



YAŞAR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TARIM ALANINDA ÇALIŞANLARIN
SOSYAL GÜVENLİĞİ**

Ecem PATIR

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER

ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS

SUNUM TARİHİ:30.04.2021

BORNOVA/İZMİR

Nisan 2021

ÖZ

TARIM ALANINDA ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİĞİ

Ecem PATIR

Yüksek Lisans/Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans

Danışman: Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER

Nisan 2021

Türkiye dünyanın sayılı büyük tarım ekonomisine sahip ülkelerindedir. Geline bu noktada insan emeğinin katkısı oldukça fazladır. Ancak Türkiye’de tarımsal ekonomi büyürken insan emeğine verilen değerde bir değişme olmamıştır. Tarım sektörünün ekonomideki önemi; tarımsal üretimin, genel istihdam, dış ticaret ve ekonominin diğer sektörleriyle olan ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Tarım, ekonominin itici gücü ve ülkemizin stratejik sektörüdür.

Çalışmamızın ilk bölümünde tarım sektöründe yer alan temel kavramlara, Türkiye’de tarım sektörünün istihdamdaki yerine ve tarım kesiminde çalışma şekillerine yer verilmiş, bu kapsamda tarım sektörü daha yakından tanınmış ve ülkemizde tarım sektörünün istihdam potansiyeli açıklığa kavuşturulmuştur.

Çalışmamızın ikinci bölümünde ise zorunlu sigortalılık ve isteğe bağlı sigortalığa yer verilmiştir. Ardından tarım kesiminde çalışanların çalışma şekillerine göre yani hizmet akdine bağlı olarak sürekli çalışanlar, hizmet akdiyle süreksiz çalışanlar ve kendi nam ve hesabına çalışanların sigortalılıkları ayrıntılı biçimde ele alınmıştır.

Çalışmamızın sonuç kısmında ise tarım sektörünün Türkiye’deki öneminden bahsedilmiş, buna rağmen yanlış politikalarının uygulandığı açıklanmış ve bu doğrultuda Türkiye’de tarım alanında çalışanların sosyal güvenlik alanında yaşadığı sorunlar tespit edilmiş olup bu sorunlara karşı çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Tarım, sosyal güvenlik, sürekli çalışanlar, süreksiz çalışanlar, kendi nam ve hesabına çalışanlar, Avrupa Birliği ekseninde sosyal güvenlik.

ABSTRACT

SOCIAL SECURITY OF AGRICULTURAL WORKERS

Ecem PATIR

Master's Degree/Master's Degree with Private Law Thesis

Advisor: Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER

April 2021

Turkey is one of the few countries with great agricultural economy. In the current state of the agricultural economy, the contribution of human labor is substantial. However, while Turkey's agricultural economy has been growing, there has been no change in the value of human labor. The importance of agriculture in the economy originates from the relationship between agricultural production, general employment, foreign trade, economy and other sectors. Agriculture is the driving force of our economy and the strategic sector of our country.

In the first part of our study, the general concepts that fall into the agricultural sector, the place that the agricultural sector has in employment and the manner of work in the agricultural sector have been given place. Within this scope, the agricultural sector has been closely acquainted with, and employment potential of the agricultural sector in our country has been clarified.

In the second part of our study, the general concept of social security with compulsory insurance and voluntary insurance has been given. Subsequently, the insurances of people who work perpetually according to the agricultural workers' manner of work, in other words, contract of employment; people who work seasonally according to the contract of employment and self-employed people have been addressed in a comprehensive matter.

In the conclusion part of our study, the importance of the agricultural sector in Turkey has been mentioned; it has been explained that notwithstanding this importance, incorrect policies have been implemented and accordingly, the problems agricultural workers have about social security have been determined and solutions against these problems have been offered.

Keywords: Agriculture, social security, permanent workers, seasonal workers, self-employed workers, social security around the European Union axis.

TEŞEKKÜR

Tez çalışmasının planlanmasında, yazılmasında, yürütülmesinde ve tamamlanmasında ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi birikimi ve tecrübelerinden yararlandığım, çalıőmamı bilimsel temeller ışığında őekillendiren sayın hocam Prof. Dr. Ali Nazım Sözer'e teőekkürlerimi sunarım.

Ecem PATIR
İzmir, 2021



YEMİN METNİ

Yüksek lisans yeterlilik tezi olarak sunmuş olduğum Tarım Alanında Çalışanların Sosyal Güvenliği adlı çalışmanın, araştırma aşamasından tamamlanmasına kadar olan tüm süreçte, tarafımdan bilimsel ahlak, gelenek ve temellere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla doğrularım.

Ecem PATİR



İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR METNİ	v
YEMİN METNİ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xii
TABLO LİSTESİ.....	xiii
KISALTMA LİSTESİ	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜLKEMİZDE TARIM SEKTÖRÜ, TARIM SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM VE TARIM KESİMİNDE ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ

Ş1. TARIM SEKTÖRÜNDE YER ALAN TEMEL KAVRAMLAR, İSTİHDAM VE ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ

I. ÜLKEMİZDE TARIM SEKTÖRÜ.....	3
A. TARIM İŞİ VE TARIM İŞÇİSİ KAVRAMI.....	3
B. İŞVEREN KAVRAM	5
C. İŞYERİ KAVRAMI	7
1. İşyeri Tescili.....	8
2. Birden Fazla İşyerinde Sahip İşletmeler ve Bir İşyerini Kapatıp Başka Bir Adreste Yeni Bir İşyeri Açan İşverenler	10
3. Birden Fazla İşyerine Sahip İşletmelerin ya da Bir İşyerini Kapatıp Farklı Adreste Farklı İşyeri Açan İşverenlerin İşyerlerinin Tescilinde Yapılması Gerekenler ve Yanlış Uygulamalar.....	12
4. Kayıt Dışı İstihdama Yönelen İşverenler Tarafından İşyeri Tescilinin Bilinçli Olarak Hiç Yapılmaması ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri Tarafından Denetim Esnasında Tespiti.....	12
D. TARIMSAL FAALİYET KAVRAMI	14
E. TÜRKİYE'DE TARIM SEKTÖRÜNÜN İSTİHDAMDAKİ YERİ	15

II. TARIM KESİMİNDE ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ.....	20
A. İŞÇİ OLARAK ÇALIŞMA	20
1. Tarım İşçilerinin Sınıflandırılması	21
a. Mevsimlik Tarım İşçileri.....	21
b. Vahidi Fiyatla Çalışan Tarım İşçileri	23
B. KENDİ ADINA VE HESABINA ÇALIŞMA	25
1. Kendi Adına ve Hesabına Çalışma Kavramı	25
2. Çiftçi	26
3. Yarıcılık (Ortakçılık)	27

İKİNCİ BÖLÜM

TARIM KESİMİNDE ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA ŞEKİLLERİNE GÖRE SİGORTALILIKLARI

§2. ZORUNLU VE İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILIK VE TARIM KESİMİNDE ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI.....	29
I. ZORUNLU SİGORTA VE İSTEĞE BAĞLI SİGORTA	29
A. ZORUNLU SİGORTA	29
B. İSTEĞE BAĞLI SİGORTA	30
1. Genel Olarak	30
2. İsteğe Bağlı Sigortalı Olmanın Koşulları	31
a. Türkiye’de İkamet Etmek.....	32
b. 18 Yaşını Doldurmuş Olmak	33
c. Zorunlu Sigortalı Olmamak veya Ay İçerisinde 30 Günden Az Çalışmak	33
d. Kendi Sigortalılığı Nedeniyle Aylık Almamak	33
e. Kuruma Başvuru	34
f. Kuruma Prim Ödemek	35
3. İsteğe Bağlı Sigortalılığın Başlangıcı ve Sona Ermesi	35
a. İsteğe Bağlı Sigortalılığın Başlangıcı	35
b. İsteğe Bağlı Sigortalılığın Sona Ermesi	36
II. TARIM KESİMİNDE SİGORTALILIK	38
A. HİZMET AKDİ İLE SÜREKLİ ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI	42
1.5510 Sayılı Kanun Öncesindeki Düzenlemeler	42
a. Kişi Bakımından Kapsam	42
b. Sunulan Edimler	43
aa. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	43
bb. Hastalık Sigortası	46

cc. Analık Sigortası	48
dd. Malullük Sigortası	49
ee. Yaşlılık Sigortası	50
ff. Ölüm Sigortası	53
c. Prim Oranları	53
2. 5510 Sayılı Kanundan Sonraki Düzenlemeler	54
a. Kişi Bakımından Kapsam: Hizmet Akdine Tabi Çalışanlar	54
b. M. 4/1-a Kapsamındaki Sigortalıların Tescili	57
c. Sunulan Edimler	58
aa. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	58
bb. Hastalık Sigortası	65
cc. Analık Sigortası	66
dd. Malullük Sigortası	69
ee. Yaşlılık Sigortası	72
ff. Ölüm Sigortası	74
gg. Genel Sağlık Sigortası	78
hh. İşsizlik Sigortası	79
d. Prim Oranları	83
e. M.4/1-a Kapsamındaki Sigortalılığın Sona Erdirilmesi	83
B. HİZMET AKDIYLA SÜREKSİZ ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI	84
1. Genel Olarak	84
2. Süreksiz İş	85
3. 5510 Sayılı Kanun Öncesindeki Düzenlemeler	86
a. Kişi Bakımından Kapsam	86
b. Sunulan Edimler	92
aa. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	94
bb. Malullük Sigortası	97
cc. Yaşlılık Sigortası	98
dd. Ölüm Sigortası	100
ee. Genel Sağlık Sigortası	101
ff. İşsizlik Sigortası	103
c. Prim Oranları	104
d. Sigortalılığın Sona Ermesi	106
4. 5510 Sayılı Kanundan Sonraki Düzenlemeler	106
a. Kişi Bakımından Kapsam	106
b. Sunulan Edimler	111
aa. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	113

bb. Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası	114
cc. Genel Sağlık Sigortası	115
dd. İşsizlik Sigortası.....	117
c. Prim Oranları	118
d. Sigortalılığın Sona Ermesi	120
e. Hizmet Tespiti	121
aa. Genel Olarak.....	121
bb. Koşulları.....	122
f. Değerlendirme	125
C. KENDİ NAM VE HESABINA ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI	125
1. 5510 Sayılı Kanun Öncesindeki Düzenlemeler	125
a. Kişi Bakımından Kapsam	125
b. Tevkifata İstinaden Sigortalılığın Başlatılması ve Bildirimi	127
c. Sunulan Edimler.....	130
aa. Malullük Sigortası	130
bb. Yaşlılık Sigortası	131
cc. Ölüm Sigortası	134
dd. Sağlık Sigortası	134
d. Prim Oranları	134
2. 5510 Sayılı Kanundan Sonraki Düzenlemeler	135
a. Kişi Bakımından Kapsam	135
b. 5510 Sayılı Kanunda Sigortalılık ve Tescil İşlemleri	135
c. 5510 Sayılı Kanunda Tevkifat	135
d. Sunulan Edimler.....	136
aa. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	138
bb. Hastalık Sigortası	140
cc. Analık Sigortası.....	140
dd. Malullük Sigortası	141
ee. Yaşlılık Sigortası,	141
ff. Ölüm Sigortası.....	143
gg. Genel Sağlık Sigortası.....	144
hh. İşsizlik Sigortası	144
e. Prim Oranları	145
f. Sigortalılığın Sona Ermesi	145
SONUÇ	147
KAYNAKÇA	152

ÇİZELGE LİSTESİ

Çizelge 1. 5510 Sayılı Kanuna Göre Tarım Sektöründe Çalışanlar	38
Çizelge 2. Türkiye’de Tarım Sigortalılığının Türleri	41



TABLO LİSTESİ

Tablo 1. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları	17
Tablo 2. Yıllar İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Oranları.....	18
Tablo 3. Tarımsal ve Kırsal Kesimin Ulusal Cinsiyet Profili	20
Tablo 4. 506 Sayılı Kanunda Kişi Bakımından Kapsam.....	42
Tablo 5. 506 Sayılı Kanunda İKMHS Kapsamında Sunulan Edimler	46
Tablo 6. 506 Sayılı Kanunda Hastalık Sigortası Kapsamında Sunulan Edimler ..	48
Tablo 7. 506 Sayılı Kanunda Analık Sigortası Kapsamında Sunulan Edimler	49
Tablo 8. 5510 Sayılı Kanun Öncesi Sigortalı Olan Kişilerin Yeniden Çalışmaları	49
Tablo 9. 506 Sayılı Kanunda Ölüm Sigortası Kapsamında Sunulan Edimler.....	53
Tablo 10. 5510 Sayılı Kanunda İKMHS Kapsamında Sunulan Edimler	64
Tablo 11. 5510 Sayılı Kanunda Hastalık Sigortası Kapsamında Sunulan Edimler	66
Tablo 12. 5510 Sayılı Kanunda Analık Sigortası Kapsamında Sunulan Edimler	68
Tablo 13. 5510 Sayılı Kanunda Malullük Sigortası Kapsamında Sunulan Edimler	71
Tablo 14. 5510 Sayılı Kanunda Yaşlılık Sigortası Kapsamında Sunulan Edimler	73
Tablo 15. 5510 Sayılı Kanun m.34/1-a, m.34/1-b-3, m.34/1-c, m.54/1-a-4, m.34/1-d'ye Göre Ölüm Aylığının Hak Sahiplerine Paylaştırılması	76
Tablo 16. 5510 Sayılı Kanunda Ölüm Sigortası Kapsamında Sunulan Edimler...	77

Tablo 17. Hastalık Sigortası ve Genel Sağlık Sigortasının Riskler ve Edimler Açısından Karşılaştırılması	79
Tablo 18. Tarım Alanında Hizmet Akdiyle Sürekli Çalışanların 506 ve 5510 Sayılı Kanunlar Kapsamında Sunulan Edimler Bakımından Kıyaslaması	82
Tablo 19. 2925 Sayılı Kanunda İKMHS Kapsamında Sunulan Edimler	97
Tablo 20. Tarım Alanında Hizmet Akdiyle Süreksiz Çalışanların 2925 ve 5510 Sayılı Kanunlar Kapsamında Sunulan Edimler Bakımından Kıyaslaması	117
Tablo 21. Tarım Kesiminde Bağımsız Çalışanların Geçiş Döneminde Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Şartları	131
Tablo 22. Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların 2926 ve 5510 Sayılı Kanunlar Kapsamında Sunulan Edimler Bakımından Kıyaslaması	144

KISALTMA LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Başkanlığı
Dr.	: Doktor
E.	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
HD.	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
ISSA	: Uluslararası Sosyal Güvenlik Kurumu
İBS	: İsteğe bağlı sigorta
İKMHS	: İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası
İşKUR	: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğu
K.	: Karar
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
KVS	: Kısa Vadeli Sigorta
Ltd.	: Limited
m.	: Madde
Mah.	: Mahalle
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
Prof.	: Profesör
s.	: Sayfa

S.	: Sayı
SGİM	: Sosyal Güvenlik İlçe Müdürlüğü
SGM	: Sosyal Güvenlik Merkezi
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSiŞl.Yön	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
SK	: Sayılı Kanun
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
Şti.	: Şirket
T.	: Tarih
TDK	: Türk Dil Kurumu
TİSK	: Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UVS	: Uzun vadeli sigorta
Vb.	: Ve benzeri
Vd.	: Ve devamı
Yarg.	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu
Yön.	: Yönetmelik

GİRİŞ

Türkiye’de tarım sektöründe çalışanların sosyal güvenliği uzun yıllardır ihmal edilmiştir. Çıkarılmış olan kanunlar ile tarım çalışanları tamamen sosyal güvenlik kapsamına alınamamıştır. Tarım çalışanlarının sosyal haklardan faydalanma oranı yetersizdir ve tarım çalışanlarını sosyal sigorta güvencesi altına almak gerekmektedir. Sigortalı olarak işçi çalıştırmanın işverenin maliyetleri artırmasından dolayı işverenlerde sigortalı işçi çalıştırma isteği bulunmamaktadır. Sosyal güvenlik konusunda çalışmakta olan kuruluşlarda gerekli özeni gösterebilecekleri otomasyon ve denetim sistemleri bulunmamaktadır. Türkiye’deki tarımsal yatırımlarda, çalışanların sosyal güvenlik sorunlarına çözüm getirebilecek yaklaşımlara ihtiyaç duyulmaktadır. Şöyle ki; Türkiye’de işgücünün önemli bir bölümünü oluşturan tarım çalışanlarının ihmal edilmesi, ekonomik kalkınmada sürdürülebilirliğinin azalmasına ve refahın düşmesine neden olmaktadır.

Biz de bu çalışmamızın ilk bölümünde tarım sektörünü daha yakından tanıyabilmek için tarım sektöründe yer alan temel kavramlara değinip bu kapsamda Türkiye’de tarım sektörünün istihdamdaki yerini ele aldık. Ardından tarım kesiminde çalışma şekillerini işçi olarak çalışma ve kendi adına ve hesabına çalışma olarak ikiye ayırarak özellikle mevsimlik tarım işçileri ve kendi adına ve hesabına çalışma kavramı üzerinde durup konuya açıklık getirdik.

Çalışmamızın ikinci bölümünde sosyal sigorta sisteminin zorunlu sigortalılık olan temel prensibi açıklığa kavuşturulmuş daha sonra ise bu prensibin istisnası olan isteğe bağlı sigortalılık üzerinde durulmuştur. Tüm bunlardan sonra tarım kesiminde sigortalılık üç kısma ayrılarak açıklanmıştır. Bunlardan ilki özel sektör tarım veya orman işlerinde hizmet akdi ile sürekli çalışanların sigortalılığıdır. Burada genel olarak hizmet akdine tabi olarak sürekli çalışanlara uygulanan M.4/1-a kapsamındaki sigortalılık ele alınmıştır. Bu kapsamda 5510 sayılı Kanun öncesi ve 5510 sayılı Kanun öncesinde bu sigortalılara uygulanan sigorta dalları ele alınmıştır. İkincisi özel sektör tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz çalışanların sigortalılığıdır. Bu başlık altında süreksiz iş kavramı açıklanmış olup ardından 5510 sayılı kanun öncesi yer alan düzenlemeler ile 5510 sayılı kanun sonrası yer alan düzenlemelere değinilmiş, sigortalılığın sona erme koşulları ele alınmış ve bu kapsamda değerlendirmeler yapılmıştır. Bunlardan üçüncüsü ise özel sektör tarım veya orman işlerinde kendi nam ve hesabına çalışanların sigortalılığıdır. Bu kısımda 2926 sayılı kanun, 5510 sayılı

kanun açısından kendi adına ve hesabına çalışanların sosyal sigorta hakları değerlendirilmiştir.

Ve son olarak sonuç kısmında tarım sektörünün Türkiye'deki öneminden bahsedilmiş, buna rağmen yanlış politikalarının uygulandığı açıklanmış ve bu doğrultuda Türkiye'de tarım alanında çalışanların sosyal güvenlik alanında yaşadığı sorunlar tespit edilmiş olup bu sorunlara karşı çözüm önerilerinde bulunulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÜLKEMİZDE TARIM SEKTÖRÜ, TARIM SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM VE TARIM KESİMİNDE ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ

Ş1. TARIM SEKTÖRÜNDE YER ALAN TEMEL KAVRAMLAR, İSTİHDAM VE ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ

I. ÜLKEMİZDE TARIM SEKTÖRÜ

A. TARIM İŞİ VE TARIM İŞÇİSİ KAVRAMI

Genel anlamda işçi kavramı, bir hizmet akdine bağlı olarak, herhangi bir işte bir ücret karşılığı çalışan kişiyi ifade etmektedir. Tarım işçisi konusunda ulusal mevzuatta açık bir tanım bulunmamaktadır. Tarım işlerinin kendine has özellikleri ve tarım işçilerinin çok değişik gruplara ayrılması, bütün tarım işçilerinin tek bir tanım içerisinde değerlendirmesine imkan vermemektedir.¹ Bu konuda yapılan en önemli tanım, yürürlükten kaldırılmış olan 1945 tarihli “Çiftçiyi Topraklandırma Kanunu”nda yer almaktadır. Buna göre tarım işçisi kendisinin veya ailesinin hiçbir arazi olmayıp aynı zamanda en az üç yıldan beri belirli bir bölgede yerleşmiş ve ücret veya devşirilecek semere veya hasılatın bir hissesi karşılığında devamlı surette bedenen çalışanlardır. Mülga 2925 sayılı kanunun 1. maddesinde yer alan “tarım işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanlar...” ifadesinden, tarım işlerinde hizmet akdine dayanarak süresiz olarak çalışanların tarım işçisi sayıldığını kabul etmek gerekmektedir.² Bu konuda yapılan en geniş tanım, 141 sayılı “Kırsal İşçilerin Örgütlenmesi Konusunda Sözleşme” İLO sözleşmesinin 2. maddesinde yapılan tanımdır. Bu tanıma göre; “kırsal kesimde tarım, zanaat ve benzeri bir işte ücretli işçi olarak çalışanlar ...” kırsal kesim işçisi sayılmıştır. Seyyar ise tarım işçilerini, tarım işlerinde (toprağa ve hayvancılığa yönelik dikim, üretme, yetiştirme, söküm, bakım faaliyetleri ve orman içi yolları dahil) bir iş sözleşmesi ile işverene bağlı olarak çalışan kişileri tarım işçisi olarak tanımlamaktadır.³

¹ KILIÇ, Mehmet, “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Kapsamında Tarım İşçilerinin Hukuki Durumu”, Tarım Ekonomisi Dergisi, S. 12, 2006, ss.39-49, s.40.

² GÖRÜCÜ, İbrahim/AKBIYIK, Nihat, “Türkiye’de Mevsimlik Tarım İşçiliği: Sorunları ve Çözüm Önerileri”, Hikmet Yurdu Dergisi, S. 5, Ocak-Haziran 2010, ss.189-219, s.191.

³ SEYYAR, Ali, Sosyal Güvenlik Terimleri Ansiklopedileri Sözlüğü, Papatya Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.323.

Tarım işleri iş hukuku uygulamasında önemli bir yer tutmaktadır. 2002 yılına kadar İş kanununda tarım işinin tam manasıyla tanımlanması yapılamamıştır. Tarım işinin ne anlama geldiği açık olarak belirtilmemesi uygulamada Yargıtay kararlarına konu olmuştur. Yargıtay kararlarıyla tarım işlerinden sayılmayan bazı işler tarım işlerinden sayılmış bazıları sayılmamıştır. Yargıtay 10. HD.'nin 30.06.1983 tarihli 1983/3431E. 1983/3575K. Sayılı kararında tarım işinin başlıca özellikleri sayılmıştır. Bu özellikler üretim, bakım ve yetiştirme dir. Karara göre bu temel özellikleri içermeyen hizmetler tarım işi sayılamayacaktır.⁴ Ayrıca Yargıtay başka bir kararında “yetiştirme”, “bakım” ve “üretim” unsurlarını bünyesinde barındırması koşuluyla hayvancılık ve arıcılığın da tarım işi kapsamına girdiğini ancak bu olgular tamamlandıktan sonra yürütülen faaliyetlere ilişkin tarım işi nitelendirmesi yapılamayacağını ifade etmiştir.⁵

Yine Yargıtay 22.10.1987 tarihli kararında üretme, bakım ve yetiştirmenin tarım işinin temel ve belirgin özelliklerini oluşturduğunu ifade etmiştir.⁶ Yukarıda da belirttiğimiz gibi Yargıtay 13.01.1975 tarihli bir kararında tarım işinin üretim ve yetiştirmeden sonraki aşamalarda yapılan işleri tarım işi olarak kabul etmemiştir.⁷ Aynı şekilde başka bir kararında Yargıtay orman alanından getirilen tomrukların depoda istiflenmesini, tarım işi olarak nitelendirmemiştir.⁸

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun’da “tarımsal iş” in tanımı yapılmamıştır. Ancak 5510 sayılı yasanın 3. maddesinin 19. bendinde tarımsal faaliyetin tanımı yapılmıştır. Buna göre tarımsal faaliyet, yetiştiriciler tarafından kendi arazisinde, ortak olduğu veya kiraladığı arazide veya kamuya ait yerlerde doğrudan tabiattan yararlanılarak ya da bakım, üretme, ekim, dikim, yetiştirme ve ıslah yoluyla bitki, hayvan, orman ve su ürünleri elde edilmesi ve/veya bu ürünlerin yetiştiriciler vasıtasıyla muhafazası, taşınması veyahut pazarlanmasıdır.

⁴ Yargıtay 10. HD. 30.06.1983 tarihli 1983/3431E. 1983/3575K., (ADIGÜZEL, Ahmet, “6111 Sayılı Kanunla Tarım İşlerinde Süreksiz Çalışanların Sigortalılığı”, Mali Çözüm Dergisi, S. 1, Mart – Nisan 2011, ss.327-359, s.327.

⁵ Yarg. 10. HD. 18.11.2019 tarihli 2019/1560E. 2019/8682K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 05.06.2020.)

⁶ UŞAN, M. Fatih, “Yargıtay Kararları Işığında İş Kanunu Açısından Tarım İşleri”, Kamu-İş Dergisi, S. 2, 2003, ss.1-26, s.9.

⁷ Yarg. 10. HD. 13.01.1975 tarihli, 1975/6239E. 1975/164K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 05.12.2020)

⁸ Yarg. 10. HD. 29.04.1974 tarihli, 1974/2452E. 1974/3428K., (www.kazanci.com , Erişim Tarihi: 05.12.2020.)

Tarım ve orman işleri 4857 sayılı İş Kanununda tek tek sayılmıştır. Bunlara örnek olarak şunlar sayılmıştır; hasat, yem ve süt bitkilerinin yetiştirilmesi, meyveli-meyvesiz bitkilerin ıslahı, turunçgillerin üretimi, ekim, ekim, sulama, devşirme , toprağın ıslahı, ormanların korunması, tohum toplama,orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanları kurulması, her türlü iş ve gelir hayvanlarının yetiştirilmesi, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, hayvanların hastalıklarıyla mücadele, kara ve su avcılığı üreticiliği... Tarım ve orman işlerinin tamamı Kanunun 111. Maddesinde yer almaktadır.

Aynı şekilde hangi işlerin tarım ve orman işi olacağı 03.09.2008 tarihli ve 26986 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelikte belirtilmiştir.

Yargıtay’a göre, işçi tarım işinde çalışırken aynı zamanda tarım işi sayılmayan başka bir iş de yapıyorsa işçinin yaptığı işlerden hangisinin baskın olduğu belirlenip buna göre karar verilmelidir. ⁹

B. İŞVEREN KAVRAMI

5510 Sayılı Kanunun 4’üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinin birinci fıkrasına göre de işveren aynı şekilde tanımlanmıştır. İşveren gerçek veya tüzel kişi olabileceği gibi tüzel kişiliği olmayan kurum veya kuruluşlar da olabilir. İşveren, iş sözleşmesinden doğan borçlarının işçiye karşı ifasını yüklenen taraftır.

Tüzel kişi işverenin bir özel hukuk tüzel kişisi (şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika gibi) veya kamu hukuku tüzel kişisi (KİT, üniversite, belediye gibi) olması mümkündür. Hükümde tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlarının da işveren olabileceği öngörüldüğünden, işçi çalıştıran tüzel kişiliği olmayan örneğin

⁹ Yargıtay bir kararında, tarım işinin yanında başka bir iş yapan işçinin (örneğin beççilik veya muhasebecilik) tarım işini mi yoksa diğer işi mi esas olarak yaptığını araştırmış, baskın işi tarım olmayan işçiyi iş kanunu kapsamında saymıştır. YHGK, 18.10.2018 tarihli, 2017(7)22-1557E. 2018/1457K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 16.12.2020); Yargıtay bir başka kararında, işçinin tarım işinde çalışırken aynı zamanda tarım işi dışında ek olarak beççilik, hizmetçilik gibi ek bir görev yapması halinde, görevli mahkeme belirlenirken, hangi işin baskın olduğunun açıklığa kavuşturulması gerektiği sonucuna varmıştır. Yarg. 9. HD., 05.05.2014 tarihli, 2012/9696E. 2014/14516K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 16.12.2020); Yarg. 9. HD., 02.04.2013 tarihli, 2011/759E., 2013/10828K., (www.kazanci.com , Erişim Tarihi: 16.12.2020)

bakanlıklar gibi kamu kurumları veya adi şirketler gibi özel hukuk kuruluşları işveren sayılır.

İşverenin, işyerinin maliki olması zorunlu değildir. Aynı zamanda işyerini bizzat yönetmesi de işveren sıfatını edinme bakımından zorunlu değildir.¹⁰ Yargıtayın da görüşü bu yöndedir.¹¹ Aynı şekilde işverenin, muhakkak iş sahibi olmasına da gerek yoktur. Örneğin, işletme sahibinin yaşının küçük olması sebebiyle hukuki işlem ehliyetinin olmaması durumunda, işletme sahibi küçük, iş görme ediminin alacaklısı olduğundan işin görülmesini isteme hakkına sahip olmakla beraber, işi yönetme hakkı ve emir ve talimat verme yetkisini yasal temsilcisi kullanacaktır. Bunun gibi iflas durumunda müflis iş görme ediminin alacaklısı olup, iflas masası ise emir verme ve talimat verme yetkisinin sahibidir.¹² Bunun gibi, mirasçılar iş görme edimini talep hakkına sahip olmakla beraber, yönetim hakkını kullanan vasiyeti yerine getirme görevlisidir.

Alt işveren kavramına gelecek olursak, hukukumuzda alt işveren kurumu İş Kanunu'nun 2. Maddesinin 6-9 fıkraları ile 27.09.2008 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Alt İşverenlik Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Anılan yasanın 2. Maddesinin 6. fıkrasına göre asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için;

- a) İşyerinde işçi çalıştıran asıl işverenin varlığı,
 - b) İşin asıl işverene ait işyerinde yapılması,
 - c) İşin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olması,
 - d) İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması,
 - e) İşçilerin sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırılması,
- koşullarının bir arada bulunması gerekir.

¹⁰ SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 14. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, s.146; OLGAC, Cüneyt, Tüm Yönleriyle Tarım Sektöründe Sosyal Güvenlik Uygulamaları, Türkiye Ziraat Odaları Birliği Yayınları, Ankara, 2014, s.155.

¹¹ Yarg. 9. HD., 10.11.1967 tarihli, 1967/8386E. 1967/10365K., Süzek, s.146.

¹² Yarg. 9. HD., 03.12.2009 tarihli, 2009/12235E. 2009/33415K., Süzek, s.147.

Sigortalılar, üçüncü bir kişinin vasıtasıyla işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar da, asıl işveren, 5510 sayılı Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 31'nci maddesine göre, alt işverenler, Kanundan doğan yükümlülükleri başlamadan evvel yerleşim belgesi ile imza sirkülerini, olması halinde işveren vekiline ait noterden onaylı olan vekaletname ve imza sirkülerini ve diğer kanunlara göre tutmak zorunda oldukları defterin türünü gösteren resmî nitelikteki belgelerini Kuruma elden veyahut posta yoluyla gönderirler. Yönetmelikte yapılan farklılık ile alt işverenlere başka bir yükümlülük daha getirilmiştir. Buna göre alt işveren asıl işverenle yapmış olduğu sözleşmenin bir örneğini de Kuruma verme yükümlüdür.

C. İŞYERİ KAVRAMI

İşyeri, kanunlarda farklı tanımlara sahiptir. TDK sözlüğünde işyeri “*bir görevin yapıldığı yer*”, hukuki olarak da “*işçinin iş sözleşmesine göre çalıştığı yer*” olarak tanımlanmıştır.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSSK) 11. maddesinin 1. ve 2. fıkrasında işyeri tanımlanmıştır. Buna göre; sigortalıların maddi olan unsurla ve maddi olmayan unsurlar ile beraber işlerini yaptıkları yerler işyeridir. İş yerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. ¹³4857 Sayılı İş Kanununun 2. Maddesinde de işyeri tanımlanmıştır.

İşyerinin şu şekilde tanımlanması mümkündür: İşyeri, bir işveren tarafından mal veya hizmet üretimine yönelik teknik bir amacın gerçekleştirilmesi için maddi olan ve olmayan unsurlarla işgücünün bir araya getirildiği, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan da oluşan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.¹⁴ İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan unsurlar ve maddi olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. Tanımlamada geçen işyerine ait “maddi unsur” üretim

¹³ GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANİKLİOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 18. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2020, s.200 ; SÖZER, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2019, s.67 ; ALPER, Yusuf, Sosyal Sigortalar Hukuku, 9. Baskı, Dora Yayıncılık, İstanbul, 2018, s.168-169.

¹⁴ SÜZEK, s.194 ; EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Taner, Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2016, s.43 ; ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, 28. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2015, s.84 ; DEMİRCİOĞLU, Murat/CENTEL, Tankut, İş Hukuku, 16. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.43.

makinaleri, bina,alan, saha vb. ifade etmektedir. “*Maddi olmayan unsur*” ise alacak, marka, patent vb. ifade etmektedir. Görüldüğü üzere 506 sayılı Kanun’a göre “işyeri” niteliğinin olumlu biçimde kapsamı genişletilmektedir. Söz konusu kapsam genişlemesinin etkisini en çok göstereceği alan şüphesiz iş kazası sayılma halleri olarak karşımıza çıkacaktır. Çünkü bu kavramın tanımlaması, işyerine dayalı olarak yapılmaktadır.

5510 sayılı kanuna göre işyeri kavramına dahil olan unsurlar; asıl işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardır.¹⁵Örneğin bir tekstil satıcısı satış yerine ilaveten arka bahçede birer imalat atölyesi açmış olsa bile bu atölye işin niteliği ve yürütümü açısından işyerine bağlı yerler olması sebebiyle bağımsız ayrı bir işyeri satılmaz. Yine otopark yerleri de eklenti kategorisi içerisinde olduğundan işyerine dahildir. Araçların işyerine dahil olabilmesi için işyerinde görülen faaliyete katkıda bulunması gerekir. Bu araçlar sabit veya hareketli her türlü araç olabilir. Aracın işyerinin sınırları içerisinde ve işverenin mülkiyeti dahilinde olup olmaması sosyal sigorta uygulaması açısından önem arz etmemektedir. Mesela işveren işçilerini başka birisinden kiraladığı otobüsle işyerine getirip götürmekte ise bu araç da işyerinden sayılır.¹⁶

1. İşyeri Tescili

Kayıt dışılık, sosyal güvenlik yönünden kanunen çalışan kişilerin kamu kurumlarına hiç bildirilmemesi veyahut eksik olarak bildirilmesidir. Kayıt dışılık tarım alanında fazlasıyla görülmektedir. Kayıt dışı istihdama yönelen işverenler tarafından işyeri tescilinin bilinçli olarak hiç yapılmaması durumu tarım alanında yaygın olduğundan bu kısımda işyeri tescili ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Bir işletmenin SGK açısından “işyeri” sayılabilmesi için işveren tarafından en az bir işçinin çalıştırılması gerekmektedir.¹⁷Yani kâr amacıyla kurulmuş olan her işletme SGK açısından işyeri olarak kabul edilmemektedir. İşyeri olarak kabul edilen

¹⁵ OLGAÇ, s.159 ; SÜZEK, s.195-196-197-198.

¹⁶ Buna ilişkin Yargıtay kararı için bkz. Yargıtay 9. HD., 22.11.2004 tarihli, 19146/25836 sayılı kararı, SÜZEK, s.198 dipnot:12.

¹⁷ BAYRAM, Fuat, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s.26.

her işletmenin de SGK'ya tescil edilerek, SGK açısından hukuki oluşumunun gerçekleşmesi; bir nevi ilan edilmesi gerekmektedir.

İşyeri tescili sırasında yapılan yanlışlıklar kanuna aykırılık oluşturmaktadır. Kanunda bu aykırılıklara ilişkin çeşitli idari yaptırımlar da öngörülmüştür. “İdari yaptırımlar” idari düzeni etkin bir şekilde sağlayabilmek amacıyla öngörülmüştür.¹⁸ Bu yaptırımlardan biri de idari para cezalarıdır. İdari para cezası uygulaması, yargı organına başvurulmadan 5510 sayılı SSGSSK'nın açıkça vermiş olduğu yetkiye dayanılarak ifa edilen ve belirli bir miktar paranın tahsiliyle gerçekleşen mali nitelikli bir uygulamadır. İşyerinin tescili iş sağlığı ve güvenliği, çalışma, toplu iş mevzuatı ve sosyal güvenlik açısından da denetimleri son derece olanaklı hale getirmekte ve sigortalının takibini sağlaması açısından da önem arz etmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.11/II' ye göre işverenler işyeri tescilini “işyeri bildirgesi” düzenleyerek, bu bildirgeyi en geç sigortalı çalıştırmaya başladıkları tarihte SGK'ya vermekle yükümlüdürler.¹⁹ Bu bildirim iadeli taahhütlü posta yoluyla da yapılabilir. Bu durumda işyeri tescil tarihi belgenin postaya verildiği tarihtir..

İşyeri tescili konusunda en son yenilik olarak 2018/11 sayılı Otomatik İşyeri Tescili Genelgesi'nde de bahsedildiği üzere 10/03/2018 tarihli ve 30356 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7099 sayılı Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 18 inci ve 19 uncu maddesi ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 11 inci maddesinin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesi; “*Şirket kuruluşunun ticaret sicil müdürlüklerine bildirilmesi halinde yapılan bu bildirim Kuruma yapılmış sayılır ve ilgililerce ayrıca işyeri bildirgesi düzenlenmez*” şeklinde değiştirilmiş, aynı maddenin altıncı fıkrasına “*Bu bildirimlerden hangisinin işyerinin bildirilmesi yerine geçeceği Kurumca belirlenir, belirlenenlerle ilgili ayrıca işyeri bildirgesi düzenlenmez*” hükmü eklenmiştir.²⁰ Görüleceği üzere, şirket kuruluşu sırasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını sigortalıların işe başlama tarihini, ticaret sicili memurluklarına bildiren

¹⁸ ERDİNÇ, Burcu, “İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması”, Ankara Barosu Dergisi, S. 2, 2012, ss.239-276, s.242.

¹⁹ SGK, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12.05.2010 tarih ve 27579 sayılı Resmi Gazete, 2010.

²⁰ SGK, 2018/11 sayılı Otomatik İş yeri Tescili Genelgesi, 16.03.2018 tarih ve 1654785 sayılı Resmi Gazete, 2018.

işverenler bu bildirimlerini Kuruma yapmış sayılırlar. Ticaret sicili memurlukları da kendilerine intikal eden bu bildirim en geç on gün içerisinde Kuruma bildirmek zorundadır.

Bilindiği üzere 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "*Kurumun denetim ve kontrol yetkisi*" başlıklı 59. maddesinin 1. Fıkrasına göre Kanunun uygulanmasına ilişkin işlemlerin denetimi, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları eliyle yürütülmektedir. Buna göre sosyal güvenlik açısından denetim Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ve Yönetmeliğe göre yetkilendirilen Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından yerine getirilmektedir.²¹

Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu içerisindeki Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı haricinde, eşgüdüm sorunu yaşansa dahi Bakanlık bünyesinde içerisinde yer alan İş Teftiş Kurulu da işyeri denetimlerinde aktif bir rol sergilemektedir. Bu iki teftiş kurulu arasında eşgüdüm sorunları, olması genellikle farklı denetim sonuçlarını veya iki denetim sisteminin birbirlerini etkisizleştirdiği durumları ortaya çıkarmaktadır.²²

2. Birden Fazla İşyerine Sahip İşletmeler ve Bir İşyerini Kapatıp Başka Bir Adreste Yeni Bir İşyeri Açan İşverenler

Birden fazla işyerine sahip işletmelerin ya da bir işyerini kapatıp farklı adreste farklı işyeri açan işverenlerin işyerlerinin tescilinde yapılması gerekenlerin ihmal edildiği ve yanlış uygulamaların doğduğu çeşitli durumlar bulunmaktadır.12.05.2010 tarih 27579 sayılı Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 27. maddesinin 2. Fıkrasına göre aynı işveren birden fazla işyeri kurarsa, bir başka işyerini devir alırsa veya bu işyeri işverene intikal ederse işveren her işyeri için ayrı bir işyeri bildirgesi düzenler.

İşverenlerin birden fazla işyerine sahip olmaları durumunda çoğunlukla tüm işyerleri bir bütün olarak düşünülür. Bu durum da işverenleri sahip oldukları işyerlerini kapatmadan ya da mevcudu kapatıp açtıkları yeni farklı işyerlerinde SGK'da uygulanacak işlemler açısından da, işletme çatısı altında aynı işlemlerin devam

²¹ SGK, Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yönetmeliği, 26.05.2011 tarih ve 27945 sayılı Resmi Gazete,2011.

²² ÖZŞUCA, Şerife Türcan/GÖKBAYRAK, Şenay, "*Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Uyum Sorunu ve Denetim Mekanizmalarında Etkinliğin Sağlanması*", Sosyal Güvenlik Dergisi, S. 2, 2012, ss.49-83, s.71.

edeceği dűşüncesi gibi yanlış bir kanıya itmektedir. İşverenler bu kanı nedeniyle yanlış işlem yapmaktadırlar.

Yukarıda bahsedildiği üzere sosyal güvenlik mevzuatının kazuistiktir. İşverenlerin SGK ile kendisi adına iş ve işlem yapılabilmesi için yetki verdiği, yeterli eğitim ve donanımına sahip olmayan meslek mensupları tarafından yapılan işlemler, işverenleri birçok alanda maddi zarara uğratmakta ve firmalar açısından külfetli sonuçlar doğurmaktadır. Uygulamada, yanlış yapılabilen ve olası bir denetim esnasında işverene ciddi yaptırımlara ve maliyetlere yol açan önemli konulardan biri de işyeri tescili konusunda yapılan yanlışlardır. Bir işyeri, aynı işkolu ile farklı bir adrese taşındığında SGK'ya adres değişikliği verilmelidir. Yine aynı adreste yapmış olunan işin konusu değiştirildiğinde ise Kuruma işkolu kodu değişikliği bilgisi verilmesi gerekmektedir.

Aynı işverene ait farklı adreslerde bulunan her bir işyerinin, işkolu aynı olsa bile farklı iki işyeri tescilinin yapılması gerekir. Örneğin; bir işverene ait iki farklı adresteki restoranların her biri için ayrı işyeri tescili gerekmektedir. Bu hüküm evleviyetle aynı işverene ait farklı adreslerdeki farklı işkolundaki işyerleri için de uygulanır. Anılan konu her işyerinin SGK ile ilgili iş ve işlemlerini takip eden yetkili kişiler tarafından öncelikle biliniyor olacağı kabul edilen konulardan olmakla birlikte, uygulamada bir işveren tarafından farklı adreslerdeki işyerlerinin tek işyeri tescil numarası üzerinden yapılması basit hata da olsa denetim esnasında karşılaşılan durumlardandır. Tek ihale ile birden fazla ünitenin görev alanına giren iş yapılması halinde ise belirli şartlar yerine getirilirse tek işyeri sicil numarası üzerinden işlem yapılabilir. İşyerinin aynı il sınırları içinde Kurumun diğer bir ünitesinin görev alanına giren başka bir adrese nakledilmesi halinde ise adres değişikliğinin yazı ile bildirilmesi yeterlidir.²³

²³ TEZEL, Ali/ KURT, Resul, Sosyal Güvenlik Reformu, 6. Baskı, Atlas Yayıncılık, İstanbul, 2009 , s.157.

3. Birden Fazla İşyerine Sahip İşletmelerin Ya da Bir İşyerini Kapatıp Farklı Adreste Farklı İşyeri Açan İşverenlerin İşyerlerinin Tescilinde Yapılması Gerekenler ve Yanlış Uygulamalar

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 11. maddesinin 2. Fıkrasına göre işveren, en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte Kurumca örneği hazırlanacak işyeri bildirdesini Kuruma vermekle yükümlü olacaktır.

Yine 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde ise 11 inci maddesinde belirtilen bildirgeyi, Kurumca belirlenen şekle ve usûle uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde, anılan ortamda göndermeyenler veya bu Kanunda belirtilen süre içinde Kuruma vermeyenlere uygulanacak idari para cezaları düzenlenmiştir. İşveren yani işyeri unvanı değişmediği için işyeri hakkında ayrıca bir müeyyide uygulanmayacaktır.

4. Kayıt Dışı İstihdama Yönelen İşverenler Tarafından İşyeri Tescilinin Bilinçli Olarak Hiç Yapılmaması ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri Tarafından Denetim Esnasında Tespiti

5510 sayılı Kanunun 8. maddesinin birinci fıkrasına göre sigortalı işe giriş bildirgesinin sigortalılık başlangıç tarihinden önce verilmesi gerekmektedir. Ancak aynı fıkranın devamında ilgili hükmün istisnaları belirtilmiş olup (b) bendinde SGK'ya ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde; ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlayan sigortalılar için, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç söz konusu bir aylık sürenin dolduğu tarihe kadar sigortalı işe giriş bildirgesini Kuruma verilmesi halinde, sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılmaktadır. Daha önce açıklandığı üzere 5510 sayılı Kanunun 11. maddesinin 2. fıkrasında da işyeri bildirgesinin işverence en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, SGK'ya verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Anılan mevzuat hükümlerine dayanarak işverenin en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte işyeri bildirgesini vermesi gerekip, işçiler için sigortalık başlangıç tarihinden önce sigortalı işe giriş bildirgesi verilmesinin istisnası olan, yeni işyeri tescillerinde işverenlerce ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde işe giriş bildirgesi verilmesi hükmü, kayıt dışı işçi istihdam edip, hukuki yaptırımlardan kaçmak isteyen bazı işverenler tarafından hiç işyeri tescili yaptırmayıp, işyeri bildirgesi verilmiş ile ilgili

istisnai hükme dayanarak “işe giriş bildirgesi veriliş istisnasını” kullanarak çalışan işçilerin, denetim gününde geldikleri ifade edilmektedir. Ancak geriye yönelik hizmet kazandırıldığında işyeri bildirgesinin yasal sürede verilmemesi nedeniyle ve sigortalılara kazandırılan hizmetin süresine göre işyeri hakkında ayrıca 5510 sayılı Kanununun 102. maddesi gereği idari para cezaları uygulanmaktadır.²⁴

Tüm bu açıklanan nedenlerle kayıt dışı istihdamın işçiler açısından sosyo-ekonomik sonuçları olduğu gibi işveren açısından da sonuçları vardır. Şöyle ki; artan denetimler nedeniyle olası bir denetimin mali sonuçları tescilli bir işyeri ve kayıt altındaki sigortalı işçilere yapılan giderlerden daha külfetli olacağından, bu tür yasa dışı işlemlerin hukuki sonuçları iyi idrak edilmeli, gerekli hassasiyet gösterilerek kayıt dışı istihdamdan kaçınılmalıdır. Birden fazla işyerine sahip işverenlerin işyeri sınırlarını, konularını iyi belirleyerek, her bir işyerinin ayrı bir hukuki varlığı olduğunu kabul edilerek işverenin şahsıyla ya da tüzel kişiliğiyle bütünleştirilmemesi; işverenin aynı olması yanılığına düşülmeyerek, kapanan işyerlerinin hukuki varlıklarını kaybettikleri idrak edilerek, ticaret unvanlarında yeni işin yapılacağı konu yer alsa dahi SGK açısından daha önce diğer işyeri hiç açılmamış gibi yeni işyeri için de tüm hukuki işlemlerin yeniden yapılması; Sigortalı işçilerin işverenin tüm işyerlerinde çalıştırabileceği ortak eleman düşüncesiyle değil de şahısların bağlı bulunduğu işyeri sicilinin altındaki personeller oldukları kabul edilip, geçici durumlar dışında siciller arası işlemlerde çalışanların aktarılması ya da yerlerinin değiştirilmesi söz konusu olduğunda Kanuni gereklerin yerine getirilmesine dikkat edilmesi gibi konularda gereken önlemler işverenler tarafından alındığında işyeri tescili yönünden idari para cezası uygulamadan çözülemeyecek olan problemler ile karşılaşılacaktır.

Tarımda kayıt dışı istihdamı azaltmak amacıyla çiftçilere 2001’in yarısından sonra verilen gübre ve benzin desteğinden faydalanılması ziraat odasına kayıtlı olma koşuluna bağlanmıştır. Aynı amaçla odaya kayıtlı olan çiftçi, gereken koşulları sağlaması halinde Sosyal Güvenlik Kurulunca re’sen tescil edilecektir.

²⁴ YILMAZ, Emel/NAMAL, Mete Kaan, “Sosyal Güvenlik Mevzuatı Yönünden İşyeri Tescilinde Uygulama Sorunları, Sonuçları ve Çözüm Önerileri”, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, S. 1, 2019, ss.1-12, s.6.

D. TARIMSAL FAALİYET KAVRAMI

5510 sayılı kanuna göre tarımsal faaliyet yetiştiriciler tarafından kendi arazisinde, ortak olduğu veya kiraladığı arazide veya kamuya ait yerlerde doğrudan tabiattan yararlanılarak ya da bakım, üretme, ekim, dikim, yetiştirme ve ıslah yoluyla bitki, hayvan, orman ve su ürünleri elde edilmesi ve/veya bu ürünlerin yetiştiriciler vasıtasıyla muhafazası, taşınması veyahut pazarlanmasıdır. (m.3/19) 2926 sayılı kanun 3. Maddede tarımsal faaliyet tanımlanmakla beraber pazarlama eylemi tarımsal faaliyet içine alınmamıştır. Ayrıca 2926 sayılı kanunda avlanma ve sair şekilde faydalanma eylemleri de tarımsal faaliyet içerisinde değerlendirilmiştir. Ancak 5510 sayılı kanunun 3. Maddesinin 19. Fıkrasında cümlede mevcut olan “...tabiattan ... hayvan ...elde edilmesi” şeklindeki ibare ile avlanmanın da ifade edilmiş olduğu sonucuna varılabilir.

Tarımsal faaliyet alanları, 4857 Sayılı İş Kanunu (m.111) gereği çıkarılmış bulunan Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelikte açıklanmıştır. Bunlara örnek olarak şunlar sayılmıştır; hasat, yem ve süt bitkilerinin yetiştirilmesi, meyveli-meyvesiz bitkilerin ıslahı, turunçgillerin üretimi, ekim, ekim, sulama, devşirme , toprağın ıslahı, ormanların korunması, tohum toplama,orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanları kurulması, her türlü iş ve gelir hayvanlarının yetiştirilmesi, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, hayvanların hastalıklarıyla mücadele, kara ve su avcılığı üreticiliği... Tarım ve orman işlerinin tamamı Kanunun 111. Maddesinde yer almaktadır. Buna göre yönetmelik Sosyal Sigorta Hukuku bakımından da yol gösterici olabilecek ²⁵ olan bir yönetmeliktir.

Bitki, hayvan, orman ve su ürünleri ile ilgili sözü edilen işleri yapan kişiler, gelir vergisi mükellefi sayıldıklarında, yukarıda ilgili başlık altında açıklanan esnaf veya tacir konumunda olmakla, 5510 sayılı kanun kapsamına girmektedirler. Gelir vergisi mükellefi olma koşulunu taşımayanlar ise, diğer bağımsız çalışanlarda olduğunun aksine, meslek kuruluşuna (ziraat odalarına) üyelik koşulu aranmaksızın sosyal sigortalar kapsamına alınmıştır.²⁶

Tarımsal faaliyetleri, tarım dışı sektörlerden ayıran en önemli farklılıklar; üretimde doğal koşulların özel bir yere sahip olmasıdır. Bunun yanında üretim

²⁵ UŞAN, M. Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, (Temel Esaslar), 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009, s.109.

²⁶ SÖZER, s.86.

mevsimlerin ritmine bağlıdır ve tarımsal üretim canlı varlıkları konu almaktadır²⁷ Tüm bu açıklanan nedenlerle tarım sektörü doğa şartlarından etkilenmektedir ve bu yönüyle de sanayi ve hizmetler sektöründen farklı bir konumdadır.

E. TÜRKİYE'DE TARIM SEKTÖRÜNÜN İSTİHDAMDAKİ YERİ

Ülkemizdeki istihdamın sektörel dağılımı yıllar itibariyle değişmektedir. Bununla birlikte tarımın payı hala önemini korumaktadır. Hizmetler sektörü ise en çok işgücünü istihdam eden sektördür. Ülkemizde ciddi bir kentleşme olgusu mevcuttur. Bütün çaba ve teşvik sistemlerine karşın sanayi yerinde saymaktadır. Sanayinin istihdam kapasitesi oransal olarak gelişmemiştir. Bu durum da şehirlerde işgücünün niteliksiz hizmetler sektöründe istihdam edilmesine neden olmaktadır. İşgücünün sektörel dağılımı ve kentlerde kayıt dışı ve niteliksiz işgücünün toplanması hem ekonomik etkinlik hem de sosyal sorunlar üretmesi bakımından ciddi sorun alanı oluşturmaktadır.²⁸

Türkiye bir tarım ülkesi midir yoksa bir sanayi ülkesi midir? Bu soru hala belirsizliğini korumaktadır. Türkiye'de son yirmi-otuz yıldır sanayi sektörüne tarım sektöründen daha fazla önem verilmiş ve bu sebeple de tarım sektörü oldukça ihmal edilmiştir ve bunun sonucunda tarımda çalışanlar da ihmal edilmiştir.

Türkiye tarımda geriye gitmektedir. Bunun örneklerinden birisi de şudur. 2007 yılı başı itibariyle (2005 ve 2006 yılları toplamında, tarımda 1,5 milyon insan tarım sektöründen çekilmiş, tarım dışı alanlara kaymışlardır. Bu durumda insanlar tarımda çalışmaktan memnunsalr, niçin yerini yurdunu bırakıp da büyük şehirlerde iş arama peşine düşmektedirler? Eğer tarım gerçekten iyiyse, insanlar neden İstanbul'un ve diğer büyük kentlerin varoşlarında çok zor şartlar altında yaşamaya gelmektedirler? Bunun ilk nedeni elbette insanların aç kalmak istememesidir. İkinci nedeni ise daha iyi yaşam şartlarına sahip olmak isteğidir. Çünkü işsiz kalmışlardır. Köyden kente göç yüzünden Türkiye'de köylerde genç nüfus neredeyse hiç kalmamıştır. İzlenen politikalar bu şekilde devam ederse köylerde çalışacak işgücü bulunamayacaktır. Tarım sektörünün yok olması da ardından birçok sorununu gündeme getirebilecektir.

²⁷ DİNLER, Zeynel, Tarım Ekonomisi, 4. Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000, s.126.

²⁸ İstihdam ve Çalışma Hayatı, Özel İstihdam Komisyonu Raporu, Onuncu Kalkınma Planı, 2014-2018, s.58, (https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/10_IstihdamveCalismaHayati.pdf, Erişim Tarihi: 26.12.2020)

Tarım politikaları; tarıma dayalı ülkelerde, özellikle mevsimlik işsizlik ile savaşında başvurulabilecek araçlardan birisidir. Bu politikalar çerçevesinde tarımsal ürünlerin çeşitlendirilmesi, tarım tekniklerinin yılda birden çok üretime olanak verecek şekilde geliştirilmesi, çorak alanların ıslahı, ulaşım güçlüklerinin aşılması, toprak dağılımdaki dengesizliklerin giderilmesini hedefleyen kamusal karar ve uygulamalar, işsizlik sorununun çözümüne küçümsenmeyecek katkılar sağlar. Tarımsal sanayileşmeyle, yeni iş alanlarının açılması, verimliliğin çoğalması, ürünlerin korunması ve pazarlanması sağlanabilir. Sendikalar ya da kooperatifler çatısı altında “tarımsal örgütlenmenin” özendirilip desteklenmesi; fiyat, ücret, maliyet rekabetini azaltması ve mali yönden taşıdığı üstünlükler nedeniyle bu politikalar kapsamında yer alır.²⁹

Çalışma Bakanlığı’na göre çocuk işçiliğinin yarısından fazlası tarım sektöründe görülmektedir.³⁰ En son istatistikler Türkiye’de 12 ile 17 yaşları arasında 764,000 çocuğun çoğunlukla aile içi tarım, sanayi ve kayıt dışı sektörlerde çalıştığını ortaya koymaktadır. Pek çok çocuk sokaklarda dilenmeye zorlanmakta ve zorla çalıştırılmaktadır. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu’nun (ITUC) Türkiye ile ilgili bir raporuna³¹ göre çocuk emeğini azaltma yönünde yapılan girişimlerin yetersiz kaldığı belirtilmektedir. Avrupa Birliği’nin Türkiye hakkında hazırlamış olduğu 2008 yılı ilerleme raporunda³² sokakta çalışan çocuklara ilişkin sorunların henüz çözüme kavuşturulamadığı belirtilmiştir

Tüm Dünya’da tarım kesimi, gerek işçisi gerek işvereni ile sosyal güvenlik kapsamına en son alınan gruptur. Bunun en önemli nedeni tarım kesiminin özellikleridir. Bunun yanında ülkelerin gelişme düzeyleri de tarım kesiminin sosyal

²⁹ ALTAN, Ömer Zühtü, Sosyal Politika, T.C. Anadolu Üniversitesi, Yayın No:1744, Eskişehir, 2007, s.111, (<https://aofsosyoloji.files.wordpress.com/2012/08/sosyal-politika.pdf>, Erişim Tarihi: 26.12.2020)

³⁰www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=194&Highlight=tarimda+sosyal+guvenlik, E.T.:27.12.2020 ; ALTAN, s.30 ; AKPINAR, Teoman, Avrupa Birliği Ekseninde Türkiye’de Tarım Sektöründe Sosyal Güvenlik ve Sorunları, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, Tekirdağ, s.126.

³¹ Türkiye’de Temel Çalışma Standartları Raporu, ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu), (<http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=453&Highlight=tarim>, Erişim Tarihi: 27.12.2020)

³² Turkey 2008 Progress Report, Commission of The European Communities, Brussels, 5.11.2008, s.60 (http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/press_corner/keydocuments/reports_nov_2008/turkey_progress_report_en.pdf , Erişim Tarihi: 27.12.2020)

güvenlik kapsamına alınıp alınmamasını etkiler. Ülkeler ancak belli bir ekonomik gelişmeden sonra, tarım kesimine sosyal güvenlik sağlayabilmiştir

Tablo 1. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları³³

Yıllar	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2005	100,0	25,5	21,6	5,6	47,3
2006	100,0	23,3	21,9	6,0	48,8
2007	100,0	22,5	21,8	6,1	49,6
2008	100,0	22,4	22,0	6,0	49,5
2009	100,0	23,1	20,3	6,3	50,4
2010	100,0	23,3	21,1	6,6	49,1
2011	100,0	23,3	20,8	7,2	48,7
2012	100,0	22,1	20,5	7,2	50,2
2013	100,0	21,2	20,7	7,2	50,9
2014	100,0	21,1	20,5	7,4	51,0
2015	100,0	20,6	20,0	7,2	52,2
2016	100,0	19,5	19,5	7,3	53,7
2017	100,0	19,4	19,1	7,4	54,1
2018	100,0	18,4	19,7	6,9	54,9
2019	100,0	18,2	19,8	5,5	58,1
2020	100,0	18,5	19,9	6,3	55,3

2005 yılından itibaren tarımda istihdam edilenlerin oranı, yaklaşık %7 oranında azalmıştır. Fakat bu oran halen %18'ler civarındadır. Tablo incelendiğinde inşaat sektöründe çalışanlar ile hizmetler sektöründe çalışanların genel anlamda artış gösterdiği görülmektedir. Sanayi sektörüne bakıldığında ise bu sektörde çalışanların yaklaşık %3 oranında azaldığı görülmektedir.

İktisadi kalkınma teorilerine göre tarım çalışanlarının payının azalması ve hizmetler ile sanayi sektörüne kaydırılmaları gerekir. Ancak bu teori şu hususu gözden kaçırmaktadır; tarım Türkiye'nin sahip olduğu doğal bir kaynaktır. Bu sebeple iktisadi kalkınma teorileri Türkiye için tamamen geçerli olmayacaktır. Teoride, tarım sektöründe istihdamın payı ile iktisadi gelişme arasındaki ilişkinin ters olduğu kabul edilebilir. Ancak ülkemizde bu ilişki ters değildir. Çünkü ters olduğunu kabul etmek ülkemizdeki doğal kaynakların iyi değerlendirilmemesi sonucunu ortaya çıkaracaktır. Türkiye'de tarım önemini her daim koruyacaktır. Türkiye'de tarım sektörü; nüfusun, gıda maddeleri gereksinimini karşılaması, milli gelire ve istihdama katkısı, tarıma dayalı sanayinin hammadde ihtiyacını karşılaması, nüfusun belli bir kesimine istihdam

³³ TÜİK,(<https://www.tuik.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 17.12.2020)

imkanı sağlaması, dışa bağımlılığın önlenmesi ve ödemeler dengesi üzerinde önemli ve olumlu etkilerinin olması gibi başlıca temel nedenlerle, ekonomide stratejik rol ve işlevini korumayı sürdürmektedir. Tarım sektörünün ekonomideki önemi; tarımsal üretimin, genel istihdam, dış ticaret ve ekonominin diğer sektörleriyle olan ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Tarım, ekonominin itici gücü ve ülkemizin stratejik sektörüdür.³⁴

Tablo 2. Yıllar İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Oranları³⁵

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2003	91,15	31,55	36,43	29	-	51,75
2004	89,9	33,83	37,28	31,96	-	50,14
2005	88,22	34,32	38,11	32,27	-	48,17
2006	87,77	34,06	38,12	31,88	-	46,97
2007	88,14	32,34	35,51	30,63	-	45,44
2008	87,84	29,76	31,61	28,77	-	43,5
2009	85,84	30,08	33,43	28,4	-	43,84
2010	85,47	29,06	32,68	27,11	-	43,25
2011	83,85	27,76	31,5	25,71	-	42,05
2012	83,61	24,51	27,89	22,73	-	39,02
2013	83,28	22,4	25,23	20,9	-	36,75
2014	82,27	22,32	20,26	21,09	36,61	34,97
2015	81,16	21,23	19,13	20,05	35,58	33,57
2016	82,09	21,72	20,2	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,1	20,03	20,95	35,8	33,97
2018	82,73	22,28	20,29	21,46	34,39	33,42
2019	86,62	22,96	20,03	22,55	37,74	34,52

SSK kapsamındaki zorunlu sigortalıların sayısındaki artışın temelinde tarımdaki çözülme ile hizmetler, sanayi ve inşaat sektörlerinde ücretli çalışan sayısının artması yatmaktadır. 2000-2007 yılları arasında ortalama olarak toplam tarımda çalışan sayısının yüzde 90'ı kayıt dışı olarak çalışırken, bu oran tarım dışı kesimde yüzde 32 düzeyindedir. İstihdamın tarımdan tarım dışı sektörlere kayması, aynı zamanda kayıt dışılığın göreceli olarak düşük olduğu sektörlerin istihdamdaki ağırlığını arttırmakta böylece toplam kayıtlı istihdam artmaktadır. Uzun dönemde, özellikle tarım dışı sektörlerdeki kayıt dışılığın azaltılması için gerekli politikaların

³⁴ DEMİR, Müslim, “Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Güvenlik Haklarına İlişkin Değerlendirmeler ve Öneriler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 1, 2015, ss.177-194, s.178.

³⁵SGK, (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari, Erişim Tarihi: 03.01.2021)

tasarlanması ve etkin bir şekilde uygulanması Türkiye’de ekonominin kayıt içine geçiş sürecini daha da hızlandıracaktır.³⁶

Tarım sektörünün önemli özelliklerinden birisi de çalışanların büyük çoğunluğunun kayıt dışı olmasıdır. 2005 yılı verilerine göre tarımda kayıt dışı çalışma oranı Ege Bölgesi’nde % 98,7, Güneydoğu’da % 92’dir.³⁷ Çalışan kişilerin işlerinin devamlılık göstermemesi, sosyal güvenlik ile ilgili yeterince bir bilincin olmaması tarım sektöründe kayıt dışılığın yüksek oranlarda olmasına neden olmaktadır. Tarım sektöründe çalışanların kayıt altına alınması zordur. 5510 sayılı kanuna göre tarım alanında hizmet akdine bağlı olarak süresiz çalışanlar(günelik çalışanlar) isteğe bağlı sigortalılık kapsamındadırlar. Bu kişiler zorunlu sigortalı kapsamında değildir ve yalnızca isteğe bağlı olarak sigortalı olmaktadır. Fakat bu kişiler sürekli bir işi ve devamlı bir geliri olmadığından primlerini ödeyememektedirler. Bu nedenle de çoğunlukla sosyal güvenceye sahip olmadan çalışmaktadırlar. Yine tarım alanında çalışanlar mevsimsel faktörlerden fazlasıyla etkilenmektedir. Tüm bu sayılanlar tarım sektöründe kayıt dışılığın yüksek oranlarda görülmesine sebep olan önemli faktörlerdir.

Türkiye’de bazı yöreler büyük ölçüde tarımsal istihdama bağımlıdır. Bunun nedeni ise tarım dışındaki sektörlerde istihdam durumunun oldukça düşük seviyelerde olmasıdır. Sanayi ve hizmetler sektörü az sayıda fabrikalar ve devlet bankaları hariç bu yörelerimizde yok denecek kadar azdır. Türkiye’de Batı bölgesine doğru gidildikçe tarıma bağlı istihdam oranının azaldığı görülmektedir

Tarımda modernleşme, daha nitelikli olan ve daha az sayıda iş gücü kullanımına yönelmektedir. Türkiye’de de dünyada olduğu gibi tarımda modernleşmenin ivme kazanması gerekir. Bugün dünyada, sanayi işletmelerine benzer bir şekilde modern tarım işletmeleri de istihdam yapısı içine girmektedir. Ülkemizde ne yazık ki tarım sektörüne çözüm odaklı olarak, ekonomik ve sosyal bir sektör olarak yaklaşılammıştır. Daha çok günü kurtarmaya yönelik politikalar uygulanmıştır. Salt tarıma özgü bir politika geliştirilmemiştir. Türkiye’nin ekonomik

³⁶ PAMUK, Haki/TEKSÖZ, Tuncay, “İşgücü Piyasasındaki Yapısal Dönüşüm ve Kayıt İçine Geçiş Süreci”, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı-Değerlendirme Notu, Nisan 2008, ss.1-4, s.4, (https://www.tepav.org.tr/tur/admin/dosyabul/upload/ısgucu_piyasasi.pdf, Erişim Tarihi: 03.01.2021)

³⁷ TOKSÖZ, Gülay, “İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler”, Birleşik Metal İş Sendikası Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 15, 2007, ss.57-79, s.70.

ve sosyal yapısında bu kadar önemli bir yere ve ağırlığa sahip olan tarım sektörü, şimdiye kadar, uzun vadeli stratejik bir bakış açısından yoksun bırakılmıştır.

II.TARIM KESİMİNDE ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ

Tarım kesiminde çalışma şekillerini işçi olarak çalışma ve kendi adına ve hesabına çalışma olarak ikiye ayırabiliriz.

Tablo 3. Tarımsal ve Kırsal Kesimin Ulusal Cinsiyet Profili³⁸

2015	Kadın	Erkek
Düzenli/günderlik çalışan	10,8	15,4
Ücretsiz aile işçisi	79,9	22,4
Kendi işinde çalışan	9,2	60,4
İşveren	0,1	1,8

Tablo incelendiğinde tarım sektöründe incelenen kadınların büyük çoğunluğunun ücretsiz olarak çalışan aile işçisi olduğu görülecektir. Bu husus da tarım sektöründe cinsiyetin çalışma statülerini etkilediğini gözler önüne sermektedir. Ne yazık ki tarım sektöründe sosyal güvenlik eril yapıya sahiptir.

A. İŞÇİ OLARAK ÇALIŞMA

Türk çalışma mevzuatı, kimlerin işçi sayılacağını ve yasal korumadan yararlanacağını, yürürlüğe giren tüm İş Kanunlarında açıkça tanımlamakla birlikte tarım kesiminde çalışanlara yönelik işçi tanımını yapma konusunda aynı açıklıkla davranmamaktadır. Tarım işçisini tanımlamaktan çok, kimlerin İş kanunlarından yararlanamayacağını saymakla yetinmiş ve bu kesimin içerisinde devamlı olarak tarım kesimi çalışanlarına yer vermiştir. (4857 sayılı İş Kanunu m.4/I.b)Bu kesimi kapsam dışı bırakma gerekçesi ise, tarım kesiminin faaliyet alanlarının genişliği ve aynı zamanda tarımda çalışan nüfusun fazlalığı olmuştur.³⁹

4857 sayılı İş Kanunu, tarım işçisini tanımlamamakla birlikte, 111. Maddesinde hangi işlerin tarım işi sayılacağını belirlenmesi görevinin Çalışma ve

³⁸ Tarımsal ve Kırsal Kesimin Ulusal Cinsiyet Profili, Ülke Toplumsal Cinsiyet Değerlendirmesi, (www.fao.org , Erişim Tarihi: 15.11.2020)

³⁹ GÖRÜCÜ/AKBIYIK, s.190.

Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yerine getirileceği hükmü yer almaktadır. Bu maddeye dayanılarak çıkarılan “Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik” hangi işlerin tarım işi sayılacağını açıkça saymıştır. Tarım işçisinin ve tarım işinin tanımı konusunda yukarıda gerekli açıklamalarda bulunulmuştur.

1. Tarım İşçilerinin Sınıflandırılması

Tarımsal faaliyetlerin farklı aşamaları olduğu gibi buna bağlı olarak bu işi yapan işçilerin farklı çalışma şekilleri vardır. Farklı çalışma şekilleri nedeniyle, tarım işçileri ayrı bir sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır. Tarım işçilerinin sınıflandırılması konusunda Çalgüner tarafından yapılan sınıflandırma Aksöz tarafından bazı eklemeler yapılarak geliştirilmiştir. Bu sınıflandırmaya göre tarım işçileri:⁴⁰

- Çalışma sürelerine Göre: Sürekli Tarım İşçileri, Geçici Tarım işçileri,
- Yapılan İşin Niteliğine Göre: Uzman İşçi, Beden İşçisi,
- Cinsiyete Göre: Kadın, Erkek, (bu grup kendi içinde çocuk ve yaşlı olarak ayrıca sınıflandırılmaktadır)
- Alınan Ücrete Göre: Gündelikçi, Aylıkçı, Mevsimlikçi, Yıllıkçı, Vahidi Fiyatla Çalışan Tarım İşçileri
- Yaşadıkları yere göre: Yerli Tarım İşçisi (yöresel), Gezici Tarım işçisi
- İş Alma Şekillerine Göre: Götürü Tarım İşçileri, Yüzdeci Tarım İşçileri
- Uyruğuna Göre tarım İşçileri: Yerli Tarım İşçileri, Yabancı Tarım işçileri şeklinde sınıflandırılmaktadır.

a. Mevsimlik Tarım İşçileri

Türkiye, dört mevsiminde yaşadığı bir ülkedir. Bu nedenle ülkemizde bir çok farklı tarımsal ürünler yetiştirilebilmektedir. Sonbahar, kış ya da ilkbahar aylarında ekimi yapılan ürünlerin hasadı genelde yaz aylarında yapılmaktadır. Bu nedenle ülkemizde mevsimlik tarım işi, mevsimlik tarım işçisi kavramı ve mevsimlik tarım

⁴⁰ GÖRÜCÜ/AKBİYİK, s.193; TEMİR, Münevver, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Tarımda Çalışanlar, 1. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2000, s.41-65.

işçileri hakkında yapılan düzenlemeler son derece önemlidir. Mevsimlik tarım işçisi kavramını ele almadan “*mevsimlik tarım işi*” kavramı üzerinde durmakta fayda vardır. Mevsim, kavramsal olarak, her şeyden önce, “*yılın, güneşten ısı, ışık alma süresi ve dolayısıyla iklim şartları bakımından farklılık gösteren dört bölümünden her birini*” (ilkbahar, yaz, sonbahar, kış) ifade etmektedir. Bunun yanında yıl içinde bazı atmosfer olaylarının periyodik olarak gerçekleştiği; örneğin “*yağmur mevsimi*”, bazı ürünlerin toplandığı, örneğin “*pamuk, buğday, narenciye mevsimi*” ve kültürel etkinliklerin yapıldığı “*tiyatro mevsimi*” gibi belirli dönemler de mevsim olarak adlandırılmaktadır.⁴¹ Bu anlamda yılın belli zaman dilimlerinde yapılan kısa süreli tarımsal işlere mevsimlik tarım işi adı verilmektedir. İnsan emeği bu işlerde fazlasıyla yoğun bir şekilde kullanılmaktadır.

Süzek’e göre çalışma yalnızca yılın belirli dönemlerinde sürüyorsa veyahut tüm yıl boyunca çalışılmakla beraber çalışma özellikle yılın belirli dönemlerinde yoğunlaşıyorsa bu işlere mevsimlik iş denir.⁴² Mollamahmutoğlu’na göre de, her yıl belirli dönemlerde işçilerin yoğun olarak çalıştırıldığı belirli dönemler dışında işçi sayısının düşürüldüğü veya işin tamamen durdurulduğu, bu dönemlerde iş sözleşmesinin askıya alındığı işlere mevsimlik iş denir.⁴³

Yargıtay.9. HD.’nin, 12.10.2010 tarih ve 2008/35528E., 2010/28674K. sayılı kararında çalışmanın yalnızca senenin belirli bir bölümde yoğunlaştığı işyerlerindeki işleri mevsimlik iş adı altında tanımlamaktadır. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları fakat yılın diğer döneminde işçilerin iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektiren işler mevsimlik iş olarak değerlendirilebilmektedir.⁴⁴

Tarımsal üretim her mevsimde aynı yoğunlukta değildir. Tarımsal üretimin yoğunluk kazandığı dönemler özellikle bahar ve yaz aylarıdır. Bu dönemlerde tarımda mevsimlik işçiler çalıştırılmaktadır. Mevsimlik tarım işçileri genelde topraksız köylülerden oluşmaktadır. Ancak bunun yanında aynı zamanda az topraklı köylüler de

⁴¹(www.tdk.gov.tr, Erişim Tarihi: 16.11.2020); KAR, Bektaş, “*Mevsimlik İş*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.4, Aralık 2006, ss.69-86, s.70

⁴² SÜZEK, s.241

⁴³ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Turhan Kitapevi, Ankara, 2004, s.279.

⁴⁴ (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 16.11.2020)

ek gelir amacıyla tarım işçiliği yapmaktadırlar. Türkiye geneline bakıldığında mevsimlik tarım işçileri, daha çok Çukurova’da, Ege, Marmara ve Karadeniz Bölgelerinde yoğun olarak çalışmaktadır. Toplam sayıları azımsanmayacak kadar çoktur ve hasadın yoğunlaştığı dönemlerde sayıları daha da artmaktadır.⁴⁵

2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu 4. Maddesinin (b) bendinde 50’den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde İş Kanunu’nun uygulanmayacağını belirtilmektedir. Dolayısıyla 51 ve daha fazla tarım işçisi çalıştıran işyerleri İş Kanunu kapsamına alınmıştır. 50 ve daha az işçi çalıştıran tarım işyerlerinde çalışan işçiler ise Borçlar Kanunu’na tabidirler.

b. Vahidi Fiyatla Çalışan Tarım İşçileri

6831 sayılı Orman Kanununun 40. maddesi 1. fıkrasında ağaçlandırma faaliyetlerine ait arazi hazırlığı işlerinin makine gücü ile yapılmasının gerektiği hallerde dışında Devlet ormanlarında yaptırılan ağaçlandırma, bakım, imar, kesme, toplama, taşıma, imal gibi orman işlerinin öncelikle işyerinde veya civarındaki orman köylerini kalkındırma kooperatiflerine ve işyerindeki köylülere veya işyeri civarındaki orman işlerinde çalışan köylülere yaptırılacağı düzenlenmiştir. Yine aynı maddedin II. Fıkrasında işin civar olmayan orman köylerini kalkındırma kooperatiflerine veya köylülere yaptırılabilmesi istisna durumlar sayılmıştır.⁴⁶

T.C. Orman Bakanlığı Orman Genel Müdürlüğü İşletme ve Pazarlama Dairesi Başkanlığı tarafından 05.01.1996 tarihli Asli Orman Ürünlerinin Üretim İşlerine Ait 288 numaralı Tebliğ m.3’e göre vahidi(birim fiyat), birim işe verilen fiyattır. Genellikle odun(hasat) işleri vahidi fiyat ile yaptırılmaktadır. Çalışanların geneli orman köylüsüdür ve bu işi ek olarak yapmaktadırlar. Bu işçiler, 4857 sayılı ve 5510 sayılı yasaya tabi değildir.⁴⁷

24/9/1989 tarihli ve 19231 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Orman Emvalinin İstihsaline Ait Yönetmeliğin 9 uncu maddesi gereğince, yapılacak kesme, taşıma, imal, toplama ve istif gibi istihsal işlerinin, Devlet Orman İşletmesi ve

⁴⁵ AYSU, Abdullah, “Azabın Diğer Adı: Mevsimlik İşçilik”, 2007, (<http://www.karasaban.net/azabindiger-adi-mevsimlik-isciler>, Erişim Tarihi: 16.11.2020)

⁴⁷ TOKDEMİR, Zeynep, Ormancılıkta İşçi İşveren İlişkileri, (Danışman: ERDÖNMEZ, Cihan), (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 1, İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Temmuz 2006, İstanbul,s.36.

Döner Sermayesi Yönetmeliğinin ilgili hükümlerine göre sırası ile birim fiyat, taahhüt ve gündelikte aşağıdaki esaslara göre yapılacağı, istihsal işlerine ait birim fiyatların Orman Genel Müdürlüğüne tespit edilecek esaslara göre hesaplandıktan sonra, yaptırılacak işin çeşidine göre birim fiyat kararları ve şartnameleri düzenleneceği, bunların 6831 sayılı Kanununun 40 ıncı maddesinde belirtilen Kooperatiflere tebligatla, köylülere ilan edilmek üzere köy muhtarlığına bildirileceği, yukarıda belirtilen ilan ve tebligata rağmen 6831 sayılı Orman Kanununun 40 ıncı maddesinin 2 nci fıkrasında sayılan hallerde, işin birim fiyatla yaptırılmayacağı tespit olunduğu takdirde. Döner Sermaye Yönetmeliğinin ilgili hükümlerine göre yetki sınırları içerisinde alınacak izinle istihsal işlerinin taahhüt ile yaptırılacağı öngörülmüştür.

İş akdi bilindiği üzere iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır. Ormancılıkta istihdam edilen işçilerin %95'ini oluşturan vahidi fiyatla çalıştırılan kesim, işçi olarak kabul edilmemektedirler. Ormancılık faaliyetlerinin asıl yükünü çeken bu işçilerin istisna akdine göre çalıştırıldığı kabul edilmektedir. İstisna sözleşmelerinde iş sahibi ile yüklenici arasında yapılan bir anlaşma ile önceden kararlaştırılan bir bedel ve bu bedel karşılığı iş sahibinin denetimi olmadan bağımsız bir çalışma ile bir nesnenin yapımı, onarımı, bakımı ya da üstlenilen işin yerine getirilmesi esastır. Ağaç kesme, tomruklama ve taşıma işinde vahidi fiyatla çalışanlar işçi değil bağımsız çalışan sayılmaktadır. Bu nedenle sosyal güvenlik olanaklarından gerektiğince yararlanamamaktadırlar.

Öte yandan 6831 sayılı Orman Kanununun 40. maddesi gereğince devlet ormanlarında ağaçlandırma, bakım, imar, yol yapımı, kesme, toplama, taşıma, imal gibi orman işleri; işyerinin ve işyerinde çalışacakların hangi mülki hudut ve orman teşkilatı hudutları içerisinde kaldığına bakılmaksızın, öncelikle işyerinde veya civarındaki orman köylerini kalkındırma kooperatiflerine ve işyerindeki köylülere veya işyeri civarındaki orman işlerinde çalışan köylülere birim fiyat (vahidi fiyat) usulüne göre yaptırılmaktadır. Söz konusu hüküm gereğince Çevre ve Orman Bakanlığına bağlı çevre ve orman il müdürlükleri ile Orman Genel Müdürlüğüne bağlı orman bölge müdürlüğü ve işletme şeflikleri aracılığıyla 6831 sayılı Kanunda belirtilen işlerin orman köylüleri tarafından kurulan kalkındırma kooperatiflerine, köy tüzel kişiliklerine ve köylülere verilmekte olup söz konusu işlerin vahidi fiyat usulüne göre verilmesi halinde bu işler 5510 sayılı Kanunun ek 5. maddesi kapsamında süresiz iş sayılacaktır. Böylece Orman köylülerinden sigortalı olmak isteyenler SGK

tarafından örneği hazırlanan “Orman İşlerinde Hizmet Akdiyle Süreksiz Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi”ni sürekli ikametlerinin bağlı bulunduğu muhtarlık ile sürekli ikametlerinin bulunduğu veya çalıştıkları yerin bağlı olduğu çevre ve orman il müdürlükleri ya da orman bölge müdürlüğü, işletme şeflikleri veya kalkındırma kooperatiflerine onaylatıp sürekli ikametlerinin bağlı olduğu sosyal güvenlik il müdürlüğüne/sosyal güvenlik merkezine müracaat ederek sigortalılıkları başlatılacaktır.⁴⁸

B. KENDİ ADINA VE HESABINA ÇALIŞANLAR

1. Kendi Adına ve Hesabına Çalışma Kavramı

Tarım alanında çalışanlar hizmet akdiyle sürekli çalışanlar, hizmet akdiyle süreksiz çalışanlar, kendi nam ve hesabına çalışanlar olarak üçe ayrılmaktadır.

İşgücü piyasaları arasında da yapısal farklılıkların doğma sebebi ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arasındaki farklılıklardır. Bu nedenle de bu piyasadaki kategorilerin tanımlanması ve tek bir standarta oturtulması oldukça zordur. Kendi hesabına çalışma kategorisi bu konuda verilebilecek en uygun örneklerden biridir.⁴⁹ Bu duruma en iyi gösterilebilecek örnek kategori de kendi adına ve hesabına çalışmadır.

Bu kavramı açıklarken ILO'nun ve OECD'nin tanımlarından faydalanılabilir. ILO'nun yaptığı tanıma göre Kendi için çalışan girişimini veya işyerini profesyonel olarak yöneten ve yönettiği esnada herhangi bir işçi istihdam etmeyen kişidir. OECD'nin tanımına göre ise kendi hesabına çalışan kişi nakit ya da diğer şekillerde kar veya aileye kazanç sağlamak için faaliyet gösteren işverenler ve kendisi için çalışanlardır.⁵⁰ 5510 sayılı Kanuna göre anonim şirket yönetim kurulu üyesi de, tarımda kendi nam ve hesabına çalışan da, basit bir esnaf veya sanatkar da kendi hesabına çalışanlar grubuna girmektedir.⁵¹

⁴⁸ KARAKAŞ, İsa, “Tarım veya Orman İşlerinde İş Sözleşmesiyle Süreksiz Olarak Çalışanlar Nasıl Avantajlı Sigortalı Olur?”, (<http://www.isakarakas.com.tr/tarim-veya-orman-islerinde-is-sozlesmesiyle-sureksiz-olarak-calisanlar-nasil-avantajli-sigortalı-olur/>, Erişim Tarihi: 19.01.2021)

⁴⁹ GÜNDOĞAN, Naci, “Kendi Hesabına Çalışma: Kavram Ölçüm Ve Özellikleri”, Ekonomik Yaklaşım Dergisi, S.34, 1999, ss.75-87, s.80

⁵⁰ TAŞCI, H. Mehmet/DARICI, Burak, “Türkiye’de Kendi Hesabına Çalışılan İşler: Türkiye Üzerine Ekonometrik Bir Uygulama, Yönetim ve Ekonomi Dergisi”, S. 1, 2015, ss.16-30, s.16.

⁵¹ ALPER, s.95.

2926 sayılı Kanuna tabi sigortalı olanların hak ve yükümlülükleri 5510 sayılı Kanunla devam ettirildiğinden, 1.10.2008 tarihinden önce tarımsal faaliyetlerinin bulunması nedeniyle ziraat odasına, ziraat odasının bulunmadığı yerlerde ise tarım il/ilçe müdürlüğüne kayıtlı olanlardan, 1.10.2008 tarihinden önce Kuruma kayıt ve tescili yapılamayanlar ile ilk defa 1.10.2008 tarihinden sonra tarımsal faaliyete başlayanlar 5510 sayılı Kanun hükümleri gereğince sigortalı sayılmışlardır.⁵²

Tarımsal faaliyet 5510 sayılı kanunda kendi mülkünde, ortaklık veya kiracılık suretiyle başkalarının mülkünde veya kamuya ait yerlerde, ekim, dikim, bakım, üretim, yetiştirme ve ıslah yoluyla yahut doğrudan doğruya doğadan yararlanarak bitki, orman, hayvan ve su ürünlerinin elde edilmesi veya bu ürünlerin yetiştiricileri tarafından muhafazası, taşınması veya pazarlanması olarak tanımlanmıştır (m.3/19).

2.Çiftçi

Çiftçilik kanunlarımızda çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. 6964 sayılı Ziraat Odalar ve Ziraat Odalar Birliği Kanunu'nun 5184 sayılı kanunla değişik l/A maddesine göre çiftçilik, doğrudan doğruya doğadan yararlanmak suretiyle veya ıslah, üretme, dikim, ekim, bakım yolu ile bitki, orman, hayvan ve su ürünlerinin edilmesini, bu ürünlerin yetiştirenlerce işlenip değerlendirilmesiyle beraber muhafaza altına alınmasını ve pazarlanmasını ifade eder. Yine aynı kanunun aynı maddesine göre çiftçi, devamlı olarak veya en az bir ekim veyahut yetiştirme devresinde mal sahibi, kiracı, yarıcı, ortakçı olarak çiftçilik faaliyetlerini yapandır.

2926 sayılı Kanun'da yapılan tarımsal faaliyette bulunanlar tanımı, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 52. Maddesi ile 6964 sayılı Ziraat Odaları ve Ziraat Odaları Birliği kanununun 5184 sayılı kanunla değişik l/A maddesinde ise çiftçilik ve çiftçi tanımından öz olarak aynı olmakla birlikte 2926 sayılı Kanun tarımsal faaliyetin kendi adına ve hesabına yapılmasını vurgulamıştır. Çiftçilik tanımının çeşitli kanunlarda kanunların çıkarılış amaçları da dikkate alındığında küçük farklılıklarla yapılması doğaldır. Bununla birlikte çiftçiyi en geniş anlamıyla kendi adına ve hesabına kendi

⁵² TUNCAY, Can A./EKMEKÇİ, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 19. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s.310

arazisinde ya da başkalarının arazilerinde çeşitli sözleşmelere dayanılarak yapılan tarımsal faaliyetlerde bulunan kimse olarak tanımlayabiliriz.⁵³

3.Yarıcılık (Ortakçılık)

Toprağın ticari faaliyetlerde yoğun bir şekilde kullanıldığı bir başka uygulama ise “Yarıcılık, marabacılık” gibi adlar altında uygulana gelen “ortakçılık”tır. Aksoy’a göre ülkemizde ortakçılığın şartları fazlasıyla çeşitlilik göstermektedir. Şartlar her bölgede ve her köyde farklılık göstermektedir. Hatta aynı köy içerisindeki işletmelerde dahi farklılıklar bulunmaktadır. Ortakçılığın şartları zamana, ürün çeşidine ve tarım şekline göre değişmektedir. Hububatta, endüstri bitkilerinde, bağ ve bahçe tarımında uygulanan ortakçılık biçimleri değişiklik göstermekle beraber bunlar bir sınıflandırmayı güçleştirecek kadar çeşitlidirler.⁵⁴ Ortakçılıkta en az iki kişi olmalıdır. Bu iki kişi tarlayı beraber ekmekte ve üründen elde edilen geliri de paylaşmaktadırlar. Ortakçılıkta ekim yapılan tarla ortaklardan birinin olabileceği gibi, üçüncü bir şahsın da olabilir.

Ortakçılığın farklı bir boyutu da “Üleş – üleşme” uygulamasıdır. Üleşme, özellikle tek parça ve büyük tarlası olanların tarlasını ekecek tohumu kalmadığı zamanlarda, tarlasının geri kalan kısmını bir başkasına ektirmesidir. Tarlanın geri kalanını eken kişi herhangi bir kira vermez. Söz konusu araziden elde ettiğini alır. Bu yol kırsalda tarlanın boş kalmasını önlemektedir. Çünkü kırsalda nadas, ölüm veya afet gibi olağanüstü haller haricinde tarlayı boş bırakmak ayıplanır.⁵⁵

⁵³ ARICI, Kadir, “Türkiye’de Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların (Çiftçilerin) Sosyal Güvenliği”, Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, S. 2, 2003, ss.1-26, s. 7; KARADENİZ, Oğuz, “Türkiye’de Çiftçilerin Sosyal Güvenliği ve Sosyal Güvenlik Reformunun Çiftçiler Üzerine Olası Etkileri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 4, 2006, ss.90-127, s.103.

⁵⁴ AKSOY, Suat, Tarım Hukuku, Ankara Basım ve Ciltevi, Ankara, 1970, s.202.

⁵⁵ DİNÇ., Mustafa, “Toprakla İlgili Halk Hukuku Uygulamaları, Kültür Araştırmaları Dergisi”, S. 1, 2018, ss.36-46, s.43.



İKİNCİ BÖLÜM

TARIM KESİMİNDE ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA ŞEKİLLERİNE GÖRE SİGORTALILIKLARI

Ş2. ZORUNLU VE İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILIK VE TARIM KESİMİNDE ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI

I. ZORUNLU SİGORTA VE İSTEĞE BAĞLI SİGORTA

A. ZORUNLU SİGORTA

5510 SK. m.92/I'de sosyal sigorta sisteminin zorunlu sigortalılık olan temel prensibini açıklığa kavuşturulmuştur. Bu maddeye göre kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek amacıyla sözleşmelere konulan hükümler geçersiz olacaktır. Kişi, sosyal sigorta kapsamına giren bir faaliyete başladığında sosyal sigorta ilişkisi kanun emri gereği kendiliğinden kurulur. Çalışan her fert konumuna göre uzun ve kısa vadeli sigorta kapsamında sayılır. Genel sağlık sigortasının kapsamına ise, çalışanların dışında çalışmayanlar da girmektedir. Kısa vadeli sigorta kapsamına iş kazası ve meslek hastalıkları, hastalık ve analık riskleri girmektedir. Uzun vadeli sigorta dalları kapsamına ise, malullük, yaşlılık, ölüm riskleri bulunmaktadır. Yasada ayrıca vazife malullüğü de uzun vadeli sigorta olarak nitelenmiştir.⁵⁶Sigorta ilişkisi doğan kişiler, kanun hükmü gereği doğan bu bağı iradi olarak ortadan kaldıramamaktadır. Bu yoldaki işlemler geçersiz sayılmaktadır. Sosyal sigorta ilişkisinin bağlayıcılığı ve vazgeçilmezliği hem kısa hem uzun vadeli sigorta dalları hem de genel sağlık sigortası için geçerlidir. Aynı durum, kapsamına işçileri ala İşsizlik Sigortası için de geçerlidir. (4447 SK M. 48/I).

⁵⁶ SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.13 ; TUNCAY/EKMEKÇİ,s.151.

B. İSTEĞE BAĞLI SİGORTA

1. Genel Olarak

Aşağıda “*Hizmet Akdiyle Süreksiz Çalışanların Sigortalılığı*” başlığı altında tarım işçilerinin isteğe bağlı sigortalılığı açıklanacaktır. Bu açıklamalara esas olmak üzere bu başlık altında önceden isteğe bağlı sigorta müessesesi açıklanmaktadır.

Sosyal sigorta sisteminin zorunlu sigortalılık olan temel prensibine getirilen bir istisnadır. 506 sayılı Kanun döneminde zorunluluk ilkesinin bir başka istisnasını da topluluk sigortası oluşturmaktaydı. Özellikle avukatlar, noterler ve sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelerde çalıştırılmak için yurt dışına götürülen işçiler için uygulanan “*topluluk sigortası*”, avukatlar ve noterler için zorunlu idi. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde mevcut olan topluluk sigortası uygulaması, artık ihtiyaca cevap vermemesi sebebiyle, 5510 SK ile yürürlükten kaldırılarak, kapsamında bulunan avukat ve noterler bağımsız çalışan konumunda zorunlu sigortalı sayılmışlardır.⁵⁷

İsteğe bağlı sigortalılık, zorunlu sosyal sigorta ilişkisi bulunmayan ya da bu ilişkiyi yitirmiş kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tabi olmalarını sağlayan bir sigortalılık durumudur.⁵⁸

İsteğe bağlı sigorta, uzun vadeli sigorta dallarına ve genel sağlık sigortasına tescil olmayı sağlamaktadır. (5510 SK. M. 50/I) Kısa vadeli sigorta dalları kapsam dışında kalmaktadır. İsteğe bağlı sigorta, sigortalılara yaşlılık, malullük, ölüm ve genel sağlık sigortasından sağlanan hakları sağlar. Böylece bir dönem sigortalı olarak çalışmış olup da sonradan bu niteliği kaybedenlere ya da bunların hak sahiplerine tekrardan, uzun vadeli sigorta kollarının sağladığı yardımlardan yararlanma olanağı sağlanmış olur.⁵⁹

506 sayılı Kanunda isteğe bağlı sigorta kural olarak belirli bir süre çalışmış fakat zorunlu sigortalılık ilişkisi sona ermiş bulunan kişilerin uzun vadeli sigorta

⁵⁷ SÖZER (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.13.

⁵⁸ BOSTANCI, Yalçın, Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık, Kazancı Matbaacılık, İstanbul, 2004, s.51.

⁵⁹ BAŞTERZİ, Fatma, Yaşlılık Sigortası, TİSK, Ankara, 2006, s.51 ; BELVERENLİ, Demet, 5510 sayılı Kanun Kapsamında İsteğe Bağlı Sigortalılık, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.72

kollarına ilişkin primleri ödeyerek sigortalılık ilişkisini sürdürmesi olanağı sağlayan bir yol iken, 5510 sayılı Kanunun 50-52nci maddelerinde düzenlenen isteğe bağlı sigortanın kapsamı genişletilmiş ve isteğe bağlı sigortalı olabilmek için daha önce belirli bir süre çalışmış olma şartı kaldırıldığı gibi, isteğe bağlı sigortalıların zorunlu sigorta ilişkisinin bulunmaması şartı da kısmi süreli çalışanlar için kaldırılmış ayrıca isteğe bağlı sigortalılara genel sağlık sigortası primi ödemek suretiyle bu dönemde de sağlık yardımlarından yararlanma olanağı tanınmıştır. Bunun nedeni, isteğe bağlı sigortayı özendirerek mümkün olduğu kadar çok kişiyi sosyal güvenlik şemsiyesi altına çekmektir.⁶⁰

İsteğe bağlı sigorta da kişi bir kamu hukuku ilişkisine serbest iradesi ile girmektedir. Şöyle ki isteğe bağlı sigortalılık ilişkisine girmede herhangi bir zorunluluk yok ise de, gerek Kurumun isteği reddetme hakkının bulunmaması, gerek kurulan ilişkinin Kurumla sigortalı arasında bir kamu hukuku ilişkisi yaratması, bu ilişkinin özel hukuk ilişkisi sayılmasına engel oluşturur.⁶¹

Şu hususu önemle vurgulamak gerekir ki, sigortasız geçen sürelerin primlerini ödemek suretiyle geçmişe etkili olarak isteğe bağlı sigortalılık tesis etmek mümkün değildir.⁶² Yargıtay'ın görüşü de esasen bu yöndedir.⁶³

Belirtmek gerekir ki, isteğe bağlı sigortaya ilişkin hükümler 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce 506, 1471 ve 2926 sayılı kanunlara tabi olanlarla, ilk defa 01.10.2008 tarihinden sonra koşullara uyan kişilere uygulanır.

2. İsteğe Bağlı Sigortalı Olmanın Koşulları

5510 sayılı Kanundan önce değişik sosyal sigorta kanunları kapsamına giren sigortalılar farklı isteğe bağlı sigortalılık koşullarına tabi kılınmışken yeni kanunla isteğe bağlı sigortalılık tüm sigortalılar için aynı koşullara bağlanmıştır. Başka bir yenilik de gerek 506, gerek 5434 sayılı kanunlara göre isteğe bağlı sigortalı olabilmek

⁶⁰ BAŞTERZİ, s.54.

⁶¹ CENTEL, Tankut, *“Bağımlı Çalışanların İsteğe Bağlı Sigortaya Devam Etmeleri”*, İş Hukuku Dergisi, S. 1, Ocak- Mart 1993, ss.25-40, s.37 ; SÖZER, Ali Nazım, Sosyal Sigorta İlişkisi, (Sigorta İlişkisi), Deü Yayınları, İzmir, 1991, s.43 ; TUNCAY/EKMEKÇİ, s.358.

⁶² Bley / Kreikebohm / Marschner, Sozialrecht, 9. Aufl., Neuwied, 2007, s.127 ; TUNCAY/EKMEKÇİ, s.358.

⁶³ Yarg. 21. HD., 14.11.2005 tarihli, 7734E. 11446K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 04.11.2020) ; Yarg. 21. HD., 23.01.2007 tarihli, 4285E. 453K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 04.11.2020); Yarg. 10. HD., 02.03.2010 tarihli, 17483E. 2893K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 04.11.2020) ; Yarg. 10. HD., 20.02.2015 tarihli, 25186E. 2777K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 04.11.2020).

için aranan belirli bir süre prim ödemiş olma koşulu 5510 sayılı Kanun ile kaldırılmış bulunmaktadır.⁶⁴

İsteğe bağlı sigortalılığın koşulları ve hükümleri 5510 sayılı Kanunun 50. Maddesinde yer almış ve ayrıca 12.05.2010 tarihli Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde de (Md. 91 vd.) uygulamaya ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.⁶⁵ Öte yandan, isteğe bağlı sigorta konusunda bir dizi tebliğ ve genelge çıkarılmıştır. Bu konuda en son 2013/11 sayılı Genelge uygulanmaktadır, ancak bu Genelge'de 11.12.2014'de yayımlanan 2014/32 sayılı Genelge ile değişiklikler yapılmıştır.

a. Türkiye'de İkamet Etmek

Türkiye'de ikamet ediyor olmak isteğe bağlı olarak sigortalı olmanın şartıdır. Kanunun 5inci maddesinin (g) bendi kapsamında ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinin uzun vadeli sigorta kollarına isteğe bağlı olarak tabi olabilmeleri için Türkiye'de ikamet şartı aranmamıştır. Türk işçilerine mecburi olarak kısa vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Yurt dışına giden işçiler bu sigorta dalları açısından işçi statüsünde sayılmaktadır. Bu sigortalılar uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmak istemeleri durumunda, bunlar hakkında isteğe bağlı sigortalı hükümleri uygulanacaktır. Ayrıca zorunlu sigortalı olmamak ve Türkiye'de ikamet şartları da aranmayacaktır. İsteğe bağlı sigorta kapsamında ödenen primler işçileri bağımsız çalışan konumunda sigortalı saymayı gerektirmemekte, çalışanlar kendilerine uygulanacak kurallar bakımından işçi olarak değerlendirilmektedir (5510 SK Md.5/g). Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri ise söz konusu sözleşme hükümlerine tabi olarak sigortalı sayılacaklardır.

Yargıtay 21. HD. 10.03.2014 tarihli 2013/3700E., 2014/4255K. sayılı kararında , talepte bulunan sigortalının 5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden önce 506 sayılı Kanun döneminde isteğe bağlı sigortalı olabilmesi için Türkiye'de ikamet şartı aranmadığından, 01.10.2008 tarihine kadar olan dönem için isteğe bağlı sigortalılığın geçerli sayılmasına, bundan sonraki dönem için ise Türkiye'de ikamet şartının zorunlu

⁶⁴ Bu konuda ayrıca bak. İsteğe Bağlı Sigorta İşlemleri Hakkında Tebliğ (RG.,01.07.2010)

⁶⁵ Bu konuda ayrıca bak. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, (RG.,12.05.2010)

olup, bunun araştırılması gerektiği sonucuna varmıştır.⁶⁶ Aynı daire bir başka kararında da Türk asıllı bir yabancı için isteğe bağlı sigortadan yararlanabilmesi için Türkiye’de ikamet şartını yerine getirmediğinin belirlenmesi için pasaportundaki yurtdışı giriş çıkış kayıtlarının araştırılmak suretiyle bir sonuca varılması gerektiği hükmüne varmıştır.⁶⁷

b. 18 Yaşını Doldurmuş Olmak

İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için Kuruma başvuru tarihinde 18 yaşının doldurulmuş olması gerekmektedir.

c. Zorunlu Sigortalı Olmamak veya Ay İçerisinde Otuz Günden Az Çalışmak

Zorunlu olarak sigortalı olan kişiler isteğe bağlı olarak sigortalı olamaz. Yargıtay’ın bir kararında da isteğe bağlı sigortalılık iptal edilerek eylemli sigortalılığa üstünlük tanınmıştır.⁶⁸ İsteğe bağlı sigortalılık ile zorunlu sigortalılığın çakıştığı durumlarda 5510 sayılı Kanuna göre isteğe bağlı olarak ödenen primlerin süreleri iptal edilir ve iptal edilen sürelerle ilgili primler iade edilir.

Ancak kısmi süreli işgörenlerin ve kapsam dışı kalan çalışanların da isteğe bağlı sigortadan yararlanma hakkı olmaktadır. Buna göre bu kişiler isteğe bağlı sigorta primi ödeyerek eksik olan sürelerini otuz güne tamamlayabilirler. (5510 SK m. 51/II).

Tarımda ve tarım dışında bağımsız çalışanlar asgari ücretin altında birgelir elde etmeleri durumunda sosyal sigortaların kapsamı dışında bırakılmaktadır. Yine tarım kesiminde çalışan işçiler de zorunlu sigortanın kapsamı dışındadır. Zorunlu sigortalı sayılmayan bu kişiler talep üzerine isteğe bağlı sigorta hakkından yararlanabileceklerdir. (5510 SK Ek m. 5/I)⁶⁹

d. Kendi Sigortalılığı Nedeniyle Aylık Almamak

Kanunda, önceki çalışmaları nedeniyle kendisine aylık bağlanmış kişilerin gelir güvencesine kavuşmuş olmaları nedeniyle, yeniden sigortalı olmaları anlamlı

⁶⁶ (www.kazanci.com , Erişim Tarihi: 04.11.2020.)

⁶⁷ Yarg. 21. HD., 16.02.2016 tarihli, 1942E. 2073K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 04.11.2020).

⁶⁸ Yarg. 21. HD., 24.12.2013 tarihli, 17049E. 24802K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 04.11.2020).

⁶⁹ Bu kısım aşağıda hizmet akdiyle süreksiz çalışanların sigortalılığı başlığı altında kapsamlı bir şekilde açıklanmıştır.

görülmemiştir ve onlar isteğe bağlı sigortanın dışında bırakılmıştır. Bu kuralın bir istisnası vardır. Sosyal tazmin aylığı alan kişiler işçi olarak veya kendi adına ve hesabına çalışmaya başlayacak olursalar (almakta oldukları aylıkları kesilmeksizin), uzun vadeli sigortalar için isteğe bağlı olarak prim ödemeleri mümkün bulunmaktadır. (m. 5/c) Belirtmek gerekir ki, kendi çalışmalarından dolayı aylık değil de sürekli iş göremezlik geliri alanlar ile ölen sigortalıdan dolayı ölüm geliri veya aylığı alanlar diğer koşulları taşımaları halinde isteğe bağlı sigortalı olabilirler.⁷⁰

e. Kuruma Başvuru

İsteğe bağlı sigortalılık, isteğe bağlı sigortalı olmak üzere müracaat eden kimsenin başvurusunun Kurum kayıtlarına ulaştığı günü izleyen günden itibaren başlayacaktır' (5510 SK m.51/I). Başvurular isteklinin ikametgahının (yerleşim yerinin) ya da işyerinin bağlı bulunduğu Kurumun sosyal güvenlik il müdürlüklerine veya sosyal güvenlik merkezlerine yapılır (2013/11 sayılı Tebliğ m.5). Başvuru, bildirme ile yapılır. Kurum yalnızca isteğe bağlı sigortalı olmanın koşullarını kontrol edebilir. Sigortalı olma koşulları bulunan kişi için Kurumun talebi reddetmesi mümkün değildir. Bu nedenle isteğe bağlı sigortalılık, özel hukukta olduğu gibi icap(öneri) ve kabul ile değil, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile doğmaktadır.

Ayrıca Yargıtay yazılı olarak herhangi bir başvuru olmasa da isteğe bağlı olarak sigortalı olma iradesini ortaya çıkaracak şekilde prim ödemesi yapılması ve sürdürülmesini, Kurumun da yıllarca buna ses çıkarmamasını, yazılı talep yerine koymuş ve sigortalılığı iptal etmemiştir.⁷¹ Şöyle ki Yargıtay 21. HD., 11.06.2008 tarih ve 2008/988E. Ve 2008/8975K. Sayılı kararına göre isteğe bağlı sigortalı olmak için bir yazı ile kuruma müracaatta bulunma şartı geçerlilik koşulu değildir. Yazılılık ispat koşuludur. Sigortalı yazılı olarak müracaatta bulunmasa dahi düzenli olarak prim ödemişse, isteğe bağlı sigortalı olmak için icapta bulunduğu ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na da primler tahsil edilip kullanıldığı için sigortalı olma iradesinin kabul edildiği ve isteğe bağlı sigortalı olma işleminin tamamlandığı kabul edilir. Bu kararla

⁷⁰ BALCI, Mesut, "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Döneminde İsteğe Bağlı Sigortalılık Uygulaması Hakkında İnceleme", Sicil dergisi, S. 14, Haziran 2009, ss.220-250, s.249.; GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s.222 ; TUNCAY7EKMEKÇİ, s.362 ; SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.21.

⁷¹ Yarg. 10. HD., 05.11.2001 tarihli, 2001/7155E. 2001/7294K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 05.11.2020).

beraber önemli olanın sigortalının iradesini herhangi bir surette ortaya koyması olduğunu vurgulanmıştır.⁷²

f. Kuruma Prim Ödemek

İsteğe bağlı sigorta için ödenecek primin matrahı sigortalı tarafından saptanmaktadır. İsteğe bağlı sigorta priminin miktarı; 5510 sayılı Kanunun 82nci maddesine göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında, sigortalı tarafından yazılı olarak beyan edilen prime esas aylık kazancın %32'sidir. Söz konusu oranın %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası, %12'si genel sağlık sigortası primidir. İsteğe bağlı sigorta esas olarak uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmak için önemli olduğundan isteklilerden kısa vadeli sigorta primi alınmaz.

5510 sayılı Kanuna göre isteğe bağlı sigortalının bir başka sigortalı üzerinden sağlık yardımından yararlanıyor olması, isteğe bağlı sigorta kapsamında genel sağlık sigortası primi ödeme yükümünü ortadan kaldırmamaktır. (m. 52/2) İsteğe bağlı sigortalı her ay için otuz gün üzerinden prim öder. Ancak, kısmi süreli çalışanlar eksik gün sayısı üzerinden aynı esaslara göre prim öderler.

3. İsteğe Bağlı Sigortalılığın Başlangıcı ve Sona Ermesi

a. İsteğe Bağlı Sigortalılığın Başlangıcı

İsteğe bağlı sigortalılık ilişkisi, isteğe bağlı sigortalı giriş bildirgesinin veya tekrar isteğe bağlı sigortalı olmak isteyenlerin buna ilişkin taleplerini içeren dilekçenin Kurum kayıtlarına ulaştığı tarihi izleyen günden itibaren başlayacaktır.⁷³ Kısmi süreli çalışan kişilerin zorunlu sigortalılık için mal edilen günler içinde isteğe bağlı sigortaya başvurmaları halinde isteğe bağlı sigortalılık, zorunlu sigortalılığa ait son günü takip eden günden başlamış sayılır (Yön. m. 92/2). Yani örneğin kişinin o aydaki zorunlu sigortalılığı 14 gün ise, isteğe bağlı sigortalılığı ayın 15'inden başlayarak 16 gün olacak ve bu süreye göre prim alınacaktır.

5510 sayılı Kanundan önceki dönemde isteğe bağlı sigortalıların sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı bulunmamaktaydı. 5510 sayılı Kanunun m.60/I(b)

⁷² (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 05.11.2020).

⁷³ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.367 bkz.: Ancak bildirge veya dilekçenin taahhütlü, iadeli taahhütlü veya APS ile gönderilmesi halinde ise postaya verildiği tarihi takip eden günden itibaren başlatılır.

bendi uyarınca, artık isteğe bağlı sigortalılar 01.10.2008 tarihinden itibaren genel sağlık sigortalısı sayılmıştır. Bunlar yukarıda da belirttiğimiz gibi bakmakla yükümlü olunan kişi olsalar dahi genel sağlık sigortası primini ödemekle yükümlüdürler.

b. İsteğe Bağlı Sigortalılığın Sona Ermesi

İsteğe bağlı sigortalılığın sona ermesine gelince; isteğe bağlılık unsuru dikkate alınarak sona ermede de yükümlülükleri ve iradesi ile paralellik sağlayacak bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre isteğe bağlı sigortalılık yedi biçimde sona erer:

- (i) Sigortalının talepte bulunması
- (ii) Aylık bağlanması için talepte bulunmak
- (iii) Yurt dışında ikamet etmeye başlamak
- (iv) Zorunlu sigortaya tabi bir işte çalışmaya başlamak
- (v) Sigortalının ölümü
- (vi) Sigortalının yurt dışındaki çalışmasının sona ermesi
- (vii) Bir yıl prim ödememe

İsteğe bağlı sigortalılık öncelikle talebe bağlı olarak sona erer. Sona erme ilgilinin yazılı talebi ile mümkün olabilir. Böyle bir durumda isteğe bağlı sigorta ilişkisi, talepte bulunulan ayın primi ödenmemişse, talep tarihinden önceki primi ödenmiş ayın sonunu takip eden günden itibaren sona erdirilecektir. Talepte bulunulan ayın primi ödenmişse, sigortalılık dilekçenin Kurumun kayıtlarına ulaştığı günü izleyen günden itibaren sona erdirilecektir.⁷⁴

İsteğe bağlı sigortalılık ilişkisi devam ederken aylık bağlanması halinde veya toptan ödeme için talepte bulunanların sigortalılıkları, aylığa veya toptan ödemeye hak kazanılmış olmak ve elbette talepte bulunulan ay dahil prim ve her türlü borcunun ödenmiş olması koşulu ile talep tarihinden itibaren sona erdirilir.

Ayrıca sosyal güvenlik ile ilgili uluslararası sözleşmelerin imzalanmadığı ülkelerde iş alan işverenler tarafından çalıştırılmak için yurt dışına götürülen Türk

⁷⁴ Bkz. Genelge 2013/11.

işçileri hariç olmak üzere, isteğe bağlı sigortalılık ilişkisinin kurulması için Türkiye’de ikamet koşulu arandığı için, uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerinden doğan haklar saklı kalmak koşuluyla, ikamet yurt dışına taşındığı tarihten itibaren isteğe bağlı sigortalılık ilişkisi sona erer. İsteğe bağlı sigortalılık, kişinin Kanunun m. 4/I(a), (b) ve (c) bentlerine tabi olarak zorunlu sigortalı olmayı gerektiren bir işte çalışmaya başladığı tarihten bir gün önce sona erer (m. 53/3). Ölen isteğe bağlı sigortalı bakımından isteğe bağlı sigortalının sigortalılığı ölüm tarihi itibarı ile sona erer.

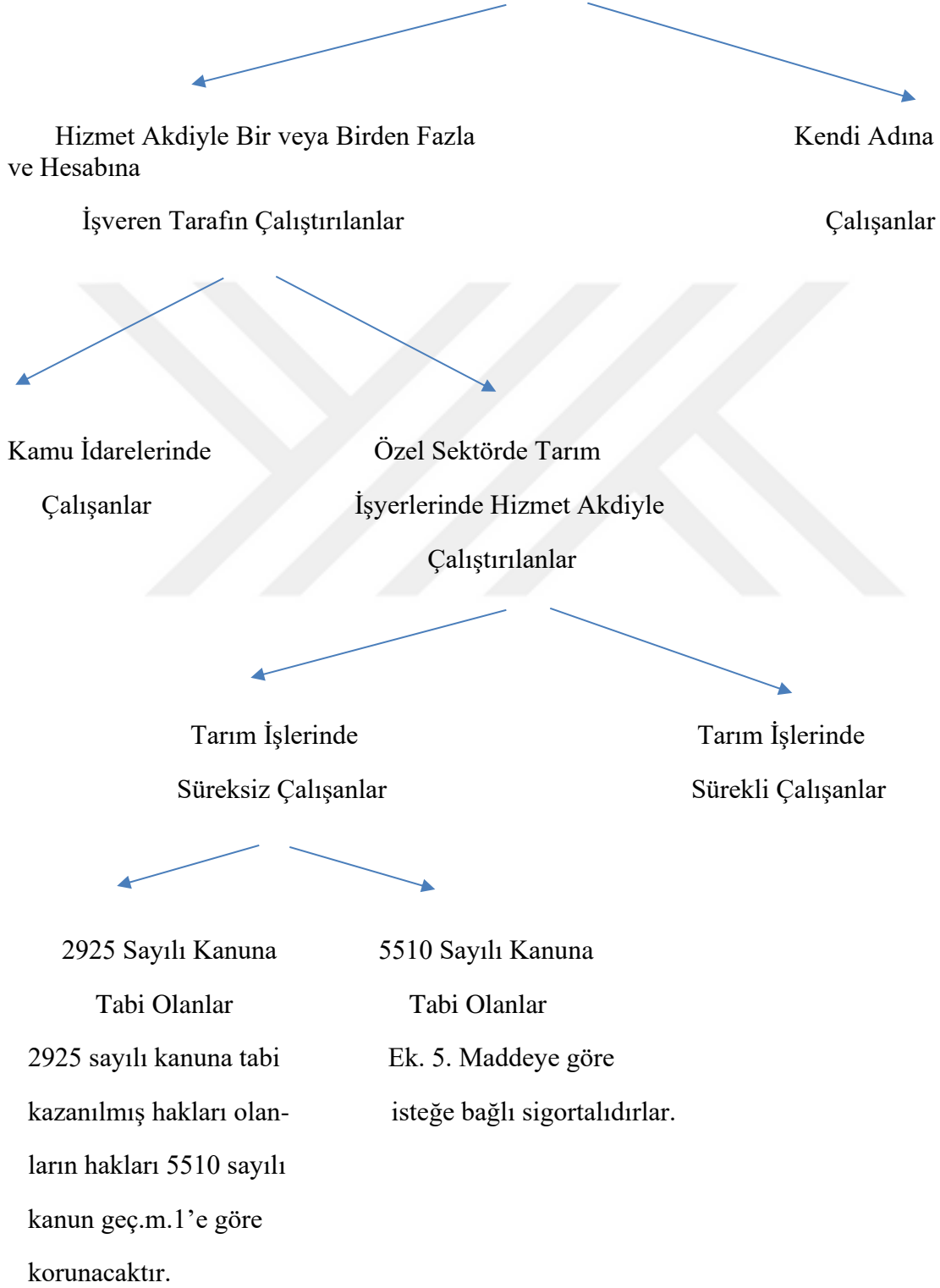
Primler ödenmesi gereken aydan itibaren en geç on iki ay içerisinde gecikme zammıyla beraber sigortalı tarafından veya sigortalıların hak sahipleri tarafından ödenmelidir. Sürenin geçmesiyle yatırılan primler talep üzerine iade edilir ya da sigortalının doğacak borçlarına mahsup edilir. (SSİŞl. Yön. m.94/3). Ancak Sözer’e göre⁷⁵, kişilerin geç yatırdıkları primlerin iadesi yerine, izleyen aydan itibaren yeni bir sigorta ilişkisinin başlatılması daha uygun düşmektedir.

⁷⁵ SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.23

II. TARIM KESİMİNDE SİGORTALILIK

Çizelge 1. 5510 sayılı Kanuna Göre Tarım Sektöründe Çalışanlar

5510 SAYILI KANUNA GÖRE TARIM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLAR



Tarım sektöründe çalışanlar; tarım işlerinde hizmet akdiyle bir ya da birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar ve kendi adına ve hesabına çalışanlar olarak temel iki gruba ayrılabilir. Hizmet akdiyle bir ya da birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar ise kamu idarelerinde çalışanlar ve özel sektördeki tarım işyerlerinde hizmet akdiyle çalıştırılanlar olmak üzere iki gruba ayrılacaktır. Ayrıca, özel sektörde tarım işyerlerinde hizmet akdiyle çalıştırılanlar da iki alt gruba ayrılacaktır. Bunlar; tarım işlerinde süreksiz çalışanlar ve sürekli çalışanlardır. Bu iki alt gruba farklı hükümler uygulanmaktadır. Bu nedenle de uygulamada tarım işlerinde süreksiz çalışanları “tarım sigortalısı” denilmektedir. Tarım sigortalıları ise 2925 sayılı Kanuna Tabi Olanlar ve 5510 sayılı Kanuna Tabi Olanlar olarak incelenmektedir. Bu ayırımın sebebi ise 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra geç m.1’e göre 2925 sayılı Kanuna tabi olan sigortalıların kazanılmış olan haklarının korunmasıdır. 5510 sayılı Kanuna tabi olanlar ise kanunun yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden sonra çalışmaya başlayanlardır.

Sosyal güvenlik hakkı, tüm çalışanların vazgeçilmez ve olmazsa olmaz hakkıdır. Fakat bu haktan en az yararlanan kesim tarım kesimi çalışanlarıdır. Bunun nedeni, bu işlerin dağınık bir şekilde ülke düzeyine yayılmış bulunması, çok çeşitli ve mevsimlik işlerden olması, iş gücünün mevsimlere ve doğa koşullarına göre başka bölgelere göç etmesi gibi değişik çalışma biçimleri ile tarımda çalışanları işçi ve işveren olarak ayırmanın güç olmasıdır.⁷⁶ Tarım çalışanlarının yaşamlarının her aşamasının sorunlarla dolu olması bir yana, en önemli sorunlarından biri sosyal güvenlik sorunudur. Çünkü yaşam koşulları ve çalışma koşullarından kaynaklanan olumsuzlukların etkisi, bu kişilerin hastalanmaları ve hastalıkları süresince ya da tüm yıl boyunca işsiz kalmalarına neden olmaktadır.⁷⁷ Nitekim Tarım sektöründe çalışan kesim Türk sosyal güvenlik sistemine entegre edilmeye çalışılan en son grup olmuştur. Dünyanın genelinde buna benzer bir durum söz konusudur. Bu, daha çok tarım sektörünün ekonomik ve teknolojik yönden gelişimini tamamlama sürecinin diğer sektörlerden çok daha uzun sürmesiyle ilgili bir durumdur. Tarım sektörünün klasik üretim yöntemlerinden sıyrılıp teknolojik gelişmeye ayak uydurması ve buna bağlı

⁷⁶ SÜZEK, s.212.

⁷⁷ GÖRÜCÜ/AKBİYİK, s.204.

olarak tarım çalışanlarının refah seviyelerinin yükselmesi bütün ülkelerde arzu edilen bir durumdur.⁷⁸

Evrensel düzeyde 2001 yılında kabul edilip 2003 yılında yürürlüğe giren Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)'nün “184 No.lu Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sözleşmesi” tarım çalışanlarına ilişkin önemli düzenlemeler getirmiştir. Türkiye tarafından henüz onaylanmayan bu sözleşmenin 21'inci maddesine göre tarım işçileri iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruma kapsamı alınmalı, mesleki risk ve kazalara karşı sigorta veya sosyal güvenlik rejimine dahil edilmelidir.⁷⁹

Türkiye’de önce tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle çalışanlar 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına alınarak (zorunlu olarak) sosyal güvenliğe kavuşturulmuşlardır. Daha sonra süreksiz olarak tarım işlerinde hizmet akdiyle çalışanlar için ayrı bir kanun çıkarılarak (2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu) bunlar da (isteğe bağlı olarak) sosyal güvenlik kapsamına alınmışlardır. 2925 sayılı kanunun kabul edildiği gün 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu da kabul edilmek suretiyle tarımda bağımsız çalışanlar yani çiftçiler (zorunlu olarak) sosyal güvenlik şemsiyesi altına sokulmuşlardır. Tarım işçileri “isteğe bağlı”, toprak sahibi çiftçiler ise “zorunlu” olarak sigortalı sayılmıştır. Tarım işçisini kendisini sigortalatma isteği olsa bile, aldığı düşük meblağlı günlük ücret ile bunu nasıl yapmış olduğu belirsizdir. Tarım işçileri primlerini aylık değil 4 ayda bir toplam olarak ödemişlerdir. Şunu da belirtmemiz gerekir ki, toprak sahibi çiftçilerin kanunu olan 2926 sayılı kanun her nedense “hastalık” sigortasını kapsama almamıştır. 2925 sayılı Tarım işçileri kanunu da “analık” sigortasının kapsamı dışında tutulmuştur. Adeta tarım işçisi kadınların anne olması yasaklanmıştır. Sonuç olarak; bahsedilen ilgili iki kanun karışıktır, yetersizdir, özellikle tarım işçileri kaderlerine terk edilmiştir. Her gün sofralarımıza gelen yiyecekleri üreten bu insanlara adaletsiz davranılmıştır.

Kamuoyunda “Sosyal Güvenlik Reform Yasaları” olarak adlandırılan ve hem kurumsal yapıyı hem de uygulama kanunlarını sil baştan düzenleyen kapsamlı bir değişiklik yapılmıştır. 16.05.2006 tarih ve 5502 sayılı “Sosyal Güvenlik Kurumu

⁷⁸ Türkiye ve Dünyada Tarım Sektöründe Sosyal Güvenlik, SGK Yayn No:74, Ankara, 2013, s.8, (http://www.sgk.gov.tr/yayinlar/02_tarim.pdf, Erişim Tarihi: 05.11.2020).

⁷⁹ ILO (2001), Safety and Health in Agriculture Convention (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f>, Erişim Tarihi: 05.11.2020).

Kanunu⁸⁰” yürürlüğe girmiş, 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu⁸¹” da yayınlanmıştır.⁸² 5502 sayılı Kanun Sosyal Güvenlik Kurumu’nun yani idari teşkilatını açıklayan kanundur. 5510 sayılı kanun ise SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı’ni tek çatı altında birleştiren kanundur. 5510 sayılı Kanun 01.01.2007 olan yürürlük tarihi önce 01.07.2007 tarihine ve daha sonra 01.01.2008 tarihine ve son olarak 01.06.2008 tarihine ertelenmiştir. Ancak, TBMM’de kabul edilen 5754 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanunun bazı maddeleri haricindeki hükümlerinin yürürlük tarihi 01.10.2008 olarak belirlenmiştir. Bu kanun ile daha önce SSK kapsamında sigortalı sayılanlar 4/I.a., Bağ-Kur sigortalıları 4/I.b ve T.C.Emekli Sandığı iştirakçilerinin 4/I.c sigortalısı sayılacakları belirtilmiştir.⁸³

Türk sosyal güvenlik sistemi içinde tarım sigortalılık türlerini üçe ayırmak mümkündür. Bunlar; tarımda hizmet akdi ile sürekli çalışan tarım işçileri, hizmet akdi ile süreksiz çalışan tarım işçileri ve tarımda kendi nam ve hesabına çalışanlardır

Çizelge 2. Türkiye’de Tarım Sigortalılığının Türleri



⁸⁰ Bkz.: 20.05.2006 tarih ve 26173 sayılı Resmi Gazete.

⁸¹ Bkz.: 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete.

⁸² BİLGİLİ, Özkan, Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, 1. Baskı, İzmir Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Yayınevi, İzmir, 2008, s.14.

⁸³ KURT, Resul, “Sosyal Güvenlik Reformuyla İş Kazası Sayılan Haller ve İş Kazası Olaylarında Sigortalılara Sağlanan Yardımlarda Yapılan Değişikler”, Mali Çözüm Dergisi, S. 87, Mayıs-Haziran 2008, ss.184-197, s.183-184.

A.HİZMET AKDİ İLE SÜREKLİ ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI

1.5510 sayılı Kanun Öncesindeki Düzenlemeler

a. Kişi Bakımından Kapsam

506 sayılı Kanun hizmet akdine dayalı olarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanların sigortalı sayılacağını düzenlemiştir. (m.2/1)

Türkiye’de 1964 yılında yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile kısmen de olsa tarım işçileri sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. Bu Kanun ile kamu sektöründeki tarım/orman işlerinde ücrete tabi sürekli veya süreksiz çalışan işçiler, özel sektördeki tarım/orman işlerinde ücrete tabi ve sürekli olarak çalışan işçiler, tarım sanatlarına ait işlerde, tarım işyerlerinde yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan işlerde ve tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık ve benzeri işlerinde çalışanlar sigortalı sayılmıştır. Dolayısıyla özel sektöre ait tarım/orman işlerinde süreksiz olarak çalışan işçiler kapsam dışında bırakılmıştır.⁸⁴

Tablo 4. 506 Sayılı Kanunda Kişi Bakımından Kapsam

506 sayılı Kanun (Kişi Bakımından Kapsam)	<ul style="list-style-type: none">- Kamu sektöründe tarım/orman işlerinde sürekli veya süreksiz çalışan işçiler (+)- Özel sektörde tarım/orman işlerinde ücrete tabi ve sürekli çalışan işçiler (+)- Tarım sanatlarına ait işlerde, tarım işyerlerinde yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan işlerde ve tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık vb. işlerinde çalışanlar (+)- Özel sektörde tarım/orman işlerinde süreksiz çalışanlar (-)
---	--

⁸⁴ YILMAZ, Ataman, Tahsis Mevzuatı ve İşlemleri, SSK Yayıncılık, Ankara, 2004, s.391 ; DEMİR, s.186.

b. Sunulan Edimler

506 sayılı Kanunun amacı m.1’de iş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde kanunda yazılı olan şartlarla sosyal sigorta yardımları sağlamak olarak ifade edilmiştir.

aa. İş Kazası ve Meslek Hastalığı

Bir kazanın iş kazası olarak değerlendirilmesi için ; sigortalının işyerinde olduğu esnada, işin işveren tarafından yürütüldüğü esnada yapılan iş dolayısıyla, sigortalının işveren tarafından görev sebebiyle farklı bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, çocuğunu emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermesi için ayrılan vakitlerde, sigortalıların toplu olarak işveren tarafından sağlanan araçla işin yapıldığı yere getirilip götürülmesi esnasında meydana gelmesi ve sigortalıyı hemen veyahut daha sonradan fiziksel veya psikolojik arızaya uğratması gerekir (m.11/1-a). Meslek hastalığı ise, sigortalının çalıştırıldığı için niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu sağlanan yardımlardan biri olan sağlık yardımı iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıların sağlık durumunun gerektirdiği sürece devam eder (m.14/1). İş kazası en geç kazadan sonraki gün işverene veya Kuruma bildirilir. İşveren, iş kazasının meydana gelmesinin ardından sigortalıya, Kurum tarafından işe el konuluncaya kadar, sağlık durumu sebebiyle gereken sağlık yardımlarını yapmakla yükümlüdür. Bu gaye ile yapılan ve belgelere dayalı olan masraflar ile yol paraları Kurum tarafından işverene ödenir. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi veya yerine getirilmesindeki gecikme sonucunda, sigortalının tedavi süresinin uzamasına, malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu yüzden uğrayacağı her türlü zararı ödemekle yükümlüdür (m.15).

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu sigortalıya sağlanan bir diğer yardım geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik ödeneğidir. Buna göre 506 sayılı Kanun m.16 hükmüne göre iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Yine; geçici iş göremezlik durumu neticesinde Kuruma ait olan veya Kurumun yönlendireceği sağlık tesislerinin bünyesindeki sağlık kurullarınca verilecek

raporlarda açıklanan arızalarına bakıldığında, iş kazası neticesinde veya meslek hastalığı neticesinde meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında azaldığı Kurumca tespit edilen sigortalı sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır (m.19/1). Sigortalının tekrardan tedavisi sonucunda meslekte kazanma gücünü hangi oranda kaybettiği, belirtilen sağlık kurullarına başvuru sonucu alınan raporlara göre tekrardan tespit edilir. Belirtilmelidir ki; Kurum tarafından yazılı olarak bildirilmesine rağmen, önerilen tedaviyi reddeden sigortalıya, tedavi olmak için Kuruma başvuruda bulunacağı tarihe kadar sağlık yardımı yapılmayacaktır. Aynı şekilde bu sigortalıya kuruma başvuruda bulunacağı tarihe kadar geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri de verilmeyecektir (m.17/3). Ayrıca doktorun belirlediği tedbir ve önerilere uyulmaması nedeniyle tedavi sürecinin uzamasına, malul olarak kalmasına veya malullük derecesinin artmasına neden olan sigortalının geçici işgöremezlik ödeneğinin veya sürekli işgöremezlik gelirinin kendisine yüklenebilecek kusurun raporun belirtilen oranındaki kısmı, Kurum tarafından düşürülebilir. Ancak, bu düşürme %50'yi geçemeyecektir (m.17/2). 506 sayılı Kanun m.22/1 hükmüne göre temel esas, sürekli iş göremezlik gelirinin sigortalıya hayatı boyunca verilmesidir. Fakat, iş kazası sonucunda ortaya çıkan sürekli iş göremezlik oranı %25'ten azsa ve bu durumun üç yıl içerisinde değişmesi Kurumca mümkün görülüyorsa sigortalının isteği ile sürekli iş göremezlik gelirleri sermayeye çevrilerek ödenir. 506 sayılı Kanun m.25/2 hükmüne göre; sigortalının başvurusu sonucunda veya kurum tarafından yapılan muayene sonucunda sağlık kurulu raporunda sürekli iş göremezlik durumunda farklılık olduğu tespit edilen sigortalının geliri raporun tarihinden sonraki ay başından itibaren rapora göre artırılır, eksiltir veya kesilir.

İş kazası sonucu ölümün vuku bulması halinde ölenin eş ve çocuklarına gelir bağlanır. Bu gelirin bağlanmasına ilişkin esaslar 506 sayılı Kanun m.23'de düzenlenmiştir. Belirtilmelidir ki; iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ölenlerin de ölümün maluliyete esas olan iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın hak sahiplerine gelir bağlanır (m.23/8).

Sigortalının ana ve babasına gelir bağlanabilmesi için Sigortalının ölümü tarihinde eşine ve çocuklarına bağlanması gereken gelirlerin toplamı, sigortalının yıllık kazancının % 70 inden aşağı olmalıdır. Buna göre artan kısım eşit hisseler halinde ana ve babaya verilir. Fakat bu hisseler sigortalının yıllık kazancının %70'inin dörtte birini geçemez. Ana ve babaya gelir bağlanabilmesi için gerekli olan diğer bir

şart ise ; anne ve babanın sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmaması veya 2022 sayılı Kanuna göre bağlanan aylık hariç olmak üzere gelir veya aylık almamasıdır (m.24/1).

İşveren iş kazasını o yerdeki yetkili zabıtaya ve Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Buna göre işveren yetkili zabıtaya derhal, Kuruma ise en geç kazadan sonraki iki gün içerisinde Kurumca hazırlanan haber verme kağıtlarını doldurarak bildirimini gerçekleştirir (m.27/1). İşveren kasıtlı olarak ve ağır ihmali sonucunda bildirim zamanında yapmazsa veya yazılı bilgiyi eksik ya da yanlış olarak bildirirse bu durumların neticesinde doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumlu olacaktır (m.27/2). Yine, İşveren, bir sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrendiği tarihten itibaren iki gün içerisinde Kuruma haber verme kağıdı ile birlikte bildirimde bulunmalıdır. M.27/2 hükmü aynı şekilde uygulama bulacaktır.

506 sayılı Kanun m.26'da işverenin sorumluluğu düzenlenmiştir. M.26/1'e göre " İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerinin 22 nci maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı Kurumca işverene ödettilir." 29.07.2003 tarihinde 4958 sayılı Kanununun 28. Maddesiyle cümleye göre işçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi uygulanacaktır. İş kazası veya meslek hastalığı üçüncü birinin kastı veya kusuru sebebiyle meydana gelmişse kurum tarafında yapılan tüm sigorta yardımları işbu üçüncü kişilere ve kusuru olması halinde bu kişileri çalıştıranlara Borçlar Kanunundaki hükümlere göre rücu edilir. Belirtilmelidir ki; iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde ölüm meydana gelmişse ve ölen sigortalının durumun meydana gelmesinde kastı veya kusurunun bulunması halinde ölen sigortalının hak sahiplerine Kurum tarafından rücu edilmez (m.26/3).

506 sayılı Kanun döneminde, kastı ve suç sayılır hareketi ile kazaya sebep olan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ile sürekli işgöremezlik geliri verilmeyeceği, ancak, sağlık hizmeti sunulacağı hükme bağlanmıştır (m.110).⁸⁵

⁸⁵ GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2004, s.176 ; SARAÇ, Coşkun, Sosyal Sigorta Kurumları ve İşveren Açısından İşkazası Kavramı, Yay. No.10, 1998, s.33.

Tablo 5. 506 Sayılı Kanunda İKMHS Kapsamında Sunulan Edimler

Sunulan Edimler	<ul style="list-style-type: none">- Sağlık Yardımı- Geçici işgöremezlik ödeneği- Sürekli işgöremezlik ödeneği- Ölüm halinde : Eş ve çocuklara gelir (Artan kısım: anne ve baba)
-----------------	--

bb. Hastalık Sigortası

Hastalık sigortasının kapsamında iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kapsamı dışında kalan hastalıklar ve bu hastalıklara sağlanan yardımlar bulunmaktadır. Bu sigortalılara sağlanan yardımlar m.32’de sayılmıştır. Buna göre yurt içinde tedavisi mümkün olmayan ancak yurt dışında tedavisinin mümkün olduğu sağlık kurulu raporu ile tespit edilen sigortalının yol masrafları ve tedavi masrafları ancak hastalığın anlaşıldığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 120 gün hastalık sigortası primi ödenmiş olması şartıyla Kurum tarafından karşılanır. Yabancı ülkedeki tedavi süresi 2 yılı geçemez. Anayasa Mahkemesi’nin 31/10/2000 tarih ve E.:2000/65, K.:2000/38 sayılı Kararı ile değişen son fıkraya göre sigortalılara sağlık yardımı yapılması, protez araç gereçlerinin tedariki, takılması vs., sigortalının gerekli olan hallerde tedavi için yurt içindeki farklı bir yere gönderilmesi hallerinde, sigortalıların sayılan bu yardımlardan yararlanabilmeleri için, hastalığın anlaşıldığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün hastalık sigortası primi ödemiş olmaları koşulu aranmaktadır. Bu sayılan yardımlar dışında sağlanan bir diğer yardım ise geçici iş göremezlik süresi boyunca günlük ödenek verilmesidir. Sağlık yardımından kasıt sigortalıların doktora muayene ve tedavi ettirilmeleri, lüzum halinde klinik ve laboratuvar tedavilerinin yaptırılması, sigortalının tedavisi halinde lüzum olursa sağlık kuruluşuna yatırılması, sigortalının tedavisi sırasında ihtiyaç görülen ilaç vs. vasıtaların karşılanmasıdır. Ancak; ayakta gerçekleştirilen tedavilerde ilaç bedellerinin yüzde yirmisi sigortalı tarafından karşılanır (m.33/1).

Hastalık halindeki sağlık yardımları sigortalı iyileşinceye kadar sürer ancak; sigortalının Kurum tarafından tedaviye alındığı tarihten başlayarak altı ayı geçemez. Şöyle ki; sağlık kurulu raporları ile tedaviye devam edilmesi halinde malullük halinin ortadan kalkacağı veya önemli olarak azalacağı tespit edilirse bu süre uzatılır. Protez

araç ve gereçlerin sağlanması, onarılması ve yenilenmesinde bu süreler dikkate alınmaz (m.34). Sigortalının eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocukları da açıkladığımız şekilde sağlık yardımlarından yararlanırlar. Ancak bunun için sigortalının, hastalığın anlaşıldığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 120 gün hastalık sigortası primi ödemiş olması şarttır (m.35).

506 sayılı Kanuna göre sürekli iş göremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı almakta olanlar sağlık yardımından, protez araç gereçlerinin tedariki, takılması, yenilenmesi, onarılması yardımlarından yararlanırlar. Sözü edilen kimselerin geçindirmekle yükümlü oldukları eş, çocuk, ana ve babaları ile gelir veya aylık almakta olan eş, çocuk, ana ve babaları m.33'de belirtilen sağlık yardımından yararlanırlar. Altı aylık süreye ilişkin madde hükmü bu kişilere de uygulanır.

Hastalık nedeniyle geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği verilebilmesi için sigortalının geçici iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 120 gün hastalık sigortası primi ödemiş olması ve Kurumca belirlenen sağlık kurullarından dinlenme raporu almış olması şarttır (m.37/1-2). Üçüncü bir kişi kasıtlı olarak veyahut suç sayılan hareketi neticesinde sigortalının, eşinin veya çocuğunun hastalanmasına sebep oluyorsa hastalık sigortasından karşılanan her türlü giderler bu üçüncü kişiden tazmin ettirilir.

506 sayılı Kanununun 2. Maddesindeki sigortalı sayılma niteliğini kaybeden sigortalılar, bu tarihten önceki bir yıl içinde en az 120 gün hastalık sigortası primi ödemiş olmaları şartıyla kendilerinin, karısı ve geçindirmekle yükümlü olduğu kocası, çocukları, ana ve babalarının bu niteliğin kaybedilişinden itibaren başlamak üzere altı ay içerisinde meydana gelecek hastalıkları halinde sağlık yardımı yapılması ve gerekli olan hallerde tedavi için yurt içindeki farklı bir yere gönderilme yardımlarından yararlanırlar. Sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu anne ve babasının hastalıkları halinde anne ve baba sağlık yardımlarının yapılmasından yararlanırlar. Ancak bunun için sigortalının hastalığın anlaşıldığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 120 gün hastalık sigortası primi ödemiş olması şarttır (m.42).

Tablo 6. 506 Sayılı Kanunda Hastalık Sigortası Kapsamında Sunulan Edimler

Sunulan Edimler	<ul style="list-style-type: none">- Sağlık Yardımı- Yurt dışında tedavi/Yol masrafı& Tedavi masrafı- Protez araç gereçlerin tedariki, takılması vs.- Tedavi için yurtiçinde farklı yere gönderilme- Geçici işgöremezlik ödeneği
-----------------	---

cc. Analık Sigortası

Sigortalı kadına analık sigortası kapsamında sağlanan yardımlar 506 sayılı Kanun m.43’de sayılmıştır. Bu yardımlar; gebelik muayenesinin ve başkaca gerekli olan sağlık yardımlarının yapılması, doğumda gerekli olan sağlık yardımlarının sağlanması, emzirme yardım parası verilmesi, sigortalı kadının doğumdan önce ve sonra işinden kaldığı günler için ödenek verilmesi, analık hali sebebiyle gerekirse yurt içinde başka bir yere gönderilmesidir. Ayrıca sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının analığı halinde de sigortalı kadının doğumdan önce ve sonra işinden kaldığı günler için ödenek verilmesi yardımı haricindeki diğer yardımlar uygulanır.

Analık sağlık yardımları ile emzirme yardımlarından veyahut maktu gebelik ve doğum para yardımlarından yararlanabilmek için sigortalı kadının, doğumdan önceki bir yıl içerisinde en az 90 gün analık sigortası primi ödemiş olması; sigortalı erkeğin ise doğumdan önceki bir yıl içerisinde en az 120 gün analık sigortası primini ödemiş olması ve sigortalının doğum yapan kadımla doğumdan önce evlenmiş bulunması gerekir (m.48).

506 sayılı Kanun m.49’a göre sigortalı kadın kendisi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödemiş ise kadına gebeliği halinde doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise, doğumdan önceki sekiz haftaya iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Tablo 7. 506 Sayılı Kanunda Analık Sigortası Kapsamında Sunulan Edimler

Sunulan Edimler	<ul style="list-style-type: none">- Sağlık Yardımları- Emzirme ve Yardım Parası- Geçici işgöremezlik ödeneği
-----------------	--

dd. Malullük Sigortası

Kimlerin malul sayılacağı m.53'de düzenlenmiştir. Buna göre, Kurum hastanelerince düzenlenecek usulüne uygun sağlık kurulu raporları ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu çalışma gücünün en az 2/3'ünü yitirdiği, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını yitirdiği Kurum tarafından tespit edilen sigortalı malul sayılır (m.53/1). Burada önemli olan husus bu malullüğün işe girdikten sonra ortaya çıkmasıdır (m.53/2). Üçüncü olarak, kişinin hastalık (şimdi genel sağlık) sigortası kapsamında tedavi görmekte iken, yapılan tedavi sonunda çalışma gücünü en az 2/3 oranında yitirmiş olduğu belirlenmelidir.⁸⁶ Malul olduğu sağlık kurulu raporu ile tespit edilen sigortalıya malullük aylığı bağlanır. Ancak bu aylığın bağlanabilmesi için sigortalının toplam 1800 gün veya en az 5 yıldır sigortalı olup da sigortalılık süresinin her yılı için ortalama 180 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primini ödemiş olması gerekir. (m.54/1-(b)) Sigortalı gerekli başvuru belgelerini ekleyerek Kuruma yazılı talep te bulunmalıdır.⁸⁷ Malullük aylığı almakta iken, sigortalı olarak çalışmaya başlayanların malullük aylıkları çalışmaya başladıkları tarihte kesilir (m.58).

⁸⁶ Hastalığa bağlı maluliyette önceden herhangi bir oran mevcut değildi. 4958 sayılı Kanun ile 2/3 oranında çalışma gücü kaybı aranmıştır. Bkz. GÜZEL/OKUR, s.330.

⁸⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. TUNCAI/EKMEKÇİ, s.257-266 ; GÜZEL/OKUR, s.328-347 ; ALPER, s.281 vd.

Tablo 8. 5510 SK Öncesi Sigortalı Olan Malul Kişilerin Yeniden Çalışmaları

Statü	Yeni Çalışma İlişkisi		
	İşçi	Bağımsız Çalışan	Kamu Görevlisi
Malul işçi	Aylık kesilir	SGDP ödeyebilir	SGDP ödeyebilir
Malul bağımsız çalışan	SGDP ödeyebilir	Aylık kesilir	Aylık kesilir
Malul kamu görevlisi	SGDP ödeyebilir	SGDP ödeyebilir	Aylık kesilir

ee. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığından yararlanabilmek için öncelikle belirli bir yaşın, prim ödeme gün sayısının ve sigortalılık süresinin tamamlanması gerekir. Yaşlılık sigortası ülkemizde ilk kez 01.04.1950 tarih ve 5417 sayılı Kanunla kurulduğunda emeklilik yaşı kadın erkek ayrımı yapılmadan 60 olarak belirlenmişti. Hizmet akdiyle çalışanların sigortalılığını düzenleyen 506 sayılı SSK 17.07.1964'te kabul edildiği zaman bunu kadınlarda 55'e indirmiş, daha sonra 506 sayılı Kanunda değişiklik yapan 23.10.1969 tarih ve 1186 sayılı Kanunla da yaş sınırı kadında 50, erkekte 55'e indirilmiş, ayrıca aylık bağlanması için getirilen iki seçenek arasına yaş şartı aranmayan bir üçüncü seçenek daha eklenmişti. Buna göre 25 yıldan beri sigortalı olan ve 5000 gün prim ödeyenler 50-55 yaşını doldurmasalar dahi yaşlılık aylığına hak kazanabiliyorlardı. Yaş şartı aranmayan emeklilik ihtimali daha sonra 1981 tarih ve 2422 sayılı Kanunla bu defa kadında 25 yıllık sigortalılık süresi 20 yıla indirilmiş, erkekte 25 yıllık sigortalılığa dokunulmamıştı. Bunun sonucu olarak yaş şartı aranmadan emekli olabilmek için işin özüne yabancı, Kurumun aktüeryal dengesini bozan, sigortacılık ilkeleriyle bağdaşmayan ve dünyadaki uygulamalara ters düşen bir uygulamaydı. Bu uygulama ile kadına 38, erkeğe 43 yaşında emekli olabilmek için sağlanmıştı. 1985 yılında bu üçüncü seçenek 3246 sayılı Kanunla kaldırılmış ise de, 20.02.1992 tarih ve 3774 sayılı Kanunla yaş sınırını kaldırıp sadece belli bir süre sigortalılık ve prim ödeme şartıyla yaşlılık aylığına hak kazanma yolu tekrar açılmıştı. Ülkemizde özellikle yaş koşulu aranmayan emeklilik sistemi ve diğer yanlış uygulamalarla birlikte sosyal güvenlik kurumlarının bugün içine düştükleri mali krize zemin hazırlanmıştır. Bu çarpık düzenleme 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılarak sistemdeki bozukluk bir ölçüde giderilmeye çalışılmıştır.

08.09.1999'da 506 sayılı Kanunun yaşlılık aylığı koşullarını düzenleyen 60/A maddesinde 4447 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, 08.09.1999'dan sonra ilk defa m.4/1-a kapsamında çalışmaya başlayanların yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için:

1. Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 7000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları veya,

2. Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları, 25 yıldan beri sigortalı bulunmaları ve en az 4500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları şarttır (geç. m.9).

08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olarak çalışmaya başlamış olanların durumuna gelince; oldukça yüksek bir yaş sınırı belirleyen ve prim ödeme gün sayısını arttıran 4447 sayılı Kanun m.17 ile 506 sayılı Kanuna eklediği geçici 81. Madde ile yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları açısından kademeli bir geçiş dönemi öngörmüştür. Buna göre;

Birinci grupta, 4447 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 08.09.1999 tarihinde ilk kez çalışmaya başlayanlar vardır. Bunların yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları yukarıda açıklanmıştır.

İkinci grupta, geç. m.81'in Anayasa Mahkemesince iptal edilmemiş olan A bendinde gösterilen ve 08.09.1999 tarihinden önceki sigortalılar vardır. Buna göre 08.09.1999'dan önce emekliliğe hak kazanmış olanlar ile sigortalılık süresi 18 yıl ve daha fazla olan kadınlar ve sigortalılık süresi 23 yıl ve daha fazla olan erkekler yine eski hükümlere göre emekli olabileceklerdir. Yani bunlar; kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması ve en az 5000 gün veya kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması, 15 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 3600 gün yahut, kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olmakla birlikte, kadın ise 20, erkek ise 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 5000 gün, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının primi ödemiş olmak koşuluyla yaşlılık aylığına hak kazanır.

Üçüncü gruptakiler ise, yeni kademeli geçiş giren sigortalılardır. Diğer bir ifade ile erkek ise 23, kadın ise 18 yıldan az sigortalılığı olan kesimdir. Ancak yeni düzenlemeye göre bunların hangi kademeye girdiklerinin belirlenmesinde 08.09.1999 tarihi değil 23.05.2002 tarihindeki sigortalılık süreleri esas alınacaktır. Bu gruba girip de 23.05.2002 tarihine göre kadın 18, erkek 23 yıldan fazla sigortalılık süresine sahip ise kadın 40, erkek 44 yaşını, kadın 20, erkek 25 yıllık sigortalılık süresini doldurmaları ve en az 5000 gün prim ödemeleri şartıyla emekli olabileceklerdir. Eski

düzenlemede 08.09.1999 tarihindeki hizmet süresi esas alınırken yeni düzenleme 23.05.2002'ye çekince 08.09.1999 tarihinde daha alt kademede olan sigortalıların sigortalılık süreleri otomatik olarak 2 yıl, 8 ay, 15 gün daha artmış olacağından daha üst kademeye geçmiş ve yaş sınırları da bir yıl azalmış olacaktır. Bu düzenleme sigortalılar için avantaj görünse dahi Sosyal Sigorta Kurumunun bütçesi için önemli bir yük oluşturmaktadır.

Anayasa Mahkemesince 81. Maddenin B bendi iptal edilip A bendi korununca, kısmi aylık alma olanağı ile ilgili geç. 81. Maddenin C bendi yeni baştan düzenlenmiştir. Yeni düzenlemeye göre 23.05.2002 tarihinde 15 yıllık sigortalılık süresini ve kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olup 3600 gün prim ödemiş bulunanlara da istekleri halinde yaşlılık aylığı bağlanacaktır. Bu sigortalılara kısmi aylık alabilme hakkı tanıyan bir başka alternatiftir. Fakat 23.05.2002 tarihinde bu şartları yerine getiremeyenlere de Anayasa Mahkemesinin iptal kararı doğrultusunda 24.05.2002 – 24.05.2014 tarihleri arasını kapsayan daha geniş kademeli bir geçiş olanağı tanınmıştır. Buna göre söz konusu şartları; 24.05.2002 – 23.05.2005 arasında yerine getiren kadın 52, erkek 56 yaşında, 24.05.2005 – 23.05.2008 arasında yerine getiren kadın 54, erkek 57 yaşında, 24.05.2008 – 23.05.2011 arasında yerine getiren kadın 56, erkek 58 yaşında, 24.05.2011'den sonra yerine getiren kadın 58, 24.05.2011 – 23.05.2014 arasında yerine getiren erkek 59 yaşında ve 24.05.2014'ten sonra yerine getiren erkek 60 yaşında yaşlılık aylığına hak kazanabilecektir.

Yaşlılık sigortasından sağlanan yardımlar; yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme yapılmasıdır. Sigortalının yaşlılık aylığından yararlanabilmesi için kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması ve 7000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primini ödemiş olması veya aynı yaş şartlarını gerçekleştirmek kaydıyla 25 yıldır sigortalı olması ve en az 4500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primini ödemiş olması şarttır (m.60/1-A). Ayrıca yaşlılık aylığından yararlanabilmesi için sigortalının işten ayrılması ve yazılı olarak istekte bulunması gerekir (m.60/1-H).

Yaşlılık aylığı alırken tekrardan sigortalı olarak bir işte çalışmaya başlayanların çalışmaya başladıkları tarihte yaşlılık aylıkları kesilir (m.63/1-A). Ancak yazılı talepte bulunmaları halinde yaşlılık aylığının ödenmesi devam eder. Yeniden çalıştıkları sürece prime esas kazançları üzerinden belirlenen prim alınır. Fakat bunlardan tespit edilen prime esas kazançları üzerinden %30 oranında sosyal güvenlik destek primi kesilir (m.63/1-B). İşten ayrılıp da yaşlılık aylığı kesilenlerin yazılı talepte bulunmaları halinde sigortalılara tekrardan yaşlılık aylığı bağlanır. Kadınsa 58,

erkek ise 60 yaşını dolduran veya 50 yaşını doldurup da erken yaşlandığı tespit edilen sigortalı çalıştığı işten ayrılıp da malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamamışsa yazılı isteği üzerine kendisi ve işverenince ödenen primlerin toplamı toptan ödeme şeklinde verilir (m.64/1).

ff. Ölüm Sigortası

Ölüm sigortasıyla sağlanan yardımlar; ölen sigortalının eşine, çocuklarına, ana ve babasına aylık bağlanması, ölen sigortalının eşine, çocuklarına, ana ve babasına toptan ödeme yapılması, ölen sigortalı için cenaze masrafı karşılığı verilmesidir (m.65). Ölüm sigortasından hak sahibi kimselere aylık bağlanabilmesi için sigortalının malullük veya yaşlılık aylığı almaktayken, veyahut malullük veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olup da henüz işlemi tamamlanmamış durumdayken veya bağlanmış bulunan malullük veya yaşlılık aylığı, sigortalı olarak çalışmaya başlamaları sebebiyle kesilmiş durumda yahut, 5 yıldan beri sigortalı bulunup da sigortalılık süresinde en az 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş durumdayken ölmüş olması gerekir (m.66).

Ölen sigortalının eşine, çocuklarına ve anne, babasına aylık bağlanır. Ancak anne ve babaya aylık bağlanabilmesi için sigortalının ölüm tarihinde eşine ve çocuklarına bağlanması gereken aylıkların toplamı, sigortalıya ait aylıktan aşağı olmalıdır ve anne, baba sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmamalı veya 2022 sayılı Kanuna göre bağlanan aylık hariç olmak üzere buralardan her ne ad altında olursa olsun gelir veya aylık almamalıdır (m.69). Ölen sigortalının hak sahibi kimseleri 506 sayılı kanuna göre ölüm sigortasından aylık bağlanmasına hak kazanamıyorsa bu durumda m.71’de yer alan esaslara göre hak sahiplerine ölüm toptan ödemesi yapılır.

Tablo 9. 506 Sayılı Kanunda Ölüm Sigortası Kapsamında Sunulan Edimler

Sunulan Edimler	<ul style="list-style-type: none">- Eş ve çocuklara ölüm aylığı (artan kısım: ana ve babaya)- Ölüm toptan ödemesi- Cenaze masrafı
-----------------	---

c. Prim Oranları

İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası primi, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre tespit edilir.

Kanunda hangi iş kollarının hangi tehlike sınıfına girdiği tehlike sınıf ve derecelerine ait prim oranlarının ve tehlike derecelerinin belli edilmesinde uygulanacak esaslar, ilgili bakanlıkların düşünceleri sorulduktan sonra Çalışma Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konacak bir tarife ile tespit olunacağı ifade edilmiştir (m.74). Bu tarifeye göre tespit edilecek primin oranı %1,5'den az, %7'den fazla olamaz ve prim işverenler tarafından verilir. Hastalık sigortası primi, sigortalının kazancının % 11'idir. Bunun %5'i sigortalı hissesi %6'sı da işveren hissesidir. Analık sigortası priminden ise yalnızca işveren sorumludur ve prim oranı %1'dir. Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları primi, sigortalının kazancının %20'sidir. Bunun %9'u sigortalı hissesi, %11'i de işveren hissesidir (m.73).

2. 5510 sayılı Kanundan Sonraki Düzenlemeler

a. Kişi Bakımından Kapsam: Hizmet Akdine Tabi Çalışanlar

5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalı sayılabilmek için sigortalının işveren veya işveren vekili ya da alt işveren tarafından işe alınıp, hizmet akdine tabi çalıştırılması gerekmektedir.

Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalı olanların çalışmalarının hizmet akdi olarak değerlendirilmesinde, Kanunun "Tanımlar" başlıklı 3. Maddesinin 11. Fıkrasına göre 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümleri ile 4857 sayılı İş Kanunundaki iş sözleşmesine ilişkin hükümlere göre işlem yapılacaktır. Hizmet sözleşmesi ve unsurlarına ilişkin açıklamalar 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile 2011 yılında yeniden düzenlenmiştir. Borçlar Kanununun 393. Maddesine göre hizmet sözleşmesi; işverenin işçiye yapılan işe ve zamana göre ücret vermeyi üstlendiği, işçinin ise bunun karşılığında belirli veyahut belirli olmayan bir süreyle, bağımlı olarak iş görmeyi üstlendiği sözleşmedir. Bu tanımda yer alan "zaman" kavramı, iş akdinin varlığının belirlenmesinde bağımsız bir unsur değildir. Bağımlılık unsurunun saptanmasında yardımcı bir ölçüt niteliği taşır.⁸⁸ Ayrıca İş Kanununun 2. Maddesinin 1. fıkrasında da iş ilişkisi, işçi ile işveren arasında kurulan ilişki olarak tanımlanmıştır. İş Kanununun 8. Maddesinin 1. Fıkrasına göre iş akdi işverenin ücret ödemeyi üstlendiği, işçinin ise iş görmeyi bağımlı olarak üstlendiği sözleşmedir

⁸⁸ SÜZEK, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.235 ; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN ,s.55.

Yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere hizmet akdinin unsurları aşağıdaki gibidir;

a) Hizmet

İşçi, işverene emeğini verme taahhüdünde bulunur. Burada söz konusu olan iş, bir gerçek kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışmasıdır. İşçi, eseri değil, hizmet verme sorumluluğunu taşır. Hizmet, işverenin işyerinde veya belirleyeceği yerde yapılır.

b) Ücret

İş görme unsuru gibi ücret de iş akdinin esaslı unsurlarındandır. Bu sözleşmede bir işin görülmesi diğer tarafın bir ücret ödemesi karşılığında vaad olunur. O halde, bir ücret söz konusu olmadıkça iş akdinin varlığından söz edilemez. Bu nedenle, hatır için veya ahlaki bir amaçla ücretsiz yapılan çalışmalar iş akdinin oluşumuna yol açmaz.⁸⁹

Ücretin iş akdinin zorunlu bir unsuru olması, bunun mutlaka açıkça belli edilmiş olması gerektiği anlamına gelmez. Yapılan iş için bir ücret ödenmesinin gerekli olduğu ve olağan görüldüğü hallerde kural olarak ücretin kararlaştırıldığı kabul edilir. Bu yöndeki bir Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararına göre çalışmanın ücretsiz oluşu ile ücretli olmakla beraber ücretin belirlenmemesi birbirinden farklıdır. Ücretin belirlenmemesi halinde sadece bu nedenle iş sözleşmesinin yokluğundan söz edilemez. Bu durumdan Borçlar Kanununun 401. Maddesi uyarınca ücret, asgari ücretten az olmamak üzere, rayiç esas üzerinden belirlenir.⁹⁰

Ücretin nakit veya başka bir şekilde ödenmesi akdin niteliğini değiştirmez. Ücret; saat, günlük, haftalık, aylık çalışmalar karşılığı ödenebileceği gibi işin miktarına göre ve kardan hisse şeklinde de verilebilir.

c) Bağımlılık Unsuru

Hizmet akdi iki taraflı akitlerden olup, karşılıklı borç doğurur. İşçi emeğini, işveren emrine verir ve işin yapıldığı sürede ona tabi olur. İşveren ise emeğin karşılığı

⁸⁹ Yargıtay 9. HD., 18.06.2001 tarihli, 2001/8123E. 2001/10422K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 08.12.2020)

⁹⁰ YİBK, 18.11.1964 tarihli, 1964/2E. 1964/4K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 08.12.2020)

olarak ücret ödemeyi kabul eder. Bağımlılık unsuru hizmet akdini, konusu iş görme olan diğer akitlerden (istisna, vekalet vb.) ayıran en önemli unsurdur.

d) Süre

İş (hizmet) sözleşmesi belirli bir süre için yapılabileceği gibi süresiz de yapılabilir. Hizmetin, sözleşme süresi içinde günün belirli saatlerinde, haftanın veya ayın belirlenen günlerinde yerine getirilmesi de mümkündür. Borçlar Kanunu'nun 394. maddesine göre; hizmet sözleşmesi, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça özel bir şekle bağlı değildir.

Bir kimse, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır. Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur. İş sözleşmesine konu hizmet İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Türk Borçlar Kanununa tabi olabilir. Önemli olan nokta çalışma şeklinin bir iş sözleşmesine dayanmasıdır.⁹¹ 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işçi sayılanlar genellikle 5510 sayılı Kanunun m.4/1-a bendi kapsamında sigortalı niteliğine sahiptirler. Fakat, bu durum her daim geçerli değildir. Yani, İş Kanunu kapsamında işçi olan bir kişinin 5510 sayılı Kanunun n.4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılmaması veya da işçi sayılmayan bir kimsenin bu statüde sigortalı olması mümkündür. Sigortalı sayılmak için ücretle çalışmak zorunlu değilken, ücret iş sözleşmesinin zorunlu bir unsurudur. Bu nedenle öğretide önemle vurgulandığı üzere, sigortalılık niteliği kişinin işçi olup olmamasına göre değil, 5510 sayılı Kanundaki düzenlemelere göre belirlenmelidir.⁹²

Mevsimlik iş sözleşmelerine bakıldığında, mevsimlik iş sözleşmesiyle çalışan işçinin sözleşmenin konusunu oluşturan mevsimlik işi görmeyi, işverenin de buna karşılık olarak ücret ödemeyi üstlendiği görülmektedir. Bu sebeple bu sözleşmeler 5510 sayılı Kanuna göre hizmet akdi kavramı içerisinde değerlendirilmekte ve bu sözleşmeler ile çalışan işçiler de m.4/1 (a) hükmü kapsamında sigortalı sayılmaktadır.

⁹¹ TUNCAY&EKMEKÇİ, s.302 ; SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.69 ; ALPER, s.63 ; ARICI, Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, (Sosyal Güvenlik), Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, s.224.

⁹² GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLI, s.80 ; YARDIMCIOĞLU, Didem, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s.213.

⁹³ Genel kural bu olmakla beraber, mevsimlik çalışmanın tarım ve orman işlerinde yapılması halinde bu durum değişebilmektedir. Mevsimlik iş sözleşmesiyle tarım ve orman işlerinde sürekli işlerde çalışan işçiler kamu veya özel sektör ayrımı yapılmaksızın 5510 sayılı Kanunun m.4/1(a) bendi kapsamında sigortalıdır. Ancak kamu sektöründe süreksiz tarım ve orman işlerinde çalışan mevsimlik işçiler m.4/1(a) bendi kapsamında sigortalı olarak kabul edilirken, özel sektörde süreksiz tarım ve orman işlerinde çalışan işçiler m.4/1-a bendi kapsamında sigortalı olarak kabul edilmezler. Kanaatimizce işçilerin yapmış oldukları işin aynı olmasına rağmen aynı statüde sigortalı olarak kabul edilmemeleri eşitlik ilkesine açıkça aykırılık teşkil etmektedir.

b. 4/1-a Kapsamındaki Sigortalıların Tescili

5510 sayılı Kanun m.8'e göre, m.4/1-a bendi kapsamında sigortalı olanların Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimini nasıl yapılacağına ilişkin genel kural verilmiştir. Buna göre, işverenler m.4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri sigortalılık başlangıç tarihinden önce sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlü tutulmuşlardır.

İşverenlerin inşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak olan sigortalıların sigortalı işe giriş bildiremelerini en geç sigortalıların çalışmaya başladığı gün Kuruma vermesi gerekmektedir.⁹⁴Kuruma ilk defa iş yeri bildirgesi veren iş yerlerinde sigortalı işe giriş bildirgesinin en geç işyerinin tescil tarihinden itibaren bir ay içinde verilmesi halinde sigortalı işe giriş bildirgesi yasal sürede verilmiş sayılacaktır.

5510 sayılı Kanunun 8 inci maddesinin ikinci fıkrası gereğince dördüncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde, sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını örneği Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan “*Sigortalı Bildirim Belgesi*” ile Kuruma bildireceklerdir. Sigortalılar kendilerini bildirmeyebilirler. Bu durum sigortalıların aleyhlerine bir delil oluşturmayacaktır. İlk işyerinde çalışmasına ait olan

⁹³ GÖKTAŞ, Murat, “ *Mevsimlik İşlerde Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenliği*”, İş ve Hayat Dergisi, S.2, 2015, ss.185-194, s.187.

⁹⁴ Bir pamuk tarlasında 05.02.2012 tarihinde toplayıcılık yapmaya başlayan kişilerin işe giriş bildirgesinin en geç aynı gün, yani 05.02.2012 tarihinde Kuruma verilmiş olması gerektiği yolundaki örnek için bkz., SÖZER,(Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.128, dn.1.

sigortalı işe giriş bildirgesi Kuruma verilerek, tescil işlemi yapılmış olan sigortalının, nakil edilerek ve hizmet akdi sona ermeden aynı işverenin aynı ya da farklı ünitelerde tescil edilmiş diğer bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yasal süresi haricinde Kuruma yapılan bildirimler de süresinde yapılmış sayılacaktır.

5510 sayılı Kanun m.7/1'e göre m.4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılanların sigortalılığı çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başlar (m.7/1-a). Bu nedenle hizmet akdiyle sürekli çalışan tarım işçisinin kural olarak sigorta hak ve yükümlülüğü çalışmaya başladığı tarihten itibaren başlayacaktır. Ancak bu tarih sözleşmenin yapıldığı tarih değil, fiilen işe başlama tarihidir. İşçi farazi olarak çalışmaya başlamamışsa, 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmayacaktır.⁹⁵

c. Sunulan Edimler

Tarım alanında hizmet akdiyle sürekli olarak çalışan işçiler kural olarak 5510 sayılı Kanunun m.4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. Buna göre kısa vadeli sigorta kollarının tamamından herhangi bir kısıtlama olmaksızın sigortalılık nitelikleri sona erene kadar yararlanabilirler.

aa. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Ülkemizde son yıllarda düşüş eğilimi gösterse de iş kazası ve meslek hastalıklarının sayısı yine de yüksektir.⁹⁶ İş Hukuku anlamında iş kazasından bahsedebilmek için öncelikle kazaya neden olan olayın dıştan ve irade dışı meydana gelmesi, kaza ile zarar ve kaza ile işverence yürütülen iş arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekir. Bu zararlar çalışma gücünün kaybından dolayı olabileceği gibi ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararlar da olabilir (BK. m.54).⁹⁷ Sosyal Sigortalar Hukuku anlamındaki kaza ise biraz daha geniş kapsamlıdır. 5510 sayılı Kanun m.13'de iş kazasının bazı unsur ve koşulları sayılmıştır. Söz konusu maddeye göre;

'İş kazası; a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa

⁹⁵ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s.149-150 ; TUNCAY/EKMEKÇİ, s.151; ALPER, s.121 ; Sözer, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.55.

⁹⁶ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.374.

⁹⁷ Akın, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, 1. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2001, s.48-49.

yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu kanunun 4üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır.’’

Bu tanım m.4/1-b kapsamındakilere yabancı olan unsurlar dışında bağımsız çalışanlar içinde geçerlidir. Nitekim 28.09.2008 tarihli Tebliğ de kanundaki bu tanımı m.4/1-a’lılar için kullanmış fakat ayrıca bağımsız çalışmanın niteliklerini göz önünde tutarak iş kazasının m.4/1-b’liler için işyerinde bulunduğu sırada veya yürütmekte olduğu iş nedeniyle işyeri dışında meydana gelen ve onu hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olay olarak tanımlamıştır (m.6).

Buna göre her şeyden önce kazaya uğrayanın 5510 sayılı Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olan bir sigortalı olması gerekir.⁹⁸ Belirtilmelidir ki, 4857 sayılı Kanunun kapsamı ile 5510 sayılı Kanunun kapsamı aynı değildir. Mesela 50’den az işçinin çalıştığı tarım ve orman işleri İş Kanunu’nun dışında kalmasına rağmen, bu sektörde sürekli olarak çalışan tarım işçileri SGK mensubu olmaktadır (m.6/1-ı). Bu nedenle, bir işyerinin İş Kanunu kapsamına alınmamış olması olayın iş kazası sayılmasına engel teşkil etmez.⁹⁹ İş kazası hallerini diğer kaza hallerinden ayıran önemli bir özellik kazanın işverenin otoritesi altında iken (m.4/1-a’lı ise) meydana gelmiş olması gerekir.¹⁰⁰ SGK bakımından bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için şu hususların bir arada bulunması gereklidir: 1. Kazaya uğrayanın sigortalı olması, 2. On üçüncü maddede belirtilen haller ile kaza arasında uygun illiyet bağının bulunması, 3. Sigortalının zarara uğraması, 4 Kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağı bulunması.

⁹⁸ Yarg. 10 HD., bir kararında iş kazasının tespitinde, ev çatısının yapımı ve tamiri işinin verilmesinde öncelikle taraflar arasında hizmet ilişkisi mi istisna ilişkisi mi bulunduğuunun incelenmesi gerektiği sonucuna varmıştır. (Yarg. 10.HD., 03.10.2011 tarihli, 2011/5857E., 2011/12907K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 27.03.2021))

⁹⁹ SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.334 ; YHGK., 27.03.1974 tarihli, 1974/352E. 1974/270K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 28.03.2021)

¹⁰⁰ ATABEK, Reşat, İş Kazası ve Sigortası, Nadir Yayıncılık, İstanbul, 1978, s.41 vd.; AKIN, s.19 vd.

Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için kazanın dıştan gelen bir etki ile istenilmeyen bir olay nedeniyle ve aniden vuku bularak meydana gelip gelmeyeceği doktrinde tartışmalıdır. Kanımızca, 5510 sayılı Kanun m.13'den yola çıkılarak dıştan gelen etki unsurunun gerekli olduğu sonucuna varılamaz.¹⁰¹ Nitekim Yargıtay bir kararında sigortalının işyerinde intihar etmesini iş kazası saymıştır.¹⁰² Doktrindeki bazı yazarlar ise işle ilgili olmadığı ve sigortalının isteği ile gerçekleştiği için işyerindeki intiharı iş kazası saymamaktadır.¹⁰³ Ancak kanımızca istenilmeyen bir olay unsurunun da aranması gerekmektedir. Şöyle ki; kastı veya ağır kusuru sonucu iş kazasına uğrayan sigortalıya sunulan maddi edimler azaltılmakta, ancak tamamen engellenmemektedir (m.22/1 (b-c)).¹⁰⁴ Yargıtay da bir kararında mezbahane sarhoş bir şekilde kesim yaparken bıçağı ayağına kaçırıp kan kaybından ölmesi halinde sigortalının iş kazasına uğradığını kabul etmiştir.¹⁰⁵ Yine başka bir kararında Yargıtay tetanos sonucunda sigortalının ölmesini iş kazası saymıştır.¹⁰⁶ Görüldüğü üzere iş kazalarının her daim ani bir şekilde gerçekleşmesi gerekmemektedir.

Doktrinde¹⁰⁷ ve bazı yargı kararlarında, kaza sigortalının görmekte olduğu işin sonucu olmalıdır görüşü savunulmaktadır. Örneğin Yargıtay'ın bir kararına göre yapılan iş (deri balyalarını kaldırma) ile beyin kanaması arasında bir neden sonuç bağı varsa yani gösterilen fazla efor ölümü meydana getirmişse olay iş kazası sayılacaktır. Doktrindeki hakim görüşe¹⁰⁸ ve Yargıtay kararlarındaki eğilime göre 13. Maddede sayılan hal ve durumlardan birinin varlığı illiyet için yeterlidir. Kaza bu durumlardan birine uygun bir şekilde gerçekleşmişse ayrıca olay ile iş arasında illiyet bağı aranmaz.

¹⁰¹ Aynı yönde görüşü olanlar: SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.336 ; ASLANKÖYLÜ, Resul, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, 2. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s.2020 ; KORKUSUZ, Refik/UĞUR, Suat, Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş, 4. Baskı, Ekin Basın Yayın, Bursa, 2015, s.219; GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s.338.

¹⁰² Yarg. 10. HD., 29.03.1973 tarihli, 1973/8413E. 1973/2579K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 28.03.2021.)

¹⁰³ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.382 ; UŞAN, (Temel Esaslar), s.219.

¹⁰⁴ SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.337.

¹⁰⁵ Yargıtay 10. HD., 23.03.1992 tarihli, 1991/12579E. 1992/3624K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 28.03.2021)

¹⁰⁶ Yarg. 10. HD., 04.06.1974 tarihli, 1974/3244E. 1974/3890K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 28.03.2021)

¹⁰⁷ TUNCAY, Can A., Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yetkin Yayıncılık, İstanbul, 2000, s.221.; SARAÇ, s.61.

¹⁰⁸ TUNÇOMAĞ, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1975 ,s.313-314 ; GÜZEL/OKUR, s.177-178 ; ŞAKAR, Müjdat, Sosyal Sigorta Uygulamaları, Der Yayıncılık, İstanbul, 2009,s.199.

Buna göre “*Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada...*” meydana gelen kazalar iş kazasıdır. Örneğin Yargıtay’a göre lojman, işin görüldüğü yerle aynı binada olsa dahi, işyerinden sayılamayacağı için intihar olayını iş kazası saymamıştır.¹⁰⁹ Yargıtay kararları dikkate alındığında işin sonucu doğanlar, sigortalının özel yaşamından kaynaklananlar ve iş başında bulunması nedeniyle gerçekleşenler olmak üzere işyerlerinde üç tip kazanın gerçekleştiği görülmektedir. Örneğin tarım işçisinin ilaçlama yaparken zehirlenmesi, kişinin görevi nedeniyle bulunduğu arazide güneş çarpmasına uğraması işin sonucu doğan kazalardır. Sigortalının mesai arkadaşı tarafından dövülerek yaralanması veya dinlenirken ayak kemiğini kırması gibi olaylar sigortalının özel yaşamından kaynaklanan iş kazalardır. Yine işçinin işi başındayken başka kişilerce açılan ateş sonucu ölmesi de iş kazasıdır.¹¹⁰ Önemle belirtilmelidir ki, iş kazası, çalışma süresi içinde meydana gelmelidir.¹¹¹

Yine “*işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı...*” bir kazaya uğradığında olay iş kazası sayılacaktır. Yargıtay işçilerin işverence sağlanan bir servis aracı ile iş için Urfa’dan Hilvan’a götürülürken yolda teröristlerce silahla öldürülmesini iş kazası saymıştır.¹¹² Yargıtay yolda ve iş sırasında olduğu gibi, makul sınırlar içinde kalan kısa molalarda da çalışanları güvence de saymaktadır.¹¹³

“*Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda...*” meydana gelen kazalar iş kazasıdır. Buradaki durum birden fazla gün için dışarıda görevlendirmeyi ifade etmektedir. Zaten kişi görevlendirildiği yerde işini yaparken uğradığı kazada Kurumun koruması kapsamındadır. Ayrıca düzenleme gereği asıl işi yapmaksızın geçen zamanlarda da koruma mevcuttur. Yani görevlendirilen kişi gidiş geliş yolculuğu esnasında, görev bölgesindeki iş dışı kalan yemek, eğlence, uyku vs. gibi tüm boş zamanlarında sosyal sigorta güvencesi kapsamındadır.

¹⁰⁹ Yarg. 9. HD., 21.10.1969 tarihli, 1969/7602E. 1969/10056K., SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.341.

¹¹⁰ Yarg.10. HD., 04.02.1980 tarihli, 1976/6407E. 1980/624K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 28.03.2021)

¹¹¹ Yarg. 21. HD., 11.04.2013 tarihli 2013/598E. 2013/6694K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 28.03.2021.)

¹¹² Yarg. 9. HD., 04.07.1985 tarihli, 1985/4249E. 1985/7382K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 28.03.2021)

¹¹³ YHGK., 05.06.1996 tarihli, 1996/10E. 1996/228K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 28.03.2021)

Nitekim 5510 sayılı Kanun'da süt izni sırasında doğan kazalar koruma kapsamına alınmıştır. Kadınların süt izni için gün içerisinde toplam 1.5 saat içerisinde işyerinde, yolda, evde geçirdiği kazalar iş kazası kapsamındadır.

“Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında” özüre uğramalarına neden olan olay iş kazasıdır. Doktrinde¹¹⁴ve yargı kararlarında¹¹⁵ sosyal yardım amacıyla yapılan taşımaları kapsam dışı bırakan görüşler vardır. Fakat doktrin¹¹⁶ve yargı kararlarında baskın olan görüş, tüm (toplu) taşımaların koruma kapsamına alınması gerektiğidir. 506 sayılı Kanun döneminde taşımaların iş kazası kapsamında sayılabilmesi için toplu olması şartı aranmaktaydı. 5510 sayılı Kanun toplu taşıma şartını kaldırmıştır. Bu nedenle tüm şartların gerçekleşmesi halinde ferdi taşımalarda kapsam dahilindedir. Belirtilmelidir ki söz konusu taşıtın işverenin mülkünde olması gerekmez. Zilyetliğinde olması yeterlidir. Örneğin Yargıtay bir kararında selvi ağaçlarının budanması işlerinin yapılmasından sonra işverenin eşine ait pikapla diğer birkaç kişi ile birlikte dönerken aracın devrilmesiyle ölen işçinin iş kazasına uğradığını hükmetmiştir.¹¹⁷Şöyle ki; yol paralarını alan işçilerin dolmuş ile veya belediye otobüsü ile münferit seyahatleri koruma dışındadır. Zorunlu nitelikli taşımalarda araç sigortalıları işletme ile iş mahalli; sosyal amaçlı taşımalarda ise, iş ile meskenleri arasında getirilip götürülüyor olmalıdır. Götürme fiili trafik kazalarına güvence sağladığı gibi, aracın içinde meydana gelen zarar verici olaylara da koruma sağlar. Örneğin; araç içinde dışarıdan açılan bir ateş sonucu veya kavgada yaralanma iş kazasıdır.¹¹⁸ Yine Yargıtay bir kararında durakta işveren tarafından sağlanan servisi beklerken, üçüncü şahsa ait olan aracın çarpması sonucu oluşan kazayı iş kazası saymıştır.¹¹⁹ Bu karar doktrinde eleştirilmiştir. Söz konusu maddedeki ibarenin yolculuk süresini kapsadığını, öncesi ve sonrasını içermediği ifade edilmektedir.¹²⁰

¹¹⁴ EROL, Ali Nevzat, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuk Davaları, Kendi Yayıncılık, İstanbul, 1975, s.53.

¹¹⁵ Yarg. 9. HD., 13.05.1996 tarihli, 1996/2570E. 1996/4109K., EROL, s.60.

¹¹⁶ TUNÇOMAĞ, s.315; GÜZEL/OKUR, s.180; SARAÇ, s.74 ve 74 dn.2’de belirtilen diğer yazarlar.

¹¹⁷ Yarg. 10. HD., 16/12/1986 tarihli, 1986/6684E. 1986/6851K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 28.03.2021)

¹¹⁸ ATABEK, s.66; SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.351.

¹¹⁹ Yarg. 21. HD., 14.05.1996 tarihli, 1996/2674E. 1996/2738K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 28.03.2021)

¹²⁰ CENTEL, Tankut, “İşyerine Getirilip Götürülme Sırasında Uğranılan Kaza – İş Kazası Kavramı”, İş Hukuku Dergisi, S. 3, Ocak – Mart 1993, ss.125-135, s.128 .

Düzenlemeye göre, “iş kazası sigortalıyı... hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.” Bedeni zarar geçici işgöremezlik, kalıcı işgöremezlik veya ölüm olarak ortaya çıkabilir. Ayrıca, takma organların kullanılamaz hale gelmeleri de sigortanın telafisi gereken zarar kapsamına alınması gerekir.¹²¹ Uğranılan zararın ağırlığına göre sigortalıya sunulacak edimler değişiklik gösterecektir. Sağlık hizmetleri için önemsiz derecede olmayan bedeni zarar sebebiyle tedavi gerekliliği doğmuş olmalıdır. Geçici işgöremezlik ödeneği için sigortalı dinlenme veya tedavi için en az bir gün iş ve güçten kalmalıdır. Sürekli işgöremezlik ödeneği kalıcı sakatlığı olanlara bağlanır. Meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında azalmış olması şarttır (m.19/1). Zarar hemen ortaya çıkabileceği gibi sonradan da ortaya çıkabilir. Ancak sonradan ortaya çıkan zarar makul bir sürede ortaya çıkmalıdır.¹²² Doğan iş göremezlik ya da ölüm iş kazasının sonucunda gerçekleşmiş olmalıdır.

Bir iş kazası meydana geldiğinde kaza iş kazası ve meslek hastalıkları bildirgesiyle derhal kolluk kuvvetlerine bildirilmelidir. Yine kaza kazadan sonraki 3 işgünü içerisinde iş kazası ve meslek hastalıkları bildirgesiyle SGK’ya bildirilmelidir. Çünkü kurumun sigortalıya sunacağı edimler ve işverenin kusuru halinde doğacak rücu hakkı bakımından olaydan haberdar olması gerekmektedir.

Kanunda meslek hastalığı kavramı işçi ve bağımsız çalışanlar bakımından müşterek düzenlenmiştir. “Meslek hastalığı sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halleridir” (m.14/1). Meslek hastalığının unsurları sigortalı olma, dış etkene maruz kalma (işin niteliği veya yürütüm şartları), dış etken sonucu işgöremez(hasta) olma, dış etken ile işgöremezlik arasında illiyet bağı olmasıdır.¹²³ Meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan işgöremezlik yapılan işin sonucunda ortaya çıkmış olmalıdır. Ayrıca tekrarlanan sebep ölçüsüne göre çalışan kişi hastalık doğuran sebebe geçici olarak değil de sürekli olarak maruz kalmalıdır. Hangi işlerin meslek hastalığına neden olabileceği önceden, tıbbi veriler dikkate alınarak belirlenmiştir. Asgari tekrarlama süresi işe ve etkene göre

¹²¹ TUNÇOMAĞ, s.318; GÜZEL/OKUR, s.182; TUNCAY, s.227.

¹²² TUNCAY, s.226 ; SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.353.

¹²³ SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.358.

değişmektedir. Yine çalışma şartları da meslek hastalığının doğmasına yol açabilir. Hastalık Sosyal Sigorta Hukukunu işgöremezlik veya tedavi gerekliliği ortaya çıktığı takdirde ilgilendirmektedir. Hastalık veya özür hem bedeni hem de ruhsal nitelikte olabilir. Riskin geçici etkili olması halinde sigortalı geçici işgöremezlik ödeneğine; kalıcı etkili olması halinde sürekli işgöremezlik gelirin hak kazanacaktır. Yine ölümün vuku bulması halinde hak sahiplerine aylık bağlanmaktadır. Meslek hastalığında üstlenilen iş ile işgöremezlik arasında illiyet bağı olması gerekir. Bu bağ da meslek hastalıkları listesi ile ispatlanmaktadır. Sigortalı çalışma ilişkisi son bulduktan sonra da, yönetmelikte onun için belirlenen yükümlülük süresi içinde doğmuş olması halinde ortaya çıkan hastalığın meslek hastalığı olduğunu ileri sürebilmektedir.

Bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde olayın sigortalı üzerindeki etkisi bakımından üç ihtimal ortaya çıkmaktadır. Geçici işgöremezlik, kalıcı işgöremezlik ve ölüm. Sigortalı geçici işgöremezlik halinde geçici işgöremezlik ödeneğine, kalıcı işgöremezlik halinde sürekli işgöremezlik gelirin hak kazanmaktadır. Sigortalının ölmesi durumunda ise, hak sahiplerine gelir bağlanmaktadır. Ölüm halinde ayrıca cenaze ödeneği verilmesi ve gelir bağlanmış kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi de söz konusudur (m.16/1). Geçici işgöremezlik ödeneğinin verilmesi için bekleme süresi aranmamaktadır. Sigortalı iş başı yaptığı gün kazaya uğramış, yani herhangi bir sigorta primi henüz yatmamış olsa dahi edime hak kazanacaktır. Sigortalıya sürekli işgöremezlik gelirin bağlanması için meslekte kazanma gücünün en az %10 azaldığının Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi gerekir.

Tablo 10. 5510 Sayılı Kanunda İKMHS Kapsamında Sunulan Edimler

Sunulan Edimler	<ul style="list-style-type: none">- Geçici işgöremezlik ödeneği- Sürekli işgöremezlik ödeneği- Ölüm = Cenaze ödeneği Gelir bağlanmış kız çocuklarına evlenme ödeneği
-----------------	--

bb. Hastalık Sigortası

Yasada hastalık tanımı işçi ve bağımsız çalışanlar bakımından müştereken yapılmıştır. 5510 sayılı Kanuna m.15/1'e göre hastalık iş kazası ve meslek hasatlığı niteliği taşımayan bir rahatsızlık olmalıdır ve işgöremezliğe neden olmalıdır. Belirtilmelidir ki; 5510 sayılı Kanun m.63'de hastalık hali GSS bakımından ayrıca düzenlenmiştir fakat norma göre, sağlıklı kalma ve sağlığı geri kazanma halleri hastalık kavramının kapsamına alınmıştır. Genel sağlık sigortasında da refakatçi bedeli gibi ödemeler bulunmasına karşın, maddi edimler baskın karakteristiğini oluşturmaz.

5510 sayılı Kanun ile hastalık sigortası yalnızca maddi edimlerin sunulduğu bir sigorta dalına dönüşmüştür. Bu edimde yalnızca asli sigortalı işçiye (yalnızca mavi yakalı işçiler)¹²⁴ sunulan geçici işgöremezlik ödeneğidir. Hastalık süresince ücret haklarını yitiren beden işçilerine geçici işgöremezlik olanağı getirilmiştir. Hastalık sigortasından geçici işgöremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için bazı şartlar aranmaktadır. Bu şartlar sigortalı olma, hastalanma, hastalığın (işgöremezliğin) hekim raporu ile tespiti, işgöremezliğin iki günden fazla sürmesi, bekleme(staj) süresinin dolması ve talep olarak ifade edilebilir. İşçiler ve işçi konumunda olanlar hastalık sigortası kapsamındadır. 5510 sayılı Kanundaki hastalık tanımı oldukça geniş bir içeriğe sahiptir. Öncelikle rahatsızlık iş kazası veya meslek hastalığına dayanmamalıdır ve işgöremezliğe neden olmalıdır. İşgöremezlik rahatsızlık nedeniyle işçinin işine devam edememesi anlamına gelmektedir. Özel, sosyal ve mesleki hayatta normal olandan sapma neticesini ortaya çıkaran tüm haller, çalışma hayatına engel olması şartıyla, hastalık sigortası açısından hastalık olarak kabul edilecektir. Alkol, uyuşturucu madde ve nikotin bağımlılığı Bu duruma örnektir.¹²⁵ Geçici işgöremezlik hekim raporu ile saptanmalıdır. Bu raporlar Kurumla sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularından alınmalıdır (m.18). Hastalık sigortasına tabi olanlara ödeneğin verilebilmesi için işgörememe halinin üç gün veya daha fazla sürmesi gerekir. Sigortalının geçici işgöremezlik ödeneğine hak kazanabilmesi için işgöremezlik doğuran hastalığın saptandığı tarihten önceki yılda (olay yılı) kısa vadeli sigorta

¹²⁴ 4857 sayılı Kanun m.49/3'e göre maktu aylıklı olan fikir işçileri (beyaz yakalılar) hastalık halinde de ücretlerini tam olarak almaktadırlar. Ancak 4857 sayılı Kanun m.25/1'e göre değişken aylık alan beden işçileri(mavi yakalılar) rapor süresince ücret haklarını yitirmektedirler.

¹²⁵ ERGİN, Hediye, Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2009, s.18.

dallarına, kesintili veya bütün olarak, en az 90 gün prim bildirilmiş olması gerekmektedir (m.18/1-b).

Sigortalının sigorta edim hakkı bakımından Kurumun bilgilendirilmesi gerekmektedir. Yine sigortalının SGK dışında çalışma ve tazminat haklarını korumak açısından işyerine de raporun bir örneğini sunması gerekir. Geçici işgöremezlik ödeneği, geçici işgöremezliğin üçüncü gününden başlayarak her gün için ödenir (5510 SK m.18/1-b). Ödeneğin en fazla ne kadar süreceği konusunda bir üst sınır getirilmemiştir. Ancak aynı rahatsızlık nedeniyle bir hekim raporu ile iki kez onar gün, faha sonra da sağlık kurulu raporu ile altı aya kadar istirahat raporu verilmektedir. Hastalık heyetin önüne geldiğinde rahatsızlığın tıbbi olarak kalıcı işgöremezliğe dönüşüp dönüşmediği saptanacaktır. Uzun süren tedavilerde kalıcı işgöremezlik(maluliyet) sonucuna varıldığında sigortalıya Maluliyet sigortası hükümleri uygulanacaktır. Ayrıca; sigortalının geçici işgöremezlik ödeneği almasına esas istirahat raporu süresi içinde, çalışma ilişkisi son bulduğunda, kişi çalışmıyor da olsa, istirahat süresince geçici işgöremezlik ödeneği ödenmeye devam edilir. (SSİY m.40/10). Kurum ödenek koşullarının gerçekleştiğini saptadığında ödeme işlemini yapmaktadır. SSİY'ye göre tahsis işleminin yedi gün içinde tamamlanması gerekir (m.40/8). Eğer bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici işgöremezlik ödeneklerinden sadece en yükseği verilecektir (m.18/5). İş Kanunu m.48/2'ye göre işçiye geçici işgöremezlik ödeneği verildiğinde, kendisine ücretin tamamı değil, sadece tam ücret ile ödenek arasındaki fark ödenecektir.

Tablo 11. 5510 Sayılı Kanunda Hastalık Sigortası Kapsamında Sunulan Edimler

Sunulan Edimler	- Geçici işgöremezlik ödeneği (Yalnızca maddi edim)
-----------------	--

cc. Analık Sigortası

Analık sigortası kapsamına işçiler ve bağımsız çalışanlar girmektedir. 5510 sayılı Kanuna göre analık gebeliğin gerçekleşmesi ile başlar, doğum olayını ve doğumu izleyen sekiz veya 10 haftalık süreyi kapsar (m.15/2). Edimlere hak kazanılması için doğumun evlilik birliği içerisinde gerçekleşmesi zorunluluğu yoktur.

Hem sağ hem de ölü bebek doğumları dikkate alınmaktadır. Fakat bebek muhakkak biyolojik anneden olmalıdır. Bu yüzden tüp bebek yöntemi ile gerçekleşen doğumlar da bu kapsamdadır.¹²⁶ Ayrıca evlat edinilmesi halinde de bu sigorta dalından hak sağlanmaktadır.¹²⁷ 5510 Sayılı Kanun m.15/2'ye göre analık dönemindeki hamilelik ve doğum ile ilgili olmayan rahatsızlıklarda Hastalık Sigortası kuralları uygulanacaktır.

Belirtilmelidir ki; analık halindeki çalışma yasağı döneminde kadın işçi, değişken aylıklı olduğunda ücret alamayacak (İK m.25/1 son cümle), maktu aylıklı ise ücret hakkı devam edecektir. 5510 sayılı Kanun geçici iş göremezlik ödeneği ile ilgili norm gereği, “...analık sigortasından sigortalıya... analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir”(m.16/2). Bu süre diğer normda da “sigortalı kadının analığı halinde, ...doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için,” ödenir şeklinde belirlenmiştir (m.18/1-c). İş bu çalıştırma yasağı dönemindeki geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanabilmenin koşulları sigortalı olmak, analığın tıbben tespiti, bekleme(staj) süresinin dolması ve kuruma başvurmadır. Asli sigortalı kadın işçinin, geçici işgöremezlik ödeneği talebinde bulunabilmesi için, analığa bağlı bir işgöremezlik raporu almış olması gerekmektedir (m.18/1). Yine doğum öncesi bir yılda 90 gün primi olmayan sigortalılar bu sigorta dalının kapsamı dışındadır. Ayrıca sigortalının istemi olmadan Kurum resen edim sunamamaktadır.

Çalışma yasağı (16 hafta) bitiminde doğum yapan kadın işçi 30 gün içinde kuruma başvurmak suretiyle yarım çalışma izni talep edebilmektedir. Ancak işçinin ödenek alabilmesi için sigorta olayının gerçekleşmesinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olması gerekir. Sigorta tarafından yarım çalışma ödeneği verilmektedir. Kadın işçi için İşsizlik Sigortası Fonundan, yarım

¹²⁶ ESER, Dilek, Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, İzmir, s.144,145.

¹²⁷ SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.244.

çalışma ödeneği ödenen süre kadar, (işçi ve işveren payı dahil) %32,5 oranında sigorta primi ödenir.¹²⁸

Kadın çalışana çocuğun bakımını sağlamak için kısmi süreli çalışma olanağı da tanınmıştır. Ancak sigortalının yazılı talepte bulunabilmesi için diğer ebeveynin de çalışıyor olması gerekir.¹²⁹ Bu izin zorunlu analık izni olan 16 hafta sonrasında alınabildiği gibi ücretsiz analık izni(6 aya kadar) veya yarım çalışma izni(60-180 gün) sonrası da alınabilmektedir. Bu izin çocuk zorunlu eğitim çağına başlayıncaya kadar kullanılabilir.¹³⁰ Kısmi süreli çalışma da tam süreli çalışmaya göre önemli ölçüde az çalışılmaktadır. İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.6'ya göre, önemli ölçüde az çalışma, tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan benzer işin üçte ikisi kadar çalışmak olarak belirlenmiştir. Kısmi süreli çalışmada sigortalıya daha az ücret ödemesi yapılmaktadır. Ancak yarım çalışma izninin aksine sigortalıya ödenek hakkı ve eksik ödenen prim günleri için İş Kurumu tarafından sigorta primi ödenmesi hakları tanınmamıştır.¹³¹

Kadın sigortalıya emzirme ödeneği verilmesi için için asli sigortalı olmak, asgari bir süre sigortalı olmak (bekleme süresinin dolmuş olması) ve talepte bulunmak koşulları aranmaktadır. 5510 sayılı Kanunda bekleme süresi olarak en az 120 gün prim kararlaştırılmıştır (m.16/4). Buna göre ödeneğin verilmesi, işçinin doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması şartına bağlıdır. Sigortalı sigortalılığın son bulması halinden sigortalılığın son bulmasından itibaren 300 gün içinde doğum yaparsa emzirme ödeneğine hak kazanacaktır. Fakat bu durumda süre, doğum tarihinden önceki onbeş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olmasıdır (m.16/son). Özel sektör işçileri 5510 sayılı Kanun kapsamındaki emzirme ödeneği yanında 6737 sayılı Kanundaki doğum yardımı kapsamına da girmektedir. Keza, özel sektörde çalışan işçilerin eşleri de hem 5510 Sayılı Kanun hem de 6637 sayılı Kanun kapsamında ayrı ayrı hak sahibi konumundadır.

¹²⁸ 4447 SK. Ek m.5 (29.01.2016 ve 6663 SK. m.20 ile ek).

¹²⁹ Analık izni Yön. M.10'da eşin çalışmıyor olmasına karşın izin alınabilecek durumlar sayılmıştır.

¹³⁰ 4857 SK. M.13 (29.01.2016 VE 6663 SK. M.21 ile ek fıkra); Analık İzni Yön. M.8.

¹³¹ BALCI GÖKÇEOĞLU, Şebnem, "Koruma mı Dışlanma mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 3, 2017, ss.1263-1295, s.1286 ;ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.152 ; SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.251.

Emzirme ödeneği aralarında ayırım yapılmaksızın, çalışan aktif sigortalı veya pasif sigortalı (gelir veya aylık alan) kadınlara verilmektedir. Bu hak ayrıca sigortalı erkeklerin eşlerine tanınmıştır. Aynı şekilde, erkeklerde de aktif ve pasif(gelir veya aylık alan) sigortalı ayırımı yapılmamaktadır (m.16/3). Verilen ödeneğin tutarı ve ödeme koşulları asli sigortalı kadın işçide olduğu gibidir.

Tablo 12. 5510 Sayılı Kanunda Analık Sigortası Kapsamında Sunulan Edimler

Sunulan Edimler	<ul style="list-style-type: none">- Geçici işgöremezlik ödeneği- Yarım çalışma izni (yarım çalışma ödeneği)- Kısmi süreli çalışma olanağı- Emzirme ödeneği
-----------------	---

dd. Malullük sigortası

Özel yaşamdan doğan adi malullük, uzun vadeli sigorta dalları arasında düzenlenmiştir. Adi malullük işçileri, bağımsız çalışanları ve kamu görevlilerini ilgilendirmektedir. Adi malullüğü tüm çalışan grupları bakımından, kazanılmış hak sahipleri (önceden aylık bağlanmış olanlar), beklenen hak sahipleri (sigorta süreleri eski ve yeni yasa döneminde geçenler) ile yeni sigortalı olanlar (tüm süreleri yeni yasa olan 5510 sayılı Kanun döneminde geçenler) bakımından ele almak gerekir. Aylığa hak kazanmış olan işçiler, aylıklarının durumunda meydana gelecek değişiklikler bakımından, eski mevzuatlarına (506 veya 2925 sayılı Kanun) tabi olmaktadır.¹³²Malullük aylıklarının artırımı ise 5510 sayılı Kanuna tabi tutulmuştur (5510 SK. m.1/2, geç. m.4/1, geç. m.1/4).

Beklenen hak sahibi işçilerin malullük sigortasında 5510 sayılı Kanun geç m.2/7'ye göre edimlere hak kazanma koşulları bakımından, önceki düzenlemeler olan 506 veya 2925 sayılı Kanuna göre değerlendirme yapılmaktadır. Bu koşullar çalışmamızın ilgili bölümlerinde ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Birden fazla sigorta kurumuna tabi olarak çalışılmış ise aylık bağlanırken uygulanacak Kanun 2829 sayılı Kanun olmaktadır. Söz konusu kanuna göre de, hizmet birleştirmesi yoluyla uygulanacak kanun bulunurken, maluliyet halinde hizmetin geçtiği son kurum

¹³² 5510 sayılı Kanun m.10/5.

mevzuatı esas alınmaktadır.¹³³ Aylıkların hesaplanmasında ise karma bir yöntem uygulanmaktadır. Buna göre, aylığın bulunması için önce eski sigorta süreleri, eski kanuna göre; sonra da yeni sigorta süreleri, yeni kanuna göre hesaplanıp, iki kısmı aylık toplanmaktadır.¹³⁴

İlk kez 5510 sayılı Kanun döneminde sigortalı olmuş ve tüm süreleri yeni yasa döneminde geçen sigortalıların bu sigorta dalından edimlere hak kazanabilmesi için bazı koşulların varlığı aranmaktadır. Sigortalıların önceden engelli olmamaları gerekir. Kişi sigortalılık süresi içinde yasanın aradığı oranlarda özürlü hale gelmelidir. İşgöremezlik olgusunun tespiti talep edilmeli, sağlık kurulu raporu ile saptanan özürlülük hali Kurum Sağlık Kurulu raporu ile onanmalıdır. Engelli olduğu saptanmış olan sigortalının asgari bekleme süresini doldurmuş olması, işten ayrılarak aylık bağlanması talebinde bulunması gerekir (m.25-26). Değinen koşulların hepsi mevcut olduğunda kişi edime hak kazanacaktır.¹³⁵ Ancak; önceden var olan bir engel oranı çalışırken arttığında, eski de olsa malullük sigortası kapsamına girmektedir.¹³⁶ Yine önceden mevcut %60 oranında bir engel ile çalışmakta olan sigortalının, farklı ve yeni araz nedeniyle tekrar kalıcı işgöremez durumuna düşmesi halinde yeni engel için malullük aylığı ödenir. Malullük sigortasından yararlanabilmek için çalışma gücünün ve meslekte kazanma gücünün en az %60 oranında kaybı gerekmektedir. Çalışma gücünün kaybında işgöremezliğin kaza, iş kazası, hastalık veya meslek hastalığı nedeni olması önem taşımamaktadır. Ayrıca, kişinin çalışma engeli üstlenmiş olduğu iş bakımından değil, çalışma hayatında yapabileceği herhangi bir iş bakımından değerlendirilmektedir. Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliğinde çalışma gücü kaybının tespitinin nasıl yapılacağı belirlenmiştir. Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ilgili yönetmelik ek 1'deki arazlardan herhangi birini belirlediğinde sigortalının %60 oranında malul olduğu sonucuna varılmış olacaktır. Meslekte kazanma gücünün kaybı halinde çalışma engelinin sebebi iş kazası ve meslek hastalıkları olarak sınırlandırılmıştır. Meydana gelen kazanın iş kazası ve hastalığın da meslek hastalığı olup olmadığı belirlendikten sonra (bu saptama Çalışma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nin 2 numaralı ekindeki meslek hastalıkları listesine göre yapılır.), kalıcı işgöremezliğin yürütülmekte olan meslek ile ilgisi

¹³³ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s.581 ; SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.265.

¹³⁴ 5510 SK. geç. m.2/4 yoluyla aynı madde 1. Fıkra.

¹³⁵ ARICI, s.353 ; TUNCAY/EKMEKÇİ, s.430 ; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s.451.

¹³⁶ Çal. Güc. Tesp. Yön. M.12/b.

kurularak meslekte kazanma gücü kayıp oranı saptanır.(Meslekte kazanma gücünün kayıp oranı ilgili yönetmelik ek-3'te bulunan A,B,C,D ve E cetvelleri yardımıyla saptanmaktadır. Bu iki husus dışında başka birinin sürekli bakımına muhtaç olmak kavramı aylığa hak kazanmak ve bağlantılı olarak aylığın hesap bakımından önem arz etmektedir. Bu arazlar Çalışma Gücü Tespit Yönetmeliği m.15'de sınırlı olmayan bir şekilde sayılmıştır. Bir başka koşul ise maluliyetin tespiti için sigortalının, ikametgah bölgesinde bulunan SGK il/merkez müdürlüğüne başvurup, yetkili sağlık kurumuna sevk almasıdır. 5510 sayılı Kanun m.25/1'e göre işverenlerde malullük tespiti için talepte bulunabilmektedir. Aynı maddeye göre, kalıcı işgöremez hale gelen sigortalı veya onun işvereni, sakatlığın tespiti için önce Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarından rapor almalıdır. SGK Sağlık Kurulu düzenlenen bu ön raporu ve dayanağı olan tıbbi belgeleri inceleyerek malullükle ilgili kararı verir (m.25/1). Kurulun kararlarına karşı Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na itiraz edilebilir. Kurulun bu kararı Kurum içinde nihai olmakla birlikte sigortalının kararın iptali için iş mahkemesinde dava açmak hakkı vardır.¹³⁷ Aylık bağlanması için başka birinin sürekli bakımına muhtaç olmayanların en az on yıllık sigortalı olması ve bu süre içinde en az 1800 gün (5 yıl) uzun vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartı aranmaktadır. Başka birinin sürekli bakımına muhtaç sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmamakla beraber yine 1800 gün prim bildirilmiş olması şartı aranmaktadır. Malullük aylığı talep edebilmek için sigortalı işçinin işten ayrılması gerekirken bağımsız çalışanlar açısından işyerini kapatmak/devretmek şartı bulunmaktadır (5510 SK m.26/2-c). İşten ayrılmak, işyerini kapatmak, malullük aylığı almak için yeterli değildir. Çünkü, yasa ayrıca sigortalının aylık bağlanması için yazılı istekte bulunmasını gerekli görmektedir (5510 SK. m.25/1).

Meslekte kazanma gücünün kaybı halinde kişi malul sayılmasına karşın, kişinin bir başka mesleği yapabilmesi olanaklıdır. Kalan işgörme kapasitesi ile yeniden çalışmak arzusunda olan sigortalılar için işverenlerin onların yeni işgörme kapasitesine uygun başka bir iş verme yükümü İş Hukukunda düzenlenmiş değildir. Bu konuda bazı işverenler işçilerine sosyal davranarak işten çıkarma yerine, sağlık raporundaki öneri doğrultusunda uygun, daha hafif bir iş verebilmektedir.¹³⁸

¹³⁷ Yüksek Sağlık Kurulu kararlarına karşı dava açabileceği 28.06.1976 tarihli ve 6/4 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu kararı ile kabul edilmiştir. RG;26.07.1976,15658.

¹³⁸ SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.289.

İşçi ve bağımsız çalışanlarda malullük aylığının başlangıcında, rapor ve talepten hangisi sonraki tarihli ise onun tarihi esas alınmaktadır (m.27/2). 5510 sayılı Kanun döneminde malul olanlar engellilik statülerine bakılmaksızın uygun iş bulduklarında tekrar çalışabilirler. Ancak işçiler, bağımsız çalışanlar ve kamu görevlilerin yeniden çalışmaya başlamaları ile beraber malullük aylıkları kesilmektedir. Bu kural hem yurt içi hem de yurt dışı çalışma için öngörülmüştür (5510 SK. M.27/3). Aynı şekilde, engelli kişinin Kurumun yazılı olarak yapılan kontrol muayenesi talebine, bildirimde belirtilen tarihten sonraki ödeme dönemi başına kadar, uyması gerekir. Kontrol muayenesini yaptırmayan sigortalının malullük aylığı, kontrol muayenesi için belirtilen tarihten sonraki ödeme dönemi başından itibaren kesilir (m.94/5). Ayrıca, 5510 sayılı Kanuna göre, hem malullük hem de yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalıya tutarı en yüksek olan aylık tahsis edilir. Eğer her ikisi de eşit tutarda ise, yaşlılık aylığı bağlanmaktadır (m.54/1-a).

Tablo 13. 5510 Sayılı Kanunda Malullük Sigortası Kapsamında Sunulan Edimler

Sunulan Edimler	<ul style="list-style-type: none">- Malullük aylığı- Toptan ödeme
-----------------	--

ee. Yaşlılık Sigortası

Bu sigorta dalının sağladığı edimlerden yararlanabilmek için belirli bir yaşın, prim ödeme gün sayısının ve sigortalılık süresinin tamamlanmış olması gerekir. 4447 sayılı Kanunla getirilen 08.09.1999 tarihinden önce çalışmaya başlayan sigortalılara ilişkin geçiş hükümlerine ve kademeli sisteme yukarıda değinilmişti. Yaşlılık aylığına hak kazanma şartları 5510 sayılı Kanunla yeniden değişikliğe uğramıştır. Belirtilmelidir ki; 5510 sayılı Kanunda yaş ve prim ödeme koşullarının 01.10.2008 değil, 30.04.2008 tarihinde yürürlüğe girmesi benimsenmiştir. İlk defa 5510 sayılı Kanun kapsamında m.4/1-a bendine tabi olarak sigortalı olanlar, kadınsa 58, erkekse 60 yaşını doldurmuş olmak ve en az 7200 gün uzun vadeli sigorta kolları primi ödemek koşuluyla yaşlılık aylığına hak kazanır. Bu koşullar 2036 yılına kadar devam edecektir. Ancak 2036 tarihinden sonra yaşlılık aylığı için aranan yaş kademeli olarak artacak ve 2048 yılında hem kadın hem de erkek 65 yaş koşuluna tabi olacaktır. Böylelikle ilk

defa sosyal güvenlik sistemimizde ilk defa bu kadar uzun bir dönem için düzenleme öngörülmüştür.¹³⁹Dikkat edilirse, 5510 sayılı Kanunda yaşlılık aylığına hak kazanma şartı olarak yalnızca belirli bir prim ödeme gün sayısı ve belirli bir yaşın doldurulması şartı aranmış, belirli bir sigortalılık süresinin doldurulması aranmamıştır. Sigortalıların hangi yaş koşuluna tabi olacağının belirlenmesinde, belirtilen prim ödeme gün sayısının doldurulduğu tarihteki yaşı esas alınacaktır. Yine 5510 sayılı Kanundaki kolaylaştırılmış emeklilik koşuluna göre yaş hadlerine, 65 yaşını geçmemek üzere, üç yıl eklenmesi ve 5400 gün prim ödenmesi şartıyla sigortalının yaşlılık aylığına hak kazanması mümkündür (m.28/3).

Belirtilmelidir ki; sosyal güvenlik sistemimizde m.4/1-a ve m.4/1-b bendine tabi sigortalılar bakımından zorunlu emeklilik öngörülmemiştir. Sigortalılar sayılan koşulları yerine getirdiğinde kendileri istemeden Kurum kendiliğinden aylık bağlamaz. Sigortalıya aylık bağlanabilmesi için m.4/1-a bendi sigortalının çalıştığı işten ayrıldıktan, 4/1-b bendine tabi sigortalıların ise, tarım işlerinde kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar hariç, sigortalılığa esas faaliyete son verip vermeyeceğini beyan ettikten sonra yazılı olarak Kuruma başvurmaları gerekir.

Tüm bu belirtilenler normal emeklilik koşullarıdır. Ancak sosyal devlet olmanın bir gereği olarak belirli kişilere ve gruplara daha kolay emekli olabilmeye olanağı tanınmıştır. Nitekim; 5510 sayılı Kanunla sigortalı olarak işe başlamadan önce malul olan, çalışma gücü kaybı oranı %60'ın altında kalan, erken yaşlanan, maden işyerlerinin yeraltı işlerinde çalışan sigortalılar ile kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul çocuğu bulunanlar korunarak, bunlara daha kolay şartlarda emekli olabilmeye olanağı sağlanmıştır.¹⁴⁰

Yaşlılık sigortasına hak kazanan sigortalılara sunulan edimler ise yaşlılık aylığı bağlanması ve bazı durumlarda toptan ödeme yapılmasıdır. Yaşlılık sigortasından sağlanan yardımlarda esas, sigortalıya yaşlılık aylığı bağlanmasıdır. Kanun koyucu, yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarından yaş şartını yerine getirmesine rağmen diğer şartların yetersizliği nedeniyle sigortalının esas yardıma hak kazanamadığı

¹³⁹ OKUR, Ali Rıza, “*Sosyal Güvenlik Reformu: Uzun Dönemli Sigorta Dalları*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 8, 2006, ss.106-146, s.110; ERGİN, Hediye, “*Yeni Sistemde Yaşlılık Aylığı*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2008, ss.178-190, s.179.

¹⁴⁰ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.504 ; BAŞTERZİ, Fatma, Yaşlılık Sigortası, s.157-159 ; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s.572-276 ; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.504-516 ; SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.384-390.

durumlarda ona o güne kadar ödediği primlerin bazı şartlarla toptan iadesi olanağını kabul etmiştir (5510 SK. m.31). Böylece tüm sigortalılık süresi tasfiye edilmiş olur. Yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalı bunun yerine kendisine toptan ödeme yapılmasını isteyemez. Sosyal sigortalarda aylık bağlama esas, toptan ödeme bir defadır¹⁴¹ve istisnadır. Kanunun toptan ödeme ve ihyaya (canlandırmaya) ilişkin geçiş hükümlerini düzenleyen geçici 5inci maddesi, işçi ve bağımsız çalışanların 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önceki hizmet sürelerine ait bölümünün eski mevzuata göre, kanunun yürürlüğe girmesinden sonra toptan ödeme isteğine kadarki bölümünün ise bu Kanuna göre ve her yılın güncelleme katsayısı ile çarpılarak hesaplanacağını öngörmüştür.

Tablo 14. 5510 Sayılı Kanunda Yaşlılık Sigortası Kapsamında Sunulan Edimler

Sunulan Edimler	<ul style="list-style-type: none">- Yaşlılık aylığı- Toptan ödeme
-----------------	--

ff. Ölüm Sigortası

Önceki mevzuat döneminde ölüm aylığına hak kazanmış olan hak sahiplerine bağlanmış olan aylıkları ödenme devam edilir. Bağlı sigortalıların “*durumlarında değişiklik nedeniyle*” aylıklarının kesilmesi, azaltılması, arttırılması veya yeniden bağlanması gerektiğinde, haklarında 5510 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış olan ve tabii olunan ilgili kanun hükümleri uygulanır (geç. m.1/2, geç. m.4/1). İşçi veya bağımsız çalışan konumundaki asli sigortalıların hak sahiplerinin aylıklarının arttırılması ise, 5510 sayılı Kanuna tabidir (geç. m.1/4). Onlara ödenen aylıklar yılda iki kez Ocak ve Temmuz aylarında tüketici fiyatları genel endeksindeki değişim oranı kadar arttırılmaktadır (m.55/2).

5510 sayılı Kanun öncesi dönemde sigortalı olan kişilerin, yeni kanun döneminde konularına uyacak şekilde sigortalı olacaklardır. 5510 sayılı Kanun geç. m.7/1’e göre önceki kanun döneminde geçen bekleme süreleri, o dönemin mevzuatına tabi olacaktır. İşçi konumunda olanların hak sahipleri ölüm sigortasında edimlere hak kazanma koşulları bakımında 506 sayılı Kanun ve 2925 sayılı Kanun düzenlemelerine

¹⁴¹ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.523.

tabi olarak değerlendirilecektir.¹⁴² 506 sayılı Kanunda hak kazanma koşulları çalışmamızın ilgili bölümünde açıklanmıştır.

5510 sayılı Kanunda ölüm sigortasına hak kazanma koşulları bağlı sigortalı olma, asli sigortalının ölümü, bekleme süresinin dolmuş olması, asi sigortalıya zarar vermemiş olmak ve talep olarak belirlenmiştir.¹⁴³ Bağlı sigortalılar eş, çocuk ve ebeveynlerdir. Hastalık, kaza, cinayet hatta intihar nedenli ölümler de bağlı sigortalılara hak sağlamaktadır.¹⁴⁴ Ancak iş kazası ve meslek hastalıkları ölüm sigortasının kapsamı dışındadır. Çünkü bu risk iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasında düzenlenmiştir. Ölüm gerçek veya farazi (varsayımsal) olabilir. Farazi ölüm ölüm karinesi ve gaiplik durumları için geçerlidir. Ölüm aylığı bağlanması ilk ihtimalde işçiler dahil tüm çalışanlar için en az 1800 gün malullük yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olmasına bağlıdır. İkinci ihtimalde ise sadece işçiler için getirilmiş olan en az beş yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olması gerekir (m.32/2-a). Üçüncü ihtimal ise, malullük veya yaşlılık aylığı almaya hak kazanmış, almakta olan veya yeniden çalışmaları nedeniyle bu aylıkları kesilmiş (askıya alınmış) kişilerin ölümleri de geride kalanlara hak sağlamaktadır (m.32/1-c). Belirtilmelidir ki; bağlı sigortalıların sigortalıyı kasten öldürmek, öldürmeye teşebbüs etmek, sürekli işgöremez veya malul duruma getirmek fiilleri hak kaybına neden olmaktadır. Fakat, bunun için fiillerin kasten işlenmiş olması ve konu hakkında kesinleşmiş yargı kararı bulunması gerekmektedir. Bir diğer hak kaybına neden olan durum mirasçılıktan çıkarmadır. Mirasbırakan durumunda olan asli sigortalı kendisine karşı ağır bir suç işlenmesi ayrıca bağlı sigortalının aile hukukundan doğan yükümlülüklerini önemli ölçüde yerine getirmemesi durumlarında bağlı sigortalıyı vasiyet veya miras sözleşmesi vasıtasıyla mirasçılıktan çıkarma yetkisine sahiptir. Çıkarma öncesi bu fiillerin yargı kararıyla kesinleşmiş olması gerekir. Bu yetki kullanıldığında ölüm sigortası devre dışı kalacaktır (m.56/1-a, b). Ancak, bir sigortalı ölen asli sigortalısının mirasını süresinde (3 ay) sulh hukuk mahkemesinde dava açarak reddettiğinde bu durum ölüm

¹⁴² BALCI, Mesut, Ölüm ve Gelir Aylıkları, 1. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s.160 vd.

¹⁴³ ARICI, s.386 vd.; GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s.709; TUNCAY/EKMEKÇİ, s.495 vd.; SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.453 vd.

¹⁴⁴ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.356.

sigortasından doğan hakkının da reddi anlamına gelmemektedir.¹⁴⁵ Son koşul olarak, aylığın tahsisi ve diğer edimlerin sunumu için hak sahiplerinin yazılı istekte bulunmaları gerekir (m.32/1).

Tablo 15. 5510 Sayılı Kanun m.34/1-a, m.34/1-b-3, m.34/1-c, m.54/1-a-4, m.34/1-d’
ye Göre Ölüm Aylığının Hak Sahiplerine Paylaştırılması

ÖS’da hak sahibi	Yararlanma Koşulları				
	Yaş	Evlilik	Çalışma	Sigorta	Gelir Oranı
Dul eş	(-)	Evliliği resmi olmalı/ Yeniden evlenmemeli	Çalışabilir.	Alabilir.	Çocuklu,asli sigortalı:%50 Çocuksuz, çalışmıyor:%75
Erkek çocuk	Genel:18 Lise:20 Y. Öğr. :25	Bekar	Çalışmamalı, (Kısmi sigortalılık hariç.)	Almamalı	%25
	ÇGK %60 Yaş sınırı yok	Bekar veya evli.			
Kız çocuk	Yaş sınırı yok	Bekar, boşanmış veya dul. (ÇGK%60:Evli olabilir).	Çalışmamalı (Kısmi sigortalılık hariç).	Almamalı	%25
Anne, baba	Artan hisse yoksa 65 yaş	Çocuk, evliliklerinden olmalı. Üvey evlat ve evlatlık olmamalı.	Gelir asgari ücreti aşmamak üzere çalışabilir.	Asli sigortalı geliri/aylığı almamalı (Diğer çocukların gelirini alabilir)	Her ikisine en fazla toplam %25 (%12.5’ar)

¹⁴⁵ KESER, Hakan, “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Işığında Mirasın Reddinin, Mirastan Iskatin ve Sigortalının Öldürülmesinin Sosyal Güvenlik Kurumunca Bağlanacak Olan Ölüm Aylığına Etkisi”, Legal İHSGHD, S. 19, 2018, ss.1025-1044, s.1042.

Gelir hak sahipliği sıfatının kazanıldığı tarihi izleyen ay başından itibaren başlayacaktır (m.35/1). Başlangıçta var olan koşullar ortadan kalktığında tahsis edilmiş olan gelir kesilecektir. Kesilme edim koşullarının ortadan kalktığı tarihi izleyen ödeme dönemi başından itibaren gerçekleştirilir (m.35/1 son cümle). Başlangıçta veya sonradan var olan koşulların ortadan kalkması sonucu kesilen gelirlerin koşullar oluştuğunda yeniden bağlanması mümkündür. Gelir talep tarihini izleyen aybaşından itibaren tahsis edilmektedir (m.35/4).

Sunulan edimler arasında asli sigortalı işçilerin, sadece kız çocuklarına tanınmış bir hak olan evlenme ödeneği vardır. Evlilik bağlanmış olan yetim gelirin kesilmesine neden olmaktadır. Bu nedenle yasa yapıcı onlara almakta oldukları gelirin iki yıllık tutarının¹⁴⁶ evlenme ödeneği olarak verilmesini kabul etmiştir. Ödenek talepleri halinde, peşin olarak ve sadece bir sefere özgü olmak üzere verilmektedir. Yine çalışmakta veya emekli iken ölen işçi sigortalının hak sahiplerine cenaze ödeneği verilmektedir (m.37/3). Bağlı sigortalıların bu konuda Kurumdan talepte bulunmaları için asli sigortalının en az 360 gün prim ödemiş olması gerekir.

Ölüm sigortasında hak sahiplerine sunulan edimlerden olan aylık için kanunda belirli bir bekleme süresi arandığı açıklanmıştır. Eğer asli sigortalı öldüğünde asgari bekleme süresi tamamlanmamış ise bağlı sigortalılara aylık tahsis edilememekle birlikte, o güne değin ödenmiş olan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primleri onlar için alacak hakkı doğurmaktadır. Toptan ödeme, bekleme süresi hariç, aylık ödemede aranan koşullara tabidir. Koşullar mevcut ise eş, çocuk, ana ve babadan oluşan hak sahiplerine aylık bağlama oranları dikkate alınarak sunulur (m.36/1).

Tablo 16. 5510 Sayılı Kanunda Ölüm Sigorta Kapsamında Sunulan Edimler

Sunulan Edimler	<ul style="list-style-type: none">- Ölüm aylığı- Evlenme ödeneği/yalnızca kız çocuğuna- Cenaze ödeneği- Toptan ödeme
-----------------	---

¹⁴⁶ 17.04.2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanunun 20 nci maddesiyle; md.32/1-c'de yer alan "eş ve çocuklara" ibaresi "kız çocuklarına" şeklinde değiştirilerek bu hak yalnızca kız çocuklarına indirgenmiş ve bir yıl olan ödeme süresi iki yıla çıkarılmıştır.

gg. Genel sağlık sigortası

Genel sağlık sigortası, kişilerin sağlık riskleri ile karşı karşıya gelmeleri durumunda ortaya çıkan harcamaların finansmanını sağlayan ve 5510 sayılı Kanunun kabul edilmesiyle kurulmuş bir sigorta sistemidir. Genel sağlık sigortasının amacı sağlık hizmetlerinin finansmanının Türkiye’de yaşayan herkes için eşit ve tek bir yapıya dönüştürülmesini ve kişilerin sağlıklarının korunmasını amalar¹⁴⁷. Genel sağlık sigortalısı ise 5510 sayılı Kanun m.60’da sayılan kişileri ifade etmektedir¹⁴⁸(5510 SK m.3). Genel sağlık sigortalısı olabilmek için, öncelikle iş bu maddede sayılan kişiler arasında yer almak ve ikametgahın Türkiye’de olması şartları aranmaktadır. Sayılan bu koşulların kaybedilmesi halinde veya sigortalının ölümü halinde sigortalılık sona erecektir (5510 SK m.92/3).

5510 sayılı Kanunda yer alan “*bakmakla yükümlü oldukları kimseler*” ifadesi Kanunun 3. Maddesinde eş, çocuklar, ana ve baba olarak açıklanmıştır. Fakat 6111 sayılı Kanun ile bakmakla yükümlü olunan kişilerin kapsamında değişiklik yapılmıştır. Buna göre, bakmakla yükümlü olunan kişi, sigortalının veya Kanuna göre aylık veya gelir almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına hak kazanan eş ve Kanunda belirtilen şartları taşıyan çocukları ile geçiminin genel sağlık sigortalısı tarafından sağlandığı Kurumca belirlenen kriterlere göre tespit edilen ana ve babasıdır.

5510 sayılı Kanunun 67. Maddesine göre genel sağlık sigortası kapsamındaki sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan faydalanabilmek için; genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması ve 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması gerekir. Yine, sigortalı ya da bakmakla yükümlü oldukları kişilerin “*katılım payı*” adı altında parasal katkıda bulunması ve hizmet basamakları ve sevk zincirine uygun başvuruda bulunması şartları da aranmaktadır.

¹⁴⁷ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.582.

¹⁴⁸ Genel sağlık sigortası hakkında detaylı bilgi için bkz. SÖZER, Ali Nazım, Türk Genel Sağlık Sigortası, (GSS), Beta Yayıncılık, İstanbül, 2018, s.2 v.d.

Tablo 17. Hastalık Sigortası ve Genel Sağlık Sigortasının Riskler ve Edimler Açısından Karşılaştırılması

Sigorta	Risk			Edim	
	Önleyici Hizmet	Telafi edici hizmet	İşgöremezlik	Sağlık hizmeti	Maddi edim
GSS	Sunulur.	Sunulur.	Tedavi gerekliliği	Sunulur.	Sunulmaz.
HS	Sunulmaz.	Sunulmaz.	İşgöremezlik.	Sunulmaz.	Sunulur.

149

hh. İşsizlik Sigortası

Ülkemizde işsizlik sigortası kurulması yönünde zaman zaman çalışmalar yapılmış, bazı tasarı ve taslaklar hazırlanmış ise de, bunlar daha sonra geri çekilmiştir. Ülkemizde işsizlik sigortası sonunda 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla kurulmuş olup 01.06.2020 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sadece belli şartları yerine getiren ve çalışırken işsiz kalanlara işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanma hakkı sağlayan bu Kanun zorunlu sigortalılık ilkesini benimsemiştir. 4447 sayılı Kanun zorunlu fakat dar kapsamlı bir işsizlik sigortası getirmiştir.¹⁵⁰

Sigortadan yararlanacak olan kişiler m.46/2'de gösterilmiştir. Buna göre 5510 sayılı Kanunun m.4/1-a kapsamında olanlar (iş sözleşmesiyle çalışanlar) ile bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir iş sözleşmesine tabi olarak çalışan sigortalılar, İş Kanunu kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlardan işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile ek m.6 kapsamındaki sigortalılar ve 506 sayılı SSK'un 20nci maddesi kapsamındaki vakıf sandıklara tabi sigortalılar işsizlik sigortası kapsamındadır.

4447 sayılı Kanunun m.46/2 hükmü doğrultusunda 5510 sayılı Kanunun m.4/1-a bendi kapsamında sigortalı olan özel sektör tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle sürekli olan çalışan sigortalılar, işsizlik sigortası kapsamı içinde sayılmışlardır. Bu doğrultu da mevsimlik işçiler de bu kapsamda iseler işsizlik sigortasından

¹⁴⁹ SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.234.

¹⁵⁰ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.650.

yararlanabilmektedirler. 4447 sayılı Kanunda, tarım sektöründe çalışanlar açısından bir ayırım gözetilmemiştir. Kanunda yalnızca 5510 sayılı Kanunun m.4/1-a bendi kapsamında sigortalı olmak koşulu arandığından tarım işlerinde çalışanlarda bu kapsamda sigortalı oldukları müddetçe işsizlik sigortasının kapsamı içinde sayılacaklardır.

4447 sayılı Kanunun m.46/3 hükmünde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa veya bazı özel kanunlara göre memur veya bazı özel kanunlara göre memur veya sözleşmeli personel statüsünde çalışanların işsizlik sigortası kapsamında sayılmayacakları düzenlenmiştir. Kamu idarelerinde personel statüsünde çok sayıda tarım alanında çalışan istihdam edildiği belirtilmelidir. Bu kişiler işsizlik sigortası kapsamında değildir. Ancak, işçi konumunda tarım alanında çalıştırılanlar, 5510 sayılı Kanunun m.4/1-a bendi kapsamında sigortalı olup işsizlik sigortası kapsamı içindedirler.

4447 sayılı Kanunun 51. Maddesinde işsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları düzenlenmiştir. Bu doğrultu da tarım alanında iş sözleşmesiyle çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanmaları için çeşitli olasılıklar olduğu söylenebilir. İş sözleşmesinin belirli süreli olduğu ve belirli sürenin sonunda sona erdiği durumlarda işçi 4447 sayılı Kanunun m.50/2 hükmündeki prim ödeme şartını yerine getirdiyse işsizlik ödeneğinden yararlanabilecektir.¹⁵¹ İş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasının ayırımı yapılmaksızın , sözleşmenin işverence sürenin bitmesini beklemeksizin veya bildirim süresine uyulmaksızın 4857 sayılı Kanunun İş Kanununun m.24/1,2 ve 3 numaralı bentlerine göre feshedilmesi durumunda işçi işsizlik ödeneğine hak kazanır.¹⁵² Aynı şekilde, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımı yapılmaksızın iş sözleşmesini işçinin İş Kanunu m.24/1,2 ve 3 numaralı bentlerine göre haklı sebeple feshetmesi durumunda da işçi işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır.

¹⁵¹ CANİKLİOĞLU, Nurşen, “Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların- Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların – Sosyal Güvenliği”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İKÜHFD, Özel Sayı, Ocak 2016, ss.43-78, s. 62.

¹⁵² 4447 sayılı Kanunun 51. Maddesinde m.25/4 kapsamında yapılan fesihlerden söz edilmese de öğretici de bizim de katıldığımız görüşe göre, işçinin göz altına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın İş Kanunu m.17’deki bildirim süresini aşması durumunda işverenin haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebileceği öngörülmüştür. Bu nedenle işçinin işsizlik ödeneğine hak kazanacağını kabul etmek isabetli olacaktır. GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s.709.

Bu noktada belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmesinin mevsim sonunda askıya alınması halinde, askı süresi içinde mevsimlik işçinin işsizlik ödeneği talebinde bulunamayacağı sorusu sorulabilir. 4447 sayılı Kanunun 51. Maddesine göre işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarına bakıldığında belirtilen durumların tamamında sözleşme sona ermektedir. Yine 4447 sayılı Kanunun 47. Maddesinin c bendinde işsizlik sigortası tanımında işini kaybeden sigortalılardan bahsedilmektedir. Bu nedenlerle mevsimlik iş sözleşmesi mevsim bitiminde askıya alındığında işçi bu dönem için işsizlik ödeneğine hak kazanamayacaktır.¹⁵³

4447 sayılı Kanun m.50/2'ye göre ödeneye hak kazanabilmek için iki ayrı bekleme süresi aranmaktadır. İlk olarak, son üç yıl (36 ay) içinde en az 600 gün (20) ay İşsizlik Sigortası primi ödenmiş olması gerekmektedir. İkinci olarak ise bu süre içinde sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 10 gün prim ödeyerek hizmet akdine tabi olması şarttır. Belirtilmedi ki, hükümde 17.01.2019 tarihli ve 7161 sayılı Kanunun 25. Maddesiyle değişiklik yapılmış ve hükmün önceki halinde yer alan 120 gün prim ödeme şartı değiştirilerek 10 gün prim ödeyerek hizmet akdine tabi olma şartına bağlanmıştır. Bu değişiklik iş sözleşmesinden yararlanma şartlarında kolaylık sağlamıştır. Bu durum devamsızlık durumlarından kaynaklı ödememe halinin ortadan kaldırılması gayesiyle yapılmıştır.¹⁵⁴ Yapılan bu yenilikle son 120 gün boyunca sözleşmesi askıda olan daha sonra da sözleşmesi feshedilen mevsimlik çalışanlar dahi son 3 yıl içinde 600 gün işsizlik ödeneğinden yararlanabileceklerdir. Böylece artık askı halleri de 120 günlük sürenin içerisinde sayılmaktadır. Bununla birlikte yine de, tarım alanında çalışanların büyük çoğunluğu mevsimlik işçi olduğundan ve mevsimlik işçilerin yıl içindeki çalışma sürelerinin ve prim ödeme gün sayılarının düşüklüğü göz önünde bulundurulduğunda son 3 yıl içinde 600 gün prim ödeme şartını sağlamaları da güç olabilmektedir. Buna karşılık, mevsimlik iş sözleşmesiyle çalışanların sözleşmenin askıda kaldığı zamanlarda isteğe bağlı sigortalı olabilmesi ve bunun yanında işsizlik sigortası primi de ödeyerek işsizlik ödeneğine daha kolay hak kazanabilmeleri de mümkündür. Ancak zaten yılın belirli dönemlerinde çalışıp geçimini kazanabilen bu kesimin primlerini kendilerinin ödemelerini beklemek hayatın olağan akışı içerisinde pek de mümkün görünmemektedir.

¹⁵³ BAŞTERZİ, Süleyman, İşsizlik Sigortası, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları , Ankara, 1996, s.26 ; Öğretide Demir'e göre bu durum kanun önünde eşitlik ilkesine uygun değildir.

¹⁵⁴ YARDIMCIOĞLU, s.547.

4447 sayılı Kanununun 48.maddesinin 6. Fıkrasında sigortalı işsizlere işsizlik sigortası kapsamında hangi ödemelerin yapılacağı ve hizmetlerin sağlanacağı bentler halinde belirtilmiştir. Buna göre işsizlik sigortasının kapsamına giren sigortalılar, sözleşmeleri sona ererek işsizlik ödeneğine hak kazandıklarında 5510 sayılı Kanunun m.6/1-e bendine göre Genel Sağlık Sigortalısı sayılırlar ve bu işçileri %12 oranındaki genel sağlık sigortası primleri Türkiye İş Kurumu tarafından işsizlik sigortası fonundan karşılanır. Ayrıca bu işçilerin işsizlik dönemlerinde, kendilerine yeni bir iş bulunması da Türkiye İş Kurumunun görevleri arasındadır. Yine işsizlik sigortası kapsamında işçilere mesleki eğitimler de verilmektedir. İşsizlik sigortası kapsamına giren işçilere gereken şartları sağlamaları durumunda kısa çalışma ödeneği ödenmesi ve ücret garanti fonundan ücret ödemesi yapılması söz konusu olabilir. Yine işçilere doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği de ödenebilir. Ancak bunun için doğum veya evlat edinmeden önceki son 3 yılda 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması şarttır. Ancak bu durumda mevsimlik işçilerin yıl içinde 6 aydan daha fazla çalışma yapmaları gerekecektir. Kanaatimizce mevsimlik çalışan tarım işçilerinin gerekli şartları yerine getirmesi son derece zordur. Bu nedenle bu kesimin de düşünülerek gerekli olan şartların hafifletilmesi gerekir.

Tablo 18. Tarım Alanında Hizmet Akdiyle Sürekli Çalışanların 506 ve 5510 Sayılı Kanunlar Kapsamında Sunulan Edimler Bakımından Kıyaslaması

Sunulan Edimler	506 Sayılı Kanunda	5510 Sayılı Kanunda
İKMİH	(+)	(+)
Hastalık Sigortası	(+)	(+)
Analık Sigortası	(+)	(+)
Malullük Sigortası	(+)	(+)
Yaşlılık Sigortası	(+)	(+)
Ölüm Sigortası	(+)	(+)
GSS	(-)	(+)
İşsizlik Sigortası	(-)	(+)

d. Prim Oranları

5510 sayılı Kanununun 81. Maddesine göre uzun vadeli sigorta kolları malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranları, sigortalının prime esas kazancının %20'sidir. Bunun %9'u sigortalı hissesi, %11'i işveren hissesidir. Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2'sidir. Bu primin tamamını işveren öder. Bu oranı %1,5 oranına düşürmeye ya da %2,5 oranına artırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir. Genel sağlık sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar için prime esas kazancın %12,5'idir. Bu primin %5'i sigortalı, %7,5'i işveren hissesidir. Yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olanlarda ise prime esas kazancın %12'sidir.

İşsizlik sigortasına işçi ve işveren yanında devlet de prim öder. Türkiye'de bu uygulama ilk defa işsizlik sigortasında gerçekleştirilmiştir. İşsizlik sigortası, sigortalının prime esas aylık brüt kazancının , sigortalı için %1'i, işveren için %2'si ve devlet için %1'idir (m.49/1).

e. 4/1-a Kapsamındaki Sigortalılığın Sona Erdirilmesi

5510 sayılı Kanununun 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalıların sigortalılıkları hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren sona ermektedir. Ancak iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren işçi 10 gün boyunca hastalık ve analık sigortaları açısından sigortalı sayılmaya devam edecektir.¹⁵⁵ Sigortalılığı bu şekilde sona erenler ise işverenleri tarafından on gün içinde Kuruma sigortalı işten ayrılış bildirgesi ile bildirilmelidir. Bu durumun tespiti sigortalının işten ayrılış tarihinde geçerli olan mevzuat hükümlerine göre yapılacaktır.

2008 yılı Ekim ayı ile 1/8/2009 tarihleri arasında Kuruma verilen sigortalı işten ayrılış bildirgesinin süresi içerisinde verilmemesi halinde bildirgenin geç verilmemesi nedeniyle idari para cezası uygulanmayacaktır. Ancak 1/8/2009 tarihinden itibaren süresi içerisinde verilmeyen sigortalı işten ayrılış bildirelerine idari para cezası uygulanacaktır. 1/8/2009 tarihine kadar on günlük süre dolmadan sigortalı işten ayrılış

¹⁵⁵ BAŞTERZİ, Süleyman, Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi, (Etki), 72 Tasarım Yayıncılık, Ankara, 2007, s.162.; YILDIZ, Gaye Burcu, "Mevsimlik İş Sözleşmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 25, 2010, ss.41-58, s.50

bildirgesi düzenlenmeyip, aylık prim ve hizmet belgesi verilmiş ise ayrıca sigortalı işten ayrılış bildirgesinin düzenlenmesi istenmeyecektir.

Bu kapsamdaki sigortalıların işten ayrılış bildirgesi sigortalı işe giriş bildirgesindeki zorunluluk esasına göre sigortalılığın sona ermesinden sonraki on gün içinde Kuruma bildirilir. Sigortalı işten ayrılış bildirgesinin meslek adı ve kodu, sigortalının işten ayrılış tarihi ve nedeni ile sigortalının işten ayrıldığı aydaki ve bir önceki aydaki kazancını işten ayrılış tarihi esas alınarak on günlük süre içerisinde, ÇSGB iş kolu, ÇSGB bölge müdürlüğü dosya numarası ve sigortalının adresini ise her zaman e-Sigorta yoluyla işverenler tarafından değiştirilebilir. Sigortalı işten ayrılış bildirgesinde sigortalının işten ayrılış tarihi veya söz konusu bildirgenin iptali işverenler tarafından on gün içinde yapılması kaydıyla e-Sigorta yoluyla değiştirilebilir.

Sigortalı işten ayrılış bildirgesinde işten ayrılış tarihinden itibaren on günlük süre dışındaki düzeltmeler artık Kurumca yapılabilecektir. İşverenler ise İŞKUR'un talep etmesi halinde değişikliğe esas belgeleri ibraz etmekle yükümlüdür. Ayrıca önemle belirtmek gerekir ki bu kapsamdaki sigortalıların naklen ve hizmet akdi sona ermeden aynı işverenin aynı ya da başka üniteye tescil edilmiş diğer bir işyerinde çalışmak üzere işten ayrılan sigortalılar için sigortalı işten ayrılış bildirgesi verilmekle beraber söz konusu bildirgenin geç verilmesinden dolayı idari para cezası uygulanmayacaktır.

B. HİZMET AKDIYLA SÜREKSİZ ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI

1. Genel Olarak

Sosyal güvenlik hukukunun temel amacı sosyal güvenlik hakkını herkese tanımak ve bu hak kapsamında herkesin sosyal güvenceden yararlanmasını sağlamaktır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 6. maddesinde sigortalı sayılmayanlar belirtilmiş ve maddenin "1" bendinde, özel sektörde tarım veya orman işlerinde süreksiz olarak çalışanlar kanun kapsamı dışında bırakılmıştır. Sözü edilen kimselerin, sosyal güvenceden mahrum edilmesi adil olmayan bazı sonuçlar doğurmuştur. Bu durumun telafi edilmesini sağlamak için 6111 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanuna ek 5. madde ilave edilmiştir. Ek 5. madde uyarınca

tarım veya orman işlerinde süreksiz olarak çalışanların, sigorta işlemlerini kendileri yaparak ve primlerini kendileri ödeyerek 5510 sayılı Kanun kapsamında sosyal güvencelerden yararlanması sağlanmıştır.

2. Süreksiz İş

2925 sayılı Kanun'un 3. Maddesine göre süreksiz iş nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işlerdir. Bu madde 5510 sayılı Kanunun 106. Maddesi ile ilga edilmiştir. Ayrıca aynı tanıma halen yürürlükte olan 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelikte de yer verilmiştir (m.3/1-e).

Süreksiz işin tanımı 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılmıştır. Kanunun 10. maddesine göre süreksiz iş; nitelikleri bakımından en fazla otuz gün süren işlerdir. Kanun koyucu sürekli iş-süreksiz iş ayrımını yaparken işin niteliğini esas alarak objektif ölçüte bağlamıştır.¹⁵⁶ İşin objektif olarak kaç gün süreceği esas alınarak sürekli iş-süreksiz iş ayrımı yapılmaktadır.¹⁵⁷ Bir aydan az süren işler, Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamasında "süreksiz iş" olarak kabul edilmektedir. Süreksiz iş, genel hayat tecrübelerine göre işin ne kadar devam edeceği göz önüne alınarak bu süre üzerinden belirlenir. Süreksiz işin tespitinde, işin fiilen devam ettiği süre veya tarafların kendi aralarında belirledikleri sürenin etkisi yoktur.¹⁵⁸

Tarım sektöründe istihdam mevsimlik karakterdedir. Bu nedenle de bu sektörde çalışanlar daha çok mevsimlik tarım işçisidir. Bununla beraber mevsimlik tarım işleri, yapılan işin dönemine veya niteliğine göre, yetiştirilen ürünün türüne göre farklı sürelerde tamamlanabilmektedir. Yaptığımız tüm açıklamalar ışığında, niteliği itibariyle 30 iş gününden uzun süren mevsimlik tarım işleri sürekli iş olarak kabul edilecek olmakla beraber 30 iş günü veya daha az süren mevsimlik tarım işleri ise süreksiz iş olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle mevsimlik tarım işçilerinin yurdumuzun farklı bölgelerine giderek buradaki tarım işlerinde yılın önemli bir

¹⁵⁶ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.179-180 ; SÜZEK, s.244-245 ; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s.212-213 ; TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.45.

¹⁵⁷ SÜZEK, s.245.

¹⁵⁸ ŞAKAR, M. Müjdat, "Özel Sektörde Süreksiz Tarım İşlerinde Sigortasız Çalışabilen İşçilerin Neden Olduğu Sıkıntılar : Bir Örnek Olay!", (Süreksiz Tarım İş), Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 35, 2016, ss.43-50, s.45.

bölümünü kapsayacak şekilde ancak niteliği itibarıyla 30 işgünü veya daha az çalışmış olması yaptıkları işin süreksiz iş olduğu sonucunu değiştirmeyecektir.

Kamu idaresi dışında tarım işinde çalışan kimselerden süreksiz olarak çalışanlar 5510 sayılı Kanun kapsamı dışında bırakılmıştır. Buna göre 5510 sayılı Kanunun 6. maddesinin “ı” bendi uyarınca, özel sektör tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle niteliği gereği otuz gün ve daha az süren işlerde çalışanlar 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmayacaktır.

5510 sayılı Kanun kapsamında iş sözleşmesiyle çalışanlar, sadece İş Kanunu’nda belirtilen iş sözleşmesi kapsamında çalışanlar değildir. Ayrıca Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu’nda yer alan iş sözleşmesi kapsamında çalışanlar da 5510 sayılı Kanuna tabidir. Süreksiz işin tanımına ilişkin İş Kanunu dışında saydığımız bu kanunlarda sürekli- süreksiz iş tanımı yapılmamıştır. Kamu idaresi dışında tarım veya orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz çalışanlar 5510 sayılı Kanun kapsamı dışında bırakılmıştır.

3. 5510 Sayılı Kanun Öncesindeki Düzenlemeler

a. Kişi Bakımından Kapsam

Ülkemizde birçok kişi tarım ile uğraşmaktadır. Birçok insan geçimini bu sektörden sağlamaktadır. Tarım sektörü diğer sektörlerden bazı özellikleriyle ayrılmaktadır. Örneğin tarım sektörü doğal koşullara bağlı olup mevsimlerden fazlasıyla etkilenen bir sektördür. Yine bu sektörde çalışanlar, yapılan işin niteliğinden kaynaklanan sebeple birden fazla riskle karşılaşabilmektedirler. Açıklanan bu sebepler doğrultusunda tarım alanında faaliyet gösterenler, sosyal güvenceye diğer alanda faaliyet gösterenlere oranla daha fazla ihtiyaç duymaktadır.

Türkiye’de tarım ve orman işleri düzenli değil dağınık bir şekildedir. Göçün bu sektörde fazla olması sebebiyle işçi ve işveren ayrımı kalmamıştır. Bu sebeplerle bu kesim, çalışma yaşamına dair kanunların ne yazık ki dışında kalmıştır. Tarımda çalışanlar, genellikle eğitim düzeyi düşük ve gelirleri oldukça az olan kimseler olduğundan herkese tanınan sosyal güvenlik hakkının tarım sektöründe çalışan

kimseler ve onların ailelerine de sağlanması gerekmektedir.¹⁵⁹ Süreksiz çalışan işçiler, genelde göç eden işçilerdir. Bunlar tarlalarda uzun olmayan sürelerle günlük çalıştırılmaktadırlar.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 1964 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanunun ilk halinde, tarım işlerinde çalışanlar Kanunun “*sigortalı sayılmayanlar*” başlıklı 3. Maddesi ile kapsam dışında bırakılmıştır. İlk kez 24.08.1977 tarihli 2100 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanunda değişiklik yapılarak tarım işçileri sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. Kanun 24.11.1977 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile iş sözleşmesi kapsamında çalışan tüm tarım işçileri 506 sayılı Kanunun kapsamına dahil edilmiştir.¹⁶⁰ Aslında, 2100 sayılı Kanun tasarısında ilk olarak yalnızca kamu sektörüne ait tarım ve orman işlerinde çalışan işçilerin sosyal güvenlik kapsamına dahi edileceği öngörülmüştür. Ancak yasalaşma sürecinde özel sektörde tarım işlerinde çalışan işçiler de sosyal güvenlik kapsamına dahil edilmişlerdir. Şöyle ki, 506 Sayılı Kanuna göre sigortalı olma hak ve yükümlülüğünden vazgeçilmez ve kaçınılmaz. 506 sayılı Kanuna göre çalışanlar işe alınmalarıyla birlikte sigortalı olurlar. 506 Sayılı Kanun m.6’ya göre sözleşmelere sosyal sigorta yardım ve yükümlülüklerini azaltma veya başkasına devretmeye ilişkin hükümler konulamaz. Yani, 2100 sayılı Kanuna göre yapılan değişiklikle, işverenler bir gün dahi tarım işçisi çalıştıracaklarsa, en geç bir ay içerisinde bulunduğu yer Kurum şubesine işyeri bildirgesi verecek veya bildirgeyi taahhütlü olarak gönderecek ve işçilerin sigorta primlerini yatıracaktır (506 SK m.8)

506 sayılı Kanunun bu haliyle özel sektör tarım işyerlerinde uygulanması ne yazık ki o dönemde mümkün olmamıştır. Bu nedenle de 24.10.1983 tarihli 2934 sayılı kanun kabul edilmiş , yalnızca kamu sektörün tarım işlerinde çalışanların tümü ve özel sektöre ait tarım işlerinde hizmet akdiyle sürekli olarak çalışan işçiler 506 sayılı Kanun kapsamında zorunlu sigortalı olarak düzenlenmiştir. 506 sayılı Kanunun özel sektörde süreksiz olarak çalışan tarım işçileri gibi büyük bir kesimi kapsam dışında tutması zamanla bu boşluğu doldurma çabalarını gündeme getirmiştir. Bu çabalar sonucu 2925

¹⁵⁹ GÜLÇUBUK, Bülent, “6331 Sayılı Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tarımda Çalışanlar İçin Bir Şey İfade Eder mi?”, International Journal of Social Sciences and Education Research, S.3, 2017, ss.573-582, s.574.

¹⁶⁰ BÜLBÜL, Mehmet, “Tarım İşçileri, Sorunları ve Çözüm Önerileri”, Tarım ve Orman İşçilerinin Sorunlarına İlişkin Çözüm Önerileri Semineri, MPM, Ankara, 1982, ss.13-25, s.21.; TEMİR, Münevver, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Tarımda Çalışanlar, 1. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s.353.

sayılı “*Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu*” 17.10.1983 tarihinde kabul edilmiş, 01.01.1984 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir (2925 SK. mülga m.41)¹⁶¹Bu Kanun tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanların sosyal güvenliğinin sağlanması gayesiyle çıkarılmıştır¹⁶²(SGK, 2013:17).

Kamu idareleri hariç olmak üzere, tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar “*tarım sigortalısı*” olarak adlandırılmıştır. Bunun sebebi uygulamadaki karışıkların önüne geçmektir. Tarım sigortalısı kavramının açıklığa kavuşturulabilmesi için öncelikle “*süreksiz iş*” kavramına değinilmelidir. Süreksiz iş başlığı altında bu kavram açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre; 2925 sayılı Kanun’un 3. Maddesine göre süreksiz iş nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işlerdir. Bu madde 5510 sayılı Kanununun 106. Maddesi ile ilga edilmiştir. Ayrıca aynı tanıma halen yürürlükte olan 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelikte de yer verilmiştir (m.3/1-e). Bu nedenle, eğer bir iş niteliği itibariyle 30 günden fazla sürüyorsa bu iş sürekli iş kapsamı içerisinde değerlendirilir ve 2925 sayılı Kanun kapsamı dışında kalır. Şöyle ki Yargıtay bir kararında çalışma olgusunun somut ve inandırıcı bilgilere dayalı olarak ortaya konulması gerektiğine ve sonuca göre karar verilmesi gerektiğine karar vermiştir.¹⁶³

Yargıtay’ın sosyal güvenlik uyuşmazlıklarına bakan iki dairesi arasında “*tarım işinde fiili çalışma*”, “*tarım işinde hizmet akdiyle süreksiz çalışma*”, ve “*kendi ad ve hesabına tarımsal faaliyet yürütmenin*” belirlenebilmesi için araştırmaların nasıl yapılacağı hususunda görüş birliği mevcuttur. Örneğin Yargıtay 21.Hukuk Dairesi bir kararında davacının kendi ad ve hesabına tarımsal faaliyette bulunduğu ayrıca inşaat işlerinde sigortalı olarak da çalıştığının belirterek, toplanan deliller ile davacının geçimi ağırlıklı olarak başkasının yanında süreksiz tarım işinde çalışarak sağladığının ispat edilememesi nedeniyle Bölge Adliye Mahkemesi’nin kurumun iptal işleminin iptaline yönelik kararının bozulmasına karar vermiştir.¹⁶⁴ Yine Yargıtay 10. Hukuk Dairesi bir kararında, davacının geçimini nasıl sağladığı, sürekli çalışıp çalışmadığı, tarım işi ile gerçekten uğraşılıp uğraşılmadığının araştırılması gerektiğini belirtmiştir.

¹⁶¹ R.G. 20.10.1983, S.18197.

¹⁶² SGK(2013), s.17.

¹⁶³ Yarg. 21. HD., 26.09.2016 tarihli, 2016/4133E. 2016/1170K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi:21.02.2021)

¹⁶⁴ Yarg. 21. HD., 18.12.2018 tarihli, 2017/5903E. 2018/9433K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi:21.02.2021)

Bu kapsamda 2925 sayılı Kanun hükümlerine göre sigortalılığın devam edip etmediği ve sona erip ermediği değerlendirilmeli, resen tanık araştırılması yapılmalı, SGK tarafından dinlenen tanıklar mahkemede de dinlenilmeli, tanıkların beyanlarında çelişkiler varsa bu çelişkiler giderilmeli, kolluk araştırması yapılmalı, davacının tarımda süreksiz çalıştığı herhangi bir şekilde şüpheye mahal vermeyecek şekilde belirlendikten sonra karar verilmelidir.¹⁶⁵

Ayrıca 2925 sayılı Kanunun 4. maddesine göre sigortalı olmanın bazı koşulları vardır. Bu koşullar:

1. Süreksiz tarım işinde çalışan işçiler diğer sosyal güvenlik kanunlarına tabii olmamalıdır.

2. Diğer sosyal güvenlik kanunlarına göre malullük ve yaşlılık aylığı ile iş göremezlik geliri almamalıdır.

3. Süreksiz tarım işinde çalışan işçilere 2022 sayılı Kanuna göre aylık bağlanmamış olmalıdır.

4. 18 yaşını doldurmuş olmalıdır.

Her ne kadar 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce 2925 sayılı Kanuna tabi olan sigortalıların kazanılmış hakları korunacak olsa da (5510 SK geç. m.1), 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle beraber 2925 sayılı Kanun hükümlerine göre sigortalılık tescili yapılamayacaktır. Bu sebeple 2925 sayılı Kanunun 4. Maddesi, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle beraber kaldırılmıştır. Sigortalının sayılan koşulları yerine getirmemesine rağmen tescilinin yapılmış olması halinde, sayılan koşullardan sadece birinin dahi oluşmadığının anlaşılması halinde sigortalının sigortalılığı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçmişe yönelik olarak iptal edilir. 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmeliğin 6. Maddesine göre, tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar yazılı talepte bulunmalarıyla beraber, talep tarihini takip eden ay başından itibaren sigortalı sayılacaklardır.¹⁶⁶ Bu yönetmelik hükmü halen yürürlükte olsa dahi,

¹⁶⁵ Yarg. 10. HD., 16.11.2017 tarihli, 2017/3986E. 2017/8038K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 21.02.2021)

¹⁶⁶ Bu sigortalılık, 4447 sayılı Kanun ile değişiklik yapılmadan önce yazılı talebi izleyen yıl başından itibaren başlatılıyordu, yapılan bu değişiklikle beraber talebi izleyen ayın başından itibaren başlatılmıştır.

2925 sayılı Kanuna göre sigortalılık tescili yapılamayacağından anılan hüküm önem arz etmemektedir.

Ayrıca, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki isteğe bağlı sigortalılık ile 506 sayılı Kanun kapsamındaki (m.85) isteğe bağlı sigortalılık aynı anda gerçekleşemez. Şöyle ki; Yargıtay'ın incelediği bir uyuşmazlıkta davacı, 506 sayılı Kanuna göre isteğe bağlı sigortalılığın tespiti için mahkemeye başvurmuştur; fakat davacı davanın devamı sırasında 2925 sayılı Kanuna göre sigortalı olabilmek amacıyla Tarım İşlerinde Hizmet Akdi ile Süreksiz Olarak Çalışanlara Ait İstek ve Tescil belgesiyle beraber Kuruma başvurmuştur. Bu belgenin Kuruma verilmesiyle beraber davacının 2925 sayılı Kanuna göre sigortalılığı başlatılmış ve davacı ait olduğu döneme ait primlerini de ödemiştir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'ne göre 2925 sayılı Kanuna göre sigortalılığın başlatılmasıyla beraber, 506 sayılı Kanuna tabi isteğe bağlı sigortalılık sona erecektir. Ayrıca sona eren bu sigortalılık talep olmadan yeniden başlamayacaktır. Bu nedenle, davacı 506 sayılı Kanuna göre isteğe bağlı sigortalı olarak kabul edilemeyecektir.¹⁶⁷

Her ne kadar 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, 2934 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanunda yapılan değişikliklerle, sosyal güvenlik kanunları kapsamı dışında kalan özel sektördeki süreksiz tarım işçilerinin sosyal güvenliğinin yeniden sağlanması gayesiyle 1983 yılında kabul edilse dahi tam anlamıyla bir sosyal güvenlikten bahsetmek mümkün değildir. Şöyle ki; 2925 Sayılı Kanunun 2. Maddesine göre tarım işlerinde süreksiz olarak hizmet akdiyle çalışanlar istekte bulunmaları halinde sigortalı sayılacaktır. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan *“Türkiye ve Dünyada Tarım Sektöründe Sosyal Güvenlik”* başlıklı çalışmaya göre sigortalılığın isteğe bağlı olarak düzenlenmesinin temel nedeni yapılan işin süreksiz nitelikte olması ve mevsimlik tarım işçilerinin ücretlerinin oldukça düşük olmasıdır. Bu çalışmaya göre tarım alanında süreksiz olarak çalışan işçilerin garanti

AKIN, Levent, Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, (Maluliyet), Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2007, s.51, d.n.52.

¹⁶⁷ Yarg. 21. HD., 15.04.2013 tarihli, 2012/1563E. 2013/7484K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 21.01.2021)

ve sürekli bir ücrete sahip olmamaları nedeniyle çalışan bu kesime zorunlu sigortalılık ilkesi uygulanamamaktadır.¹⁶⁸

Günümüz sosyal güvenlik sistemlerinin en temel ve belirgin özelliği zorunlu olmalarıdır. Yani sosyal güvenlik tarafların isteğine bırakılmamaktadır. Ayrıca zorunlu sigortalılık kapsamında işverenler finansmana katılmak zorundadırlar.¹⁶⁹ Fakat isteğe bağlı sigortalılıkta prim ödeme yükümlülüğü işçiye geçmekte olup, işverenin prim ödeme yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır. Kaldı ki; böyle bir sigortalılığın varlığından haberdar olan işçi sayısı sınırlıdır. Yine, tarım sektöründeki işgücü ihtiyacı mevsimlik karakterdedir. Tarım işçisinin ve ailesinin geçimi her sene yalnızca birkaç ay çalışarak kazandığı ücrete bağlıdır. Bu nedenle de sosyal güvenlikleri kendi isteklerine bırakılan süreksiz tarım işçilerinin sigortalı olması oldukça zordur.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle beraber 2925 sayılı Kanuna tabi olan sigortalılar ile bunların hak sahiplerinin hak ve yükümlülükleri, 2925 sayılı Kanunun yürürlükten kalkan hükümleri hariç olmak üzere, 2925 sayılı Kanuna göre devam edecektir; ancak bu kişiler 5510 sayılı Kanun geç. m.1/1'e göre m.4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılacaklardır. Bir diğer yandan, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılıkları devam eden tarım işçilerine, 2925 sayılı Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, Kanunun 39. Maddesinde yer verilen 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Uygulama alanı bulacak hükümler genel olarak, iş kazası ve meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işveren ve üçüncü kişilerin sorumluluğu, malullük ve yaşlılık sigortası, ölüm sigortasından bağlanacak aylığın hesaplanması, ölüm toptan ödemesi ve ihya, gelir ve aylıkların birleşmesi, genel sağlık sigortası, mali ve çeşitli hükümler, primlerin ödenmesi ve uyuşmazlıkların çözüm yerine ilişkindir.

Belirtilmelidir ki, SGK sitesindeki Sosyal Güvenlik Kurumu Veri Uygulamasına göre 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olan süreksiz tarım işçilerinin sayısı, 2020 yılı Ekim ayı itibariyle 33.504 kişidir. 2925 sayılı Kanun

¹⁶⁸ Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Türkiye ve Dünyada Tarım Sektöründe Sosyal Güvenlik, Yayın No:74, 2013, (http://www.sgk.gov.tr/yayinlar/02_tarim.pdf, Erişim Tarihi: 21.01.2021), s.26. ; TEMİR, s.361.

¹⁶⁹ TALAS, Cahit, Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları, Güney Matbaacılık ve Gazetecilik, Ankara,1953, s.13.

kapsamındaki tarım sigortalısı sayısı; 2009 yılında 178.541 kişi, 2010 yılında 152.802 kişi, 2011 yılında 124.911 kişi, 2012 yılında 85.717 kişi, 2013 yılında 62.988 kişi, 2014 yılında 46.996 kişi, 2015 yılında 40.615 kişi, 2016 yılında 36.125 kişi, 2017 yılında 50.602 kişi, 2018 yılında 45.384 kişi, 2019 yılında ise 43.537 kişidir.¹⁷⁰

b. Sunulan Edimler

Yukarıda da bahsettiğimiz üzere 2925 sayılı Kanun kapsamındaki süreksiz tarım işçilerinin sigortalı olmaları kendi taleplerine bırakılmıştır. 2925 sayılı Kanun, diğer sosyal güvenlik kanunlarında öngörülen sigorta türlerinden bazılarını kapsamına almış ve belirlenen şartları sağlayan sigortalılara da bu sigorta türlerindeki sigorta yardımları sağlanmasının öngörmüştür.

2925 sayılı Kanuna tabi sigortalı olan bir tarım işçisi hakkında 506 sayılı Kanun'dan farklı olarak bazı olumsuz düzenlemeler yer almıştır. Bu düzenlemeler ise şunlardır:

- 1) Analık sigortası bu sigortalılara uygulanmamıştır.
- 2) Sadece ölen sigortalının eşine ve çocuklarına aylık ya da gelir bağlanmıştır. Anneye ve babaya ödeme yapılmamıştır.
- 3) Sigortalı iş kazası sonucunda sağlık yardımlarından yararlanabilmek için iş kazasının meydana geldiği tarihten en az 3 ay önce tescil edilmiş olmalıdır.
- 4) Evlenmesi nedeniyle işini bırakan sigortalılara toptan ödeme yapılmamıştır.
- 5) Ölüm aylığı ya da geliri almakta olan kız çocuklarına evlenmeleri halinde evlenme yardımı adı altında ödeme yapılmamıştır.

2925 sayılı Kanunun ilk halinde, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olanlara iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, hastalık sigortası, malullük sigortası, yaşlılık sigortası ve ölüm sigortası kapsamında sigorta yardımları yapılmaktaydı. Kanun analık sigortası bakımından yardım sağlamamaktaydı.

5510 sayılı yürürlüğe girse de Kanunun geç m.1/1'e göre 2925 sayılı Kanuna tabi olanların sigortalılıklarının devam edeceği düzenlenmiştir. Bu nedenle, 2925

¹⁷⁰ <https://veri.sgk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 21.02.2021

sayılı Kanun kapsamında olan sigortalıların yararlanabileceği sigorta kollarının açıklığa kavuşturulabilmesi için, 2925 sayılı Kanunun 1999 yılında 4447 sayılı Kanunun 62. Maddesiyle yürürlükte kaldırılan hükümlerine değinmek faydalı olacaktır.

2925 sayılı Kanunun 18. ve 19. Maddesi 4447 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bu maddeler malullük sigortasına ilişkindir. Fakat, 2925 sayılı Kanun m.39'da 5510 sayılı Kanunun malullük sigortasına ilişkin 25 vd. maddelerine atıf yapılmıştır. Bu nedenle, 2925 sayılı Kanun kapsamında olan sigortalılıkları devam eden süreksiz tarım işçilerinin halen malullük sigortası kapsamında olduğu ve bu sigorta türünden sağlanan yardımlardan yararlanacağı sonucuna varılabilecektir.

2925 sayılı Kanunun hastalık sigortasına ilişkin 13 ila 17. Maddeleri 5754 sayılı Kanunun 64. Maddesi ile yürürlükten kaldırılmış olmakla 2925 sayılı Kanunun 39. Maddesinde 5510 sayılı Kanunun hastalık sigortasına ilişkin maddelerine atıf yapılmamıştır. Bu nedenle, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalıların artık hastalık sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan yararlanması mümkün değildir.

Buraya kadar yapılan açıklamalara göre, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki tarım sigortalıları; iş kazası ve meslek hastalığı, yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarından yararlanabilecekleri gibi bunlara ek olarak genel sağlık sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan da yararlanabileceklerdir. Ancak, bu kapsamdaki sigortalılar hastalık, analık sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan yararlanamayacaklardır.

2925 Sayılı Kanunun 2. Maddesine göre tarım işlerinde süreksiz olarak hizmet akdiyle çalışanlar istekte bulunmaları halinde sigortalı sayılacaktır. Bu kanunun en olumsuz yanı maddeden de anlaşıldığı gibi süreksiz olarak tarım işlerinde hizmet akdiyle çalışanların sigortalılığı "isteğe bağlı" bırakılmıştır. Bu madde hükmü tarım işçilerinin genel olarak kayıt dışı çalışmalarına sebep olmuştur.

5510 sayılı Kanuna göre, 2925 sayılı Kanun uyarınca bağlanan veya hak kazanılan; aylık, gelir ve diğer ödeneklerin verilmesine devam edilir. Bu gelir ve aylıkların durum farklılıkları sebebiyle arttırılması, azalması, kesilmesi veya yeniden bağlanmasında, 2925 sayılı kanunun ilgili hükümleri uygulanır. Anılan madde hükmü, "Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasına ilişkin bazı geçiş hükümleri" başlığını taşısa

dahi, geçiş hükümleri içerisinde kısa vadeli sigorta kolları kapsamında sağlanan yardımlara ilişkin başka herhangi bir düzenleme bulunmadığı için, 5510 sayılı Kanun geç. m.1/2 hükmü kısa vadeli sigorta kolları açısından da uygulanabilecektir.¹⁷¹

aa. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

2925 sayılı Kanuna göre bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için aşağıda sayılan unsurların bir arada bulunması gerekir:

1) Kazanın sigortalının işyerinde bulunduğu sırada gerçekleşmesi gerekir.

2) Sigortalının işi ile ilgili olarak meydana gelmesi gerekir.

3) Olayın sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruha arızaya uğratmış olması gerekir (mülga m.3/1-1).

2925 sayılı Kanuna göre meslek hastalığı ise sigortalının çalıştığı işin niteliği nedeniyle tekrarlanan veya sigortalının işin yürütümü aşamasındaki şartlar nedeniyle uğradığı geçici veya daimi hastalık, malullük veya ruhi arıza halleridir (mülga m.3/1-m). 2925 sayılı Kanunun uygulanmasına dair çıkarılan yönetmelikte de bu kavramlar aynı şekilde tanımlanmıştır.

2925 sayılı Kanunun 39. Maddesinde, 5510 sayılı Kanunun 13. ve 14. Maddelerine atıf yapılarak, bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, belirtilen maddelerin uygulanacağı düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanunun 13.maddesinde iş kazasının bazı unsur ve şartları hüküm altına alınmıştır. Buna göre kazanın iş kazası olması için sigortalının işyerinde esnada ve işiyle alakalı olarak meydana gelmiş olması şartı aranmamaktadır. Buna göre Yönetmeliğin 3. Maddesi 5510 sayılı Kanunun anılan maddesine aykırılık teşkil etmektedir. Daha önce de açıkladığımız gibi; 5510 sayılı Kanunun geçici 3. Maddesine göre, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce kabul edilen ve halen yürürlükte olan yönetmeliklerin 5510 sayılı Kanun döneminde de uygulanması için 5510 sayılı Kanun hükümlerine aykırılık teşkil etmemesi gerekir. Bu nedenle Yönetmelik hükmü, 5510 sayılı Kanun hükmüne aykırı olduğundan 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olan süreksiz tarım işişisinin geçirmiş olduğu kaza, sigortalının işi ile ilgili olmasa da iş kazası sayılacaktır.

¹⁷¹ SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.330 ; TEMİR, s.382.

İş kazasının işveren tarafından o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da en geç kazadan sonraki 3 iş günü içinde bildirilmesi zorunludur. (5510 SK. m.13/2-a) İş kazasının Kuruma bildirildiği yazıda, sigortalının kimliği, yaptığı iş, iş kazasının oluş şekli, iş kazasının tarihi ve meydana geldiği yer ve olayın tanıkları da belirtilecektir.¹⁷² Bu nedenle sigortalının iş kazası geçirmesiyle beraber, işveren Kurum tarafından yardım sağlanana kadar gereken sağlık yardımlarını yapmalıdır. Bu sebeple işveren tarafından yapılan ve belgelere dayalı olan masraflar Kurumca işverene ödenecektir.

İş kazasına uğrayan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için iş kazasının gerçekleştiği tarihten en az üç ay önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığın sona ermemiş bulunması gerekir. (m.7/2) Belirtilen bu yardımlar; sağlık yardımları yapılması, sürekli işgöremezlik durumunda gelir verilmesi, protez araç ve gereçlerin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi, cenaze masrafı karşılığı verilmesi ve sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanmasıdır. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle beraber sağlık yardımları maddede sayılanlarla sınırlı kalmamıştır. Çünkü 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle beraber 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalılığı devam eden süresiz tarım işçileri aynı zamanda genel sağlık sigortasından da yaralanmaktadır. 2925 sayılı Kanun m.7'de sayılan yardımlar arasında geçici iş göremezlik ödeneğine yer verilmemiştir. Aynı şekilde, 2925 sayılı Kanunun 39. Maddesinde 5510 sayılı Kanunun geçici iş göremezlik ödeneğini düzenleyen maddesine atıf yapılmamıştır. Tüm bu nedenlerle, 2925 sayılı Kanun kapsamında kalan sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde, sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir. Ayrıca, 7. Maddede belirtilen hak sahibi kavramına 2925 sayılı Kanuna göre sadece ölen sigortalının eş ve çocukları girmektedir (mülga m.3/1-h). Bu nedenle 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalının ölümü halinde 5510 sayılı Kanundan farklı olarak, ölen sigortalının yalnızca eşi ve çocuklarına gelir bağlanacak, anne ve babasına gelir bağlanmayacaktır. 2925 sayılı Kanunun 7. Maddesinde evlenme ödeneği yardımına yer verilmemiştir. 2925 sayılı Kanunun 39. Maddesinde 5510 sayılı Kanunun ilgili maddesine atıfta yapılmadığından 2925 sayılı Kanun

¹⁷² Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü İş Kazaları Daire Başkanlığı, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulamaları, Ankara, 1988, s.17, (http://www.sgk.gov.tr/yayinlar/02_tarim.pdf, Erişim Tarihi: 07.03.2021)

kapsamındaki sigortalıların gelir bağlanmış kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmeyeceği sonucuna varılmaktadır. Yine, 2925 sayılı Kanunun 7. Maddesinde iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sigortalının ölmesi halinde, cenaze masrafi karşılığının verilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Belirtilmelidir ki, sigortalının sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanabilmesi için, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında azalması gerekmektedir. Bu oran Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tespit edilmelidir (m.8/1) Fakat, gelir almakta olan sigortalının yeniden tedavisi halinde bu aran Kuruma ait sağlık Kurullarından veya Kurumun sevk edeceği sağlık kurullarından alınacak raporla tekrardan tespit ettirilir (m.8/2).

Sürekli iş göremezlik gelirinin hesaplanmasında 2925 sayılı Kanunun 39. Maddesi gereği 5510 sayılı Kanunun 19. Maddesi uygulama alanı bulacaktır. Fakat daha önce de bahsettiğimizi gibi 2925 sayılı Kanuna göre bağlanan gelirlerin durum değişikliği nedeniyle arttırılması, azaltılması, kesilmesi veya yeniden bağlanmasında, 5510 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümleri uygulanır (5510 SK. geç. m.1/2).

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işveren ve üçüncü kişilerin sorumluluğunun belirlenmesinde 2925 sayılı Kanunun 39. Maddesinin atfıyla beraber 5510 sayılı Kanunun 21. Maddesi uygulanacaktır. Böylece, iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı nedeniyle veya yasal mevzuata aykırı olan bir hareketi nedeniyle ortaya çıkmışsa, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı ve hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir (m.21/1). Yine, iş kazası ve meslek hastalığı üçüncü kişinin kusuru sonucu ortaya çıkmışsa, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara neden olan üçüncü şahıslara ve kusuru olması halinde bu kişiler çalıştıranlara rücu edilir (m.21/4).

Ayrıca, 2925 sayılı Kanun m.10/2'ye göre iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle tedavi gören sigortalının doktorun tedbir ve önerilerine uymaması sonucu malul kalması veyahut malullük derecesinin artmasına neden olması halinde sigortalının iş göremezlik geliri kendisine yüklenebilecek kusur oranında

düşürülebilecektir. Fakat, düşürme %50'yi geçemeyecektir. Yine, aynı maddenin 3. Fıkrasına göre Kurum yazılı bildirimde bulunarak sigortalıya herhangi bir tedavi önerirse ve sigortalı önerilen tedaviyi kabul etmezse, sigortalının tedavi olmak için Kuruma başvuracağı tarihe kadar sigortalıya sağlık yardımı yapılmayacaktır. Yine iş göremezlik geliri de verilmeyecektir. Kaldı ki, 2925 sayılı Kanunun 39. Maddesinde, 5510 sayılı Kanunun “*Sigortalının kendisinden kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması, iş göremezliğin artması*” başlıklı 22. Maddesine de atıf yapıldığından, bu kanun hükmü de uygulanacaktır.

Tablo 19. 2925 Sayılı Kanunda İKMHS Kapsamında Sunulan Edimler

Sunulan Edimler	<ul style="list-style-type: none">- Sağlık yardımı yapılması- Sürekli işgöremezlik ödeneği- Protez araç ve gereçlerin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi- Ölüm= Hak sahiplerine gelir bağlanması (Yalnızca eş ve çocuk)- Ölüm= Cenaze masrafı verilmesi
-----------------	---

bb. Malullük Sigortası

4447 sayılı Kanun ile 2925 sayılı Kanunda yer alan malullük sigortası ile ilgili 18. Ve 19. Maddeler yürürlükten kaldırılmıştır. Fakat, 2925 sayılı Kanunun 39. Maddesine göre malullük sigortasıyla ilgili 25. 26. Ve 27. Maddeler 2925 sayılı Kanun kapsamındaki tarım sigortalıları için de uygulanacaktır.

5510 sayılı Kanunda malullük tanımına yer verilmiştir. 5510 sayılı Kanuna göre sigortalının malul sayılabilmesi için iş kazası ve meslek hastalığı sonucu çalışma gücünün veya meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybetmiş olduğunun tespiti gereklidir. Bu tespit sigortalının talebi üzerine veya işverenin talebi üzerine Kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının usulüne uygun olarak düzenlenmiş sağlık kurulu raporları ve bu raporların dayanağı olan tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu belirlenir. Malul olduğu tespit edilen sigortalılara malullük aylığı

bağlanmaktadır (5510 SK. m.26/1).¹⁷³ 5510 sayılı Kanun m.26/2’de malullük aylığının bağlanması için gerekli olan şartlara yer verilmiştir. Buna göre; sigortalının 5510 sayılı Kanunun 26. Maddesine göre malul sayılması, en az 10 yıldan beri sigortalı olmakla birlikte toplam 1800 gün prim ödemesi ve maluliyet nedeniyle işten ayrıldıktan sonra Kurumdan yazılı olarak istekte bulunması gerekir. Fakat belirtilmelidir ki, sürekli olarak başka birinin bakımına muhtaç olan sigortalı için on yıllık sigortalılık süresi aranmamaktadır. Başka birinin sürekli bakımına muhtaç olan sigortalıların 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primini bildirmiş olmaları yeterlidir. Malullük aylığına hak kazanma koşulları açısından 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmeliğin 39. Maddesinde farklılıklar vardır. Ancak 5510 sayılı Kanun geç. m.3’e göre, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce kabul edilen ve halen yürürlükte olan yönetmelikler ancak 5510 sayılı Kanun hükümlerine aykırı olmaması halinde uygulanmaya devam edecektir. Bu nedenle sigortalının malullük aylığına hak kazanabilmesi için 5510 sayılı Kanunun 26. Maddesinde sayılan koşulları yerine getirmesi gerekir. Sayılan bu koşullara ek olarak, sigortalıları prim ve prime ilişkin olan herhangi bir borcunun bulunmaması gerekmektedir. Şöyle ki, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik m.39 primlerin yalnızca bildirilmesini yeterli görmemiş ödenmiş olması koşulunu aramıştır. Belirtmelidir ki, ait olduğu yılı izleyen Şubat ayı sonuna kadar ödenen primler de süresinde ödenmiş sayılır (m.12/1). 5510 sayılı Kanun geç. m.1/2’ye göre malullük aylığının durum değişikliği sebebiyle arttırılması, azaltılması, kesilmesi veya yeniden bağlanmasında, 5510 sayılı Kanunla kaldırılan 2925 sayılı Kanun hükümleri uygulanır.

cc. Yaşlılık Sigortası

2925 sayılı Kanun m.20’ye göre yaşlılık sigorta kolundan sağlanan yardımlar; yaşlılık aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılmasıdır.¹⁷⁴ Ancak 2925 sayılı Kanun m.39’a göre 5510 sayılı Kanunun 28. Maddesi ile 31. Maddesi 2925 sayılı Kanuna göre sigortalı olan süreksiz tarım işçilerine de uygulanır. Belirtili bu maddelerin başlıkları ise; *“Yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları”* ve *“Yaşlılık toptan ödemesi ve ihya”*’dır.

¹⁷³ Detaylı bilgi için bkz. AKIN, (Maluliyet), s.143 vd.

¹⁷⁴ Yaşlılık sigortasından sağlanan yardımlar için bkz. GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s.503 vd.; TUNCAY/EKMEKÇİ, s.499 vd.; SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.375 vd.; Arıcı, (Sosyal Güvenlik), s.362 vd.; ALPER, s.281 vd.

2925 sayılı Kanunun 20. Maddesine g6re yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için; kadınların 58, erkeklerin 60 yaşını doldurma¹⁷⁵, 15 yıldan beri sigortalı olma ve en az 3600 g6n prim 6deme koşulları aranmaktadır. Ayrıca işçinin yazılı talepte bulunması da şarttır. 5510 sayılı Kanun geç. m.9/4'e g6re de, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olup da 08.09.1999 tarihinden 30.04.2008 tarihine kadar ilk defa sigortalı sayılanların yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları aynıdır. Sigortalıya 5510 sayılı Kanunun 29. Maddesinde belirtilen esaslara g6re hesaplanan yaşlılık aylığı bağlanır (2925 SK. m.21). Yaşlılık aylığının 6denmesi sigortalının Kurumdan yazılı istekte bulunması şartına bağlıdır. 2925 sayılı Kanun m.22'ye g6re yaşlılık aylığı 6demesi sigortalının yazılı istekte bulunduğu tarihi takip eden aybaşından itibaren başlayacaktır.

5510 sayılı Kanun geç m.14/3'e g6re, 2925 sayılı Kanuna g6re yaşlılık aylığı almaktayken çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez ve bunlar hakkında da bu kanunun sosyal g6venlik destek primi alınmasına ilişkin h6k6mleri uygulanır. 5510 sayılı Kanunun 30. Maddesine g6re yaşlılık aylığı bağlanmış olup da tekrardan çalışmaya başlayan sigortalıların kural olarak aylıkları kesilecektir. Fakat maddenin devamı sigortalılara sosyal g6venlik destek primi 6deyerek aylıkları kesilmeksizin çalışma olanağı sağlamıştır. Bu maddenin d6zenlenmesinin esas nedeni kayıt dışı çalışmanın 6n6ne geçmektir. Nitekim bu konuda 2925 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanuna g6re farklı bir d6zenleme getirmiştir. 2925 sayılı Kanuna m.23'e g6re, yaşlılık aylığı almakta iken sosyal g6venlik kuruluşlarına tabi bir işte sigortalı olarak çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları çalışmaya başladıkları tarihte kesilir. Kayıt dışı çalışmanın 6n6ne geçebilmek açısından, 2925 sayılı Kanuna g6re yaşlılık aylığı almaktayken yeniden çalışmaya başlayanların aylıkları hakkında 5510 sayılı Kanun d6zenlemesi tercih edilmelidir.

2925 sayılı Kanun m.39'a g6re 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılara toptan 6demeye ilişkin olarak 5510 sayılı Kanunun 31. Maddesi uygulanacaktır. Buna g6re, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalıların herhangi bir nedenle çalıştığı işten ayrılması ve yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli yaş şartını doldurduğu halde malull6k ve yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamaması halinde, kendi adına 6dediği malull6k, yaşlılık ve 6l6m sigortaları primlerinin her yıla ait tutarı, primin ait

¹⁷⁵ 2925 sayılı Kanunun ilk halinde kadınların 50, erkeklerin ise 55 yaşını doldurmuş olmaları aranıyordu.

olduğu yıldan itibaren yazılı istek tarihine kadar geçen yıllar için, her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek toptan ödeme şeklinde verilir.

dd. Ölüm Sigortası

Ölüm sigortasından sağlanan yardımlar, 2925 sayılı Kanun m.25'e göre ölen sigortalının eş ve çocuklarına aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılmasıdır.¹⁷⁶ Bu düzenleme gereği ölen sigortalının anne ve babasına aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması mümkün değildir. Şöyle ki; Yargıtay 10. HD. 25.10.2006 tarihli ve 2006/20213E. 2006/17547K. Sayılı kararıyla da sigortalının annesinin kendisine ölüm aylığı bağlanması talebiyle açmış olduğu¹⁷⁷ davada annenin ölüm aylığı almasına yasaca imkan olmaması gerekçesiyle ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur.¹⁷⁸

Öğretide ki bir görüşe göre, hak sahipliği konusunda lehe hükümler içeren 5510 sayılı Kanun, bu Kanundaki hak sahipliğine ilişkin diğer koşulların mevcut olması kaydıyla, sigortalıların 5510 sayılı Kanundan önce veya sonra ölümleri halinde ana ve babanın hak sahibi olarak ölüm aylığı alabileceği düzenlemesi gereği, lehe olan düzenlenmenin 01.10.2008 tarihinden önce ölen sigortalıların ana veya babalarına da, bu tarihten sonra uygulanması gerekir.¹⁷⁹

2925 sayılı Kanunun 26.maddesinde 5561 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle ölüm sigortasından aylık bağlanması için, 5 yıldan beri sigortalı bulunma ve bu sigortalılık süresinde en az 900 gün prim ödemiş olma zorunluluğu öngörülmüştür.¹⁸⁰ Ayrıca, 2925 sayılı Kanun m.26'da sayılan bu koşullar aranmaksızın , malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken veya yazılı olarak istekte bulunup malullük veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazandıktan sonra ölen sigortalılar ile bağlanmış bulunan malullük veya yaşlılık aylıkları kesilmiş olan ölen sigortalının hak sahiplerine yazılı istekleri üzerine ölüm aylığı bağlanır.

2925 sayılı Kanun m.39'a göre 5510 sayılı Kanun m.33, m.34. m.35, m.36 hükümleri, Kanunda aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde, 2925 sayılı Kanun

¹⁷⁶ Ölüm sigortasından sağlanan yardımlar için bkz. GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, 614 vd.; TUNCAY/EKMEKÇİ,546 vd.; SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.445 vd.; ARICI, (Sosyal Güvenlik), s.386 vd.; ALPER, s.305 vd.

¹⁷⁷ Sosyal Sigortalar Kanunu ile Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, R.G. 16.12.2006, S.26378.

¹⁷⁸ BALCI, s.248-249.

¹⁷⁹ BALCI, s.251.

¹⁸⁰ Bu maddenin ilk halinde ölüm aylığına hak kazanma koşulları; ölüm tarihinde toplam 1800 gün prim ödemiş olma veya en az 5 yıldan beri sigortalı bulunma ve bu sigortalılık süresinin her yılı için ortalama 180 gün prim ödemiş olma şeklinde sayılmıştır.

kapsamında olan sigortalılara da uygulanacaktır. Bu maddelerin başlıkları; “Ölüm sigortasından bağlanacak aylığın hesaplanması”, “Ölüm aylığının hak sahiplerine paylaştırılması”, “Hak sahiplerinin aylıklarının başlangıcı, kesilmesi veya yeniden bağlanması”, “Ölüme bağlı toptan ödeme ve ihya”dır.

2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmeliğe göre, ölüm sigortasından bağlanacak aylıklar, hak sahiplerinin aylıklarına hak kazandıkları tarihi takip eden ay başından itibaren başlar. Malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken ölen sigortalının hak sahiplerinin aylığı ise, sigortalının hak kazandığı son aylık ödeme dönemini takip eden ay başından başlar (m.42). Nitekim 5110 sayılı Kanunda da bu yönde bir düzenlemeye gidilmiştir. Fakat, hak sahiplerine bağlanan aylıklar 5510 sayılı Kanunun 34. Maddesinde sayılan şartların ortadan kalktığı tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilir (m.35/1)

Ölüm sigortasından sağlanan yardımlardan bir diğeri de, ölen sigortalının eş ve çocuklarına toptan ödeme yapılmasıdır. 5510 sayılı Kanun m.36/1’e göre ölen sigortalının hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamaması halinde, 5510 sayılı Kanunun 31. maddesi 1. Fıkrasına göre hesaplanacak tutar, toptan ödeme şeklinde verilir. Aynı maddenin 2. Fıkrasında, hak sahiplerine yapılacak toptan ödemenin toplamının, sigortalıya yapılacak toptan ödemenin miktarını geçemeyeceğini ve bu sınırın aşılması adına gerektiği takdirde hak sahiplerinin hisselerinden orantılı olarak indirim yapılacağı düzenlenmiştir.

2925 sayılı Kanun m.25’de 5510 sayılı Kanununun 32. Maddesinden farklı olarak ölüm sigortasından sağlanan hakların içerisinde, sigortalıların eş ve çocuklarına cenaze ödeneği, aylık almakta olan kız çocuklarına ise evlenme ödeneği verilmesi sayılmamıştır. 5510 sayılı Kanun m.32 hükmü 2925 sayılı Kanun kapsamındakilere de uygulanamayacağından, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalıların eş ve çocuklarına cenaze ödeneği, aylık almakta olan kız çocuklarına ise evlenme ödeneği verilemeyecektir.

ee. Genel Sağlık Sigortası

Genel sağlık sigortası, kişilerin sağlık riskleri ile karşı karşıya gelmeleri durumunda ortaya çıkan harcamaların finansmanını sağlayan ve 5510 sayılı Kanunun kabul edilmesiyle kurulmuş bir sigorta sistemidir. Bu nedenle de 2925 sayılı Kanunun

ilk halinde genel sağlık sigortası ile ilgili bir dzenleme mevcut değildi fakat 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelikte sigortalının ve bakmakla yükümlü olduğu kimselerin (eş ve çocuklar) sağlık hizmetlerinden yararlandırılmasıyla ilgili dzenlemeler mevcut idi. Genel sağlık sigortasının amacı sağlık hizmetlerinin finansmanının Türkiye’de yaşayan herkes için eşit ve tek bir yapıya dönüştürülmesini ve kişilerin sağlıklarının korunmasını amaçlar¹⁸¹. Genel sağlık sigortalısı ise 5510 sayılı Kanun m.60’da sayılan kişileri ifade etmektedir¹⁸²(5510 SK m.3). Genel sağlık sigortalısı olabilmek için, öncelikle iş bu maddede sayılan kişiler arasında yer almak ve ikametgahın Türkiye’de olması şartları aranmaktadır. Sayılan bu koşulların kaybedilmesi halinde veya sigortalının ölümü halinde sigortalılık sona erecektir (5510 SK m.92/3).

5510 sayılı Kanun ile beraber 2925 sayılı Kanun kapsamındaki süreksiz tarım işçileri de genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır. Nitekim, 5510 sayılı Kanun geç. m.12/10 hükmüne göre 2925 sayılı Kanuna tabi olan sigortalılar ve bu sigortalıların bakmakla yükümlü olduğu kimseler genel sağlık sigortası kapsamındaki hizmetlerden ve diğer haklardan faydalanma hakkına sahiptir. Kaldı ki, 2925 sayılı Kanun m.30’ a göre sigortalıların Kanunda dzenlenen yardım ve ödemelerden faydalanabilmeleri için %12,5 genel sağlık sigortası primi olmak üzere toplamda %32,5 prim ödemek zorundalardır. 5510 sayılı Kanunda yer alan ‘’bakmakla yükümlü oldukları kimseler’’ ifadesi Kanunun 3. Maddesinde eş, çocuklar, ana ve baba olarak açıklanmıştır. Fakat 6111 sayılı Kanun ile bakmakla yükümlü olunan kişilerin kapsamında değişiklik yapılmıştır. Buna göre, bakmakla yükümlü olunan kişi, sigortalının veya Kanuna göre aylık veya gelir almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına hak kazanan eş ve Kanunda belirtilen şartları taşıyan çocukları ile geçiminin genel sağlık sigortalısı tarafından sağlandığı Kurumca belirlenen kriterlere göre tespit edilen ana ve babasıdır.

2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalılık süreksiz tarım işçilerinin isteklerine bırakıldığından, sigortalı olmak istemeyenler genel sağlık sigortasının sağladığı haklardan ve hizmetlerden yararlanamazlar. Fakat, 2925 sayılı Kanuna göre isteğe bağlı olarak sigortalı olan süreksiz tarım işçisinin, %20 oranındaki iş kazası ve meslek

¹⁸¹ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.582.

¹⁸² Genel sağlık sigortası hakkında detaylı bilgi için bkz. SÖZER, (GSS), s.2 v.d.

hastalığı sigortası ile uzun vadeli sigorta kolları primine ek olarak, %12,5 oranındaki genel sağlık sigortası primini de ödemesi zorunludur.

5510 sayılı Kanunun 67. Maddesine göre genel sağlık sigortası kapsamındaki sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan faydalanabilmek için; genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması ve 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması gerekir. Yine, sigortalı ya da bakmakla yükümlü oldukları kişilerin “katılım payı” adı altında parasal katkıda bulunması ve hizmet basamakları ve sevk zincirine uygun başvuruda bulunması şartları da aranmaktadır. 5510 sayılı Kanunun geç. m.1/5 hükmüne göre, 2925 sayılı Kanun kapsamında geçen sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı, genel sağlık sigortasının uygulanmasında gerekli olan sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayılarında dikkate alınacaktır. Diğer yandan, 2925 sayılı Kanuna göre gelir veya aylık alan kişiler de sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması koşulu aranmadan genel sağlık sigortalısı sayılır (5510 SK m.60/1-f). Belirtilmelidir ki, 2925 sayılı Kanuna göre sigortalılığı devam edenler ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler için herhangi biri bildirim yükümlülüğü bulunmamaktadır. Çünkü bu kişiler re’sen tescil edilecekler ve genel sağlık sigortalısı sayılacaklardır.

Ayrıca 5510 sayılı Kanun m.60 hükmüne göre, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olmayan düşük gelirli süreksiz tarım işçileri ile bunların aynı hane içerisinde yaşayan eş, evli olmayan çocuk, büyük ana ve büyük babaları da; sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması ve 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması koşulları aranmadan genel sağlık sigortasından sağlanan hak ve hizmetlerden yararlanacaktır. Bu kişilerin primleri devlet tarafından karşılanır.

ff. İşsizlik Sigortası

2925 sayılı Kanun kapsamında iken 5510 sayılı Kanunun isteğe bağlı sigorta ile bağlantısını kurduğu tarım işçileri de (ek m.5/1) işsizlik sigortasından yararlanabileceklerdir. 5510 sayılı Kanunun tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle

sürekli çalışanların işsizlik sigortası başlığı altında işsizlik ödeneğinin sağladığı haklar kısmında yaptığımız açıklamalar bu başlık için de geçerlidir.

c. Prim Oranları

Gerek 506 Sayılı Kanuna gerekse 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı olan kişilerden daha düşük prim alınmaktadır. 2925 sayılı Kanunun 30. Maddesinde, her türlü yardım ve ödemeleri karşılamak üzere Kurumca tarım sigortalılarından %20 oranında prim alınacağı düzenlenmişti. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun m.56 hükmüyle bu prim oranı %30 olarak değiştirilmişti. Ancak bu madde 17.04.2008 tarihinde 5754 sayılı kanun m.76 ile değiştirilmiştir.¹⁸³ Buna göre, her türlü yardım ve ödemeler için sigortalılardan %12,5'i genel sağlık sigortası primi olmak üzere %32,5 oranında prim alınacaktır. Yani, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olanların sigortalılıkları, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle beraber devam ettirilecek olup, ayrıca sigortalılar %12,5 oranında genel sağlık sigortası primi ödeyecekler ve genel sağlık sigortası kapsamına alınacaklardır.

Ayrıca 2925 sayılı kanunda norm ve standart birliğine aykırı bir durum söz konusudur. Şöyle ki 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalılar 2925 sayılı Kanunun 32. Maddesine göre her ay için 15, bir tam yıl için 180 gün üzerinden prim öderler. 5510 sayılı Kanun geç. m.1/1' e göre 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalıların hakları 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle korunacağından Kanun kapsamındaki tarım işçileri her ay için 15 ve bir tam yıl için 180 gün prim ödemeye devam edeceklerdir. Kaldı ki, halen yürürlükteki 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmeliğin 15. Maddesinin 2. Fıkrasına göre 2925 sayılı Kanun kapsamındaki süreksiz tarım işçileri, her ay için 15 gün prim ödeseler dahi 30 gün prim ödemiş sayılacaklardır. Böylece kendilerine sağlanacak sigorta yardımlarının tutarı 30 günlük prim ödeme gün sayısına göre belirlenecektir. Ancak günümüzde ilgili Yönetmeliğin m.15/2 hükmü, 5510 sayılı Kanunun primlere ilişkin hükümler içeren dördüncü kısmına aykırılık teşkil etmektedir. Bu nedenle 5510 sayılı kanunla beraber 2925 sayılı Kanuna göre sigortalılığı devam edecek olanlar günümüzde 15 gün prim ödeyerek 30 gün prim ödemiş sayılmazlar. Ancak anılan sigortalıların ayın geri kalan kısmı için isteğe bağlı sigortalı olabilme imkanı vardır.¹⁸⁴ 2925 sayılı Kanunun 39. Maddesinde, 5510 sayılı Kanunun isteğe bağlı sigortalılığı düzenleyen maddelerine

¹⁸³ YARDUMCIOĞLU, s.467.

¹⁸⁴ SGK(2013), s.31 ; Sözer, s.21.

atf yapılmamıştır. Ancak bu hükümler genel nitelikteki hükümlerdir. Bu nedenle 2925 sayılı Kanun kapsamındakiere uygulanabilecektir. Böyle bir düzenleme yapılmasının ana nedeni, mevsimlik tarım işçilerinin yılın sadece belirli dönemlerinde çalışmasıdır. Amaç, elde ettiği gelir ile bir yıl boyunca ailesinin ve kendisinin geçimini sağlamak zorunda kalan süreksiz tarım işçilerine, düşük oranda prim ödeme imkanı getirilerek bu kişilerin tarım sigortalısı olmasını kolaylaştırmaktır.¹⁸⁵ Ancak prim ödeme yükümlüsü işçinin kendisidir. Bu nedenle 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olmak halen son derece güçtür.

2925 sayılı Kanuna göre sigortalı olan kimselerin daha düşük prim ödeyerek emekli olabilme ve sağlık yardımlarından faydalanma imkânının olması, sahte sigortalılığa sebep olabilmektedir.¹⁸⁶ Şöyle ki; kentte yaşayan kişiler daha düşük prim ödeyerek sağlık yardımlarından faydalanmak ve daha kolay emekli olabilmek için gerçeğe aykırı olarak 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalı olmaktadır.¹⁸⁷

2925 sayılı Kanunun 39. Maddesinde, 2925 sayılı Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde 5510 sayılı Kanunun anılan maddelerinin uygulanacağı düzenlenmiştir. Anılan maddede 5510 sayılı Kanunun 88. Maddesi ve 89. Maddesine atf yapılmıştır. Bu maddelerde primlerin ödenmesi, prim borçlarına halef olma, gecikme cezası, gecikme zammı ile, iadesi gereken primlere ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Belirtilmelidir ki, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle beraber 2925 sayılı Kanunun primlerin ödenmesini düzenleyen 33. Maddesi yürürlükten kalkmıştır. Fakat, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmeliğin primlerin ödenmesini düzenleyen 12. Maddesi halen yürürlüktedir. Yönetmelikteki ilgili maddenin yürürlükte olmasına rağmen 5510 sayılı Kanunun geçici 3. Maddesine göre bu Kanuna göre çıkarılması gereken yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar, mevcut yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanacaktır. Kanaatimizce düzenlenen bu açık hükme göre, mevcut yönetmelik maddesi 5510 sayılı Kanun hükmüyle çeliştiğinden uygulanmayacaktır.

¹⁸⁵ TEMİR, s.380.

¹⁸⁶ DEMİR, s.187 ; SELEK ÖZ/BULUT, s.102-103.

¹⁸⁷ KARADENİZ, s.150.

d. Sigortalılığın Sona Ermesi

2925 sayılı Kanunun bu konudaki düzenlemesine göre, “*Primlerini gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte ait olduğu yılı takip eden yılın Şubat ayı sonuna kadar ödemeyenlerin o yılın 1 Ocak gününden itibaren; sigortalılıklarına devam etmek istemediklerini Kuruma yazılı olarak bildirenlerin, bu bildirim Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi izleyen yılbaşından itibaren; sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olarak çalışmaya başlamaları nedeniyle prim veya kesenek kesilmeye başladığı tarihten itibaren sigortalılıkları*” sona erecektir (2925 sayılı Kanun m.6/1, a, b, c). Bu konuyla alakalı ayrıca 2010 yılında 2010-93 sayılı Kurum Genelgesi yayımlanmıştır.

4. 5510 Sayılı Kanun Sonrasındaki Düzenlemeler

a. Kişi Bakımından Kapsam

5510 sayılı Kanun ek m.5 hükmüne tabi olan süreksiz tarım işçileri, 5510 sayılı Kanun m.4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 2925 sayılı Kanununa tabi olanlar da yeni Kanunla birlikte 4/a kapsamında sigortalı sayılmışlardır. Yukarıda süreksiz iş ve süreksiz tarım işçisi konusunda açıklamalarımızı yaptığımızdan çalışmamızın bu bölümüne atıf yapmakla yetiniyoruz. 01.10.2008’den sonra kamuda çalışanlar hariç olmak üzere tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz (geçici) çalışan tarım işçileri “*Sigortalı Sayılmayanlar*” grubu içerisinde yer almış (5510 S.K. 6. Madde), diğer bir deyimle özel sektör tarım ve orman işlerinde süreksiz bir şekilde çalışanların sigortalı olma olanağı ortadan kaldırılmıştır.¹⁸⁸ 05.02.2011 tarihinde yürürlüğe giren hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanların sigortalılığı” başlıklı “*Ek 5*” inci maddesiyle beraber 2011 yılının başlarına kadar süregelen ve adil ve hakkaniyetli olmayan uygulama son bulmuştur böylelikle bu kesim yeniden sosyal güvenliğe kavuşmuştur.¹⁸⁹ 6111 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanunda değişiklikler yapılmış, işgücü açısından dezavantajlı konular daha avantajlı hale getirilmiş, çalışma hayatı ile ilgili sorun teşkil eden konulara ilişkin çözüm üretilerek kanunların uygulanmasında oluşan sorunlar giderilmeye çalışılmıştır.¹⁹⁰

¹⁸⁸ ŞAKAR, (Süreksiz Tarım İşçi), s.44-45

¹⁸⁹ SGK(2013), s.21.

¹⁹⁰ ÖREN, Kenan/GÖÇMEN, Murat , “6111 Sayılı Torba Yasanın Getirdiği Reform ve Değişikliklerin Çalışma Hayatına Yansımaları(Kısmi Bir Analiz)”, Kamu-İş Dergisi, S. 1, 2011, ss.1-26, s.25.

6111 sayılı Kanunun 51. maddesiyle 5510 sayılı Kanuna ek 5. maddenin eklenmesi ile tarımda hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar 01.03.2011 tarihinden itibaren 5510 sayılı Kanun kapsamına alınmıştır. Ancak eklenen bu maddeye göre sigortalılar sigortalarını kendileri başlatacaklar ve primlerini kendileri ödeyeceklerdir. 6111 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanuna eklenen ek 5. madde uyarınca 2925 sayılı Kanun uygulaması yeniden hayat bulmuştur¹⁹¹ 5510 sayılı Kanuna ek 5. maddenin eklenmesi ile kamu dışında tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz çalışan kimselere sigortalı olabilme imkânı sağlanmış ve bu kimseler için 5510 sayılı Kanunun 4. Maddesindeki sigortalılık durumları dışında ek 5. madde kapsamında sigortalılık hali düzenlenmiştir.¹⁹²

5510 sayılı Kanuna göre, sürekli veya süreksiz farkı olmadan kamu idaresinde hizmet akdine bağlı olarak çalışanlar sigortalı sayılmaktadır. Yine bu kanuna göre özel sektörde hizmet akdine bağlı olarak sürekli çalışanlar da zorunlu sigortalıdır. Sadece özel sektörde tarım veya orman işinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar 5510 sayılı Kanun kapsamı dışında tutulmuştur.¹⁹³ 6111 sayılı Kanun ile eklenen ek 5. madde uyarınca genel isteğe bağlı sigortalılıktan farklı olarak 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının “a” bendi kapsamında sigortalılık düzenlenmiştir.¹⁹⁴ Ek 5. madde kapsamında sigortalı olan kimseler, istisnai ve kendine özgü bir şekilde sigortalı olmaktadır.

Buna göre 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair (Torba) Kanunun ek 5 inci maddesine göre tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz çalışıp 01.03.2011 tarihinden itibaren sigortalı olmak için müracaat edenlerin bu kapsamda sigortalı sayılabilmesi için;

¹⁹¹ UŞAN, M.Fatih, “*Kanun Yapmak Bu Kadar Kolay mı Yahut Bu Kadar Zor mu? (5510 Sayılı Kanun Uygulaması Çerçevesinde Bir Tespit)*”, (Tespit), Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, S. 1, 2016, ss.209-228, s.219.

¹⁹² ÖREN/GÖÇMEN, s.7.

¹⁹³ UŞAN, (Tespit), s.218 ; SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.111 ; ÜÇİŞİK, Fehim, Sosyal Güvenlik Hukuku, Ötüken Yayınları, İstanbul, 2015, s.173-174 ; ALPER, s.113; KORKUSUZ, M. Refik/UGUR, Suat, Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Baskı, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 2015, s.280-281 ; UŞAN, (Temel Esaslar), s.114-116.

¹⁹⁴ UŞAN, (Tespit), s.219 ; ŞAKAR, (Süreksiz Tarım İşi), 2016, s.45 ; SELEK ÖZ, Cihan/ BULUT, Enver, “*Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri*”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, S.1, 2013, ss.94-111, s.102

- 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında çalışmaması,
- İsteğe bağlı sigortalı veya isteğe bağlı iştirakçi olmaması,
- Mülga 506 sayılı Kanunun geçici 20nci maddesi kapsamında sigortalı olmaması,
- Kendi sigortalılıklarından dolayı Mülga 506 sayılı Kanunun geçici 20nci maddesine göre gelir veya aylık almaması,
- 2925 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılmaması,
- 18 yaşını doldurmuş olması şartları birlikte aranacaktır.¹⁹⁵

Bu koşulları yerine getirenler ek m.5 hükmü kapsamında sigortalı olmak istemeleri durumunda, 2013/11 sayılı Genelgenin ekinde(ek-11) yer alan Tarım İşlerinde Hizmet Akdiyle Süreksiz Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesini sürekli ikametlerinin ya da çalıştıkları yerin bağlı bulunduğu muhtarlık ile ikamet ettikleri veya çalıştıkları il ya da ilçede bulunan tarım müdürlüklerine ve ziraat odalarına onaylattıktan sonra sürekli ikametlerinin bağlı olduğu veya çalıştıkları sosyal güvenlik il müdürlüğüne/ sosyal güvenlik merkezine müracaat edeceklerdir. Böylece sigortalılıkları da müracaat tarihi itibarıyla başlatılacaktır (2013/11 sayılı Genelge). Orman işlerinde süreksiz çalışan mevsimlik işçiler ise Orman İşlerinde Hizmet Akdiyle Süreksiz Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesini (EK-12) sürekli ikametlerinin bağlı bulunduğu muhtarlık ile sürekli ikametlerinin bulunduğu veya çalıştıkları yerin bağlı olduğu Orman Genel Müdürlüğü ve bölge müdürlükleri ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığına bağlı il müdürlükleri aracılığıyla veya kalkındırma kooperatiflerine onaylatarak Kuruma başvuracaklardır. Bu kişilerin sigortalılığı da başvuru tarihinden itibaren başlatılacaktır (2013/11 sayılı Genelge).

Ancak mahalle muhtarına bildirme verenlerin gerçekten bu işi yapıp yapmadıklarına kanaat getirmesini istemek hayatın gerçeklerine son derece aykırıdır. Şöyle ki; ülkemizde mahalle nüfusları yüz binleri bulmaktadır. Hal böyle olunca da mahalle muhtarından mahallesindeki kişinin gerçekten tarım işçisi olduğunu veya olmadığını bilmesini beklemek imkansızdır. Bu doğrultuda 2013/11 sayılı Genelgeye

¹⁹⁵ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s.137 ; ALPER, s.77-78 ; UŞAN, (Temel Esaslar), s.110.

2016 yılında 2016/20 sayılı Genelge ile getirilen ek madde ile Tarım İşlerinde Hizmet Akdiyle Süreksiz Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi ile yapılacak başvurularda tarım müdürlükleri yanında ziraat odası onayının da aranacağı düzenlenerek bu onaylardan birinin olmaması halinde sigortalının Ek m.5 kapsamındaki sigortalılık talebinin reddedileceği belirtilmiştir. Buna ilave olarak, ikamet ettiği yer ile çalıştığı yer farklı olan sigortalıların her iki ilde bulunan ziraat odasından da onay almasının gerektiği ifade edilmiştir.

5510 Sayılı Kanunun ek 5. maddesine göre tarım işlerinde süreksiz çalışan sigortalılar için oluşturulacak sicil dosyaları sigortalıların sürekli ikametlerinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik il müdürlüğünde veya sosyal güvenlik merkezinde bulunacağından, çalıştıkları sosyal güvenlik il müdürlüğüne veya sosyal güvenlik merkezine “*Tarım İşlerinde Hizmet Akdiyle Süreksiz Çalışanlara Ait giriş Bildirgesi*” ile müracaat edenlerin tescil işlemi yapıldıktan sonra, sigortalı dosyası oluşturulmak üzere belgeler sürekli ikametlerinin bulunduğu sosyal güvenlik il müdürlüğüne veya sosyal güvenlik merkezine gönderilecektir. Ayrıca, sigortalıların çalıştıkları illerdeki sosyal güvenlik il müdürlüğüne veya sosyal güvenlik merkezine sigortalılık işlemleri ile ilgili olarak talepte bulunmaları halinde işlemleri yapıldıktan sonra, belgeler sigortalı dosyasının bulunduğu sosyal güvenlik il müdürlüğüne veya sosyal güvenlik merkezine gönderilecektir. Sigortalılara 5510 sayılı kanunun ek 5 inci madde kapsamındaki sigortalılıklarının başlatıldığı hususunda bilgi verilecektir.¹⁹⁶

Orman işlerinde çalışan köylülerin, ek 5. madde kapsamında sigortalı olmak istemeleri halinde yine SGK internet sitesinde yer alan “*Orman İşlerinde Hizmet Akdiyle Süreksiz Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi*”ni ikametlerinin bağlı bulunduğu çevre ve orman il müdürlükleri ya da orman bölge müdürlüklerine veya kalkınma kooperatiflerine onaylatıp bağlı bulunulan sosyal güvenlik il müdürlükleri veya sosyal güvenlik merkezlerine müracaat etmeleri gerekmektedir. Bu kapsamda sigortalı olmak isteyenlerin buldukları yerdeki ziraat odasından, ziraat odasının bulunmadığı yerlerde ise tarım il veya ilçe müdürlüklerinden alacakları belge ile sosyal güvenlik il müdürlüğü veya sosyal güvenlik merkezlerine başvurmaları gerekmektedir.

¹⁹⁶ ADIGÜZEL, Ahmet, “6111 Sayılı Kanunla Tarım İşlerinde Süreksiz Çalışanların Sigortalılığı”, Mali Çözüm Dergisi, S. 1, Mart-Nisan 2011, ss.327-335, s.331 ; DEMİR, s.188.

5510 sayılı Kanun'da yer alan Ek 5 düzenlemesi tarım veya orman işlerinde süreksiz olarak “*fiilen çalışan*” kişiler için getirilmiş bir düzenlemedir. Ancak Ek-5 kapsamında Tarım ve Orman İşlerinde Hizmet Akdiyle Süreksiz Çalışanlara Ait Giriş Bildirgelerini veren kişilerin “*gerçekte*” fiilen tarım veya orman işlerinde çalışmalarının olup olmadığı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından denetlenmemektedir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 16.06.1999 tarih 1999/21-508 Esas ve 1999/525 no.lu Kararında bir kimsenin sigortalı sayılabilmesi için işe giriş bildirgesinin verilmesi yeterli olmayıp çalışma olgusunun varlığının zorunlu olduğunu açıkça belirtilmiştir.¹⁹⁷ Ayrıca Yargıtay 10.Hukuk Dairesi, 08.07.2010 tarih 2010/6607 Esas, 2010/10572 no.lu Kararında sigortalılık niteliğinin kazanılması için “*eylemli çalışma*” olgusunun varlığını şart koşmuştur.¹⁹⁸ Bu doğrultuda 2016/20 sayılı genelgeyle ziraat odasından da onay alınma şartı getirilmiştir.

Ek 5. maddede yer alan sosyal güvence, zorunluluk esasına dayanmamaktadır. Kişiler istekleri halinde sigortalarını kendileri yapmakta ve primlerini kendileri ödemektedir. Tarım veya orman işlerinde çalışanların eğitim ve gelir düzeyinin oldukça düşüktür. Bu durum göz önüne alındığında bu kimselerin sosyal güvenlik hakkına ulaşmasının ve sosyal güvenceden yararlanmasının oldukça zorlaştırıldığı görülmektedir.¹⁹⁹ Kaldı ki, tarım sektöründeki istihdamın en büyük özelliği, tarım işlerinin büyük bir çoğunluğunun mevsimlik olması ve buna bağlı olarak da tarım işçilerinin istihdamında mevsimlik değişmelerin söz konusu olmasıdır. Bu nedenle, doğa ve mevsim koşullarına bağlı olan işlerde bu koşulların elvermemesinden doğan işsizlik olarak tanımlanan mevsimlik işsizlik, tarım sektöründe sıklıkla görülmektedir.²⁰⁰ Buna karşılık, çalışma biçiminin mevsim koşullarına bağlı değişkenliklerle dolu olması sebebiyle mevsimlik tarım işçileri genelde işsizlik sigortası kapsamına alınmazlar.²⁰¹ Fakat, mevsimlik olarak işsiz kalanları tazmin etmede başarısız olmak, tarım kesiminde çalışanların büyük çoğunluğunun korunmasını gerçekleştirecek sistemin yetersiz kalması ve etkin çalışmaması anlamına

¹⁹⁷ www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 08.12.2020

¹⁹⁸ www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 08.12.2020

¹⁹⁹ ŞAKAR, (Süreksiz Tarım İşçi), s.43.; SELEK ÖZ/BULUT, s.102-104 ; DEMİR, s.192.

²⁰⁰ TALAS, Cahit, Sosyal Ekonomi, 2. Baskı, S Yayıncılık, Ankara, 1983, s.121 ; TUNCAY/EKMEKÇİ, s.664-665.

²⁰¹ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.667 ; TEMİR, s.400.

gelmektedir.²⁰² . Bu noktada, mevsimlik tarım işçilerinin çalışmadıkları dönemde farklı çalışma alanlarına yönlendirilebilmesi amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye İş Kurumu arasında yakın bir iş birliği sağlanmalıdır. Şöyle ki, mevsimlik tarım işçileri yalnızca yılın belirli dönemlerinde çalışmaktadırlar. Mevsimlik tarım işçileri ve ailelerinin geçimlerini sağlamaları için ek geçim kaynaklarına ihtiyaçları vardır.²⁰³ Ayrıca, esas olan tehlikeye maruz kalanın gelirini telafi etmek değil, onu hayatını kazanabileceği bir işe yerleştirmektir.²⁰⁴ Kaldı ki; sosyal güvenlik hukukunun temel ilkelerinden biri zorunluluk ilkesidir. Bu doğrultuda devlet, kişilerin sosyal sigortaların kapsamına girmesi konusunda zorlayıcı olmalıdır.²⁰⁵

b. Sunulan Edimler

Ek 5. maddenin 4. fıkrasında yer alan hükme göre tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar, 5510 sayılı Kanunun 4/1/a bendi kapsamında sigortalı sayılmıştır. Bu kimselerin kısa vadeli sigorta kollarından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından, uzun vadeli sigorta kolları bakımından malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortasından yararlanacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla, ek m.5 hükmü gereği sigortalı olan süreksiz tarım işçileri Kanunun kısa vadeli sigorta kolları bakımından analık ve hastalık sigortası hükümlerinden yararlanamayacaklardır. Fakat, ek m.5 kapsamındaki sigortalılar, hastalık ve analık sigortaları için isteğe bağlı sigortalı olabileceklerdir. Ne var ki uygulamada bu durumun gerçekleşmesi neredeyse imkansızdır. Süreksiz tarım işçileri ek m.5 kapsamındaki sigorta primlerini dahi ödemekte zorlanırken ayrıca hastalık ve analık sigortaları için prim ödeyemeyeceklerdir.

Ek 5. maddenin 5. fıkrası uyarınca, sigortalı olanların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmeleri bazı şartlara bağlanmıştır. Buna göre, iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olmaları ve sigortalılıklarının sona ermemiş olması gerekmektedir. Ayrıca bu Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık

²⁰² SAVY, Robert, Tarımda ve Kırsal Kesimde Sosyal Güvenlik, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayını, İstanbul, 1987, s.13.

²⁰³ SAVY, s.13.

²⁰⁴ SAVY, s.14.

²⁰⁵ ARICI, Kadir, “Sosyal Sigorta Sisteminin Karadeligi: Sigortalı Sayılmayanlar Düzenlemesi”, (Sigortalı Sayılmayanlar), SGD, S.1, Haziran 2011, ss.45-60, s.58.

bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı da aranmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı halinde durumun, kendilerince veya işverenlerince kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da en geç üç iş günü içinde bildirilmesi gerekmektedir.

2925 sayılı Kanunda, bu Kanun kapsamında sigortalı olanların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanması için iş kazası veya meslek hastalığının olduğu tarihten en az 3 ay önceden sigortalılıklarının tescil edilmesi gerektiği belirtilmiştir. 5510 sayılı kanunda bu kapsamda sigortalı olan kimselerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının yardımlarından yararlanması bakımından sigortalının çalışmaya başlaması yeterli görülmekte, Kuruma belirli süre prim ödemesi veya bildirilmesi şartı aranmamaktadır.²⁰⁶Ek 5. madde kapsamında sigortalının iş kazası ve meslek hasatlığı sigortasından yararlanabilmesi için ise iş kazasının olduğu tarihten en az 10 gün önce sigortalılığının tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması gerekmektedir. Bu şartın tarım işinde sürekli olarak çalışanlar için aranmayıp, süreksiz çalışanlar için aranması adalete ve hakkaniyete son derece aykırıdır.

Mevsimlik tarım işinde çalışanların, yaşam koşullarının oldukça ağırdır. Bu nedenle konaklama, yeme, giyinme, içme suyuna ulaşım, tuvalet ve yıkanma gibi temel ihtiyaçlarını karşılamada oldukça zorlanmaktadırlar. Özellikle trafik kazası, zehirlenme, güneş çarpması, iklimsel faktörler, ağır çalışma koşulları mevsimlik tarım işçilerinin ölümüne sebep olmaktadır.²⁰⁷Bu işçilerin tarım işi yapacakları yere güvenli bir şekilde ulaşımının yapılmasında aksaklıklar yaşanmaktadır. Uygulamada ne yazık ki tarım işçileri açısından ölümlü trafik kazaları olduğu sıkça görülmekte ve bu işçiler açısından halen iş kazalarına karşı herhangi bir önlem alınmamaktadır. Trafik kazalarını kaçınılmaz kılan durum işçilerin kamyon ya da traktör ile taşınmalarıdır. Tarım işçilerinin konaklama şartlarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirmeler yapılmalı ve koruyucu önlemler alınmalıdır.²⁰⁸

Ek 5. madde kapsamında sigortalılar, kısa vadeli sigorta kollarından hastalık ve analık sigortası primi ödememektedirler. Bu nedenle hastalık ve analık sigortasından yararlanamamaktadırlar. Bu kimselerin hastalanması halinde gerekli

²⁰⁶ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.380.

²⁰⁷ GÜLÇUBUK, s.577. ; SELEK ÖZ/BULUT, s.103.

²⁰⁸ SELEK ÖZ/BULUT, s.103 ; Demir, s.178.

olan tedavi masrafları karşılanmaktadır fakat geçici iş göremezlik ödeneği verilmemektedir. Ayrıca, tarım işinde çalışan kadın işçinin hamile olması durumunda doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere raporlu olması nedeniyle analık durumundan dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ve ek m.5 kapsamındaki sigortalı kadın ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşine emzirme ödeneği verilmemektedir.

Ayrıca, ek m.5/11 hükmüne göre, “*Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.*” Ancak, ek m.5 hükmünün kabul edildiği 2011 yılından beri, söz konusu madde kapsamındaki süreksiz tarım işçilerinin sosyal güvenliklerine ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla çıkarılmış herhangi bir yönetmelikte mevcut değildir.

aa. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası

5510 sayılı Kanun ek m.5/4'e göre ek m.5 kapsamındaki sigortalılara, 5510 sayılı Kanunun kısa vadeli sigorta kolları bakımından sadece iş kazası ve meslek hastalığı hükümleri uygulanır. Ayrıca ek m.5/9'a göre bu maddede aksine hüküm bulunmaması halinde, ek m.5 kapsamındaki sigortalılara 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümleri uygulanacağından, anılan sigortalılar için Kanunun iş kazası ve meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi, soruşturulması iş kazası ve meslek hastalığından sağlanan haklara ilişkin hükümleri uygulanacaktır. Dolayısıyla, ek m.5 kapsamında sigortalı olan süreksiz tarım işçileri, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından Kanunun m.4/1-a bendi kapsamındaki sigortalılara sağlanan sigorta yardımlarının tamamından yararlanabileceklerdir. 5510 sayılı Kanun m.16/1'e göre bu sigorta kolundan sağlanan haklar; sigortalıya geçici iş göremezlik süresince geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, sürekli iş göremezlik halinde sürekli iş göremezlik geliri bağlanması, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması, gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi veya meslek hastalığı ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesidir.

5510 sayılı Kanun m.13/1'e göre ek m.5 kapsamındaki sigortalının geçirdiği kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için bazı unsurları taşınması gereklidir. Buna göre; sigortalının, işveren tarafından yürütülen bir iş sebebiyle ve işyerinde bulunduğu esnada kaza geçirmesi veya işverene bağlı olarak çalışan sigortalının işveren tarafından görevli olarak işyeri dışında olan farklı bir yere gönderilmesi ve asıl işini

yapmayarak geçirdiği zamanlarda kaza geçirmesi yine 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının a bendi kapsamındaki emziren sigortalının İş Kanununa göre sigortalının çocuğuna süt vermesi için ayrılan vakitlerde veya sigortalının, işveren tarafından tedarik edilen bir taşıtla işin yapıldığı yere gidişi ve gelişi esnasında kaza geçirmesi ve bu kazanın sigortalıyı hemen veya sonradan fiziksel ya da ruhsal olarak engelli hale getirmesi durumunda meydana gelen kaza 5510 sayılı Kanuna göre iş kazası olarak kabul edilir.

5510 sayılı Kanun m.14/1'de meslek hastalığının tanımı yapılmıştır. Buna göre; sigortalının çalıştığı işin özelliğinden kaynaklanan ve tekrarlanan bir sebeple veyahut işin yürütülmesi esnasındaki şartlar nedeniyle geçici veya daimi hastalık, fiziksel veya psikolojik engellilik halleri meslek hastalığıdır.

İş kazası ve meslek hastalığı halinde bu durum, sigortalının kendisi tarafından veya işverenleri tarafından kolluk kuvvetlerine derhal, Kurumu da en geç üç iş günü içinde bildirilir (ek m.5/5). Nitekim aynı maddeye göre sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için iş kazasının meydana geldiği tarihten en az 10 gün önce tescil edilmiş olmaları gereklidir. Görüldüğü üzere, ek m.5 kapsamındaki sigortalı tescil olduğu tarihten dokuz gün sonra iş kazası geçirirse iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanamayacaktır. Bu koşul yalnızca süreksiz tarım işçileri için öngörülmüştür. 5510 sayılı Kanun m.4/1-a bendi kapsamındaki başka bir sigortalı açısından böyle bir şart aranmamaktadır. Dolayısıyla sigortalı işe başladığı gün iş kazası geçirirse dahi işçiye gerekli olan her türlü yardım yapılacaktır. Bu nedenle, yalnızca tarım işçileri için düzenlenmiş olan en az 10 gün önce tescil edilmiş olma şartının hakkaniyetle bağdaşmadığı kanaatindeyiz. Yine aynı maddeye göre, sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için sigortalının prime ilişkin ödenmemiş olan bir borcunun kalmaması gerekir. Ayrıca anılan sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için sigortalılıklarının sona ermemiş olması da gereklidir.

bb. Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası

5510 sayılı Kanun ek m.5/4'e göre bu madde kapsamında sigortalı olanlar hakkında, Kanunun uzun vadeli sigorta kolları bakımından malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası hükümleri uygulanır. Ayrıca ek m.5/9'a göre bu maddede aksine hüküm

bulunmaması halinde, ek m.5 kapsamındaki sigortalılara 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümleri uygulanacağından, anılan sigortalılar için Kanunun malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartlarına ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır.

Yine, tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlara, ek m.5/5'e göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için sigortalıların prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmesi gerekir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 06.07.2017 tarihli ve 2016/2191E. 2017/5757K. Sayılı kararında²⁰⁹ da, ek m.5 kapsamında sigortalı olan süreksiz olarak çalışan tarım işçilerine aylık bağlanabilmesi için bu işçilerin prim ve prime ilişkin herhangi bir borcunun bulunmaması gerektiğini ifade etmiştir.

cc. Genel Sağlık Sigortası

5510 sayılı Kanun ek m.5/5'e göre ek m.5 kapsamına sigortalı olanlar ve bunların bakmakla yükümlü oldukları kişiler hakkında, Kanunun genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. *“Bakmakla yükümlü olduğu kişi ifadesi”* Kanunun 3. Maddesinde tanımlanmıştır. Bu ifade çalışmamızın 2925 sayılı Kanun kapsamındaki süreksiz tarım işçilerine sağlanan yardımlar başlığı altında açıklanmıştır. Ayrıca ek m.5/9'a göre bu maddede aksine hüküm bulunmaması halinde, ek m.5 kapsamındaki sigortalılara 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümleri uygulanacağından, anılan sigortalılar için Kanunun genel sağlık sigortasına ilişkin hükümlerinin tamamı uygulanacaktır.

Bilindiği üzere, özel sektördeki süreksiz tarım işçilerinin ek m.5 kapsamında sigortalı olmaları isteklerine bırakılmıştır. Bu nedenle her ne kadar genel sağlık sigorta sistemine katılım zorunlu olsa da sigortalı olmak istemeyen süreksiz tarım işçilerinin genel sağlık sigortasından sağlanan hak ve hizmetlerden yararlanması mümkün olmayacaktır. Fakat, ek m.5 kapsamına sigortalı olanların genel sağlık sigortası primi de ödemesi gerekecektir.

Genel sağlık sigortalısı sayılmak için 5510 sayılı Kanun 5510 sayılı Kanunun 60. Maddesinde sayılan kişilerden olma ve ikametgahın Türkiye'de olması koşulu aranmaktadır. 5510 sayılı Kanunun 67. Maddesine göre sağlık hizmetlerinden ve diğer

²⁰⁹ www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 01.04.2021.

haklardan yararlanabilmek için, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası primi ödemiş olması ve 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması gerekir. Yine ek m.5/7'de de aynı şekilde anılan kişilerin genel sağlık sigortası hükümlerinden yararlanabilmesi için sağlık hizmetleri sunucusuna başvurduğu tarihte 6183²¹⁰ sayılı Kanunun tecil ve taksitlendirmeleri devam edenler hariç, 60 günden fazla prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması gerekmektedir. Ancak, ek m.5 kapsamında sigortalı olan sigortası hükümlerinden yararlanabilmeleri için prim ve prime ilişkin her türlü borcunun ödenmiş olması gerekir.²¹¹

5510 sayılı Kanun m.92/3 hükmüne göre, bu Kanunda sayılan sigortalı sayılma koşullarının kaybedilmesi veya sigortalının ölümü halinde sigortalılık sona erecektir. Yine, m.61'e göre genel sağlık sigortalılığı 5510 sayılı Kanun m.60/3 hükmü gereği genel sağlık sigortası kapsamı dışına çıkılan veya yerleşim yerinin Türkiye olmadığı tarihten itibaren sona erer. Ayrıca, 5510 sayılı Kanun m.4/1-a kapsamında sigortalı olanlar, zorunlu sigortalılıklarının sona erdiği tarihten itibaren on gün süreyle genel sağlık sigortasından yararlanırlar. Ancak, bu kişilerin sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten geriye doğru bir yıl içinde 90 günlük zorunlu sigortalılıkları varsa, sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten itibaren 90 gün süreyle, bakmakla yükümlü olduğu kişiler dahil sağlık hizmetlerinden, bu kişilerin genel sağlık sigortalılıklarından dolayı prim ödeme borcu olup olmadığına bakılmaksızın²¹² yararlandırılırlar (m.67/4).

Belirtilmelidir ki, 5510 sayılı Kanun m.60/1-a, b bentlerine göre sigortalı sayılmayanlardan düşük gelirli olanlar, aynı maddenin c bendi ile genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır. Maddede belirtilen aile kavramı 5510 sayılı Kanun m.60/6'ya göre; aynı hane içerisinde yaşayan eş, evli olmayan çocuk, büyük ana ve büyük babadan oluşur. Bu nedenle, ek m.5 kapsamında sigortalı olmayan düşük gelirli süresiz tarım işçileri ile bunların aynı hane içerisinde yaşayan eş, evli olmayan çocuk, büyük ana ve büyük babaları sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki

²¹⁰ Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun, R.G. 28.07.1953, S.8469.

²¹¹ GÖKTAŞ, Murat, "Mevsimlik İşlerde Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenliği", İş ve Hayat Dergisi, S.2, 2015, ss.185-195, s.190-191 ; ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, "6111 Sayılı Torba Kanun ile Çalışma Mevzuatında Getirilen Değişiklikler", S.2, 2011, ss.4-11, s.8., (<http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2011-89-sinanozdemir.pdf>, Erişim Tarihi: 08.12.2020)

²¹² TUNCAY/EKMEKÇİ, s.611.

son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme sayısının olması ve 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması koşulları aranmadan genel sağlık sigortasından sağlanan hak ve hizmetlerden yararlanacaktır. Bu kişilerin primleri devlet tarafından karşılanır.

dd. İşsizlik Sigortası

4447 sayılı Kanunun kimlerin işsizlik sigortasının kapsamına girmeyeceğini dzenleyen m.46/3 hdkmünde, 5510 sayılı Kanunun 6. Maddesi kapsamında olanlar, yani sigortalı sayılmayanlar yer almaktadır. Bu nedenle 5510 sayılı Kanunun m.6/1-1 bendinde yer alan kamu idarelerinde ve Kanunun ek 5. Maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle sgreksiz çalışan işçiler işsizlik sigortasının kapsamı dışında tutulmuştur. Bu durumda isteğe bağlı olarak işsizlik sigortasından yararlanabileceklerdir. 5510 sayılı Kanunun tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle srekli çalışanların işsizlik sigortası başlığı altında işsizlik ödeneğinin sağladığı haklar kısmında yaptığımız açıklamalar bu başlık için de geçerlidir. Ayrıca bu kişiler ay içerisindeki otuz günden az çalışmalarını isteğe bağlı sigorta yoluyla otuza tamamlayarak işsizlik sigortası primi ödeyebileceklerdir. Böylece işsizlik ödeneğinden yararlanmada aranan prim şartının sağlanması kolaylaşacaktır.

Tablo 20. Tarım Alanında Hizmet Akdiyle Süreksiz Çalışanların 2925 ve 5510 Sayılı Kanunlar Kapsamında Sunulan Edimler Bakımından Kıyaslaması

Sunulan Edimler	2925 sayılı Kanunda	5510 sayılı Kanunda
İKMHS	(+)	(+)
Analık Sigortası	(-)	(-)
Hastalık Sigortası	(-)	(-)
Malullük Sigortası	(+)	(+)
Yaşlılık Sigortası	(+)	(+)
Ölüm Sigortası	(+)	(+)
GSS	(+)	(+)
İşsizlik Sigortası	(+)	(+)

c. Prim Oranları

Ek. 5. maddenin 6. fıkrasında ödenecek sigorta prim oranlarına yönelik düzenleme yapılmıştır. İlgili madde kapsamındaki sigortalılar, 5510 sayılı Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak kaydıyla sigortalı tarafından belirlenen günlük kazancın otuz katının %34,5'i oranında prim öderler. Bunun %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası, %2'si iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primidir.

6111 sayılı Kanunun 52. maddesi ile 5510 sayılı Kanuna geçici 29. madde eklenmiştir. Bu maddeye göre; Kanunun ek 5. maddesi kapsamındaki sigortalılar 01.03.2011-31.12.2011 tarihleri arasında 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazancın alt sınırının on sekiz katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan arttırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere prim ödeyeceklerdir. 2019 yılı için bu sigortalılar prime esas kazancın 26 katı üzerinden prim ödemektedir. 2023 yılına kadar bu oran her yıl 1 puan artarak 30 kata tamamlanacaktır. Bu kapsamda ödenen primler 30 günlük prim ödemiş gibi hesaplanacak ve prim ödeme gün sayısı kazanılacaktır. Bu doğrultuda, 2019 yılı için ek m.5 hükmü kapsamında sigortalı olan

bir mevsimlik tarım işçisi ayda 26 gün, 2020 yılında ise 27 gün, 2021 yılında 28 gün prim ödeyecek fakat 30 günlük prim ödemiş gibi prim ödeme gün sayısı kazanacaktır. Ancak, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olanların hakları korunduğundan bunlar 2023 yılına gelirse dahi 15 gün üzerinden prim ödemeye devam edeceklerdir. Ek 5. madde kapsamında sigortalılık için primlerin ödeneceği dönem konusunda maddenin 8. fıkrasında düzenleme yapılarak sigortalıların primlerinin yılda bir veya birden fazla dönem halinde ödenmesini ve ödeme tarihlerini belirlemede Kurumun yetkili olduğu belirtilmiştir.

Ek m. 5 kapsamındaki sigortalıların hastalık ve analık sigortasından sağlanan yardımlardan yararlandırılmamasına, sigortalıların kendileri tarafından belirlenen günlük kazancın otuz katı tutarında prim ödememelerinin gerekçe olarak gösterilmesi mümkün olmamalıdır. Nitekim, ek m.5 kapsamındaki sigortalılardan alınan primler her yıl için bir puan arttırıldığından, anılan sigortalılar da 2023 yılı itibariyle kendileri tarafından belirlenen günlük kazancın otuz katı tutarında prim ödemek zorunda kalacaklardır. Kaldı ki, niteliği gereği en çok 30 iş günü süren işler olarak tanımlanan süreksiz işlerde çalışanların, özellikle de mevsimlik tarım işlerinde süreksiz olarak çalışan mevsimlik işçilerin ayda 30 günden daha az çalışmaları kuvvetle muhtemeldir. Ancak düzenlemeye göre bu işçiler çalıştıkları günden çok daha fazla prim ödeme yükümlülüğü ile karşı karşıya bırakılmışlardır. Bu hususta yapılacak bir düzenleme ile prime esas gün sayısının 2925 sayılı Kanundaki gibi ayda 15 gün olarak belirlenmesi, fakat bu işçilerin sanki 30 gün prim ödemiş gibi prim ödeme gün sayısı kazanması çok daha isabetli olacaktır.²¹³ Ayrıca, ek m.5 hükmünde değişiklik yapma yoluna gidilerek, bu kişilerin de Kanunun hastalık ve analık sigortası hükümlerinden yararlandırılması gerekmektedir.

Tarım işinde çalışanlar diğer çalışanlar göre daha düşük prim ödemektedirler. Bu durum her ne kadar avantajlı gibi görünse dahi onların zorunlu sigortalılık dışında bırakıldıkları gerçeğini değiştirmemektedir. Ayrıca bu sektörde çalışanların gelir düzeyi ve bilgi düzeyi fazlasıyla düşüktür. Bu nedenle süreksiz çalışanların uygulamayla ilgili bilgilerinin olması, sigortalılık işlemlerini başlatmalar ve primlerini ödemeler fazlasıyla zor görülmektedir.²¹⁴

²¹³ Aynı görüşte olan bkz. YARDIMCIOĞLU, s.472.

²¹⁴ ŞAKAR, (Süreksiz Tarım İşçisi), s.48.

2925 sayılı Kanun kapsamında tarımsal faaliyetlerde hizmet akdiyle süreksiz çalışanlardan; 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihi itibarıyla bu kapsamda olanların sigortalılıkları, Kanunun yürürlük tarihinden sonra da devam ettirilecektir. Bunlar ayrıca %12,5 oranında genel sağlık sigortası primi ödeyerek, genel sağlık sigortası kapsamına alınacaklardır. Kanunun yürürlük tarihinden yani 1 Ekim 2008'den sonra bu sigortalılık kapsamında sadece mevcutların sigortalılıkları devam ettirilecektir. 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra bu kapsamda çalışanlar ancak isteğe bağlı sigorta primi ödeyerek sigortalı olarak kabul edileceklerdir.²¹⁵ 1 Mayıs 2008 veya sonrasında girişi olan 2925 tarım sigortalıları ile Ek-5 tarım sigortalılarından, 2016 yılı için aylık 23 gün üzerinden, 2017 yılı için aylık 24 gün üzerinden, 2018 yılı için aylık 25 gün üzerinden prim alınmış, 2019 yılında ise aylık 26 gün üzerinden prim alınacak olup, bu ödeme aylık 30 gün üzerinden değerlendirilmekte, 30 gün olana kadar her yıl bir puan artmaktadır.²¹⁶ Şöyle ki; ek m.5/11' e göre söz konusu madde kapsamındaki süreksiz tarım işçilerinin sosyal güvenlikleriyle ilgili usul ve esaslarını düzenlemek için çıkarılması gereken yönetmelik 2011 yılından bu yana çıkarılmamıştır.

d. Sigortalılığın Sona Ermesi

Ek 5. madde kapsamındaki sigortalılığın hangi hallerde sona ereceğine ilişkin düzenleme maddenin 2. ve 3. Fıkralarında yer almaktadır. İkinci fıkrada yer alan hükme göre tarımsal faaliyette bulunanların da sigortalılıkları, 4. maddeye göre sigortalı olarak çalışmaya başladıkları tarihten itibaren sona erecektir. Ayrıca sigortalılıklarını sona erdirmeye talebinde bulunanların talep tarihinden, prim borcu bulunanlardan talepte bulunanların primi ödenmiş son günden, gelir ya da aylık talebinde bulunanların aylığa hak kazanmış olmak şartıyla talep tarihinden ve ölen sigortalının ölüm tarihinden itibaren sigortalılığı sona erecektir.

Ek 5. maddenin 3. fıkrasında yer alan hükme göre ek 5. madde kapsamında sigortalı olanların, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesi kapsamında çalışmaları halinde ek 5. madde kapsamındaki sigortalılıkları sona erecektir. Ancak 4. maddenin 1. fıkrasının a, b, c bentleri kapsamında çalışanların çalışmasının sona ermesi halinde, ek 5. madde kapsamındaki çalışmasının devam etmesi kaydıyla çalışmanın sona erdiği tarihi takip eden günden itibaren bu madde kapsamındaki sigortalılıkları kendiliğinden

²¹⁵ Sosyal Güvenlik Kurumu, 2011/36 sayılı Genelge, s.6 ; DEMİR, s.188.

²¹⁶ <https://www.isvesosyalguvenlik.com/tarim-ssk-sigortalilarinin-odeyecegi-prim-tutarlari>,

Erişim

Tarihi: 06.12.2020

başlayacaktır. Bunlardan ayrıca “Tarım işlerinde Hizmet Akdiyle Süreksiz Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi” alınmayacaktır.²¹⁷

e. Hizmet Tespiti

aa. Genel Olarak

Kayıt dışı çalışma hem iş hayatının hem de sosyal güvenlik sisteminin temel problemlerinden biridir.²¹⁸ Maalesef ki birçok sayıda özel sektörde tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz çalışan işçiler ve mevsimlik işçiler kayıt dışı şekilde çalışmaktadır. Kayıt dışı istihdamın boyutları bu alanda çok büyüktür. Mevsimlik işler çoğunlukla dağınık ve süreksiz niteliktedir. Bu nedenle mevsimlik tarım işlerinde çalışanların sayısını ve bunların ne kadarlık bir yüzdesinin kayıt dışı çalışıp çalışmadığını tespit etmek zordur.

Sigortasız çalıştırma işyerinin bildirilmemesi veya işyeri bildirilse bile sigortalının işe giriş bildirgesi ve aylık prim ve hizmet belgelerinin Kuruma hiç verilmemesi şeklinde meydana gelebilir.²¹⁹ Burada önemli olan nokta Kurumun işe girişten haberi olmaması ve sigortalını kurum kayıtlarına intikal etmemesidir.²²⁰ 5510 sayılı Kanunun 86. maddesinde sigortalı hizmetlerin yargı kararıyla tespitine ilişkin düzenleme yer almaktadır. Buna ilaveten uygulamada aylık prim ve hizmet belgelerinin verilmesi ancak işveren tarafından prim ödenmemesi veya bu belgelerin içeriğinin yanıltıcı bir şekilde düzenlenerek gerekli olandan daha az prim ödenmesi durumları da olabilmektedir. Bu hallerde de sigortalı hizmet tespiti davası açabilecektir.²²¹ Fakat bu durumda 5 yıllık olan hak düşürücü süre aranmayacaktır.²²²

Kayıt dışı çalışan çalıştırılanlarda olduğu gibi mevsimlik işçiler de 5510 sayılı Kanunun m.4/1-a bendine tabi sigortalı sayılmaları sebebiyle hizmet tespiti davası açabileceklerdir. Ancak mevsimlik iş sözleşmesinin niteliği farklıdır. Bu sebeple hizmet tespiti davası ve koşulları ayrıca ele alınmalıdır.

²¹⁷ Bu husus önceki bölümde ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

²¹⁸ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.273.

²¹⁹ ARICI, s.481 ; TUNCAY/EKMEKÇİ, s.273 ; ALPER, s.134; SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.480 ; YARDIMCIOĞLU, s.513.

²²⁰ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.273.

²²¹ SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.480; ALPER, s.134.

²²² ALPER, s.134; YARDIMCIOĞLU, s.513.

bb. Koşulları

Hizmet tespiti davası açabilmenin ilk koşulu hangi Kanuna tabi olunursa olunsun işçi sıfatıyla sigortalı olarak çalışmadır. Bu sebeple tespiti istenen hizmetler 5510 sayılı Kanun ve önceki sosyal sigorta kanunları kapsamında sigortalı olarak geçmiş hizmetler niteliğinde olmalıdır.²²³ Buna göre işçinin mevsimlik iş sözleşmesiyle çalışıp çalışmadığının veya tabi olduğu kanunun Borçlar Kanunu veya İş Kanunu olup olmamasının bir önemi yoktur. Burada önemli olan husus gerçek bir çalışma olgusunun varlığıdır. Hakim çalışma olgusunu re'sen araştırmak zorundadır.²²⁴ Bu durum özel sektörde tarım ve orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz çalışanlar açısından önemlidir. Çünkü bu işçilerin sigortalılıkları kendi isteklerine bırakılmıştır ve istekleri halinde 5510 sayılı Kanunun ek m.5 hükmü kapsamında sigortalı olabilmektedirler. Talepte bulunmamaları durumunda 5510 sayılı Kanun m.6/1-ı bendine göre sigortalı sayılmayacaklardır ve bu durumda da işçiler hizmet tespiti davası açamayacaklardır.

Yargıtay'da gerçek çalışma olgusunun ispatlanmasına önem vermektedir. Yargıtay bu konuya ilişkin vermiş olduğu bir kararda kuru meyvelerin ihracatını yapan şirkette çalışan davacının çalıştığı dönem arasındaki çalışmalarını kısmen şirket tarafından Kuruma bildirildiği bu sebeple mahkemece işyerinin uyuşmazlık konusu dönemle ilgili tüm dönem bordroları ve ücret bordroları getirilerek işin sürekli bir iş mi yoksa mevsimlik iş mi olduğu tespit edilmesi gerektiği ve işyeri kapasitesini öğrenebilmek için keşif yapılması, uyuşmazlık konusu dönemin tamamında çalışması bulunan ifadelerine başvurulması, ifadeler neticesinde bir sonuca ulaşılamıyorsa işyerine o tarihte komşu olan işyerlerinde o tarihteki işyeri çalışanlarının yoksa iş yeri sahipleri dinlenerek çalışmanın niteliğiyle gerçek bir çalışma olup olmadığına kanaat getirilmesi gerektiği kanaatine varmıştır.²²⁵ Bir diğer kararında Yargıtay çalışma olgusunun varlığını ortaya koyabilecek önemli kanıtların olması gerektiği ve bu tür davaların kamu düzenini incelemesi gerektiğini ifade etmiştir.²²⁶

İşçinin hizmet tespiti davası açabilmesi için aranan bir diğer şart, sigortalının adına Kurum kayıtlarında rastlanmaması veya işveren tarafından Kuruma işyeri

²²³ TUNCAI/EKMEKÇİ, s.275 ; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s.281

²²⁴ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s.281 ; KORKUSUZ/ UĞUR, s.354.

²²⁵ Yarg. 21. HD., 04.06.2013 tarihli, 2012/6930E. 2013/11723K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 10.04.2021) ; Aynı yönde bakınız, Yarg. 21. HD, 18.04.2019 tarihli, 2018/1264E. 2019/3102K., (www.kazanci.com , Erişim Tarihi: 04.10.2021)

²²⁶ Yarg. 21. HD., 21.02.20019 tarihli, 2018/5638E. 2019/1246K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 04.10.2021)

bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi ve aylık prim ve hizmet belgelerinin verilmemesi durumudur.²²⁷ Yargıtay uygulamasında, sayılan belgelerden birisi dahi işveren tarafından verilmişse burada Kurumun işçinin çalışmasından haberdar olduğu ve artık hizmet tespit davası için hak düşürücü sürenin varlığından söz edilemeyeceği kabul edilmektedir.²²⁸ Yargıtay bir başka kararında sigortalı çalışmaların kuruma kısmen bildirildiği hallerde eksik bildirimlere yönelik açılan davada hak düşürücü sürecin işlemeyeceğine hükmetmiştir.²²⁹ Yine Yargıtay 5 yıllık hak düşürücü sürenin mahkemece re'sen dikkate alınmasını ve davacın aynı işyerinde çalışmaya devam etmesinin veya hak düşürücü süre içerisinde yeniden aynı işyerinde çalışmasının hak düşürücü sürenin işlemesine engel olmayacağını ifade etmiştir.²³⁰

Mevsimlik iş sözleşmesinin niteliği gereği önem arz eden bir diğer nokta 5 yıllık hak düşürücü sürenin başlangıcıdır. 5510 sayılı Kanun m.86/9'a göre hizmet tespiti davasının başlangıcı hizmetlerin geçtiği yılın sonu olarak belirlenmiştir. Belirli süreli mevsimlik iş sözleşmesi mevsim sonunda re'sen sona erecektir. Bu sebeple iş sözleşmesinin sona erdiği yılın sonundan itibaren 5 sene içerisinde hizmet davası açılması gerekir. Belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmelerinde ise sözleşmenin mevsim bitiminde askıya alınması sebebiyle 5 yıllık hak düşürücü sürenin başlangıcı önem arz etmektedir. Mevsim sonunda sözleşme askıya alınacağından hak düşürücü süre başlamayacaktır. 5 yıllık sürenin başlangıcı mevsimlik çalışmanın sona erdiği yılın sonudur.²³¹ Bu nedenle Yargıtay kararlarında da vurgulandığı üzere sigortalı tarafından yapılan işin niteliğinin mevsimlik olup olmadığı ve çalışılan işyerinin mevsimlik işyeri olup olmadığı hakim tarafından araştırılması gerekmektedir²³². Yargıtay'ın bir kararına göre *'...eldeki davaya yönelik olarak, davacının çalışmalarının mevsimlik olup olmadığı, İlçe tarım müdürlüğü veya ziraat odasından incir ve zeytin sezonunun ne zaman başlayıp ne zaman sona erdiği hususu sorulmalı,*

²²⁷ TUNCAY/EKMEKÇİ, s.276.

²²⁸ Yarg. 21. HD., 09.04.2018 tarihli, 2016/16249E. 2018/3422K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 10.04.2021)

²²⁹ Yarg. 21. HD., 09.02.2017 tarihli, 2016/8952E. 2017/814K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi:10.04.2021)

²³⁰ Yargıtay 21. HD., 09.02.2017 tarihli, 2016/8952E. 2017/814K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 24.09.2019)

²³¹ Yargıtay'ın bu yöndeki kararları için bkz., Yarg. 21. HD., 14.05.2019 tarihli, 2018/2678E. 2019/3729K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 10.04.2021) ; Yarg. 21. HD., 30.04.2019 tarihli, 2019/2E. 2019/3258K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 10.04.2021) ; Yarg. 21. HD., 29.04.2019 tarihli, 2018/4871E. 2019/3165K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 10.04.2021)

²³² Bu husustaki kararlar için bkz., Yarg. 21. HD., 28.04.2016 tarihli, 2015/15678E. 2016/7600K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 10.04.2021) ; Yarg. 21. HD., 09.04.2018 tarihli, 2016/16249E. 2018/3422K., (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 10.04.2021)

davalı işyerinde davacının çalışmalarını bilebilecek tanıklar dinlenmeli...” ifadelerine yer verilmiştir.²³³

Ayrıca Yargıtay, sigortalının Kuruma bildiriminden önce işe giriş tarihinden sonra yapılması ve bildirilmeyen dönemin işe giriş bildirgesinin daha sonradan verildiği tarihi de kapsar şekilde kesintisiz olarak devam etmesi durumunda hak düşürücü sürenin başlangıcı olarak bildirim dışı tutulan sürenin sonunu değil, kesintisiz olarak geçen çalışmaların sona erdiği yılın sonunu başlangıç olarak kabul etmiştir.²³⁴ Öğretiye göre, sigortalının ölümü halinde hak sahipleri de hizmet davası açabilmektedirler.²³⁵ Bu durumda mirasçılar açısından hak düşürücü sürenin başlangıcı, sigortalının yaşarken süreyi hak düşürücü süreyi geçirmemiş olması şartıyla murisin ölüm tarihi olacaktır.²³⁶

Hizmet tespiti davası genellikle uzun vadeli sigorta kolları açısından yarar sağlamaktadır.²³⁷ Ancak sigorta kolları açısından 5510 sayılı Kanun m.38/2’ye göre uzun vadeli sigorta kollarında sigortalılığın 18 yaşının doldurulmasıyla başladığı düzenlenmiştir. Burada cevaplanması gereken soru hizmet tespiti davasının 18 yaşından önce çalışılan dönemler için açılıp açılmayacağıdır. Belirtmelidir ki, 4857 sayılı Kanuna göre asgari çalışma yaşı 15’tir. Özellikle mevsimlik işlerde çok sayıda genç işçi istihdam edilmektedir. Bu nedenle bu konu önem arz etmektedir. İş sözleşmesiyle 18 yaşından önce çalıştırılan işçiler bu süreleri hizmet tespiti davasına konu edebilirler. Ancak tespit edilecek süreler 5510 sayılı Kanunun düzenlemesine göre sigortalılık süresinin artmasına olanak sağlamayacaktır. Tespit edilen sürelerde ödenen primler yalnızca sigortalının prim ödeme gün sayısına eklenir.²³⁸

²³³ Yarg. 10. HD.’nin 21.03.2017 tarihli ve 2016/1173E. 2017/2384K. Sayılı kararı, www.kazanci.com, E.T.:10.04.2021.

²³⁴ Yarg. 10. HD.’nin 18.10.2017 tarihli ve 2016/16540E. 2017/7021K. Sayılı kararı, www.kazanci.com, E.T.:10.04.2021.

²³⁵ Sözer, Sosyal Sigortalar, s.483-484; Alper, s.135; Tuncay & Ekmekçi, s.282; Korkusuz/Uğur, s.354.

²³⁶ Güzel/Okur/Canıklıoğlu, s.280; Tuncay & Ekmekçi, s.282; Korkusuz/Uğur, s.354; Sözer, Sosyal Sigortalar, s.484.

²³⁷ Tuncay & Ekmekçi, s.291. Ayrıca öğretilerde haklı olarak hizmet tespiti davasının sadece uzun vadeli sigorta kolları bakımından değil, edimleri bekleme süresine bağlı kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası edimlerinden yararlanma bakımından da yarar sağladığı belirtilerek 5510 sayılı Kanunun m.86 hükmünde davanın açılacağı sigorta kolları açısından da bir kısıtlama getirilmiş olmadığı ifade edilmiştir, bkz., Sözer, Sosyal Sigortalar, s.482.

²³⁸ Tuncay & Ekmekçi, s.275 ; Üçışık, s.206.

f. Değerlendirme

Ek 5. madde kapsamında tarım veya orman işlerinde süreksiz olarak çalışanların sigortalılıkları kendi isteklerine bırakılmıştır. Bu kesim zaten kazançlarının az olması sebebiyle geçinmekte zorlanmaktadır. Bu nedenle de tarım veya orman işlerinde süreksiz olarak çalışanların ek 5. madde kapsamında sigorta primlerini ödeyemedikleri gözlemlenmektedir. Bu durumun önüne geçebilmek için bu kesim de zorunlu sigortalılık kapsamına alınmalıdır. Böylelikle sigorta primleri bağımlı olarak yanında çalıştıkları işveren tarafından ödenmelidir. Bu doğrultuda teşvik politikaları uygulanmalı ve tarım sektöründeki işverenlere devlet tarafından prim desteği sağlanmalıdır.

Ek 5. madde kapsamında sigortalı olanlar, kısa vadeli sigorta kollarından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yardımlarından yararlanmaktadırlar ancak bu kimselerin yeterli bir şekilde korunabilmesi için ayrıca diğer kısa vadeli sigorta kollarından olan hastalık ve analık sigorta kollarından sağlanan yardımlardan da yararlandırılması gerekmektedir

C. KENDİ NAM VE HESABINA ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI

1. 5510 Sayılı Kanun Öncesindeki Düzenlemeler

a. Kişi Bakımından Kapsam

1983 yılında 2926 sayılı kanun çıkarılmıştır. Bu kanunla beraber ülkemizde tarımda kendi adına ve hesabına çalışanların sosyal güvenliği uygulanmaya başlamıştır. Tarım çalışanları 1998 yılına ilk kez 04.11.1998 tarihinde 4386 sayılı kanunla sağlık sigortası kapsamına alınmıştır.²³⁹

2926 Sayılı Kanun 01.01.1984 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanun, herhangi bir işverene hizmet akdi ile bağlı olmadan, kendi mülkünde, ortaklık ve kiralamak suretiyle başkalarının mülkünde ve kamuya ait alanlarda ekim, dikim, bakım, üretim, yetiştirme ve ıslah yollarıyla veya doğrudan doğruya tabiatın yararlanılarak bitki, orman, hayvan ve su üretimini, avcılar ve yetiştiriciler tarafından muhafazasını,

²³⁹ KARADENİZ, s.103.

taşınmasını sağlayanları ve bu ürünlerden başka bir şekilde faydalanmak suretiyle kendi adına veya hesabına faaliyette bulunanları kapsamına almıştır.

Kendi nam ve hesabına tarım sektöründe çalışan erkekler yirmi iki yaşını doldurdukları tarihi izleyen yılbaşından itibaren sigortalı sayılmaktaydılar. Kadınlarda aile reisi olma şartıyla 22 yaşını doldurduklarında sigortalı olabilmekteydiler. Bu kişiler sigortalı olma hak ve yükümlülüğünden kaçınamaz ve vazgeçemezlerdi. Ancak 50 yaşını dolduran kadınlar ve 55 yaşını dolduran erkekler sigortalı olma hak ve yükümlülüğünden kaçınabilir ve vazgeçebilirlerdi. Bu yaştaki kadınlar ve erkekler ancak istemde bulunmaları halinde kapsama alınırldı. Tarımsal faaliyetinin sona ermesi nedeniyle tarımsal faaliyette bulunmayanlar, diğer sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak çalışanlar ve aile reisi sıfatını kaybeden kadınların sigortalılıkları sona erdi. Diğer sosyal güvenlik kurumlarına prim ödeyenler ile emekli aylığı, iş görmezlik ödeneği ve 2022 sayılı kanuna tabi olarak aylık bağlananlar sigortalı sayılmazlardı.²⁴⁰4956 sayılı kanun ile 2926 sayılı kanunda yapılan değişiklikle sigortalılık başlangıç yaşı on sekiz olarak değiştirilmiştir. Bu kanun ile istekleri halinde kapsama alınanlar yaş sınırlaması değişmiştir. Şöyle ki; elli sekiz yaşını dolduran kadınlar ve altmış yaşını dolduran erkekler istekleri halinde kapsama alınırklar şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Tarımda kendi nam hesabına bağımsız çalışanların sigortalılıkları, 5510 sayılı kanunun yürürlük tarihinden sonra da devam ettirilecek, Kanunun yürürlük tarihinden sonra ilk defa bu kapsamda çalışanlar da sigortalılık kapsamına alınacak ve bunlar 4/b kapsamında sigortalı sayılacaklardır. 1/10/2008 tarihinden önce tarımsal faaliyetlerinin bulunması nedeniyle Ziraat Odasına, Ziraat Odası'nın bulunmadığı yerlerde ise Tarım İl/İlçe Müdürlüğüne kayıtlı olanlar, 1/10/2008 tarihinden önce Kuruma kayıt ve tescili yapılamayanlar ve ilk defa 1/10/2008 tarihinden sonra tarımsal faaliyete başlayanlar 5510 Kanun hükümleri gereğince sigortalı sayılacaklardır.

01/10/2008 tarihinden önce 2926 sayılı Kanun kapsamında tarımsal faaliyette bulunanların on sekiz yaşını doldurdukları tarihi takip eden yılbaşından itibaren sigortalılıklarının başlatılması nedeniyle, 01/10/2008 tarihinden önce on sekiz yaşını doldurup, sigortalılıkları başlatılmayanların sigortalılıkları 01/10/2008 tarihi itibarıyla başlatılacaktır. Bu nedenle tarımsal faaliyete on sekiz yaşını doldurmadan

²⁴⁰ KARADENİZ, s.102;

başlayanların sigortalılık başlangıç tarihi olarak on sekiz yaşını doldurmuş oldukları tarih esas alınacaktır.²⁴¹

b. Tevkifata İstinaden Sigortalılığın Başlatılması ve Bildirimi

Mülga 2926 sayılı Kanunun 2'nci maddesi kapsamına girenler aynı Kanunun 7 nci maddesine göre üç ay içinde Kuruma başvurarak kayıt ve tescillerini yaptırmak zorundadırlar. Bu Kanuna göre sigortalı sayılanlardan sigortalılık kapsamına girdikleri tarihten itibaren üç ay içinde Kuruma başvurarak kayıt ve tescillerini yaptırmayanların tescil işlemleri bu Kanunun 9'uncu maddesi gereğince Kurumca re'sen yapılacaktır. Re'sen tescili yapılanların sigortalılıkları mülga 2926 sayılı Kanunun 5'inci maddesine göre re'sen tescil edildikleri tarihi takip eden aybaşından itibaren başlatılmaktadır.

Diğer taraftan, mülga 2926 sayılı Kanunun 36'ncı maddesinin birinci fıkrasına göre; Kurumun prim alacakları; Bakanlar Kurulu Kararı ile ürün bedellerinden tevkif suretiyle de tahsil edilebilir. Bu hükme dayanılarak Bakanlar Kurulu Kararı gereğince 1/4/1994 tarihinden itibaren Kuruma prim borcu bulunan sigortalıların sattıkları ürün bedellerinden % 1 oranında tevkifat yapılmasına başlanılmıştır. Uygulamaya ilişkin usul ve esaslar 4 Seri Numaralı Uygulama Tebliği ile belirlenmiştir.

4 Seri Numaralı Uygulama Tebliğinin "*Prim Tevkifatı Nedeniyle Tescil ve Sigortalılığın Başlangıcı*" başlıklı (I) bendi 21.03.2002 tarihli ve 24702 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlükten kaldırılmıştır. Bu durum tevkifata dayalı geriye dönük tescillerini yaptıramayan çiftçilerin tespit davaları açmasına sebep olmuştur. "*Prim Tevkifatı Nedeniyle Tescil ve Sigortalılığın Başlangıcı*" başlıklı (I) bendi mülga 2926 sayılı Kanunun ikinci maddesine göre sigortalı olmaları gerektiği halde, Kuruma kayıt ve tescilleri yapılmamış çiftçilerin, tevkifatın yapıldığını gösteren belgeleri de eklemek suretiyle yazılı talepte bulunmaları halinde, söz konusu talepleri tescil için irade beyanı olarak değerlendirilmekte ve tevkifat tutarının Kurum hesaplarına, bildirimının ise Kurum kayıtlarına intikal etmesi koşuluyla, sigortalılıklarının tevkifatın yapıldığı tarihi takip eden aybaşı itibariyle başlatılmasını öngörmektedir.

Açılan davaların önüne geçmek amacıyla 4 Seri Numaralı Uygulama Tebliği'nin mülga (I) bendi yeniden düzenlenmiş olup, 22/5/2007 tarihli ve 26529 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2926 Sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına

²⁴¹ OLGAC, s.34-35.

Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulama Tebliğinde değişiklik yapılmasına dair 7 Seri Numaralı Tebliğ yayım tarihi itibariyle yürürlüğe girmiş ve (I) bendi aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

Mülga 2926 sayılı Kanunun 2'nci maddesine göre sigortalı sayıldıkları halde, aynı Kanunun 7'nci maddesinde öngörülen üç aylık süre içinde Kuruma kayıt ve tescilini yaptırmayan sigortalıların tescil işlemleri, bu Kanunun 9'uncu maddesine göre Kurumca re'sen yapılmakta ve sigortalıların hak ve yükümlülükleri de kayıt ve tescil edildikleri tarihi takip eden aybaşından itibaren başlamaktadır.

Ancak, mülga 2926 sayılı Kanunun 2'nci maddesine göre sigortalı sayıldıkları halde Kuruma kayıt ve tescilleri yapılmamış ve bu Tebliğ uyarınca sattıkları ürün bedellerinden 1/4/1994 tarihinden itibaren prim tevkifatı yapılan çiftçilerin, tevkifatın yapıldığını gösteren belgeleri de eklemek suretiyle Kuruma yazılı talepte bulunmaları halinde, tevkifat tutarının Kurum hesaplarına intikal etmesi şartıyla, tevkifat yapılan tarihi takip eden aybaşından itibaren sigortalılıkları başlatılır. Sigortalılıkları bu şekilde başlatılan çiftçilerin tarımsal faaliyetlerini devam ettirmeleri koşuluyla, sigortalılıkları devam ettirilir. Tarımsal faaliyetin tespitinde Ziraat Odası kayıtları esas alınır. Ziraat Odası kaydı olmaması halinde, tevkifata esas ürüne ilişkin kamu kurum ve kuruluşlarının, meslek kuruluşlarının, kooperatif veya birliklerin, kayıtları esas alınır. Sigortalının Kurumca re'sen tescili yapılmış ise, sigortalılık tevkifatın yapıldığı tarihi takip eden aybaşından itibaren başlatılır.

Bu itibarla, yeniden düzenlenen Tebliğ hükmü gereğince :

1. Mülga 2926 sayılı Kanun kapsamında bulunduğu halde Kuruma kayıt ve tescilini yaptırmayan ve kendilerinden tevkifat yapılan çiftçilerin tevkifatın yapıldığını gösteren belgeleri eklemek suretiyle tevkifata dayanılarak sigortalılıklarının başlatılması için Kuruma yazılı talepte bulunmaları gerekir. Tebliğde belirtildiği gibi, tevkifat tutarının Kurum hesaplarına intikal etmesi şartıyla, tevkifatın yapıldığı tarihi takip eden aybaşından itibaren sigortalılıklarının başlatılır. Ancak sigortalılıklarının devam edebilmesi için tarımsal faaliyetlerinin devam etmesi gerekir. Tarımsal faaliyetinin devam edip etmediğinin tespitinde ziraat odası kayıtları esas alınır. Ziraat Odası kaydı bulunmayanların tarımsal faaliyetin devam edip etmediğinin tespitinde ise tevkifata esas ürüne ilişkin kamu kurum ve kuruluşlarının, meslek kuruluşlarının, kooperatif veya birliklerin kayıtlarının esas alınmaktadır. belirtilen kurum ve kuruluş

kayıtlarının bulunmaması halinde ise sattığı ürünü elde ettiği alana ilişkin tapu kayıtlarının da tescile ilişkin kayıt olarak esas alınmaktadır. Esas alınan bu kayıtlara göre tarımsal faaliyetin sona ermediğinin tespit edilmesi halinde çalışanların sigortalılıkları da aynı tarih itibariyle sona erdirilecektir,

2. Kuruma kayıt ve tescili yapılmış olup da , sigortalılıkları devam edenlerin sigortalılıkları başlatılmadan önce tevkifat yapmaları halinde buna ilişkin belgeleri ibraz ederek tescil tarihlerinin geriye götürülmesini talep etme hakları bulunmaktadır. Bu durumda tarımsal faaliyetleri buldukları tespit edilenlerin sigortalılıkları, tescil tarihleri tevkifatın yapıldığı tarihi takip eden aybaşından itibaren başlatılacaktır,

3. Herhangi bir nedenle mülga 2926 sayılı Kanuna tabi sigortalılıkları, sona erenlerden yeniden mülga 2926 sayılı Kanun kapsamına girenlerin, kapsama girdikleri tarihten itibaren üç ay içinde Kuruma yazılı talepte bulunmaları veya prim ödemeleri halinde sigortalılıkları başlatılacaktır. Bu durumda yeniden sigortalılık kapsamına girdikleri tarihten sonra tevkifat yapılanlardan, tevkifata istinaden yeniden sigortalılıklarının başlatılması için yazılı talepte bulunanların sigortalılıkları tevkifatın yapıldığı tarihi takip eden aybaşından itibaren başlatılacaktır,

4. Tebliğde belirtilen kurum ve kuruluşlarda kaydı bulunmasa da sattıkları ürün bedellerinden tevkifat yapılanların talepleri halinde sigortalılıkları tevkifatın yapıldığı tarihi takip eden aybaşından itibaren başlatılacak olup ve yıl sonuna kadar devam ettirilmesi istenebilecektir. Tevkifat yapılmayan yılların olması bu yıllar atlanarak tevkifat yapılan yıllarda aynı şekilde sigortalılıklarının başlatılması ve sona erdirilmesi talep edilebilecektir. Ancak, her yıl tevkifatın yapılması tarımsal faaliyetin karinesi olduğundan sigortalılığın kesintisiz devam ettirilecektir,

5. 4'üncü maddedeki gibi tevkifata ilişkin geriye dönük sigortalılık başlatılması için başvurulduğu tarihte geriye dönük sigortalılıkları başlatılmış olup sona erdirilenlerin, başvuruda bulunulduğu tarihte, 2926 sayılı Kanun kapsamında bulunduğu tespit edilenlerin mevcut mevzuat hükümlerine göre Kurumca sigortalılıkları tekrardan re'sen başlatılacaktır,

6. Kurumca re'sen tevkifata dayanılarak yapılan tescillerde de Tebliğde belirtilen şartları taşıyanların sigortalılıkları tevkifatın yapıldığı tarihi takip eden aybaşından itibaren başlatılacaktır.

Ayrıca, 2926 sayılı Kanun kapsamında bulunmakla birlikte Kuruma kayıt ve tescilini yaptırmadan vefat eden ve vefat etmeden önce sattıkları ürün bedellerinden tevkifat yapılan çiftçilerin hak sahiplerinin de talepte bulunmaları halinde tevkifata istinaden tescillerinin yapılabilmesi hususu Kurum Yönetim Kuruluna sunulmuş, 26/2/2009 tarihli ve 2009/89 numaralı Kararı ile Yönetim Kurulunda görüşülmüştür. Alınan karara göre, 7 Seri Numaralı Tebliğ ve 13.06.2007 tarihli ve 2007/44 numaralı Genelge hükümleri uyarınca, vefat eden sigortalıların tecillere geriye dönük olarak yapılacaktır. Sigortalılıkları tevkifatın yapıldığı tarihi takip eden ay başından itibaren başlatılacaktır.

Alınan karar uyarınca, 2926 sayılı Kanun kapsamında buldukları halde Kuruma kayıt ve tescillerini yaptırmayan, Kurumca da re'sen tescil edilemeyen ve vefat etmeden önce sattıkları ürün bedellerinden tevkifat yapılan çiftçilerin hak sahiplerinin talepte bulunmaları halinde, 7 Seri Numaralı Tebliğ ve 13/06/2007 tarihli ve 2007/44 numaralı Genelge hükümleri doğrultusunda, vefat eden sigortalılarımızın tevkifata istinaden geriye dönük tescillerinin yapılarak tevkifatın yapıldığı tarihi takip eden aybaşından itibaren sigortalılıkları başlatılacaktır.

c. Sunulan Edimler

2926 sayılı kanun ile sigortalı ve hak sahiplerine sağlanan haklar ; malullük aylığı, yaşlılık aylığı ve toptan ödemesi, ölüm aylığı ve toptan ödemesi ve cenaze yardımı ve sağlık yardımı yapılması idi. Hemen belirtelim ki 4956 sayılı Kanun'la 2926 sayılı Kanunda yapılan değişikliklerle tarımda bağımsız çalışanlara geniş ölçüde 1479 sayılı Bağ-Kur Kanununda yer alan hükümler uygulanmaya başlamıştır

aa. Malullük Sigortası

Malullük aylığına hak kazanmak için beş tam yıl sigortalılık süresi gerekli olmaktaydı. Malullük sigortasından faydalanabilmek için sigortalının malul sayılması gerekmektedir. Tamamlayıcı şart olarak ise BağKur'a beş tam yıl prim ödenmiş olmasıdır. İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle maluliyet halinde sigortalının talebi üzerine maluliyet aylığı bağlanmaktadır. Riskin iş kazasından doğması halinde sunulacak edimler için herhangi bir prim ödeme gün sayısı aranmaz (m.29). 2926 sayılı Kanun'da yalnızca tarımsal faaliyet ölçüsü kullanılmış, ayrıca iş kazasının varlığını

ortaya koyan karineler sayılmamıştı (m.3/g).²⁴² Değınilen bu durumun sebebi tarımsal faaliyetin özelliğidir. Çünkü deniz, arazi, orman gibi geniş alanlarda bitki ve hayvanlarla olan uğraşlar gibi çeşitliliğı bol olan işler için yürütölen sürme, sulama, ayıklama, kesme, bakım vb. faaliyetler sanayi ve hizmet sektöründe yürütölen işlere kıyasla sınırlı karinelere sığdırılmaz. Kişiler tarımsal faaliyetle alakalı olma şartıyla zaman ve mekan kısıtlaması olmadan güvence kapsamında olmalıdır. Nitekim, sınırlı sayıda kaza karinesi bu sigorta dalını tarım çalışanları için uygulanamaz hale getirecektir.²⁴³ Malullük aylığı kapsamında sağlanan edim malullük aylığı ve buna bağılı olarak da sağlık yardımı yapılmasıdır. Sigortalıya malullük aylığı son ödediğı basamağı aıt gösterge katsayısının %70'i oranında bağlanırdı. Bu oran sigortalı başkasının sürekli bakımına muhtaç ise bu oran %80'e çıkarılırdı.²⁴⁴ Yaşlılık sigortasından sağlanan edimler arasında yaşlılık aylığı bulunmaktadır. Yaşlılık aylığına hak kazanamama durumunda primler toptan olarak ödenmekteydi. Ayrıca sigortalıya sağlık yardımı yapılmaktaydı.

bb. Yaşlılık Sigortası

08.09.1999 tarihi öncesi tescili olan kadın sigortalılar 20, erkek sigortalılar 25 tam yıl sigorta primi ödediklerinde, yaş şartı aranmaksızın (tam) yaşlılık aylığına hak kazanmaktadırlar. Kolaylaştırılmış şartlarla da emekli olabilmektedirler. Kadınlar 50, erkekler 55 yaşına ulaştıklarında 15 tam yıl sigorta primi ödenmişse (kısmi) aylık talep şartları doğmaktadır (1479 SK m.35).

08.09.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanun sonrası ilk defa sigortalı olacak kişilerin yaşlılık aylığına hak kazanmaları için gereken şartlar ağırlaştırılmıştır. Tam aylık için kadınların 58, erkeklerin ise 60 yaşını doldurmuş ve 25 tam yıl(9000 gün) sigorta primi ödemiş olması gerekmektedir. Kısmi aylık için kadın sigortalının 60, erkek sigortalının ise 62 yaşını doldurması ve en az 15 tam yıl (5.400 gün) malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası priminin ödenmiş olması gerekmektedir. Bu yeni düzenleme hemen yürürlüğe girmemiştir. Buna göre, kendilerine yaşlılık aylığı bağlanmış olan kişiler ayrıca 1479 sayılı Kanuna göre gerekli sigorta süresini (kadınlarda 20, erkeklerde 25

²⁴² MUTLAY, F. Barış, 5510 Sayılı Kanunda Bağımsız Çalışanlar Bakımından Öngörölen İş Kazası Halleri Yenilik midir?, Prof. Dr. Sarper Sözek'e Armağan, C.3, İstanbul, 2011, ss.2435 – 2467, s.2443-2445.

²⁴³ SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.365.

²⁴⁴ GÜZEL/OKUR, s.557 vd.

yılı) tamamlamaya 2 yıldan az süre kalanlar önceki düzenleme kapsamında bırakılmışlardır (geç. m.10/1). Gerekli sigorta süresini tamamlaması için 2 yıldan daha fazla süresi olanlar için ise kademeli bir geçiş dönemi kabul edilmiştir (geç. m.10/2). Bu düzenlemelerin Anayasa Mahkemesi tarafından iptali istenmiştir. Yüksek Mahkeme değerlendirmesinde kazanılmış haklara (geç. m.10/1) ve kısmi aylıkta kademeli geçişe (geç. m.10/3) ilişkin normları Anayasa'ya uygun, tam aylığa ilişkin kademeli geçiş düzenlemesini (geç. m.10/2) ise aykırı bulmuştur.²⁴⁵ İptal kararı sonrası doğan boşluğu ortadan kaldırmak üzere 23.05.2002 tarihli 4759 sayılı Kanun m.8 ile tarım kesiminde bağımsız çalışanlar için yeni bir düzenleme getirilmiştir.2926 sayılı Kanunu (geç m.7) tadil eden bu düzenlemeyle tarım kesiminde bağımsız çalışanların geçiş döneminde yaşlılık aylığına hak kazanma şartları 01.06.2020 tarihi baz alınarak tam aylık bakımından aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

²⁴⁵ 23.02.2001T. 1992/42, 2001/41, RG:23.11.2001, 24592.

Tablo21. Tarım Kesiminde Bağımsız Çalışanların Geçiş Döneminde Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Şartları

KADIN 1.06.2020'de 20 yılı doldurmasına kalan yıl	Emeklilik yaşı	Prim ödeme süresi	ERKEK 1.6.2020'de 25 yılı doldurmasına kalan yıl	Emeklilik yaşı	Prim ödeme süresi
2 tam yıl-daha az	40	20 yıl	2 tam yıl- daha az	44	25 yıl
2-3 yıl arası	41	20 yıl	2 yıl-3 yıl 6 ay arası	45	25 yıl
3-4 yıl arası	42	20 yıl	3 yıl 6 ay- 5 yıl arası	46	25 yıl
4-5 yıl arası	43	20 yıl	5 yıl- 6 yıl 6 ay arası	47	25 yıl
5-6 yıl arası	44	20 yıl	6 yıl 6 ay- 8 yıl arası	48	25 yıl
6-7 yıl arası	45	20 yıl	8 yıl- 9 yıl 6 ay arası	49	25 yıl
7-8 yıl arası	46	20 yıl	9 yıl 6 ay- 11 yıl arası	50	25 yıl
8-9 yıl arası	47	20 yıl	11 yıl- 12 yıl 6 ay arası	51	25 yıl
9-10 yıl arası	48	20 yıl	12 yıl 6 ay- 14 yıl arası	52	25 yıl
10-11 yıl arası	49	20 yıl	14 yıl- 15 yıl 6 ay arası	53	25 yıl
11-12 yıl arası	50	20 yıl	15 yıl 6 ay- 17 yıl arası	54	25 yıl
12-13 yıl arası	51	20 yıl	17 yıl- 18 yıl 6 ay arası	55	25 yıl
13-14 yıl	52	20 yıl	18 yıl 6 ay- 20 yıl arası	56	25 yıl
14-15 yıl arası	53	20 yıl	20 yıl- 21 yıl 6 ay arası	57	25 yıl
15-16 yıl arası	54	20 yıl	21 yıl 6 ay- 22 tam yıl arası	58	25 yıl
16-17 yıl arası	55	20 yıl	22 yıldan fazla	60	25 yıl
17 yıldan fazla	58	20 yıl	08.09.1999'dan sonra	60	25 yıl
08.09.1999'dan sonra	58	20 yıl			

cc. Ölüm Sigortası

Ölüm sigortasından faydalanabilmek için sigortalının 5 tam yıl sigorta primi ödemiş olması gerekir.²⁴⁶ Emekli konumunda ölüm de (malullük veya yaşlılık aylığına talep sonrası hak kazanmış durumda iken, almakta iken veya bağlanmış aylığı kesilmişken) bağlı sigortalılara hak sağlamaktadır. Ölümün iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanması halinde prim ödeme süresi aranmaz (1749 SK. m.41). Hak sahiplerine gereken koşulların yerine getirilmesi şartıyla ölüm aylığı bağlanır. Yine cenaze masrafı yardımı yapılır. Ayrıca ölüm aylığına hak kazanılmaması halinde talep olması halinde hak sahiplerine ölüm toptan ödemesi yapılmaktadır.

Aktif döneminde bekleme süresi dolan sigortalının ölümünde son prim ödediği gelir kademesinin %70'i üzerinden hesaplanacak aylık esas alınır. Pasif sigortalının hak sahipleri içinse malullük veya yaşlılık aylığı matrah sayılır (1479 SK m.42). Dul eş, çocuklar, anne ve baba hak sahibidirler. Anne ve baba, eş ve çocuklara aylık bağlandıktan sonra aylığa esas matrahtan artan olursa kalan, eşit hisseler halinde , ana ve babasına tahsis edilmektedir. Bunun dışında anne ve babanın hak sahibi olabilmesi için sigortalı olarak çalışmaması ve sosyal sigortadan aylık veya gelir almaması şartı aranmaktadır.

dd. Sağlık Sigortası

Çiftçiler 04.11.1998 tarih ve 4386 sayılı Kanunla sağlık sigortası kapsamına alınmışlardır. Çiftçilerin sağlık sigortası edimlerinden faydalanabilmesi için 1479 sayılı Kanun ek madde 12 uyarınca ilk defa sigortalı iseler sekiz ay, yeniden sigortalı olanların ise en az dört ay eksiksiz sağlık sigortası primi ödemiş olmaları, sağlık ve sigorta prim borçlarının bulunmaması gerekir. İş kazası veya meslek hastalığı halinde sadece muayene ve tedaviler sağlık sigortası kapsamındaydı (ek m.13).

d. Prim Oranları

2926 sayılı Kanun'a göre ödenecek malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi, sigortalının seçtiği veya intibak ettirildiği gelir basamağının % 20'sidir (2926 SK. m. 31). Hemen belirtelim ki 2926 sayılı Kanun'a göre çiftçilerin prim basamakları 1479 sayılı Kanun'a göre daha düşük belirlenmiştir. Dolayısıyla çiftçilerin ödeyecekleri

²⁴⁶ 3 tam yıl prim ödeme şartı 4956 SK ile 02.08.2013'den itibaren 5 tam yıla çıkarılmıştır. BALCI, (Ölüm ve Gelir Aylığı), s.150.

primler, diğ er esnaf ve sanatkarların ödeyecekleri primlerden daha düş üktür. Fakat 4956 sayılı Kanunla²⁴⁷ çiftç ilerin ödeyecekleri primler 1479 sayılı Kanunla uyumlaştırılmış tır.

2. 5510 sayılı Kanundan Sonraki Düzenlemeler

a. Kiş i Bakımından Kapsam

Tarımda kendi nam hesabına bağımsız çalışanların sigortalılıkları, 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra da devam ettirilecektir. Kanunun yürürlük tarihinden sonra ilk defa bu kapsamda çalışanlar da sigortalılık kapsamına alınacaktır ve bunlar 4/1-b kapsamında sigortalı sayılacaklardır.

b.5510 sayılı Kanunda Sigortalılık ve Tescil İş lemleri

01/10/2008 tarihinden önce sigortalı olanlardan ziraat odası kaydı bulunmayanların Ziraat Odalarına, Ziraat Odalarının bulunmadığı yerlerde ise Tarım İl/İlçe Müdürlüklerine kayıt olmaları gerekmektedir. Gerekli kayıtların yapılması sebebiyle sigortalılara bu husus duyurulur. Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendine tabi olanların sigortalılığı bağı oldukları Ziraat Odalarında, Ziraat Odalarının bulunmadığı yerlerde ise tarım il/ilçe müdürlüklerince veya kendilerince bir yıl içinde bildirilmesi halinde odaya kaydedildikleri tarihten, bu süre içinde bildirilmemesi halinde ise bildirim Kuruma yapıldığı tarihten itibaren başlatılacaktır. 5510 sayılı Kanunun 7. Maddesi ve SŞİŞ l. Yön.'nin 11'inci maddesi gereğince, 01.10.2008 tarihinden önce Ziraat Odasına kayıtlı olupta Ziraat Odasının bulunmadığı yerlerde ise Tarım İl/İlçe Müdürlüğü'ne kayıtlı olan, ancak Kuruma kayıt ve tescilleri yapılarak sigortalılıkları başlatılmayanlardan ; 01.10.2008 tarihinden önce ziraat odası kaydı bulunanların bir yıllık bildirim süresi içinde bildirim yapmaları halinde sigortalılıkları 01.10.2008 tarihinden itibaren başlatılacaktır. Bu süreyi geçirenlerin sigortalılıkları ise bildirimlerinin Kuruma yapıldığı tarihten itibaren başlatılacaktır.

c. 5510 sayılı Kanunda Tevkifat

Yine alınan karara göre 1/10/2008 tarihinden itibaren tarımsal faaliyette bulunup da Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı

²⁴⁷09.08.2003 Tarih ve 25194 sayılı Resmi Gazete

alt bendi kapsamında sigortalı sayılmalarına rağmen, sigortalılıkları başlatılmayan ve sattıkları ürün bedellerinden tevkifat yapılanların sigortalılıkları ise ziraat odasına kayıtlarının yapıldığı tarihten itibaren bir yıl içinde tespitlerinin yapılması halinde odaya kayıt tarihinden itibaren başlatılacaktır. Bir yıllık süreyi geçiren sigortalıların sigortalılıkları ise tespitlerinin yapıldığı tarihten itibaren başlatılacaktır. Bunlar hakkında 22/5/2007 tarihli ve 26529 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 7 Seri Numaralı Tebliğ hükümleri uygulanmayacaktır. Örneğin, Ziraat Odası kaydı 1/11/2008 tarihinde başlayan ve 1/6/2009 tarihinde tarımsal faaliyetinden elde ettiği ürün satışından tevkifat yapılmış olan (B), 13/5/2010 tarihinde Kurum kayıtlarına intikal eden talebiyle tevkifata istinaden tescilinin yapılmasını talep etmiştir. Adı geçen ziraat odasına kayıt tarihinden itibaren bir yıllık bildirim süresinin geçmiş olması nedeniyle tespit tarihi olan 13/5/2010 tarihinden itibaren tescili yapılacaktır. Ancak aynı kişinin, yapılan tevkifata istinaden 9/10/2009 tarihinde tescil talebinde bulunması halinde ise bir yıllık bildirim süresi içinde tespit edildiğinden 1/11/2008 tarihinden itibaren tescili yapılacaktır.

d. Sunulan Edimler

Bu kapsamda çalışanlara uygulanan sigorta dalları kısa vade sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ve analık sigortası olmakla beraber uzun vadeli sigorta kolları açısından ise maluliyet sigortası, yaşlılık sigortası, yaşlılık toptan ödemesi, ölüm sigortası, ölüm toptan ödemesidir. Bunun yanında vefat eden sigortalıların hak sahiplerine kurumca belirlenen miktar kadar cenaze yardımı ödemesi yapılmaktadır. 2926 sayılı kanun döneminde iş kazası veya meslek hastalığı halinde sadece muayene ve tedaviler sağlık sigortası kapsamındaydı. Ayrıca sigortalılar herhangi bir süre koşuluna tabi olmadan malullük sigortası ve ölüm sigortasından yararlanmaktaydılar.²⁴⁸ Ancak 5510 sayılı kanun bu konuda önemli bir yenilik getirmiştir. 5510 sayılı kanunda 4/1-b kapsamındaki sigortalılar iş göremediği süreler için iş göremezlik ödeneğine hak kazanmaktadırlar. Ayrıca sigortalılar sürekli iş göremez durumda olduklarını %10'luk bir iş göremezlik raporuyla kanıtlamaları halinde sürekli iş göremezlik aylığına hak kazanmaktadırlar.

5510 sayılı kanuna göre sigortalının çalıştığı işten kaynaklanan ,devamlı tekrarlanan bir nedenle veyahut işin sürdürülmesinde koşullar nedeniyle geçici veya

²⁴⁸ KARADENİZ, s.121

daimi bir hastalığa yakalanması durumunda aynı şekilde fiziki veya psikolojik engellilik halinin ortaya çıkması durumunda sigortalıya meslek hastalığı aylığı bağlanacaktır. Bunun için sigortalının bu durumu Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurarak belgelendirmesi gerekir.

Kısa vadeli sigorta kollarından bir diğeri ise analık sigortasıdır. Bu sigorta kolu analık hali nedeniyle meydana gelen iş görmezlik süresini kapsar. İş görmezlik süresince iş görmezlik ödeneği ödenmektedir. Ödemenin olması için sigortalının doğumdan önceki bir yıl içerisinde en az 120 günlük kısa vade primini yatırmış olması gerekir. Bu ödenek doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplamda 16 hafta ödenmektedir. Bunun yanında bir de emzirme ödeneği vardır. Bu ödenek eşi doğum yapan 4/1-b sigortalı erkeğe verilmektedir.

Çiftçilerin çalışma süreleri boyunca karşılaştıkları maluliyet riskleri oldukça fazladır. Malul sayılma çalışma gücünün veya meslekte kazanma gücünün %60 oranında kaybedilmesine bağlıdır. Bu husus Sosyal Güvelik Kurumundan alınan Sağlık Kurulu raporuyla belgelenmelidir. Ancak buna rağmen tarımda kendi adına ve hesabına çalışanların maluliyet sigortası için başvuru yapabilmeleri iki şarta bağlanmıştır. Birincisi en az on yıldan beri sigortalı olmaları ikinci ise 1800 gün uzun vade sigorta priminin yatırılmasıdır.

5510 sayılı kanundaki 4/1-b sigortalılara yaşlılık aylığı bağlanabilmesi 9000 günlük primi ödemelerine ve yaş haddine bağlıdır. Burada iki önemli tarih vardır: 01.01.2036 ve 01.01.2048. 01.01.2036 tarihinden önce prim ödeme gün sayısını tamamlayan erkekler için yaş haddi 60 iken kadınlar için 58'dir. 01.01.2048 tarihinden sonra ise prim ödeme gün sayısını tamamlayan kadın ve erkekler için yaş haddi 65 olacaktır. Bu şartları taşımayanlara istekleri halinde toptan ödeme verilebilir. Şöyle ki yaş şartı yerine getirilmiş olup da prim ödeme gün sayısını tamamlayamamış kişilere yazılı istekte bulunmalar halinde toptan ödeme yapılır.²⁴⁹ Tarımda kendi adına ve hesabına çalışanlara yaş hadlerine 65 yaşını geçmemek koşuluyla 3 yıl eklenilmesi şartıyla 5400 prim ödeme gün sayısından da emekli olabilme imkanı tanınmıştır. Ayrıca Sigortalı ilk defa çalışmaya başladığı tarihte malul ise en az 15 yıl sigortalılık ve 3960 prim ödeme gün sayısı bildirmiş olması koşuluyla yaşlılık aylığına hak

²⁴⁹ ŞAHİN, Ali, Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Sigorta İçindeki Yeri: Honaz Örneği, Pamukkale Üniversitesi SBE Dönem Projesi, Ocak 2018, Denizli s.11-12. ; KARADENİZ, s.120-122.

kazacaktır. 1479 ve 2926 sayılı kanunlarda yer almayan bu imkanın malul bulunan çalışanlar açısından olumlu etki yaratacaktır.

5510 sayılı kanundaki 4/1-b sigortalıların yararlandığı bir diğer sigorta kolu ölüm sigortasıdır. Ölen sigortalıların hak sahipleri, sigortalının en az 1800 günlük prim ödeme sayısını tamamlaması halinde ölüm sigortasına hak kazanacaklardır. Bu şartları taşımayanların hak sahipleri ise yazılı talepte bulunarak kendilerine ölüm toptan ödemesi verilmesini talep edebilirler. Hak sahipleri evlendiğinde ölüm aylığı kesilecektir. Ancak yeni düzenlemeyle beraber evlene kız çocukları yazılı talepte bulunarak 24 aylık bir evlenme ödeneği alabilmektedirler

aa. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

2926 sayılı Kanun artık yürürlükten kaldırıldığı için (5510 SK. m.106/1-4) tarımda bağımsız çalışanlarda 5510 sayılı Kanun m.13'de yer alan karinelere tabi olmuştur. Bu madde de bağımsız çalışanlar için iki ayrı kaza karinesi belirlenmiştir. Bunlardan ilkinde göre, "*İş kazası a) sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, ...meydana gelen... olaylardır.*" Zarar verici etkenin iş ile bağlantılı olması gerekmekte, sadece işyerinde bulunma sebebiyle ortaya çıkması yeterlidir. Bunlardan ikincisine göre, "*İş kazası...sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle... meydana gelen olaydır.*"(m.13/1-b). Yeni düzenlemede tarımsal faaliyet kavramının karşılığı "*yürütülen*" iş olmaktadır. Tarımda bağımsız çalışanları işçiler için çizilen sınırlara hapsedmek, bu faaliyetin doğasına uymayacaktır.²⁵⁰ İşçilerde olduğu gibi bağımsız çalışanlar da iş kazası geçirdiklerinde bir olay tutanağı düzenleyeceklerdir (SSİY m.35/1-b). Bağımsız çalışan konumundaki sigortalı bir iş kazasına uğradığında, olay kendisi tarafından 3 işgünü içinde SGK'ya bildirilir. Bildirim süresi rahatsızlığının durumunu iletmeye engel olmadığı günden itibaren başlamaktadır. Fakat Kurum en geç bir ay içinde haberdar edilmiş olmalıdır (m.13/2). İşçilerde olduğunun aksine, olaylardan ayrıca kolluk kuvvetlerini haberdar etmek yükümü bulunmamaktadır. İş kazasına ilişkin tespit tutanağını alan Kurum, olayın niteliğini belirlemek için resen araştırma yapabilir. Bu gayeyle Kurum kontrol memurları ve Bakanlık müfettişleri soruşturma yapmaya yetkili kılınmışlardır. Yapılan araştırma neticesinde bildirim gerçektir

²⁵⁰ SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.366.

olmadığının saptanması durumunda, bağımsız çalışan sigortalı için yapılan tüm ödemeler kendisinden tahsil edilecektir (m.13/4).

Meslek hastalığı kavramı Kanunun 14. Maddesinde hem işçileri hem de bağımsız çalışanları kapsama alacak şekilde düzenlenmiştir. Bu sebeple yukarıda işçilerin meslek hastalıkları hakkında yapılan açıklamalar bağımsız çalışanlar için de geçerlidir. Yine işçiler için düzenlenmiş olan meslek hastalıkları listesi bağımsız çalışanlara da uygulanabilecektir. Bağımsız çalışan meslek hastalığına yakalanması halinde önce yetkili bir sağlık tesisinde meslek hastalığının varlığına ve türüne ilişkin bir ön tanı konulacaktır. Yetkili sağlık kurumundan meslek hastalığına dair sağlık kurulu raporu alan sigortalı sonraki aşamada durumu Kuruma bildirecektir. Bildirimi bağımsız çalışan, hastalığı öğrendiği tarihten itibaren 3 işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalıkları bildirgesi ile yapacaktır. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya bildirilen hususları kasıtlı olarak eksik veya yanlış bildiren sigortalıya, Kurumca yapılmış tüm masraflar ve ödenmişse geçici işgöremezlik ödenekleri rücu edilir (m.14/4).

İş kazası ve meslek hastalıkları halinde sigortalıya sunular edimler yukarıda hizmet akdiyle sürekli olarak çalışan işçiler için anlatıldığı gibidir. Sigortalı işbaşı yaptığı gün kazaya uğramış, yani herhangi bir sigorta primi henüz yatmamış olsa dahi edime hak kazanır. Bağımsız çalışanlar için geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanma bazı kısıtlamalara tabi tutulmuştur. Hak sahibi sigortalının geçici işgöremezlikten yararlanabilmesi için kısa ve uzun vadeli sigorta ile genel sağlık sigortasına prim borcu olmaması gerekir. Ayrıca, ödenek yalnızca yatarak tedavi süresince ve devamında ve devamında istirahat raporu kullanılan süre için ödenir (m.18/2).

Sürekli iş göremezlik geliri ile ilgili ayrıntılı açıklama çalışmamamızın 5510 sayılı Kanunda sürekli hizmet sözleşmesiyle çalışan işçilere sunulan edimler bölümünde yapılmıştır. Burada ayrıca belirtilmesi gereken husus bağımsız çalışan sigortalılara sürekli iş göremezlik geliri bağlanması için herhangi bir (UVS, KVS, GSS) sigorta prim borcu olmama koşulu aranmaktadır (m.19/4). Ödenek ve gelirler kendileri tarafından beyan edilen günlük kazanca göre belirlenmektedir.

bb. Hastalık Sigortası

Yasadaki hastalık tanımı işçi ve ayrıca bağımsız çalışanlar için geçerli olacak şekilde yapılmıştır (m.15/1). Bu sebeple, bağımsız çalışanların da hastalık sigortasına alındığı izlenimi doğmaktadır²⁵¹ fakat; iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası kapsamında geçici işgöremezlik ödeneğine hak sahibi sayılan bağımsız çalışanlar hastalık sigortasında ödeneğine hak kazananlar arasında sayılmamıştır (m.18/2). Bu nedenle 5510 sayılı Kanun kapsamında bağımsız çalışanlar hastalık sigortası kapsamı dışında kalmaktadır. İşçilerden farklı tutulmaları, eşitlik ilkesi ve sosyal güvenlik kavramı bakımından uygun olmamıştır.²⁵²

cc. Analık Sigortası

İşçiler açısından analık sigortasında sunulan edimlerin türleri, edimlerden yararlanma şartları, edimlerin süresi ve tutarı ile ilgili hususlar yukarıda açıklandı. Bağımsız çalışanlara ilişkin analık sigortası hükümleri bu açıklananlar ile büyük ölçüde örtüşmektedir. Şirket ortağı sıfatı taşıyanlar hariç tüm bağımsız çalışanlar gibi tarımsal faaliyette bulunanlar da analık sigortası ile ilgilendirilmişlerdir (m.18/1-c). Aktif bağımsız çalışan kadın sigortalılar geçici işgöremezlik ödeneği alma hakkına sahiptirler (m.16/3). Sigortalının geçici işgöremezlik ödeneğine hak kazanabilmesi için önceki 1 yılda en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olmalı ve istirahat raporu alınmış olmalıdır. Geçici işgöremezlik ödeneği çoğul gebelik durumu hariç doğumdan önceki ve doğumdan sonraki sekizer haftalık süre boyunca yapılır (m.18/1-c). Erken doğum durumunda doğumdan önce kullanılmamış süreler de ödeme kapsamındadır. Ödenen yatarak tedavi ve sonrasındaki istirahat süresince verilmektedir. Ayakta tedavilerde bu hak kullanılmamaktadır (m.18/2).

Bağımsız çalışanlara geçici işgöremezlik ödeneğinin verilebilmesi, genel sağlık sigortası da dahil prim ve prime ilişkin tüm borçlarının ödenmiş olması şartına bağlanmıştır (m.16/4-b). Ödenek ile ilgili işçiler için yapılan açıklamalar bağımsız çalışanlar için de geçerlidir.

²⁵¹ CANIKLIOĞLU, Nurten, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Semineri, Ankara, 2007, ss.59-105, s.61-93 ; UŞAN, s.209; SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.241.

²⁵² Bkz. YILDIZ, s.875-930.

Analık sigortası kapsamında bağımsız çalışanlara verilen bir diğer hak da emzirme ödeneğidir. Bu ödemeden hem aktif hem de pasif sigortalı olan kadınlar yararlanmaktadır. Aynı şekilde, aktif veya pasif erkek sigortalıların bağlı sigortalısı olan kadın sigortalılarda emzirme ödeneği hakkına sahiptir. Emzirme ödeneğinin verilmesi her iki grup için de iki şarta bağlanmıştır. İlk şart, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta primi yatırılmış olmasıdır. İkinci şart ise sigortalının kısa ve uzun vadeli sigorta ile genel sağlık sigortasına herhangi bir prim borcunun bulunmamasıdır (m.16/3-b). Yine, 6637 sayılı Kanun'da Türk vatandaşlarına sağlanan doğum yardımı olanağı bağımsız çalışanlar kapsam dışı bırakılmadığından bağımsız çalışanlara da sağlanır.

dd. Malullük Sigortası

Sigortalıların bağlanan aylıklarında yapılacak değişiklikler bakımından aylığın bağlandığı dönemin mevzuatına tabidirler. Bu durumda sigortalılara 2926 sayılı Kanun uygulanacaktır. Aylık talep tarihinde 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmemesi halinde de aynı konumda olacaklardır (5510 SK geç. m.10/5). Malullük aylıklarının artırımı ise işçilerdeki gibi 5510 sayılı Kanuna tabidir. Beklenen hak sahibi bağımsız sigortalılar malullük sigortasında edimlere hak kazanma şartları bakımından, önceki düzenleme olan 2926 sayılı Kanuna tabi olacaklardır (geç. m.2/7). Birden fazla kuruma tabi olarak çalışmış sigortalılar için (2829 sayılı Kanuna göre) hizmetin geçtiği son Kurum mevzuatı esas alınacaktır. Aylıklarının hesabında ise sigorta süreleri açısından eski kanun; hesaplama açısından ise, yeni mevzuat yani 5510 sayılı Kanun m.27 ve 33 hükümleri uygulanacaktır. Yeni sigortalılar bakımından malullük sigortasında işçi, bağımsız çalışan ve kamu görevlilerinin hukuki konumu aynı düzenleme içinde açıklığa kavuşturulmuştur. Bu nedenle 5510 sayılı Kanunda işçiler açısından yapılan malullük sigortasındaki açıklamalar bu başlık için de geçerlidir.

ee. Yaşlılık Sigortası

Önceki mevzuat döneminde yaşlılık aylığına hak kazanmış olan sigortalılara bağlanmış olan aylıkları ödenmeye devam edilir. Durumlarında farklılık olması sebebiyle tekrardan değerlendirilmesi aylıkların kesilmesi, azaltılması, artırılması veya yeniden bağlanması gerektiğinde haklarında önceden tabi olunan kanun

hükümleri uygulanır (geç. m.1/2, geç. m.4/1).²⁵³ Fakat ödenmekte olan aylıkların güncellenmesi istisna olarak yeni kanun hükümlerine göre yapılmaktadır (geç. m.1/4). 5510 sayılı Kanun öncesi dönemde 2926 sayılı Kanun kapsamındaki bağımsız çalışanlar yine bağımsız çalışan olarak sigortalı sayılacaktır.

30.04.2008 sonrası sigortalı olan bağımsız çalışanlar çalışmamızın ilgili bölümünde açıkladığımız işçiler ile aynı koşullarda emekli olmaktadır. Yalnız bağımsız çalışanların prim ödeme gün sayısı işçilerden farklıdır. Bağımsız çalışanlarda prim ödeme gün sayısı 9000 gün olarak belirlenmiştir. Sigortalının tamamlaması gereken yaş ise kadınlarda 58, erkeklerde 60'tır (m.28/2-a). 5510 sayılı Kanun m.28/3'e göre sigortalılar normal emeklilik yaş hadlerine 3 yıl daha eklenmek suretiyle bulunan yaşta en az 5400 gün malullük yaşlılık ölüm sigorta primi ile de emekli olabilmektedirler. 30.04.2008 – 31.12.2008 tarihleri arasında kadınlar 58, erkekler 60 yaşında ve 4600 gün prim ile yaşlılık aylığına hak kazanmaktadırlar. İzleyen yıl başından itibaren ilgilinin yaşı 65'e ulaşınca kadar her yıl en fazla üç yıla kadar birer yıl artırılmaktadır. Ayrıca, prim ödeme gün sayısı 4600'den her yıl 5400'e kadar 100'er gün yükseltilmektedir (5510 sayılı Kanun m.28/3, geç. m.6/7/b).

Yaşlılık aylığı bağlanması için bağımsız çalışanların faaliyetlerine son verme zorunluluğu bulunmamaktadır. Sosyal güvenlik destek primi ödeme yoluyla çalışmalarını sürdürebilmektedirler. Tarımda bağımsız çalışanlar hariç bağımsız çalışanların aylık taleplerinde işlerini sürdürüp sürdüremeyeceklerini açıklamaları gerekir. Tarımda bağımsız çalışanlar için böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. Onlar için çalışmaya devam etmek aylık kesilme sebebi değildir (m.30/3-a). Bağımsız çalışanlara aylık bağlanabilmesi için sigortalının yazılı talepte bulunduğu tarihte genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin herhangi bir borcunun bulunmaması gerekmektedir (m.28/10). Bağımsız çalışanın aylığa hak sahibi olabilmesi için talepte bulunması gereklidir. Yaşlılık aylığı bağımsız çalışanlara da işçilerdeki gibi yazılı istek tarihini izleyen ay başından itibaren bağlanır.

²⁵³ ERGİN, Hediye, Geçiş Hükümleri-Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi- Değerlendirmeler, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2010, ss.79-107, s.94 ; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s.573 vd. ; SÖZER, (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku), s.376.

ff. Ölüm Sigortası

Önceki mevzuat döneminde ölüm aylığına hak kazanmış olan hak sahiplerine bağlanmış aylıkları ödenmeye devam edilecektir. Fakat, bağlı sigortalıların durumlarında farklılık olması sebebiyle aylıklarının kesilmesi, azaltılması, artırılması veya yeniden bağlanması gerektiğinde, haklarında 5510 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmış olan 2926 sayılı Kanun hükümleri uygulanır (geç. m.1/2, geç. m.4/1). Asli sigortalıların hak sahiplerinin aylıklarının artırılması ise, 5510 sayılı Kanuna tabidir (geç. m.1/4).

5510 sayılı Kanun yürürlüğe girinceye kadar asli ve bağlı sigortalıların 2926 sayılı Kanuna tabi sigorta ilişkileri (sigortalılık başlangıçları ve sigortalılık süreleri) tabi oldukları kanun hükümlerine göre değerlendirilir. Şöyle ki, önceki sosyal güvenlik mevzuatında geçen bekleme süreleri, o dönemin mevzuatına tabi olacaktır (5510 SK. geç. m.7/1). Sigortalıların hak sahipleri ölüm sigortasında edimlere hak kazanma şartları bakımından önceki hizmetin geçtiği 2926 sayılı Kanun hükümlerine tabi olmaktadır. Aylıkların hesabı ise, sigorta süreleri açısından eski; hesaplama açısından ise yeni mevzuat hükümlerine (5510 sayılı Kanun m.27 ve 33'e) göre yapılmaktadır (geç. m.2/4).

Sigortalı işçilerin hak sahiplerinin ölüm sigortasından yararlanma şartları ve sunulan edimler ile ilgili olarak yapılan açıklamalar, önemli ölçüde, bağımsız çalışanlar bakımından da geçerlidir. Yani bağımsız çalışanlar da ölüm aylığı, toptan ödeme, kız çocuklarına evlenme ödeneği ve cenaze ödeneği alma haklarına sahiptir. Fakat farklı bazı düzenlemeler de mevcuttur. Bunlardan biri edimlere hak kazanma şartlarından olan bekleme süresidir. Hak sahiplerinin ölüm aylığı ve diğer edimleri alabilmeleri "*en az*" 1800 gün malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primi bildirilmiş olması şartına bağlanmıştır (m.32/2-a). Bir diğer şart ise "*ölen sigortalının genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığından dolayı prim ve prime ilişkin her türlü borcunun olmaması şarttır*"(m.32/2 son cümle). Buna göre, bağlı sigortalıların asli sigortalıların kalan prim borcunu ödeyerek hak sahibi olabilecekleri de ortaya konulmuştur.

gg. Genel Sağlık Sigortası

Genel sağlık sigortasına katılım zorunludur (m.62/1). Kanun Genel Sağlık Sigortası'ndan yararlanacak kişilerin tescilini gerekli görmüştür. Fakat m.61, m.60 ile kapsama aldıklarından bir kısmını bildirimde bulunmaya gerek olmaksızın (kendiliğinden) tescil edilmiş saymıştır. Bunlar içerisinde bağımsız çalışanlar ile tarımsal faaliyette bulunanlarda bulunanlar da vardır (m.61/1-a ve e). Genel sağlık sigortası ile ilgili yukarıda yaptığımız açıklamalar bu başlık için de geçerlidir.

hh. İşsizlik Sigortası

Hukukumuzda işsizlik sigortasının 28.08.1999 tarihinde 4447 sayılı Kanunla düzenlendiğini ve yürürlük tarihinin 01.06.2000 olarak belirlendiğini açıklamıştık. 5510 sayılı Kanunun m.4/1-b ve c bendi kapsamında sigortalı olanlar (bağımsız çalışanlar ve memurlar) 4447 sayılı Kanunun kapsamı dışındadırlar.

Bağımsız çalışanlara işsizlik sigortası hizmetleri sunmak üzere 2017 yılında Esnaf Ahilik Sandığı kurulmuştur.²⁵⁴Sandığın faaliyetleri SGK ile ortak yürütülür. Kişi bakımından kapsamla ilgili düzenlemeye göre 5510 sayılı Kanunun dördüncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar Esnaf Ahilik Sandığı sigortalısı sayılır. Fakat, bağımsız çalışıyor olmasına rağmen, bazı kişilerin bu sigorta dal ile ilgileri kurulmamıştır. Bu kişilerin içinde tarım alanında bağımsız çalışanlar da vardır. Bu durum hukukumuzun temel ilkelerinden olan eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.

²⁵⁴ 23.02.2017 tarih ve 6824 sayılı Kanun m.9 ile 4447 sayılı Kanuna eklenen ek m.6/4.

Tablo 22. Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların 2926 ve 5510 Sayılı Kanunlar Kapsamında Sunulan Edimler Bakımından Kıyaslaması

Sunulan Edimler	2926 Sayılı Kanunda	5510 Sayılı Kanunda
İKMHS	(-)	(+)
Analık Sigortası	(-)	(+)
Hastalık Sigortası	(-)	(-)
Malullük Sigortası	(+)	(+)
Yaşlılık Sigortası	(+)	(+)
Ölüm Sigortası	(+)	(+)
GSS	(-)	(+)
İşsizlik Sigortası	(-)	(-)

e. Prim Oranları

Sigortalıların prim matrahı 5510 sayılı Kanun m.80’de düzenlenmiştir. Maddeye göre bu kapsamdaki sigortalılar için sigorta prim matrahı brüt asgari ücret ile brüt asgari ücretin altı buçuk katı arasındaki bir tutar olarak sigortalı tarafından beyan edilecektir. Herhangi bir beyanda bulunulmaması durumunda kişinin sigorta prim matrahı brüt asgari ücret olarak kabul edilecektir.

Sigortalıların prim oranları ise 5510 sayılı Kanun m.81’de düzenlenmiştir. Buna göre; kısa vadeli sigorta kolları prim oranı sigortalının prime esas kazancının %2’si, uzun vadeli sigorta kolları prim oranı sigortalının prime esas kazancının %20’si, genel sağlık sigortası prim oranı sigortalının prime esas kazancının %12,5’idir.

f. Sigortalılığın Sona Ermesi

Tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda

tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ve 65 yaşını dolduranlar talepte bulunmaları halinde 4. Ve 5. Maddelere göre sigortalı sayılmazdı. Bu durumun iki istisnası vardı: Kamu idarelerinde çalışanlar ve Kanunun ek 5. Maddesi kapsamında sayılanlar. Bu kişilerin sigortalılıkları “*Sigortalılık Muafiyet Belgesi*” ile sona erer. Sigortalılık Muafiyet Belgesi ile sigortalılıkları sona erenlerden, yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, prime esas günlük kazanç alt sınırına göre belirlenen tutardan fazla olduğunu belgeleyip, bir yıl içinde bu belgeyle beraber işe giriş bildirgesini Kuruma bildirenlerin sigortalılıkları belgenin düzenlendiği tarihten itibaren başlayacaktır. Bir yılı geçirenlerin sigortalılıkları Kurum kayıtlarına bildirim ulaştığı günden itibaren başlayacaktır.²⁵⁵ (5510 SK m.6/I.1)

Tarımsal faaliyetin bittiği tarihte sigortalılık da sona erer. Bu tarih on gün içinde ziraat odalarınca, ziraat odası bulunmayan yerlerde ise tarım il/ilçe müdürlüklerince ve sigortalılarca işten ayrılış bildirgesi ile kuruma bildirilmelidir

²⁵⁵ OLGAÇ, s.36.

SONUÇ

Türkiye genelinde nüfusun fazlalığı, toprağın marjinal kullanım sınırına gelmiş olması, makineleşme ile işgücü fazlalığının açığa çıkması, tarımsal üretimin büyük ölçüde doğal koşullara bağımlılığı, tarımsal ürünlerde ve girdilerde fiyat dalgalanmaları, gelir düzeyinin düşük ve dağılımın dengesiz olması, az topraklı ve topraksız çiftçilerin fazlalığı ile geleneksel ilişkilerin varlığı gibi nedenler sağlıklı ve işleyen bir sosyal güvenlik sisteminin varlığını hem zorunlu kılmakta hem de sistemin oluşturulmasını güçleştirmektedir. Bu aynı zamanda, son yıllarda uluslararası kalkınma konularının öncelikleri arasında yer alan sürdürülebilir insani kalkınma açısından da bir gerekliliktir.

İktisadi kalkınma teorilerine göre tarım çalışanlarının payının azalması ve hizmetler ile sanayi sektörüne kaydırılmaları gerekir. Ancak bu teori şu hususu gözden kaçırmaktadır; tarım Türkiye'nin sahip olduğu doğal bir kaynaktır. Bu sebeple iktisadi kalkınma teorileri Türkiye için tamamen geçerli olmayacaktır. Teoride, tarım sektöründe istihdamın payı ile iktisadi gelişme arasındaki ilişkinin ters olduğu kabul edilebilir. Ancak ülkemizde bu ilişki ters değildir. Çünkü ters olduğunu kabul etmek ülkemizdeki doğal kaynakların iyi değerlendirilmemesi sonucunu ortaya çıkaracaktır. Türkiye'de tarım önemini her daim koruyacaktır. Türkiye'de tarım sektörü; nüfusun, gıda maddeleri gereksinimini karşılaması, milli gelire ve istihdama katkısı, tarıma dayalı sanayinin hammadde ihtiyacını karşılaması, nüfusun belli bir kesimine istihdam imkanı sağlaması, dışa bağımlılığın önlenmesi ve ödemeler dengesi üzerinde önemli ve olumlu etkilerinin olması gibi başlıca temel nedenlerle, ekonomide stratejik rol ve işlevini korumayı sürdürmektedir.

Tarımda modernleşme, daha nitelikli ancak daha az sayıda iş gücü kullanımına yönelmektedir. Bugün dünyada, modern tarım işletmeleri, sanayi işletmelerine paralel olarak organizasyon ve istihdam yapısı içine girmektedir. Dünyadaki gibi ülkemizde de tarımda modernleşmenin bir yön kazanması gerekir. Ülkemizde ise bu sektördeki problemlere çözüm üretmekten ziyade daha çok günü kurtaran politikalarla yaklaşmıştır. Çünkü ülkemizde tarım ne ekonomik ne de sosyal bir sektör olarak görülmemektedir. Tarımda beklenen dönüşümün yaşanması için yaklaşım değişikliğine gidilmelidir. Ülkemizde tarım sektörü ekonomik açıdan ve sosyal açıdan

önemli bir yere sahip olmasına rağmen bu sektöre strateji bir bakış açısıyla yaklaşılmamıştır. Tarıma özgü olan bir politika ne yazık ki geliştirilememiştir.

Tarım kesiminde çalışma şekilleri işçi olarak çalışma ve kendi hesabına çalışma(çiftçi,yarıcı) olarak ikiye ayrılır. Ülkemiz, iklim koşullarına bakıldığında tarımsal ürün çeşitliliğine sahip olan bir ülkedir. Dört mevsiminde farklı tarım ürünleri yetiştirilmektedir.. Sonbahar, kış ya da ilkbahar aylarında ekimi yapılan ürünlerin hasadı genelde yaz aylarında yapılmaktadır. Bu nedenle ülkemizde mevsimlik tarım işi ,mevsimlik tarım işçisi kavramı ve mevsimlik tarım işçileri hakkında yapılan düzenlemeler son derece önemlidir. Tarım kesiminde sigortalılığı da çalışma şekillerindeki ayırım dikkate alınarak hizmet akdiyle sürekli çalışanların sigortalılığı, hizmet akdiyle süresiz çalışanların sigortalılığı ve kendi nam ve hesabına çalışanların sigortalılığı şeklinde incelemek mümkündür.

Sosyal güvenlik hakkı, tüm çalışanların vazgeçilmez ve olmazsa olmaz hakkıdır. Ancak sosyal güvenlik hakkından en az faydalanan kesim tarım alanında çalışanlarıdır. Türkiye’de çalışanların tümü yasal güvenceden yararlanmaktayken yalnızca tarım işçileriyle orman işçileri bu güvenceden yoksundur. Bu durumun ortaya çıkmasında tarım sektörüne dair birçok önemli sebep vardır İşlerin dağınık bir şekilde ülke düzeyine yayılmış bulunması, çok çeşitli ve mevsimlik işlerden olması, iş gücünün mevsimlere ve doğa koşullarına göre başka bölgelere göç etmesi gibi değişik çalışma biçimleri nedeniyle tarımda çalışanları işçi ve işveren olarak ayırmak güçtür. Tarım çalışanları zaten hayatlarının neredeyse her aşamasında birçok sorunla karşı karşıya gelmektedirler. Bu sorunlar içerisinde en önemlilerinden biri de sosyal güvenlik sorunudur. Çünkü yaşam koşulları ve çalışma koşullarından kaynaklanan olumsuzlukların etkisi, bu kişilerin hastalanmaları ve hastalıkları süresince ya da tüm yıl boyunca işsiz kalmalarına neden olmaktadır.

Tarım işçi sınıfı diğer işçi sınıflarına göre ihmal edilmiş bir sınıftır. Bu sınıfın en önemli sorunu ise kayıt dışı çalışmasıdır. İşçiler kayıt dışı çalışma sebebiyle sosyal güvenlik hakkından mahrum bırakılmaktadırlar. Ülkemizde mevsimlik tarım işçilerine yönelik tam bir sosyal koruma sağlanamamıştır. Pamuk, fındık, çay, tütün toplama faaliyetlerinde yoğun olarak karşımıza çıkan gezici tarım işçileri, sanayi ve ticari işlerdeki gezici işçilerden oldukça farklı bir tablo çizmektedir. Gezici tarım işçileri genellikle tüm aile fertleri, erzakları, araç gereçleriyle birlikte çalışmak üzere iş

arayacakları yöreye intikal etmektedir. Bu nedenle, gittikleri yörenin yöneticileri tarafından gösterilen yerlerde konaklamaktadırlar. Konaklamaları için gösterilen yerlerde kendi olanakları ile orada barınmaya çalışırlar. Tuvalet, temiz su, hazır barınma yerleri genellikle yoktur. Çocuklar dâhil aile olarak geldiğinden ve herkes çalıştığından, çocukların bırakılabileceği ve bakılabileceği yerler yoktur. Büyük çocuklar da aileye katkıda bulunmak için çalışır. Tarım ilaçlarından, güneş yanıklarından en çok zarar görenler, barınacakları özel mekânları olmayan çocuklar olmaktadır. Tüm bu anlatılanlar sonucu ortaya çıkan manzarada bir yanda zengin olan toprak sahipleri varken diğer yanda sosyal güvenceden yoksun kalan ve yoksullaşmış işçiler vardır. Bugün itibariyle yoksullaştırılmış mevsimlik tarım işçileri için bazı önlemlerin alınması artık zaruridir. Çünkü, sosyal politikaların en temel amacı ekonomik yönden güçsüz olanların durumunu düzeltmektir.

İlk aşama da mevsimlik tarım işçilerine yönelik bilgilendirme faaliyetlerinin artırılması gerekmektedir. Bu kesime yasal hakları konusunda bilgi verilmelidir. Bilinçlendirme faaliyetlerine yönelik projeler yapılmalıdır. Özellikle doğu ve güneydoğu illerindeki yerel idare kuruluşları ve sivil toplum örgütleri bu konuya ilişkin etkin politikalar belirlemelidir. İlk olarak Ek-5 tarım sigortalılığı giriş formunu teslim alan ve onaylayan muhtarlara ve İl/İlçe Tarım Müdürlüklerine ve ziraat odalarına Ek-5 Sigortalılığı ile ilgili eğitimler verilmelidir. Bilindiği üzere 2925 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanunda Ek-5'inci madde kapsamındaki tarım işçilerinin sigortalılığı kendi "*isteklerine*" bırakılmıştır. Bu kesimin zorunlu sigortalılık kapsamına alınması gerekmektedir. Ücretlerini aldıkları ve bağımlı çalıştıkları işveren durumundaki kişiler primleri ödemelidirler. Ayrıca bu gruba yönelik devlet prim desteği verilmeli, teşvik politikaları belirlenmelidir. Ödedikleri kısa vadeli primler hakkında yeniden düzenleme yapılarak hastalık ve analık sigorta kollarından sağlanan yardımlardan faydalanmaları sağlanmalıdır. 5510 sayılı Kanundaki düzenleme gereği Ek-5 kapsamındaki sigortalılardan alınan primler (gün bazında) her yıl için bir puan artırılmaktadır. Ancak zaten bu kesim bir hayli düşük ücretlerle çalışmaktadır. Bu nedenle Kanundaki bu düzenleme yeniden değerlendirilmelidir

Türkiye'deki tarım işletmelerinin büyük kısmının küçük tarım işletmesi yapısındadır. Bu sebeple senelik gelir düzeyleri tasarruf yapmalarının önüne geçmektedir. Sosyal güvenlik primleri konusunda çiftçiler sıkıntıya sokulmamalı, 6 ayda bir ve yılda bir prim tahsil edilmelidir. Bilindiği üzere tarımda kendi adına ve

hesabına çalışan çiftçiler aylık ve düzenli bir maaş almamaktadırlar. Bunların ücret bordrosu yoktur. Bu nedenle de primlerini aylık olarak ödemeleri anlamsızdır ve çiftçiye sıkıntıya sokmaktadır. Ürünü satan ve kâr eden toprak sahibi çiftçiden, yanında çalıştırdığı aile bireyleri ve tarım işçileri için de prim kesilmeli ancak prim oranları çiftçilerin gelirini önemli oranda azaltacak şekilde olmamalıdır. Yine çiftçilere hastalık sigortası ve bağımsız çalışanlara işsizlik sigortası hizmetleri sunmak üzere 2017 yılında kurulmuş olan Esnaf Ahilik sigortasından yararlanma olanağı getirilmelidir. Çiftçilerin bu risklere karşı korunması gerekmektedir.

Tarım sektörünün kendine has yapısı göz önünde tutularak sosyal sigorta hizmetleri basitleştirilmelidir. İşçiler topluca ve tek elden sigortalı yapılabilir. Bu konuda çiftçiler, muhasebeciler ile diyaloga geçebilmelidir. Ayrıca sahte sigortalılığın önlenmesine ilişkin SGK denetim fonksiyonunu daha etkin kullanmalıdır. Şöyle ki isteğe bağlı sigortaya göre mevsimlik tarım işçileri daha düşük prim ödediğinden kentlerin lüks semtlerinde yaşayan kişiler sahte sigortalı olmaktadır. Çünkü Türkiye'deki sosyal güvenlik mevzuatı buna izin vermektedir. Tüm bu durumların önüne geçilmesi için İş ve Sosyal Güvenlik Kurumu bu alanda denetimlerini arttırmalıdır.

Tarımda sosyal güvenlik hakları açısından haksızlıklara sebep olan, sürekli iş ve süreksiz iş ayırımı ayrıca 50 işçi çalıştırma sınırı gibi uygulamalara son verilmelidir. Çalışanların aleyhine olan uygulamalar bir kenara bırakılmalıdır. Tarımda çalışan tüm kesimler sosyal güvenceden yararlandırılmalıdır.

İşverenler tarım işçilerini mümkünse sanayideki gibi çalışmaya başlamadan önce sigortalı olmalıdır. Prim ödemelerine ilişkin devlet tarım işçilerine yardım etmelidir. Bu insanlardan yüksek oranda prim almaya çalışmak onları yine sigortasızlaştırmaya götürecektir.

Türkiye'de çiftçilere yeterli gelir sağlanmadan geleceğe güvenle bakmaları beklenemez. Şöyle ki parasız sosyal güvenlik sağlanamaz. Bu nedenle yapılması gereken ilk şey sosyal güvenliğe yeterli kaynak bulmaktır. Geliri düzensiz ve yetersiz olan insan devamlı bir tedirginlik ve sıkıntı yaşar, kendisini işine veremez, belki duyarsızlaşır, işini iyi yapamaz. İnsanların gelecekte ümitli olmaları gerekir. Çiftçilere bu ümidi verecek olan şu an için devlettir. Bunun için gerekli kurumlar oluşturulmuş ancak tarım ihmal edilmiştir. Tarımın kendine özgü bir faaliyet olduğu

Avrupa Birliği ve ABD’de yapılan birçok araştırma ile de ispat edilmiştir. Bu sebeple İş ve Sosyal Güvenlik Kurumu bu alanla daha yakından ilgilenmeli ve denetimlerini arttırmalıdır.



KAYNAKÇA

ADIGÜZEL, Ahmet, “6111 Sayılı Kanunla Tarım İşlerinde Süreksiz Çalışanların Sigortalılığı”, Mali Çözüm Dergisi, S. 1, Mart – Nisan 2011, ss.327-359, s.327-359.

AKIN, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, 1. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2001.

AKIN, Levent, Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, (Maluliyet), Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2007.

AKPINAR, Teoman, Avrupa Birliği Ekseninde Türkiye’de Tarım Sektöründe Sosyal Güvenlik ve Sorunları, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, Tekirdağ.

AKSOY, Suat, Tarım Hukuku, Ankara Basım ve Ciltevi, 1970, Ankara.

ALPER, Yusuf, Sosyal Sigortalar Hukuku, 9. Baskı, Dora Yayıncılık, İstanbul, 2018.

ALTAN, Ömer Zühtü, Sosyal Politika, T.C. Anadolu Üniversitesi, Yayın No:1744, Eskişehir, 2007, (<https://aofsosyoloji.files.wordpress.com/2012/08/sosyal-politika.pdf>, Erişim Tarihi: 26.12.2020).

ARICI, Kadir, “Türkiye’de Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların (Çiftçilerin) Sosyal Güvenliği”, Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, S. 2, 2003, ss.1-26.

ARICI, Kadir, “Sosyal Sigorta Sisteminin Karadeligi: Sigortalı Sayılmayanlar Düzenlemesi”, (Sigortalı Sayılmayanlar), SGD, S.1, Haziran 2011, ss.45-60.

ARICI, Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, (Sosyal Güvenlik), Gazi Kitabevi, Ankara, 2015.

ASLANKÖYLÜ, Resul, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, 2. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2003.

ATABEK, Reşat, İş Kazası ve Sigortası, Nadir Yayıncılık, İstanbul, 1978.

AYSU, Abdullah, “Azabın Diğer Adı: Mevsimlik İşçilik”, 2007, (<http://www.karasaban.net/azabindiger-adi-mevsimlik-isciler>, Erişim Tarihi: 16.11.2020).

BALCI GÖKÇEOĞLU, Şebnem, “Koruma mı Dışlanma mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 3, 2017, ss.1263-1295

BALCI, Mesut, “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Döneminde İsteğe Bağlı Sigortalılık Uygulaması Hakkında İnceleme”, Sicil dergisi, S. 14, Haziran 2009, ss.220-250

BALCI, Mesut, Ölüm Gelir ve Aylıkları, (Ölüm ve Gelir Aylığı), 1. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

BAŞTERZİ, Süleyman, İşsizlik Sigortası, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1996.

BAŞTERZİ, Fatma, Yaşlılık Sigortası, TİSK, Ankara, 2006.

BAŞTERZİ, Süleyman, Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi, (Etki), 72 Tasarım Yayıncılık, Ankara, 2007.

BAYRAM, Fuat, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015.

BELVERENLİ, Demet, 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İsteğe Bağlı Sigortalılık, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

BİLGİLİ, Özkan, Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, 1. Baskı, İzmir Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Yayınevi, İzmir, 2008.

Bley / Kreikebohm / Marschner, Sozialrecht, 9. Aufl., Neuwied, 2007.

BOSTANCI, Yalçın, Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık, Kazancı Matbaacılık, İstanbul, 2004.

BÜLBÜL, Mehmet, “*Tarım İşçileri, Sorunları ve Çözüm Önerileri*”, Tarım ve Orman İşçilerinin Sorunlarına İlişkin Çözüm Önerileri Semineri, MPM, Ankara, 1982, ss.13-25.

CANIKLIOĞLU, Nurşen, “*Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların – Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların – Sosyal Güvenliği*”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İKÜHFD, Özel Sayı, Ocak 2016, ss.43-78.

CANIKLIOĞLU, Nurten, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Semineri, Ankara, 2007, ss.59-105.

CENTEL, Tankut, “*Bağımlı Çalışanların İsteğe Bağlı Sigortaya Devam Etmeleri*”, İş Hukuku Dergisi, S. 1, Ocak- Mart 1993, ss.25-40.

CENTEL, Tankut, “*İşyerine Getirilip Götürülme Sırasında Uğranılan Kaza – İş Kazası Kavramı*”, İş Hukuku Dergisi, S. 3, Ocak – Mart 1993, ss.125-135.

ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, 28. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2015.

DEMİR, Müslim, “*Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Güvenlik Haklarına İlişkin Değerlendirmeler ve Öneriler*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 1, 2015, ss.177-194.

DEMİRCİOĞLU, Murat/CENTEL, Tankut, İş Hukuku, 16. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013.

DİNÇ, Mustafa, “*Toprakla İlgili Halk Hukuku Uygulamaları, Kültür Araştırmaları Dergisi*”, S. 1, 2018, ss.36-46.

DİNLER, Zeynel, Tarım Ekonomisi, 4. Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000.

ERDİNÇ, Burcu, “*İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması*”, Ankara Barosu Dergisi, S. 2, 2012, ss.239-276

ERGİN, Hediye, “*Yeni Sistemde Yaşlılık Aylığı*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2008, ss.178-190.

ERGİN, Hediye, Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, (Sağlık), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2009.

ERGİN, Hediye, Geçiş Hükümleri-Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi- Değerlendirmeler, (Geçiş Hükümleri), İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2010, ss.79-107.

EROL, Ali Nevzat, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuk Davaları, Kendi Yayıncılık, İstanbul, 1975.

ESER, Dilek, Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, İzmir.

EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Taner, Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2016.

GÖKTAŞ, Murat, “*Mevsimlik İşlerde Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenliği*”, İş ve Hayat Dergisi, S.2, 2015, ss.185-194.

GÖRÜCÜ, İbrahim/AKBİYİK, Nihat, “*Türkiye’de Mevsimlik Tarım İşçiliği: Sorunları ve Çözüm Önerileri*”, Hikmet Yurdu Dergisi, S. 5, Ocak-Haziran 2010, ss.189-219.

GÜLÇUBUK, Bülent, “*6331 Sayılı Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tarımda Çalışanlar İçin Bir Şey İfade Eder mi?*”, International Journal of Social Sciences and Education Research, S.3, 2017, ss.573-582.

GÜNDOĞAN, Naci, “*Kendi Hesabına Çalışma: Kavram Ölçüm Ve Özellikleri*”, Ekonomik Yaklaşım Dergisi, S.34, 1999, ss.75-87.

GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2004.

GÜZEL, Ali / OKUR, Ali Rıza / CANIKLIOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 18. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2020.

KAR, Bektaş, “*Mevsimlik İş*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.4, Aralık 2006, ss.69-86.

KARADENİZ, Oğuz, “*Türkiye’de Çiftçilerin Sosyal Güvenliği ve Sosyal Güvenlik Reformunun Çiftçiler Üzerine Olası Etkileri*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 4, 2006, ss.90-127.

KARAKAŞ, İsa, “*Tarım veya Orman İşlerinde İş Sözleşmesiyle Süreksiz Olarak Çalışanlar Nasıl Avantajlı Sigortalı Olur?*”, (<http://www.isakarakas.com.tr/tarim-veya-orman-islerinde-is-sozlesmesiyle-sureksiz-olarak-calisanlar-nasil-avantajli-sigortalı-olur/>, Erişim Tarihi: 19.01.2021).

KESER, Hakan, “*5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Işığında Mirasın Reddinin, Mirastan İskatın ve Sigortalının Öldürülmesinin Sosyal Güvenlik Kurumunca Bağlanacak Olan Ölüm Aylığına Etkisi*”, Legal İHSGHD, S. 19, 2018, ss.1025-1044.

KILIÇ, Mehmet, “*4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Kapsamında Tarım İşçilerinin Hukuki Durumu*”, Tarım Ekonomisi Dergisi, S. 12, 2006, ss.39-49.

KORKUSUZ, M. Refik / UĞUR, Suat, Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Baskı ,Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 2015.

KURT, Resul, “*Sosyal Güvenlik Reformuyla İş Kazası Sayılan Haller ve İş Kazası Olaylarında Sigortalılara Sağlanan Yardımlarda Yapılan Değişikler*”, Mali Çözüm Dergisi, S. 87, Mayıs-Haziran 2008, ss.184-197.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Turhan Kitapevi, Ankara, 2004.

MUTLAY, F. Barış, 5510 Sayılı Kanunda Bağımsız Çalışanlar Bakımından Öngörülen İş Kazası Halleri Yenilik midir? , Prof. Dr. Sarper Sözek'e Armağan, C.3, İstanbul, 2011, s.2435-2467.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.

OKUR, Ali Rıza, “Sosyal Güvenlik Reformu: Uzun Dönemli Sigorta Dalları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 8, 2006, ss.106-146.

OLGAÇ, Cüneyt, Tüm Yönleriyle Tarım Sektöründe Sosyal Güvenlik Uygulamaları, Türkiye Ziraat Odaları Birliği Yayınları, Ankara, 2014.

ÖREN, Kenan/GÖÇMEN, Murat ,“6111 Sayılı Torba Yasanın Getirdiği Reform ve Değişikliklerin Çalışma Hayatına Yansımaları(Kısmi Bir Analiz)”, Kamu-İş Dergisi, S. 1, 2011, ss.1-26.

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, “6111 Sayılı Torba Kanun ile Çalışma Mevzuatında Getirilen Değişiklikler”, S.2, 2011, ss.4-11, s.8., (<http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2011-89-sinanozdemir.pdf>, Erişim Tarihi: 08.12.2020).

ÖZŞUCA, Şerife Türcan/GÖKBAYRAK, Şenay, “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Uyum Sorunu ve Denetim Mekanizmalarında Etkinliğin Sağlanması”, Sosyal Güvenlik Dergisi, S. 2, 2012, ss.49-83.

PAMUK, Haki/TEKSÖZ, Tuncay, “İşgücü Piyasasındaki Yapısal Dönüşüm ve Kayıt İçine Geçiş Süreci”, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı-Değerlendirme Notu, Nisan 2008, ss.1-4, s.4, (https://www.tepav.org.tr/tur/admin/dosyabul/upload/isgucu_piyasasi.pdf, Erişim Tarihi: 03.01.2021)

SARAÇ, Coşkun, Sosyal Sigorta Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı, Yay. No. 10, 1998.

SAVY, Robert, Tarımda ve Kırsal Kesimde Sosyal Güvenlik, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayını, İstanbul, 1987.

SELEK ÖZ, Cihan/ BULUT, Enver, “*Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri*”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, S.1, 2013, ss.94-111.

SEYYAR, Ali, Sosyal Güvenlik Terimleri Ansiklopedileri Sözlüğü, Papatya Yayıncılık, İstanbul, 2005.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Türkiye ve Dünyada Tarım Sektöründe Sosyal Güvenlik, Yayın No:74, 2013, (http://www.sgk.gov.tr/yayinlar/02_tarim.pdf, Erişim Tarihi: 21.01.2021).

Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü İş Kazaları Daire Başkanlığı, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulamaları, Ankara, 1988, s.17, (http://www.sgk.gov.tr/yayinlar/02_tarim.pdf, Erişim Tarihi: 07.03.2021).

SÖZER, Ali Nazım, Sosyal Sigorta İlişkisi, (Sigorta İlişkisi), Deü Yayınları, İzmir, 1991.

SÖZER, Ali Nazım, Türk Genel Sağlık Sigortası, (GSS), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018.

SÖZER, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2019.

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 14. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017.

ŞAHİN, Ali, Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Sigorta İçindeki Yeri: Honaz Örneği, Pamukkale Üniversitesi SBE Dönem Projesi, Ocak 2018, Denizli.

ŞAKAR, M. Müjdat, Sosyal Sigorta Uygulamaları, Der Yayıncılık, İstanbul, 2009.

ŞAKAR, M. Müjdat, “*Özel Sektörde Süreksiz Tarım İşlerinde Sigortasız Çalışabilen İşçilerin Neden Olduğu Sıkıntılar : Bir Örnek Olay!*”, (Süreksiz Tarım İş), Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 35, 2016, ss.43-50.

TALAS, Cahit, Sosyal Ekonomi, 2. Baskı, S Yayınları, Ankara, 1983.

TALAS, Cahit, Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları, Güney Matbaacılık ve Gazetecilik, Ankara, 1953.

TAŞCI, H. Mehmet/DARICI, Burak, “*Türkiye’de Kendi Hesabına Çalışılan İşler: Türkiye Üzerine Ekonometrik Bir Uygulama, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*”, S. 1, 2015, ss.16-30.

TEMİR, Münevver, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Tarımda Çalışanlar, 1. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

TEZEL, Ali / KURT, Resul, Sosyal Güvenlik Reformu, 6 Bakı, ATİtlas Yayıncılık, İstanbul, 2009.

TOKDEMİR, Zeynep, Ormancılıkta İşçi İşveren İlişkileri, (Danışman: ERDÖNMEZ, Cihan), (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 1, İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Temmuz 2006, İstanbul.

TOKSÖZ, Gülay, “*İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler*”, Birleşik Metal İş Sendikası Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 15, 2007, ss.57-79.

TUNCAY, Can A., Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yetkin Yayıncılık, İstanbul, 2000.

TUNCAY, Can A./EKMEKÇİ, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 19. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.

TUNÇOMAĞ, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1975.

TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013.

UŞAN, M. Fatih, “*Yargıtay Kararları Işığında İş Kanunu Açısından Tarım İşleri*”, Kamu-İş Dergisi, S. 2, 2003, ss.1-26.

UŞAN, M. Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, (Temel Esaslar), 2. Baskı ,Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009.

UŞAN, M.Fatih, “*Kanun Yapmak Bu Kadar Kolay mı Yahut Bu Kadar Zor mu? (5510 Sayılı Kanun Uygulaması Çerçevesinde Bir Tespit)*”, (Tespit), Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, S. 1, 2016, ss.209-228.

ÜÇİŞİK, Fehim, Sosyal Güvenlik Hukuku, Ötüken Yayınları, İstanbul, 2015.

YARDIMCIOĞLU, Didem, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.

YILDIZ, Gaye Burcu, “*Mevsimlik İş Sözleşmesi*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 25, 2010, ss.41-58.

YILMAZ, Ataman, Tahsis Mevzuatı ve İşlemleri, SSK Yayıncılık, Ankara, 2004.

YILMAZ, Emel/NAMAL, Mete Kaan, “*Sosyal Güvenlik Mevzuatı Yönünden İşyeri Tescilinde Uygulama Sorunları, Sonuçları ve Çözüm Önerileri*”, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, S. 1, 2019, ss.1-12.