanmaktadır. Örneğin, Medeni Hukukun doğruluk (objektif hüsnüniyet) kuralı ile hakkın kötüye kullanılmaması ilkesi, sosyal güvenlik hukukunda da geçerliliğini korumaktadır.

2.12. Sosyal Güvenlik Hukuku ve İş Hukuku Arasındaki İlişki

İş kazaları ve sosyal sigortalara ilişkin mevzuat başlangıçta İş Hukuku çerçevesinde incelenmekteydi. Böyle olmasının sebebi ise işçilerin belirli risklere karşı korunuyor olması idi. Bahsedilen koruma, hizmet sözleşmesine dayalı bağımlı çalışmanın bir sonucu olarak değerlendirilmekteydi. İş Hukuku da hizmet sözleşmesine göre çalışanları, yani Sosyal Güvenlik Hukuku gibi işçileri korumak amacını taşıdığı için iki hukuk dalı arasında oldukça yakın bir ilişki vardır. Öyle ki, İş Hukuku, işçi ve işverene çalışma hayatında çalışma düzeni ve güvencesi sağlamaya yönelik iken, sosyal sigortalar, çalışma sırasında veya sonrasında meydana gelecek belirli sosyal tehlikelere karşı işçiyi güvence altına almaya yöneliktir. Mamafih her hukuk dalının da sosyal adaleti gerçekleştirme amacı bulunmaktadır. Denilebilir ki, İş Hukuku çalışan işçiye gelir garantisi sağlamayı amaçlarken, Sosyal Güvenlik Hukuku hem çalışan hem de emekli olan işçiye, hatta bir toplumdaki tüm kişilere gelir garantisi sağlamaya amaçlamış olarak birbirinin tamamlayıcısıdır⁷⁴. Bu özelliği itibarıyla her iki hukuk dalı bir madalyonun iki yüzüne benzerler⁷⁵.

Sosyal Güvenlik Hukukunun İş Hukukuna nazaran çok geç ortaya çıkması, bu hukuk dalını, İş Hukukunun özel bir bölümü konumuna sokmuştur. Örneğin, sosyal sigortalara ilişkin ülkemizdeki ilk ana esaslar, 1936 tarihli “İş Kanunu” içerisinde yer

⁷³ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.107.

⁷⁴ Süzek, S. (2015) *İş Hukuku*, 11. Bası, İstanbul, s.5

⁷⁵ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.69

almıştı⁷⁶. Sosyal Güvenlik Hukuku gelişimini tamamladıkça İş Hukukundan koparak günümüzde bağımsız bir hukuk dalı olarak ortaya çıkmıştır. Bu neticelerden ötürü şuan Sosyal Güvenlik Hukukunu bağımsız bir disiplin, hukukun yeni bir alanı biçiminde değerlendirmek gerekir.

2.13. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Süreci

Sosyal devlet ilkesinin en önemli görevlerinden biri de kişilerin sosyal güvenliklerini sağlamaktır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu ve devletin bu güvenliği sağlayacak tedbirleri almasını ve gerekli teşkilatı kurmasını hüküm altına almıştır⁷⁷.

Ülkemizde 5510 sayılı kanun yürürlüğe girmeden evvel sosyal güvenliği sağlayan kanunlar ayrı ayrı düzenlenerek beş adet kanun oluşturulmuştur. Bunlar ise;

- Kendi adına ve hesabına çalışanlar için 1479 sayılı Kanun,
- Tarım alanında kendi adına ve hesabına çalışanlar için 2926 sayılı Kanun,
- Hizmet akdiyle çalışanlar için 506 sayılı Kanun,
- Tarım alanında hizmet akdiyle çalışanlar için 2925 sayılı Kanun,
- Devlet memuru olarak çalışanlar için ise 5434 sayılı Kanun, düzenlenmiştir⁷⁸.

Dolayısıyla devlet tarafından tüm çalışanların sosyal güvenlikleri farklı kanun düzenlenmeleriyle sağlanmaktaydı.

Ayrı ayrı oluşturulan sosyal güvenlik kurumlarının tek bir çatı altına alınması ve çeşitli mevzuatların birleştirilerek tek kanun haline getirilmesi amaçlanmıştır⁷⁹. Bu amaç doğrultusunda 01/10/2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun ile Bağ-Kur, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Emekli Sandığı'nın tüzel kişilikleri son bulmuş ayrıca yukarıda belirtmiş olduğumuz kanunlar ise yürürlükten kaldırılmıştır. Fakat kazanılmış hakları korumak amacıyla mülga kanunların uygulanması 5510 sayılı Kanun'un geçici maddeleri ile devam etmektedir.

01/10/2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun ile norm birliği sağlanmıştır. Yapılan bu düzenlemeyle 5 ayrı sosyal sigortalılık ortadan kaldırılmış ve 3 ayrı sigortalılık yaratılmıştır. Şöyle ki; 5510 sayılı Kanununun m.4/1,a bendinde hizmet akdiyle çalışanlar, m.4/1,b bendinde kendi nam ve hesabına çalışanlar, m.4/1,c bendinde ise devlet memuru olarak çalışanlar şeklinde üç ayrı sigortalılık düzenlemesi

⁷⁶ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.70

⁷⁷ 2709 sayılı T.C. Anayasa md. 60 “ Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.”

⁷⁸ Bağcı, M., (2016), s.90

⁷⁹ Balcı, M., (2019), s.21

yapılmıştır. Yani;

- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olanlar 5510 sayılı Kanun m.4/1,a bendinde göre,
- 1479 sayılı Esnaf Ve Sanatkârlar Ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'na tabi olanlar 5510 sayılı Kanun m.4/1,b bendine göre,
- 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na tabi olanlar 5510 sayılı Kanun m.4/1,c bendinde göre sigortalı sayılmaktadır⁸⁰.

2.14. 5510 Sayılı Kanuna Göre Sosyal Sigorta Türleri

5510 sayılı Kanuna göre sosyal sigortalar; kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kollarına ayrılmaktadır⁸¹. Kısa vadeli sigorta türleri 5510 sayılı Kanun m. 3 hükmünde; iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık sigortalarını ifade etmektedir. Uzun vadeli sigorta türleri ise yine 5510 sayılı Kanun m. 3 hükmünde; malullük, ölüm ve yaşlılık sigortaları şeklinde tanımlanmıştır.

Sosyal sigorta türleri teminat altına alınması gerekli olan sosyal tehlikelere göre oluşturulmaktadır. Kısa ve uzun vadeli sigorta türü terimlerinin kullanılmasının sebebi ise yalnızca yapılan yardımların uzun süreli ya da kısa süreli olmasından kaynaklanmaktadır⁸².

2.14.1. Kısa Vadeli Sigorta Türleri

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, kısa vadeli sigorta türlerinden iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarını ayrı ayrı düzenlemiş ve bu sigorta kollarının primlerini ayırmıştır. Fakat 5510 sayılı Kanun bu sigorta türlerini “kısa vadeli sigorta hükümleri” başlığı altında birlikte düzenlemiştir⁸³.

Kısa vadeli sigorta dalları yine 506 sayılı Kanunda olduğu gibi; iş kazası meslek hastalığı, hastalık hali ve analık hallerinden oluşmaktadır. 5510 sayılı Kanun, 506 sayılı Yasayı örnek almasına rağmen önemli farklılıklara sahiptir⁸⁴. Şöyle ki; 5510 sayılı Kanun, 506 sayılı Yasadan farklı olarak iş kazası ve meslek hastalığı, analık, hastalık halinde parasal edim niteliğinde olan gelir ve ödeneklerin risk koluna göre

⁸⁰ Bağcı, M., (2016), s.91

⁸¹ Andaç, F., (2016), s.148

⁸² Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.90

⁸³ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.324

⁸⁴ Savırım, K. (2010) *5510 Sayılı Yasada Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Sağlanan Haklar*, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 6

ilgili olan kısa vadeli sigorta türünden karşılanırken, sağlık edimlerinin genel sağlık sigortası tarafından karşılanması uygun görülmüştür⁸⁵.

Kısa vadeli sigorta kolları 5510 sayılı Kanun'da ifade edilmiştir. Buna göre iş kazası, meslek hastalığı, analık ve hastalık sigortaları kısa vadeli sigorta türlerindedir.(m.3/1,4.) 5510 sayılı Kanuna göre kısa vadeli sigorta kolları m.4/1,a ve b bendine tabi çalışanlar açısından, yani iş akdine bağlı çalışan ve bağımsız çalışan sigortalılara ve m.5 hükmünün (a),(b),(c),(e) ve (g) bendinde belirtili hallerde uygulanmaktadır. 5510 sayılı Kanun m.4/1,c bendine tabi çalışan devlet memurları ve diğer kamu görevlileri hakkında kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin 5510 sayılı Kanun hükümlerinin uygulama alanı bulunmamaktadır⁸⁶. Devlet memurları ve diğer kamu görevlileri hakkında ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Genel Bütçe Kanunu hükümleri uygulanmaktadır.

2.14.1.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Ülkemizde ve dünyada ne yazık ki çalışan bireyler iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda hayatını kaybetmekte yahut engelli hale gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kurallarının iyi şekilde uygulanması halinde bu durum büyük ölçüde engellenebilecek iken, bireysel zararların hukuken telafisi yolu ile bu durum karşılanmaya çalışılmaktadır⁸⁷. Ne var ki ölüm haline veya bedensel bütünlüğün bozulmasına uğrayan kişi yönünden geri dönüş imkanı olmayan bir yaşam hakkı ihlali oluşturmakta ve Devletin uluslararası sözleşmelerle taahhüt etmiş olduğu Anayasal yükümlülükleri gereği öncelikle bu durumu engellemesi gerekmektedir⁸⁸.

2.14.1.2. İş Kazası Sigortası

WHO (Dünya Sağlık Örgütü)'ya göre iş kazası;

*“önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin durmasına yol açan olay”*⁸⁹

olarak; ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)'ya göre ise iş kazası;

⁸⁵ Eser, D. (2009) *Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 Ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir, s.160

⁸⁶ Sözer, A. N. (2015) *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, 2. Baskı, Beta Yayınları, s.221

⁸⁷ Şişli, Z. (2019) *İnsan Hakları Bağlamında Çalışan Sağlığı Açısından Devletin Yükümlülükleri: Telafi Mi, Koruma Mi?* İzmir Barosu Dergisi, Eylül, s.167

⁸⁸ Şişli, Z., (2019), s.167

⁸⁹ Bekar, İ., Oruç, D. Ve Bekar, E., (2017), *İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarının Maliyeti (2005-2014)*, Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt:3 (3), s.480

“belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay”

olarak tanımlanmaktadır⁹⁰.

Ülkemizde iş kazası hususunda 506 sayılı Kanun m. 11 hükmüyle tanım yapılmış olsa da 5510 sayılı Kanun m.13 hükmüyle de iş kazası tanımı yapılmıştır. İki kanun döneminde yapılan iş kazası tanımları karşılaştırıldığında 5510 sayılı Kanunda yapılan iş kazası tanımına bağımsız çalışan sigortalıların da ilave edilmesi dışında önemli bir fark bulunmamaktadır⁹¹.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu iş kazası tanımı ise şu şekilde düzenlenmiştir;

İş kazası;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada⁹²,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle; sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- 5510 sayılı Kanun m.4/1,a bendine tabi sigortalı emziren kadının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır (5510 sayılı Kanun m.13)

Kısa vadeli sigorta türlerinden meydana gelebilecek olan sosyal tehlikelerden en çok önem arz edenlerinden biri ve en sık rastlanana iş kazasıdır⁹³. İş kazası tehlikesine uğrayan sigortalı hem gelir kaybı yaşamakta hem de gider artışları sonucunda maddi olarak zarara uğramaktadır. Nitekim meydana gelen iş kazası yalnızca bu riske maruz

⁹⁰ Üçışık, F., (2015), s.189

⁹¹ Korkusuz ve Uğur, (2018), s.285

⁹² Öğretide olayın iş kazası sayılabilmesi için sigortalının yalnızca iş yerinde bulunmasının yeterli olması yönündeki düzenleme, oluşturduğu ekonomik yük sebebiyle yerinde bir düzenleme görülmemektedir. Bu kapsamın daraltılması gerektiği düşünülmektedir; Korkusuz, R. Ve Balcı, M., Arıcı, K., (2017), *Sosyal Güvenlik Hukuk Çalıştayı*, 1. Baskı, Adana, ss. 48-70

⁹³ Soy, M. (2020) *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kolları Ve Ab Ülkeleri İle Karşılaştırma: Almanya, Birleşik Krallık Ve İsveç Örnekleri*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, s.59

kalan sigortalıyı değil ayrıca hem sigortalının ailesini hem de toplumu oldukça etkilemektedir⁹⁴.

Türkiye’de iş kazası ve meslek hastalıklarının sayısı oldukça mühim boyutlara ulaşmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)’ne göre her on beş saniyede bir sigortalı meslek hastalığı veya iş kazasıyla karşı karşıya kalması sebebiyle yaşamını yitirmekte ve her sene iki milyondan fazla kişi iş kazası veya meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmektedir⁹⁵.

5510 sayılı Kanun’da yapılan iş kazası düzenlemesine göre iş kazasıyla işyeri ya da işverene ait bir iş arasında neden sonuç ilişkisi bulunmaktadır. Kazanın işyerinde veya işverene ait bir iş sırasında meydana gelmesi iş kazası tanımı için yeterlidir. Örnek vermek gerekir ise işverenin emir ve talimatı ile görevli olarak işyeri dışına gönderilen işçi, iş takip ederken bir kaza meydana gelirse bu iş kazası olarak tanımlanmaktadır⁹⁶. Başka bir örnekte ise işyerinde çalışan iki işçi kavga etmeye başlasa ve bir işçi diğer işçiyi öldürse, bu durum Sosyal Güvenlik Kurumu açısından iş kazası sayılsa da illiyet bağı bulunmadığı için işverenin sorumluluğu olmayacaktır⁹⁷. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Uygulamaları 2008/108 sayılı Genelgede iş kazasının tanımı yapılmış ve örneklendirilmiştir. Buna göre;

“Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olayların yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılması gerekmektedir. Bu bakımdan sigortalıların avluda yürürken düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, bahçedeki meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, yemek yerken elini kesmesi, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi, işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, ücretli izinli bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza geçirmesi, araçlarla çalışanların bu

⁹⁴ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.350; “13.04.2014 tarihinde ülkemizde ölümle sonuçlanan en büyük iş kazasının yaşandığı Soma’daki kömür ocağında kömürlerin uzun süre içten yanmasından kaynaklanan yangın ve bunun yol açtığı karbonmonoksit gazı zehirlenmesi sonucunda 301 işçi hayatını kaybetmiş ve 486 işçi de yaralanmıştır.”

⁹⁵ Yılmaz, A. ve Yılmaz, F., (2014), *Türkiye’de Kömür Madencilğinde Yaşanan İş Kazalarının Dünya Ülkeleri ile Karşılaştırılması*, Legal İHSGHD., Cilt:11 (43), s. 21 vd.

⁹⁶ Yargıtay, 10 HD. 13.07.2009, 893/13076, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.sinerji.com.tr (Erişim Tarihi: 05.09.2020)

⁹⁷ Şakar, M. ve Şakar, A., (2011), *İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku ve Vergi Hukuku Açısından İşçiye Ödenecek Tazminatlar*, 2. Baskı. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, s.238

araçlarda geçirecekleri kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir.⁹⁸”

Görüleceği üzere genelgeye göre işçinin işyerinde intihar etmesi de iş kazası olarak değerlendirilmektedir. Nitekim Yargıtay da bu durumu iş kazası olarak kabul etmiştir⁹⁹. Ayrıca genelgede herhangi bir olayla ilgili olmaksızın işyerinde geçirdiği bir kalp krizi sebebiyle yaşamını yitiren sigortalının ölümünün iş kazası olarak değerlendirilmeyeceği ifade edilse de Yargıtay bu konu ile ilgili farklı düşünmektedir¹⁰⁰.

Sosyal güvenlik mevzuatı açısından iş kazasının unsurları şu şekildedir;

- Kazaya maruz kalan kişinin 5510 sayılı Kanun gereğince sigortalı olması,
- Sigortalının Kanunda belirtilen hallerde kazaya uğraması,
- Kaza olayı ile sigortalı kişinin maruz kaldığı zarar arasında nedensellik (illiyet) bağının bulunması,
- Kaza sonucunda sigortalının bedensel yahut ruhsal bir zarara uğraması, gerekmektedir.

5510 sayılı Kanun m.4/a bendine tabi çalışan işçi yönünden iş kazasının meydana gelmesi halinde kazadan itibaren, işçinin bağlı olarak çalıştığı işvereni o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç iş günü içerisinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesiyle doğrudan veya taahhütlü postayla Kuruma kazayı bildirmek zorunludur¹⁰¹.

2.14.1.3. Meslek Hastalığı Sigortası

Meslek hastalığı kavramı 5510 sayılı Kanunda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununda tanımlanmıştır. Yapılan tanımlar şu şekildedir;

5510 sayılı Kanun m. 14'te meslek hastalığı;

⁹⁸ T.C. Resmi Gazete (2008) 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Uygulamaları 2008/108 sayılı Genelge Sayı: 27011, 28 Eylül 2008 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 05.09.2020)

⁹⁹ Yargıtay, 10 HD. 05.07.2004, 4465/6429, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.sinerji.com.tr (Erişim Tarihi: 05.09.2020)

¹⁰⁰ Yargıtay, HGK 13.10.2014, 21-529//527, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.sinerji.com.tr (Erişim Tarihi: 05.09.2020); Karara göre işyerinde meydana gelen kalp krizini iş kazası saydığı, bir olayın iş kazası sayılabilmesi için Kanunda bulunmayan harici etki ile meydana gelme gibi bir şartın aranmasının geçerli kabul edilemeyeceğini, kalp krizi ile yapılan iş ya da işyeri koşulları arasında uygun bir illiyet bağının varlığını tespit etmenin bir çok olayda son derece zor hatta imkansız olduğunu ifade etmiştir.

¹⁰¹ Andaç, F., (2016), s.149; Ayrıca bkz. T.C. Resmi Gazete (2010) Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Sayı: 27579, 12 Mayıs 2010 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 06.09.2020)

“sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir”

şeklinde tanımlanmıştır.

6331 sayılı Kanununun 3. maddesinde ise meslek hastalığı, *“mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık”* şeklinde tanımlanmıştır (m. 3/1-1). 2926 sayılı Kanunda ise yapılan tanım şu şekildedir;

“Meslek hastalığı: Sigortalının yürüttüğü tarımsal faaliyetlerin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya tarımsal faaliyetin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza hallerini, ifade eder.” (m. 3/1-h)¹⁰².

Meslek hastalığı, işçinin işverenin emir ve talimatı altında çalışmakta iken işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle veya işin yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arıza, biçiminde tanımlanmaktadır¹⁰³. Eklemek gerekir ki, sosyal güvenlik hukuku anlamında bir meslek hastalığından söz edebilmek için mevzuatımızda öngörülen bazı ek unsurların da gerçekleşmesi gerekmektedir¹⁰⁴. Bu unsurlar ise hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı “Sosyal Sigortalar Kanunu Sağlık İşlemleri Tüzüğü” ekinde düzenlenmiştir. Düzenlenen bu tüzükte meslek hastalıkları listesi yer almaktadır. Meslek hastalıkları listesi; 5 ana grupta toplanmıştır. Bunlar;

- A Grubu: Kimyasal maddelerle oluşan meslek hastalıkları,
- B Grubu: Mesleki cilt hastalıkları,
- C Grubu: Pnömonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları,
- D Grubu: Mesleki bulaşıcı hastalıklar,

¹⁰² Baykın, C. (2019) *İş Kazası Ve Meslek Hastalığında Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, s. 36

¹⁰³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.333

¹⁰⁴ Akdeniz, L.A., (2014), *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, cilt:.72, s.9

- E Grubu: Fizik etkenlerle olan meslek hastalıklarıdır¹⁰⁵.

Meslek hastalığı da iş kazası gibi mesleki bir risk olmakla birlikte, iş kazasında derhal veya kısa bir zamanda meydana gelmiş zarar verici bir olay söz konusu iken; meslek hastalığında mesleki faaliyet sonucu, uzun bir zaman dilimi içinde meydana gelen bir sağlık bozulması söz konusu olmaktadır. Burada söz konusu olan hastalıklar tıp biliminin verilerine göre belirli kişi gruplarının yaptıkları işle, diğer kişilerden çok daha yüksek derecede maruz buldukları özel etkenlerin neden olduğu hastalıklardır¹⁰⁶.

Sosyal güvenlik mevzuatı açısından meslek hastalığının unsurları şu şekildedir;

- Meslek hastalığına uğrayan kişinin 5510 sayılı Kanun gereğince sigortalı olması,
- Sigortalının bedensel yahut ruhsal engellilik haline düşmesi,
- Geçici ya da sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halinin sigortalının çalıştığı yahut yaptığı işin sonucu olması (uygun illiyet bağı),
- Meslek hastalığının işten ayrıldıktan sonra ortaya çıkması, gerekmektedir.

2.14.1.4. Hastalık Sigortası

Sosyal Sigortalar Hukuku yönünden hastalık, geçici nitelikte tam iş göremezlik halidir¹⁰⁷. Hastalık riski sigortalı kişinin geçici olarak gelir kaybına uğramasına ve giderlerinin de artmasına sebep olmaktadır.

Dünyada ilk kez kurulan sosyal sigorta kolu hastalık sigortasıdır. İlk defa Almanya'da 1883 yılında kurulmuştur¹⁰⁸. Türkiye'de ilk kez ve sınırlı bir şekilde 1921 tarihli 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile hastalık sigortası kurulmuştur. Hastalık sigortası daha sonra 506 sayılı Kanun m. 32-42 hükümleri arasında yeniden düzenlenmiş ve son halini 5510 sayılı Kanun ile almıştır.

5510 sayılı Kanunda hastalık, sigortalı kişinin iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine sebebiyet veren rahatsızlıklar olarak tanımlanmaktadır (m.15/1). Hastalık sigortası için Kanunda belirtilen tanımdaki hastalık hali tıbbi anlamdaki tüm hastalıkları kapsamaktadır; bu hususta hiç bir ayırım yapılmamıştır.

¹⁰⁵ Ünal, H. (2006), *Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası Uygulaması* Marmara Üniversitesi Bankacılık Ve Sigortacılık Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s.143

¹⁰⁶ Tunçomağ, K., (1990), s.262

¹⁰⁷ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.454

¹⁰⁸ Şakar, M. (2009), *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, Beta Yayınları, İstanbul, s.241

Tıbbi bakım ve tedavi gerekli kılan bütün bedensel ve ruhsal rahatsızlıklar, hastalık sigortasının kapsamına girmektedir¹⁰⁹.

Hastalık sigortasından sigortalılara yalnızca geçici iş göremezlik ödeneği yardımı sağlanmaktadır. Çünkü evvelce hastalık sigortası kapsamında olan sağlık yardımları bu kapsamdan çıkartılmış ve genel sağlık sigortası kapsamına dâhil edilmiştir.

Bu sigorta kolunda hastalık nedeniyle meydana gelen iş göremezliğin üçüncü gününden itibaren sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir¹¹⁰.

Hastalık sigortasından dolayı sigortalıya verilen yardım olan geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanma koşulları şu şekildedir;

- Sigortalı sayılma ve hastalanma,
- Geçici iş göremezlik halinin iki günden fazla sürmesi,
- Belirli bir süre prim ödemiş olma, (iş göremezliğin başladığı tarihten evvelki bir sene içerisinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olmalı)
- Kuruma başvuru yapılmış olması, gerekmektedir.

2.14.1.5. Analık Sigortası

Analık da aynı hastalık hali gibi geçici bir süre iş göremezlik durumu meydana getiren sosyal bir tehlikedir. Zira doğum yapan sigortalı kadın geçici bir süre gelir kaybı yaşarken bunun yanında ek gider artışlarına da maruz kalmaktadır. Yalnızca sigortalı kadının değil ayrıca sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının da analık halinde sigortalının gider artışları olmaktadır¹¹¹. Çünkü doğum olayı; gerek doğum öncesinde, gerek doğumda, gerek de doğum sonrasında olağanın dışında birçok giderleri yanında getirmekte ve bununla birlikte sigortalı kadının belirli bir süre çalışmamasından dolayı gelir kaybına da sebebiyet vermektedir¹¹².

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde(1948 tarihli) ana ve çocukla ilgili sosyal yardımlardan faydalanmaları gerektiği şöyle belirtilmiştir;

“...Analar ve çocukların özel bakım ve yardım hakları vardır. Tüm çocuklar evlilik içinde veya dışında doğmuş olup olmadıklarına bakılmaksızın aynı sosyal

¹⁰⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.394

¹¹⁰ Araz, M. (2017) *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s.14

¹¹¹ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.465

¹¹² Savrım, K., (2010), s.27.

korumalardan yararlanırlar”¹¹³ (m.25).

Anayasamızda da kadınların ve küçüklerin özel olarak korunması gerektiği öngörülmüştür (m.50)¹¹⁴. 5510 sayılı Kanunda analık sigortası hastalık sigortası gibi sağlık hizmetlerinden soyutlanarak yalnızca parasal edimler ile sınırlı haldedir. Analık sigortası, Türkiye’de 1946 tarihinde 4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunuyla ilk kez düzenlenmiştir. Daha sonra 1951 senesinde 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunuyla düzenlenmiş ve sonra da 1965 senesinde 506 sayılı Kanun’da düzenlenmiş ve son olarak 5510 sayılı Kanun’da düzenlenmiştir. Analık hali, 5510 sayılı Kanun m. 15 hükmünde,

“sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık hali ile ilgili rahatsızlık ve özür lülük halleri”

olarak tanımlanmıştır. Kanunda yapılan tanım gereğince analık hali gebeliğin gerçekleşmesinden başlayarak doğum halini ve doğumu izleyen sekiz yahut on haftalık süreyi kapsamaktadır.

Analık sigortasından dolayı sigortalıya verilen yardımlardan faydalanma koşulları şu şekildedir;

- Analık halinin meydana gelmesi,
- Yararlanma hakkına sahip olunması (ananın sigortalı veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi olması),
- Belirli bir süre prim ödenmiş olması (geçici iş görmezlik ödeneği için doğumdan önceki bir sene içerisinde doksan gün, emzirme ödeneği için ise yüz yirmi gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması),
- Kuruma başvuru yapılması, gerekmektedir.

Analık sigortasından dolayı ise sigortalıya verilecek parasal yardımlar; emzirme

¹¹³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.404

¹¹⁴ Köseoğlu, A.C., (2017), *Türk İş Hukukunda Analık*, İş ve Hayat Dergisi, cilt: 2 (4), s.103

ödeneği, geçici iş göremezlik ödeneği ve yarım çalışma ödeneğidir¹¹⁵.

2.14.2. Uzun Vadeli Sigorta Türleri

Uzun vadeli sigorta kolları; malullük, ölüm ve yaşlılık sigorta türlerini ifade etmektedir(m.3).

5510 sayılı Kanun “Uzun Vadeli Sigorta Hükümleri” başlıklı Dördüncü Bölümünde uzun vadeli tehlikelere karşılık malullük, ölüm ve yaşlılık sigorta türlerini düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre; “Uzun Vadeli Sigorta Hükümleri” başlıklı Dördüncü Bölümünde; “Malul Sayılma”, “Malûllük sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları” ve “Malûllük aylığının hesaplanması, başlangıcı, kesilmesi ve yeniden bağlanması” olan Malullük sigortası ile ilgili hükümleri sırasıyla, 5510 sayılı Kanununun 25, 26 ve 27. maddelerinde, “Yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları”, “Yaşlılık aylığının hesaplanması”, “Yaşlılık aylığının başlangıcı, kesilmesi veya sosyal güvenlik destek primi ödenmesi” ve “Yaşlılık toptan ödemesi ve ihya” olan Yaşlılık Sigortası ile ilgili hükümleri sırasıyla, 5510 sayılı Kanununun 28, 29, 30. Ve 31. maddelerinde, “Ölüm sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları”, “Ölüm sigortasından bağlanacak aylığın hesaplanması”, “Ölüm aylığının hak sahiplerine paylaşılması”, “Hak sahiplerinin aylıklarının başlangıcı, kesilmesi ve yeniden bağlanması” ve “Ölüme bağlı toptan ödeme ve ihya” olan Ölüm Sigortası ile ilgili hükümleri sırasıyla, 5510 sayılı Kanununun 32, 33, 34, 35 ve 36. Maddelerinde düzenlenmiştir¹¹⁶.

Adı geçen maddelere bakıldığında malullük, ölüm ve yaşlılık sigorta türlerinin uygulamasında üç ortak nokta bulunmaktadır. Bunlar;

- Bu sigorta türlerinden sağlanan yardımlardan faydalanmak için belirli gün prim ödemesiyle sigortalılık süresi ve/veya yaş sınırı koşulunun tamamlanması koşulları,
- Bu sigorta türlerinden sağlanan yardımların koşullar devam ettikçe ödenmesine devam edilmesi,
- Bu sigorta türlerinden sağlanan aylıkların sigortalıların geriye dönük beş yahut on yıllık veya tüm sigortalılık süresindeki prime esas kazançların dikkate alınarak hesaplanmasıdır¹¹⁷.

¹¹⁵ Başkan, E., (2016) *Analik Halinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları*, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:15 (1), Ocak, s.692 vd.

¹¹⁶ Umdü, E. (2011) *5510 Sayılı Kanuna Göre Uzun Vadeli Sigorta Kollarından Bağlanan Aylıklar*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s.16

¹¹⁷ Şimşek, N. (2008) *5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre Sigortalı Emeklilik Mevzuatı Ve İşlemleri*, SGK Başkanlığı, Ankara, s.70

2.14.2.1. Malullük Sigortası

Malullük, çalışma ya da meslekte kazanma gücünün kısmen yahut tamamen kaybıyla sürekli bir gelir kaybına neden olan fizyolojik bir risktir¹¹⁸. 5510 sayılı Kanuna göre 30/04/2008 tarihinden itibaren sigortalı olup çalışmaya başlayan kişinin veya işverenin talebi doğrultusunda Kurumun yetkili sağlık kurullarınca usulüne uygun şekilde düzenlenecek sağlık raporları sonucunda, m.4/a ve b bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda meslekte kazanma gücünün en az %60'ını, m.4/c bendi kapsamındaki kamu görevlileri için çalışma gücünün en az %60'ını ya da vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği tespit edilen sigortalı kişi malul kabul edilecektir¹¹⁹. Dolayısıyla malullük halinde sigortalının çalışma gücünde asgari bir kayıp olması aranmaktadır. Yani malullük sigortası, ilk kez çalışmaya başlanılan tarihten sonra malul halinde kalan ve bu sebeple çalışma gücünü kısmen yahut tamamen yitiren sigortalıların gelir kayıplarını gidermek ve gider artışlarına destek olmak amacıyla kurulmuş bir sigorta koludur¹²⁰.

Fakat, sigortalı kişi, ilk kez çalışmaya başladığı tarihten evvel çalışma gücünün %60'ını ya da vazifesini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü kaybetti ise bu halde sigortalı bu hastalığı ya da engelliği nedeniyle malullük aylığından faydalanamayacaktır. Er ya da yedek subay olarak veya seferberlik, manevra, talim yahut harp sebebiyle görevleriyle alakaları kesilmeksizin silahaltına alındıkları zamanda malul durumuna gelip, bu malul halleri asıl işlerini yapmaya engel olmayan kişiler de malullük aylığından faydalanamayacaktır.

5510 sayılı Kanun m.4/c bendine tabi olarak çalışan kamu görevlileri vazifelerini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü kaybederler ise belirli koşullar halinde malül yahut vazife malülü olarak kabul edileceklerdir.

Sigortalının malullük sigortasından faydalanması için Kanunca aranan koşullar şu şekildedir;

- Kişinin sigortalı olması,
- Malul sayılması (kişinin ilk defa çalışmaya başladıktan sonra malul sayılması),
- Belirli bir süre prim ödenmesi ve sigortalılık süresi (en az 10 yıllık sigortalılık

¹¹⁸ Şakar, M., (2009), s.253

¹¹⁹ Andaç, F., (2016), s.158

¹²⁰ Ertürk, Ş. (2011) *Malullük ve Özürlülük*, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 14. Yıl Toplantıları, İstanbul Barosu Dergisi, 2011/09, s.13

süresinin ve 1800 gün primi bildirilmiş olması yahut başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın yalnızca 1800 gün malullük, ölüm ve yaşlılık sigortaları primi bildirilmiş olması,

- Kuruma talepte bulunması (m.4/a bendine tabi sigortalının malul olması sebebiyle işten ayrıldıktan sonra, m.4/b bendine tabi sigortalının ise işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra Kuruma yazılı talepte bulunması), gerekmektedir. Fakat belirtmek gerekir ki m.4/b bendine tabi bağımsız çalışan sigortalının malullük sigortasından faydalanabilmesi için ayrıca kendi sigortalılığı sebebiyle genel sağlık sigortası primi dâhil olmak üzere prim ve prime ait her türlü borçlarını ödemiş olması gerekmektedir¹²¹. Bu koşul 1479 Sayılı Kanunda yer almamıştır¹²².

Yukarıda belirtilen koşullar, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra malullük sigortasından faydalanma talebinde bulunan sigortalılar için geçerli olacaktır. Fakat 5510 sayılı Kanun geçici m.10/5 hükmünde kanunun yürürlüğe girdiği tarihten evvel, malullük halinin tespiti için talepte bulunan ve Kanunun yürürlük tarihinden sonra malul olduklarına karar verilenler hakkında 506 ve 2925 sayılı kanunlardaki diğer şartlarında taşınmaları halinde bu kanunlara göre aylık bağlanacağı öngörülmüştür¹²³.

2.14.2.2. Yaşlılık Sigortası

Sigortalılar genelde bir yaşa ulaştıktan sonra çalışma güçlerini kısmen yahut tamamen kaybedebilmektedir. Yaşlılık sigortası yaşlanma sebebiyle yaşanan gelir kayıplarını karşılamak amacıyla düzenlenmiştir¹²⁴.

Yaşlılık sigortasından yapılan temel yardım, yaşlılık aylığının bağlanmasıdır. Fakat yaşlılık aylığı bağlanma şartlarını taşımayan sigortalı işinden ayrılması halinde eğer isterse sigortalıya ödemiş olduğu malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri toptan şekilde geri verilebilmektedir. Bu şekilde yapılan toptan ödeme aslında yaşlılık sigortasından yapılan bir yardım değil; aylık koşullarını yerine getiremeyenlere, ödemiş oldukları primlerin iadesinden ibaret olup istisna olarak uygulanmaktadır¹²⁵.

¹²¹ Ekşi, M. (2014) *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Malullük Sigortası*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s.106

¹²² Akın, L. (2010) *5754 Sayılı Yasa Sonrasında Yeni Malullük Sigortası*, Ali Güzel'e Armağan (E.d. Talat Canbolat), İstanbul: Beta Yayıncılık, s.907

¹²³ Yelmen, Y. (2011) *5510 Sayılı Kanuna Göre 4 (a), 4 (b) Ve 4 (c) Sigortalılarının Malullük Hali İle Malullük Sigortasından Sağlanan Yardımlar*, Mali Çözüm Dergisi, sayı:104, Mart-Nisan, s.250

¹²⁴ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.503

¹²⁵ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s. 506

Yaşlılık sigortası¹²⁶ Türkiye’de ilk kez 01/04/1950 tarihinde 5417 sayılı¹²⁷ “İhtiyarlık Sigortası Kanunu” ile düzenlenmiştir. 04/02/1957 tarihinde kabul edilen 6900 sayılı¹²⁸ “Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu” yaşlılık sigortasını yeniden düzenlemiş ve m.55 hükmüyle 5417 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırmıştır. Daha sonra 17/07/1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yaşlılık sigortasını 59 ila 64. Madde hükümleri arasında düzenlemiş ve m.141 hükmüyle 6900 sayılı yasayı yürürlükten kaldırmıştır. 1999 senesinde 4447 sayılı Kanun ile emeklilik yaş sınırı ve prim ödeme gün sayısı kademeli şekilde arttırılmış ve çok fazla geçiş dönemleri içeren hükümleriyle birlikte kapsamlı değişiklikler düzenlenmiştir. Son olarak, 5510 sayılı Kanun m.106/1 hükmüyle bazı hükümler hariç olmak üzere 506 sayılı Kanun da yürürlükten kaldırılarak 5510 sayılı Kanunda yaşlılık sigortası düzenlenmiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ki yaşlılık aylığı alan kişilere ayrıca sağlık yardımı yapılmakta ve 5510 Sayılı Kanun yürürlüğe girmeden evvel sosyal yardım zammı alan kişilere bu yardımın ödenmesine devam edilmektedir¹²⁹.

Yaşlılık sigortası yardımı yaşlılık aylığı ödemesinin yapılmasıdır. Yaşlılık aylığından faydalanmanın koşulları;

- Belirli bir yaş sınırının doldurulması ve prim ödeme gün sayısının tamamlanması, (Sigortalının işine ya da sağlık durumuna bağlı olarak yaş ve prim ödeme şartlarına ilişkin özel düzenlemeler yapılmıştır.)
- Sigortalının işten ayrılması,
- Sigortalının Kuruma başvurması, şeklindedir.

2.14.2.3. Ölüm Sigortası

Ölümün tüm insanlık için kaçınılmaz bir son olması sebebiyle sigortalının herhangi bir sebeple ölmesi durumunda geride bıraktığı yakınları sürekli bir gelir kaybına uğramış olmaktadır¹³⁰.

Ölüm sigortası ise, sigortalının ölümüyle geride bıraktığı hak sahipleri olan; eş ve çocukları ile ana ve babasının uğramış olduğu gelir kayıplarının giderilmesini ve geleceklerinin güvence altına alınmasını amaçlamaktadır. Bu sebeple modern tüm

¹²⁶ Yaşlılık sigortasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Bölüm III.

¹²⁷ İhtiyarlık Sigortası Kanunu

¹²⁸ T.C. Resmi Gazete (1957), *Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu*, Sayı: 9534, 13 Şubat 1957 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 07.01.2021)

¹²⁹ Can, İ. (2013) *Türkiye’de Yaşlılık Sigortası; 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun Getirdiği Yenilikler*, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, s.22

¹³⁰ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.546

sosyal güvenlik sistemlerinde ölüm sigortası veya geride kalanlar sigortası kurulmuş ve korumanın kapsamına geride kalan aile bireyleri alınmıştır¹³¹.

Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda ölüm hali iki ayrı sigorta dalında düzenlenmiştir. Kısa vadeli sigorta kolunda iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölüm hali yaşanırsa bu halde çocuk, eş, ana ve babaya gelir bağlanması durumunda 5510 sayılı Kanun m.20 hükmü, herhangi bir sebeple ölüm halinde ise m.36-37 hükümleri uygulanacaktır. Dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölüm durumu meydana gelirse geride kalan hak sahiplerine kısa vadeli sigorta türlerinden gelir bağlanır. Ancak iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanma koşullarını yerine getiren sigortalı ölüm sigortasında aranan koşullara da sahipse geride kalan hak sahiplerine ölüm sigortasından da aylık bağlanır. Bu durumda 5510 sayılı Kanun m.54 hükmü gereğince gelir ve aylıklardan miktarca fazla olanın tamamı diğerinin ise yarısı bağlanmaktadır. Aynı durumun iki farklı sigorta türü tarafından düzenlenmesi öğretide eleştirilmektedir¹³².

Ölüm sigortası yardımlarından faydalanabilmek için 5510 sayılı Kanunda belirlenen koşullar;

- Sigortalının ölümü, (TMK m.31 ölüm karinesi hükmü ve TMK m.32 gaipliğine karar verilen sigortalı hakkında da ölüm hali kabul edilmektedir. Ayrıca 2238 sayılı Organ ve Doku Alınması, Saklanması ve Nakli Hakkında Kanunda beyin ölümünün ölüm hali yarattığı kabul edilmiştir¹³³.)
- Belirli bir süre sigortalı olup prim ödemiş olması veya Kurumla ilişkisinin olması: Sigortalının hak sahiplerinin olması, (10.09.2014 tarih, 6552 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanuna geçici m.59 hükmü eklenmiştir. Bu hükme göre maden facialarında hayatını kaybeden kişilerin hak sahiplerine ilişkin olarak, 13.05.2014 ile 28.10.2014 (dâhil olmak üzere) tarihleri arasında maden ocaklarının yer altı işlerinde meydana gelen kaza sonucunda yaşamını yitiren sigortalının genel sağlık sigortası primi dahil sigorta borçlarının terkin edileceği ve ölüm tarihinde sigortalıya ilişkin şartlar aranmaksızın hak sahiplerine aylık bağlanacağı ifade edilmiştir¹³⁴.
- Sigortalının hak sahiplerinden olma, (eş, çocuklar, ana ve baba)

¹³¹ Civan Gökalp, A. (2019) *Sosyal Güvenlik Hukukunda Ölüm Sigortası*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, s.254

¹³² Güzel, Caniklioğlu ve Okur, (2020), s.614, Ayrıca bkz. Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.546

¹³³ Özel, Ç. (2002) *Medeni Hukuk Açısından Ölüm Anının Belirlenmesi ve Ceset Üzerindeki Hakka İlişkin Bazı Düşünceler*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:51 (1), s.49

¹³⁴ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.551

- Kuruma başvuru yapılması, (hak sahiplerinin hakkın doğumundan başlamak üzere beş yıllık zamanaşımı süresi içerisinde Kuruma yazılı başvuruda bulunması) şeklindedir.

Ölüm sigortasından sağlanan haklar ise;

- Ölüm aylığı bağlanması: En az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş, m.4/a bendi kapsamında çalışan sigortalılar için her türlü borçlanma süreleri haricinde en az beş seneden beri sigortalı olup toplamda 900 gün prim bildirilmiş olması halinde, 5510 sayılı Kanun m.4/c bendine tabi olup vazife malullüğü nedeniyle kazaya uğramış, malullük, vazife malullüğü ya da yaşlılık aylığı almaktayken yahut malullük, vazife malullüğü, yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olup daha işlemi tamamlanmamış olması halinde son olarak da bağlanmış olan malullük, vazife malullüğü ya da yaşlılık aylığı sigortalı şekilde çalışmaya başladığından kesilmiş olması hallerinde ölüm aylığı bağlanmaktadır¹³⁵.
- Ölüm toptan ödemesi yapılması,
- Aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,
- Cenaze giderlerinin ödenmesi, şeklindedir.

5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihinden evvel ölen sigortalıların hak sahiplerine mülga kanun maddelerine göre ölüm sigortasından sağlanan haklar bağlanacaktır¹³⁶. Ölüm hali 01.10.2008 tarihinden sonra gerçekleşiyse yukarıdaki şartlara göre gelir ve aylık bağlanacaktır.

¹³⁵ Andaç, F., (2016), s.164

¹³⁶ Balcı, M., (2019), s.65

BÖLÜM 3: TÜRK HUKUKUNDA HİZMET AKDIYLE ÇALIŞANLAR AÇISINDAN YAŞLILIK SİGORTASI

3.1. Yaşlılık Kavramı

3.1.1. Yaşlılığın Tanımı ve Yaşlılık Çeşitleri

İnsan hayatı boyunca bebeklik, çocukluk, gençlik ve yaşlılık olmak üzere belli dönemlerden geçerek yaşamaktadır. Birbirlerinden kesin olarak ayrılamayan bu dönemlerden yaşlılık dönemi yaşamın en zorlu dönemi olarak kabul edilmektedir¹³⁷.

Yaşlılık, insanın büyümesinin devam etmesi ve gelişim sürecinin son halkası olarak tanımlanmaktadır¹³⁸. Yaşlılık dönemi, insanın hayatı boyunca belli bir dönemden sonra günlük hayatını gençlik dönemindeki gibi sürdüremeyecek hale gelmesini ifade etmektedir. Bu halin ne zaman meydana geleceği türlü etkenlere bağlı olarak değişkenlik gösterse de meydana gelmesi kaçınılmaz bir gerçektir.

Tıbbi yönden ise genellikle yaşlanma; hastalık, kaza ve diğer çevresel baskıların kaçınılmaz şekilde artmasına sebep olan fizyolojik yetersizlikler, bunlara bağlı olarak da organizmanın çevreye uyumunda gittikçe artan bir yetersizlik ile ortaya çıkarmaktadır¹³⁹.

Yaşlılık; kişilere, çalışılan iş türüne, ülkelere ve diğer öznel nedenlere bağlı olarak değişkenlik gösterebilen bir durumdur¹⁴⁰. 10.05.1944 tarihinde düzenlenen Philadelphiya Konferansı'nda yaşlılık kavramı,

“çalışma hayatının ilerleyen dönemlerinde hayatın olağan akışına uygun olarak biyolojik nedenlerin etkisiyle aktif çalışma hayatından kişinin koparak önceki zamanlarda elde ettiği gelir miktarının da altına düşmesi durumu”

olarak açıklanmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yaşlılığı (1952) “102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki Sözleşmesi” m.26 hükmünde mevzuatlar ile belirlenen ve yardım yapılmasını gerektiren belli bir yaşın üstünde olma durumu olarak tanımlamıştır. 102 sayılı sözleşmede kişilerin aktif çalışma güçlerini kaybettikleri,

¹³⁷ Emeksiz, Ç. (2019) *Yaşlılık Olgusunun Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından İncelenmesi*, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ, s.36; Şakar, M., (1987), s.17

¹³⁸ Erol, S. (2011) *Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Yaşı Tartışması*, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:1 (1) s.44; Şakar, M. (1987), s.18

¹³⁹ Onur, B. (2011) *Gelişim Psikolojisi*, 9. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, s.9

¹⁴⁰ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s. 504

sürekli olarak işsiz kaldıkları bir dönem olan 65 yaşı yaşlılık başlangıcı olarak kabul edilmiştir¹⁴¹. Ancak ülkeler içinde buldukları durumları göz önüne alarak daha yüksek ya da daha düşük bir yaşı, yaşlılık başlangıcı olarak kabul edebilmektedirler¹⁴². Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) tanımına göre yaşlılık ise şudur; “çevrede olup bitenlere uyum sağlayabilme yeteneğinin zamanla yok olması”¹⁴³. Bununla birlikte DSÖ tarafından, 65 yaş ve üzeri¹⁴⁴ kişiler ‘yaşlı’ olarak kabul edilmektedir¹⁴⁵.

Yaş kavramı genellikle üç yönden ele alınmaktadır ve bu sebeple üç tür yaşlılık halinden söz edilmektedir. Bunlar ise; Kronolojik yaşlanma (takvim yaşı), biyolojik yaşlanma (vücut yaşı) ve istihdam yaşlanmasıdır.

Kronolojik yaşlanmada kişinin yaşını yaşadığı yılların sayısı belirlemektedir. Aynı kronolojik yaşta olmalarına rağmen, yaşama isteği ve çalışma gücünü koruyabilen bir kişi ile hem görünüş olarak çöküntü içerisinde olan, hem de çalışma isteği ve gücünü kaybetmiş kişilere de rastlanmaktadır¹⁴⁶.

Biyolojik yaşlanmada ise kişinin vücudun yıpranma seviyesine göre gösterdiği yaş esas alınmaktadır. Biyolojik yaşlanmada yaş hesabı kişiden kişiye, kişinin cinsiyetine, yaşadığı yer ve zamana göre değişebilmektedir. Bu sebeple yaş hesabı kronolojik yaş hesabından daha zordur. Biyolojik yaşlanmada kişinin yaşı yalnızca tıbbi verilere göre hesaplanabilmektedir. Biyolojik yaşlanmada genellikle, kadınların hem işte hem de evde çalışmaları sebebiyle erkeklere nazaran daha fazla yıpranmaları sonucunda erkeklerden daha evvel çalışma isteklerini ve güçlerini kaybettikleri kabul edilmektedir¹⁴⁷.

İstihdam yaşlanmasında ise insanın biyolojik olarak yıpranıp yıpranmaması veya kronolojik olarak belirli bir yaşa ulaşmış olup olmaması mühim değildir. Burada önemli olan, kişinin o yaşa dek kazandığı bilgi ve becerilerine yahut fiziksel özelliklerine emek piyasasında talep bulunup bulunmadığıdır. Genellikle istihdam

¹⁴¹ Okumuş, B. (2020) *Türkiye Sosyal Güvenlik Sisteminde Yaşlılık Sigortasının Gelirin Yeniden Dağılımı Açısından Analizi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta, s.12

¹⁴² Tuncay, A. C., (2012) *Geciken Yaşlılık ve Zorunlu Emeklilik Üzerine*, SGD Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:2 (2), P-ISSN: 2146 – 4839, s. 91

¹⁴³ Çataloğlu, S., (2018), s. 28

¹⁴⁴ Bu sınıflandırmaya göre de 65-74 yaş “genç yaşlı”, 74-84 yaş “yaşlı”, 85 yaş üzeri ise “yaşlı yaşlı” olarak anılmaktadır. [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.uplifers.com/dunya-saglik-orgutu-18-65-yas-arasini-genc-kabul-ediyor-o-zaman-omurgamiz-icin-dans/> (Erişim Tarihi: 30 Nisan 2021).

¹⁴⁵ Ardahan, M. (2010) *Yaşlılık ve Huzurevi*, Aile ve Toplum Dergisi Yıl: 11, Cilt:5 (20) , Ocak-Şubat-Mart, ISSN: 1303-0256, s.26

¹⁴⁶ Erol, S., (2011) , s.45; Şakar, M., (1987), s.20

¹⁴⁷ Erol, S., (2011) , s.45; Şakar, M., (1987), s.20

yaşı, 15–64 yaşları arasındaki yaş olarak kabul edilmektedir¹⁴⁸. 64 yaşın üzeri ise istihdam yaşlısı olarak kabul edilmektedir.

Sosyal Güvenlik Sistemleri kişilere yaşlılık aylığı bağlanması konusunda insanların biyolojik yaşlarını tespit ederek yaşlılık aylığı bağlanmasının hem oldukça masraflı, hem de biyolojik yaş tespitiyle kişinin tam olarak yaşlılık halinin tespit edilmesinin mümkün olmaması sebebiyle o ülkenin ortalama yaşam süresine göre belli bir yaşa gelenleri yaşlı olarak kabul etmektedir. Bu yaş ise “farazi yaşlılık” olarak adlandırılmaktadır¹⁴⁹.

Yaşlılık, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından;

“yaşam süresinin ilerleyen zamanlarında fiziksel ve ruhsal dönüşümlerin yoğunlukla görüldüğü zaman dilimi”

olarak açıklanmaktadır¹⁵⁰. Yine Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından yaşlılık kavramı; insan yaşamının son evresinde karşılaştığı, bedeni ve fikri çalışma gücünü, zaman ile giderek artan şekilde azaltarak, sürekli bir gelir azalmasına veya kaybına; bununla birlikte sağlık harcamalarının artışı sebebiyle giderlerin fazlaşmasına sebep olan ve bu yönden bir sosyal tehlike olarak nitelenen fizyolojik kaynaklı bir durum olarak tanımlanabilir¹⁵¹.

Sosyal Güvenlik Hukukunda emeklilik kavramı, yaşlılık kavramıyla çoğu zaman eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Yaşlılık insan hayatı açısından doğal bir durum olmakla birlikte emeklilik sosyal güvenlik açısından bu durumun bir sonucudur. Böylece emeklilik, kanunlara göre belli bir müddet çalıştıktan sonra çalışanın iş ile ilgisinin kesilerek kendisine yaşlılık aylık bağlandığı dönem olarak tanımlanabilir¹⁵². Bu terim belirli süre bir işe emek vermiş olan kişilerin çalışmalarının karşılığı olarak geçimlerini sağlayacak aylığa kavuşmalarına olanak verdiğinden yalnızca primli sosyal güvenlik sistemlerinde kullanılabilir¹⁵³. Dolayısıyla primsiz rejimlerde emeklilik terimi kullanılmaz.

¹⁴⁸ Devlet Planlama Teşkilatı (2001) *VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001–2005)* Ankara, s.22

¹⁴⁹ Şakar, M., (1987), s.4

¹⁵⁰ Sosyal Güvenlik Kurumu [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/emeklilik_kavrami/emeklilik, (Erişim Tarihi: 31.04.2021).

¹⁵¹ Eser, D., (2009), s.191; Şakar, M., (1987), s.21

¹⁵² Başterzi, F. (2006) *Yaşlılık Sigortası Bakımından Sosyal Güvenlik Normlarının Uyumlaştırılması*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara, s.16

¹⁵³ Şakar, M., (1987), s.21

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), emeklilik yardımlarının “önceden belirlenmiş ve insanların etkin çalışma güçlerini kaybettikleri, devamlı işsiz durumuna geldikleri bir yaşa ulaştıklarında” ödenmeye başlamasını önermiş ve bu yaşın 65 yaştan yukarı olmamasını tavsiye etmiştir¹⁵⁴.

Ülkemizde ise yaşlılık sigortası ilk kez 01/04/1950 tarihli 5417 sayılı kanun ile yürürlüğe girmiştir. Daha sonra yaşlılık sigortası ile ilgili çokça kez tekrar düzenlemeler yapılmış ve en son 5510 sayılı kanun ile şu anki halini almıştır.

3.2. 5510 Sayılı Kanun m.4/1-a Bendine Tabi Olanların Yaşlılık Sigortasından Faydalanma Koşulları

3.2.1. Genel Olarak

5510 Sayılı Kanun m.4/1,a bendine tabi olarak çalışan sigortalıların yaşlılık sigortasından faydalanma koşulları 5510 sayılı Kanun m. 28 hükmünde belirlenmiştir. Bu maddede yaş koşuluna ve prim ödemeye ilişkin olarak genel koşullar öngörülmüştür. Buna göre, yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için sigortalı kadının 58, sigortalı erkeğin ise 60 yaşını doldurmuş olması ve en az 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması koşulu aranmıştır. Ancak, 4/1-a kapsamında sigortalı sayılanlar yani iş sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar için prim ödeme gün sayısı koşulu azaltılarak 7200 gün olarak düzenlenmiştir(m.28/2-a).

5510 sayılı Kanunla dünyada da yaşlılık sigortasından yararlanabilmek açısından temel şart olarak kabul edilen yaş ve prim ödeme gün sayısı şartlarına yer verilmiştir¹⁵⁵.

Belirlenen koşullar böyle olsa da kabul edilen prim ödeme gün sayısı ve yaş sınırı koşullarına ek olmak üzere sigortalılık süresi koşulu da aranabilmektedir. Gerçekten yeraltında çalışanlar, belirli oranda çalışma gücünü kaybetmesine karşılık maluliyet sigortasından faydalanmayanlar gibi bir kısım kişilere de yaşlılık sigortasından yararlanmaları yönünden yaş koşuluna alternatif şekilde sigortalılık süresi koşulu getirilmiştir¹⁵⁶. Yürürlükten kaldırılan Kanunlara göre ilk defa sigortalı olan kişiler açısından da geçiş hükümleriyle bu koşul aranmaktadır. Tüm bunlar sebebiyle yaşlılık aylığından faydalanma koşulları yönünden yapılacak sınıflandırmada yaş, prim ödeme

¹⁵⁴ Tuncay, C.A., (2012), s.91

¹⁵⁵ Başterzi, S. (2011) *5510 Sayılı Yasaya Göre Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları – Önceki Mevzuatla Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme*, Prof. Dr. Sarper Süzek Armağanı, Cilt II, Beta Yayınevi,, s.2203

¹⁵⁶ Kayırgan, H., (2014), s. 58

ve sigortalılık süresi koşulları ayrıntılı şekilde değerlendirilecektir.

5510 sayılı Kanun yaş, prim ödeme gün sayısı ve kimi sigortalılar için öngördüğü sigortalılık sürelerinin tamamlanması koşullarını yaşlılık sigortası için gereken maddi koşullar olarak belirlemiş, bunun yanında işten ayrılma ve kuruma başvurma olarak da şekli koşulların yerine getirilmesini aramıştır¹⁵⁷.

Böylelikle yaşlılık sigortasından yararlanabilmenin koşulları;

Maddi Koşullar;

- Sigortalının uzun vadeli sigorta kollarına tabi olması,
- Sigortalının belirlenen yaş sınırını doldurması,
- Sigortalının belirlenen süre sigortalılığını sürdürmesi,
- Sigortalının prim ödeme gün sayısını tamamlaması,

Şekli Koşullar ise;

- Sigortalının işinden ayrılmış olması,
- Kuruma gereken yazılı başvuruyu yapması şeklinde ifade edilmektedir.

Ayrıca, tüm bu koşullar değerlendirilirken tarih açısından üçlü bir ayırım yapılması daha doğru olacaktır. Şöyle ki;

- 30.04.2008 tarihinden sonra sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar,
- 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar,
- 08.09.1999 tarihinden evvel sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar, şeklinde bir ayırım yapılacaktır.

3.3. Yaşlılık Aylığından Faydalanabilmek İçin Gereken Koşullar

3.3.1. Sigortalının Uzun Vadeli Sigorta Kollarına Tabi Olması

5510 sayılı Kanuna göre kişinin yaşlılık sigortasından faydalanabilmesi için gereken ilk koşul kişinin sigortalı olmasıdır. Sigortalı kavramı ise 5510 sayılı Kanun m. 3 hükmünde “*kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi*” olarak ifade edilmiştir.

Yaşlılık aylığından kişinin faydalanabilmesi için kişinin uzun vadeli sigorta kollarına tabi olması gerekmektedir. 5510 sayılı Kanun’da uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar ise m. 4 hükmünde düzenlenmiştir. Çalışmamızın konusunu yalnızca m.4/1-a bendine tabi çalışan sigortalıların yaşlılık aylığından faydalanmasına ilişkin olması sebebi ile bu başlık altında sadece m.4/1,a bendinde tabi olan sigortalılardan

¹⁵⁷ Kayırgan, H., (2014), s. 59

bahsedilecektir.

3.3.1.1. 5510 sayılı Kanun m.4/1-a Kapsamında Olan Sigortalılar

Kural olarak 5510 sayılı Kanun m.4/1-a kapsamında sigortalı olmak için hizmet akdiyle çalışıyor olmak gerekmektedir. Ayrıca yürürlükten kalkan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak sigortalı olanlar 4/1-a'lılar içerisinde ele alınmıştır.

Ne var ki kanun koyucu hizmet sözleşmesi ile çalışıp çalışmadığına bakmaksızın bazı kişileri de bu kapsamda değerlendirmektedir. Buna göre de;

- ✓ Hizmet akdiyle bir yahut birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar (m. 4/1-a),
- ✓ İşçi sendikaları ve konfederasyonlarıyla sendika şubelerinin başkanlıkları ile yönetim kurullarına seçilenler (m. 4/2-a),
- ✓ Bir ya da birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar (m. 4/2-b),
- ✓ Müttekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar (m. 4/2-c),
- ✓ 02.07.1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılan koruma bekçileri (m. 4/2-d),
- ✓ 24.04.1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda belirtilen umumî kadınlar (m. 4/2-e),
- ✓ Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 293 4 üncü maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılan geçici personeller (m. 4/2-f),
- ✓ Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar (m. 4/2-g)

5510 sayılı Kanun m.4/1-a'lı olarak kabul edilmiştir.

3.3.2. Belirli Bir Yaşın ve Prim Ödeme Gün Sayısının Tamamlanması

5510 sayılı Kanunda yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için belirli bir yaşa ulaşmış olma ve belli bir prim ödeme gün sayısının tamamlanması koşulları yer almaktadır. 5510 sayılı Kanun'dan evvelce düzenlenen kanunlarda bu koşullara ek olarak belirli

bir hizmet süresinin dolması şartı da aranmaktaydı. 5510 sayılı Kanunda ise sadece özel koşullarda hizmet süresi şartı aranmaktadır.

Ülkemizde yaş, prim ödeme gün sayısı ve hizmet süreleri, Sosyal Güvenlik Sisteminin kurulduğu tarihten bu yana pek çok kez değişikliğe uğramıştır¹⁵⁸. Hizmet akdine bağlı çalışan sigortalılar yönünden bu koşullar incelenecektir.

3.3.2.1. Hizmet Akdine Bağlı Çalışanlar Hakkında 5510 Sayılı Kanundan Önceki Dönemde Belirlenen Koşullar

Yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için sigortalıya şart koşulan yaş sınırı 506 sayılı Kanun'dan evvel, 5417 sayılı Kanun ve 6900 sayılı Kanunda cinsiyet ayrımı yapılmaksızın herkes için eşit bir şekilde 60 yaş olarak kabul edilmiştir.

Ancak 506 sayılı Kanun ile daha önce belirlenen 60 yaş sınırı ilk önce kadınlar için 55 yaş, erkekler içinse 60 yaş şeklinde düzenlemiş ancak 1969 tarih ve 1186 sayılı kanun ile bu yaş sınırları kadın için 50 yaşa erkek için ise 55 yaşa indirmiştir. Ayrıca 1186 sayılı Kanun ile yaşlılık aylığından faydalanmak için yaş şartı aranmayan bir yol eklenmiştir. Bu şekilde yaşlılık aylığından yararlanmak almak için gerekli olan yaş sınırı ve belli bir süre prim ödeme şartlarının yanında yaş sınırı şartı olmaksızın yalnızca belirli bir süre sigortalılık süresiyle belli bir süre prim ödeme şartına haiz olanlar da yaşlılık aylığı almaya hak kazanıyordu. Bu düzenlemeyle 25 sene sigortalılık süresini ve 5000 prim gününü dolduran sigortalılar, 50 yahut 55 yaş sınırı şartını doldurmasalar da yaşlılık aylığı almaya hak kazanabilir hale gelmişlerdi.

Yaş sınırının kaldırılması konusu ile ilgili 2422 sayılı kanunda değişikliğe gidilmiş ve 25 yıllık sigorta süresi erkekler için değiştirilmemiş fakat bu süre kadınlar açısından 20 yıla indirilmiş, ek olarak ise sigortalılık süresi 18 yaşından itibaren sayılmaya başlanmış ve fakat 18 yaş öncesindeki çalışılan süre prim ödeme gün sayısına eklenmiştir. Böylelikle, 2422 sayılı kanun ile yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için yaş koşulu kadınlar için 38(20+18), erkekler için ise 43(25+18) yaşı kabul edilmiştir. Yaşlılık sigortasından aylık bağlanması için gerekli koşullar yine değiştirilmiş ve 1985 tarih, 3246 sayılı Kanunla¹⁵⁹, 3246 sayılı Kanunun yayımı tarihinde 15 yıl sigortalılık süresi olanlar için saklı tutulup, 5-10; 10-15 ve 5 yıldan az sigortalılık süresi olanlarla ilgili olarak da geçici düzenlemeler yapılarak, yürürlükten kaldırılmıştı¹⁶⁰.

¹⁵⁸ Can, İ., (2013), s.23

¹⁵⁹ T.C. Resmi Gazete (1986), *Sosyal Sigortalar Kanunu*, Sayı: 18984, 10 Ocak 1986 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 09.02.2021).

¹⁶⁰ Can, İ., (2013), s.25

1992 tarih ve 3774 sayılı Kanun¹⁶¹ ise yaş sınırını kaldırıp, sadece belli süre sigortalılık ve prim ödeme ile aylığa hak kazandıran yolu tekrar benimsemişti. Ayrıca bu kanunla 3246 sayılı Kanunun 506 sayılı Kanuna eklediği Ek 27, 28, 29 ve geçici 64. ve 65. maddeler de yürürlükten kaldırıldığından, önceden olduğu gibi yalnızca Kanunun 60. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanmasının yolu da açılmıştır. Belirlenen yaş sınırı ile çok fazla insanın yaşlılık aylığına hak kazanması sonucunda Kurumun mali yönden zor duruma düştüğü gerekçesiyle 1999 tarih, 4447 sayılı kanun ile bu durum ortadan kaldırılmıştır.

08.09.1999 tarih, 4447 sayılı Kanunla yaşlılık aylığından faydalanmak için gereken yaş koşulu kadınlar için 58, erkekler için ise 60 yaş sınırı olarak kabul edilmiştir. Fakat bu yaş sınırlarının uygulanması, ilk kez 4447 sayılı Kanununun yürürlüğe girdiği 08.09.1999 tarihinden sonra sigortalı olan kişiler için kabul edilmiştir.

Anılan Kanunla ayrıca prim ödeme gün sayıları da değiştirilmiş; daha önce kural olarak 5000, kolaylaştırılmış seçenekte ise 3600 gün olan prim ödeme gün sayısı, 4447 sayılı Kanunla, kural olarak 7000, kolaylaştırılmış seçenekte de 4500 güne çıkarılmıştır. Eklenen geçici m.81 hükmüyle de bu artışların kademeli bir şekilde gerçekleştirilmesi öngörülmüştür.

Tablo 1 :5510 Sayılı Kanundan Önce SSK Emeklilerinin Yaşını Düzenleyen Kanunlar (Kaynak: Devlet Planlama Teşkilatı, 2000)

| Kanun No | Yürürlük Tarihi | Emeklilik Yaşı | | Sigortalılık Süresi | | Asgari Prim Ödeme Gün Sayısı |
|----------|-----------------|----------------|-------|---------------------|----|------------------------------|
| | | Kadın | Erkek | K | E | |
| 5417 | 01.04.1950 | 60 | 60 | 25 | 25 | Yılda ort.en az 200 gün |
| 6391 | 01.04.1954 | 60 | 60 | 25 | 25 | 5000 |
| 6900 | 01.06.1957 | 60 | 60 | 25 | 25 | 5000 |
| 506 | 01.03.1965 | 55 | 60 | 25 | 25 | 5000 |
| 1186 | 01.03.1969 | 50 | 55 | 25 | 25 | 5000 |
| 1992 | 26.05.1976 | -- | -- | 20 | 25 | 5000 |
| 3246 | 10.01.1986 | 55 | 60 | -- | -- | 5000 |
| 3774 | 20.02.1992 | -- | -- | 20 | 25 | 5000 |

¹⁶¹ T.C. Resmi Gazete (1992), *T.C. Emekli Sandığı Kanunu*, Sayı: 21155, 27 Şubat 1992 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 09.02.2021).

Tablo 1 (devam)

| | | | | | | |
|------|------------|----|----|----|----|------|
| 4447 | 08.09.1999 | 58 | 60 | -- | -- | 7000 |
|------|------------|----|----|----|----|------|

3.3.3. 5510 Sayılı Kanun Döneminde Belirlenen Koşullar

3.3.3.1. 30/04/2008'den sonra ilk defa sigortalı olan hizmet akdiyle çalışmaya başlayan kişiler açısından

5510 sayılı Kanuna göre m. 4/1, (a) bendine göre çalışanların 7200 prim ödeme gününü ve kadınlar için 58, erkekler için ise 60 yaş sınırını tamamlamaları gerekmektedir.

5510 sayılı kanunda sigortalılar hakkında düzenlenen koşulların farklı prim ödeme günlerine sahip olmasının sigortalılar arasında eşitsizlik oluşturduğu ve niçin bu şekilde bir ayrıma tabi tutuldukları bilinmemektedir¹⁶². Yine Yargıtay'a göre 5510 Sayılı Kanunun m. 4/1,(a) ve m. 4/1,(c) bentlerine göre sigortalı olarak çalışan kişilerin primlerinin ödenmesi zorunlu kabul edilmemekte, bu kişilerin sadece kuruma bildirilmiş olmasının yeterli olacağı düşünülmektedir¹⁶³.

5510 sayılı kanunda sigortalılar için belirtilen yaş sınırı 2036 tarihine kadar herhangi bir değişiklik göstermez iken 2036 yılından itibaren kademeli olarak artış öngörmektedir.

Buna göre emekli aylığı bağlanması için gerekli yaş;

01.01.2036 ile 31.12.2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61,
01.01.2038 ile 31.12.2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62,
01.01.2040 ile 31.12.2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63,
01.01.2042 ile 31.12.2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64,
01.01.2044 ile 31.12.2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65,
01.01.2046 ile 31.12.2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65,
01.01.2048'den itibaren kadın ve erkek için 65 olarak uygulanır(m.28/II).

5510 sayılı kanunda belirtilen yaş sınırları m.28/2'de belirtildiği üzere 2048 senesinden başlayarak erkek ve kadın için 65 olmuş dolayısıyla yaş sınırı cinsiyet fark etmeksizin eşit hale getirilmiştir. Ancak 65 yaş sınırının ülkemiz adına yüksek bir yaş

¹⁶² Yapılan bu ayrımın eşitsizlik oluşturduğu yönünde eleştiri için bkz.: Ertürk, Ş. (2008) 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Değişiklik Öngören 5754 Sayılı Kanun'dan Sonra Uzun Vadeli Sigorta Kollarına Genel Bir Bakış, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 19, İstanbul, s.1051

¹⁶³Yargıtayca primlerin işveren tarafından ödenmemesinin yaşlılık aylığı bağlanmasını engelleyemeyeceğini ifade etmektedir. Bu husustaki Yargıtay Kararlarının değerlendirmesi için bkz. Caniklioğlu, N . (2014). 5510 Sayılı Kanuna Göre Sosyal Güvenlik Kurumunun Prim Alacaklarında Zamanlaşımı . Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi , Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, cilt: 20(1), s.846

sınırı olduğu düşünülmektedir¹⁶⁴. Bu durumda çoğu sigortalı prim ödeme gün sayısını tamamlamasına rağmen yaş sınırına takılmakta ve yaş sınırını beklemek durumunda kalmaktadır. Türkiye’de belli bir yaştan sonra işini kaybeden kişilerin yeniden iş bulmalarının oldukça zor olduğu göz önünde tutulduğunda bu konuda yeni çözümler geliştirilmesi gerektiği ifade edilmektedir¹⁶⁵.

3.4. Kolaylaştırılmış Seçenek

5510 sayılı kanununa göre sigortalılar yukarıda bahsetmiş olduğumuz genel kuralın yanında yaş hadlerine 65 yaşını geçmemek üzere üç yıl eklemek ve adlarına en az 5400 gün malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla da yaşlılık aylığından yararlanabileceklerdir (m. 28/3).

Kanun koyucu böylelikle emeklilik için kolaylaştırılmış bir seçenek sunmuş olsa da prim ödeme gün sayısını azaltırken yaş sınırını 3 yaş daha yükseltmiştir. Bu halde, 2036 senesinde 7200 prim ödeme gününü tamamlayan ve aylık isteğinde bulunan sigortalı erkeğe 61 yaşını doldurması ile yaşlılık aylığı bağlanır iken 5400 prim gününü tamamlayan ve başvuruda bulunan sigortalı ise yaşlılık aylığını alabilmesi için 64 yaşını doldurmayı bekleyecektir. Ve fakat 5754 sayılı kanun ile artı üç yaş sınırı 65 yaş ile sınırlandırılmıştır. Dolayısı ile sigortalının en fazla 65 yaş sınırını doldurması gerekecektir. Dolayısıyla, kolaylaştırılmış seçenek ile yaşın daha yüksek belirlenmesine ilişkin düzenleme, kadınlar için 2048, erkekler için ise 2044, senesinden sonra uygulanmayacaktır. Çünkü anılan tarihlerden itibaren 7200 prim ödeme gün sayısında da 5400 prim ödeme gün sayısında da sigortalılara ancak 65 yaşın tamamlanması halinde aylık bağlanacaktır. Türkiye’deki çalışma koşulları göz önünde tutulduğunda 65 yaşın bile ülkemiz için çok yüksek olduğu aşikar iken, bir de tamamlanması gereken bu yaşın 3 yıl daha arttırılması doğru olmamıştır¹⁶⁶. 5754 sayılı Kanunla bu konuda bir üst sınır öngörülmesi isabetli olmuştur¹⁶⁷.

Kolaylaştırılmış seçenekte kanun koyucu yalnızca prim ödeme gün sayısı ve yaş sınırını esas almıştır. Bu kolaylaştırılmış seçenekte sigortalının belirli bir süre sigortalılığını sürdürmesi koşulu aranmamaktadır.

5510 sayılı Kanundan evvel m.4/1-a bendine tabi olarak hizmet akdiyle çalışan

¹⁶⁴ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.510

¹⁶⁵ Arıcı, K. (2005) *Türk-İş ve Sosyal Güvenlik Bakımından Yeni Bir Sorun: Yaşlı İşçiler*, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul, s.943

¹⁶⁶ Ergin, H. (2009) *5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun Geçici Hükümleri*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:21, s.245

¹⁶⁷ Can, İ., (2013), s.30

sigortalı olan kişilere ilişkin kolaylaştırılmış seçenekte ödenmesi gereken prim gün sayısı 4500 olduğu için, bu sürenin 5400 güne çıkarılmasına ilişkin olarak da bir geçiş hükmü öngörülmüştür. Buna göre; 5400 günlük süre;

- ilk kez 30.04.2008 tarihi ile 31.12.2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için 4600 gün olarak,

-01.01.2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar için ise her takvim yılı başına 4600 güne 100 gün eklemek suretiyle 5400 günü geçmemek üzere, uygulanmaktadır.

3.5. 08/09/1999 – 30/04/2008 tarihleri arasında ilk defa sigortalı olan hizmet akdiyle çalışan kişiler açısından

5510 sayılı kanun geçici madde 9’da 08/09/1999 – 30/04/2008 tarihleri arasında ilk defa sigortalı olan kişiler açısından yaşlılık aylığından faydalanma koşullarının nasıl olduğuna ilişkin düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre iki seçenek sunulmuştur. İlk defa 08.09.1999–30.04.2008 tarihleri arasında m.4/1-a bendine tabi sigortalı olanlar, kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak ve en az 7000 gün (19 yıl 5 ay 10 gün) malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primi ödemiş olmak şartıyla yaşlılık aylığına hak kazanabilmektedirler. İkinci seçenek ise yine kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak, 25 yıldan beri sigortalı olmak ve en az 4500 gün (12 yıl 6 ay) malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primi ödemiş olmak koşuluyla yaşlılık aylığına hak kazanacakları şeklindedir(geç.m.9/I).

Görüldüğü gibi, ikinci seçenekte 7000 gün prim ödeme gün sayısı 4500 güne inmekte, ancak ikinci seçenekte ilk seçenekte bulunmayan 25 yıldan beri sigortalı olma şartı öngörülmüştür.

Kanun hükmünde belirtilen “25 yıldan beri sigortalı olmak” şartı sigortalılık süresini belirtmektedir. 5510 sayılı Kanununun 38. maddesine göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının uygulanmasında dikkate alınacak sigortalılık süresinin başlangıcı; sigortalının mülga 5417 sayılı İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Hakkında Kanuna, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa, bu kanunla mülga 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıklara veya bu Kanuna tabi olarak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olarak ilk defa kapsama girdiği tarih olarak kabul edilmektedir(m.38/I). Fakat,

uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklıdır¹⁶⁸.

3.6. 08.09.1999 Tarihinden Önce Sigortalı Olanlar İçin Prim Ödeme Koşulu

3.6.1. 506 Sayılı Kanuna Tabi Sigortalılar

08/09/1999 tarih, 4447 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanuna geçici madde 81 hükmüyle yaşlılık aylığından faydalanma şartlarında geçiş dönemi düzenlenmiştir. Düzenlenen geçiş dönemi hakkında 4447 sayılı kanundaki belirlenen sigortalılık süresi kıstas alınmış ve ayrıca belirli sayıda yaş sınırından ve prim ödeme gün sayısından bahsedilmiştir.

4447 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanuna geçici m. 81 hükmüyle düzenlenen geçiş dönemi şu şekildedir;

aaa) Haklarının korunmasına karar verilmiş olanlar: Hakların korunmasına karar verilmiş kişiler; 08/09/1999 yılında önceki hükümlerce yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanmış kişileri ve 18 senelik sigortalılık süresini 08/09/1999 tarihinde tamamlayan kadınlar ile 23 senelik sigorta süresini 08/09/1999 tarihinde tamamlayan erkekleri ifade etmektedir.

bbb) Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen yaş sınırının belirlenmediği geçiş hükümleri: 08/09/1999 tarih, 4447 sayılı Kanun ile 506 sayılı kanuna geçici madde 81/b bendi ile yapılan değişiklik ile daha önceki maddelere göre yaşlılık aylığından faydalanma şartlarını yerine getirmesine iki seneden daha fazla vakit kalan kişileri 9 adet gruba bölünmesine karar verilmiştir. Ve fakat bu düzenleme Anayasa Mahkemesinin 23/02/2001 tarihli kararı ile iptal edilmiştir¹⁶⁹.

ccc) Hafifletilmiş yol için geçiş koşulları: 506 sayılı Kanunun düzenlediği ikinci seçenek kadınlarda 50, erkeklerde 55 yaş, 3600 gün prim ve 15 yıl sigortalılık süresi arayan yoldur. 4447 sayılı Kanun geçiş dönemi için bu koşulları değiştirmemiş, 4447 sayılı kanunun yürürlüğünden önce (08.09.1999) sigortalı olanlar için bu yol açık tutulmuştur. Ancak 08.09.1999'dan sonra sigortalı olarak çalışmaya başlayacak olanlar 58-60 yaşını, 25 yıllık sigortalılık süresini ve 4500 prim gününü doldurarak bu ikinci yoldan aylığa hak kazanabileceklerdir¹⁷⁰.

ddd) Genel geçiş koşulları: 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesinin C bendinin (b) alt bendi;

¹⁶⁸ Yargıtay 10. HD. 03.02.2003, 86/556, Çimento İşverenleri Dergisi, (2003), Sayı: 3, Cilt:17, s.46

¹⁶⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.436

¹⁷⁰ Can, İ., (2013), s.33

“(a) bendinde öngörülen şartları yerine getirememiş olanlardan kadın ise 52, erkek ise 56 yaşını doldurmuş olması, en az 15 yıllık sigortalılık süresini tamamlamış ve en az 3600 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları şartıyla yaşlılık aylığından yararlanabilirler”

şeklinde düzenlenmiştir. Ancak bu fıkra da Anayasa Mahkemesi’nce iptal edilmiş ve 4759 sayılı Kanunla yeniden düzenlenmiştir.

23.05.2002 tarihi itibariyle sigortalı kalma gün sayısı göz önünde bulundurularak prim ödeme gün sayısı koşulları ise yeniden şartları da tekrar tanımlanmıştır. 506 sayılı Kanunun geçici 81. Madde hükmünde tanımlanan bu şartlarda ise kadın ve erkek çalışanlar adına ayrımlı prim ödeme gün sayısı kabul edilmiştir.

Sigortalılar için öngörülen geçiş dönemi koşullarının nasıl düzenlendiği ise aşağıdaki tablolarda kadın sigortalılar için ayrı erkek sigortalılar için ayrı belirtilmiştir. Öncelikle kadın sigortalılar için düzenlenen geçiş dönemi tablosuna yer verilecek sonrasında ise erkek sigortalılar için belirlenen geçiş dönemi tablosuna yer verilecektir.

Tablo 2 : Kadın Sigortalılar İçin Geçiş Dönemi Tablosu (SSK. Geç. m. 81/1-B)
(Kaynak: Şipal, 2002)

| Sigortalı İşe Giriş Tarihi | 23.05.2002'deki Doldurulmuş Sigortalılık Süresi | Prim günü sayısı |
|----------------------------|---|------------------|
| 08.09.1981 ve öncesi | 20 yıl ve daha fazla | 5000 |
| 09.09.1981-23.05.1984 | 18 yıl (dahil) ve 20 yıldan az | 5000 |
| 24.05.1984-23.05.1985 | 17 yıl (dahil) -18 yıldan az | 5000 |
| 24.05.1985-23.05.1986 | 16 yıl (dahil) - 17 yıldan az | 5075 |
| 24.05.1986-23.05.1987 | 15 yıl (dahil) - 16 yıldan az | 5150 |
| 24.05.1987-23.05.1988 | 14 yıl (dahil) - 15 yıldan az | 5225 |
| 24.05.1988-23.05.1989 | 13 yıl (dahil) - 14 yıldan az | 5300 |
| 24.05.1989-23.05.1990 | 12 yıl (dahil) - 13 yıldan az | 5375 |
| 24.05.1990-23.05.1991 | 11 yıl (dahil) - 12 yıldan az | 5450 |
| 24.05.1991-23.05.1992 | 10 yıl (dahil) - 11 yıldan az | 5525 |
| 24.11.1992-23.05.1993 | 9 yıl (dahil) - 10 yıldan az | 5600 |
| 24.05.1993-23.11.1994 | 8 yıl (dahil) - 9 yıldan az | 5675 |

Tablo 2 (devam)

| | | |
|-----------------------|-----------------------------|------|
| 24.11.1994-23.05.1995 | 7 yıl (dahil) - 8 yıldan az | 5750 |
| 24.05.1995-23.11.1996 | 6 yıl (dahil) - 7 yıldan az | 5825 |
| 24.11.1996-23.05.1997 | 5 yıl (dahil) - 6 yıldan az | 5900 |
| 24.05.1997-23.11.1998 | 4 yıl (dahil) - 5 yıldan az | 5975 |
| 24.11.1998-23.05.1999 | 3 yıl (dahil) – 4 yıldan az | 5975 |
| 24.05.1999-08.09.1999 | 3 yıldan az | 5975 |
| 09.09.1999 ve sonrası | | 7000 |

Tablo 3 : Erkek Sigortalılar İçin Geçiş Dönemi Tablosu (SSK. Geç. m. 81/1-B)
(Kaynak: Şipal, 2002)

| Sigortalının İşe Giriş Tarihi | 23.05.2002'deki Doldurulmuş Sigortalılık Süresi | Prim günü sayısı |
|-------------------------------|---|------------------|
| 08.09.1974 öncesi | 25 yıl ve daha fazla | 5000 |
| 09.09.1976-23.05.1979 | 23 yıl (dahil) ve 25 yıldan az | 5000 |
| 24.05.1979-23.11.1980 | 21 yıl 6 ay (dahil) - 23 yıldan az | 5075 |
| 24.11.1980-23.05.1982 | 20 yıl (dahil) - 21 yıl 6 aydan az | 5075 |
| 24.05.1982-23.11.1983 | 18 yıl 6 ay (dahil) - 20 yıldan az | 5150 |
| 24.11.1983-23.05.1985 | 17 yıl (dahil) - 18 yıl 6 aydan az | 5225 |
| 24.05.1985-23.11.1986 | 15 yıl 6 ay (dahil) - 17 yıldan az | 5300 |
| 24.11.1986-23.05.1988 | 14 yıl (dahil) - 15 yıl 6 aydan az | 5375 |
| 24.05.1988-23.11.1989 | 12 yıl 6 ay (dahil) - 14 yıldan az | 5450 |
| 24.11.1989-23.05.1991 | 11 yıl (dahil) - 12 yıl 6 aydan az | 5525 |
| 24.05.1991-23.11.1992 | 9 yıl 6 ay (dahil) - 11 yıldan az | 5600 |

Tablo 3 (devam)

| | | |
|-----------------------|----------------------------------|------|
| 24.11.1992-23.05.1994 | 8 yıl (dahil) - 9 yıl 6 aydan az | 5675 |
| 24.05.1994-23.11.1995 | 6 yıl 6 ay (dahil) - 8 yıldan az | 5750 |
| 24.11.1995-23.05.1997 | 5 yıl (dahil) - 6 yıl 6 aydan az | 5825 |
| 24.05.1997-23.11.1998 | 3 yıl 6 ay (dahil) - 5 yıldan az | 5900 |
| 24.11.1998-08.09.1999 | 3 yıl 6 aydan az | 5975 |
| 09.09.1999 ve sonrası | | 7000 |

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 17/12/2015 tarihli kararında eğer kişi ilk kez 18 yaşından önce sigorta olduysa, bu halde kademeli geçiş dönemi maddelerinin tatbikinde kişinin 18 yaşını doldurduğu tarih ile hesaplama yapılacağını ifade etmiştir¹⁷¹.

4759 sayılı kanun ile geçici madde 81/c-b bendi iptal edilmiş ve bunun yerine yapılan düzenleme şu şekildedir;

Sigortalı kadınlar için 15 senelik sigortalılık süresi, 3600 prim günü sayısı ve 50 yaş:

- 23/05/2002 tarihinde tamamlandı ise bu halde sigortalı kadının istediği tarihte,
- 24/05/2002 ile 23/05/2005 tarihleri arasında tamamlandı ise sigortalı kadının 52 yaşını doldurduğu takdirde,
- 24/05/2005 ile 23/05/2008 tarihleri arasında tamamlandı ise sigortalı kadının 54 yaşını doldurduğu takdirde,
- 24/05/2008 ile 23/05/2011 tarihleri arasında tamamlandı ise sigortalı kadının 56 yaşını doldurduğu takdirde,
- 24/05/2011 tarihinden sonra tamamlandı ise sigortalı kadının 58 yaşını doldurduğu takdirde,

4759 sayılı kanununun 3. Maddesi gereğince sigortalı kadın yaşlılık aylığından faydalanmaya başlayacaktır.

Sigortalı erkekler için ise 15 senelik sigortalılık süresi, 3600 prim günü sayısı ve 55 yaş:

¹⁷¹ Bkz. Yargıtay 10. HD. 17.12.2015, 7603/22570, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim Tarihi: 06.03.2021)

- 23/05/2002 tarihinde tamamlandı ise bu halde sigortalı erkeğin istediği tarihte,
- 24/05/2002 ile 23/05/2005 tarihleri arasında tamamlandıysa sigortalı erkeğin 56 yaşını doldurduğu takdirde,
- 24/05/2005 ile 23/05/2008 tarihleri arasında tamamlandıysa sigortalı erkeğin 57 yaşını doldurduğu takdirde,
- 24/05/2008 ile 23/05/2011 tarihleri arasında tamamlandıysa sigortalı erkeğin 58 yaşını doldurduğu takdirde,
- 24/05/2011 ile 23/05/2014 tarihleri arasında tamamlandıysa sigortalı erkeğin 59 yaşını doldurduğu takdirde,
- 24/05/2014 tarihinden sonra tamamlandı ise sigortalı erkeğin 60 yaşını doldurduğu takdirde,
- 4759 sayılı kanunun 3. Maddesi gereğince sigortalı erkek yaşlılık aylığından faydalanmaya başlayacaktır¹⁷².

3.7. Sigortalının İşine veya Sağlık Durumuna Bağlı Olarak Yaş ve Prim Ödemeye İlişkin Özel Koşullar

3.7.1. Maden İşyerlerinin Yeraltı İşlerinde Çalışan Sigortalılar

3.7.1.1. İlk kez 5510 sayılı kanuna göre sigortalı olanlar açısından

Maden işyerlerinde yeraltında çalışmak sigortalı açısından epey zor ve zamanla sigortalının eski gücünü ve sağlığını yitirme tehlikesi bulunmaktadır.

Tüm bu zor koşullar altında çalışan sigortalıların yaşlılık aylığından faydalanma koşulları diğer sigortalılara göre daha basitçe koşullar olmalıdır. 5510 sy. Kanunla işbu gereklilik ile ilgili özel düzenlemelere yer verilmişse de 506 sayılı kanundaki gibi teferruatlı bir düzenleme yapılmamıştır.

5510 sayılı Kanununa göre;

“Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli veya münavebeli olarak en az 20 yıldan beri çalışan sigortalılar için ikinci fıkrada belirtilen yaş şartı 50 olarak uygulanır”¹⁷³.

¹⁷² T.C. Resmi Gazete (2002), 4759 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf Ve Sanatkârlar Ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu İle Tarımda Kendi Adına Ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Sayı: 24772, 1 Haziran 2002 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 09.03.2021).

¹⁷³ 5510 sy. Kanun

İlgili hükümde maden işyerlerinin yeraltı işlerinde çalışan sigortalı bireyler için yaş sınırı koşulunda kolaylık belirtilmişse de prim ödeme gün sayısı ile ilgili bir açıklama yapılmamıştır. Bu sebeple prim ödeme gün sayısının 7200 gün olarak kabul edilmektedir.

Yine ilk kez 5510 sayılı kanuna göre sigortalı kişi maden işyerlerinde yeraltında en az 20 senelik sigortalılık süresini ve 7200 gün prim ödeme gününü ve 50 yaş sınırını tamamladıysa Geçici madde 9 hükmü gereğince yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanacaktır.

Yeraltı maden işlerinde çalışan sigortalının prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi hesaplanmasında 5510 sayılı Kanunun m.40 hükmünde düzenlenen fiili hizmet süresi zammı da ayrıca dikkate alınacaktır¹⁷⁴. 5510 sayılı Kanun geç.m.9/VI. fıkrasının son cümlesine göre;

“Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa maden işyerlerinin yer altı veya yer altı münavebeli işlerde çalışmaya başlayanlar hakkında, bu kanunun fiili hizmet süresine ait hükümleri uygulanır”.

506 sayılı kanunda maden işyerlerinin yeraltı işlerinde çalışan sigortalılar için yapılan özel düzenlemenin yalnızca sigortalının Türkiye’de çalışmış olduğu takdirde uygulanması gerektiğine Yargıtay karar kılmıştır¹⁷⁵. Yargıtay’ın işbu kararına göre yabancı ülkede maden işyerlerinin yeraltı işlerinde çalışan sigortalının çalıştığı bu süreç yaşlılık aylığını almakta değerlendirmeye alınmayacaktır.

3.7.1.2. İlk kez 506 sayılı kanuna göre sigortalı olanlar açısından

İlk kez 506 sayılı kanuna göre, sigortalı olan kişiler açısından Bakanlık tarafından tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde en az 20 yıldan beri sürekli çalışan (yani buralarda nakliyatçı, tahkimatçı, ambarcı, şef, başçavuş, çavuş ve benzeri işler) ve bu işlerde en az 5000 gün prim ödeme gününü yerine getiren sigortalılarda 5510 sayılı kanun geçici madde 9/5, a hükmü gereğince herhangi bir yaş sınırı koşulu olmaksızın yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanacaktır. Böylelikle ilk kez 506 sayılı kanuna göre sigortalı olan kişiler için yaşlılık aylığından faydalanmak için

¹⁷⁴ Can, İ., (2013), s.42

¹⁷⁵ Yargıtay 21. HD. 09.07.2001, 4233/5422, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim Tarihi: 13.03.2021)

gereken koşullar diğer sigortalılara göre hem yaş sınırı hem de prim ödeme günü açısından daha kolay hale getirilmiştir.

Bu kişilerin en az 7200 gün prim ödemeleri gerekmemektedir. Yine bu kişiler hakkında 5510 sayılı Kanun m.28 hükmünde belirtilen, kadınlar için 58, erkekler için 60 yaş sınırı ve 2036 yılından itibaren de kademeli bir şekilde arttırılan yaş sınırları uygulanmayacaktır. Bu halde ilk kez 506 sayılı kanuna göre sigortalı olan maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli çalışan kişi 18 yaşında çalışmaya başladığı takdirde ve 20 yıl sigortalılık süresi tamamlandığında kişi dilerse 38 yaşında yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanabilecektir.

Belirtmek gerekir ki 20 senelik sigortalılık süresinin maden işyerlerinin yer altı işlerinde geçmiş olması gerekmektedir.

İlk kez 506 sayılı Kanuna göre sigortalı olup da, en az 25 yıldan beri Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işyerlerinde yer altı münavebeli (dönüşümlü-nöbetleşe) işyerlerinde çalışan ve bu işlerde en az 4000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeyen sigortalılara da 28. maddenin ikinci fıkrasının (a) bendindeki yaş şartları aranmaksızın 8100 gün prim ödemiş sigortalılar gibi yaşlılık aylığı bağlanır (geç.m.9/V,a).

İşbu maddede belirtilen münavebeli işler, dönüşümlü – nöbetleşe yapılan işler anlamına gelmektedir. Dolayısıyla bu halde ilk kez 506 sayılı kanuna göre sigortalı olan maden işyerlerinin yeraltı işlerinde dönüşümlü veya nöbetleşe çalışan sigortalı 4000 gün prim ödeme gününü ve 25 yıllık sigortalılık süresini tamamladığı takdirde yaş sınırı koşulu beklenmeksizin isteğiyle yaşlılık aylığından faydalanabilecektir.

Ekleme gerekir ki sigortalı bu halde sanki 8100 gün prim ödeme gününü tamamlayan sigortalılarla eşdeğer görülmektedir. Yani, bu halde 4000 gün prim ödeme gününü tamamladığı halde 8100 gün prim ödeme gününü tamamlayan sigortalı ile aynı miktardaki yaşlılık aylığına hak kazanacaktır. Bu özel düzenlemenin yalnızca geçici madde 9/5, b bendinde olması diğer a ve c bendinde böyle bir düzenlemenin olmaması eşitliğe aykırı olduğu düşünülmektedir¹⁷⁶.

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(madde 9/5,c). Bu hükmün uygulanabilmesi için kişinin ilk kez 506 sy. Kanun

¹⁷⁶ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.245

döneminde sigortalı olması gerekmektedir.

5510 sayılı Kanunu şu şekilde düzenlenmiştir;

“Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce beşinci fıkrada belirtilen işlerde çalışmaya başlayan sigortalıların, bu Kanunun yürürlük tarihinden önce veya sonra bu işlerde geçen çalışmalarının en az 1800 gün olması halinde bu çalışmalarının dörtte biri toplam prim ödeme gün sayılarına ilave edilir. Bunlar için malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, sigortalının prime esas kazancının % 23’üdür. Bunun % 9’u sigortalı hissesi, % 14’ü de işveren hissesidir. Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa maden işyerlerinin yeraltı veya yeraltı münavebeli işlerde çalışmaya başlayanlar hakkında, bu Kanunun fiili hizmet zammı süresine ait hükümleri uygulanır.”¹⁷⁷

3.7.2. Sigortalı Olarak İşe Başlamadan Evvel Malul Olanlar

Engellilik, kişinin hem iş bulma hem de bulduğu işi elinde tutabilme olanağını sınırlamaktadır. Yani bu kişiler sosyal sigorta ilişkisi kurma ve kurulan ilişkinin devamını sağlama bakımından diğer kişilere oranla zorlanmaktadır¹⁷⁸.

Anayasa md. 61’de devlet, engellilerin korunmalarını sağlamakla yükümlüdür. Gerçekten de engelli kişiler gerek iş bulma gerekse de iş bulsa dahi bu işte çalışmayı idame ettirebilme konularında şanslı sayılmazlar. 5510 sayılı kanunda malullere ilişkin yaşlılık aylığından faydalanma koşullarında özel düzenlemelere yer verilmiştir.

5510 sayılı kanunun 28/4 hükmü; sigortalı olarak işe başlamadan evvel md. 25/2 hükmünce malul olan ve bu nedenle malullük aylığından yararlanamayan şahıslar hakkında, en az 15 sene sigortalılık süresinin bulunması ve yine en az 3960 gün prim ödeme gününü tamamlaması koşullarıyla yaşlılık aylığından faydalanabileceğini ifade etmektedir. Böylelikle sigortalı olarak bir işte çalışmaya başlamadan önce zaten malul olan kişiye bu sebeple malullük aylığı bağlanamadığından kolay şartlarla yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanmaktadır. Ayrıca bir yaş sınırı koşulu belirtilmediği için 18 yaşında sigortalılık süresini başlatan bir malul 3960 gün prim ödeme gününü ve 15 senelik sigortalılık süresini tamamladığında dilerse 33 yaşında

¹⁷⁷ 5510 sy. Kanun

¹⁷⁸ Caniklioğlu, N. (2002) *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sakatlara Emekli-Yaşlılık Aylığı Bağlanmasına Hak Kazanma Bakımından Bir Karşılaştırma*, Kamu-İş Dergisi, Cilt: 6 (4), s.250

yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanabilecektir¹⁷⁹.

5510 sayılı kanun malullük oranının %40'tan fazla olması durumunda sigortalı hakkında farklı bir düzenlemeye başvurmuştur. Kanundaki hükme göre;

“ Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarınca usûlüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, Kurum Sağlık Kurulunca çalışma gücündeki kayıp oranının;

a) % 50 ilâ % 59 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 16 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4320 gün,

b) % 40 ilâ % 49 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 18 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4680 gün,

malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla ikinci fıkranın (a) bendindeki yaş şartları aranmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanırlar.¹⁸⁰”

5510 sayılı kanunun malul olan sigortalılarla ilgili yapmış olduğu bu düzenlemelerin 506 sayılı kanun ile arasındaki en büyük farklardan biri artık sigortalı kişilerin malul halleri sebebiyle vergi indiriminden yararlanmaları düzenlemesinin kaldırılmasıdır. Böylece 506 sayılı kanundan farklı olarak 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile herhangi bir bağlantı kalmamış, artık sigortalının malul durumundan sebeple alınan maluliyet raporu yalnızca 5510 sayılı kanun doğrultusunda yapılacaktır.

3.7.3. Malullere ilişkin geçiş hükümleri

Malul kişilerin yaşlılık aylığından faydalanabilmesi için 15 sene sigortalılık süresinin bulunması ve yine en az 3600 prim ödeme günü şartları aranmaktaydı. Fakat, 2003 tarihli 4958 sayılı kanun ile değişikliğe gidilmiş ve maluliyet halinde yaşlılık aylığından faydalanmanın koşulları maluliyet oranına göre ayrılmıştır. Şöyle ki;

- Birinci derece engelli olan kişiler için, en az 15 sene sigortalılık süresinin bulunması ve en az 3600 gün prim ödeme gününü tamamlaması,
- İkinci derece engelli olan kişiler için, en az 18 sene sigortalılık süresinin bulunması ve en az 4000 gün prim ödeme gününü tamamlaması,
- Üçüncü derece engelli olan kişiler için, en az 20 sene sigortalılık süresinin

¹⁷⁹ Caniklioğlu, N. (2015) *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısına Göre Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri*, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi, s.175

¹⁸⁰ 5510 sy. Kanun

bulunması ve en az 4400 gün prim ödeme gününü tamamlaması, durumunda malul sigortalı yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanabilmektedir. Nitekim görüleceği üzere üç şartta da yaş sınırı koşulu bulunmamaktadır. 5510 sayılı kanununda malul sigortalıların yaşlılık aylığından faydalanabilmesi için gerekli şartlardan olan prim ödeme gün sayısı fazlalaştığı veçhile geçiş hükmü düzenlenmiştir. Kanun ile yapılan düzenleme şu şekildedir;

” Aylık bağlama şartları bakımından bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılarak aylık bağlanacaklar için; 28 inci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen 5400 günlük süre ilk defa;

1) 30/4/2008 tarihi ile 31/12/2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için 4600 gün olarak,

2) 1/1/2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar için ise her takvim yılı başında 4600 güne 100 gün eklenmek suretiyle 5400 günü geçmemek üzere,

c) 28 inci maddenin dördüncü fıkrasında belirtilen 3960 günlük süre ilk defa;

1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih ile 31/12/2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için 3700 gün olarak,

2) 1/1/2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar için ise her takvim yılı başında 3700 güne 100 gün eklenmek suretiyle 3960 günü geçmemek üzere,

d) 28 inci maddenin beşinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen 4320 günlük süre ilk defa;

1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih ile 31/12/2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için 3700 gün olarak,

2) 1/1/2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar için ise her takvim yılı başında 3700 güne 100 gün eklenmek suretiyle 4320 günü geçmemek üzere,

e) 28 inci maddenin beşinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen 4680 günlük süre ilk defa;

1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih ile 31/12/2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için 4100 gün olarak,

2) 1/1/2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar için ise her takvim yılı başında 4100 güne 100 gün eklenmek suretiyle 4680 günü geçmemek üzere, uygulanır.¹⁸¹”

¹⁸¹ 5510 sy. Kanun

3.8. Erken Yaşlanan Kişiler İçin Özel Şartlar

5510 sayılı kanunun md.28/7 hükmü gereğince 55 yaş sınırını tamamlayan ve erken yaşlandığı saptanan sigortalılar, yaş sınırı haricindeki diğer koşulları sağladıkları takdirde yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanabilirler. Madde hükmünde belirtilen erken yaşlananların hangi durumlarda olabileceği Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde belirtilmiştir. Yönetmeliğe göre;

“55 yaşını tamamlayan sigortalının diğer 55 yaşını tamamlamış sigortalılardan biyolojik açıdan bu yaşı tamamlamış bir insan derecesinde yaşlanmış ve çalışma gücünün aynı seviyeye düşmüş olduğu tayin ve tespit edilenler erken yaşlanmış kabul edilmektedir.”¹⁸²”

55 yaş sınırını tamamlayan sigortalının erken yaşlanmış olduğu halinin tespiti ise Kurum Sağlık Kurulunca yapılmaktadır. Kurul kararına karşı Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna itiraz yolu açıktır.

3.9. Sürekli Başkasının Bakımına Muhtaç Derecede Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Sigortalı Kadınlara İlişkin Özel Hükümler

Sürekli başka bir bireyin bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu olan sigortalı kadının yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanmasının şartları 5510 sayılı kanunun 28. Maddesinin 8. Fıkrasında şu şekilde düzenlenmiştir;

“bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden indirilir” (m.28/8).

Bu özel hükümden yalnızca kadınların faydalanması ise ülkemizde bu vaziyetteki çocuklara kadınların baktığı düşüncesinden dolayı düzenlenmiştir. Ve fakat sürekli başka birisinin bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğuna yalnızca kadınların değil erkeklerin de bakması durumu yaşanabilir. Doktrinde ise ilgili maddenin eşitlik

¹⁸² T.C. Resmi Gazete (2013). *Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği*, Sayı: 28727, 3 Ağustos 2013 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 17.03.2021).

ilkesine aykırı olduğu ve erkek sigortalılara da bu hakkın tanınması gerektiği yahut yerinde bir hüküm olduğu, pozitif ayrımcılık olduğu iddia edilmektedir¹⁸³.

İşbu kanun maddesi sürekli başka bir bireyin bakımına muhtaç derecede ağır engelli annesi, babası yahut eşi bulunan kişi hakkında da uygulanması gerekirdi. Gerçekten de ülkemizde sürekli başka birinin bakımına muhtaç sigortalının anası, babası yahut eşi olabilmektedir. Bu nedenle bu hükmün yalnızca çocukla sınırlandırılmaması daha geniş şekilde düzenlemesi ve ağır engelli kişiye sigortalının eşinin, anasının ve babasının da dâhil edilmesi gerekmektedir.

3.10. Hizmet Akdiyle Çalışan Sigortalının İşten Ayrılması

5510 sayılı Kanuna göre, m.4/1-a bendine göre hizmet akdiyle çalışan sigortalıların yaşlılık aylığı talebinde bulunabilmeleri için işlerinden ayrılmaları ve kuruma yazılı talepte bulunmaları şart koşulmuştur (m.28/9). Eğer ki iş sözleşmesine tabi çalışan sigortalı yalnızca bir işte değil, birden fazla iş yerinde çalışmakta ise tüm iş yerlerindeki çalışmalarını sonlandırması gerekmektedir¹⁸⁴. Ancak kişinin sigortalılık ilişkisi oluşturmayan bir işte çalışması aylık bağlanmasını etkilememektedir.

İş sözleşmesi ile çalışan sigortalı işten ayrılmadan yazılı aylık talep beyanında bulunur ise yapmış olduğu talep geçersiz sayılmayacaktır. Yaşlılık aylığı kanunda belirtilen bütün şartların yerine getirilmesinden sonraki aybaşında verilmeye başlanır. Dolayısıyla iş sözleşmesine tabi çalışan sigortalının işten ayrılması şartını da yerini getirmesiyle bu ayrılışı takip eden ilk aybaşında yaşlılık aylığına hak kazanması gerekmektedir. İşten ayrılma, yaşlılık aylığının başlangıç tarihini değiştirebilmektedir. İş sözleşmesine tabi çalışan sigortalı yaşlılık aylığından faydalanmak için gerekli olan tüm şartları sağladığından emin olmalıdır. Nitekim 5510 sayılı Kanun md.4/1,(a) bendine göre çalışan sigortalı koşulları tam yerine getirmeden işyerindeki çalışmasından ayrılır ve kuruma başvuruda bulunur ise şartları sağlamadığı veçhile başvurusu reddedilen sigortalı bu kez işyerinden ayrıldığı için kıdem tazminatı hakkını da kaybedecektir. 1475 sayılı kanun md.14/1,4 hükmü gereğince işçinin yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanması amacı ile işten ayrılması durumunda işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. Kurum eğer yanlış bir bilgi verir de sigortalı iş yerinden ayrılırsa bu halde kıdem tazminatı hakkını kaybeden sigortalının zararlarını

¹⁸³ Bu konu ile ilgili görüşler için bkz. Güzel, Okur ve Caniklioglu, (2020), s.530 vd.; Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.529

¹⁸⁴ Yargıtay'ın bu konudaki görüşü için bkz. Yargıtay10. HD., 20.06.1991, 5677/6659, İş ve Hukuk Dergisi, (1991), s.36

Kurum giderecektir. Yargıtay 10. HD, 1985 tarihli bir kararında, bu konuda ;

“...Kurumun haksız eylemi sonucu davacının malvarlığında husule gelen zararın davacıya bağlanması gereken yaşlılık aylığı olduğu açıktır. Başka bir anlatımla, cevabı yanılıcı nitelikte olmasaydı davacının malvarlığında gelecekte ortaya çıkacak çoğalmanın yaşlılık aylığı tutarı kadar olacağı, kuşkusuzdur”

Demek ile Kurumun bu zararı tazmin etmesi gerektiği kanaatine varmıştır¹⁸⁵.

3.11. Sigortalının Kuruma Başvurusu

Sosyal Güvenlik Hukukumuzda belirtildiği gibi, kamu görevlileri dışında çalışanların zorunlu ya da otomatik emekliliği diye bir şey mümkün değildir¹⁸⁶. Dolayısıyla Kurum sigortalıya kendi kendine yaşlılık aylığı veremez. Dolayısıyla 5510 sayılı Kanun md.4/1-a bendi uyarınca iş sözleşmesine tabi çalışan sigortalının yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazandığı gerekçesi ise iş sözleşmesinin sonlandırılması, sigortalının yaşlılık aylığını bir sonraki aybaşında alacağı anlamına gelmemektedir.

Yaşlılık aylığından faydalanmak isteyen sigortalı koşulları gerçekleştirerek Kuruma başvurmak zorundadır. Sigortalının yaşlılık aylığından faydalanması için gereken koşullardan (yaş sınırı, prim ödeme günü, sigortalılık süresi veya özel şartlar) bir tanesinin eksik olması başvurunun geçerliliğini etkilemez. Tüm bu belirttiğimiz koşulların tümünün bir arada gerçekleşmesinin sağlanması yaşlılık aylığı bağlanması için gerekliken Kuruma başvuru için önkoşul değildir.

Bu sebeple tüm koşulları yerine getirmeden yaşlılık aylığından faydalanmak amacıyla Kurum'a başvuran sigortalının bu başvurusunun ardından tüm koşulları yerine getirdikten sonra “Kurum'a tekrar bir başvuru yapması gerekli midir?” sorusunun cevabı üzerinde duracağız. Bu sorunun cevabını Yargıtay açıklığa kavuşturmuştur. Şöyle ki; Yargıtay ilamına konu olan olayda sigortalı tüm şartlarını yerine getirdiğini zannederek işinden ayrılmış ve Kurum'a yaşlılık aylığından faydalanmak isteğini bildirir yazılı beyanı ile başvurusunu gerçekleştirmiştir. Sigortalının Kurum'a başvuru yaptığı tarihte yaş sınırını tamamlamadığı ve bu sınıra henüz birkaç gün bulunduğu gerekçesiyle yaşlılık aylığı bağlanmadığı gibi sigortalıya bu konuyu bildirir bir uyarı veyahut herhangi bir cevap verilmemiştir. Sigortalı yaşlılık aylığı bağlanmayınca

¹⁸⁵ Yargıtay 10. HD., 22.04.1985, 2211/2581, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.sinerji.com.tr (Erişim Tarihi: 19.03.2021)

¹⁸⁶ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.520

Kurum'a yedi ay sonra tekrar başvuruda bulunmuştur. İkinci başvuru sonucu Kurum bu başvuru sonrasındaki ilk aybaşında sigortalıya yaşlılık aylığı bağlamıştır. Bu durum üzerine sigortalı dava açarak kendisine yaş sınırını tamamladığı aybaşından itibaren yaşlılık aylığının tanımlanmasını talep etmiştir. Ne var ki iş mahkemesi sigortalının bu davasını reddetmiştir. Konu Yargıtay'a taşındığında Yargıtay 10. HD. Kurum'a yapılan başvurunun yaş sınırı şartının tamamlanmadan yapılmış olmasının başvuruyu geçersiz hale getirmeyeceği, yaşlılık aylığının yaş sınırı şartının tamamlanmasından sonraki aybaşından itibaren başlatılması gerektiğini ifade etmiştir¹⁸⁷. Yargıtay daha sonraki kararlarında da işbu görüşünü devam ettirmiştir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 56 hükmünde yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için yapılacak başvurunun nasıl yapılacağı dilekçede nelerin yer alacağını ve dilekçeye hangi belgelerin ekleneceğini açıklamaktadır. Buna göre; dilekçede, sigortalının adı soyadı, sicil numarası, sigortalı olarak çalıştığı son işyerinin ünvan ve adresi, ikametgah ve istek sırasındaki adresi, varsa birleşmeye tabi diğer hizmetleri belirtilir. Dilekçeye ayrıca nüfus hüviyet cüzdanı örneği, iki vesikalık resim ve beyan kağıdı eklenir. Bu beyanda sigortalı olarak çalışılmadığı, çalışmaya başladığı takdirde Kuruma bilgi vereceği yer alır dilekçede nelerin bulunması gerektiği belirtilmiştir.

Başvurunun yapıldığı tarih ise Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m.67'de düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeye göre;

“Uzun vadeli sigorta kollarından hak kazanılan yardımların yapılması veya aylıkların bağlanması için, sigortalı veya hak sahibince adi posta veya kargo ile veya Kuruma doğrudan yapılan yazılı başvurularda, tahsis talep tarihi olarak dilekçenin Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarih esas alınır. Taahhütlü, iadeli taahhütlü, acele posta servisi, PTT Alo Post veya PTT Kargo ile gönderilen tahsis taleplerinde ise dilekçenin postaya verildiği tarih, Kuruma intikal tarihi olarak kabul edilir.¹⁸⁸”

¹⁸⁷ Bkz. Yargıtay 10 HD., 17.09.1979, 75/3401 ve 07.02.1980, 8381/71, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.sinerji.com.tr (Erişim Tarihi: 19.03.2021)

¹⁸⁸ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md.67

3.12. Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Şartlarını Etkileyen Sebepler

3.12.1. Yaş ile İlgili Olan Sebepler

5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanunu m.39/2 hükmüne göre kişinin nüfus cüzdanında doğum tarihinde doğum yılı yazmasına rağmen doğduğu ay ve gün yazmıyorsa bu halde yaşının hesaplanmasında temmuz ayının ilk günü doğduğu kabul edilecektir. Eğer nüfus cüzdanında ay yazıyor fakat gün hangi gün doğduğu belli değilse bu halde de kişinin o ayın ilk günü doğduğu esas alınarak yaşı belirlenecektir¹⁸⁹

5510 sayılı Kanun m.57/2 hükmü şu şekilde düzenlenmiştir;

“Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına ilişkin yaş ile ilgili hükümlerin uygulanmasında, sigortalıların ve hak sahibi çocuklarının, mülga 2/6/1949 tarihli ve 5417 sayılı Kanun ve mülga 4/2/1957 tarihli ve 6900 sayılı Kanun ile 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı, 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı, bu Kanunla mülga 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı ve 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı kanunlara, 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesine tâbi sandıklara veya bu Kanuna göre ilk defa malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olduğu tarihte, nüfus kütüğünde kayıtlı bulunan doğum tarihleri, sigortalının bu Kanuna göre ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonra doğan çocuklarının ise nüfus kütüğüne ilk olarak yazılan doğum tarihleri esas alınır.¹⁹⁰”

Yine maddenin devamı;

“İş kazası, meslek hastalığı, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından gelir ve aylık tahsisleri ile sermaye değerinin hesabında, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının hekim raporuyla ilk defa tespit edildiği veya sigortalıların bu Kanuna ve bu Kanunla yürürlükten kaldırılmış kanunlara tâbi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonraki yaş düzeltmeleri dikkate alınmaz.”

Şeklinde. Dolayısıyla kişinin çalışmaya başlamadan daha evvel yapılan yaş düzeltmesi hesaplamada dikkate alınacaktır.

¹⁸⁹ T.C. Resmi Gazete (2006) Nüfus Hizmetleri Kanunu, Sayı: 26153, 25 Nisan 2006 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/> (Erişim Tarihi: 19.03.2021).

¹⁹⁰ 5510 sy. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md.57/2

3.12.2. Prim İle İlgili Olanlar

Emekli olmak isteyen sigortalının yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanmasındaki belirtili koşulların hesaplamasında sigortalının kuruma borçlandığı ve prim ödeme gününde ödemiş olduğu gün sayısı değerlendirmeye tabi tutulur. Eğer sigortalı primini ödemiş ise bu halde hem süre hem de prim ödeme gün hesaplamasına alınmayacaktır.

5510 sayılı Kanun m. 38/2'ye göre kişinin 18 yaşından önce çalışması durumunda bu çalıştığı dönem için prim ödenmişse, bunlar yalnızca prim ödeme gün sayısında dikkate alınacak, sigortalılık süresi açısından dikkate alınmayacaktır.

İş sözleşmesine tabi çalışan sigortalılar ve 5510 sy Kanunun md.4/1,c bendinde belirtili devlet memurları için Kuruma bildirilen fakat primi ödenmemiş çalışmalar prim ödeme gün sayısında hesaplamaya katılmaktadır. Yargıtay bu halde Kurumun beş yıllık (şimdi ise 10 yıl) zamanaşımı süresini geçirdiği, primlerin artık tahsil edilemeyeceğini ileri sürmesinin iyi niyet kuralları ile bağdaşmayacağını kabul etmektedir¹⁹¹.

506 sayılı Kanuna göre 01.04.1981 tarihinden evvel malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tescil edilmiş olanlar hakkında, sigortalılık süresinin 18 yaşın doldurulduğu tarihten başlayacağına ilişkin hükmü uygulanmaz (geç.m.6/I). Yani, 01.04.1981 tarihinden sonra sigortalı olan kişiler için 18 yaşın dolmasından önceki süreler sadece prim ödeme gün sayısı bakımından dikkate alınacak, bu tarihten önce sigortalı olan kişiler için ise 18 yaşın dolmasından önceki süreler, hem sigortalılık, hem de prim ödeme gün sayısı açısından hesaplamaya katılacaktır¹⁹².

Kuruma bildirilmemiş çalışmaların tespit davası sonucu mahkeme kararı ile saptanmış olması halinde mahkeme kararındaki prim ödeme gün sayısı hesaba katılmaktadır (m.86/9).

3.13. Sigortalılık Süresi Ve Prim Ödeme Gün Sayısını Etkileyen Koşullar

Yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanmayla ilgili hem sigortalılık süresini hem de prim ödeme gün sayısını etkileyen öteki şartlar ise borçlanma, ihya-hizmet canlandırması ve fiili hizmet süresi zammıdır.

Şimdi ise sırasıyla hizmetlerin birleştirilmesi, hizmet borçlanması, yurt dışı hizmet

¹⁹¹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.538;Yargıtay 10 HD., 18/01/1983, 88/99; Yargıtay 10 HD., 20/12/1982, 5642/5819 Başaran, A. (1987) *Sosyal Sigortalar İçin Emeklilik Kılavuzu*, Yenileştirilmiş 2. Baskı, Ankara, s.35

¹⁹² Tuncay, A.C. (2002) *Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay'ın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, İstanbul, s.43.

borçlanması ve fiili hizmet süresi zammı konularına değineceğiz.

3.13.1. Hizmetlerin Birleştirilmesi

3.13.1.1. Farklı Sigorta Kurumlarında ve Farklı Sigorta Statülerinde Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi

Sigortalı çalışma hayatı süresince farklı sigorta kurumlarına veya farklı sigorta statülerine bağlı olarak çalışabilir. Sigortalı kişiden hayatı boyunca tek bir sigorta statüsüne bağlı olarak tek bir işte çalışması beklenilemez¹⁹³. 5510 sayılı Kanun'dan evvel kişilerin sigortalı olması 3 temel Sosyal Güvenlik Kurumu ile karşılanmaktaydı. Dolayısıyla 5510 sayılı Kanun'dan önce kişi farklı zamanlarda 3 farklı sigorta Kurumu'na bağlı olarak çalışabilmekteydi. Ne var ki 5510 sayılı Kanun ile bu 3 Sigorta Kurumu olan; Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığı Kurumlarının tüzel kişilikleri son bularak tek bir sosyal güvenlik kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında oluşmuştur¹⁹⁴. Böylelikle farklı sosyal sigorta kurumu olarak yalnızca geçici md.20'ye tabi vakıf sandıkları kalmıştır. Ancak kurumlar birleşmiş olsa da çalışan kişilerin farklı sosyal sigorta statülerinde geçen hizmetleri bulunmaya devam etmektedir. Yani kanunlar ve kurumlar birleşmiş olsa da sigortalılık statüleri farklı olarak kalmıştır. Farklı sosyal sigorta kurumlarında veya farklı sigorta statülerinde geçen sigortalı kişinin prim ödediği hizmet sürelerinin birleştirilerek toplam süre üzerinden sigortalı kişiye veya hak sahiplerine aylık bağlanmasına hizmetlerin birleştirilmesi denilmektedir¹⁹⁵.

5510 sayılı Kanun düzenlenmeden evvel farklı sigorta kurumlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesinde uygulanacak esaslar 01/06/1983 tarihinde yürürlüğe giren 2829 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun" ile düzenlenmiş idi¹⁹⁶. Fakat 5510 sayılı Kanunla 2829 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Ne var ki 5510 sayılı Kanun m. 53 ve geçici m. 2 hükümleriyle hizmetlerin birleştirilmesi hususu ilk kez 5510 sayılı Kanun döneminden sonra çalışmaya başlayanlar için ayrı, 5510 sayılı Kanun döneminden evvel çalışmaya başlayanlar için ayrı şekilde düzenlenmiştir. Yani 2829 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış olsa dahi 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce

¹⁹³ Şen, M. (2019) *Uzun Vadeli Sigorta Kollarında Hizmet Birleştirilmesi*, Mali Çözüm Dergisi, Cilt:29 (153), s.253

¹⁹⁴ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.715

¹⁹⁵ Korkusuz ve Uğur, (2018), s. 350; Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s. 693 vd.

¹⁹⁶ Ocak, S. (2014) *İsteğe Bağlı Sigortalılık Sürelerinin Hizmet Birleştirmesindeki Yeri*, Journal Of Istanbul University Law Faculty-Hukuk Fakültesi Mecmuası, (Diğer Kurumların Hakemli Dergileri) s.627

sigortalı olanlar bakımından 2829 Sayılı Yasanın 8. maddesinin uygulanacağı aynı kanunun Geçici 2. maddesi gereği olup 2829 sayılı Kanun geriye dönük şekilde halen uygulanmaktadır¹⁹⁷. Bu sebeple biz de konuyu iki ayrı dönem olarak ele alacağız.

3.13.1.2. İlk Kez 5510 Sayılı Kanuna Tabi Olarak Çalışanlar Bakımından

5510 sayılı Kanunun ilk halinde hizmetlerin birleştirilmesi hususunda herhangi bir düzenleme yapılmamıştı. 5510 sayılı Kanun m.106/5 hükmüyle de 2829 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştı. Böylece yaşlılık aylığı bağlanması için kuruma başvuran sigortalının son sigortalılık statüsüne üstünlük tanınması gerekecekti ki bu hal sakıncaları da beraberinde getirecekti. Örneğin, kuruma prim borcu olan m. 4/1,b bendine göre sigortalı olan kişi diğer koşulları tamamlasa da aylık bağlanmaz iken, bu kişi m. 4/1,b bendi kapsamındaki sigortalılığını sona erdirerek, m. 4/1, a bendine göre sigortalı olur ve yaşlılık aylığı talebinde bulunursa bu halde kendisine yaşlılık aylığı bağlanabilmekteydi¹⁹⁸. Bu hal öğretide eleştirilmiş ve konunun Kanunda düzenlenmesi gerektiği belirtilmiş idi¹⁹⁹. Bunun üzerine konu m. 53/6'da düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 01/10/2008 tarihinden itibaren ilk kez sigortalı olan kişi; md. 4/1,a,b ve c bentlerine tabi şekilde farklı zamanlarda çalışmış ise bu halde sigortalının hizmetlerinin birleştirilmesiyle yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanmasında, en fazla sigortalılık süresinin geçmiş olduğu sigortalılık statüsü esas alınmaktadır. Eğer kişinin sigortalılık süreleri eşit ise bu durumda son sigortalılık statüsü esas alınacaktır. Ölüm, malullük halleriyle yaş haddinden re'sen emekli olma, süresi kanunla belirlenen vazifelere atanma veya seçilme ve bağlı oldukları sigortalılık statüsünün kanunla değiştirilmesi hallerindeyse son sigortalılık haline göre aylık bağlanacaktır (m.53/6).

Buna göre 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarih 01/10/2008'den itibaren ilk kez sigortalı olan kişi farklı dönemlerde hem hizmet akdiyle hem bağımsız hem de memur statüsündeki çalışmalardan hepsini icra etmişse; örnek vermek gerekirse kişi 2008'den 2021'e kadar bağımsız çalışmada bulunmuş; daha sonra 2021'den 01/05/2025'e kadar kamu görevlisi olarak çalışmış; en son ise 2025'ten aylık talebinde bulunduğu 2036'ya kadar hizmet akdiyle çalışmışsa yaşlılık aylığı bağlanırken, en çok

¹⁹⁷ Korkusuz ve Uğur, (2018), s. 351.; Ayrıca bkz. Yargıtay 10 HD., 21.09.2010, 6262/11933, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim Tarihi: 03.04.2021)

¹⁹⁸Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.180

¹⁹⁹ Caniklioğlu, N. (2007) *Yaşlılık Aylığının Yapılandırılmasının Esasları, Sosyal Güvenliğin Yeniden Yapılandırılması*, Ankara, s. 218

sigortalılığın geçtiği 5510 m.4/b statüsü dikkate alınacaktır. Fakat, “hizmet sürelerinin eşit olması” halinde, son sigortalılık hali hangisi ise, o esas alınacaktır²⁰⁰.

Hizmetlerin birleştirilmesi konusu aşağıda belirteceğimiz üzere 2829 sayılı Kanundaki gibi ikiye ayrılarak düzenlense de 2829 sayılı Kanunda bulunan son yedi yılın esas alınmasına ilişkin kural, 5510 sayılı Kanun’da benimsenmemiş, 5510 sayılı Kanunda tüm sigortalılık süresi esas alınarak aylık bağlanması hususu benimsenmiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ise kanun maddesinde yazılı sigortalılık süresinden kastedilen 2829 sayılı Kanundaki gibi eylemli olarak yani primi ödenerek geçirilen hizmet süresidir.

3.13.1.3. İlk Kez 5510 sayılı Kanundan Evvel Sigortalı Olanlar Bakımından

Kişinin ilk kez sigortalı olması 01/10/2008 tarihinden evvel ise hizmetlerin birleştirilmesi hususunda eski hükümler uygulanmaya devam edecektir. 5510 sayılı Kanun, 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanunu yürürlükten kaldırmış olsa da geçici m.2/son fıkrasında, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten evvel sigortalı veya iştirakçi olan kişilerin farklı sigorta kurumlarına yahut farklı sigortalılık statülerine tabi olarak geçen hizmetlerinin birleştirilmesinin 2829 sayılı Kanun hükümleri ile 5510 sayılı Kanunun geçici maddelerine göre yapılacağını düzenlemiştir²⁰¹.

Yani 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 01/10/2008 tarihinden önce sigortalı yahut iştirakçi olan kişiler için 2829 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaya devam edecektir. 2829 sayılı Kanun m.1 hükmünde kanunun amacı belirtilmiştir. Buna göre bu Kanunun amacı farklı sosyal güvenlik kurumlarına bağlı olarak geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesiyle kişilerin sosyal güvenliklerinin sağlanmasıdır. Bu amacın yalnızca farklı sosyal güvenlik kurumlarına değil ayrıca farklı sosyal sigorta statülerine bağlı olarak geçen hizmet sürelerini de kapsadığı şeklinde düşünülmesi gerekmektedir²⁰².

5510 sayılı Kanunda hizmet birleştirilmesi konusunda en fazla sigortalılığın geçmiş olduğu sigortalılık statüsü yahut eşitlik halinde son sigortalılık statüsü esas alınır iken, 2829 sayılı Kanunda ise son yedi yıllık fiili hizmet süresi içerisinde fiili hizmet süresi fazla olan sigortalılık haline, eğer hizmet süreleri eşit ise bu halde de son tabi olunan sigortalılık haline göre aylık bağlanacağı ve ödeneceği düzenlenmiştir (m.8).

²⁰⁰ Sözer, A. N. ve Saraç, C. (2008) *Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk: Sigortalılık Hallerinin, Tiplerinin ve Sürelerinin Birleşmesi*, Sicil Dergisi, sayı:12, yıl:3, s.158

²⁰¹ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s. 716

²⁰² Korkusuz ve Uğur, (2018), s.352

Belirtmek gerekir ki 2829 sayılı Kanun gereği son yedi yıl içerisinde hizmet süresi fazla olan kurum değil, son yedi yıl fiili hizmet süresi içerisinde hizmet süresi fazla olan kurum tarafından aylık bağlanmaktadır. Hizmet birleştirilmesiyle son yedi yıllık fiili hizmet süresinin fazla olduğu kurum tarafından yaşlılık aylığı bağlanırken birleştirilecek hizmetlerin belirlenmesinde kurumlara ödenmiş olan prim gün sayısı esas alınacaktır²⁰³.

2829 sayılı Kanunda hizmet birleştirilmesi ile ilgili esaslardan birisi yalnızca primi ödenmiş fiili hizmet sürelerinin birleştirilmede kullanılmasıdır²⁰⁴. Dolayısıyla borçlanılan yurtdışı hizmet süresi, borçlanılan doğum izni süresi, borçlanılan avukatlık stajı süresi, borçlanılan askerlik süresi gibi 5510 sayılı Kanun m. 41 hükmünde belirtilen borçlanılan süreler primi ödenmiş hizmet sürelerinden sayıldığından hizmet sürelerinin birleştirilmesinde hesaba katılacaktır²⁰⁵. Yargıtay'a göre sigortalının yapmış olduğu askerlik borçlanması son yedi yıllık döneme eklenmez, yalnızca sigortalılık süresinin başlangıcını borçlanılan süre kadar geriye götürür²⁰⁶. Kişinin son yedi yıl içerisinde ikiden fazla sigorta kuruma bağlı çalışması varsa bu halde süre (7x360=2520) kurum sayısı ne kadarsa o sayıya bölünecek ve en fazla prim ödenen gün sayısı hangi kuruma ait çıkarsa o Kurumca kişiye yaşlılık aylığı bağlanacaktır.

2829 sayılı Kanun m. 7/1 hükmüne göre hizmet birleştirilmesinde hesaba katılacak sürelerle itibari hizmet süreleri ile primi ödenmemiş süreler katılmayacaktır. İtibari hizmet kavramı sigortalının çalışmadığı halde çalıştığı varsayılan farazi bir hizmeti ifade etmektedir. Bu kavram ağır ve tehlikeli işlerde çalışan kişileri avantajlı hale getirmeye yöneliktir²⁰⁷.

Bilindiği üzere, 2829 sayılı Kanun'da isteğe bağlı sigortalılık süreleri, hizmet birleştirmesi yapılırken pek çok probleme neden olmuştur²⁰⁸. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 21.12.2009 tarih ve E. 2009/15477, K. 2009/16702 sayılı Kararında,

²⁰³ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s. 718.; Ernam, A.N. (1990) *Açıklamalı ve Uygulamalı Sosyal Sigortalar Mevzuatı*, Ankara, s.442

²⁰⁴Yargıtay 10. HD., 01.07.2002, 5383/5899, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim Tarihi: 03.04.2021); Yargıtay HGK 07.03.2012, 814/132, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim Tarihi: 03.04.2021)

²⁰⁵ Araslı, U. (2007) *Kimler İtibari Hizmetten Yararlanacak*, Sicil Dergisi, Yıl:2, Sayı:7, s. 127 vd.

²⁰⁶ Yargıtay 10. HD. 22.10.1991, 5716/8230, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim Tarihi: 03.04.2021); Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s. 178

²⁰⁷ Çavuş, Ö. H. (2015) *Sosyal Güvenlik Sisteminde Fiili (İtibari) Hizmet Süresi Zammı Düzenlemeleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/1, s. 114

²⁰⁸ Ocak, S., (2014), s.634

“ İsteğe bağlı sigortalılık süresi fiili hizmet süresinden sayılmayacağından son yedi yıllık fiili hizmet süresi içinde fiili hizmet sürelerinden fazla olan kurumca aylık bağlanması hükmü de nazara alınarak sonuca gidilmesi gerekir”

yönünde karar vermiş, isteğe bağlı sigortalılık süresinin fiili hizmet süresinden sayılmayacağı bu sebeple de 2829 sayılı Kanun’da belirtilen son yedi yıllık sürenin belirlenmesinde hesaba katılmayacağını belirtmiştir²⁰⁹.

Ancak Hukuk Genel Kurulu, 07.03.2012 Tarihli kararında;

“...2829 sayılı Kanun’un 7. maddesinde; “4. maddede belirtilen hizmet süreleri toplamına; itibari hizmet süreleri ile primi ödememiş süreler katılmaz” düzenlemesi ile hangi hizmet sürelerinin hizmet süreleri toplamına katılmayacağı açık şekilde ve kesin olarak sayılmıştır. İsteğe bağlı sigortalılık sürelerinin, 2829 sayılı Kanun kapsamında sayılmayan sürelerin belirtildiği 7. maddedeki istisnalar içinde sayılmaması nedeniyle de son yedi yıllık fiili hizmet sürelerinin toplamına katılacağı ve dolayısıyla son yedi yılın hesabında da dikkate alınması gerektiği açıktır. Sonuç olarak, isteğe bağlı olarak primi ödenmiş süreleri, 2829 sayılı Kanun’un 3. maddesi kapsamında, hizmet süresi olarak kabul etmeye engel bir yasa hükmü bulunmamaktadır. Yeri gelmişken belirtmelidir ki, bir hizmetin, hizmet birleştirilmesinde dikkate alınmasına karşın son yedi yılın hesabında dikkate alınmaması da mümkün değildir. Öte yandan sosyal güvenlik mevzuatımızda isteğe bağlı sigortalılığa olanak tanınmasının amacı, sigortalıları, çalışma hayatında sıkça rastlanan, sürekli ve düzenli iş bulma güçlüğü karşısında, uzun süreli sigorta kolları bakımından

²⁰⁹ Yargıtay 21. HD., 21.12.2009, 15477/16702, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim Tarihi: 15.04.2021) Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 25.01.2010 tarih ve 2009/2765: 2010/587 sayılı Kararında aynı yönde olmak üzere aşağıdaki şeklide hüküm kurulmuştur. “Sosyal Güvenlik Kurumlarına tabi olarak geçen hizmetlerin birleştirilmesi hakkındaki 2829 sayılı kanunun aylık bağlanacak Kuruma ilişkin 8. maddesinde; Birleştirilen hizmet süreleri toplamı üzerinden ilgililere son yedi yıllık fiili hizmet süresi içinde fiili hizmet süresi fazla olan Kurumca, hizmet sürelerinin eşit olmaları halinde ise, sonuncusunun tabi olduğu Kurumca kendi isteğe bağlı sigortalılık çalışmaya dayanmadığından 506 sayılı yasaya tabi isteğe bağlı sigortalılık süresi yalnızca yaşlılık aylığı hesabında hizmet süresi içinde değerlendirilmeli ancak 2829 sayılı Yasa’nın 8. maddesinde son 7 yıllık fiili hizmet süresinin hesabında nazara alınmamalıdır” Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin 15.03.2010 tarih ve E. 2009/4056, K. 2010/2798 sayılı kararında da aynı yönde olmak üzere, “İsteğe bağlı sigortalılık süresi fiili hizmet süresinden sayılmayacağından bu süre yaşlılık aylığı hesabında nazara alınsa da davacının son yedi yıllık hizmet süresi hesabında isteğe bağlı sigortalılık sürelerinin aylık bağlamaya esas Kurumun belirlenmesinde değerlendirme kapsamına alınmaması gerekir” denildiği görülmektedir.

sosyal güvenlik haklarından yoksun bırakmayarak, sosyal güvenlik hakkının belirli sigorta kolları bakımından aktif olarak sürdürülebilmesini sağlamaktır. Sosyal sigortaların belirgin özelliği, zorunlu oluşu ve sigortalı olma hak ve yükümlülüğünden vazgeçilememesidir. Sigortalılığın zorunlu oluşuna 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun getirdiği istisnalardan birisi “isteğe bağlı” sigortalılıktır. Fiili hizmet süresinin karşısı, asla isteğe bağlı sigortalılık süresi değildir. İsteğe bağlı sigortalılık süresi, zorunlu sigortalılığın karşısıdır.

Sosyal güvenlik sistemimize göre, hizmet süreleri ayırımında fiili hizmet süresinin karşılığı, fiili olmayan süre, ancak “itibari” hizmet süresi olarak anlaşılır. Buna göre isteğe bağlı sigortalılık süreleri, tescil ile başlamaları ve her ay primleri ödenerek fiili olarak gerçekleşen bir süreci ifade etmeleri nedeniyle itibari değil fiili bir hizmet süresidir. Ayrıca, fiili hizmeti eylemli olarak bedensel güç kullanılarak yapılan bir çalışma olarak algılamak, sosyal güvenlik hukuku ilkelerini dışlayarak “fiili” kelimesinin sadece sözlük karşılığını yoruma esas almak olur ki bu değerlendirme hukuki bir değerlendirme olmadığı gibi sigortalıları Kanunların tanıdığı haklardan yoksun bırakmak sonucunu doğuran bir yorum tarzını benimsemek sosyal güvenlik hukuku ilkeleriyle de bağdaşmayacaktır.²¹⁰”

Şeklinde öncelikle fiili hizmet ile itibari hizmeti tanımlamış, isteğe bağlı sigortalılıkta ise kişinin her ay prim ödeyerek fiili olarak gerçekleştirdiği bir süreç olduğu için bu sürecin fiili hizmet süresinden sayılması gerektiği, dolayısıyla 2829 sayılı Kanunda belirtilen son yedi yıllık sürenin hesaplanmasına dâhil olacağını belirtmiştir. Nitekim öğretide de isteğe bağlı sigortalılığın hem uzun vadeli sigorta kolları ile eşit tutulduğu hem de primi ödenmiş süreleri içerdiği için yedi yıllık sürenin hesabına dâhil edileceği düşünülmektedir²¹¹.

Belirtmek gerekir ki, 2829 sayılı Kanun gereğince hizmetlerin birleştirilmesinin uygulanabilmesi için sigortalının bir sosyal güvenlik kurumunda yaşlılık aylığının bağlanabilmesi için yeterli hizmet süresinin bulunmaması ve diğer kurumlarda bulunan hizmet sürelerinden faydalandığında yaşlılık aylığı bağlanmasına hak

²¹⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 07.03.2012, 814/132, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim Tarihi: 16.04.2021)

²¹¹ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.717.; Ergin, H. (2020) *İsteğe Bağlı Sigortalılık Sürelerinin Hizmet Birleştirmesinde Dikkate Alınması*, MESS SİCİL, s. 20; Ocak, S., (2014), s.634; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s. 180

kazanyor olması gerekmektedir. Dolayısıyla sigortalı hizmetlerin birleştirilmesi uygulanmadan herhangi bir kurumdan yaşlılık aylığına hak kazanabiliyor ise bu halde hizmetlerin birleştirilmesine gerek duyulmadan yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazandığı Kurum tarafından aylık bağlanması esasını benimsenmiştir²¹².

3.13.1.4. İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmelerine Göre Yabancı Ülkelerde Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi

Bilindiği üzere 1960'lı senelerde başlayan yurt dışına işçilerin akın etmesiyle birlikte yabancı ülkelerde çalışan vatandaşlarımızın sosyal güvenlik problemleri ortaya çıkmıştır. Çünkü yurt dışına giden vatandaşlarımız çalışma sürelerini tamamlayarak Türkiye'ye dönmektedirler. Yurda döndüklerinde bu işçilerin yaşlılık, emeklilik ya da ölüm gibi uzun vadeli sigorta kollarından nasıl yararlanacakları endişe konusu olmuştur²¹³. Bu sebeple ülkemizdeki ve yabancı ülkelerdeki mevzuatların arasındaki farklardan dolayı sosyal güvenlik endişesi duyan kişilerin bu problemlerini devlet, yabancı ülkelerle yapmış olduğu ikili sözleşmelerle çözmeye çalışmıştır²¹⁴. Nitekim Anayasa m. 62 hükmüyle de yabancı ülkelerde çalışan vatandaşlarımızın yurda döndüklerinde sosyal güvenliklerinin sağlanması devlete görev olarak yüklenmiştir. Kişilerin çalışma faaliyetleri yalnızca ülke sınırları içerisinde kalmayarak ülke sınırları dışına taşması sonucunda, karşılıklı çalışan işçilerin bulunduğu ülkeler arasında yapılan iki taraflı çalışma ve sosyal güvenlik sözleşmelerinin imzalanmasını sağlamıştır²¹⁵. Bu iki taraflı sosyal güvenlik sözleşmelerinde hizmetlerin birleştirilmesi ile ilgili önemli maddeler yer almaktadır. Örnek vermek gerekir ise Belçika, Almanya, Hollanda, Fransa, İsviçre, Norveç, İsveç ve diğer ülkelerle yapılan iki taraflı sözleşmeler ile sözleşmeye taraf olan ülkede çalışan işçilerin diğer ülkenin mevzuatına göre kazandığı sigortalılık haklarının devam etmesi sağlanmıştır. Yani Türk işçiler Türkiye ile arasında sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan bir yabancı

²¹² Yargıtay HGK 06.03.2002, 21-132/139, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim Tarihi: 16.04.2021); Karar şu şekildedir; "Esasen, 2829 Sayılı Yasanın amacı hiçbir kurumdaki hizmeti aylık bağlanmasına yeterli olmayan sigortalı ve hak sahiplerine aylık bağlanmasını sağlamak ve değişik kurumlardaki hizmetler birleştirilerek zıyan olmasını önlemektir. Yasa ile sosyal güvenlik sağlayarak kişileri yaşadıkları toplum içinde insan onuruna yaraşır şekilde onu başkalarına muhtaç etmeyecek asgari bir hayat standardı sağlanmak istenmiştir. Aksinin düşünülmesi Anayasanın "sosyal güvenliğin bir insan hakkı olduğuna" ilişkin ilkesine de aykırılık oluşturur. Nitekim, aynı ilkedan hareket edilerek kişilere askerlik hizmetinden veya yurt dışı hizmetlerinden, yaşlılık aylığı bağlanmasına yetecek kadar süreyi borçlanarak değerlendirme olanağı tanınmış, tüm süreyi borçlanma zorunluluğu konmamıştır."

²¹³ Tuncay ve Ekmekçi, (2019) s. 719

²¹⁴ Limoncuoğlu, S.A., (2017), s. 2169

²¹⁵ Levent, R. (2016) *Yurt Dışında Çalışan veya Bulunanlar ile Göçmenlerin Sosyal Güvenliği*, TBB Dergisi, sayı 116, s.317

ülkede geçen hizmet süreleri o işçinin Türkiye’de belirli bir sosyal sigorta yardımına hak kazanması için beklemesi gereken sürenin hesabına dâhil edilir. Aynı şekilde yabancı bir işçinin ülkemizde geçirdiği hizmet süreleri açısından da bu durum geçerli olacaktır. Yine Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde de belirli bir sigortalılığının bulunması koşuluyla bir işçinin yabancı ülkelerde geçirdiği sigortalılık süresi kendi ülkesinde geçmiş gibi değerlendirilecektir.

Avrupa Birliği Kurucu Anlaşmasının m. 42 hükmüyle de işçilerin farklı üye ülkelerinde geçen hizmet sürelerinin sosyal güvenlik hakları yönüyle birleştirileceği gerekli görülmüştür.

3.13.1.5. Hizmetlerin Birleştirilmesine İlişkin Ortak Esaslar

Ülkemizin Türk işçi çalıştıran yabancı ülkeler ile imzaladığı iki taraflı sosyal güvenlik sözleşmelerinin içerikleri hepsinde aynı olmasa da bu sözleşmeler bütünüyle incelendiğinde bazı ortak temellere ulaşmak mümkündür²¹⁶.

- İşçinin her iki ülkede de sigortalı olarak çalışması

Hizmetlerin birleştirilebilmesi için işçinin hem ülkemizde hem de sözleşmeye taraf yabancı ülkede birleştirilebilir niteliğe sahip sigortalı hizmet sürelerinin bulunması gerekmektedir. Yani Türk işçinin ülkemizde sigortalı olarak çalışırken iki taraflı sözleşmeye tabi başka bir ülkeye giderek orada sigortalı şekilde çalışmaya devam etmesi yahut yabancı bir işçinin ülkesinde sigortalı olarak çalışırken ikili sözleşmeye tabi olan ülkemize gelerek burada sigortalı olarak çalışmaya devam etmesi gerekmektedir.

- Yardım yapacak ülkeye son geliş tarihinde çalışabilir durumda olması

Analık ve hastalık sigortalarından gelecek yardımlar açısından bu hal bazı iki taraflı sözleşmelerde konu edilmiştir. Bu yardımlardan faydalanabilmek için kişinin sözleşmeye taraf ülkeye çalışmak için geldiğinde gerçekten de çalışabilir durumda bulunması gerekmektedir. (Örneğin, Hollanda Sözleşmesi m. 12²¹⁷)

- Birleştirilecek sürelerin farklı zamanlara ait olması

Neredeyse tüm iki taraflı sözleşmelerde birleştirilecek hizmet sürelerinin farklı zamanlara ait olması, aynı zamanlara denk gelmemesi yani çalışılan zamanların çakışmaması gerekmektedir.

- Son çalışılan ülkenin sosyal sigortalar kurumuna başvuru yapılması

İşçi ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin taraf olduğu ülkeye çalışmaya gittiğinde

²¹⁶ Aydın, U. ve Güven, E. (2020) *Bireysel İş Hukuku*, 6. Baskı, Nisan Kitabevi, s. 117

²¹⁷ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s. 721

sigorta yardımlarından faydalanabilmek ve hizmet sürelerinin birleştirilmesi isteğinde bulunmak için yeni iş yerinin bulunduğu ülkedeki yetkili sigorta kurumuna başvuruda bulunmalıdır. İşçinin hizmetlerinin birleştirilmesi başvurusunda bulunması için işçi ayrıca çalıştığı, ülkede geçirdiği sigortalılık sürelerini belgelendirmek zorundadırlar²¹⁸. Tüm bu şartlar yerine getirildiğinde ise işçinin son olarak çalışmış olduğu ve hizmetlerinin birleştirilmesi için talepte bulunduğu ülkenin mevzuatına göre hizmet süreleri birleştirilecektir.

3.14. Hizmet Borçlanması

İnsanlar yaşamları boyunca bazen bazı sosyal olgularla karşılaşır ve çalışma faaliyetlerini veya sigortalılıklarını bu sebeple engellenmek zorunda kalabilmektedir. Bu gibi hallerde kişiler sigortalı sayılmadıkları için yaşlılık sigortasından yararlanma şartlarını tamamlama hususunda prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi yönünden yoksun kalmaktadırlar²¹⁹.

Kişilerin maruz kaldığı bu mağduriyetin önlenmesi için düzenlenmiş olan hizmet borçlanması ise doğum, askerlik, fahri asistanlık, tutukluluk ve gözaltı gibi durumlarda prim ödemediği geçirilmiş çalışma sürelerinin, sonradan prim ödeme şekliyle borçlanılarak uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalılık süresine ve prim ödeme gün sayısına eklenmesi ile telafi edilmesi işlevini görmektedir²²⁰. Diğer bir ifadeyle hizmet borçlanması; sigortalının kendi iradesi ve isteği dışında sigortalılık ilişkisinin kesintiye uğraması durumuna göre kesilen bu sürelerin primlerinin ödenerek sigortalılık sürelerine eklenmesi yoluyla telafi edilmesini ifade etmektedir²²¹.

Türk Hukukunda hizmet borçlanması hakkında yurt içinde borçlanması ve yurt dışında borçlanması yönünden ikili bir ayırım yapılmış ve bu borçlanma türleri yönünden de farklı hükümler düzenlenmiştir. Zira, yurt içi hizmet borçlanması 5510 sayılı Kanununda düzenlenmişken, yurt dışında geçen hizmetlerin borçlanması ise 3201 sayılı Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun²²² ile düzenlenmiştir.

²¹⁸ Kurtuluş, B. ve Sarıoğlu, İ. (2012) *Yurtdışındaki Hizmetlerin Sosyal Güvenlik Açısından Birleştirilmesi ve Sorunları*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, s. 174

²¹⁹ Kayırgan, H., (2014), s.148

²²⁰ Okur, A.R. (2006) *Yurt Dışı Hizmet Borçlanması ve Türk Vatandaşlığı Koşulu*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 3 (10), İstanbul, s. 129

²²¹ Özkaraca, E. (2010) *Doğum Borçlanması – Karar İncelemesi*, Legal İSGHD., Cilt: 7 (26), İstanbul, s. 506

²²² Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 31296, 06 Kasım 2020 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 07.02.2021)

3.14.1. Yurt İçi Borçlanması ve Borçlanılabilecek Süreler

Yurt içi hizmet borçlanması, kişinin prim ödemediği çalışmaya devam etmesiyle çalıştığı bu süreleri sonradan borçlanarak ödeyebilmesi ve bu sürelerin sigortalılık süresine eklenmesidir. 5510 sayılı Kanunda sigortalının borçlanabileceği hizmet süresi düzenlenmiştir (md.41, md.46 ve geçici md.4).

Mülga borçlanma kanunlarına göre borçlanılarak ödenen süreler de sigortalılık süresinden sayılacağından aylık bağlanma sırasında dikkate alınacaktır.

Kanunda borçlanılabilecek süreler numerus clausus (sınırlı sayı) ilkesine tabi olduğu için belirtilen bu haller dışında borçlanma imkânı bulunmamaktadır. 506 sayılı Kanunda sadece askerlik ile grev ve lokavtta geçen süreler için (yalnızca 2 halde) borçlanma yapılabilmesi mümkünken, 5510 sayılı Kanunda 11 durumda borçlanma yapılabilmesi düzenlenmiştir. Bu borçlanmalar; doğum ve analık izin süreleri, askerlik, avukatlık staj süreleri, aylıksız izin süreleri, fahri asistanlıkta geçen süreler, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreleri, fahri asistanlıkta geçen süreler, beraatla sonuçlanan tutukluluk ve gözaltında geçen süreler, grev ve lokavtta geçen süreler, doktora veya tıpta uzmanlık eğitimi için geçen süreler, seçim nedeniyle kamu görevlilerin açıkta geçirdikleri süreler, yurtdışında geçen öğrenim süreleri hizmet borçlanması yapılabilecek haller olarak düzenlenmiştir (m. 41/1). Çalışmamızın konusu, yalnızca hizmet akdine tabi çalışan sigortalıları kapsadığı için bu sigortalılar açısından borçlanma yapılabilecek halleri sıralayacağız.

3.14.1.1. Ücretsiz doğum ve analık izin süreleri ile doğum sonrası çalışılmayan en fazla 2 yıllık sürenin borçlanması

5510 sayılı kanun m.41/1 hükmü;

“ Bu Kanuna göre sigortalı sayılanların; a) Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri”

ile kadın sigortalılara iki tane borçlanma hakkı tanımlanmıştır²²³. Kadın sigortalıların borçlanma haklarından ilki doğum ve analık izni sürelerinin borçlanması halidir. 4857 sayılı İş Kanunu m.74'te bu husus şu şekilde düzenlenmiştir;

“Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır.”²²⁴”

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu m.74/6 hükmüne göre;

“İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.”

Dolayısıyla sigortalı kaç kere doğum yaparsa yapsın her doğum sırasında hem çalışmanın yasak olduğu izin süresini hem de doğum sonrası almış olduğu izin süresini borçlanabilmektedir.

Kadın sigortalıların borçlanma haklarından ikincisi ise; doğum sonrası çalışılmayan en fazla 2 yıllık sürenin borçlanması halidir. Kanuna göre m.4/1,a,b,c bentleri kapsamında çalışan kadın sigortalıların 3 kereye mahsus olmak kaydıyla doğum

²²³ 5510 sy. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md.41/1

²²⁴ 4857 sayılı İş Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 25134, 10 Haziran 2003 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 07.01.2021)

sonrası 2 senelik zamanı geçmemek üzere borçlanacakları zamanlarda uzun vadeli sigorta türleri yönünden sigortalı sayılmaması, çocuğun da hayatta olması koşuluyla sigortalı kadın bu halde istekte bulunduğu süreleri borçlanabilmektedir. Doktrinde, kadın sigortalının doğumdan sonra çalışmaya başlaması ve böylece çocuğa babanın bakması durumunda babaya da borçlanma hakkı tanınması gerektiği ifade edilmektedir²²⁵.

Yukarıda belirttiğimiz kanun maddeleri doğrultusunda, doğum sonrasında 2 yıllık süreyi geçmemek koşuluyla borçlanma yapıldığı, bu sebeple en fazla 6 yıl borçlanma yapılabileceği ve sigortalının dilerse doğum sonrası 2 yıldan daha az süre de borçlanma yapabileceği, ancak bu 2 yıllık süreyi aşamayacağı, borçlanılan süre içerisinde çocuğun hayatta olması gerektiği, kadının ise sigortalı olmaması gerektiği belirlenmiştir.

Hizmet Borçlanma İşlemlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Tebliğe göre;

“5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında sigortalı sayılanlar ile bu Kanunun yürürlüğe girdiği 2008 yılı Ekim ayı başından sonra ilk defa Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar, 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesi gereğince haklarında bazı sigorta kolları uygulananlar, isteğe bağlı sigortalılar ile bunların hak sahipleri 5510 sayılı Kanunun 41 inci maddesi hükümleri gereğince borçlanma yapabilirler.”²²⁶”

Bu halde borçlanma hakkından faydalanabilmek için sigortalının ilk kez sigortalı olarak çalışmaya başladığı tarihten sonra doğum yapması gerekmektedir.

Sigortalı doğum yaptıktan sonra yarım çalışma iznini de kullanmak isteyebilir. Bu halde yarım çalışma iznini kullandığı süreç için borçlanma hakkına sahip olacaktır. 4857 sayılı Kanun m.74/2 hükmü şu şekilde düzenlenmiştir;

“Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması

²²⁵ Ocak, S. (2011) *SGK Hizmet Borçlanması*. Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları III. Sempozyum, Kocaeli Üniversitesi/Kocaeli Barosu, s.112

²²⁶ Hizmet Borçlanma İşlemlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Tebliğ, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 27628, 1 Temmuz 2010 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler> (Erişim Tarihi: 07.01.2021)

kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.²²⁷”

3.14.1.2. Askerlik Borçlanması

5510 sayılı kanun m. 41/1,b hükmüne göre;

“Bu kanuna göre sigortalı sayılanlardan; Er veya erbaş olarak silâh altında veya yedek subay, yedek astsubay okulunda geçen süreleri, kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır.”

Askerlik borçlanması, sigortalının askerlik görevinde geçirdiği sürelerin sigortalılık süresi veya prim ödeme gün sayısı bakımından değerlendirilmesi amacını taşır²²⁸. Askerliğe sevk ve terhis edilme tarihleri arasında geçen süre borçlanma hakkı tanınan süredir. 2013/11 sayılı Sigortalılık İşlemleri Genelgesi'nde yapılan değişiklik ile hava değişimi veya hastalık nedeniyle askerliği uzayanlar açısından, bu sürelerin tamamı borçlanılamamaktadır. Hangi sürelerin askerlik hizmetinden sayılacağı ve dolayısıyla hangi süreler için askerlik borçlanması yapılabileceği 1111 sayılı Askerlik Kanununda belirtilmiştir. 1111 sayılı kanuna göre haça değişim sürelerinin askerlikten sayılan kısmı borçlanma hakkı doğurmaktadır.

3.14.1.3. Doktora veya tıpta uzmanlık öğrenim süreleri

5510 sayılı kanun m. 41/1,d hükmü gereğince;

“ Bu kanuna göre sigortalı sayılanlardan; Sigortalı olmaksızın doktora

²²⁷ 4857 sayılı İş Kanunu

²²⁸ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.546

öğrenimi veya tıpta uzmanlık için yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğrenim süreleri, kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır.²²⁹”

Borçlanmadan faydalanabilmek için sigortalının doktora eğitimini yahut tıp alanında uzmanlık için yurt dışında/yurt içinde geçirdiği uzmanlık eğitim süresi ya da normal doktora süresi boyunca sigortalı olmaması gerekmektedir. Dolayısıyla kişinin daha sonra hangi türde sigortalı olduğunun bir önemi bulunmamaktadır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki bu borçlanma hakkı yalnızca doktora ve tıpta uzmanlık eğitimini kapsamakta, yüksek lisans eğitim süresini kapsamamaktadır.

3.14.1.4. Avukatlık staj süresi

5510 sayılı kanun m. 41/1,e hükmü gereğince;

“ Bu kanuna göre sigortalı sayılanlardan; Sigortalı olmaksızın avukatlık stajını yapanların normal staj süreleri, kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır.²³⁰”

Borçlanmadan faydalanabilmek için sigortalının avukatlık stajı yaparken sigortalı olmaması gerekmektedir. Faydalanabilecek süre normal staj süresi olup eğer kişinin Avukatlık Kanunu m. 25 hükmüne göre staj süresi 6 ay daha uzatılırsa bu halde uzayan 6 aylık süre borçlanma kapsamında değerlendirilmeyecektir.

3.14.1.5. Tutukluluk ve gözaltı süresinin borçlanması

5510 sayılı kanun m. 41/1,f hükmü gereğince;

²²⁹ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md.41/1,d

²³⁰ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md.41/1,e

“Bu kanuna göre sigortalı sayılanlardan; Sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen süreleri, kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır.”

Böylelikle tutuklanan veya gözaltına alınan sigortalının beraat etmesiyle kaybettiği zamanı borçlanarak telafi edeceği bir fırsat sağlanmıştır.

Ancak bu hüküm yalnızca m. 4/1,a,b bentleri açısından uygulama alanı bulmaktadır. Zira 5510 sayılı kanun m.45/2 hükmü gereğince;

“ Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında olan sigortalılardan görevine son verilenlerden yargı kararı ile görevlerine iade edilenlerin primleri, göreve son verildiği tarihten görevine başladığı tarihe kadar kendi kadrosunun veya emsali kadronun prime esas kazancına göre hesaplanır. Bu durumdakilerin primlerine ait sigortalı ve işveren hisselerinin gecikme cezası ve gecikme zamları kurumlarınca ödenir ve bu süreler sigortalılık süresinden sayılır.²³¹”

3.14.1.6. Grev ve lokavtta geçen süreler

Sigortalı kişiler, lokavt ve grevde geçen sürelerini borçlanabilme hakkına sahiptirler (m. 41/1,g). Grev ve lokavta katılan sigortalının bu dönemde iş sözleşmesi askıya alındığı için primi de ödenmemektedir. Prim ödenmeyen bu prim gün sayısını sigortalı isterse borçlanabilmektedir.

3.14.1.7. Hekimlerin fahri asistanlıkta geçen süreleri

5510 sayılı kanun m. 41/1,h hükmü gereğince;

“ Bu kanuna göre sigortalı sayılanlardan; Hekimlerin fahrî asistanlıkta geçen süreleri, kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep

²³¹ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md.45/2

tarihinde 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır.²³²”

26/04/2014 tarihli Tıpta Ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği'ne göre yabancı uyruklu hekimler fahri asistan olarak çalışabileceklerdir. Yönetmeliğin m. 14/4 hükmüne göre;

“Türkiye’de yabancı uyruklu olarak uzmanlık eğitimi görmekte iken Türk uyruğuna geçenlerin uzmanlık eğitimi, eğitime başladıkları statüde devam eder.²³³”

Böylelikle yabancı uyruklu hekimlerin ücret almaksızın ve prim ödemeksizin geçen fahri asistanlık sürelerini borçlanma hakları doğacaktır.

3.14.1.8. Kısmi süreli çalışılan aylardaki eksik süreler

Kısmi süreli iş sözleşmesine tabi çalışan sigortalılar ay içerisindeki otuz günden eksik olan günlerini isteğe bağlı sigortalı olarak otuz güne tamamlama hakkına sahiptirler²³⁴. Kanun koyucu böylelikle, kısmi süreli çalışan sigortalılara eksik günlerini borçlanma hakkı tanıyarak kısmi süreli çalışan sigortalıların yaşlılık aylığından daha erken faydalanmalarını sağlamaktadır.

5510 sayılı kanun m. 51/5’e göre;

“İsteğe bağlı sigorta primi ödenmiş süreler, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulamasında dikkate alınır ve söz konusu süreler, bu maddenin üçüncü fıkrası hükmü saklı olmak üzere 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir.”

²³² 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md.41/1,h

²³³ Tıpta Ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 28983, 26 Nisan 2014 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 14.02.2021)

²³⁴ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.552.

Ayrıca 5510 sayılı kanun geçici m. 31 hükmüne göre;

“Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuatı çerçevesinde uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanlar, bu durumlarını milli eğitim il veya ilçe müdürlüklerince belgelendirmeleri kaydıyla, bu maddenin yürürlük tarihinden önceki bu çalışmalarından dolayı ay içinde 30 günden eksik kalan sürelerini 41 inci madde esaslarına göre kendileri veya hak sahipleri borçlanabilirler. Borçlanılan bu süreler 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi sayılır.”

5510 sayılı Kanun m. 86/4 hükmüne göre ise;

“Ay içinde bazı iş günlerinde çalıştırılmayan ve ücret ödenmeyen sigortalıların eksik gün nedeni ve eksik gün sayısı, işverence ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesiyle beyan edilir.”

Bu sürelerin bildirilmesi usulünün nasıl olacağı ise Kurum tarafından çıkarılan yönetmelik ile belirlenmektedir.

657 sayılı kanun ile de m. 4/1,c bendi uyarınca çalışan sigortalıların eksik kalan sürelerini borçlanma hakkı verilmiş ve böylece memurlara yaşlılık aylığından daha önce faydalanmalarına olanak sağlanmıştır (ek m.43, ek m.11/2).

3.14.1.9. 1416 sayılı kanuna göre yurt dışında eğitimde geçen süreler

5510 sayılı kanun m. 41/1,j hükmü gereğince;

“ Bu kanuna göre sigortalı sayılanlardan; Sigortalı olmaksızın, 8/4/1929 tarihli ve 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanuna göre yurt dışına gönderilen ve öğrenimini başarıyla tamamlayarak yurda dönenlerden yükümlü bulunduğu mecburi hizmet süresini tamamlamış olanların, yurt dışında resmî öğrenci olarak geçirmiş oldukları öğrenim sürelerinin 18 yaşının tamamlanmasından sonraki döneme ait olan kısmı, kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32'si

üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır.²³⁵”

Böylece 1416 sayılı kanuna göre yurt dışında eğitim gören sigortasız kişiler daha sonra bu sürelerini borçlanarak daha evvel yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanabileceklerdir.

3.14.2. Borçlanmaya ilişkin esaslar

Sigortalıların borçlanarak emekli olma koşullarını kolaylaştırabilmeleri için öncelikle kendisinin yahut hak sahiplerinin Kuruma yazılı olarak talepte bulunması gerekmektedir. Kurum’a yazılı bir talep olmadıkça Kurum kendiliğinden hiçbir sigortalıyı borçlanma hakkından faydalandıramayacaktır. Kanunda ise borçlanmadan faydalanabilmek için kişinin sigortalı olması şartı aranmıştır. Dolayısıyla kişinin sigortalı olması yeterli olup ayrıca çalışıyor olması şartı aranmamaktadır.

5510 sayılı kanun md. 41/1 hükmünce;

“Bu Kanuna göre sigortalı sayılanların; kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32’si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır. (i) bendi kapsamında borçlanılacak sürelere ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmiş olması halinde, genel sağlık sigortası primi ödenmiş bu sürelere ilişkin borçlanma tutarı % 20 oranı üzerinden hesaplanır.²³⁶”

Dolayısıyla borçlanmadan faydalanmak isteyen sigortalının Kurum’a yazılı şekilde başvuru yapması gerekmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesine bağlı çalışan sigortalılar için ise % 20 oranından hesaplama yapılması gerektiği düzenlenmiştir.

Kurum tarafından hesaplanan borçlanma tutarı eğer bir (1) ay içerisinde ödenmez ise bu halde yeni başvuru şartı aranmaktadır. Kanun koyucu bir (1) ay içerisinde borçlanma süresi ödenmez ise bu halde sigortalının borçlanma hakkı ortadan

²³⁵ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md.41/1,j

²³⁶ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md.41/1

kalkmamaktadır. Sigortalı dilerse tekrar başvuru yapabilmektedir. Ancak primi ödenmeyen borçlanma süreleri sigortalılık hizmet süresinden sayılmayacaktır (m. 41/2). Ayrıca 5510 sayılı kanun m. 41/3 hükmüne göre ;

“Bu Kanuna göre tespit edilen sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler için borçlandırılma halinde, sigortalılığın başlangıç tarihi, borçlandırılan gün sayısı kadar geriye götürülür. Sigortalılık borçlanması ile aylık bağlanmasına hak kazanılması durumunda, ilgililere borcun ödendiği tarihi takip eden ay başından itibaren aylık bağlanır.”²³⁷

Hizmet borçlanması yapabilmek için 5510 sayılı Kanun veya mülga sosyal güvenlik kanunları gereğince sigortalı olmak yeterli olup, başvuru tarihinde gerek sigortalı açısından gerekse de hak sahipleri bakımından fiilen sigortalı olma şartı aranmamaktadır²³⁸.

Eğer sigortalı borçlanma hakkından faydalanmak için Kuruma başvurmuş fakat borcunu ödemedi vefat eder ise bu halde hak sahipleri isterler ise kalan borçları ödeyebileceklerdir. Böylece yaşlılık aylığının başlangıç tarihini belirlemek için sigortalının ölüm tarihi temel alınmaktadır. Ancak sigortalı yaşamında borçlanma talebinde bulunmadan vefat etse de bu halde hak sahipleri sigortalının ölümünden itibaren 5 yıl içerisinde borçlanma talebinde bulunabileceklerdir.

Kanunda borçlanılan bu sürelerin hangi sigortalılık haline göre kıymetlendirmeye alınacağı açıkça belirtilmiştir. 5510 sayılı kanun m. 41/4'e göre;

“Borçlanılan süreler, uzun vadeli sigorta ve genel sağlık sigortası bakımından; a) Birinci fıkranın (a), (b), (d), (e), (f), (g), (h) ve (j) bentleri gereği borçlananlar, borçlandığı tarihteki 4 üncü maddenin birinci fıkrasının ilgili bendine göre, a) Birinci fıkranın (c) ve (i) bentleri gereği borçlananlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendine, b) (i) bendine göre borçlananlar ise 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendine göre, sigortalılık süresi olarak değerlendirilir.”²³⁹

²³⁷ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md.41/3

²³⁸Şakar, M. (2014) *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, 11. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın, s. 336

²³⁹ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md.41/4

Yapılan düzenlemeye göre örneğin, memur bir kadın sigortalı doğum yapar ve doğum sonrası altı ay aylıksız izin alırsa bu süreyi borçlanır ise işbu süre m. 4/1,c bendinde göre sigortalılık süresi olarak değerlendirilecektir.

5510 sayılı Kanun m. 41/3 hükmüne göre;

“ Sigortalılık borçlanması ile aylık bağlanmasına hak kazanılması durumunda, ilgililere borcun ödendiği tarihi takip eden ay başından itibaren aylık bağlanır.”

3.14.3. Yurt dışı Hizmet Borçlanması

Yurt dışında çalışıyor olması sebebiyle orada geçirmiş olduğu süreleri SGK bakımından değerlendirilmeyen veya çalıştığı ülkeyle Türkiye arasında iki taraflı antlaşma şartının olmadığı ülkelerde çalışmış olduğu süreleri Türk Sosyal Sigorta Sisteminde değerlendirme imkanı bulamayan ve bu sebeple kendisine aylık bağlanamayan kimselere yurt dışında çalışmış olduğu bu süreleri borçlanma imkanı sağlanarak bu süreler açısından kolaylaştırıcı bir yöntem öngörülmektedir²⁴⁰. Böylece yurt dışı hizmet borçlanması ile kişinin yabancı ülkelerde geçirdiği belli bazı sigortalılık hizmet süreleri sanki Türkiye’de çalışmış gibi sayılacak ve bu süreler sigortalılık süresine eklenebilecektir.

3.14.3.1. Yurt dışı hizmet borçlanmasını isteyebilecek kişiler

Ülkemiz ile ikili sosyal güvenlik anlaşması olmayan veya sosyal güvenlik anlaşmasında sigortalılığın başlangıcı hususunda özel bir düzenleme olmayan ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının bahsettiğimiz bu süreçleri borçlanma gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Nitekim bu ülkelerde çalışan kimselerin ülkemizde yaşlılık sigortasından faydalanabilmeleri için onlara yurt dışında geçen çalışmalarını borçlanabilme hakkı tanınması gerekmektedir.

Yurt dışı hizmet borçlanması ile ilgili Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik düzenlenmiş olup işbu yönetmeliğe 06/11/2020 tarihli Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması Ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile değişiklikler yapılmıştır.

²⁴⁰ Hediye, E. (2008) *Son Değişiklikler Işığında Yurtdışı Hizmet Borçlanması*, Legal İSGHD., Cilt: 5 (18), s. 554; Okur, A.R., (2011), s. 110; Arıcı, K. (2010) *5510 Sayılı Kanunun Yürürlük Tarihinden Önceki Dönemde Doğum Yapan Kadın Sigortalılar (4A) da Doğum Borçlanması Yapabilirler*, Sicil 19/2010, s. 163

Yapılan değişiklikler sonucu Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik m.1 hükmüne göre;

“Bu Yönetmeliğin amacı, Türk vatandaşları ile doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenlerin, on sekiz yaşını doldurduktan sonra Türk vatandaşı olarak yurt dışında geçen ve belgelendirilen sigortalılık süreleri ile bu süreleri arasında veya sonunda yer alan işsizlik sürelerinden her birinde bir yıla kadar olan kısmın ve yurt dışında ev kadını olarak geçen sürelerin, talepleri halinde borçlandırılarak sosyal güvenlikleri bakımından değerlendirilmesindeki usul ve esasları düzenlemektir.²⁴¹”

Yönetmeliğe göre yurt dışı hizmet borçlanmasından yararlanabilen kişiler ise m. 2 hükmünde belirtilmiştir. Buna göre;

“Bu Yönetmelik, 1 inci maddede belirtilen süreleri borçlanmak isteyen Türk vatandaşları ile doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenleri ve bunların başvuru tarihi itibarıyla Türk vatandaşı olan hak sahiplerini kapsar.²⁴²”

Yönetmelik m. 1 hükmüne göre;

“Türk vatandaşları ile doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenlerin, on sekiz yaşını doldurduktan sonra Türk vatandaşı olarak yurt dışında geçen ve belgelendirilen sigortalılık süreleri ile bu süreleri arasında veya sonunda yer alan işsizlik sürelerinden her birinde bir yıla kadar olan kısmın ve yurt dışında ev kadını olarak geçen sürelerin talepleri halinde borçlandırılarak sosyal güvenlikleri bakımından değerlendirilmesi” söz konusudur²⁴³.

²⁴¹ Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27046, 06 Kasım 2008 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 07.02.2021)

²⁴² Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27046, 06 Kasım 2008 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 07.02.2021)

²⁴³ Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27046, 06 Kasım 2008 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 07.02.2021)

Yönetmelikteki 06/11/2020 tarihli değişiklikten önce yurt dışı hizmet borçlanmasından yararlanabilmek için gereken ön koşul Türk vatandaşı olmaktı. Hatta kişinin başvurusu esnasında Türk vatandaşı olması yeterli gelmemekte, kişinin borçlanmayı talep ettiği yurt dışı çalışması boyunca da Türk vatandaşı olması gerektiği şartı aranmakta idi. Fakat yapılan değişiklik ile Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybeden kişilerin hak sahiplerinin başvuru tarihi itibarıyla Türk vatandaşı olması şartı aranmıştır. Dolayısıyla kişinin borçlanmayı talep ettiği yurt dışı çalışması boyunca Türk vatandaşı olamasa da başvuruyu yapan hak sahiplerinin Türk vatandaşı olması gerekmektedir.

3.14.3.2. Borçlanılabilecek Süreler

Borçlanma kapsamına dahil olan süreler Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması Ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik m. 6 hükmünde belirtilmiştir. Buna göre;

“Yurtdışında geçen sigortalılık süreleri ile bu süreler arasında veya sonunda her birinde bir yıla kadar olan işsizlik süreleri veya ev kadını olarak geçen süreler borçlandırılır.

Buna göre;

a) 18 yaşın doldurulmasından önce yurtdışında sigortalı ve ev kadını olarak geçen süreler,

b) Türk vatandaşlığının kazanılmasından önce veya Türk vatandaşlığının kaybedilmesinden sonra yurtdışında sigortalı veya ev kadını olarak geçen süreler,

c) İkili sosyal güvenlik sözleşmesine göre kendilerine kısmi aylık bağlanmış olanların yurtdışında geçen sigortalılık süreleri arasında ve bu sürelerin bitim tarihinden sonraki işsizlik süreleri,

ç) Sosyal güvenlik kanunlarına göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları kapsamında geçen sürelerle çakışan yurtdışı süreleri borçlandırılmaz.

(3) Borçlanma için başvuruda bulunanlar, yurtdışında geçen sürelerinin tamamını veya istediği kadarını borçlanabilirler. Kısmi borçlanma yapmak

isteyenler, borçlanmak istedikleri gün sayısını belirtmek zorundadırlar.²⁴⁴”

3.14.3.3. Başvuru Yapılacak Kuruluşlar

Borçlanma hakkından yararlanabilmek için uyulması gereken esaslar Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik m. 5/1 hükmünde belirtilmiştir. İlgili hükme göre;

“ Borçlanma hakkından yararlanabilmek için yazılı olarak veya usul ve esasları Kurumca belirlenecek elektronik ortam üzerinden Kuruma başvuruda bulunmak şarttır.”

3.14.3.4. Başvuruda İstenilecek Belgeler

Borçlanma başvurusunda talep edilecek belgeler ise Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması Ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik m. 7/1 hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre;

“Borçlanma başvuruları, örneği Kurumca hazırlanan ve Kurumun internet sayfasında yayımlanan Yurtdışı Süreleri Borçlanma Talep Dilekçesi ile yapılır.”

Yurt dışında borçlanma kapsamında sigortalılık veya ev kadını olarak geçen süreleri olan kişilerin yurt borçlanması talebi dilekçesinde bulunması gereken hususlar ise Yönetmelik md. 7/2 hükmünde şu şekilde belirtilmiştir;

“Yurtdışı Süreleri Borçlanma Talep Dilekçesinde, yurtdışında borçlanma kapsamında geçen sigortalılık veya ev kadını olarak geçen süreleri bulunan kişinin

- adı, soyadı,*
- Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası,*
- borçlanılmak istenilen sürenin niteliği ve süresi,*
- borçlanma miktarının hesabına esas bir günlük prime esas kazanç tutarı ve*

²⁴⁴ Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27046, 06 Kasım 2008 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 09.02.2021)

- tebligat adresi ile

- Türkiye’de sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi geçen çalışmaları varsa kurumu, sigortalılık statüsü, sicil numarası ve süresi belirtilir.²⁴⁵”

Eğer, yurt dışı borçlanmasından faydalanmak isteyen kişi ikili sosyal güvenlik anlaşması imzalanmış ülkelerde çalıştıysa Kurum ayrıca şu belgelerden hangisi kişinin durumuna uyuyorsa o belgenin de ibraz edilmesini istemektedir. Yönetmelik m. 9 hükmüne göre;

“ Sigortalılık sürelerinin borçlanılabilmesi için başvuru sahibince;

a) Sosyal güvenlik sözleşmesi akdedilmiş ülkelerde çalışılmış ise;

1) İlgili ülke sigorta kurumlarınca düzenlenmiş sigortalılık sürelerini gösterir belgenin aslıyla birlikte Türkiye’de yeminli tercüme bürolarınca yapılmış tercümesinden ya da yurt dışında bulunan Türk temsilciliklerince akredite edilmiş tercümanlarca yapılmış ve ilgili temsilcilikçe onaylanmış tercümesinden,

2) İlgili ülkelerdeki Türk büyükelçilikleri, başkonsoloslukları, çalışma ve sosyal güvenlik müşavirlikleri veya ataşelikleri gibi temsilciliklerden alınacak hizmet belgesinden,

durumuna uygun olan belgenin Kuruma ibraz edilmesi gerekir.

b) Sosyal güvenlik sözleşmesi akdedilmemiş ülkelerde çalışılmış ise ilgili ülkelerdeki Türk büyükelçilikleri, başkonsoloslukları, çalışma ve sosyal güvenlik müşavirlikleri veya ataşelikleri gibi temsilciliklerden alınacak hizmet belgesinin Kuruma ibraz edilmesi gerekir.”

Gemi adamları ve yurt dışında ev kadını olanlar için Yönetmelikte ayrı bir düzenleme yapılmıştır. Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması Ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik m. 9 hükmüne göre;

“c) Gemi adamları borçlanma yapabilmek için;

1) Çalıştıkları geminin bayrağını taşıdıkları ülkenin sosyal güvenlik sözleşmesi

²⁴⁵ Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27046, 06 Kasım 2008 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 12.02.2021)

akdedilmiş ülke olması halinde çalışılan ülke sigorta kurumundan alınacak hizmet belgesinin aslıyla birlikte Türkiye’de yeminli tercüme bürolarınca yapılmış tercümesinden ya da yurt dışında bulunan Türk temsilciliklerince akredite edilmiş tercümanlarca yapılmış ve ilgili temsilcilikçe onaylanmış tercümesinden,

2) Çalıştıkları geminin bayrağını taşıdıkları ülkelerde bulunan Türk konsoloslukları, çalışma ve sosyal güvenlik müşavirlikleri veya ataşelikler gibi temsilciliklerden alacakları çalışma sürelerini başlangıç ve bitiş olarak gösteren hizmet belgelerinden,

3) Çalıştıkları gemi ya da geminin bağlı bulunduğu işyerlerinden alacakları sigortalılık sürelerini gösterir bonservisleri ile birlikte gemi adamı olarak çalışılan süreler ile örtüşen yurda giriş-çıkış tarihlerini gösteren pasaport sayfaları ya da emniyet müdürlüklerinden alınacak yurda giriş-çıkış tarihlerini gösteren belgelerden,

durumlarına uygun olanını Kuruma ibraz edeceklerdir.

Yurt dışında ev kadını olarak geçen sürelerin borçlanılabilmesi için başvuru sahibince fotoğraf, künye bilgileri ve yurda giriş-çıkış tarihlerinin kayıtlı olduğu pasaport sayfa fotokopileri veya emniyet müdürlüklerinden alınacak yurda giriş-çıkış tarihlerini gösterir çizelge ile birlikte;

a) İkamet edilen ülke mercilerinden alınacak ikamet belgesinin aslı ile birlikte Türkiye’de yeminli tercüme bürolarınca ya da yurt dışında bulunan Türk temsilciliklerince akredite edilmiş tercümanlarca yapılmış ve ilgili temsilcilikçe onaylanmış tercümesinden,

b) Türk büyükelçilikleri, başkonsoloslukları, çalışma ve sosyal güvenlik müşavirlikleri veya ataşelikleri gibi temsilciliklerce düzenlenen ikamet belgesinden,

durumuna uygun olan belgenin Kuruma ibraz edilmesi gerekmektedir.²⁴⁶”

3.14.3.5. Belgelendirme Mecburiyeti

Yurt dışı hizmet borçlandırmasından faydalanmak isteyen kişilerin yukarıda belirtmiş olduğumuz belgelerden durumlarına uygun olanları Kuruma ibraz etmek ile

²⁴⁶ Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27046, 06 Kasım 2008 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 15.02.2021)

belgelendirme mecburiyetleri bulunmaktadır (m. 8).

3.14.3.6. Borçlanma Miktarının Tespiti ve Ödenmesi

Borçlanma miktarı ve ödenme şekli Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması Ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik m. 10 ile düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeye göre;

“Borçlanma tutarı, 5510 sayılı Kanununun 82 nci maddesinde belirtilen alt ve üst sınırları arasında kalmak kaydıyla başvuru sahibince seçilen prime esas günlük kazancın % 45’inin borçlanılmak istenilen gün sayısı ile çarpımı kadardır.”
(m.10/1).

Bu hükme göre tespit edilen borçlanma miktarının ödenme şekli ise yine aynı maddenin 4. Ve 5. Fıkrasında belirtilmiştir. Buna göre;

“Kurumca birinci fıkraya göre tahakkuk ettirilen borç tutarı, ilgiliye iadeli taahhütlü olarak tebliğ edilir. Posta alındısının ilgiliye teslim edildiği tarih, borcun tebliğ tarihidir. Borçlanma başvuru sahiplerine borçlanma tutarı Yeni Türk Lirası cinsinden tebliğ edilir. Tebliğ edilen borç, Türkiye’de ödenmesi halinde Türk Lirası, yurtdışından ödenmesi halinde ise Türk Lirası karşılığı döviz olarak ödenir.”

Borçlanma miktarının ödeme süresi ise aynı maddenin 6. Fıkrasında belirtilmiştir. Buna göre;

“Borcun tebliğ edildiği tarihten itibaren üç ay içinde ödenmemesi halinde, borçlanma işlemi geçersiz sayılır. Üç aylık süre içerisinde borcun bir kısmının ödenmesi halinde, ödenen miktara isabet eden süre geçerli sayılır. Borcun bir kısmını veya tamamını ödemeyenlerin, bu sürelerinin Kanuna göre değerlendirilmesi, yeniden yazılı başvuruda bulunmaları ve tahakkuk eden borç miktarını süresi içinde ödemeleri şartına bağlıdır.”²⁴⁷

²⁴⁷ Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27046, 06 Kasım 2008 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 16.02.2021)

3.14.3.7. Borçlanmadan Vazgeçme ve Borçlanma Miktarının İadesi

Sigortalının borçlanmadan vazgeçmesi hali Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması Ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik m. 11 ile düzenlenmiştir. Yapılan düzenleme ise şu şekildedir;

“Borçlanma başvurusunda bulunup borcu tebliğ edilmeden ya da tebliğ edildikten sonra üç aylık süre içinde borçlanma başvurusundan vazgeçtiklerini yazılı olarak Kuruma bildirenlerin borçlanma başvuruları geçersiz sayılır.”

Böylece kişi borçlanmadan vazgeçmiş olacaktır. Yine Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik m. 11 hükmü gereğince;

“ Tahakkuk ettirilen borcun tamamını veya bir kısmını ödeyenlerden borçlanmalarının iptal edilmesi için başvuruda bulunanların ödedikleri borçlanma tutarının tamamı, faiz uygulanmaksızın (Türk Lirası olarak iade edilir. Kısmi iade yapılmaz. Borçlandıkları hizmetleri ile malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamayan sigortalılar ile ölüm aylığı bağlanamayan hak sahiplerine başvuruları halinde ödenen borçlanma tutarının tamamı faiz uygulanmaksızın Türk Lirası olarak iade edilir. Borçlandıkları hizmetler dikkate alınarak aylık bağlanmış olanlar, borçlanma başvurusundan vazgeçemezler ve bunların ödedikleri borçlanma tutarı iade edilmez.²⁴⁸”

Dolayısıyla başvurudan vazgeçemeyen bu kişilere ödedikleri borçlanma miktarı da iade edilmeyecektir.

3.14.3.8. Borçlandırılan sürelerin değerlendirilmesi ve sigortalılığın başlangıcı

Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik ile borçlandırılan sürelerin nasıl değerlendirileceği ve sigortalılığın ne zaman başlayacağı m. 12 hükmü ile düzenlenmiştir. Buna göre;

“Borçlanılacak sürenin belirlenmesinde ispatlayıcı belgelerde kayıtlı bulunan

²⁴⁸ Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27046, 06 Kasım 2008 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 16.02.2021)

son tarihten geriye doğru olmak üzere borçlanılmak istenen gün sayısı esas alınır. Bu tespitte bir yıl 360 gün, bir ay 30 gün olarak hesaplanır.

Yurt dışı borçlanmasına ait süreler 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında geçmiş sigortalılık süresi olarak kabul edilir.

Sigortalılığın başlangıç tarihinin tespiti aşağıdaki şekilde yapılır:

a) Türkiye'deki sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler borçlanılmış ise sigortalılığın başlangıç tarihi, borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürülür.

b) Türkiye'de sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi hizmeti bulunmayan başvuru sahiplerinin sigortalılıklarının başlangıç tarihi, borçlarını tamamen ödedikleri tarihten, sigortalı ölmüş ise ölüm tarihinden, borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürülmek suretiyle tespit edilir. Birden fazla yurt dışı hizmet borçlanması yapılması durumunda sigortalılık süresi başlangıcı, en son borcun ödendiği tarihten, borçlanılan toplam gün sayısı kadar geriye götürülerek belirlenir.

Sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülkelerdeki sigortalılık sürelerini borçlananların, sözleşme yapılan ülkede ilk defa çalışmaya başladıkları tarih, ilk işe giriş tarihi olarak dikkate alınmaz. Ancak, sosyal güvenlik sözleşmelerinde Türk sigortasına girişinden önce akit ülke sigortasına girdiği tarihin Türk sigortasına girdiği tarih olarak kabul edileceğine ilişkin özel hüküm bulunan ülkelerdeki sigortalılık sürelerini borçlananların akit ülkede ilk defa çalışmaya başladıkları tarih, ilk işe giriş tarihi olarak kabul edilir.

Türkiye'deki sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki sürelerin borçlandırılması halinde bu süreler 5510 sayılı Kanunun 41 inci maddesinde yer alan hükümler esas alınarak Türkiye'deki sigortalılık başlangıç tarihinden, Türkiye'de sigortalılık yok ise borçlanma tutarının tamamen ödendiği tarihten, sigortalı ölmüş ise ölüm tarihinden geriye götürülen sürelerle ait ilgili aylara mal edilir.²⁴⁹”

3.14.3.9. Aylığa hak kazanma ve aylığın başlama tarihi

Yurt dışı hizmet borçlanmasından faydalanmak isteyen kişi için değerlendirme yapılan sürelerin yaşlılık aylığı bağlanmasında hesaplama katılabilmesi için kanun koyucu

²⁴⁹ Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27046, 06 Kasım 2008 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 20.02.2021)

bazı belli başlı şartlar aramıştır. Bu koşullar Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik m. 13/1' de şu şekilde sıralanmıştır;

“Değerlendirilen sürelerin aylık bağlanmasında dikkate alınabilmesi için;

- a) Yurda kesin dönülmüş olması,*
- b) Tahakkuk ettirilen borcun tamamının ödenmiş olması,*
- c) 5510 sayılı Kanunla mülga kanunların yürürlükteki hükümlerine veya sosyal güvenlik kanunlarına göre aylığa hak kazanılmış olması,*
- ç) Kuruma yazılı başvuruda bulunulması şarttır²⁵⁰.”*

Belirtmiş olduğumuz bu koşulları yerine getiren kişilerin hak kazandığı yaşlılık aylığı, yazılı bir şekilde istekte buldukları tarihten sonraki ay başı itibarıyla başlayacaktır. Yönetmelik m. 13/4 hükmü gereğince de;

“ Aylıkların hesabında 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümleri uygulanır.”

Eklemek gerekir ki, Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik m. 15/1 gereğince;

“Yurtdışında sigortalılık veya ev kadını olarak geçen sürelerini borçlanarak aylığa hak kazananların, bu aylıkları;

- a) Sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış olup olmadığına bakılmaksızın yurtdışında kısa süreli çalışmaya tabi işler hariç olmak üzere çalışmaya, ikamete dayalı bir sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneği almaya başladıkları,*
- b) Türkiye’de sosyal güvenlik kanunlarına göre sigortalı olarak çalışmaya başladıkları, tarihten itibaren kesilir.²⁵¹”*

²⁵⁰ Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27046, 06 Kasım 2008 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 20.02.2021)

²⁵¹ Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27046, 06 Kasım 2008 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 20.02.2021)

3.15. Fiili Hizmet Süresi Zammı

3.15.1. Genel Olarak

Fiili hizmet süresi zammı kavramı, varoluşunda bazı yıpratıcı işlerde çalışan sigortalılara kolaylık sağlama düşüncesiyle sosyal güvenlik mevzuatında yer almıştır. 2008 yılında Türkiye'de hayata geçen sosyal güvenlik reformuyla birlikte fiili hizmet süresi zammı yeniden düzenlemeye alınmıştır. Böylece kanun koyucu, ağır ve yıpratıcı bazı işlerde çalışan sigortalıların fiili hizmet sürelerine fiktif hizmet sürelerinin eklenmesini öngörerek bu kapsamda çalışan sigortalıların yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanmasını kolaylaştırmış ve yıpratıcı koşullar altında çalışan sigortalıların yaşamlarındaki olumsuz etkilerin azaltılması istenilmiştir.

Kanun koyucu fiili hizmet süresi zammı yapılacak sigortalıların hangi iş kolunda çalışması gerektiğini 5510 sayılı kanunun m. 40 hükmünde belirtmiştir. Belirtilen bu iş kolları numerus clausus ilkesiyle belirtilmiş olup dolayısıyla başkaca iş kolları bu hükümden faydalanamayacaktır.

Kanun koyucu m. 40 hükmünde belirtmiş olduğu iş ve iş yerlerini sadece sınırlı sayıda belirtmemiş ayrıca sigortalıların fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmeleri için madde hükmünde belirtilen iş ve iş yerlerinde fiilen çalışmış olması şartını aramaktadır. Kanuna göre sigortalı, m. 40 hükmünde belirtilen yıpratıcı işlerde fiilen çalışmalı ve bu işlerin risklerine maruz kalmalıdır ki bu şartlar dâhilinde fiili hizmet süresinden yararlanarak yaşlılık aylığı kazanabilecektir.

3.15.2. Fiili Hizmet süresi zammı kapsamına giren işler ve işyerleri

5510 sayılı kanun m. 40 hükmünde fiili hizmet süresi zammı kapsamına giren işler ve iş ve işyerleri ile kapsam altına alınan sigortalılar şu şekilde sayılmıştır;

Buna göre;

- 1) Kurşun ve arsenik işleri: 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 izabe işlerinde çalışanlar, antimuan, kalay, bronz ve benzeri maddelerle yapılan kurşun alaşımı işlerinde çalışanlar için 60 gün, Kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işlerinde çalışanlar için ise 90 gün,
- 2) Cam fabrika ve atölyeleri işlerinde: 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, Eritme işlerinde (otomatik besleme fırınlarıyla çalışılmadığı takdirde) çalışanlar, Ateşçilik işlerinde çalışanlar, Üfleme işlerinde (tamamen otomatik makinelerle yapılmadığı takdirde) çalışanlar, Basınçla yapılan cam işlerinde (cam tazyiki işleri) çalışanlar, Ayna camı sanatında potalı cam dökümü işlerinde (potalar kalıp masasına mekanik araçlarla taşınmadığı takdirde) çalışanlar, Camı fırın başından alma işlerinde çalışanlar, Yayma fırınlarında düzeltme işlerinde çalışanlar, Traş işlerinde çalışanlar, Asitle hak ve cilâlama işlerinde çalışanlar, Basınçlı havayla kum püskürten cihazlarla yapılan işlerde (çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde) çalışanlar, Pota ve taş odalarında görülen işlerde çalışanlar için 60 gün,

3) Cıva üretimi işleri sanayii işlerinde: Cıva izabe fırınlarında görülen işlerde çalışanlar ile Elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işlerde çalışanlar için 90 gün,

4) Çimento fabrikalarında: İlkel maddeleri kırma, ufalama, ezme, eleme ve karıştırma işlerinde çalışanlar, otomatik fırınlarda pişirme işlerinde çalışanlar, klinkeri öğütme, eleme, torba ve fiçılara koyma işlerinde (otomatik olarak tozun etrafa yayılmasını önleyici bir düzenleme yapılmadığı takdirde) çalışanlar için 60 gün,

5) Kok fabrikalarıyla termik santrallerde: Ateşçilik, ocak temizliği, jeneratör, 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,

6) Termik santrallerle her çeşit buhar kazanlarının kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işlerinde çalışanlar için 60 gün,

7) Alüminyum fabrikalarında: Alüminyum oksit üretimi işlerinde, Alüminyum bronz hazırlama işlerinde ve Alüminyum madeni üretimi işlerinde çalışanlar için 60 gün.

8) 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 cürufun 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 90 gün.

9) Döküm fabrikalarında: Döküm kalıp ve maçalarının yapılması ve döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar, Döküm şarjının hazırlanması ve her çeşit maden eritme (izabe) fırınlarının döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar, Maden eritme ve dökme işlerinde çalışanlar için 60 gün.

10) Asit üretimi yapan fabrika ve atölyelerde: Asit için hammaddelerin hazırlanması işlerinde çalışanlar, Asidin yapılma safhalarındaki işlerinde çalışanlar, Baca gazlarından asit elde edilmesi işlerinde çalışanlar için 90 gün.

11) Yeraltı işlerinde: Maden ocakları (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerde çalışanlar için 180 gün.

12) Radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işlerde: Doğal ve yapay radyoaktif, radyoionizan maddeler veya bütün diğer korpüsküler emanasyon kaynakları ile yapılan işlerde çalışanlar için 90 gün .

13) Su altında veya su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler: Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 20- 35 metreye kadar derinlik veya 2-3,5 kg/cm² basınçta yapılan işlerde çalışanlar için 60 gün, Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 35-40 (40 hariç) m. derinlik veya 3,5-4 (3,5 hariç) kg/cm² basınçta yapılan işlerde çalışanlar ve Dalgıçlık işinde çalışanlar için 90 gün,

14) Türk Silâhlı Kuvvetlerinde: Subay, yedek subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaşlar ve sözleşmeli erbaş ve erler için 90 gün.

15) Emniyet ve polis mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilâtında: Asaleti onaylanmış olmak şartıyla adaylıkta geçirilen süreler dahil polis memuru, başpolis memuru ve kıdemli başpolis memuru, komiser yardımcısı, komiser, başkomiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensupları, Milli İstihbarat Teşkilâtı mensupları için 90 gün.

16) İtfaiye veya yangın söndürme işlerinde; Yangın söndürme işlerinde çalışanlar için 60 gün,

17) Basın ve gazetecilik mesleğinde çalışanlardan, Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle fiilen çalışanlar için 90 gün,

18) Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu; Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda haber hizmetinde fiilen

çalışanlar için 90 gün,

19) Türkiye Büyük Millet Meclisi yasama organı üyeleri ve dışarıdan atanan bakanlar için 90 gün süre ekleneceği öngörülmüştür.

Görüldüğü üzere kanun koyucu m. 40 hükmü; fiili hizmet süresinden faydalanabilmek için sigortalıların hem belirtilen iş yerinde çalışmaları hem de bu iş yerlerinden birinde fiili hizmet süresi kapsamında sayılan işlerden birini yapmaları gerektiği şartlarını aramaktadır. Dolayısıyla m. 40 hükmünde belirtilen iş yerinde çalışmasına rağmen söz konusu işlerden birini yapmayan veya sayılan işlerden birini yapıp belirtilen iş yerlerinde çalışmayan sigortalılar fiili hizmet süresinden faydalanamayacaktır.

Bu düzenleme ile işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaları sosyal sigorta hükümleri ile de teşvik edilmiş olmaktadır²⁵².

3.15.3. Fiili hizmet süresi zammının hüküm ve sonuçları

Fiili hizmet süresi zammının belirlenmesi 5510 sayılı kanunun m. 40/1 hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre;

“...belirtilen işyerlerinde ve işlerde 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayılarına, bu işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılığında gösterilen gün sayıları, fiilî hizmet süresi zammı olarak eklenir. 360 günden eksik sürelerle ait fiilî hizmet süresi zammı, 360 gün için eklenen fiilî hizmet süresi ile orantılı olarak belirlenir²⁵³”

Dolayısıyla fiili hizmet süresi zammından m. 4/1, (b) bendine göre sigortalı olan kişiler faydalanamayacaktır.

Fiili hizmet süresi zammına bağımlı iş ve iş yerleri 360 gün prim ödeme gün sayısına eklenecek gün sayısı 60,90 ya da 180 gün olmak üzere kanunda üç gruba bölünmüştür. Bu düzenlemeye göre örneğin, 6197 sy. “Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun” kapsamında sağlık meslek mensubunun tüm dünyayı saran covid-19 hastalığı engelleyici tedavileri bulmak için ve insan sağlığını bu virüsten için koruyabilmek ve bu hastalığa yakalanmış insanları tedavi edebilmek adına tedavi hizmetlerinde m.4/1,a veya c bentleri kapsamında çalışan sigortalı 1500 gün çalışır ise, sigortalının fiili

²⁵² Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.572.; Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Çavuş, Ö.H., (2015), s.147

²⁵³ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md.40/1

hizmet süresi $1500 \times 60 / 360 = 250$ gün olacaktır.

3.16. Yaşlılık Aylığının Başlangıcı

Yaşlılık aylığına nasıl hak kazanılacağı (yaş, prim ödeme günü, sigortalılık süresi gibi) hakkında bölüm ikide ayrıntıları ile bilgi vermiştik. Yaşlılık aylıkları Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan bağlanan diğer aylıklar içerisinde en fazla yeri kaplamaktadır. Öyle ki, 2019'un Ocak-Kasım döneminde SGK giderlerinin %87'sini emekli maaşları ve sağlık harcamaları oluşturmuştur. Emekli aylıkları giderleri ise 2020 döneminde 209,5 milyar TL'den 305,5 milyar TL'ye sıçramıştır²⁵⁴.

5510 sayılı Kanun m. 30 hükmüyle işten ayrılma ve Kuruma yazılı talep ile başvuru şartları tamamlandıktan sonra çalışma ilişkisinin özelliğine göre yaşlılık aylığının ne zamandan itibaren başlayacağı düzenlenmiştir. Buna göre hizmet akdiyle çalışan sigortalıların yazılı istek tarihinden sonraki takip eden aybaşından itibaren bağlanmaktadır (m.30/I).

Sigortalı kişi yaş şartını tamamlamasa da kendisi tamamladığını düşünerek diğer tüm koşulları yerine getirdiğinde ve Kuruma yaşlılık aylığı bağlanması için yazılı tahsis talep başvurusunda bulunduğu anda, bu halde talebin geçerli olup olmayacağına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu konuda Yargıtay yaş şartı tamamlanmadan gerçekleşen başvurunun geçersiz sayılmayacağını fakat gereken yaş şartı tamamlanmasını takip eden aybaşında sigortalıya yaşlılık aylığı ödenmesi gerektiğini ifade etmiştir²⁵⁵.

Kurum, yukarıda belirtmiş olduğumuz süreler içerisinde eğer sigortalıya yaşlılık aylığı bağlanmaz ise bu halde sigortalıya hak kazandığı tarihten itibaren ödenmesi gereken yaşlılık aylığından dolayı Kurum sorumlu tutulacaktır.

5510 sayılı kanunu md. 30/2'ye göre;

“Yaşlılık aylığının ödenmesine başlanacağı tarihte hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği almakta olan sigortalının yaşlılık aylığı, geçici iş göremezlik ödeneği verilme süresinin sona erdiği tarihi takip eden aybaşından başlar. Ancak, bağlanacak yaşlılık aylığı geçici iş göremezlik ödeneğinin aylık tutarından fazla ise, aradaki fark birinci fıkraya göre tespit edilecek tarihten

²⁵⁴ SGK açığı üçe katlandı, mali yapı alarm veriyor, *Sözcü*, Erişim Adresi:<https://www.sozcu.com.tr/2020/ekonomi/sgk-acigi-uce-katlandi-mali-yapi-alarm-veriyor-5647480/> (Erişim Tarihi: 01/06/2021).

²⁵⁵ Yargıtay 10 HD., 17/09/1979,75/3401, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim Tarihi: 23.04.2021)

başlanarak verilir.²⁵⁶”

Bağlanan yaşlılık aylığının nasıl ödeneceği ise 5510 sayılı Kanun md. 55/6 hükmüyle belirlenmiştir. Buna göre yaşlılık aylığı sigortalıya yahut hak sahiplerine her ay peşin olarak ödenmektedir²⁵⁷. Yine 5510 sayılı kanun m. 97/6 hükmündeki düzenlemeye göre;

“Sigortalılar ile bunların hak sahiplerinin, genel sağlık sigortalıları ile bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, bu Kanunun uygulanması bakımından hak ettikleri alacaklarının süresi içinde ödenememesi halinde, avans verilmesine Kurum yetkilidir.²⁵⁸”

5510 sayılı Kanun m. 42’ ye göre;

“Kurum, sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanacak gelir, aylık veya toptan ödemeleri, gerekli belgelerin ve incelemelerin tamamlandığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde hesap ve tespit ederek sonuçlarını yazı ile bildirir.²⁵⁹”

Kurumun bu kararına karşı sigortalının iş mahkemesinde dava açıp açamayacağı uygulamada tartışılmaktadır. Zira 506 sayılı kanun m. 116’da Kurumun bu kararına karşı sigortalının 1 yıl içerisinde dava açabileceği ifade edilmiş, Yargıtay tarafından da bu sürenin hak düşürücü süre olduğu kanısına varılmıştır. Fakat 5510 sayılı kanunda böyle bir hüküm bulunmaması konuyu tartışmalı hale getirmektedir²⁶⁰. Bu maddeye ilişkin derdest edilecek itiraz davasının konusu Kurumun hesapladığı aylık hakkındaki karardır.

5510 sayılı kanun m. 55/3 hükmünde yaşlılık aylığına alt sınır öngörülmüştür. Buna göre;

“Bu Kanuna göre sigortalıya bağlanacak aylıklar ile ölen sigortalının hak

²⁵⁶ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.30/2

²⁵⁷ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.55/6

²⁵⁸ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md.97/6

²⁵⁹ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md.42

²⁶⁰Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.589; Çenberci, M. (1985) *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Ankara, Olgaç Matbaası, s.670; Alper, Y. (2015) *Türkiye’ de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, 7. Baskı, Bursa, s. 294

sahiplerinin aylıklarının hesabına esas tutar, çalışma sürelerindeki her yıl için 82 nci maddeye göre tespit edilen prime esas günlük kazanç alt sınırları dikkate alınarak, talep veya ölüm yılına ait Ocak ayı itibariyle 29 uncu maddenin ikinci fıkrasına göre belirlenen ortalama aylık kazancın % 35'inden, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu eşi veya çocuğu varsa % 40'ından az olamaz. Hak sahibi kimselerin aylıkları; hak sahibi bir kişi ise bu fıkraya göre hesaplanan alt sınır aylığının % 80'inden, hak sahibi iki kişi ise % 90'ından az olamaz. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri gereğince bağlanan kısmı aylıklar için bu fıkra hükümleri uygulanmaz.”

5510 sayılı kanun ek madde 19'a göre;

“Bu Kanun veya bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerine göre malullük ve yaşlılık sigortasından ödenen aylıklar ve aylıklar ile birlikte her ay itibarıyla yapılan ödemeler toplamı dosya bazında, 8/2/2006 tarihli ve 5454 sayılı Kanunun 1 inci maddesi uyarınca yapılacak ek ödeme dâhil 1.500 Türk lirasından az olamaz. Bu Kanun kapsamında hesaplanan aylıklar, bu madde ile belirlenen tutardan düşükse aradaki fark Hazineден tahsil edilir.”

Yaşlılık aylığının artırımını ise 5510 sayılı kanun m. 55/2 hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre;

“Bu Kanuna göre bağlanan gelir ve aylıklar, her yılın Ocak ve Temmuz ödeme tarihlerinden geçerli olmak üzere, bir önceki altı aylık döneme göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllık tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranı kadar artırılarak belirlenir.”

Yaşlılık aylığının durdurulması 5510 sayılı Kanun m. 97/4 hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre;

“Bu Kanuna göre bağlanan gelir ve aylıklarını tahakkuk ettirildiği tarihlerden itibaren aralıksız on iki ay sonuna kadar tahsil etmeyenlerin gelir ve aylıkları, gelir ve aylık bağlanma şartlarının devam edip etmediğinin tespiti amacıyla durdurulur.”

5510 sayılı kanuna göre sigortalıya bağlanan yaşlılık aylığının yeni duruma göre düzeltilmesi m. 55/1 hükmüyle mümkün kılınmıştır. Yapılan bu düzenlemeyle yaşlılık aylığı bağlanan kişiyle hak sahibi olanların kendilerine ya da diğer hak sahibi olan kişilere bağlanan aylık miktarının düzeltilmesi gerekir ise bu halde aylık miktarındaki değişiklik, durumun meydana tarihten sonraki ödeme döneminin başından itibaren yapılmaktadır.

3.17. Yersiz Ödemelerin Geri Alınması

Yaşlılık aylığı bağlanan sigortalının gerçekte yaşlılık aylığına hak kazanmadığı daha sonra öğrenildiğinde Kurum tarafından sigortalıya ödenen aylık kesilebilir ve fazlaca ödenen aylıkların geri ödenmesi istenebilmektedir. Kanun koyucunun bu konu ile ilgili m. 96/1 hükmüyle yaptığı düzenlemeye göre;

“Kurumca işverenlere, sigortalılara, isteğe bağlı sigortalılara gelir veya aylık almakta olanlara ve bunların hak sahiplerine, genel sağlık sigortalılarına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere, fazla veya yersiz olarak yapıldığı tespit edilen bu Kanun kapsamındaki her türlü ödemeler;

a) Kasıtlı veya kusurlu davranışlarından doğmuşsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla on yıllık sürede yapılan ödemeler, bu ödemelerin yapıldığı tarihlerden,

b) Kurumun hatalı işlemlerinden kaynaklanmışsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla beş yıllık sürede yapılan ödemeler toplamı, ilgiliye tebliğ edildiği tarihten itibaren yirmidört ay içinde yapılacak ödemelerde faizsiz, yirmidört aylık sürenin dolduğu tarihten sonra yapılacak ödemelerde ise bu süre sonundan,

itibaren hesaplanacak olan kanunî faizi ile birlikte, ilgililerin Kurumdan alacağı varsa bu alacaklarından mahsup edilir, alacakları yoksa genel hükümlere göre geri alınır.”

Kanunda düzenlenen bu hükmün uygulamasında hakkaniyet ilkesine uygun şekilde her somut olayın özelliklerine göre hareket edilmesi gerekmektedir. Mamafih yaşamın kargaşasında ve zorluklarında bazı zamanlar olayda kimin kusurlu hareket ettiği ve kimin hatalı davrandığı belirlemek kolay olmamaktadır. Bu hallerde yapılan işlemler

sonucunda hep sigortalı mağdur olmaktadır²⁶¹.

Yargıtay tarafından bu konu ile ilgili şöyle bir değerlendirme yapılmıştır; 06/01/2001 tarihinde bağlanan yaşlılık aylığının 649 günlük priminin başka bir sigortalıya ait olduğunun anlaşılması ve geri kalan prim gün sayısının aylık bağlanmasına yetmediğinin fark edilmesi üzerine 2012 yılında Kurumca yapılan işlemle baştan itibaren yaşlılık aylığının iptal edilmesi ve ödenen aylıkların da 5510 sayılı kanunun m. 96/1,b bendi uyarınca kişiye borç çıkarılması üzerine açılan davada Yargıtay Kurumunun borç çıkarma işleminin iptalini ve yaşlılık aylıklarının ödenmeye devam edilmesi talebini reddeden yerel mahkemenin kararını bozmuştur²⁶².

5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ek m. 83'e göre;

“ Kendi isteği ile emekliye ayrılan, ancak daha sonra Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından hizmet süresinin eksik olduğu veya gerekli yaş şartını henüz haiz olmadığı tespit olunanlardan; emeklilik veya malûllük aylığı alınan süresi, eksik hizmet süresinden veya yaş şartının yerine getirilmesi için tamamlanması gereken süreden fazla olanların emeklilik işlemi iptal edilmez. Bunların en son aylık ödenen tarihten eksik hizmet süresi veya yaş şartının yerine getirilmesi için tamamlanması gereken süre kadar geriye gidilerek, bu dönemde kendilerine ödenen emeklilik veya yaşlılık aylıkları borç çıkarılır. Çıkarılan borç ve bu borca ilişkin faiz ile borç çıkarılan süreye ait kesenek ve kurum karşılıkları, ilgili kurum bütçesinin personel ödeneklerinden Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına ödenir. Bu şekilde ilave olarak kesenek ve kurum karşılığı ödenen süreler için ilgililere ikramiye farkı ödenmez, ödenmiş olan ikramiyenin eksik hizmet süresine ilişkin kısmı geri alınmaz. Borç çıkarılan döneme ilişkin olarak ilgililer adına Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından karşılanmış olan tedavi ve ilaç bedelleri de kurumları bütçelerinden

²⁶¹ Bu konudaki açıklamalar için bkz. Caniklioğlu, N., (2014), s.412

²⁶² Yargıtay 10 HD.' sine göre “ ...defalarca Kurumdan bilgi isteyip uyarı görevini yapmasına karşın, davacı ile aynı adı taşıyan başka bir sigortalının primlerini karıştırmak suretiyle; hak etmemesine rağmen davacıya yaşlılık aylığı bağlanması tamamen Kurumun kusuru sonucu olup; davacının kötü niyetli olmadığı ve davalı Kurumu yanıltmadığının belirgin olması, davalı Kurum tarafından da kötü niyetli olduğunun iddia ve ispat edilememesi, yaşam deneyimleri ile günümüzün ekonomik koşullarına göre aldığı yaşlılık aylıklarını tükettiğinin anlaşılması ve işlemin, objektif iyi niyet kuralına açıkça aykırı olması nedeniyle, eldeki davaya konu olay nedeniyle davacının borçlu olduğunun belirlenmesi gerekir”, Yargıtay kararının isabetli olduğuna ilişkin değerlendirme için bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s. 592; Aydın, U. (2017) *Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi*, Seminer, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 756

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına ödenir.²⁶³”

3.18. Aylık Hesaplanması

Yaşlılık aylığının nasıl hesaplanacağı 5510 sayılı kanun m. 29 hükmüyle belirlenmiştir. Buna göre 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ilk kez sigortalı olan kişinin yaşlılık aylığı ortalama aylık kazancı ile aylık bağlama oranının çarpımıyla hesaplanmaktadır.

Kanun koyucunun düzenlemesine göre yaşlılık aylığının hesaplanabilmesi için öncelikle ortalama aylık kazancın ve aylık bağlama oranının nasıl belirleneceğini bilmek gerekmektedir. Kanun koyucu iki kavramın da nasıl hesaplanması gerektiğini düzenlemiştir. Yapılan düzenleme 5510 Sayılı Kanun m. 29'a göre ;

“Ortalama aylık kazanç, sigortalının her yıla ait prime esas kazancının, kazancın ait olduğu yıldan itibaren aylık talep tarihine kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan kazançlar toplamının, itibarî hizmet süresi ile fiilî hizmet süresi zammı hariç toplam prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanan ortalama günlük kazancın otuz katıdır.

Aylık bağlama oranı, Sigortalının malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi geçen toplam prim ödeme gün sayısının her 360 günü için % 2 olarak uygulanır. Bu hesaplamada 360 günden eksik süreler orantılı olarak dikkate alınır. Ancak aylık bağlama oranı % 90'ı geçemez.”

5510 Sayılı Kanun m. 3/29'a göre ise;

Güncelleme katsayısı: Her yılın Aralık ayına göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllık tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranının % 100'ü ile sabit fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasıla gelişme hızının % 30'unun toplamına (1) tam sayısının ilâve edilmesi sonucunda bulunan değeri”

ifade etmektedir. 5510 sayılı Kanun md. 29 hükmüne göre;

²⁶³5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu

“ Yukarıdaki şekilde hesaplanan aylığın başlangıç tarihinin yılın ilk altı aylık dönemine rastlaması halinde 55 inci maddenin ikinci fıkrasına göre Ocak ödeme dönemi için gelir ve aylıklara uygulanan artış oranı kadar artırılarak, yılın ikinci altı aylık dönemine rastlaması halinde ise öncelikle Ocak ödeme dönemi, daha sonra Temmuz ödeme dönemi için gelir ve aylıklara uygulanan artış oranları kadar artırılarak, sigortalının aylık başlangıç tarihindeki aylığı hesaplanır.²⁶⁴”

Türkiye’ de aylık bağlama oranı 2015 senesine kadar %2.5 olarak belirlenmişti. Daha sonra bu oran 5754 sayılı kanun ile değiştirilerek %2’ ye düşürülmüştür. Bu indirim oranının sebebi ise aylık bağlama oranının yüksek olduğuna ilişkin yapılan eleştirilerdir. Bu düzenlemeyle birlikte sigortalıların aylık miktarlarında azalma olacağı ve bu azalmadan en çok Emekli Sandığı’ na tabi olan sigortalıların etkileneceği ileri sürülmüştür²⁶⁵.

5510 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği tarihten evvel çalışmaya başlayan sigortalılara verilecek olan yaşlılık aylığının nasıl hesaplanacağı ise yine 5510 sayılı kanun geçici m.1/2’ de düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeye göre;

“ 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı, 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı, bu Kanunla mülga 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı kanunlara göre bağlanan veya hak kazanan; aylık, gelir ve diğer ödenekler ile 8/2/2006 tarihli ve 5454 sayılı Kanunun 1 inci maddesine göre ödenmekte olan ek ödemenin verilmesine devam edilir. Bu gelir ve aylıkların durum değişikliği nedeniyle artırılması, azaltılması, kesilmesi veya yeniden bağlanmasında, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümleri uygulanır.”

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 506 sayılı, 1479 sayılı, 2925 sayılı, bu Kanunla mülga 2926 sayılı kanunlara tabi olanlara bağlanacak yaşlılık aylıklarının nasıl hesaplanacağı ise 5510 sayılı kanun geçici m. 2’ de belirtilmiştir. Buna göre;

²⁶⁴ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md.29

²⁶⁵ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.537; Ergin, H. (2008), *Yeni Sistemde Yaşlılık Aylığı*, Sicil, Haziran, s. 183

“ Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı, 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı, bu Kanunla mülga 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı kanunlara tabi olanlara bağlanacak yaşlılık aylıkları aşağıdaki şekilde hesaplanır:

a) Sigortalının bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar geçen sürelerdeki prim ödeme gün sayılarına veya fiilî hizmet süresine ait aylık; bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önceki kanun hükümlerine göre, aylık talep tarihindeki toplam prim ödeme gün sayısı veya fiilî hizmet süresi üzerinden, bu Kanunun yürürlük tarihi itibarıyla hesaplanacak aylığının bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadarki prim ödeme gün sayısı veya fiilî hizmet süresi ile orantılı bölümü, aylık talep tarihine kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısı ile çarpılarak hesaplanır.

b) Sigortalının bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen sürelerdeki prim ödeme gün sayılarına ait aylığı, aylık talep tarihindeki toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden 29 uncu madde hükümlerine göre hesaplanacak aylığının, bu Kanunun yürürlük tarihinden sonraki prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü kadardır. Ancak, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 3600 prim gün sayısını doldurmamış olan sigortalıların yaşlılık aylığı bağlama oranının hesabında, sigortalının Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen ve Kanunun yürürlük tarihinden önceki prim gün sayısını 3600 güne tamamlayan hizmet sürelerinin her 360 günü için % 3 oranı esas alınır.

c) Aylık, (a) ve (b) bentlerine göre hesaplanan kısmî aylıkların toplamından oluşur. Aylıklar ayrıca 29 uncu maddenin son fıkrasına göre artırılarak belirlenir.²⁶⁶”

3.19. Aylığın kesilmesi ve yeniden bağlanması

5510 sayılı kanunda yaşlılık aylığının kesilmesi ve yeniden bağlanması m. 30/2 hükmünde düzenlenmiştir. Yapılan bu düzenlemeye göre;

“Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olan kişilerden yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra;

a) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının bendi hariç olmak üzere bu Kanuna

²⁶⁶ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu geç.md.2

göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilir. Bunlardan bu Kanuna tabi çalıştıkları süre zarfında 80 inci maddeye göre belirlenen prime esas kazançları üzerinden 81 inci madde gereğince kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına ait prim alınır. Yaşlılık aylığı kesilenlerden, işten ayrılarak yeniden yaşlılık aylığı bağlanması için yazılı istekte bulunanlara ya da emekliye ayrılan veya sevk edilenlere, yazılı istek tarihini veya görevinden ayrıldığı tarihi takip eden ödeme döneminden itibaren yeniden yaşlılık aylığı hesaplanarak bağlanır. Yeni aylık, eski aylığın kesildiği tarihten sonra aylıklara yapılacak artışlar uygulanarak bu fıkırdaki belirtilen aylık başlangıç tarihi itibarıyla bulunan tutarı ile emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmi aylığın toplamından oluşur. Emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmi aylık, talep tarihindeki emeklilik öncesi ve sonrası prim ödeme gün sayısı ve emeklilik sonrası çalışmaya ait prime esas kazançları üzerinden 29 uncu maddeye göre hesaplanan aylığın emeklilik sonrası prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü kadardır.

b) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışmaya başlayanlardan aylıklarının kesilmesi için yazılı istekte bulunanların yaşlılık aylıkları talep tarihini takip eden ay başından itibaren kesilir. Bu sigortalılar hakkında bu fıkranın (a) bendi hükümleri uygulanır²⁶⁷”

Çalışmaya başlama nedeni ile yaşlılık aylığının kesilmesine sebep olabilmesi için yapılan çalışmanın sigortalı çalışma olması yeterlidir. Sigortalı bireyin yaşlılık aylığı alır iken tekrar çalışmaya başladığını Kuruma bildirmemesi halinde yaşlılık aylığını almaya devam eder ise bu halde ödenen yaşlılık aylıklarının iadesi gerekmektedir.

Kanun koyucu açısından tekrar çalışmanın yurt içinde veya yurt dışında olması açısından bir farkı bulunmamakta, her iki halde de yaşlılık aylığının kesileceğine karar verilmiştir.

5510 sayılı kanun m.4/1,(b) bendine göre bağımsız çalışanlar ise yaşlılık aylığı almakta iken çalışmaya başlarsa diledikleri takdirde Kuruma dilekçe vererek hem çalışmaya hem de yaşlılık aylığını almaya devam edebileceklerdir. Ancak yaşlılık aylığının kesilmesini isterler ise bu halde m. 30/2, b bendi gereğince “yazılı istekte

²⁶⁷ 35510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md.30/2

bulunanların yaşlılık aylıkları talep tarihini takip eden ay başından itibaren kesilir.” Bağlanan yaşlılık aylığı bireyin vefat etmesi halinde de kesilecektir. Bu halde koşullar yerine getirildiyse hak sahipleri ölüm aylığı bağlanması için Kuruma başvuruda bulunabileceklerdir. Zira uygulamada aylıkların bankamatik yolu ile çekildiği durumlarda, mirasçılardan ölümünden sonra da aylık çekmeye devam ettiği görülmektedir. Bu halde Kurum yersiz ödenmiş bulunan bu aylıkların iadesi için dava açmaktadır.

3.20. Yaşlılık Aylığının Devir ve Haciz Yasağı

5510 sayılı kanun m. 93 gereğince yaşlılık aylığı devir ve temlik edilememekte ve m. 88 hükmüne göre takip ve tahsili gerekli olan alacaklarla nafaka alacağı dışında haczedilememektedir.

Haciz yasağı yalnızca borçlunun muvafakati halinde kalkmaktadır. Dolayısıyla borçlu eğer muvafakat eder ise yalnızca o durumda yaşlılık aylığına haciz işlemi yapılabilecektir. Muvafakatin borçlu kişiye tanınması sebebiyle bu tanıma bir hak olduğu için icra müdürlüğüne kendi kendine emekli maaşının haczinin muhtemel olup olmadığı konusunda herhangi bir takdir yetkisi tanınmamıştır²⁶⁸.

3.21. Tarım İşlerinde Çalışanların Yaşlılık Aylığı

3.21.1. Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları

2925 sayılı “Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu” nun yaşlılık sigortasına dair hükümleri hala yürürlüktedir. Dolayısıyla bu Kanuna göre ilk kez 08.09.1999 tarihinden sonra kadın sigortalı 58, erkek sigortalıysa 60 yaşını doldurmuş olması, 15 yıldan beri sigortalı olması ve en az 3600 gün prim ödemesi şartlarıyla ve Kuruma başvurulmasıyla kişiye yaşlılık aylığı bağlanmaktadır(m.20)²⁶⁹.

Yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanan sigortalıya 5510 sayılı Kanununun 29. maddesine göre aylık bağlanır (5754 sayılı Kanunla değ. m.21). Ayrıca Kanunda, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun pek çok hükmü sayılarak bu hükümlerin 2925 sayılı Kanunda hüküm bulunmayan hallerde uygulanacağı belirtilmiş, Kanunda 117 5754 sayılı Kanunla değişiklik yapılmasına rağmen bu hükümler 5510 sayılı Kanuna uygun hale getirilmemiştir. Gerçi, 5510 sayılı Kanununun 104. maddesi uyarınca başka kanunların 506 sayılı Kanuna yapılmış atıfları 5510 sayılı Kanuna yapılmış sayılır. Dolayısıyla 506 sayılı Kanuna yapılmış atıflar 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümlerine yapılmış sayılacaktır. Ancak kanun maddesinin güncel hale getirilmesi daha isabetli

²⁶⁸ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s. 539; Yargıtay HGK, 10/06/2009, 12-213/244, Kazancı, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 03.04.2021)

²⁶⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.611

olurdu²⁷⁰.

Yaşlılık aylığı almaktayken sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi bir işte sigortalı olarak çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları çalışmaya başladıkları tarihte kesilir (m.23/I). Yaşlılık aylığı kesilen sigortalılardan işten ayrılarak yaşlılık aylığı verilmesi için yazılı istekte bulunan sigortalıya, eski aylığın kesildiği tarihten sonra aylıklara yapılan artışlar uygulanarak bulunan aylık tutarına, yazılı istek tarihindeki emeklilik öncesi ve sonrası prim ödeme gün sayısı toplamı üzerinden, 21. maddeye göre hesaplanan aylığın emeklilik sonrası prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü eklenmek suretiyle istek tarihini takip eden ödeme dönemi başından itibaren ödenir (5698 sayılı Kanunla değ. m. 23/II). Öte yandan, 5838 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanunun geç. 14. maddesine bir fıkra eklenmiş ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık aylığı almakta iken çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıklarının kesilmeyeceği ve bunlar hakkında bu maddenin sosyal güvenlik destek primi alınmasına ilişkin hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir. 2925 sayılı Kanunla sosyal yardım zammı ödenmesi öngörülmediğinden bu Kanuna göre aylık bağlanana sosyal yardım zammı ödenemeyecektir²⁷¹.

3.21.2. Yaşlılık Aylığı Geçiş Dönemi Özel Koşulları

2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun 20. maddesinin (a) bendini yeniden düzenleyen 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanun, yaşlılık aylığı için yaş sınırı öngörmüştür. Ancak, aynı konu ile ilgili geçiş sürecini 2925 sayılı Kanuna eklediği “geçici madde 2” ile ayrıca düzenlemiş, fakat bu hükümler “*Sosyal hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmayan olumsuzluklara yol açtığı*” gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilince²⁷² iptal edilen bu hükümler yerine 4759 sayılı Kanunla yeni bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre 23/05/2002 tarihinde;

- a) (A) bendi kapsamında olanlar hariç sigortalılık süresi 13 yıl (dahil) ve daha fazla olanlar kadın ise 40, erkek ise 44 yaşını doldurmuş olmaları,
- b) Sigortalılık süresi 12 yıl 3 (dahil) aydan fazla, 13 yıldan az olanlar kadın ise 41, erkek ise 45 yaşını doldurmuş olmaları,
- c) Sigortalılık süresi 11 yıl 6 (dahil) aydan fazla, 12 yıl 3 aydan az olanlar kadın ise 42, erkek ise 46 yaşını doldurmuş olmaları,

²⁷⁰ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.612

²⁷¹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.612

²⁷² AYM., 23.02.2001,42/41, T.C. Resmi Gazete, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 24592, 23 Kasım 2001, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 23.04.2021)

- d) Sigortalılık süresi 10 yıl 9 (dahil) aydan fazla, 11 yıl 6 aydan az olanlar kadın ise 43, erkek ise 47 yaşını doldurmuş olmaları,
- e) Sigortalılık süresi 10 (dahil) yıldan fazla, 10 yıl 9 aydan az olanlar kadın ise 44, erkek ise 48 yaşını doldurmuş olmaları,
- f) Sigortalılık süresi 9 yıl 3 (dahil) aydan fazla, 10 yıldan az olanlar kadın ise 45, erkek ise 49 yaşını doldurmuş olmaları,
- g) Sigortalılık süresi 8 yıl 6 (dahil) aydan fazla, 9 yıl 3 aydan az olanlar kadın ise 46, erkek ise 50 yaşını doldurmuş olmaları,
- h) Sigortalılık süresi 7 yıl 9 (dahil) aydan fazla, 8 yıl 6 aydan az olanlar kadın ise 47, erkek ise 51 yaşını doldurmuş olmaları,
- i) Sigortalılık süresi 7 (dahil) yıldan fazla, 7 yıl 9 aydan az olanlar kadın ise 48, erkek ise 52 yaşını doldurmuş olmaları,
- j) Sigortalılık süresi 6 yıl 3 (dahil) aydan fazla, 7 yıldan az olanlar kadın ise 49, erkek ise 53 yaşını doldurmuş olmaları,
- k) Sigortalılık süresi 5 yıl 6 (dahil) aydan fazla, 6 yıl 3 aydan az olanlar kadın ise 50, erkek ise 54 yaşını doldurmuş olmaları,
- l) Sigortalılık süresi 4 yıl 9 (dahil) aydan fazla, 5 yıl 6 aydan az olanlar kadın ise 51, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olmaları,
- m) Sigortalılık süresi 4 (dahil) yıldan fazla, 4 yıl 9 aydan az olanlar kadın ise 52, erkek ise 56 yaşını doldurmuş olmaları,
- n) Sigortalılık süresi 3 yıl 3 (dahil) aydan fazla, 4 yıldan az olanlar kadın ise 53, erkek ise 57 yaşını doldurmuş olmaları,
- o) Sigortalılık süresi 2 yıl 8 ay 15 (dahil) günden fazla, 3 yıl 3 aydan az olanlar kadın ise 54, erkek ise 58 yaşını doldurmuş olmaları,
- ve en az 15 yıllık sigortalılık süresi ile 3600 gün prim ödeme koşullarını yerine getirmeleri halinde yaşlılık aylığından yararlanabileceklerdir²⁷³.

3.22. Toptan Ödeme ve İhya

Yaşlılık sigortasından elde edilen yardımlarda temel olan şey sigortalı kişiye yaşlılık aylığı bağlanmasıdır. Kanun koyucu, sigortalının yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarından yaş koşulunu yerine getirmiş olsa da diğer koşulların oluşmaması sebebi ile sigortalı kişinin temel yardıma hak kazanamadığı hallerde sigortalıya o güne dek ödemiş olduğu primlerin bazı koşullarda toptan ödenmesine (iade edilmesine) ilişkin

²⁷³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.612

düzenleme yapmıştır. Yapılan bu düzenleme 5510 sayılı kanun m. 31/1'e göre hizmet akdine bağlı çalışan sigortalının herhangi bir sebepten ötürü işten ayrılmasıyla yaşlılık aylığından faydalanabilmek için gereken yaş şartını doldurmuş olsa da yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamaz ise bu halde sigortalı adına bildirilen primlerinin her yıla ait tutarı primin ait olduğu yıldan itibaren, yazılı istek tarihine kadar geçen yıllar için ise her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek toptan ödeme şeklinde verilmektedir.

Dolayısıyla burada temel hedef sigortalıya yaşlılık aylığı bağlanması olduğu için yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanan kişinin bu aylık yerine kendisine toptan ödeme yapılmasını istemesi mümkün olmayacaktır. Toptan ödemenin dahi isteğe bağlı olması sigortalıya bu açıdan bir tercih yetkisi vermemektedir. Dolayısı ile Sosyal Güvenlik Sisteminde esas olan yaşlılık aylığı bağlanmasıdır, toptan ödeme ise bir istisnadır.

5510 sayılı kanun geçici m. 5'e göre;

“Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için bu Kanuna göre yapılacak toptan ödemelerin, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önceki hizmet sürelerine ait bölümü, bu Kanunla bazı maddeleri yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerine göre bu Kanunun yürürlük tarihi itibarıyla hesaplanarak, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih ile toptan ödemenin yapılmasına ilişkin yazılı istek tarihine kadar geçen yıllar için her yılın güncelleme katsayısı ile çarpılarak bulunan tutar, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonraki süreler için bu Kanuna göre hesaplanan toptan ödeme tutarına ilâve edilerek ödenir.”²⁷⁴

Sigortalı bireyin ne kadar süre içerisinde toptan ödeme yapılmasını isteyebileceği ile ilgili kanunda bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeple TBK m. 146 hükmü gereğince bu sürenin yaş şartının gerçekleşmesiyle 10 yıl içerisinde istenilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Sigortalı bireye toptan ödeme yapılırsa da kişi daha sonra sigortaya tabi bir işte tekrardan çalışmaya başlayabilecektir. Böyle bir halde sigortalının yapılan toptan ödemeyi Kuruma iade etme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Yine bu halde bireyin

²⁷⁴ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu geç.md.5

sigortalılık süresinin başlangıç tarihi yeni işe girdiği tarih olacaktır.

5510 sayılı kanun md. 31/2 hükmüne göre;

“Bu Kanuna göre toptan ödeme yapılarak hizmetleri tasfiye edilmiş bulunanlardan, yeniden bu Kanuna tabi olarak malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olanlar, yazılı olarak müracaat etmeleri halinde, aldıkları toptan ödemenin ödeme tarihi ile yazılı istek tarihi arasında geçen yıllar için her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan tutarın ilgiliye tebliğ tarihini takip eden ayın sonuna kadar ödemeleri halinde, bu hizmetler ihya edilerek bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınır.”

Dolayısıyla yapılacak olan toptan ödemeyle tasfiye edilen hizmetler tekrar canlandırılır. Böylece hiç toptan ödeme yapılmamış gibi işlem görmektedir.

3.23. Yaşlılık Aylığından Faydalananlara Sağlanacak Diğer Yardımlar

3.23.1. Sağlık Yardımı

5510 sy. Kanun m. 60/I,f hükmü ile yaşlılık aylığından faydalanan kişilere sağlık yardımı yapılacağı düzenlenmiştir. Yapılan bu düzenlemeye göre 5510 sayılı Kanuna göre veya daha evvelki kanunlara göre yaşlılık aylığı bağlanan kişiler genel sağlık sigortalısı olarak sayılmaktadır. Dolayısıyla yaşlılık aylığı alan kişilere yahut bu kişilerin hak sahiplerine genel sağlık sigortası ile sağlık yardımı sağlanmaktadır.

3.23.2. Sosyal Yardım Zammı

Yaşlılık aylığına hak kazanmış bireylere sağlanan yardımlardan bir diğeri ise sosyal yardım zammıdır. Gerçekten de önceki dönemlerde fazlaca tartışmaya yol açan sosyal yardım zammının öncelikle miktarı düşürülmüş, sonrasında ise 5510 sayılı kanun ile sosyal yardım zammı tamamen ortadan kaldırılmıştır. Fakat 5510 sayılı kanuna geçici konulan madde hükmüyle önceki dönemde ödenmiş olan sosyal yardım zammının devam edeceği hüküm altına alınmıştır. Yapılan düzenleme geçici m. 1/3 şu şekildedir;

“ Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı ve 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı kanunlara göre ödenmekte olan sosyal yardım zammı ile telafi edici ödeme tutarları, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte ödenen tutarlar esas alınarak, ilgililerin gelir ve aylıklarına ilâve edilerek ödenir. Sosyal yardım zammının ilavesinde tamamı dağıtılacak şekilde, hak sahiplerinin gelir ve aylıklardaki hisseleri esas alınır.”

3.24. Sosyal Güvenlik Destek Primi

Sosyal Güvenlik Destek Primi; Kanunun öngördüğü yaş sınırı, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı koşullarını yerine getirdikten sonra yaşlılık aylığı bağlanan sigortalıların yaşlılık aylığı kesilmeden hizmet akdine tabi çalışmaları halinde işverenlerinden, kendi nam ve hesabına tabi çalışmaları halinde kendilerinden alınan prime denilmektedir²⁷⁵.

İş sözleşmesine bağlı olarak çalışan sigortalılar adına ilk kez 1986 tarih, 3279 sayılı kanun ile sosyal güvenlik destek primi ödemesi koşuluyla çalışma olanağı verilmiştir. Daha sonra 3279 sayılı kanun ile 506 sayılı kanun m. 63 hükmüyle değişikliğe gidilmiş ve böylece sigortalı aylığını almaya devam edebilirken sigortalı işte çalışma imkânına da sahip olabilmıştır.

İlk kez 5510 sayılı Kanun döneminde sigortalı olan kişilerden yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra, m.4/1-a bendine tabi yahut m.4/1-c bendine tabi olarak bu Kanuna yahut yabancı ülke mevzuatına göre çalışmaya başlayan kişilerin yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra kesilmektedir(m.30/3). Kanun hükmünde ilk kez 5510 sayılı Kanun döneminde sigortalı olmak şartı arandığından 5510 sayılı Kanun çerçevesinde sigortalı olan kişiler bu hükümden faydalanamayacaktır.

Ancak kanunda onlar için de geçiş hükmünü içeren düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme ise 5510 sayılı kanun geçici m. 14/1 hükmüyle yapılmıştır. Buna göre;

“Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce iştirakçi veya sigortalı olanlar, vazife malûllüğü, malullük ve yaşlılık veya emekli aylığı bağlananlar ve bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam edenler hakkında; bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışmaya başlayanlar hariç olmak üzere sosyal güvenlik destek primine tabi olma bakımından bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerinin uygulanmasına devam edilir.”²⁷⁶

Kişi yaşlılık aylığından faydalanmayı hak ederek yaşlılık aylığı almaya başladıktan sonra çalışmaya başladı ise bu halde sosyal güvenlik destek primi kesilmesini talep

²⁷⁵ Taşbaşı, E. (2013) *Sosyal Güvenlik Destek Prim Borçlarının Yapılandırma Şartları*, Mali Çözüm Dergisi, sayı:115, s.296

²⁷⁶ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu geç.md.14/1

etmelidir. Bu talebini ise, işe giriş bildirgesinde bulunan sosyal güvenlik bilgileri bölümünde bulunan “yaşlılık aylığı alıyorsa devam etmek istediği sigorta kolu” alt bölümünde “sosyal güvenlik destek primi” ve “tüm sigorta kolları” seçeneklerinden birini seçerek gerçekleştirecektir²⁷⁷. Ancak bu seçimi yapmaz ve talepte bulunmaz ise o halde sigortalıya ödenen aylık kesilir ve kişi çalıştığı zaman boyunca sigorta kolları hakkında prim ödemek durumunda kalır. Prim ödemek zorunda kalanlar belirli bir zaman çalışarak sonrasında yaşlılık aylığı talebinde bulunabilir ve sosyal güvenlik destek primini ödemeyi kabul edebilir. Bu halde çalıştığı süre boyunca ödediği primler göz önünde bulundurularak aylığı yeniden hesaplanacaktır. Talebini takip eden aybaşında ise aylık ödenmeye başlanacaktır.

Sigortalının yaşlılık aylığından faydalanmaya hak kazanabilmesi için işten ayrılarak Kuruma yazılı talepte bulunması gerekir. Fakat sigortalı aynı işyerinde çalışarak sosyal güvenlik destek primini ödeyecek ise bu halde sigortalının öncelikle işten çıkışı yapılmalı ve ardından işe giriş işlemleri yapılmalıdır²⁷⁸.

²⁷⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.600

²⁷⁸ Başaran, A., (1987), s.148

BÖLÜM 4: TAMAMLAYICI YAŞLILIK SİGORTASI: BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

4.1. Bireysel Emeklilik Sistemi

4.1.1. Genel Olarak

Devlet eliyle düzenlenen emeklilik sistemleri dünya üzerinde en kabul edilebilir emeklilik müesseseleri olsa da 1980'li yıllarda başlayan liberalleşme süreciyle bu müesseselerin etkin olma durumları insanları memnun etmemeye başlanmıştır. Bu memnuniyetsizliğe insanoğlunun yaşam süresinin uzaması, doğum oranlarının azalması, yaşanan ekonomik buhranlar eklenince kamu emeklilik sistemlerinin değişimi için reform ihtiyacı meydana gelmiştir.

Böylelikle, Dünya Bankası tarafından 1994 yılında üçayaklı emeklilik modelinde önerisi yapılmıştır. Bu öneri ile emeklilik müesseselerinde devlet elinin ağırlığının azaltılması ve özel emeklilik rejimlerinin etkinliğinin artırılması gerektiğini ifade edilmiştir. Önerilen bu modele göre; emeklilik sisteminin birinci ayağı vatandaşlara asgari emeklilik aylığını sunmak üzere kamu tarafından yönetilen emeklilik planını, kalan iki ayak ise özel emeklilik kapsamında sunulacak mesleki ve kişisel emeklilik planlarından oluşmaktadır²⁷⁹. Dünya Bankası'nın yapmış olduğu bu öneri doğrultusunda pek çok ülkede bireysel emeklilik sistemleri oluşturulmuştur. Bu özel emeklilik sistemleri; Fransa, Hollanda, Danimarka, İtalya gibi bazı ülkelerde ulusal düzeydeyken Almanya, ABD, Birleşik Krallık gibi ülkelerde ise gönüllü işletmeler düzeyinde düzenlenmiştir²⁸⁰.

Türkiye'de, yaşlılık aylığı ücretinin düşük olması ve yaşam koşullarının ağırlığı kişilerin yaşlılık aylığına hak kazandıktan sonra da çalışma hayatında devam etmelerini zorlamaktadır. 28/03/2001 tarih, 4632 sayılı kanun ile kamu sosyal güvenlik sistemine tamamlayıcı özelliğiyle ek olarak kişilere emekli oldukları dönemde ekstra gelir sağlamak ve sisteme katılan bireylerin ödeyecekleri primleri sermaye piyasasına aktararak ülke ekonomisine ve kalkınmasına destek sağlamak amaç edinilmiştir.

4.1.2. Amaç ve Kapsam

4632 sy. "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu" m.1 hükmünde kanunun amacı ve kapsamı belirtilmiştir. Buna göre kanunun amacı kamu sosyal

²⁷⁹ Meral, H., Arıcan, E. (2020) *Bireysel Emeklilik Sistemine Otomatik Katılım: Türkiye İçin Bir Uygulama*, Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 22, Ocak, s.191

²⁸⁰ Uğur, S. (2009), *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Hukuku*, Scala Yayıncılık:İstanbul, s.99

güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olup bireysel emekliliğe yapılan tasarrufların yatırıma yönlendirilmesi ve ek bir gelir sağlanması, bu sayede refah seviyesinin yükselmesi, ekonomiye kaynak yaratması amacıyla kurulan gönüllü katılım esaslı sistemdir.

“ Bu Kanunun kapsamı, emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma, yönetim ve denetimine, kişilerin sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşullarına, emeklilik yatırım fonlarının kuruluşuna, katkıların bu fonlarda toplanmasına ve değerlendirilmesine, aracılık hizmetlerine, kamuya açıklanacak bilgilerin kapsamına ve bireysel emeklilikle ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.²⁸¹ ”

Kanunda belirtilen amaca bakıldığında Bireysel Emeklilik Sisteminin (BES) düzenlenmesinin esas sebebinin bireylere ekstra emeklilik imkânı sağlamaktan ziyade düzenleme sayesinde yapılacak olan tasarrufların ülke ekonomisine temin edeceği faydalar olduğu düşünülmektedir.

4.1.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurumsal Yapısı

Bireysel Emeklilik Sistemi için 4632 sy. Kanun ile kendine mahsus bir kurum yapısı yaratılmıştır. Bu kurum yapısının özünde emeklilik alanında faaliyet ruhsatı almış anonim şirket pozisyonunda kurulan emeklilik şirketleri bulunmaktadır. 4632 sayılı kanunun ilk yürürlüğe girdiği 2001 yılında kanun metninde bireysel emekliliğin işleyişinde görev ve yetkili kurum Hazine Müsteşarlığı iken Hazine Müsteşarlığı'nın Maliye Bakanlığı ile birleştirilmesiyle²⁸² Hazine ve Maliye Bakanlığı yetkili ve görevli hale gelmiştir.

4.1.3.1. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu

Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu bireysel emeklilik politikalarını belirlemek ve bu politikaların hayata geçirilmesi için gerekli önlemlerin alınması konusunda önerilerde bulunmaktadır(4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanunu m. 3/1).

²⁸¹ 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 24366, 28 Mart 2001 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 12.12.2020)

²⁸² 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 30473, 09 Temmuz 2018 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 02.04.2021)

4.1.3.2. Emeklilik Şirketi

Emeklilik şirketinin de 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanununda tanımı yapılmış ve görevleri belirtilmiştir. M. 8'e göre Emeklilik şirketi bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere emeklilik branşında ruhsat almış şirket olarak ifade edilmektedir. Ayrıca emeklilik şirketinin 7397 sayılı Kanuna göre hayat ve ferdi kaza sigortaları alanında da ruhsat alabileceği hükümde belirtilmiştir.

Şirket yalnızca emeklilik alanında faaliyet göstermek zorunda değildir. Başka bir branşta da faaliyet gösterir ise bu halde şirketin her kolla ilgili ayrı hesap tutması gerekmektedir.

Şirketin kuruluş iznini Bakanlık vermektedir.

4632 sayılı Kanun m. 11 hükmünde emeklilik şirketlerinin sorumlulukları düzenlenmiştir. Buna göre emeklilik şirketlerine bireysel emeklilik hesaplarının korunmasını sağlamak üzere gerekli tedbirleri almakla ve bireysel emeklilik sistemine katılan kişilerin hak ve menfaatleriyle BES'in işleyişini tehlikeye sokabilecek hareketlerden kaçınmakla, katılımcılara uygun tavsiyelerde bulunmakta ve iyi niyet kurallarına uygun davranmakla yükümlendirilmiştir.

4.1.4. Emeklilik şirketlerinin birleşmesi yahut devri

4632 sayılı Kanun m. 13/3 hükmü ile emeklilik şirketlerinin birleşmesi veya devredilmesi hakkında yapılan düzenlemeye göre şirkete ait olan tüm aktif ve pasiflerin başka bir emeklilik şirketine devredilmesi yahut bir/birden fazla emeklilik şirketiyle birleşmesi durumu Müsteşarlığın iznine tabi tutulmuştur.

4.1.5. Bireysel Emeklilik Aracıları

Bireysel emeklilik araçları için ayrı bir yönetmelik düzenlenmiştir. Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik m. 3'te bireysel emeklilik aracısının tanımı yapılmıştır. Yapılan tanıma göre bireysel emeklilik araçları emeklilik sözleşmesine aracılık yapan gerçek kişilerdir.

Bireysel emeklilik araçlarında aranan nitelikler ve sorumlulukları m. 4'te şu şekilde düzenlenmiştir; Buna göre bireysel emeklilik araçlarında;

- Medeni hak ehliyetine haiz olması,
- 4632 sayılı Kanunun 8 inci maddesinin dördüncü fıkrasının (g) bendinin (3) numaralı alt bendinde belirtilen suçlardan mahkûm olmaması,
- Müflis olmaması,

Sistemi için sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı tanımı yapılabilmektedir²⁸³. Zira hiç bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmayan kişiler yahut bağlı olup da daha sonradan kurumdan ayrılmış kişiler de bireysel emeklilik sistemine katılabilmektedir. Kamu sosyal güvenlik sisteminden farklı olarak faaliyet gösteren BES, buna rağmen devletin gözetim ve denetimi altında faaliyetini sürdürmektedir.

Bireysel emeklilik sistemi gönüllülük esasına dayalıdır. Öyle ki sisteme katılmak, bütünüyle kişilerin iradesine bağlıdır. Ayrıca işveren de dilediği takdirde çalışanı adına gönüllü şekilde katkıda bulunabilmektedir²⁸⁴. Dolayısıyla BES'e dileyen kişi katılabilecektir. Katılmak isteyen kişilerin sadece fiil ehliyetine sahip olmaları yeterli görülmektedir (m. 4).

Bireysel emeklilik sistemi fonlama yöntemi ile sürdüğünden kişilerin emeklilik gelirleri kendi hesaplarında biriken katkılar ile işbu katkıların işletilmesiyle elde edilecek kazançlara göre şekillenmektedir. BES' e katılmayı teşvik etme amacı ile vergide bir takım avantajlar sağlanmaktadır²⁸⁵. Bireysel emeklilik sisteminde tanınan vergi avantajlarını üçüncü bölümde ayrıntılı bir şekilde belirteceğiz.

Bireysel emeklilik sisteminin bir diğer özelliği ise şeffaflık yapısına sahip olmasıdır. Böylelikle sisteme katılan kişiler, hesaplarında bulunan katkılarını, katkılarının getirileri ile diğer tüm bilgilerini internet, telefon, uygulama ve banka kartı gibi diğer elektronik ortamlardan görebilmekte ve yönetebilmektedir. Kişinin kendi kendine bu bilgileri öğrenmesinin yanında emeklilik şirketleri bireyin kendi hesabına ait bilgileri, katılımcının adresine yazılı şekilde göndermektedir²⁸⁶.

4.1.7. Denetim

Emeklilik şirketleri ve bireysel emeklilik sistemi içerisinde var olan diğer birimlerin denetlenmesi hakkında kanunda ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Yapılan bu düzenlemeler ile iki ayrı denetim düzeni oluşturularak iç ve dış denetim düzenlenmiştir.

²⁸³ Uşan, M. F. (2009) *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, Ankara, s.363

²⁸⁴ Korkusuz ve Uğur, (2018), s.417

²⁸⁵ Söz konusu vergi avantajları 28/06/2001 tarih ve 4697 sayılı Kanun ile sağlanmıştır.

²⁸⁶ Dağalp, N. (2001) *Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi Kalkınma Açısından Çok Önemlidir*, İşveren, C: XL, S:3, Aralık, s.38

4.1.7.1. İç Denetim

4.1.7.1.1. Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yapılan denetim

4632 sayılı kanun m. 20'ye göre şirketin yürüttüğü emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri Müsteşarlığın denetimine tabidir.

4.1.7.1.2. Emeklilik gözetim merkezi

Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik m. 20/A hükmü ile emeklilik gözetim merkezi hakkında düzenleme yapılmıştır. Buna göre Emeklilik gözetim merkezini Müsteşarlık görevlendirmektedir. Ayrıca bu hükümle emeklilik gözetim merkezine;

- Sistemin güvenli ve etkin biçimde işletilmesi,
- Şirketlerin gözetimi ve denetimine dair alt yapı oluşturulması,
- Bireysel emeklilik sistemine katılanların bilgilerinin saklanması,
- Katılımcıların bilgilendirilmesi, BES siciline ilişkin işlemler yapılması, istatistik üretimi gibi görevler yüklenmiştir.

4.1.7.2. Bağımsız Dış Denetim

Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik m. 21'de ise bağımsız dış denetimin zorunlu olduğu ve ne kadar sürede yapılması gerektiği hakkında bilgi verilmiştir. Buna göre şirketin sene sonunda mali tabloları bağımsız denetim kuruluşlarınca denetlenmesi zorunlu tutulmuştur.

4.1.8. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma Koşulları

4.1.8.1. İsteğe Bağlı Katılım

Bireysel emeklilik sisteminde kamu sosyal güvenlik sistemindeki gibi zorunluluk ilkesi hâkim değildir. Aksine BES' te gönüllülük (isteğe bağlılık) ilkesi esastır. Sisteme katılmak isteyen kişinin bir işte çalışıp çalışmaması mühim değildir. Kanunda aranan ilk koşul kişinin fiil ehliyetine sahip olmasıdır. Dolayısıyla 18 yaşını dolduran her kimse dilediği takdirde, çalışsa da çalışmasa da kendi bireysel emeklilik sistemini oluşturarak hem kendisinde ek bir gelir kaynağı oluşturmakta hem de tasarruf yapmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemine katılmak isteyen fiil ehliyetine sahip kişilerin emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalaması gerekmektedir.

Birikimli hayat sigortalarına prim ödemesi yapan kişiler de bu birikimlerini iletme biçimiyle bireysel emeklilik sistemine katılım yapabileceklerdir. Önceki dönemde

hayat dalında çalışan şirketlerden emekliliğe yönelik yahut bu gaye ile de kullanılabilen tasarruf ve yatırım ağırlıklı hayat sigortası alanlar, bu şirketlerin emeklilik şirketine dönüşmesi ile birlikte sundukları bireysel emeklilik ürünlerini kendi taleplerine ve beklentilerine daha uygun görmeleri halinde, hayat sigortalarında geçen süreleri ve birikimleri, bireysel emeklilik sistemine aktararak emekliliğe yönelik yeni sistemde tasarruf etmeye ve katkıda bulunmaya devam edebilmektedirler²⁸⁷.

4.1.8.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Otomatik Katılım

Daha önce de açıkladığımız üzere bireysel emeklilik sistemine katılımda egemen olan ilke isteğe bağlılık ilkesidir. Gelgelelim, kanun koyucu 4632 sayılı kanuna eklediği geçici m. 2 ile;

“ Bu maddeyi ihdas eden Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte kırk beş yaşını doldurmamış olan çalışanlar ile 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olarak çalışanlardan Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte kırk beş yaşını doldurmamış olanlar, ek 2 nci madde hükümleri çerçevesinde otomatik olarak emeklilik planına dâhil edilir²⁸⁸”

düzenlemesi ile bazı şartlarda bazı kişilerin otomatik emeklilik planına dâhil edileceğine karar vermiştir. Yine 4632 sayılı Kanun ek 2. maddesiyle de BES'e otomatik katılım düzenlenmiştir.

Kanun koyucu eklediği bu hüküm ile bireysel emeklilik sistemine katılımı otomatik hale getirmiştir. Dolayısıyla bireysel emeklilik sistemine katılım esasında gönüllü olsa da istisna olarak zorunlu tutulan haller bulunmaktadır. Otomatik katılım 5510 sayılı kanunun m.4/1,a ve c bentlerine bağlı çalışan sigortalı kişilere düzenlenmiş olduğundan m.4/1,b bendine göre bağımsız şekilde çalışanlar bu kapsamda zorunlu tutulmamıştır.

Kanunda yapılan bu değişiklik ile birlikte Bakanlar Kurulu tarafından 01/01/2017 tarih ve 2017/9721 sayılı karar ile “Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dahil Edilmesine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğin 6. Maddesiyle özel sektör çalışanlarının BES'e

²⁸⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s.852

²⁸⁸ 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 24366, 28 Mart 2001 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 12.04.2021)

geçişinin nasıl olacağı kademeli şekilde belirtilmiştir. Buna göre; çalışan sayısı bin ve üzerinde olan bir işverene bağlı şekilde çalışanların 2017’de olmak üzere, çalışan sayısı 5 ile 10 arasında olan işyerlerindeki çalışanların en geç 2019’a kadar sisteme katılması öngörülmüştür.

“Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dahil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” ile kamu görevlilerin de 01.04.2017 tarihinden itibaren bireysel emeklilik sistemine katılımı zorunlu hale getirilmiştir.

4.1.8.3. Cayma Hakkı

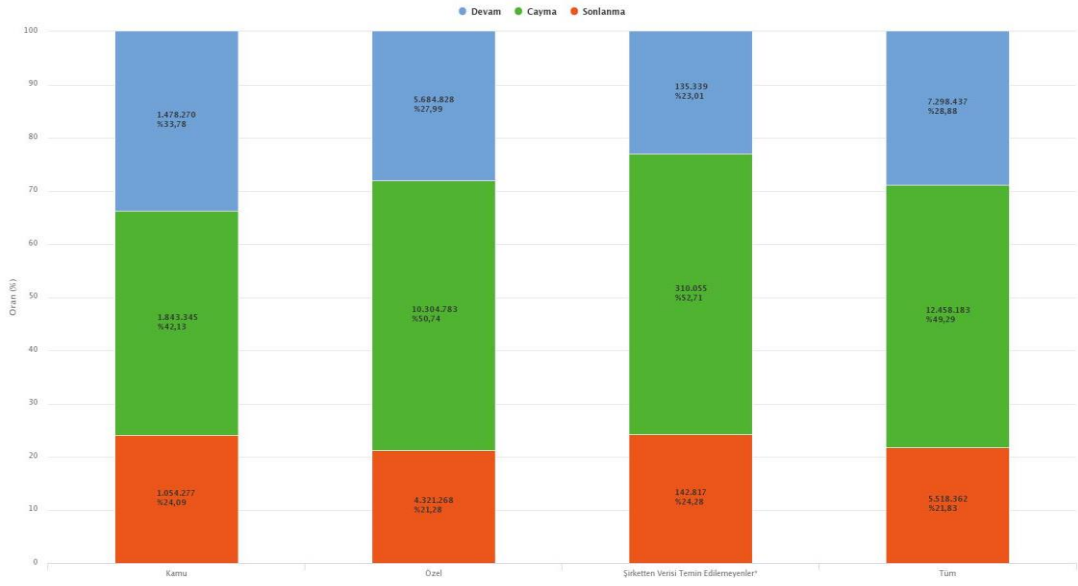
Kanun Koyucu 4632 sayılı kanunun ek 2. maddesi ile her ne kadar bireysel emeklilik sistemine katılımı çalışanlara zorunlu hale getirmiş olsa da kişinin otomatik olarak eklenmiş olduğu bu sistemde kalıp kalmayacağı kendi iradesine bırakılmıştır. Dolayısı ile zorunlu olarak BES’e katılan yukarıda açıkladığımız çalışanlar dilerse emeklilik sistemine dahil olduğu kendisine bildirildiği tarihten itibaren iki ay içerisinde sözleşmeden cayarak sistemden çıkışını yapabilecektir.

Gerçekten de 4632 sayılı kanunun ek 2. Maddesinin 3. Fıkrasında hizmet akdiyle çalışan sigortalıya otomatik katılımı kendisine bildirildiği tarihten itibaren 2 ay içerisinde sözleşmeden cayma hakkı tanınmıştır. Bu cayma süresi Cumhurbaşkanı tarafından 3 katına kadar artırılabilir. Hizmet akdine tabi çalışan sigortalı bu süreçte cayma hakkını kullanırsa ödediği katkı payları ve hesabında biriken gelirleri 10 iş günü içerisinde kendisine geri verilmektedir.

Böylelikle girişi zorunlu, çıkışı serbest bir sistem getirilerek dünya üzerinde ilk kez böyle bir sistem uygulanmaktadır²⁸⁹.

Otomatik sisteme katılmayla birlikte ülke ekonomisine ansızın çok miktarda para girişi sağlanması hedeflenmiştir. Gerçekten kanunun yürürlüğe girdiği tarihte 2017 senesinde BES’e 8.5 milyon kişinin katıldığı düşünülmektedir. Otomatik sisteme kayıtlı olan sigortalıların neredeyse yarısının sisteme katılmaktan caydığı gözükmektedir. Buna ilişkin değerlendirmeyi Şekil-2’de belirtiyoruz.

²⁸⁹Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.759



Şekil 2: Otomatik Bireysel Emeklilik Sistemine Devam Eden, Cayan Ve Sonlandıran Kişi Sayısı, (Kaynak: Devlet Planlama Teşkilatı, 2000)

4.1.9. Devlet Katkısı

6327 sayılı kanun ile ülke ekonomisine katkı sağlamak ve bireyleri tasarrufa teşvik etmek adına ek madde 1 hükmüyle bireysel emeklilik sistemine devlet katkısı öngörülmüştür. Düzenlemeye göre, devlet katkısı bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı payının %25'ine karşılık gelen tutardır. Ancak bu oran işveren tarafından ödenenler hariç olmak üzere hesaplanmaktadır. Ayrıca cumhurbaşkanı yabancı para cinsinden yapılan katkı payı ödemeleri için bu oranı %10'a kadar düşürmeye yetkili kılınmıştır.

Otomatik bireysel emeklilik sistemine katılan kişilerin bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sistemde kalma süreleri göre devlet katkısından yararlanma oranları değişmektedir. Bu oranlar ise ek madde 1 hükmünde şu şekilde düzenlenmiştir. Buna göre;

- En az 3 sene sistemde kalan katılımcıya Devlet katkısı hesabındaki tutarın %15'ine,
- En az 6 sene sistemde kalan katılımcıya Devlet katkısı hesabındaki tutarın %35'ine,
- En az 10 sene sistemde kalan katılımcıya Devlet katkısı hesabındaki tutarın %60'ına, hak kazandığı düzenlenmiştir.

6327 Sayılı Kanun ek m. 2/4 hükmü gereğince hizmet akdine tabi çalışan sigortalını cayma hakkını kullanmaz ise bu halde sisteme girişinde bir kez olmak üzere kendisine

1.000,00-TL ilave devlet katkısı sağlanmaktadır. Cumhurbaşkanı bu ilave devlet katkısını 1500 TL' ye çıkartmaya yahut 500 TL' ye indirmeye yetkili kılınmıştır.

4.1.10. Emeklilik Sözleşmesi

Kanun koyucunun yaptığı düzenlemelere göre fiil ehliyetine haiz her kişi emeklilik şirketiyle emeklilik sözleşmesi imzalayarak BES' e katılabilecektir. 6327 sayılı kanunda emeklilik sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. 6327 sayılı kanun m. 4'te yapılan bu tanıma göre;

“Emeklilik sözleşmesi; şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılması, hesaba katkı payı ödenmesi, ödenen katkı paylarının tercih edilen fonlarda yatırıma yönlendirilmesi ve hesapta biriken paraların hak sahiplerine ödenmesine ilişkin esas ve usuller ile tarafların bu kapsamdaki diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen sözleşmedir.”

BES'e katılmak isteyen kişilerle emeklilik şirketlerinin aralarında yapacakları emeklilik sözleşmesine ilişkin usul ve esaslar “Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik” ile düzenlenmiştir. Yapılan bu yönetmeliğe göre emeklilik sözleşmesinin, 4632 sayılı Kanununun m. 4 kapsamında düzenlenen sözleşme olduğu tanımlanmıştır (m. 3/1,i).

Düzenlenen kanun ve yönetmeliğe göre emeklilik sözleşmesi iki şekilde yapılabilmektedir;

- 1- Bireysel Emeklilik Sözleşmesi
- 2- Grup Emeklilik Sözleşmesi

4.1.10.1. Bireysel Emeklilik Sözleşmesi

BES Hakkında Yönetmelik m. 4/2 hükmünce yapılan tanıma göre bireysel emeklilik planına göre düzenlenen ve şirketle katılımcı kişinin taraf olarak bulunduğu emeklilik sözleşmesine bireysel emeklilik sözleşmesi denilmektedir.

Emeklilik planı ise BES Hakkında Yönetmelik m.8 hükmünde düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeyle;

“Emeklilik planı, plan kapsamında katılımcıya sunulan fonlara, giriş aidatına, yönetim gider kesintilerine ve fon toplam gider kesintilerine dair bilgileri, bunlara ilişkin hesaplamaları ve emeklilik sözleşmesinin uygulanmasına dair diğer teknik esasları içerir.

Emeklilik planı, bireysel emeklilik ,grup emeklilik planı veya emeklilik hakkını kullanmak isteyen katılımcılara sunulan emeklilik gelir planı olarak düzenlenebilir. Emeklilik gelir planlarında ayrıca programlı geri ödemeye ilişkin bilgilere yer verilir.

Bakanlık, emeklilik planında mevzuata aykırı bulunan veya katılımcının ve varsa sponsorun veya işverenin hak ve menfaatlerinin korunması açısından uygulanmasında sakınca görülen hususların değiştirilmesini isteyebilir; emeklilik planına ek olarak, harcama ve kârlılık analizleri ile benzeri diğer bilgilerin Müsteşarlığa gönderilmesini talep edebilir.

Emeklilik planları emeklilik gözetim merkezi nezdinde işletilen elektronik plan tanımlama (e-plan) sisteminde kayıt altına alınır. 01/07/2017 tarihinden sonra satışa konu olan bireysel ve grup emeklilik planları, toplamda 30 adedi geçemez Bakanlık, plan sayısını 5 katına kadar artırmaya veya yarısına kadar azaltmaya yetkilidir.²⁹⁰”

Ayrıca bir katılımcının aynı anda birden fazla şirketle ya da bir şirketle birden fazla emeklilik sözleşmesi imzalamasında bir engel bulunmamaktadır²⁹¹.

4.1.10.2. Grup Emeklilik Sözleşmesi

Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmeliğinin 4. Maddesine göre,

“Gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi;

a) Kanununun Ek 2 nci ve Geçici 2 nci maddeleri kapsamında şirket ile işverenin düzenlediği emeklilik sözleşmesi,

b) Bir grup emeklilik planına bağlı olarak düzenlenen ve şirket ile katılımcının taraf olarak yer aldığı emeklilik sözleşmesi,

c) Katılımcılardan bizzat veya yetkili organları vasıtasıyla onay alan sponsorun katılımcılar adına katkı payı ödediği veya katkı payının ödenmesine aracılık ettiği ve katılımcılar adına sponsor ile şirketin taraf olarak yer aldığı emeklilik sözleşmesi kategorilerinde düzenlenebilir.”

Veyahut 6327 sayılı kanunla değişiklik yapılan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik

²⁹⁰ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 28462, 09 Kasım 2012 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 12.04.2021)

²⁹¹ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.764

Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanunu 4. Maddesine göre grup emeklilik sözleşmesi bir istihdam ilişkisine dayalı şekilde ya da katılımcı adına bir kuruluşla yapılabilir. Böylece grup emeklilik sözleşmesinin “işveren grup emeklilik sözleşmesi” veya “gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi” olarak iki farklı şekilde yapılabildiği görülmektedir.

İşverenin taraf bulunduğu grup emeklilik sözleşmesinde, taraf katılımcı değil işverendir. İşveren grup emeklilik sözleşmesinden doğan haklar baştan itibaren katılımcıya ait olmayıp katılımcının sözleşmeden doğan haklarını kazanabilmesi sözleşmede belirli şartların gerçekleşmesine ve belirli sürelerin geçmesine bağlıdır²⁹². Tanımda adı geçen sponsor ise yine aynı yönetmelik m. 3/1, v bendinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre,

“ Sponsor: Bir gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine göre katılımcı adına katkı payı ödeyen veya katkı payının ödenmesine aracılık eden işveren harici kişiyi ifade etmektedir.”

Emeklilik sözleşmesinin ne zaman yürürlüğe gireceği ise yine yönetmelik m.7 hükmüyle belirlenmiştir. Bu hükme göre emeklilik sözleşmesi eğer şirket tarafından reddedilmediyse ilk olarak yapılan katkı payı ödemesinin şirket hesabına nakdi olarak ulaştığı tarihte yürürlüğe girmektedir.

Emeklilik gelir sözleşmelerinde de cayma hali düzenlenmiştir. Cayma süresi 2 aydır. Yönetmelik m.7 hükmüne göre belgelerin imzalanmasından itibaren 2 ay içerisinde cayma hakkı saklıdır.

BES’e katılım tarihi ise Yönetmelik m. 7/3 ve 4 bentlerinde düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeye göre katılımcının sisteme girdiği tarih, imzalanan en eski sözleşmenin tarihi olarak kabul edilmektedir.

Belirtmek gerekir ki kanun koyucu cayma hakkı ile ilgili iki farklı düzenleme yapsa da aslında ikisi de aynı düzenlemedir. Şöyle ki 4632 sayılı kanun ek m. 2 ile de BES’ e otomatik katılım halinde sigortalı, emeklilik planına katıldığının kendisine bildirilmesinden sonraki 2 ay içerisinde sözleşmeden cayabilmektedir. Çalışan sigortalının cayma hakkını kullanmasıyla birlikte ödediği tüm katkı payı ve varsa hesabında biriken yatırımları 10 iş günü içerisinde sigortalıya ödenmektedir. Cayma

²⁹² Gülver, E. (2011) *Emeklilik Sözleşmesi*, Der Yayınları, İstanbul, s.72

hakkının iki ayrı madde içerisinde düzenlenmiş olması uygulamada duraksamalara neden olabileceği için isabetsiz olduğu düşünülmektedir²⁹³.

4.1.11. Emeklilik sözleşmesinde katılımcının yükümlülükleri ve hakları

Katılımcı, bireysel emeklilik sözleşmesini imzalayan ve kendi adına hesap açılan gerçek kişidir. Katılımcının emeklilik sözleşmesinde taraf olabilmesi için fiil ehliyetine sahip olması gerekmektedir. Fakat 25/05/2021 tarih, 31491 sayılı, Resmi Gazete yayımlanan 7319 Numaralı Sigortacılık İle Diğer Bazı Alanlara İlişkin Kanunlarda ve Bir Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun md.5 ve 6. Hükümleriyle 4632 sayılı Kanunda değişiklik yapılmış ve fiil ehliyetine sahip olma şartı kaldırılmıştır²⁹⁴. Böylece 18 yaş altında olan çocuklar için aileleri de bireysel emeklilik hesabı açabilecektir. Emeklilik sözleşmesine katılanların hakları 4632 sayılı Kanunda belirtilmiştir. Buna göre bu haklar;

- Katkı payı şirkete ait birkaç fonda paylaştırılabilmektedir. (Bunun için emeklilik sözleşmesinde hüküm yer alması gerekmektedir.)
- Katılımcı sözleşmesinden itibaren en az 1 yıl geçmesi itibariyle tasarruflarını farklı bir şirkete aktarabilmektedir.
- Katılımcı dilerse emeklilik planının üzerinde bir yılda dört kez olmak üzere değişiklik yapabilmektedir.
- Katılımcı emekli olmaya hak kazanmasa da bireysel emeklilik sistemine katkı payı vermeye ara verebilmektedir.
- Katılımcının akdettiği emeklilik sözleşmesi sona ermeden katılımcı hayatını kaybeder ise bu halde katılımcının tasarruflarını mirasçıları alabilmektedir²⁹⁵.

4.1.12. Emeklilik sözleşmesinde şirketin yükümlülükleri

Emeklilik Sözleşmesinde şirketlere yüklenen edim ve yükümlülükler ise 4632 Sayılı Kanun m. 5 hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre;

“Şirket, katkı paylarını, en geç şirkete intikalini takip eden ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde yer alan

²⁹³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s. 858

²⁹⁴ Sigortacılık İle Diğer Bazı Alanlara İlişkin Kanunlarda ve Bir Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 31491, 25 Mayıs 2021 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 26.05.2021)

²⁹⁵ Bağlar, M. (2019) *Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye ile Arjantin Bireysel Emeklilik Sisteminin Karşılaştırılması*, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çankırı, s. 34

şartlar çerçevesinde, katkı payını birden fazla fon arasında paylaşırabilir. Katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilir. Aktarım talebinde bulunulması halinde şirket, bildirim ulaşmasından itibaren en geç on iş günü içinde talebi yerine getirmekle ve birikimlerle birlikte hesaba ilişkin bilgi ve belgeleri aktarmakla yükümlüdür.

Başka bir şirkete aktarım talebinde bulunulabilmesi için şirkette en az bir yıl süreyle kalınmış olması gereklidir. Müsteşarlık, bu süreyi üç yılı aşmamak üzere yeniden belirlemeye yetkilidir.

Aktarıma, aktarım talebine ve şirkette kalınması gereken süreye ilişkin esas ve usuller Kurulun görüşü alınarak Müsteşarlık tarafından belirlenir.²⁹⁶”

Aynı şekilde Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkındaki Yönetmelik m. 12’de birikimin aktarımı düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre;

“ Bir şirketle, başka şirketten aktarımla düzenlenenler hariç, akdedilmiş bir emeklilik sözleşmesi kapsamındaki birikimin ve devlet katkısı hesabındaki tutarların başka bir şirkete aktarılabilmesi için sözleşmenin, yürürlük tarihinden itibaren en az iki yıl süreyle şirkette kalması gerekir.

Başka şirketten aktarımla düzenlenmiş sözleşmenin tekrar aktarıma konu olabilmesi için ise ilgili şirkette en az bir yıl kalması gerekir. Aktarım, birikimin ve devlet katkısı hesabına ilişkin tutarın tamamını kapsayacak şekilde yapılır. 19 uncu maddeye göre yapılan transfer yoluyla aktarımlarda bu fıkra hükmü uygulanmaz.²⁹⁷”

4632 sayılı kanun m. 5/3’e göre;

“grup emeklilik sözleşmesinin akdedilmesine taraf olan dernek, vakıf, tüzel kişiliği haiz bir meslek kuruluşu veya sair kuruluş yahut grup ile işverenler tarafından çalışanları veya üyeleri hesabına kısmen veya tamamen katkı payı

²⁹⁶ Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanun, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 24366, 28 Mart 2001 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 13.05.2021)

²⁹⁷ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 28462, 09 Kasım 2012 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 13.05.2021)

ödenmesi halinde, bu katkılar ile getirileri bireysel emeklilik hesaplarında ayrı olarak takip edilir ve bu hesaplardaki birikimlere ilişkin hakların kullanımı ve yükümlülükler Müsteşarlıkça (şimdi ise Bakanlıkça) belirlenen esas ve usûller çerçevesince grup emeklilik sözleşmesinde belirlenir. Katılımcının bu birikimlere hak kazanma süresi her halde katılımcının grup emeklilik sözleşmesine giriş tarihinden itibaren yedi yılı aşamaz.”

4.1.13. BES' e ara verme veya ayrılma

BES Hakkında Yönetmelik m. 14 hükmüyle katkı payının değiştirilmesi ve ödemeye ara verme düzenlenmiştir. Buna göre emeklilik sözleşmesinde katılımcı ödemeyi vadettiği katkı payını vadesinde ödemez ve vadesinde ödenmeyen katkı payının ödeme tarihinden itibaren 3 ay içerisinde de herhangi bir ödeme yapılmaz ise bu halde katılımcının sözleşmeye ara verdiği kabul edilmektedir.

Gönüllük esasına dayalı olan Bireysel Emeklilik sisteminden katılan istediği zaman ayrılabilir. Ancak, BES Hakkında Yönetmelik m. 15/1 hükmüne göre katılımcı emekli olmaya hak kazanmadan ya da hak kazanmış olsa da bu hakkını kullanmadan sözleşmeyi sona erdirir ise bu halde haklarını kaybedecektir.

Ayrıca 4632 sayılı Kanun m. 6/3 hükmüne göre katılımcı emeklilik sözleşmesini imzaladıktan sonra vefat ederse yahut maluliyet hali zuhur ederse bu halde hesabında biriken tutar ödenebilecektir.

BES Hakkında Yönetmelikte maluliyet ve ölüm hâli de düzenlenmiştir. M. 15 hükmü doğrultusunda katılımının malul hale helmesi sebebiyle BES'den ayrılabilmesi için 5510 sayılı Kanun'da belirtilen resmi sağlık kuruluşlarından rapor alarak şirkete vermesi gerekmektedir. Belirtmek gerekir ki bu halden katılımcının faydalanabilmesi için maluliyet halinin emeklilik sözleşmesi imzalandıktan sonra meydana gelmiş olması gerekmektedir.

Katılımcının vefatı halindeyse hesabındaki biriken tutar TMK hükümleri saklı kalmak kaydı ile emeklilik sözleşmesinde bildirilen lehdara yahut kanuni mirasçılara ödenmektedir. Katılımcının hayatını kaybetmesi halinde kanuni mirasçuları, lehdarları veya hak sahipleri katkı payını kendilerinin ödemeye devam edeceğini belirterek sözleşmenin kendi adına geçirilmesini isteyip isteyemeyeceği gibi bir soru akıllara gelir ise bu halde sistemin bireye bağlı olma niteliğinin böyle bir şeye izin vermeyeceği

düşünülmektedir²⁹⁸.

4.1.14. Emekliliğe hak kazanma koşulları

Bireysel emeklilik sistemine katılım sağlayan kişilerin emekli olmaya hak kazanabilmeleri için sisteme giriş tarihlerinden itibaren en az 10 yıl sistemde kalmaları ve 56 yaşını tamamlamaları şart koşulmuştur (BESK. m. 6/1; BESY. m. 16/1).

4.1.15. Bireysel Emeklilik Seçenekleri

Bireysel emeklilik sistemine katılarak emekli olmaya hak kazanan katılımcılar bireysel emeklilik hesabında biriken tutarları almak isterse bu halde, 4632 Sayılı Kanun m. 6 hükmü gereğince sisteme katılan kişi emekliliğe hak kazandığı takdirde hesabında biriken tutarın tamamının defaten ödenmesini yahut bir program yapılarak ödenmesini ya da yıllık gelir sözleşmesi kapsamında kendisine maaş bağlanmasını talep edebilmektedir. Şirket, katılımcının talebi doğrultusunda işlem yapmaktadır.

4.1.15.1. Defaten veya Programlı Geri Ödeme

Bireysel emeklilik sistemine katılarak emekli olamaya hak kazanmış katılımcı bireysel emeklilik hesabında birikmiş olan tutarın bir kısmını yahut tamamını kendisine defaten ödenmesini isteyebilmektedir.

Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik m. 16/5 hükmüne göre katılımcının BES hesabındaki biriken tutarın bir kısmını veya tamamını talep etmesi halinde şirket bu talebin kendisine ulaştığı tarihten itibaren 10 iş günü içerisinde katılımcının istediği tutarı ona vermekle yükümlüdür.

4.1.15.2. Emekli Maaşı Ödenmesi

Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik m. 16/6 hükmüne göre katılımcı birikimini ve devlet katkısı hesabındaki miktarı programlı geri ödeme seçeneğiyle isterse bu halde kendisine aylık, 3 aylık, 6 aylık veya yıllık dönemlerde ödenmek üzere maaş ödenmesini talep edebilmektedir. Katılımcı bu şekilde belirlediği ödeme dönemini ya da tutarını ise en fazla yılda 2 kez değiştirebilmektedir. Ne var ki katılımcının hesabında bulunan tutarın hepsini istediği zaman alma hakkı her daim saklıdır.

4.1.16. Bireysel Emeklilik Sisteminde Tanınan Vergi Avantajları

Bireysel emeklilik sisteminin özendirilmesi ile bu teşvikin başarıya ulaşması yönünden vergi alanında yapılan avantajlar büyük bir ehemmiyet arz etmektedir²⁹⁹. Türkiye’ de BES’in vergi alanında yapılan özendirmeler sayesinde desteklenmesi

²⁹⁸ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s. 780

²⁹⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (2020), s. 851

adına 07/10/2001 tarih, 4697 sy. Kanun ile türlü vergi hükümlerinde değişikliğe gidilmiştir³⁰⁰. Fakat bu kanunla birlikte getirilen vergi alanındaki avantajları ihtiyaç olan sınırları yerine getirmemiş, yalnızca mükelleflere müteveccih kalmış dolayısıyla katılım sağlayanların tümünü içine alamamıştır. Bu sebep ile daha kapsayıcı özellikte olan ve teşvik yönündeki problemleri önlemeyi hedefleyen “6327 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile bireysel emeklilik sistemi ve vergisel özendirilmede bazı değişiklikler yapılmıştır. Yapılan değişiklikler; gerçekleşen avantajlar aylık ve gelirleri, katkı paylarını, emeklilik fonlarının nasıl değerlendirileceği ve sistem ile alakalı işlemleri içine almaktadır.

BES’te kalmayı teşvik etmek için sistemden geç ayrılanlara daha az, erken ayrılanlara ise daha fazla vergi yükü getirilmiştir. Öyle ki, sistemden 10 yılını tamamlayıp ancak 56 yaşını tamamlamadan ayrılmak isteyen kişilerin birikim miktarlarının %10’ u, sistemden 10 senesini tamamlamadan ayrılan kişilerin ise birikim miktarlarının %15’ i stopaj vergisine tabi tutulmaktadır.

4632 sayılı kanunda emeklilik sözleşmesinin uygulanmasından kaynaklanan uyuşmazlıkların hangi mahkemede görüleceğine dair bir herhangi hüküm bulunmamaktadır. Bu sözleşme ne bir iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlık ne de ticari işletmeyi ilgilendiren uyuşmazlık olduğuna göre ve TTK anlamında bir sigorta sözleşmesi de olmadığına göre bu hususta iş mahkemeleri ve ticaret mahkemeleri görevli değildir. O halde uyuşmazlık olduğunda görevli olan mahkeme uyuşmazlık konusunun değerine göre asliye hukuk mahkemesi veya sulh hukuk mahkemesi olacaktır³⁰¹.

4.1.17. Bireysel Emeklilik Sisteminin Avantaj ve Dezavantajları

4.1.17.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Avantajları

- Bireysel emeklilik sistemin şeffaf bir yapıya sahip olması, mevzuatın geniş kapsamlı olarak düzenlenmesi ve devamlı bir şekilde sistemi geliştirmeye ilişkin beklentilerin bulunması, sistemin mevcut hali ve geleceği için oldukça önemlidir.
- Sosyal sigortalara seneler boyunca prim ödese de oldukça düşük miktarda maaş ödenen emekliler ile çok az miktarda primler ödeyerek yahut hiç prim ödemedi de aynı fırsata sahip kişiler bireysel emeklilik sisteminde bulunmamaktadır.

³⁰⁰ Rakıcı, C., Ela, M. (2016) *Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Vergisel Teşvikler*, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:16, Yıl:16, Sayı: 3, s.98

³⁰¹ Tuncay ve Ekmekçi,(2019), s. 788; Gülver, E., (2011), s.219

- Bireysel emeklilik sisteminde kişiler aracılığıyla, BES hesaplarına ödenmiş olan katkı paylarının belli yüzdesi devlet katkısı şeklinde kişi adına açılmış hesaba yatırılmakta ve bazı şartlar oluştuğunda kişi bu katkıları almaya hak kazanmaktadır³⁰².
- Bireysel emeklilik sistemi ile sağlanacak fonların özelleştirmeye yönlendirilmesiyle, sermayenin taban kısma yayılması ve gelir dağılımında ise adaletin tesis edilmesi sağlanacaktır³⁰³.
- Bireysel emeklilik sisteminin etkilediği alanlarından bir diğeri ise istihdam ile ilgili sonuçlarıdır. Zira, bireysel emeklilik sistemindeki hesaplarda bulunan fonların ülkenin ekonomi durumuna uzun vadede kaynak sağladığı, istihdamın artırmasıyla birlikte ekonomik kalkınmanın sağlanmasına fayda sağladığı belirtilmektedir³⁰⁴.

4.1.17.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Dezavantajları ve Sistemin Eleştirisi

Bireysel emeklilik sistemin pozitif yönlerinin yanında olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Sistemin olumsuz yönleri şu şekilde sıralanabilir:

- Ülkemiz ile gelişmiş ülkeleri kıyasladığımızda ülkemizde birey başına düşen milli gelir miktarının oldukça azlığı, zorunlu bir sosyal güvenlik sisteminin var olması, ülkemizin başına gelen ekonomik krizler sebebiyle sisteme olan güvensizlik, sistemin gelişmesine mani olmaktadır.
- Birinci sosyal güvenlik kurumlarında işveren ile işçilerin primlerinde hiç bir indirimle gidilmiş olmaması, orta ve düşük gelirli kesimlerin BES'e katılmasını önleyecek ve bireysel emeklilik sistemi sınırlı sayıdaki üst gelir grubuna hitap eden özel bir emeklilik programından öteye gidemeyecek olmasıdır³⁰⁵.
- Sistemde asgari bir getiri garantisinin bulunmaması, genç yaşta sisteme katılanların emeklilik aylığından faydalanabilmek için sistemde uzun yıllar kalma zorunluluğunun bulunması, emeklilik yaş sınırınının 56 gibi epeyce yüksek tutulmuş olması, bireysel emeklilik sisteminin çekiciliğini azaltan faktörlerdendir.

³⁰² İnneci, A. (2013), *Bireysel Emeklilik Sisteminde Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değerlendirilmesi*, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(1), s. 109

³⁰³ İşseveroğlu, G. ve Hatunoğlu, Z. (2012) *Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi*. Muhasebe ve Finansman Dergisi, (56), s. 170

³⁰⁴ Korkmaz, E., Akgeyik, T., Yılmaz, B. E., Oktayer, N., Susam, N. ve Şeker M., (2006) *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*. İstanbul: İTO, Yayın No: 2006-21, s. 207

³⁰⁵ Tuncay ve Ekmekçi, (2019), s.788

BÖLÜM 5: SONUÇ

Ülkemizde sosyal güvenlik sistemi karmaşık bir yapıda olmakla birlikte ciddi sorunlarla da karşı karşıyadır. Beş ayrı kanun ile düzenlenen sosyal güvenlik sistemi tek bir çatı altında toplanarak dağınık olan düzenlemelerin kaldırılması ve tek bir kanunun uygulanmasıyla kolaylık sağlanması hedefiyle tüm sosyal güvenlik kuruluşlarının tüzel kişilikleri ortadan kaldırılmış ve tümü tek bir kurum altında birleştirilerek reform gerçekleştirmiştir. 5502 sayılı Kanun ile öncelikle kurumlar birleştirilmiş ve 5510 sayılı Kanun ile de sosyal güvenlik hukukundan sağlanan haklar ve faydalanma koşulları tek bir çatı altında toplanmaya çalışılmıştır. Fakat bu konuda başarılı olunduğu söylenemez. Zira 5510 sayılı Kanunda çok fazla geçiş hükmü bulunmakla birlikte 506, 2925, 1479 ve 5434 sayılı Kanunların da birçok hükmü halen yürürlükte bulunmaktadır. Böylece çalışan sigortalılar arasında eşitsizlikler yaratılmıştır.

Yapılan reform ile en büyük gider kalemi olan yaşlılık sigortasından sağlanan haklar kısıtlanmış ve yaşlılık aylığından yararlanma koşulları zorlaştırılmıştır. 4447 sayılı Kanun ile 1999 senesinde zaten ciddi değişiklikler yapılmıştır. Fakat buna rağmen yine 5510 sayılı Kanunla, sigortalılar açısından olumlu olmayan değişiklikler düzenlenmiştir. Bu düzenlemeyle yaşlılık sigortasından faydalanmak için gereken yaş sınırı yükseltilmiş bu yaş sınırı belirlenirken de ortalama yaşam süresi, nüfusun demografik yapısı, kişilerin çalışma hayatında istihdamda kalma süreleri dikkate alınmamıştır³⁰⁶. Yaşlılık aylığından faydalanabilmek için gereken yaş sınırının yüksek olması sebebiyle nedeniyle sigortalı kişinin emekli olabilmesi kolay görülmemekte ve kişileri kazançlarının yükselebilmesi için prim kesintilerinden vazgeçmesiyle kayıt dışına itmektir. Yaşlılık aylığının koşullarından olan yaş sınırının yüksek belirlenmesi yaşlılık sigortasının gayesi ile uyumsuzdur. Bu halde sigortalı, yüksek sınırdaki yaşa geldiğinde yaşlılık aylığından faydalanamayacak hale gelmiş olmasıyla birlikte karşılığını alamayacağı primlerini de ödemiş olacaktır. Yaş sınırı belirlenirken yalnızca aktüeryal dengeler değerlendirilmekte sosyal devlet ilkesi de göz ardı edilmektedir.

5510 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerle yaşlılık sigortasından yararlanma koşulları zorlaştırılmıştır. Yaş sınırının yükselmesiyle beraber prim ödeme gün sayısı da

³⁰⁶ Can, İ., (2013), s.125.

artırılmış ve yaşlılık aylığının miktarı azaltılmıştır. Sosyal Güvenlik Sistemine 2008 senesinden evvel katılanlardan kadınlarda 58 yaş, erkeklerde 60 yaş olan yaş sınırının kademeli şekilde 65 yaşa çıkartılmış olması yaşlılık aylığından faydalanmayı ulaşılmaması zor bir hayal haline getirmiştir. Prim ödeme gün sayısı hizmet akdine tabi çalışan sigortalılar için 7200 gün olarak belirlenmiştir. Hizmet akdine tabi çalışan sigortalı için 7200 prim ödeme gün sayısı ülkemizin gerçekleri ile uyuşmamaktadır. Yaşlılık aylığının hesaplanması hususunda yapılan değişiklikler, yaşlılık aylığının miktarının epeyce azalmasına neden olmuş, yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarını tamamlayan sigortalıların yaşlılık aylığı ile hayatını idame ettirmeleri adeta imkânsız hale gelmiştir. Yaşlılık aylığı ortalama aylık kazanç ile aylık bağlama oranının çarpımı ile bulunmaktadır. Ancak hizmet akdine tabi çalışan sigortalıların birçoğunun prime esas kazancı yüksek miktarda olsa bile Kurumda asgari ücretli gösterildiği için aylık kazancı asgari ücretten hesaplanmakta böylece yaşlılık aylığı miktarı düşük çıkmaktadır.

5510 sayılı Kanun ile aylık bağlama oranının düşürülmesiyle birlikte güncelleme kat sayısı da düşürülmüştür. Reform adı altında düzenlenen 5510 sayılı Kanunun mevcut hakları daha iyi hale getirmesi gerekir iken, daha da geriye götürdüğü görülmektedir. Oysa reform daha iyi hale getirmek demektir. Sosyal güvenlik sisteminin sigortalılar açısından daha iyi hale getirilebilmesi için istihdam hacminin artırılması, çalışan kişilerin sosyal güvenlik sistemine kayıtsız ve şartsız katılması, kayıt dışı çalışmayı engellemek adına teşvik yaratılması ve piyasayı düzenlemek adına politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Sistemin düzenli bir şekilde denetime tabi tutulması, denetimlerin şeffaf olması ve denetim raporlarının da kamuoyuyla paylaşılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- 2709 sayılı T.C. Anayasası, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı:17863, 09 Kasım 1982 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 17.08.2020)
- 4857 sayılı İş Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 25134, 10 Haziran 2003 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 07.01.2021)
- 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu , *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 7235, 17 Haziran 1949 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 03.04.2021)
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 26200, 31 Mayıs 2006 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 12.09.2020)
- Akdeniz, L. A. (2014) *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, cilt.LXXII, (Hakemli Üniversite Dergisi), ss.3-29.
- Akın, L. (2006) *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/1, 8, ss.26-49.
- Akın, L. (2010) “5754 Sayılı Yasa Sonrasında Yeni Malullük Sigortası” Ali Güzel’e Armağan (E.d. Talat Canbolat), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Akputat Köme, A. (2019) *Boşandığı Eşiyle Fiilen Birlikte Yaşayan Eş ve Çocukların Gelir ve Aylıklarının Kesilmesi*, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi – İnÜHFD 10(2), ss.400-417.
- Alper, Y. (2015) *Türkiye’ de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, 7. Baskı, Bursa: Dora Yayınları.
- Andaç, F. (2010) *İşsizlik Sigortası*, 2. Baskı, Ankara: TÜHİS Yayınları.
- Andaç, F. (2016) *Sosyal Güvenlik Hukuku ve İlgili Kuruluşlar*, 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Araslı, U. (2007) *Kimler İtibari Hizmetten Yararlanacak*, Sicil Dergisi, Eylül 2007, ss127-140.
- Araz, M. (2017) *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Ardahan, M. (2010) *Aile ve Toplum Dergisi* Yıl: 11, Cilt: 5, Sayı: 20, Ocak-Şubat-Mart 2010, ss.1303-0256.
- Arıcı, K. (1999) *Sosyal Güvenlik Dersleri*. Ankara: Tes-İş Sendikası.
- Arıcı, K. (2010) *5510 Sayılı Kanunun Yürürlük Tarihinden Önceki Dönemde Doğum Yapan Kadın Sigortalılar (4A) da Doğum Borçlanması Yapabilirler*, Sicil 19/2010, ss.159-167
- Arıcı, K, Alper, Y. (2012) *Sosyal Güvenlik*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Arıkanoglu, N. (2016) *Anarşik Düzendeki Uluslararası Topluma Doğru Yol Alan Dünyada Birleşmiş Milletlerin Rolü*, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2 / 1, Nisan 2016, ss.0-0.
- Aslanköylü, R. (2009) *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Şerhi (Şerh-SSK ile Karşılaştırmalı)*, Ankara.
- Aydın, U. (2017) “*Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri*”, *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015*, Seminer İstanbul 25-26 Kasım 2016, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017, ss. 557-869.
- Aydın, U., Güven, E., (2020) *Bireysel İş Hukuku*, 6. Baskı, Nisan Kitabevi.
- Bağcı, M. (2016) *Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Ankara, Cilt:2, Sayı:3, Seçkin Yayınları, ss.89-113.
- Bağlar, M. (2019) *Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye ile Arjantin Bireysel Emeklilik Sisteminin Karşılaştırılması*, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çankırı.
- Balcı, M. (2019) *Ölüm Gelir ve Aylıkları*, Ankara, Yetkin Yayınları.
- Başaran, A. (1987) *Sosyal Sigortalar İçin Emeklilik Kılavuzu*, Yenileştirilmiş 2. Baskı, Ankara.
- Başkan, E. (2016) *Analık Halinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları*, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, S.1, Ocak. 2016, ss. 687-720.
- Başterzi, F. (2006) *Yaşlılık Sigortası Bakımından Sosyal Güvenlik Normlarının Uyumlaştırılması*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Başterzi, S. (2003) “*Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001: Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*” Ankara, ss. 288-404.
- Başterzi, S. (2011) *5510 Sayılı Yasaya Göre Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları*

– *Önceki Mevzuatla Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme*, Prof. Dr. Sarper Süzek Armağanı, Cilt II, Beta, Ekim İstanbul, ss. 2203-2242.

Baykın, C. (2019) *İş Kazası Ve Meslek Hastalığında Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Bekar, İ., Oruç, D., Bekar, E., (2017) *İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarının Maliyeti (2005-2014)*, Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Eylül 2017, Cilt:3, Sayı:3, ss.479-489.

Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 28462, 09 Kasım 2012 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 13.05.2021)

Bireysel Emeklilik Sisteminin Yapısı, (2020) *Emeklilik Gözetim Merkezi*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/isleyis/> (Erişim Tarihi: 06.12.2020).

Can, İ. (2013) *Türkiye’de Yaşlılık Sigortası; 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun Getirdiği Yenilikler*, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sivas.

Canbolat T., Özkan S.D., (2017) *Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler*, Cilt 3, Sayı 6, ss.105 – 136.

Caniklioğlu, N. (2002) “*Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sakatlara Emekli-Yaşlılık Aylığı Bağlanmasına Hak Kazanma Bakımından Bir Karşılaştırma*”, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, Kamu-İş,C.6. Sayı:4, ss. 249-269.

Caniklioğlu, N. (2006) *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısına Göre Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri*, Çalışma ve Toplum, 2006/1, S. 8, ss. 50-92

Caniklioğlu, N. (2006) *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısına Göre Sosyal Sigorta Hak ve Yükümlülükleri*, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesinin 10-11 Haziran 2005 tarihinde ortak olarak düzenledikleri, “İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri” Seminer, İstanbul, ss.50-92.

Caniklioğlu, N. (2007) *Yaşlılık Aylığının Yapılandırılmasının Esasları*, Sosyal Güvenliğin Yeniden Yapılandırılması, Ankara.

Caniklioğlu, N. (2014). *5510 Sayılı Kanuna Göre Sosyal Güvenlik Kurumunun Prim Alacaklarında Zamanaşımı*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk

- Araştırmaları Dergisi , Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan , Cilt: 20(1), ss.825-850.
- Cengiz, İ. (2017) *Muvazaalı Boşanmanın Tespiti İle Ölüm Aylığının Kesilmesi*, TAAD, Yıl:8, Sayı:32, Ekim 2017, ss. 1-16.
- Centel, T. (2012) *Boşandığı Eşi İle Birlikte Yaşayanın Aylığının Kesilmesi –Anayasa Karşısında Bir Ülke Gerçeği*, Sicil, Mart 2012, ss. 190-197.
- Civan Gökcalp, A. (2019) *Sosyal Güvenlik Hukukunda Ölüm Sigortası*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi.
- Çavuş, Ö. H. (2007) “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na Göre Fiili Hizmet Süresi Zammı”, Sosyal Diyalog Dergisi, Cilt:1 Sayı:1, ss. 44-51.
- Çataloğlu, S. (2018) “Yaşlılık, Değer ve Teknoloji”, Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi, C. 1, S. 1., ss. 27-35.
- Çavuş, Ö. H. (2015) *Sosyal Güvenlik Sisteminde Fiili (İtibari) Hizmet Süresi Zammı Düzenlemeleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/1, ss. 113-149.
- Çenberci, M. (1985) *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Ankara, Olgaç Matbaası.
- Dağalp, N. (2001) *Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi Kalkınma Açısından Çok Önemlidir*, İşveren, C: XL, S:3, Aralık, 2001, ss. 14-22.
- Devlet Planlama Teşkilatı, (2001) VIII. *Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001–2005)*. Ankara: DPT Yayınları.
- Dilik, S. (1988) *Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi*, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, c. 43, 01.
- Dilik, S. (1992) *Sosyal Güvenlik*, Ankara: A.Ü. Basımevi.
- Duman, B. (2019) “Yargı Kararlarına Göre 5510 Sayılı Kanununun 56/Son Maddesi Uyarınca Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Ölüm Aylığının Kesilmesi”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi, S.2, ss. 79-119.
- Ekin, A. (2016) *Zorunlu Sigortalılık İlkesi Kapsamında Sigortalılık Hallerinin Çakışması ile Gelir ve Aylıkların Birleşmesi*, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2016/1, ss.94-125.
- Ekşi, M. (2014) *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Malullük Sigortası*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Emeksiz, Ç. (2019) *Yaşlılık Olgusunun Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından İncelenmesi*, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ.
- Eser, D. (2009) *Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 Ve 5510 Sayılı Kanunlar*

Bakımından Değerlendirme, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.

Ergin, H. (2008) “*Son Değişiklikler Işığında Yurtdışı Hizmet Borçlanması*”, Legal İSGHD. C. 5, S. 18, İstanbul, ss. 551-592.

Ergin, H. (2008) *Yeni Sistemde Yaşlılık Aylığı*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran, ss. 178-190.

Ergin, H. (2009) *5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun Geçici Hükümleri*. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, s.21, ss. 241-285.

Ergin, H. (2010) *İsteğe Bağlı Sigortalılık Sürelerinin Hizmet Birleştirmesinde Dikkate Alınması*, MESS SİCİL, Aralık 2010, ss. 509-549.

Ernam, A.N. (1990) *Açıklamalı ve Uygulamalı Sosyal Sigortalar Mevzuatı*, Ankara.

Erol, S. (2011) *Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Yaşı Tartışması*, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, Haziran, ss. 40-65.

Ertürk, Ş. (2008) *5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Değişiklik Öngören 5754 Sayılı Kanun'dan Sonra Uzun Vadeli Sigorta Kollarına Genel Bir Bakış*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 19, Ekim 2008, İstanbul, ss.1304-5962.

Ertürk, Ş. (2011) *Malullük ve Özürlülük*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 14. Yıl Toplantıları, İstanbul Barosu Dergisi, 2011/09, ss. 12-28.

Güven, E. (1970) *İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları*, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No.75/40 Ankara.

Gülver, E. (2011) *Emeklilik Sözleşmesi*, İstanbul: Der Yayınları.

Güvercin, C.H. (2004) *Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi*, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası Cilt 57, Sayı 2, ss.89-95.

Güzel, A., Okur, A.R., Caniklioğlu, N. (2020) *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 18. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Hizmet Borçlanma İşlemlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Tebliğ, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 27628, 1 Temmuz 2010 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler> (Erişim Tarihi: 07.01.2021)

İnneci, A. (2013) *Bireysel Emeklilik Sisteminde Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değerlendirilmesi*. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(1), ss. 105-120.

İntaş, V. (2014) *Türkiye'de Sosyal Sigortacılığın Finansal Gelişimi: Sistemsel Bir*

- Analiz*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- İşseveroğlu, G., Hatunoğlu, Z. (2012) *Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi*. Muhasebe ve Finansman Dergisi, (56), ss. 155-174.
- Karaman, H. (2014) M., *Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, 5510 Sayılı Kanunda Tanımlı Sosyal Sigorta Statüleri ve Çalışan Sigortalılık İlişkisi*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, (20), ss. 875-894.
- Kayhan, İ. (2007) *Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sistemi*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Kayırgan, H. (2014) *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Sigortası*, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Keser, H. (2008) *5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Işığında Mirasın Reddinin, Mirastan Iskatın ve Sigortalının Öldürülmesinin Sosyal Güvenlik Kurumunca Bağlanacak Olan Ölüm Aylığına Etkisi*, Legal İSGHD., C.5, S.11-48.
- Kırmızı, E., Hüseyinli, N. (2019) *Sosyal Güvenlik Hakkının Geleceği Üzerine Bir Değerlendirme*, Çalışma Ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2019/2, sayı 61, ss.1203-1236
- Korkmaz, E., Akgeyik, T., Yılmaz, B. E., Oktayer, N., Susam, N. ve Şeker M., (2006) *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*. İstanbul: İTO, Yayın No: 2006-21, ss.92-100
- Korkusuz, M.R. (2005) *Uluslararası Belgelerde Ve Türk Anayasalarında Temel Hak Ve Özgürlükler*, ABDGİHE Projesi, 2.Baskı, İzmir.
- Korkusuz, M. R., Uğur, S. (2018) *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 6. Baskı, Bursa: Ekin BasımYayın.
- Köseoğlu, A. C. (2017) *Türk İş Hukukunda Analık*, İş ve Hayat Dergisi, 2/4, ss. 97-124.
- Kurtuluş, B., Sarıoğlu, İ. (2012) *Yurtdışındaki Hizmetlerin Sosyal Güvenlik Açısından Birleştirilmesi ve Sorunları*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, ss. 173-180.
- Levent, R. (2016) *Yurt Dışında Çalışan veya Bulunanlar ile Göçmenlerin Sosyal Güvenliği*, TBB Dergisi, sayı 116, ss. 315- 334.
- Limoncuoğlu, S.A. (2017) *İkili Sosyal Güvenlik Anlaşmalarının Kapsamı*, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş’ a Armağan, C. 19, Özel Sayı, ss. 2165-

2191.

Meral, H., Arıcan, E. (2020) *Bireysel Emeklilik Sistemine Otomatik Katılım: Türkiye İçin Bir Uygulama*, Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 22, Ocak, ss. 190-212

Mevzuat. (2020 Ağustos 8). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>

Ocak, S. (2011) *SGK Hizmet Borçlanması*. Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları III. Sempozyum/2011, Kocaeli Üniversitesi/Kocaeli Barosu, ss. 39-134.

Ocak, S. (2014) *İsteğe Bağlı Sigortalık Sürelerinin Hizmet Birleştirmesindeki Yeri*, Journal Of Istanbul University Law Faculty-Hukuk Fakültesi Mecmuası, (Diğer Kurumların Hakemli Dergileri), ss. 625-636.

Okumuş, B. (2020) *Türkiye Sosyal Güvenlik Sisteminde Yaşlılık Sigortasının Gelirin Yeniden Dağılımı Açısından Analizi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta.

Okur, A.R. (2011) *Çalışmanın Gelir ve Aylıklara Etkisi*, Prof. Dr. Sarper Süzek' e Armağan, C.II, İstanbul.

Onur, B. (2011) *Gelişim Psikolojisi*, 9. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.

Otomatik Bireysel Emeklilik Sistemine devam eden, cayan ve sonlandıran kişi sayısı, Emeklilik Gözetim Merkezi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/> (Erişim Tarihi: 10 Aralık 2020).

Özel, Ç. (2002) *Medeni Hukuk Açısından Ölüm Anının Belirlenmesi ve Ceset Üzerindeki Hakka İlişkin Bazı Düşünceler*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.51, S. 1., ss. 0-0.

Özkan, H.S. (2009) *Sosyal Güvenlik ve Bireysel Emeklilik Sisteminin Türkiye'de Uygulanması*. T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Özkaraca, E. (2010) *Doğum Borçlanması – Karar İncelemesi*, Legal İSGHD., C. 7, S. 26, İstanbul.

Pekiner, K. (1981) *Sigorta İşletmeciliği*, İÜİFY, İstanbul.

Polatoğlu, A. (2008) *Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, ss. 0-0.

Rakıcı, C., Ela, M. (2016) *Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Vergisel Teşvikler*, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:16, Yıl:16, Sayı: 3, ss. 89 – 110.

Rüzgar, O. (2020) *5510 Sayılı Kanuna Göre Sigortalı Ve Hak Sahiplerine Aylık Ve Gelir Bağlanması, Aylık Ve Gelirlerinin Birleşmesi Ve Kesilmesi*, İstanbul Barosu Dergisi, İstanbul, Cilt:94, Sayı:1., ss. 15-54.

Saraç, C. (2001) *Sosyal Sigortalarda Risklerin Birleşmesi: Birden Fazla Gelir ve Aylık Bağlanması*, Çimento İşveren Dergisi, Mart, ss.15-44.

Savırım, K. (2010) *5510 Sayılı Yasada Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Sağlanan Haklar*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Sencer, M. (1988) *İnsan Hakları, Ana Kuruluşlar ve Belgeler*, Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İd. Enst.

SGK. (2020). Erişim Adresi: <https://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/> (Erişim tarihi 20 Temmuz 2020).

Sigortacılık İle Diğer Bazı Alanlara İlişkin Kanunlarda ve Bir Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 31491, 25 Mayıs 2021 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 26.05.2021)

Sinerji. (2020). Erişim adresi: <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 30 Ağustos 2020).

Sosyal Güvenlik Kurumu [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/emeklilik_kavrami/emeklilik, (Erişim Tarihi: 31.04.2021).

Soy, M. (2020) *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kolları Ve Ab Ülkeleri İle Karşılaştırma: Almanya, Birleşik Krallık Ve İsveç Örnekleri*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Sönmez, D. (2008) *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Beklentiler*, T.C. Kadir Has Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Sözcü. (2020). Erişim adresi: <https://www.sozcu.com.tr/2020/ekonomi/sgk-acigi-uce-katlandi-mali-yapi-alarm-veriyor-5647480/> (Erişim tarihi: 01 Aralık 2020).

Sözer, A. N., Saraç, C. (2008) *Sosyal Sigorta Edimlerinde Çokluk Birden Fazla Ödenek, Gelir ve Aylığa Hak Kazanmak*, Legal İŞHSGHS, 20. Sayı.

Sözer, A. N. (2015) *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

Süzek, S. (2015) *İş Hukuku*, 11. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayın.

Şakar, M. (1987) *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması*, Doktora Tezi, Eskişehir.

- Şakar, M. (2009) *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Şakar, M., Şakar, A. (2011) *İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku ve Vergi Hukuku Açısından İşçiye Ödenecek Tazminatlar*, 2. Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Şakar, M. (2014) *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, 11. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Şeker, M. Et Al. (2006) *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik* . 1st edn. İstanbul: İto Yayınları.
- Şen, M. (2019) *Uzun Vadeli Sigorta Kollarında Hizmet Birleştirilmesi*, Mali Çözüm Dergisi, 29(153), Mayıs-Haziran, ss. 249-255.
- Şenocak, H. (2010) *Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt:0, Sayı:56, Ekim, ss.410-466.
- Şimşek, N. (2008) *5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre Sigortalı Emeklilik Mevzuatı Ve İşlemleri*, SGK Başkanlığı, Ankara.
- Şipal, Y. (2002), *Yeni Emeklilik Takvimi*, Cumhuriyet, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.cumhuriyetarsivi.com/> erişim tarihi: 03.06.2021)
- Şişli, Z. (2019) *İnsan Hakları Bağlamında Çalışan Sağlığı Açısından Devletin Yükümlülükleri: Telifi Mi, Koruma Mı?*. İzmir Barosu Dergisi, Eylül, ss. 167-208.
- Talas, C. (1983) *Sosyal Ekonomi*, 6. Baskı, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Talas, C. (1983) *Sosyal Güvenlik ve Karşılaşılan Sorunlar*, Siyaset Bilimi ve Hukuk Dergisi, ss.1-26.
- Taşbaşı, E. (2013) *Sosyal Güvenlik Destek Prim Borçlarının Yapılandırma Şartları*, Mali Çözüm Dergisi, ss. 295-304.
- TC. Resmi Gazete (1949) *İhtiyarlık Sigortası Kanunu*, Sayı: 7227, 2 Haziran 1949 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 06.04.2020)
- TC. Resmi Gazete (1957), *Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu*, Sayı: 9534, 13 Şubat 1957 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 07.01.2021)
- TC. Resmi Gazete (1964) *Sosyal Sigortalar Kanunu*, Sayı : 11766-11779, 29, 30, 31/7/1964-1/8/1964, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 06.04.2020)
- TC. Resmi Gazete (1971) *Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu*, Sayı: 13956, 14 Eylül 1971 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 06.04.2020)

TC. Resmi Gazete (1983) *Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalılar Kanunu*, Sayı: 18197, 20 Ekim 1983 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 06.04.2020)

TC. Resmi Gazete (1984) *2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik*, Sayı :18405, 18 Mayıs 1984, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 07.04.2020)

TC. Resmi Gazete (1986), *Sosyal Sigortalar Kanunu*, Sayı: 18984, 10 Ocak 1986 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 09.02.2021).

TC. Resmi Gazete (2002), *4759 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf Ve Sanatkârlar Ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu İle Tarımda Kendi Adına Ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*, Sayı: 24772,1 Haziran 2002 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 09.03.2021).

TC. Resmi Gazete (2006) *Nüfus Hizmetleri Kanunu*, Sayı: 26153, 25 Nisan 2006 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/> (Erişim Tarihi: 19.03.2021).

TC. Resmi Gazete (2008) *5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Uygulamaları 2008/108 sayılı Genelge* Sayı: 27011, 28 Eylül 2008 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 05.09.2020)

TC. Resmi Gazete (2010) *Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği*, Sayı: 27579, 12 Mayıs 2010 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/> (Erişim Tarihi: 19.03.2021).

TC. Resmi Gazete (2013). *Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği*, Sayı: 28727, 3 Ağustos 2013 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 17.03.2021).

Temiz, H. E. (2004) *Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri*, İzmir: Genel-İş Matbaası.

Tıpta Ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 28983, 26 Nisan 2014 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 14.02.2021)

Tuncay, A.C. (1982) *İş Kazasının Unsurları ve İşverenin İş Kazasından Sorumluluğu – Karar İncelemesi*, İHU, 1982/1, SSK.11, No.2.

- Tuncay, A.C. (2000) *Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine*, Çimento İşveren, C. 14, S. 2, Mart, Çimento-İşveren14(2), ss. 3-15.
- Tuncay, A. C. (2012) “*Geciken Yaşlılık ve Zorunlu Emeklilik Üzerine*”, SGD Sosyal Güvenlik Dergisi, C.2, S. 2, ss. 2146 – 4839.
- Tuncay, A.C., Ekmekçi, Ö. (2019) *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 20. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın
- Tunçomağ, K. (1990) *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, 5.Bası, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Uğur, S. (2009) *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Hukuku*, İstanbul: Scala Yayıncılık.
- Umdu, E. (2011) *5510 Sayılı Kanuna Göre Uzun Vadeli Sigorta Kollarından Bağlanan Aylıklar*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Uşan, M.F. (2009) *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Üçışık, F. (2015) *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Ötüken Yayıncılık.
- Ünal, H. (2006) *Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası Uygulaması*, Marmara Üniversitesi Bankacılık Ve Sigortacılık Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yalçınduran, T. (1999) *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası*, Yargıtay Dergisi, Cilt:25, Sayı:1-2, ss. 150-168.
- Yargıtay Kararları, Kazancı, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 01.01.2021)
- Yargıtay Kararları, Sinerji, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.sinerji.com> (Erişim Tarihi: 03.04.2021)
- Yazgan, T. (1981) *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Meseleleri*, Türk Dünyası Araştırma Vakfı, İstanbul.
- Yelmen, Y. (2011) *5510 Sayılı Kanuna Göre 4 (a),4 (b) Ve 4 (c) Sigortalılarının Malullük Hali İle Malullük Sigortasından Sağlanan Yardımlar*, Mali Çözüm Dergisi, sayı:104, Mart-Nisan, ss. 249- 258.
- Yılmaz, A., Yılmaz, F. (2014) *Türkiye’de Kömür Madenciliğinde Yaşanan İş Kazalarının Dünya Ülkeleri ile Karşılaştırılması*, Legal İHSGHD., C.11, S.43, ss. 11-43.
- Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi

Hakkında Kanun, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 31296, 06 Kasım 2020 [Çevrimiçi]. Erişim
Adresi: www.resmigazete.gov.tr. (Erişim Tarihi: 07.02.2021)

