

petrol-iş

Sosyal Güvenlik Sistemimizde

FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI VE UYGULAMA SORUNLARI

Prof. Dr.Aydın Başbuğ

Ankara 2017

Sosyal Güvenlik Sistemimizde

FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI
ve
UYGULAMA SORUNLARI

Prof. Dr. Aydın Başbuğ

ANKARA 2017

petrol-iş

Sosyal Güvenlik Sistemimizde
FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI ve
UYGULAMA SORUNLARI

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Yayını: 123
(Petrol-İş Dergisi'nin ekidir)

Adres: Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No:23
34662 Altunizade/Üsküdar, İSTANBUL

Tel: 0216 474 98 70 (pbx)

Faks: 0216 474 98 67

E-mail: merkez@petrol-is.org.tr

Web: www.petrol-is.org.tr

Grafik Tasarım ve Uygulama: Zeynep Altun

Baskı: Hem Tanıtım Kirazlıtepe Mah.
Malkoç Caddesi No:1 Üsküdar-İSTANBUL

Baskı Tarihi: Aralık 2017

SUNUŞ

Sosyal bir varlık olan insan, yaptığı üretimi veya hizmeti birbiriyle paylaşarak, bir iş bölümü mantığıyla bugüne kadar gelişmiş, büyümüştür. Herkes kendisiyle birlikte farklı insanların da ihtiyacını giderecek şekilde bir işi sahiplenmiş, kendisi de başka kişilerin yapmış olduğu üretimden veya hizmetten faydalanmıştır. Bu süreçte birbirinden farklı birçok sektör doğmuş ancak bunlardan bazıları, nitelikleri itibarıyla diğerlerine göre daha tehlikeli veya yıpratıcı olmuştur. Özellikle buharlı makinelerin icad edilmesinden sonra meydana gelen kömür ihtiyacı, birçok insanın kömür madenlerinde çalışmasını zorunlu hale getirmiş, bu insanlar madenlerde sağlıklarını kaybettiği halde, gelişen sanayinin ihtiyacını gidermek adına madenlerde çalışmaya zorlanmışlardır. Kömür madenlerinde çalışan işçilerin içerisindeki, işe bağlı solunum yolu rahatsızlıkları ve kanser vakalarının sıklığını düşündüğümüzde, günümüzde dahi madenlerde çalışmanın ne kadar yıpratıcı olduğunu görmek mümkündür.

Elbette içerisinde bulunduğumuz modern dünyada, insanları bir işi yapmaya zorlamak mümkün değildir. Ancak elimizdeki modern dünya nimetlerinin devamını sağlamak adına, halen çok tehlikeli veya yıpratıcı işlerin yapılması bir zarurettir. Örneğin, enerji ihtiyacının en temel kaynağı olan petrol. Günümüzde bu kaynaktan vazgeçilmesi düşünülemez bile. Uzun yıllar da böyle olmaya devam edecektir. O halde birileri; toplumun menfaati adına petrol sektöründe çalışmaya devam etmek, sektörün içerisinde barındırdığı risklerle ve sağlık sorunlarıyla yüzleşmek durumundadır.

Ülkemizde bu türden tehlikeli ve yıpratıcı işlerde çalışmayı teşvik etmek, burada çalışan kişileri yaptıkları işten dolayı ödüllendirmek ve yıpranmalarını hesap ederek daha erken emekli olmalarını sağlamak adına, bazı kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Ancak kamuoyunda daha ziyade yıpranma payı olarak bilinen, güncel ismi “Fiili Hizmet Süresi Zammı” olan bu uygulamalar, maalesef yıllardır adil bir çerçeveye oturtulamamıştır. Bu haktan yararlanması gereken işçilerin yararlanamadığı, aslında çok da ihtiyacı olmayan sektörlerin yararlandırıldığı, yararlananların da aslında çok küçük miktarlarda menfaatler elde edebildiği bu düzenlemeler, gerçekten hak edenlere menfaat sağlamanın çok uzaktadır.

Bu kitapla, Fiili Hizmet Süresi Zammı ve benzeri uygulamaların mevzuatımızdaki gelişimi, haklı ve haksız yönleri ile Petrol-İş Sendikası olarak bizim dikkat çekmek istediğimiz iki sektörü gündeme getiriyoruz. Özellikle emeklilik yaşının yükseleceği, insanların daha uzun süreler çalışmak zorunda kalacağı geleceğimizde, bu uygulamaların daha etkin ve adil olması büyük önem arz etmektedir.

Son olarak belirtmek isterim ki; bu kitap uzun bir akademik ve teknik çalışmanın ürünüdür. Konunun teknik boyutunu araştıran diğer hocalarımızla birlikte, işyerlerine yapılan teknik ziyaretlere bizzat eşlik ederek fiili durumu yerinde gören ve bu eseri ortaya çıkartan değerli akademisyen Prof. Dr. Aydın Başbuğ'a, Sendikamız ve tüm emekçiler adına teşekkür ederim.

Ali Ufuk Yaşar
Genel Başkan

ÖNSÖZ

Kaliteli bir çalışma ve kaliteli bir yaşlılık dönemi; çağdaş sosyal politikanın gündemini meydana getirmektedir. Artık asgari standartlarla yetinilen bir sosyal politika anlayışından ziyade, en iyi ve en kaliteli iş ve standartlara yönelik bir çalışma hayatı ve bunun devamı olan yaşlılık dönemi esas alınmaktadır. Bu çerçevede hayatın çalışma dönemi üzerine sosyal politika araçları geliştirilmekte ve önemli ölçüde bu dönem üzerinde durulmaktadır. Çalışma ve bunun devamı olan yaşlılık dönemi ve bu dönemin kalitesine ilişkin yaklaşımlar ise, yenidir. Yaşlılık dönemine ilişkin sosyal sigortalar yaşlılık aylığı; sosyal hizmetler de yaşlılık bakımı üzerinde yoğunlaşmıştı. Oysa yaşlılığın, hem çalışma dönemi hem de çalışma sonrası bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiği kavranmaktadır.

Çalışanın aktif dönemini dikkate alarak yaşlılık dönemi ile bir bütün olarak değerlendirilmesini sağlayan sosyal politika araçlarından birisi de farazi sigortalılıktır. Farazi sigortalılık, yerine getirilen işin insan ömrünü ve yaşam kalitesini olumsuz etkilediği ya da böyle bir etki göstermemekle beraber yapılan işin önemi veya tehlikesi nedeniyle bir mükâfat olarak yaşlılık döneminin kalitesine yönelik bir uygulamadır.

Türk sosyal güvenlik sisteminde farazi sigortalılığa hak kazanma ve sonuçları bakımından değişik dönemlerde, tamamen birbirinden farklı düzenlemeler ile karşı karşıya kalınmıştır. Bu durum farazi sigortalılığa ilişkin genel geçerli ilkelerin oluşmasına da olumsuz etki göstermiştir. Değişik sigortalılar arasında, standart farklılığı ortaya çıkarılmıştır. Ancak bu durum 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile giderilerek norm birliği sağlanmaya çalışılmışken, bu defa da adaletli olmayan bir düzenleme ile karşı karşıya kalınmıştır. Haklı olarak sigortalılar, kendi içinde bulundukları durum ile hak sahibi olarak gösterilen sigortalılar arasında bir karşılaştırma yapma gereğini hissetmişlerdir.

Yaşlılık aylığına hak kazanma yaşının düşük olduğu dönemlerde dahi farazi sigortalılık ile daha erken yaşta ve bunun yanında bazı sigortalılar açısından, yaşlılık aylığına da etki eden farazi sigortalılığın öngörüldüğünü düşündüğümüzde, yaşlılık aylığına hak kazanma yaşının yükseltildiği dönemlerde farazi sigortalılığa ihtiyaç duyulması aklın ve mantığın bir gereğidir. Bu bakımdan farazi sigortalılık kapsamının daraltılması değil; genişletilmesi zaruri görülmelidir. Yaşlılık sigortası kapsamında aylığa hak kazanma yaşının genel olarak 50-55; daha erken yaşlarda ise ortalama 38-43 olduğu bir dönemde sigortalının yaptığı iş nedeniyle yıprandığı ve bu nedenle daha erken yaşta emekliliğe hak kazanması gerektiği düşünülmüştür. Yaşlılık yaşının 58-60 ve giderek

bütün sigortalılar için 65 olduğu bir düzenlemede erken hak kazanma kapsamındaki sigortalıların daha geniş düşünülmesi gereklidir.

Yaşlılık aylığına hak kazanma yaşının yükseltilmesi düşüncesi kadar; çalıştıkları iş nedeniyle karşı karşıya kaldıkları risk ve yıpranma nedeniyle yaşlılık dönemi diğer sigortalılara göre daha ağır yaşanması beklenen sigortalılar da dikkate alınmalıdır. Sigortalılar arasındaki adaleti sağlamanın en doğru yolu; sadece bazı meslek gruplarını değil; tıpkı 1949 tarihli 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortasında olduğu gibi bütün ağır ve tehlikeli işlerde çalışan sigortalıları aynı kapsamda ele almaktır.

Aşağıdaki çalışmada farazi sigortalılık kapsamında değişik dönemlerde getirilen düzenlemeler ilk defa toplu olarak ele alınmıştır. Bu yaklaşım, yukarıdaki varsayımımları daha da desteklemektedir. Çalışmanın özelinde ise patlayıcı madde imali ve petrol rafineri işlerinde çalışan sigortalılar ele alınmıştır. İşyerlerinde bire bir ve yerinde yapılan araştırma ve değerlendirmeler sonucunda tehlikeli işler ve bu işlerde çalışanlar açısından daha söylenecek çok şey olduğu görülmektedir. Her işyerinin ve işin özel durumu bulunmaktadır. Bu durumlar dikkate alınmadan ve ciddi bir şekilde değerlendirilmeden yapılacak düzenleme elbette adil olmayacaktır. Çalışmamızın özelde iki iş grubunda ulaştığı sonuçlar bütün diğer ağır ve tehlikeli işler açısından emsal olacak niteliktedir.

Konuya ciddi bir şekilde eğilen ve varsayımların mutlaka bilimsel temele dayanması gerektiğini ifade eden Petrol-İş Sendikası yöneticileri, tutarlı ve haklı bir yaklaşımla konunun üzerinde durmuştur. Bu durum Türk sosyal güvenlik sistemindeki önemli bir sorunu tekrar gün yüzüne çıkarmaya yardımcı olmaktadır. Kaliteli ve aktif yaşlılık, artık bütün sosyal tarafların temel amacı olmaktadır. Bu vesile ile elinizdeki çalışmayı gerçekleştirmeye vesile olan Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı sayın Ali Ufuk Yaşar ve değerli Sendika yöneticileri ile Sendikanın iş güvenliği uzmanı sayın Ceyhun Gürpınar'a teşekkür ederim. Böyle bir sorunu sahiplenerek sağladıkları katkının, benzer durumdaki bütün çalışanlara da fayda getireceği inancındayım.

Prof. Dr. Aydın Başbuğ

ÖZGEÇMİŞ

1966 Nevşehir doğumludur. 1988 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesini bitirdi. Aynı Üniversitede Yüksek Lisans ve Doktorasını tamamladı. 1989 yılında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde önce asistan, sonra öğretim üyesi olarak uzun yıllar görev yaptı. 2017 yılında Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesine geçti. Halen aynı Üniversitede İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Arabuluculuk, hakemlik, bilirkişilik ve teknik müşavirlik yanında çalışma hayatının bir çok alanında aktif olarak bulunmuştur.

Başlıca eserleri; İş Hukuku (2016). Sosyal Devlet 2023 (2016). Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları. Editör(Mehmet Bulut ile birlikte), (2016). İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği (2013). Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Sigortalar (2013). Toplu İş İlişkileri ve Hukuk (2012). İş ve Maneviyat (2012). Sosyal Hukuk (2010). İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik (2008). İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması (2007). Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları (1999). Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücuu (1992). İş Güvencesiz İş Hukuku, Adnan Tuğ ile birlikte (1992).

İÇİNDEKİLER

§ 1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİMİZDE SİGORTA SÜRESİ VE PRİM GÜN SAYISINA EKLENEN FARAZİ SÜRELER	15
1. Tarihsel Gelişimi	18
1.1. 3575 sayılı Askeri Fabrikalar Tekaüt ve Muavenet Sandığı Hakkında Kanun'da Farazi Sigortalılık	18
1.2. 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu'nda Farazi Sigortalılık	19
1.3. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda Farazi Sigortalılık	23
1.4. 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununda Farazi Sigortalılık	26
1.5. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Farazi Sigortalılık	30
2. Farazi Sigortalılık Yöntemleri Olarak İtibari Hizmet Süresi ve Fiili Hizmet Süresi Zammı	42
3. Fiili Hizmet Süresi Zammı ve Uzun Vadeli Sigorta Kolları İlişkisi	44
§ 2. 506 SAYILI KANUNDA İTİBARİ HİZMET SÜRESİ DÜZENLEMESİ	50
1. Yeraltı İş Faaliyetlerine Özgü İtibari Prim (İtibari Hizmet).....	50
2. 506 sayılı Kanun ek 5 Kapsamında İtibari Hizmet	51
3. İtibari Hizmetten Yararlanma Koşulları	55
4. İtibari Hizmet Zammının Hesaplanması	61
5. İtibari Hizmet Süresinin Yaş Sınırlarına Etkisi	67
§ 3. 506 SAYILI KANUN KAPSAMIN İTİBARİ HİZMET SÜRESİNİN ANAYASA MAHKEMESİ KARARI KARŞISINDAKİ GELİŞİMİ.....	68
1. Anayasa Mahkemesinin 2.5.1989 Tarihli Kararı	69

2. Anayasa Mahkemesinin 04.10.2006 Tarihli Kararı	71
3. Anayasa Mahkemesi Kararının Uygulamaya Etkisi	81
§ 4. 5434 SAYILI KANUNDA FİİLİ HİZMET VE İTİBARI HİZMET SÜRESİ	84
1. Fiili Hizmet Müddeti Zammı	84
2. İtibari Hizmet Müddeti	89
3. Fiili ve İtibari Hizmet Müddetlerin Yaşlılık Aylığına Etkisi	90
4. 506 ve 5434 sayılı Kanun Düzenlemelerinin 5510 sayılı Kanun Dönemine Etkisi	93
§ 5. 5510 SAYILI KANUNDA FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI	95
1. Genel Olarak Fiili Hizmet Süresi ve İtibari Hizmet Süresi Kavramı	95
2. Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması	105
2.1. Fiili Hizmet Süresi Zammından Yararlandırılacak Sigortalılar	106
2.2. Fiili Hizmet Süresi Zammından Yararlandırılmada Esas Alınacak Hususlar	106
2.3. İşyeri ve İşlerin Fiili Hizmet Süresi Zammı Kapsamında Olup Olmadığının Tespiti	109
2.4. Kanunun 4 üncü Maddesinin Birinci Fıkrasının (a) bendine Tabi Çalışanların Prim Oranları ve İşverenler Tarafından Bildirimi	110
2.5. Fiili Hizmet Süresi Zammı Kapsamında Geçen Hizmetlerin Kurumca Değerlendirilmesi	113
2.6. Kanunun Geçici 48 nci Maddesine Göre Yapılacak İşlemler	116
§ 6. 5510 SAYILI KANUNUN FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI DÜZENLEMELERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	117

§ 7. PATLAYICI MADDE İMALATI ve PETROL RAFİNERİ İŞLERİNDE FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI İHTİYACI	128
1. Patlayıcı Madde İmalatı İşlerinin Fiili Hizmet Zammını Gerektiren Etkileri	130
1.1. Kimyasal Riskler	131
1.2. Barut ve Patlayıcı Üreten İşyerlerinin Çalışanları Üzerinde Stres Etkisi.....	135
2. Petrol Rafinerisi İşlerinde Fiili Hizmet Süresi Zammı İhtiyacı	137
2.1. Kimyasal Riskler	137
2.2. Psikososyal Riskler	139
2.3. Laboratuvar ve Bakım Birimi Gibi Yardımcı Tesislerdeki Etkilenme	139
2.4. Vardiyalı Çalışmanın Getirdiği Etkiler	141
3.Kimyasal Üretim İşyerlerinde Fiili Hizmet Süresi Zammı İhtiyacı	142
SONUÇ	143
YARARLANILAN KAYNAKLAR	144

GİRİŞ

Çalışma ortamının gerektirdiği iş ve yaşam dengesi arasındaki bağ, çalışanlar üzerinde fizyolojik ve sosyopsikolojik etkileri nedeniyle, başta hukuki düzenlemelerde dikkate alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluklardan bir tanesi de sosyal güvenlik sisteminde farazi sigortalılık yoluyla sigortalıya ek bir takım avantajlar sağlanmasında ortaya çıkmaktadır.

Sigortalının çalıştığı işyeri, işler ve meslekleri, sağlığı ve sonraki hayatı üzerinde olumsuz etki gösterebilmektedir. Çoğunlukla ağır ve riskli işyerleri, işler veya meslekler çalışan üzerinde zararlandırıcı etkiler gösterebilmektedir. İşte bu tür işlerde çalışan sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanmada diğer sigortalılara göre daha erken emekli olabilmelerini sağlayan yöntemlerden bir tanesi de fiili hizmet süresi zammıdır.

Fiili hizmet süresi zammı uygulamalarına bakıldığında mevzuatımızın ölçülü olduğunu ve hakkaniyet ilkelerine göre hareket ettiğini söylemek güçtür. Bu yöntem ile daha erken emekliliğe ayrılmayı, diğerlerine göre daha fazla hak eden sigortalılar varken, bu kişilerin kapsam dışı bırakılması; buna karşılık bu müesseseden daha az tehlikeye maruz kalan kişilerin öncelikli olarak yararlanması sisteme olan güveni ortadan kaldırmaktadır.

Çalışmada farazi sigortalılık uygulaması ve mevzuattaki gelişim ele alınarak, diğer sigortalılar kadar (belki de bazılarında daha fazla) fiili hizmet süresi zammını hak etmekte olan barut ve patlayıcı madde imalatı işçileri ile petrol ve petrol mamulü işleyen rafineri çalışanlarının neden bu hakka müstahak oldukları üzerinde durulacaktır.

§ 1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİMİZDE SİGORTA SÜRESİ VE PRİM GÜN SAYISINA EKLENEN FARAZİ SÜRELER

Ağır, yıpratıcı ve tehlikeli işlerde çalışanların sigortalılık sürelerine fazladan belirli bir süre “farazi sigortalılık süresi” olarak eklenmesi suretiyle bu sigortalıların daha erken emekliliğe hak kazanmaları veya malûllük, ölüm sigortalarında diğer sigortalılara göre daha avantajlı bir durumda bulunmaları sağlanmaktadır¹.

Kural olarak farazi sigortalılık süresi, sigortalının çalışmakta olduğu iş ya da ortam nedeniyle yıpranması, ömrünün sonraki dönemlerinde olumsuz etki meydana getirmesi gibi gerekçelere dayanmaktadır. Bu gerekçe ile sigortalının mükafatlandırılması, bu tür işlerde çalışmanın teşvik edilmesi amaçlanmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminde farazi sigortalılık süresi ağır, yıpratıcı ve tehlikeli olmayan ortamlarda çalışanlar için de uygulanabilmektedir. Bu tür uygulamalarda popülist eğilim ağır bassa da bazı ortamlarda çalışanların mükafatlandırılması düşünülmüştür.

Sigortalılık süresi ve prim gün sayılarına eklenen farazi sigortalılık süresinde, var olmayan fakat varsayılan bir sigortalılık süresi söz konusudur. Sigortalının fiili çalışması, yaşlılık, malullük ve ölüm sigortasında artırılarak işlem görmektedir. Bu anlamda farazi sigortalılık süresi sınırlı sayıda olup özel hükümlere tabi tutulmaktadır. Bu süre, gerçekte “fiili” bir iş olmadığı halde, öyle sayılan “farazi, varsayımsal” bir hizmet olmaktadır.

Bazı işlerde çalışanlar çalıştıkları sürece veya yaşam boyu, o işten kaynaklanan çeşitli tehlikelerle karşı karşıyadır. İşte bu nedenle meydana getirdiği gerilim,

1 AYM, 02.05.1989, Esas 51, Karar 81. **Güzel, Ali/ Okur, Ali Rıza/Caniklioglu, Nürşen;** Sosyal Güvenlik Hukuku, 13. Baskı, İstanbul 2010, s.516-517. **Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer;** Sosyal Güvenlik Hukuku, 18. Baskı, İstanbul 2016, s. 376-378. **Sözer, Ali Nazım;** İtibari Hizmet Müessesesi ve İtibari Hizmet İle İlgili Bazı Uygulama Sorunları, Çimento İşveren Mayıs 1998, s. 4 vd. Aynı Yazar, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul 2013, s. 371 vd. **Başterzi, Fatma;** Yaşlılık Sigortası, Ankara 2006, s. 233. **Oral, İlhan;** 5510 sayılı Kanununa Göre Fiili Hizmet Süresi Zammına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi, Çimento İşveren, Ocak 2009, s. 20-21. **Kuruca, Mustafa/ Özdamar, Murat;** Tüm Yönleriyle Emeklilik, Ankara 2013, s. 192 vd. **Alper Yusuf;** Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, 5. Basım, Bursa 2013, s. 242-243. **Ergin, Hediye;** 5510 sayılı Kanunda Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması, Sicil, Eylül 2009, s. 183 vd. **Başbuğ, Aydın;** Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Sigortalar, Ankara 2013, s. 308 vd.

risk ve tehlike nedeniyle fiziksel ve ruhsal çöküntülere uğraması olası bu çalışanlara “farazi” çalışma süresi tanınmaktadır. Sigortalının bu süre artırımından yararlanması için, Yasanın öngördüğü biçimde, işkolu ve işyeri koşullarının birlikte gerçekleşmesi zorunluluğu vardır.

Tehlikeli ve yıpratıcı işlerde çalışanlara erken emeklilik imkanı hemen hemen birçok ülkede kabul edilmektedir. Erken emeklilik sisteminde üç temel yöntem uygulanmaktadır²;

Birinci yöntem; erken emeklilik yaşının doğrudan kanunla düzenlenmesidir.

İkinci yöntem; Erken emeklilik katsayısı sisteminin uygulanmasıdır. Erken emeklilik hesabı yapılırken yıpratıcı veya tehlikeli işlerde ya da mesleklerde çalışmış olanlar için normal emeklilik yaşını azaltma katsayısı kullanılmaktadır. İlgili işlerde ya da mesleklerde çalışan kişinin çalışma süresi ile yasayla belirlenen emeklilik yaşını azaltma katsayı çarpılmakta ve çıkan sonuç normal emeklilik yaşından düşülmektedir.

Örneğin yasayla belirlenen yıpratıcı işin emeklilik yaşını azaltma katsayısı 0.5 ise ve kişinin yıpratıcı işteki çalışan süresi 10 yıl ise kişinin bu meslekteki normal emeklilik yaşında azalma ($10 * 0.5 =$) 5 yıl olacaktır.

Üçüncü yöntem; ilk iki sistemin karması olarak yıpratıcı veya tehlikeli işlerde veya mesleklerin kapsamındaki bazı işler için doğrudan yaşın belirlenmesi veya bazı işler için ise katsayı sisteminin uygulanmasıdır.

Ülke	Yıpratıcı veya tehlikeli iş kapsamındaki çalışanlar	Normal Emeklilik Yaşı	Yıpratıcı veya Tehlikeli İşlerde Çalışanların Ortalama Emeklilik Yaşı	Erken emeklilik katsayısı
Belçika	Madenciler, denizde çalışanlar, sivil havacılık uçuş personeli	65	55	Uygulanmıyor
Fransa	Milli demiryolları çalışanları	65	55 (25 yıldır çalışanlar) 50 (en az 15 yıl çalışan sürücüler)	Yaşlılık aylığının her yıl için, maksimum %75 artırılması

2 **Çavuş, Hakan Ö.;** Sosyal Güvenlik Sisteminde Fiili (İtibari) Hizmet Süresi Zammı Düzenlemeleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları, Çalışma ve Toplum, sayı 44, s. 116-117

Macaristan	Yeraltı, sondaj, basınçlı hava ile yapılan işlerde, elektrik, tekstil, fırın-lama, soğuk depolama tesislerinde, radyasyon yoğun işlerde, patlayıcı üretiminde çalışanlar	62	55 (erkekler) 50 (kadınlar)	0.2 (erkekler) 0.25 (kadınlar)
Polonya	Madenciler ve yardımcı personel, kadmiyum ve asbest maruziyetli işlerde çalışanlar	65	55	Uygulanmıyor
Portekiz	Madenciler	65	55	0.5
Yeni Zelanda	İtfaiyeciler, özel sektör uçak pilotları ve tren mak-nistleri	65	55	Uygulanmıyor
İspanya	Madenciler ve gemilerde çalışanlar, havacılık personeli ve demiryolu çalışanları, boğa güreşi sektöründe çalışanlar	65	50- 54 (Madenciler 50, Denizciler 52, Pilot 52, Diğer uçuş yardım-cıları 54)	0.3 ile 0.5 arasında değişiyor

Kaynak: Zaidi ve Whitehouse: 2009'da yer alan tablolardan yararlanılarak oluşturulmuş-tur³.

3 **Zaidi, A. and E. R. Whitehouse** (2009), "Should Pension Systems Recognise" Hazar-dousand Arduous Work?"; OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 91, <http://dx.doi.org/10.1787/221835736557> (01.04.2014), **Cavuş**, s. 117.

Sosyal güvenlik sistemimizde, özellikle 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununda olduğu gibi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda da bu tür uygulamaları amaçlayan hükümler bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik sistemimizde;

- 506 sayılı SSK ve 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu dönemlerinde “*itibari hizmet süresi*” veya “*fiili hizmet zammı*”,

- 5510 sayılı Kanunda da “*fiili hizmet süresi zammı*” ,

kavramlarına yer verilmiştir.

1. Tarihsel Gelişimi

1.1. 3575 sayılı Askeri Fabrikalar Tekaüt ve Muavenet Sandığı Hakkında Kanun’da Farazi Sigortalılık

Ülkemizde “*Farazi sigortalılık süresi*”ne ilişkin ilk uygulamalardan birisi 26.01.1939 tarihli, 3575 sayılı “Askeri Fabrikalar Tekaüt ve Muavenet Sandığı Hakkında Kanun”un 19. maddesinde yer almıştır⁴.

Söz konusu düzenleme;

“..... Şu kadar ki, ağır ve hayat yıpratıcı hizmetlerde (çelik, demir, pirinç dökümhanelerinde döküm işlerinde ve haddehanelerde ve zehirli ve boğucu gaz kısmında, asit fabrikalarındaki asit işlerinde, barut ve mevaddiinfilâkiye ve bomba fabrikalarındaki mevaddiinfilâkiye işlerinde ve tayyare fabrikalarında emayit işlerinde, gemilerde kazanların içlerinin tamir ve temizliği işlerinde, gemilerin sintinelerinde ve dablbotum gibi kapalı sarnıçlar dahilinde raspa ve boya işlerinde, deniz fabrikasının zehirli boya imalinde) **çalışan işçilerle dalgıç işçilerinin bu hizmetlerde geçen müddetleri bir**

4 26.01.1939 tarihli 3575 sayılı Askeri Fabrikalar Tekaüt ve Muavenet Sandığı Hakkında Kanun

buçuk misli hesap edilir. Ancak altı aydan noksan olan hizmetler için zam yapılmaz.”

hükmünü içermektedir.

Bu kanuna göre;

- Çelik, demir, pirinç dökümhanelerinde döküm işlerinde ve haddehanelerde ve zehirli ve boğucu gaz kısmında,
- Asit fabrikalarındaki asit işlerinde
- Barut ve patlayıcı madde ve bomba fabrikalarındaki patlayıcı madde işlerinde,
- Uçak fabrikalarında emayit işlerinde ve
- Gemilerde kazanların içlerinin temizliği gibi ağır ve hayat yıpratıcı hizmetlerde çalışanların bu hizmetlerde geçen sürelerinin **birbuçuk misli** hesap edilmesi esası kabul edilmiştir.

İtibari hizmet süresi niteliğindeki bu düzenleme işçilerin yaşlılık aylığına hak kazanmak için öngörülen otuz yıllık sigorta süresinde farazi bir sigortalılık süresi öngörmüştür.

1.2. 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu’nda Farazi Sigortalılık

3008 sayılı İş Kanunu döneminde, bu Kanunun uygulandığı işyerlerinde çalışan işçilerin yaşlılık sigortası, 02. 06. 1949 tarihli 5417 İhtiyarlık Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu Kanun, yaşlılık sigortası olarak iş sözleşmesi ile çalışanları kapsayan ilk sosyal sigorta olma özelliğine sahiptir.

İhtiyarlık sigortasından yararlanabilmek için;

- 60 yaşını doldurmuş olmak,
- En az 25 yıldan beri işçi veya hizmetli olarak çalışmış bulunmak,

- İlk işe girdiği tarihten ihtiyarlık aylığından faydalanma talebinde bulunduğu tarihe kadar geçen her yıl için, ortalama olarak, en az 200 günlük ihtiyarlık sigortası primi ödemiş bulunmak,
- Aylıktan faydalanma talebine takaddüm eden son 3 yıl içinde en az 200 günlük prim ödemiş olmak,

şarttır.

İhtiyarlık Sigortası Kanunu, kadın ve erkek sigortalı arasında ayrım yapmaksızın 60 yaşını emeklilik yaşı olarak öngörmüştür.

60 yaş, dönemi açısından da sigortalılar bakımından oldukça yüksek bir yaştır. Bu yaşın tamamlanmasındaki güçlükler dikkate alınmıştır. Bu amaçla;

- Münavebeli (vardiyalı) işlerde çalışan işçiler için her yıl ortalama olarak kabul edilen sürelerin asgarisi 180 güne indirilmiş,
- 50 yaşını doldurduktan sonra hiçbir işte çalışamayacak duruma düşükleri anlaşılan sigortalılar için yaş dışındaki şartları gerçekleştirmeleri,

yeterli görülmüştür.

Emeklilik yaşının yüksek tutulması karşısında sigortalılar açısından sağlanan diğer bir kolaylık, farazi sigortalılık ile emeklilik yaşının aşağıya çekilmesidir⁵.

Söz konusu düzenleme;

“Madde 6; Ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların bu işlerde geçen hizmet süreleri üzerinden hesaplanacak yıpranma payları 5 inci maddenin (c) fıkrasındaki şartı yerine getirememiş bulunan sigortalıların hizmet sürelerine eklenir. 5 inci maddenin (c) fıkrasındaki yazılı şart yukardaki ekleme ile tamamlandıktan sonra yıpranma payından artan süre 5 inci maddenin (a) fıkrasındaki yaş haddinden indirilir.

5 Soykan, Şükrü / Ak, Reşat; İhtiyarlık Sigortası ve Tatbik Şekli, Ankara 1949, s. 12-13.

5 inci maddenin (c) fıkrasındaki şartı esasen yerine getirmiş bulunanlar için ise yıpranma payının tamamı yaş haddinden indirilir. Ancak, yaş haddinden bu suretle yapılacak indirimler 6 yılı geçemez.

Ağır ve yıpratıcı işlerde geçen hizmet süreleri üzerinden, %30'u geçmemek şartıyla, ne nisbette yıpranma payı hesaplanacağı Çalışma Bakanlığınca hazırlanacak tüzükte belirtilir.”

hükmünü öngörmektedir.

İlk yaşlılık sigortası olan 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası'na göre emeklilik yaşı, kadın ve erkek sigortalı aynı olmak üzere belirlenen 60 yaş asgari süredir. Çünkü sigortalının en az 25 yıl sigortalı bulunması gerekmektedir. Buna göre, 37 yaşında ilk defa sigortalı olan kişi 62 yaşında; 39 yaşında ilk defa sigortalı olan kişi 64 yaşında emekli olabilecektir.

Yaşlılık aylığına hak kazanmak için öngörülen prim ödeme gün sayısı sigortalılık süresine göre değişmektedir. Zira yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için ilk defa sigortalı olduğu tarihten, yaşlılık aylığı için başvuru tarihine kadar geçen her yıl için ortalama en az 200 gün prim ödenmesi zorunludur.

Buna göre;

25 yıl sigortalı olanlar için en az 5000 gün,

30 yıl sigortalı olanlar için en az 6000 gün,

35 yıl sigortalı olanlar için en az 7000 gün,

40 yıl sigortalı olanlar için en az 8000 gün,

prim ödenmesi gerekmektedir⁶.

Örneğin 18 yaşında ilk defa sigortalı bir işte çalışmaya başlayan sigortalı, 60 yaşına geldiğinde 52 yıl sigortalı olmuş olacaktır. Bu sigortalının emekli olabilmesi için 10400 gün prim ödemesi lazımdır.

6 Soykan/Ak, s. 14.

Yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarının ağırlığı nedeniyle ayırım yapmaksızın bütün ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalılara farazi sigortalılık hakkı tanınmıştır. 27.07.1948 tarihli Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü⁷, ile ayırım yapmaksızın bütün ağır ve tehlikeli işlerde çalışan sigortalılar açısından itibari sigortalılık getirilmiştir.

Örnek 1;

Yıpranma oranı %30 oranında olan ve ağır ve tehlikeli işte çalışan sigortalı her yıl için ortalama 360 gün prim ödediğinde ayrıca her yıl için 108 günlük yıpranma payı kazanacaktır.

Örnek 2;

Ağır ve tehlikeli işte çalışan sigortalının 25 yıllık sigorta süresince ödediği prim 4000 gündür. Yıpranma oranı %30 üzerinden toplam 1200 gün yıpranma payına hak kazanmaktadır. Sigortalı 60 yaşından yıpranma payı kadar erken emekli olacaktır. Buna göre sigortalının 3,3 yıl erken emekli olacaktır⁸.

Yukarıdaki sigortalı emeklilik şartlarından birini gerçekleştirememiş ise, yıpranma miktarı öncelikle bu eksikliğin giderilmesi için kullanılır. Örneğin yukarıdaki örnekte sigortalı son 3 yıl içinde 200 günlük İhtiyarlık Sigortası primi ödeme şartını gerçekleştirememiş ise, yıpranma payı öncelikle bu 200 günlük yıllık ortalama çalışma süresini doldurmak için kullanılacaktır. 1200 günlük yıpranma payının 200 günü, yaşlılık aylığının hak kazanma koşulundaki eksikliği tamamlayacak, geri kalan 1000 günlük yıpranma zammı miktarı emeklilik yaşından indirilecektir.

Örnek 3;

30 yıl sigortalı olan çalışan, emekli olabilmesi için yıllık ortalama 200 gün he-

7 27.07.1948 tarihli 7896 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 27.08.1948 tarih 6993 sayılı Resmi Gazete.

8 Soykan/Ak, s. 18.

sabıyla asgari 6000 gün prim ödemesi gerekmektedir. Bu sigortalı 5400 gün prim ödemiştir. Ağır ve tehlikeli işte çalıştığı için yıpranma payı, 1200 gündür.

Yıpranma payından öncelikle eksik olan ($6000-5400=600$) 600 gün prim açığı tamamlanır.

$1200-600= 600$ gün kalan yıpranma payı,

Artan 600 gün yaş haddinden indirilir. $600/360= 1,66$

Sigortalı 58 yaşında emekli olabilir.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan sigortalıların prim oranları, çalıştıkları işin yıpranma derecesine göre değişecektir. Normal olarak ihtiyarlık sigortası prim oranı sigortalının aylık kazancının % 8'idir.

- %10 oranında yıpratıcı işte çalışanların primleri %8,8,
- %20 oranında yıpratıcı işte çalışanların primleri % 9,6;
- %30 oranında yıpratıcı işte çalışanların primleri % 10,4

olmaktadır.

Ülkemizin ilk yaşlılık sigortalarından birisi olan 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası, daha sonraki kanunlar döneminden farklı olarak farazi sigortalılığa hak kazanma şartlarını oldukça geniş tuttuğu görülmektedir. Kanun, ağır ve tehlikeli işler arasında yararlanma bakımından bir ayırım yapmamış, sadece itibari sigortalılık oranı bakımından bir farklılığı gözetmiştir. Kanunun bu geniş tutumu, daha sonraki dönemlerde tamamen kaldırılmış ve nihayet bazı meslek ve iş grupları için kısmen tekrar kabul edilmeye başlanmıştır. Ancak bu sefer de farazi sigortalılığı amacına aykırı düzenlemeler ve tutarsızlıklar birbirini izlemeye başlamıştır. Öyle ki, bütün meslek ve iş grupları bir yana, fiili hizmet süresi zammı öncelikle ayrıcalıklı iş ve mesleklerde başlatılmıştır.

1.3. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda Farazi Sigortalılık

5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası'nın da yerini alan 17.07.1964 tarihli 506 sayılı

SSK'nın ilk şeklinde farazi sigortalılık süresine yer verilmemiştir. "İtibari hizmet süresi" kavramı, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na, 11.8.1977 tarihli 2098 sayılı Kanun'la girmiştir.

Söz konusu Kanun'la getirilen düzenlemenin ilk şekli;

<u>Sigortalılar</u>	<u>Hizmetin geçtiği yer</u>	<u>Eklenecek süre</u>
I — a) 212 sayılı Kanun- la değiştirilen 5953 sayılı basın mesleğinde çalışan- larla çalıştıranlar arasındaki münasebetleri düzenleyen kanun kapsamına tabi olarak çalışan sigortalılar	5953 sayılı Kanunu Değiştiren 212 sayılı Kanunun birinci maddesi kapsa- mına giren işyerleri	90 gün
b) Basın kartı yönetmeliği- ne göre basın kartına sahip olmak suretiyle gazetecilik yaparken, kamu kurumları- na giren ve bu kurumlarda meslekleriyle ilgili görevler- de istihdam edilen sigorta- lılar	Basın müşavirlikleri	90 gün
II — Basım ve gazetecilik işyerlerinde 1475 sayılı Ka- nun ve değişikliklerine göre çalışan, operatör mürettip, rotatifçi, roto ofsetçi, klişeci, tiftrukçu ve yardımcıları.	a) Solunum ve cilt yoluyla vücuda geçen gaz veya diğer zehirleyici mad- delerle çalışılan işyerleri, b) Fazla gürültü ve ihtizaz yapıcı ma- kine ve aletlerle çalışılarak iş yapılan işyerleri, c) Doğrudan doğruya yüksek hararete maruz bulunularak çalışılan işyerleri, d.) Fazla ve devamlı adalı gayret sarf edilerek iş yapılan işyerleri, e) Tabii ışığın hiç olmadığı ve mün- hasıran sunî ışık altında çalışılan işyerleri, f) Günlük mesainin yarıdan fazlasının saat 20.00'den sonra çalışılarak yapılan işyerleri.	90 gün

biçimindedir.

Farazi sigortalılık bütün ağır ve tehlikeli, yıpratıcı işler veya mesleklerden önce basın ve gazetecilik çalışanları için getirilmiş olması düşündürücüdür. Daha başlangıçta ilke ve esaslara uygun olmayan bir düzenleme ile ortaya çıkmış olması nedeniyle farazi sigortalılık üzerinde spekülatif ve dengesiz düzenlemeler bugün de etkisini göstermektedir.

Sözü edilen Kanun'a göre, basın mesleğinde çalışan sigortalılarla basın ve gazetecilik işyerlerinde 1475 sayılı Yasa hükümlerine göre çalışan bir kısım sigortalıların, yine Kanun'da öngörülen işyerlerinde çalışmaları koşuluyla yıllık çalışma sürelerine belli bir süre eklenmesi kabul edilmiştir.

Yukarıdaki düzenlemeye 20.06.1987 yılında 3395 sayılı Kanun'la ikinci kısım yeniden düzenlenmiş ve yeni iki sigortalı grubu da eklenerek aşağıdaki düzenleme ilave edilmiştir;

<u>Sigortalılar</u>	<u>Hizmetin geçtiği yer</u>	<u>Eklenecek süre</u>
II- Basın ve gazetecilik işyerlerinden 1475 sayılı Kanun ve değişikliklerine göre çalışan sigortalılar.	a) Solunum ve cilt yoluyla vücuda geçen gaz veya diğer zehirleyici maddelerle çalışan işyerleri, b) Fazla gürültü ve ihtizaz yapıcı makine ve aletlerle çalışarak iş yapılan işyerleri, c) Doğrudan doğruya yüksek hararete maruz bulunarak çalışan işyerleri, d) Fazla ve devamlı adali gayret sarf edilerek iş yapılan işyerleri, e) Tabii ışığın hiç olmadığı ve münhasıran sun'î ışık altında çalışılan işyerleri, f) Günlük mesainin yarıdan fazlası saat 20.00'den sonra çalışarak yapılan işyerleri,	90 gün

III- Gemi adamları, gemi ateşçileri, kömürcüler, dalgıçlar.	Denizde	90 gün
IV- Azotlu gübre ve şeker sanayiinde*,fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışanlar.	1 . Çelik, demir ve tunç döküm 2. Zehirli, boğucu, yakıcı öldürücü ve patlayıcı gaz, asit, boya işleriyle gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren işlerde 3.Patlayıcı maddeler yapılmasında, 4. Kaynak işlerinde çalışanlar	90 gün

*“Azotlu gübre ve şeker sanayiinde” ibaresi, Anayasa Mahkemesinin 4/10/2006 tarihli ve E.:2002/157, K.:2006/97 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir. Söz konusu iptal hükmünden sonra, “*çelik, demir ve tunç döküm; zehirli, boğucu, yakıcı öldürücü ve patlayıcı gaz, asit, boya işleriyle gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren işlerde; Patlayıcı maddeler yapılmasında, Kaynak işlerinde çalışan*” bütün işçiler itibari hizmet süresinden yararlanması gerekmiştir. Ancak kısa süreli olan bu durum 31/5/2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 106. maddesi ile sona ermiştir.

1.4. 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu’nda Farazi Sigortalılık

Emekli Sandığı’na bağlı çalışanlar yönünden “itibari hizmet süresi”ne ilişkin düzenleme Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu’nda yapılmıştır.

8.6.1949 tarihli 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu’nun 32’nci maddesinin ilk şekli;

<u>İştirakçi veya Tevdiatçılar</u>	<u>Hizmetin geçtiği yerler</u>	<u>Eklenecek müddetler (Ay)</u>
a) Muvazzaf, yedek ve gedikli subaylarla askerî memur ve gedikli erbaşların;	Cumhuriyet Ordusu kadrolarında	3
b) Polis, komiser yardımcısı, komiser, başkomiserlerin;	Polis mesleğinde	3

c) Lokomotif, makinist ve ateşçilerinin;	Lokomotif üzerinde	6
ç) Gemi ateşçi ve kömürcüleriyle dalgıçların;	Denizde	6
d) Atelye, fabrika, havuz ve depolarda çalışanların;	I - Çelik, demir ve pirinç döküm işlerinde; II - Zehirli, boğucu gaz, asit, boya işleriyle gazmaskesi ile çalışmayı gerektiren başka işlerde; III - Patlayıcı maddeler yapılmasında; IV - Lokomotif ve gemi kazanlarının onarılması ve temizlenmesi işlerinde; V - Gemilerin (Sintine)lerinde ve (Dabilbotom) gibi kapalı sarnıçlar içindeki raspa ve boya işlerinde; VI - Oksijen, elektrik kaynağı, keski, tabanca ile perçin, takım sertleştirilmesi ve kum püskürtme suretiyle raspa işlerinde;	6
e) Maden istihsalinde çalışanların;	Toprak altında maden çıkartma işlerinde;	6

Yukarki (c, ç, d, e) fıkralarında gösterilen vazifelerde bir yıl içindeki çalışma saatlerinin her sekiz saati bir gün hesaplanır.”

yönünde düzenlenmiştir.

Kanunun 32. maddesinde gösterildiği üzere,

- Cumhuriyet Ordusu kadrolarında, muvazzaf, yedek ve gedikli subaylarla askerî memur ve gedikli erbaşların;
- Emniyet ve polis mesleğinde polis, komiser yardımcısı, komiser, başko-

miser, emniyet amiri ve Yasa'nın öngördüğü diğer emniyet mensuplarının;

- Lokomotif üzerinde çalışan lokomotif makinist ve ateşçilerinin ve

Kanunda belirlenen öteki iştirakçilerin yıllık hizmetlerine belli sürelerin eklenmesi kabul edilmektedir.

Bu düzenlemenin SSK'dan farkı “*itibari hizmet süresi*” olmayıp, “*fiili hizmet müddeti zammı*” niteliğinde olmasıdır. Yani sadece sigortalılık süresini arttırmakla yetinmemekte; prim gün sayısının hesabına da ilave edilerek yaşlılık aylığına etki etmektedir.

5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu ile 26.01.1939 tarihli, 3575 sayılı “Askeri Fabrikalar Tekaüt ve Muavenet Sandığı Hakkında Kanun” yürürlükten kaldırılmıştır. Söz konusu kanunun 19. maddesinde düzenlenen işler bu kapsama alınmıştır.

11.08.1977 tarih 2098 sayılı Kanunla aşağıdaki kısım eklenmiştir;

MADDE 2. — 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 32'nci maddesine aşağıdaki fıkralar eklenmiştir:

<u>İştirakçi</u>	<u>Hizmetin geçtiği yer</u>	<u>Eklenecek süre</u>
1. Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda haber hizmetini yapan ve yürüten Daire Başkanı, Müdür, Müdür Yardımcısı, Şef, muhabir, redaktör spiker, redaktör, mütercim, kameraman, fotoğrafçı, ışıkçı, sesci, teknisyen, teleks operatörü,	Türkiye Radyo-TV Kurumu haber hizmetlerinde	3 ay

Yukarıdaki fıkra kapsamına giren iştirakçilerin fiili hizmetlerine eklenecek süre, 359 sayılı TRT Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten sonra Kurumun haber hizmetlerinde bilfiil çalışmış olanların emeklilik işlemlerinde uygulanır.

<u>İştirakçi</u>	<u>Hizmetin geçtiği yer</u>	<u>Eklenecek süre</u>
II. Basın kartı yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle gazetecilik yapanlardan memurluğa girip de, meslekleriyle ilgili görevlerde istihdam edilenler.	Basın müşavirleri	3 ay

Hüküm ile uygulama kapsamı genişletilmiştir.

Fiili hizmet müddeti zammı sürelerine de bazı sigortalılar hariç bir üst sınır getirilmiştir.

“Fiili hizmet müddeti zamları, emeklilik muamelelerinde fiili hizmet sayılır. Bu zamların toplamı 8 yılı geçemez. Lokomotif makinist ve ateşçileri 8 yıl kaydına tabi değildir.” (5434 sayılı Kanun 33/II).

Sözü edilen 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu, “*itibari hizmet süresi*” kavramına da yer vermiş, 36. maddesinde bu durum belirlenmiştir.

“İştirakçilerin bu Kanun’un yürürlüğe girdiği tarihten sonra aşağıda yazılı görevlerde geçen fiili hizmet sürelerinin (zamlar hariç) her yıl için fıkralarında gösterilen itibari hizmet süreleri eklenir;

A) Muvazzaf ve yedek subay, astsubay, uzman jandarma çavuş ve uzman erbaşlardan:

a) Harbi doğuran genel ve kısmi seferberliğe katılanların, harbin ilanından seferberliğin bitim tarihine,

b) Seferberliği gerektiren iç tedip hareketlerine fiilen katılan birliklerde görevli olanların, çarpışmaların başlangıcından seferberliğin sona erdiği tarihe,

c) Harp veya seferberlik ilan edilmeden, Anayasa’nın 66’ncı maddesi veya Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası andlaşmalar uyarınca, yabancı ülkelere gönderilen Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapanların, çarpışma meydana gelmesi halinde çarpışmanın başlangıcından bitimine veya Türkiye’ye dönüş

tarihine kadar geçen fiili hizmet sürelerinin (bu tarihlerden sonra devam eden tutsaklık süreleri dahil) bir katı;

B) Kanunları gereğince aylıkları ödenmek suretiyle, kurumları ile ilgileri kesilmeyerek, (A) fıkrasının (a), (b), (c) bentlerinde yazılı hareketlerde sivil iş-tirakçi, er veya erbaş olarak katılanların, bu durumlarda geçen fiili hizmet sürelerinin (bu tarihlerden sonra devam eden tutsaklık süreleri dahil) bir katı;

C) Harp halinde düşmana tutsak düşen veya düşman tarafından enterne edilen iş-tirakçilerden kanunları gereğince, aylıkları ödenmek suretiyle, kurumları ile ilgileri kesilmeyenlerin, bu durumlarda geçen fiili hizmet sürelerinin bir katı;

Yukarıdaki yazılı itibari hizmet süreleri 3 aydan az ve toplamı 5 yıldan fazla olamaz.”

5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu’nun hizmet sürelerine ilişkin bu durum, 31/5/2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanu-nu’nun 106. maddesi ile sona ermiştir.

1.5. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanu-nu’nda Farazi Sigortalılık

Farazi sigortalılık konusu, 5510 sayılı Kanun’un 40. Maddesinde düzenlenmiş-tir. Ancak, 5510 sayılı Kanun’un 40. maddesi ile getirilen yeni düzenlemenin de üç defa değişikliğe uğrayarak bugünkü şeklini aldığı görülmektedir.

- Kanunun kabul edildiği 31.05.2006 tarihindeki ilk şekli,
- Anayasa Mahkemesinin 15.12.2006 tarih, 2006/111 Esas, 2006/112 Ka-rar sayılı iptalinden sonra 17.04.2008 tarihli 5754 sayılı Kanunla getirilen yeni sistem
- 10.01.2013 tarihli 6385 sayılı Kanun’la yapılan değişiklikler.

5510 sayılı Kanunun ilk şeklinde sigortalılar arasında hiçbir yapılmaksızın fiili hizmet süresi zammı düzenlenmiştir. Bu kapsamda 4-a ve 4-c kapsamındaki sigortalılar yanında 4-b kapsamındaki (kendi nam ve hesabına çalışanlar) da fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmıştır.

Buna göre;

Aşağıda belirtilen işyerlerinde ve/veya işlerde çalışan sigortalıların, hizmet sürelerine, bu işyerlerinde ve/veya işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılarında gösterilen prim gün sayıları, fiilî hizmet süresi zammı olarak eklenecektir.

<u>Kapsamdaki Sigortalılar</u>	<u>Kapsamdaki İşyerleri ve/veya İşler</u>	<u>Eklenecek Gün Sayısı</u>
1) Fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışanlar.	1) Çelik, demir, pirinç ve tunç döküm işlerinde. 2) Zehirli, boğucu, yakıcı, öldürücü ve patlayıcı gaz, asit, boya işleri ile gaz maskesiyle çalışmayı gerektiren başka işlerde. 3) Patlayıcı maddeler yapılması işlerinde. 4) Lokomotif ve gemi kazanlarının onarılması ve temizlenmesi işlerinde. 5) Gemilerin sintine, Dabilbotom gibi kapalı sarnıçlar içindeki raspa ve boya işlerinde. 6) Oksijen veya elektrik kaynağı, keski, tabanca ve perçin, takım sertleştirilmesi ve kum püskürtme suretiyle raspa işlerinde.	90 gün
2) Basım ve gazetecilik işyerlerinde 4857 sayılı İş Kanununa göre çalışanlar.	1) Solunum ve cilt yoluyla vücuda geçen gaz veya diğer zehirleyici maddelerle çalışılan işyerleri. 2) Fazla gürültülü ve ihtizaz yapıcı makine ve aletlerle çalışarak iş yapılan işyerleri. 3) Tabii ışığın hiç olmadığı veya münhasıran suni ışık altında çalışılan işyerleri. 4) Günlük mesainin yarısından fazlası saat 20.00'den sonra çalışılarak yapılan işyerleri. 5) Doğrudan doğruya yüksek hararete maruz bulunarak çalışılan işyerleri. 6) Fazla ve devamlı fiziki gayret sarf edilerek iş yapılan işyerleri.	90 gün

3) Gemi adamları, gemi ateşçileri, gemi kömürcüleri, dalgıçlar.	Denizde	90 gün
4) Yeraltı işlerinde sürekli veya münavebeli çalışanlar.	Maden işyerleri	180 gün
5) Mesleği icabı; röntgen, radyum ve benzeri iyonizan radyasyonlarında fiilen çalışan hekim, diş hekimi, teknisyen, sağlık memuru, radyasyon fizikçisi ve teknisyeni ve iyonizan radyasyonla fiilen çalışan bilumum personel ve yardımcıları.	Röntgen, radyum ve benzeri iyonizan radyasyon laboratuvarları işlerinde.	90 gün
6) Havayollarının uçucu personeli, lokomotif makinistleri	Fiilen uçakta ve lokomotifte	90 gün
7) Subay, yedek subay, ast-subay, uzman jandarma ve uzman erbaşlar.	Türk Silâhlı Kuvvetlerinde	90 gün
8) Asaleti onaylanmış olmak şartıyla adaylıkta geçirilen süreler dahil polis, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensupları, Milli İstihbarat Teşkilatı mensupları.	Emniyet ve polis mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında	90 gün
9) 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Kanuna tâbi olarak çalışan sigortalılar ile Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle gazetecilik yaparken kamu kurumlarına giren ve bu kurumlarda meslekle ilgili görevde istihdam edilenler.	5953 sayılı Kanun kapsamındaki işyerlerinde.	90 gün

10) İnfaz koruma memurları, baş memurları ve diğer personel	Ceza ve tutukevlerinde fiilen hükümlü ve tutuklularla irtibat içinde olan görevliler.	90 gün
11) PTT dağıtıcıları	Posta dağıtımı işyerlerinde yaya olarak yapılan işlerde.	90 gün
12) Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda haber hizmetini yapan ve haber hizmetlerinde fiilen çalışan; Daire Başkanı, Başkan Yardımcısı, Müdür, Müdür Yardımcısı, Şef, Muhabir, Stajyer Muhabir, Başspiker, Redaktör Spiker, Spiker, Stajyer Spiker, Masa Şefi, Başkameraman, Şef Kameraman, Kameraman, Kamera Asistanı, Başmontajcı, Şef Montajcı, Montajcı, Stajyer Montajcı, Redaktör, Mütercim, Fotoğrafçı, Işıkcı, Sesçi, Başteknisyen, Şef Teknisyen, Teknisyen, Başteleksçi, Şef Teleksçi, Teleks Operatörü.	Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu haber hizmetlerinde.	90 gün
13) Tarım Bakanlığı Ziraî Mücadele ve Karantina Teşkilatı ile Veteriner Teşkilatında vazife gören memur ve hizmetliler.	Ziraî mücadele ve ziraî karantina teknik ve idarî işleri ile salgın, bulaşıcı, paraziter hayvan hastalıkları ile mücadele işlerinde.	60 gün
14) Devlet Tiyatrosu sanat-kârları, Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrasının şef ve üyeleri.	Devlet Tiyatroları ile Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrasında	90 gün

Yukarıdaki hükümlere göre hesaplanan fiilî hizmet süresi zammı sekiz yılı geçmemek üzere uzun vadeli sigorta kolları uygulamasında prim ödeme gün sayısına eklenecek ve emeklilik yaş hadlerinden üç yılı geçmemek üzere yarısı indirecektir.

Tablonun (4) numaralı sırasında yer alan ve 180 gün fiili hizmet zammı süresi verilen sigortalılar (yeraltı işlerinde sürekli veya münavebeli çalışanlar) için sekiz yıllık süre sınırı uygulanmaz.

5510 sayılı Kanunun 40. Maddesinin fiili hizmet süresi zammından yararlanacak olan sigortalıları oldukça geniş tuttuğu ve sigortalılar arasında norm ve standart birliği sağladığı görülmektedir. Ne var ki, bu derece geniş düzenleme aynı zamanda hukuki tartışmaları da beraberinde getirmiştir.

Söz konusu hüküm Anayasa Mahkemesinin 15.12.2006 tarihli E. 2006/111, K.2006/112 sayılı kararıyla yukarıdaki tablonun 8., 12., 13. ve 14. sıralarında yer alan düzenlemeleri iptal edilmiştir⁹.

Bu sigortalılar;

- Asaleti onaylanmış olmak şartıyla adaylıkta geçirilen süreler dahil polis, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensupları, Milli İstihbarat Teşkilatı mensupları.
- Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda haber hizmetini yapan ve haber hizmetlerinde fiilen çalışan; Daire Başkanı, Başkan Yardımcısı, Müdür, Müdür Yardımcısı, Şef, Muhabir, Stajyer Muhabir, Başspiker, Redaktör Spiker, Spiker, Stajyer Spiker, Masa Şefi, Başkameraman, Şef Kameraman, Kameraman, Kamera Asistanı, Başmontajcı, Şef Montajcı, Montajcı, Stajyer Montajcı, Redaktör, Mütercim, Fotoğrafçı, Işıklı, Sesçi, Başteknisyen, Şef Teknisyen, Teknisyen, Başteleksçi, Şef Teleksçi, Teleks Operatörü.
- Tarım Bakanlığı Ziraî Mücadele ve Karantina Teşkilatı ile Veteriner Teşkilatında vazife gören memur ve hizmetliler.
- Devlet Tiyatrosu sanatkârları, Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrasının şef ve üyeleri.

olarak sıralanmıştır.

9 Anayasa Mahkemesi Kararları Dergisi, 2006,sayı 43, s. 383 vd.

Anayasa Mahkemesi kararında;

“..... 40. maddedeki düzenleme ile fili hizmet zammı eklenmesi gereken kimi ağır ve çalışanı yıpratıcı işleri yapanlar arasında ayırım yapılmış olduğundan aynı hukuksal durumda bulunanlar arasında eşitsizliğe yol açıldığı, Cetvelin, 8., 12., 13. ve 14. sıralarındaki kişilere çalışmaları nedeniyle fili hizmet süresi zammından yararlanmaları mümkün kılındığı halde, kamu dışında benzer çalışmaları yürütenlerin fili hizmet süresi zammından yararlandırılmadıkları için Cetvelin 8., 12., 13. ve 14. sıralarındaki düzenlemelerin Anayasa'nın 2., 10. ve 11. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

.....

40. maddede yer alan Cetvelin 8., 12., 13. ve 14. sıralarındaki düzenlemeler, yukarıda genel açıklama bölümünde belirtildiği üzere, Yasa'nın 4. maddesi-nin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamına giren sigortalılar yönünden, Anayasa'nın 2., 10. ve 128. maddelerine aykırıdır, iptali gerekir.”

denilmek suretiyle, aynı durumda bulunan özel sektör çalışanlarına da bu hak-ların tanınmaması eşitlik ilkesinin ihlali olarak görülmüştür.

Anayasa Mahkemesi kararı üzerine 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağ-lık Sigortası Kanunu'nun 40. maddesi 17.04.2008 tarihli 5754 sayılı Kanun'la yeniden düzenlenmiştir.

Buna göre;

<u>Kapsamdaki İşler/İşyerleri</u>	<u>Kapsamdaki Sigortalılar</u>	<u>Eklenecek Gün Sayısı</u>
1) Kurşun ve arsenik işleri	1) Kurşun üretilen galenit, serüzit, angle-zit gibi cevherlerin çıkarılmasına ilişkin maden ocağı işlerinde çalışanlar.	60
	2) Kurşunlu madenlerden yahut içinde kurşun bulunan kül, maden köpüğü, kurşun fırın kurumu, üstübeç artığı ve benzeri maddelerden kurşun üretimi için yapılan izabe işlerinde çalışanlar. 3) Antimuan, kalay, bronz ve benzeri maddelerle yapılan kurşun alaşımı işle-rinde çalışanlar.	
	4) Kurşun izabe fırınlarının teksif oda-larında biriken kuru tozları kaldırma işlerinde çalışanlar.	90

2) Cam fabrika ve atölyeleri	1) Cam yapımında kullanılan ilkel maddeleri toz haline getirme, eleme, karıştırma ve kurutma işlerinde (bu işleri yapmak üzere tam kapalı odalar içinde otomatik makineli tesisat veya çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde) çalışanlar. 2) Eritme işlerinde (otomatik besleme fırınlarıyla çalışılmadığı takdirde) çalışanlar. 3) Ateşçilik işlerinde çalışanlar. 4) Üfleme işlerinde (tamamen otomatik makinelerle yapılmadığı takdirde) çalışanlar. 5) Basınçla yapılan cam işlerinde (cam tazyiki işleri) çalışanlar. 6) Ayna camı sanatında potalı cam dö-kümü işlerinde (potalar kalıp masasına mekanik araçlarla taşınmadığı takdirde) çalışanlar. 7) Camı fırın başından alma işlerinde çalışanlar. 8) Yayma fırınlarında düzeltme işlerinde çalışanlar. 9) Traş işlerinde çalışanlar. 10) Asitle hak ve cilalama işlerinde çalışanlar. 11) Basınçlı havayla kum püskürten cihazlarla yapılan işlerde (çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde) çalışanlar. 12) Pota ve taş odalarında görülen işlerde çalışanlar.	60
3) Cıva üretimi işleri sanayii	1) Cıva izabe fırınlarında görülen işlerde çalışanlar. 2) Elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işlerde çalışanlar.	90

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

	3) Sıvı haldeki demir ve çeliğin tesisat ve teçhizatla veya mekanik olarak taşınmasına ilişkin işlerde çalışanlar. 4) Sıcak veya sıvı haldeki cürufun taşınması ve işlenmesi işlerinde çalışanlar. 5) Haddehanelerde (soğuk demirle çalışılan haddehaneler hariç), fırınlarda, hadde serilerinde, haddehaneyi kızgın veya sıvı çelik yahut demirle besleyen tesisat ve araçlarla görülen işlerle kızgın halde olan yarı mamul parçaların kesilmesi ve hazırlanması işlerinde çalışanlar.	90
8) Döküm fabrikaları	1) Döküm kalıp ve maçalarının yapılması ve döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar. 2) Döküm şarjının hazırlanması ve her çeşit maden eritme (izabe) fırınlarının döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar. 3) Maden eritme ve dökme işlerinde çalışanlar.	60
9) Asit üretimi yapan fabrika ve atölyeler	1) Asit için hammaddelerin hazırlanması işlerinde çalışanlar. 2) Asidin yapılma safhalarındaki işlerinde çalışanlar. 3) Baca gazlarından asit elde edilmesi işlerinde çalışanlar.	90
10) Yeraltı işleri	Maden ocakları (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerde çalışanlar.	180
11) Radyoaktif ve radyoaktif maddelerle yapılan işler	Doğal ve yapay radyoaktif, radyoaktif maddeler veya bütün diğer korpusküleremanasyon kaynakları ile yapılan işlerde çalışanlar.	90
12) Su altında veya su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler	1) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 20-35 metreye kadar derinlik veya 2-3,5 kg/cm ² basınçta yapılan işlerde çalışanlar.	60

	2) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 35-40 (40 hariç) m. derinlik veya 3,5-4 (3,5 hariç) kg/cm2 basınçta yapılan işlerde çalışanlar. 3) Dalgıçlık işinde çalışanlar.	90
13) Türk Silâhlı Kuvvetlerinde	Subay, yedek subay, astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaşlar.	90
14) Emniyet ve polis mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında	Asaleti onaylanmış olmak şartıyla adaylıkta geçirilen süreler dahil polis, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensupları, Milli İstihbarat Teşkilâtı mensupları.	90
15) İtfaiye veya yangın söndürme işleri	Yangın söndürme işlerinde çalışanlar.	60

(1) 10/3/2011 tarihli ve 6191 sayılı Kanunun 10 uncu maddesiyle, bu sırada yer alan “ve uzman erbaşlar” ibaresi “, uzman erbaşlar ve sözleşmeli erbaş ve erler” şeklinde değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

(2) 17/4/2017 tarihli ve 690 sayılı KHK’nin 37 nci maddesiyle, bu tablonun (13) numaralı sırasına “Türk Silâhlı Kuvvetlerinde” ibaresinden sonra gelmek üzere “, Jandarma Genel Komutanlığında ve Sahil Güvenlik Komutanlığında” ibaresi eklenmiştir.

(3) Bu bentte yer alan “polis,” ibaresi, 16/6/2010 tarihli ve 5997 sayılı Kanunun 6 ncı maddesiyle “polis memuru, başpolis memuru ve kıdemli başpolis memuru,” olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

Kapsamdaki işyerleri, işler ve sigortalılar arasında iptal öncesi düzenlemeye göre önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler birçok hukuki rahatsızlıklarının temelini oluşturmaktadır.

Yukarıdaki tabloda yer alan kişiler ve işler yanında, farazi sürelerle bağlanan hukuki sonuçlar da birleştirilmiştir.

Ancak gerek 506 sayılı Kanun’da gerekse 5434 sayılı Kanun’da büyük ölçüde hangi sigortalıların “itibari hizmet” ya da “fiili hizmet zammında” yararlanabileceği belirli iken daha önce fiili hizmet süresi zammında yararlanabilen sigortalılar kapsamdan çıkarılmıştır. Buna karşılık uygulama kapsamındaki sigorta-

lılar ve işyerleri yorum yoluyla genişletilebilecek ya da aksine dar bir kapsama indirilebilecek nitelikteki yasal düzenleme karşısında birçok kimsenin beklentilerini karşılayabildiğini ifade etmek güçtür.

5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinin ilk şeklindeki tablonun 1. sırasında yer alan demir, çelik, döküm, zehirli, boğucu, yakıcı, öldürücü, patlayıcı gaz ve asit, boya işleri ile gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren işler hariç olmak üzere;

- Patlayıcı maddeler yapılması,
- Lokomotif ve gemi kazanı onarılması ve temizlenmesi,
- Gemilerin sintine ve kapalı sarnıçlarında yapılan boya ve raspa işleri

fiili hizmet süresi zammı kapsamı dışında tutulmuştur.

Ayrıca, ilk defa bu Kanun'la kapsama alınmakla birlikte uygulama imkanının dar olması ve uygulamada sıkıntı yaşanacağı gerekçesiyle;

- 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının b bendine tabi sigortalılar (kendi adına ve bağımsız olarak çalışanlar) da kapsam dışında bırakılmıştır.
- Havayollarının uçucu personeli ve lokomotif makinistleri,
- Basın kartı sahibi olmak suretiyle gazetecilik yaparken kamu kurumlarına giren ve bu kurumlarda meslekleriyle ilgili görevde istihdam edilenler,
- İnfaz koruma memurları, baş memurları ve diğer personeli,
- PTT dağıtıcıları,
- Tarım Bakanlığı Zirai Mücadele ve Karantina Teşkilatı ile Veteriner Teşkilatı görevlileri

- Devlet Tiyatrosu sanatçıları ile Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası üyeleri,
- Dalgıçlar hariç gemi adamları”

da kapsam dışında tutulmuştur.

Yine, aynı tablonun diğer bazı sıralardaki işyerlerinin kapsamı daraltılmış ve prime ödeme gün sayılarına eklenecek prim ödeme gün sayılarında da indirimle gidilmiştir.

Görüleceği üzere fiili hizmet süresi zammı, ağır, yıpratıcı ve zehirleyici işler bakımından yeniden düzenlenmiştir. Örneğin, tablolar incelendiğinde daha önce fiili hizmet süresi zammından yararlanma hakkı bulunmayan itfaiyeciler bu kapsama alınmışlardır.

Anayasa Mahkemesi kararı dışında fiili hizmet süresi zammından yararlanacak olanların tamamen yeni baştan düzenlenmesi suretiyle bazı sigortalıların kapsamdan çıkarılması ve bazı haksızlıklara yol açmıştır.

Söz konusu eleştiriler hiç dikkate alınmadan tamamen fiili hizmet süresinin mantığına ters, yeni sigortalılar ve işler kapsama alınmıştır. 10.01.2013 tarihli ve 6385 sayılı Kanun ile aşağıdaki yeni sigortalı, işyerleri ve işler kapsama alınmıştır;

<u>Kapsamdaki İşler/İşyerleri</u>	<u>Kapsamdaki Sigortalılar</u>	<u>Eklenecek Gün Sayısı</u>
16) Basın ve gazetecilik mesleğinde çalışanlar	Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle fiilen çalışanlar.	90
17) Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu Basın Kartı Yönetmeliğine basın kartı sahibi olmak suretiyle çalışanlar	Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda haber hizmetinde fiilen çalışanlar.	90
18) Türkiye Büyük Millet Meclisi	Yasama organı üyeleri ile dışarıdan atanmış bakanlar.	90

5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihe kadar geçen sürelerdeki prim ödeme gün sayılarına veya fiilî hizmet süresine ait aylık; bu Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önceki kanun hükümlerine göre, aylık talep tarihindeki toplam prim ödeme gün sayısı veya fiilî hizmet süresi üzerinden, bu Kanun'un yürürlük tarihi itibarıyla hesaplanacak aylığının bu Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihe kadarki prim ödeme gün sayısı veya fiilî hizmet süresi ile orantılı bölümü, aylık talep tarihine kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısı ile çarpılarak hesaplanacaktır (5510 sayılı Kanun geçici madde 2/I-a).

Yukarıdaki düzenlemeler sadece farazi süreleri ile değil; hüküm ve sonuçlarıyla birlikte dikkate alınacaktır. Yani 31.05.2006 tarihinden önceki dönemde itibari hizmet süresi sadece sigortalılığa; fiili hizmet zammı da aylığın hesabında dikkate alınacaktır.

2. Farazi Sigortalılık Yöntemleri Olarak İtibari Hizmet Süresi ve Fiili Hizmet Süresi Zammı

Sosyal güvenlik yasalarında gerek “*itibari hizmet süresi*” gerekse “*fiili hizmet süresi zammı*” gibi kavramlarla farazi sigortalılığın ortaya çıkarılmasının nedeni, kimi sigortalı ya da iştirakçilerin çalıştıkları iş kolları ve işyerlerinin insan sağlığına olumsuz etkileri ve bu kimselerin emsallerine göre daha kısa yaşama riskine sahip olmalarıdır. Nitekim 506 ve 5434 sayılı Kanunlarda değişiklik yaparak farazi sigortalılığın kapsamını genişleten 2098 sayılı Yasa gerekçesinde bu görüşlere ayrıntılı biçimde yer verilmektedir.

Yukarıda sözü edilen 2098 sayılı Yasa, “itibari hizmet süresi”nden yararlananların kapsamını dar tutmuştur. Buna göre, basım ve gazetecilik işyerlerinde 1475 sayılı Yasa’ya göre çalışan sigortalılardan; operatör, mürettip, rotatifçi, roto ofsetçi, klişeci, tiftirukçu ve yardımcıları, Yasanın getirdiği olanaktan yararlanmaktaydılar.

Bu tür saymacı bir sistemin, başka ad altında çalışan diğer sigortalıları, “itibari hizmet süresi” hakkından yoksun bırakması karşısında, sistemin genişletilmesi amaçlanmış, sonuçta ağır ve yıpratıcı işlerde fiziksel, ruhsal ve fizyolojik yönlerden insan sağlığını olumsuz yönde etkileyen koşullar altında çalışan bir kısım sigortalıların dahi sözü edilen haktan yararlanmaları kabul edilmiştir.

İşte, itiraz konusu 20.6.1987 günlü, 3395 sayılı Kanun’un 13. maddesinde yer alan bir kısım ibare ve hükümler bu amaçla getirilmiştir. Yeni düzenlemeyle;

basım ve gazetecilik işyerlerinde çalışanların ayrı ayrı sayılmaları ve gösterilmeleri sisteminden vazgeçilmiş, bu iş kolunda çalışan tüm sigortalılar sistemden yararlandırılmışlardır. Ayrıca, madde metnine III ve IV numaralı bentler eklenerek gemi adamlarıyla azotlu gübre ve şeker sanayiinde çalışanlar yönünden de aynı olanak tanınmıştır.

Kısaca; 2098 sayılı Yasa'nın Sosyal Sigortalar Yasası'na bağlı çalışanlar yönünden kabul ettiği "itibari hizmet süresi" kavramının kapsamı genişletilmiştir.

Farazi sigortalılığın tanınmasında, iş sözleşmesi (hizmet sözleşmesi, iş akdi) ile iş görenlerin sosyal güvenliğinde "itibari hizmet süresi zammı" ilişkisinden bahsedilmiştir. Bu süre yaşlılık ya da malullük, ölüm aylığına etki etmemekte; sadece hak kazanma koşullarını öne çekmektedir.

Emekli Sandığı kapsamındaki sigortalılar¹⁰ için ise "fiili hizmet müddeti" zammı ve itibari hizmet müddeti zammı" kavramları kullanılmıştır. İş sözleşmesi ile iş gören SSK sigortalılarından farklı olarak bu sosyal güvenlik sisteminde farazi sigortalılık hak kazanma koşullarını öne alma yanında yaşlılık aylığına da etki etmektedir. Bu bakımdan sigortalılık ve farazi sigortalılık süresi önem kazanmaktadır.

5510 sayılı Kanun iş sözleşmesi ile iş gören sigortalılar ile statü hukukundaki sigortalılar arasında standart birliği sağlamış ve 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümleri esas alınmak suretiyle farazi sigortalılık ilişkisi kurulmuştur.

5510 sayılı Kanun'dan önceki dönemin itibari hizmet süresi zammı veya fiili hizmet müddeti zammı hükümleri, 5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden önceki olaylara uygulanacaktır.

Ancak gerek 5510 sayılı Kanun döneminde gerekse bu kanunun yürürlük döneminde hangi sigortalıların ve işlerin fiili hizmet süresi zammı kapsamında çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. Örneğin fiili hizmet süresi zammından yararlanacak işyerleri atölye, fabrika gibi tanımlamalara tabi tutulmuştur. Sadece atölye olarak belirtildiği; fabrika biçiminde isimlendirilmediği için bu işyerindeki sigortalılar, işyerinin büyüklüğü ne olursa olsun fiili hizmetten yararlanamamaktadır. Bu durum olması açısından hukuki düzenlemenin sıhhatini olumsuz etkilemektedir.

10 Çoğunlukla memur gibi statü hukuku kapsamında olan sigortalılar olup, iş sözleşmesi ile çalışıp emekli sandığı kapsamında bulunmak istisnai bir durumdur.

3. Fiili Hizmet Süresi Zammı ve Uzun Vadeli Sigorta Kolları İlişkisi

Yaşlılık, malullük veya ölüm aylığına hak kazanma şartlarında **sigortalının ödediği prim, sigortalılık süresi** ve **yaşı** gibi faktörlerden ikisinin veya tamamının bir arada bulunması gerekmektedir.

İlk defa 5510 sayılı Kanun'a göre (1 Kasım 2008'den itibaren) sigortalı sayılanlar için yaşlılık sigortasında kural olarak yaş ve bildirilmiş prim şartı birlikte aranmaktadır.

Buna göre (5510 sayılı Kanun m. 28);

a) Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. Ancak, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanır.

b) Kadın için 58 erkek için 60 olan yaş şartı; prim gün sayısı şartının doldurulduğu tarihte geçerli olan yaş hadleri esas alınarak;

- 1) 1/1/2036 ilâ 31/12/2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61,
- 2) 1/1/2038 ilâ 31/12/2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62,
- 3) 1/1/2040 ilâ 31/12/2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63,
- 4) 1/1/2042 ilâ 31/12/2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64,
- 5) 1/1/2044 ilâ 31/12/2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65,
- 6) 1/1/2046 ilâ 31/12/2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65,
- 7) 1/1/2048 tarihinden itibaren ise kadın ve erkek için 65,

olarak uygulanır.

Sigortalılar, yukarıda yer alan yaş hadlerine 65 yaşını geçmemek üzere üç yıl

eklenmek ve adlarına en az 5400 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla da yaşlılık aylığından yararlanabilecektir.

Yaşlılık aylığına hak kazanmada sigortalının engellilik hali, engelli çocuğunun bulunması erken yaşlanması veya yeraltı işlerinde çalışması gibi sebepler dikkate alınarak ya yaş şartı hafifletilmiş ya da yaş şartı aranmaksızın sigortalılık süresi ve bildirilmiş prim şartı birlikte gerçekleşmesi öngörülerek yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi öngörülmüştür.

Bu durumlar;

- Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce malûl sayılmayı gerektirecek derecede hastalığı veya engelliliği bulunan ve bu nedenle malûllük aylığından yararlanamayan sigortalılara, en az onbeş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla yaşlılık aylığı bağlanabilecektir (5510 sayılı Kanun m. 28/IV).

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

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

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

malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla yaş şartları aranmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanılabilir (5510 sayılı Kanun m. 28/V).

- Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli veya münavebeli olarak en az 20 yıldan beri çalışan sigortalılar için yaş şartı 50 olarak uygulanır.

- 55 yaşını dolduran ve erken yaşlanmış olduğu tespit edilen sigortalılar,

yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık aylığından yararlanırlar.

- Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, bu Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir.

Sigortalının özel durumu dikkate alınarak yaşlılık, malullük ve ölüm aylığına hak kazanma şartlarında azaltma yoluna gidilebileceği gibi yararlanma şartlarını değiştirmeksizin (veya ilave olarak) çeşitli hukuki araçlarla sigortalılık süresi veya bildirilmiş prim gün sayısının farazi olarak arttırılması yöntemiyle de haktan yararlandırılması mümkün olabilmektedir.

Sigortalılık süresi veya prim gün sayısının arttırılmasını gerektiren haller;

- Ağır veya yıpratıcı işlerde çalışması nedeniyle çalışma gücü ve hayat süresinin kısalması,
- Ağır, yıpratıcı veya tehlikeli işlerde çalışması nedeniyle kişinin mükafatlandırılması,
- Ağır, yıpratıcı veya tehlikeli işlerde çalışmanın teşvik edilerek kişilerin bu işlerde çalışmayı özendirilmesi,

gerekçelerine dayanmaktadır.

Yukarıdaki gerekçelerle sigortalılık süresinin veya prim gün sayısının farazi olarak arttırılması sonucunda yaşlılık, malullük ve ölüm aylığına hak kazanmada;

- Sadece hak kazanma şartları ile ilgili olarak sigortalılık süresinin doldurulmasına,
- Sadece hak kazanma şartları ile ilgili olarak prim süresinin doldurulmasına,

- Birlikte hak kazanma şartlarındaki sigortalılık süresi ve prim gün sayısının doldurulmasına,

İlave edilerek şartların tamamlanması sağlanmaktadır.

- Hak kazanma şartları için yukarıdaki ihtimallere ilave olarak aylığın hesaplanmasında, dikkate alınarak aylık miktarının artmasına da etki edebilmektedir.

5510 sayılı Kanun öncesinde gerek 506 sayılı SSK, gerekse 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'nda yukarıdaki gerekçelerle farazi sigortalılık süresi ve prim gün sayısı ilavesi yoluyla bazı sigortalıların hak kazanma şartlarında ve aylıklarının hesabında avantajlı bir durum sağlanmıştır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre "itibari hizmet" sosyal sigorta ilişkisinin sadece sigorta süresi unsuruna etki etmektedir. Kanun'da sosyal sigorta ilişkisinin prim unsuruna ise hiç değinilmemiştir. İtibari hizmetin aylığın hesaplanmasında bir etkisi öngörülmemiştir.

Yeraltı maden işçilerinde ise sigortalılık süresinden bahsedilmemekte, sadece prim sayısının arttırılmasına etki etmektedir.

5434 sayı Emekli Sandığı Kanunu'unda farazi sigortalılık süresinde ise 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun öngördüğü sistemden farklı olarak itibari hizmet hak kazanma şartları yanında aylığın hesaplanmasında da dikkate alınmaktadır.

5434 sayılı Kanun "*fiili hizmet müddeti zammı*"ve "*itibari hizmet müddeti*", kavramları altında farazi süreleri ele almıştır.

Fiili hizmet müddeti zammı ile ağır ve yıpratıcı bazı görevlerde bulunanların fiili hizmet müddetlerinin, önceden saptanmış süreler kadar artırılması sağlanmaktadır. Böylece hem bağlanacak aylıklar için gerekli bekleme süresinin dolmasında hem de aylıkların hesaplanmasında ve ikramiye ödenmesinde dikkate alınmaktadır.

"*İtibari hizmet müddeti*", bağlanacak aylıklar ve yapılacak kesenek iadesi ve toptan ödemelerin hesabında fiili hizmet müddetlerine eklenen müddettir."

(5434 sayılı EK. m.35). Bu kavram, sadece aylık bağlamada dikkate alındığından, bekleme süresi, ikramiyede dikkate alınmamaktadır.

Fiili hizmet süresi zammının etkileri ve kapsama aldığı çalışanlar bakımından farazi sigortalılık sürelerine ilişkin hükümler 506 sayılı Kanun ile 5434 sayılı Kanun'da farklılıklar göstermiştir. Fiili hizmet zammı hak kazanımına esas olan bekleme süresinin dolmasında, aylık bağlamada ve nihayet ikramiye tahakkukunda dikkate alınırken, itibari hizmet müddeti sadece aylık bağlamada dikkate alınmakta, belirtilen diğer hususlarda herhangi bir etkisi olmamaktadır.

İtibari hizmet müddeti yasada harp ve çatışma nedenli olarak, ayrıca uçucu ve dalıcı personele özgü olarak ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Harbe katılma, seferberlikte çarpışmalara katılma, harp veya seferberlik ilan edilmeden yabancı ülkelere gönderilen Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevliken çarpışmalara katılma, düşmana tutsak düşme, düşman tarafından enterne edilmedir. Müddet ilavesi harp ve çatışmalara fiilen katılmış olmayı gerektirmektedir. Harp veya seferberlik ilanı tek başına yeterli neden sayılmamaktadır. Eklenecek süre, belirtilen durumlarda geçen zamanın bir katı kadardır. Ancak, 3 aydan az toplam 5 yıldan fazla olamaz (5434 sayılı Kanun m.36).

Uçucu ve dalıcı personele yönelik itibari hizmet müddeti için fiilen sayılan görevleri yapıyor olmak yeterlidir. Yer ve kara hizmetlerine alınmış olmak yararlanmaya son verir. Ancak, geçici olarak yıllık izin, hastalık, araç bakımı gibi nedenlerle görev yapamıyor olmak yararlanmaya engel teşkil etmemektedir. Eklenecek süre görevde geçirilen her yıl için 6 ay olarak belirlenmiştir (5434 sayılı Kanun m. 37).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 31.05.2006 tarihi itibarıyla yukarıda söz edilen itibari hizmet ve fiili hizmet müddeti zammı, itibari hizmet müddeti gibi kavramları ve söz konusu düzenlemeleri sona erdirmiştir.

5510 sayılı Kanun kapsam ve hukuki sonuçları bakımından yeknesak bir farazi sigortalılık süresi düzeni getirmiştir. Ancak 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihe kadar geçen sürelerdeki fiili hizmet süresine ilişkin hükümler aylık hesabında dikkate alınmaya devam etmektedir.

5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önceki kanun hükümlerine göre, aylık talep tarihindeki toplam prim ödeme gün sayısı veya fiili hizmet süresi üzerinden, bu Kanun'un yürürlük tarihi itibarıyla hesaplanacak aylığının bu Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihe kadarki prim ödeme gün sayısı veya fiili hizmet süresi ile orantılı bölümü, aylık talep tarihine kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısı ile çarpılarak hesaplanacaktır (5510 sayılı Kanun geçici madde 2/I-a).

Dolayısıyla yukarıdaki düzenlemeler sadece farazi süreleri ile değil; hüküm ve sonuçlarıyla birlikte dikkate alınacaktır. Yani 31.05.2006 tarihinden önceki dönemde itibari hizmet süresi sadece sigortalılık süresinde; fiili hizmet zammı da aylığın hesabında dikkate alınacaktır.

Hükümlerinin günümüze 31.05.2006 tarihi itibarıyla etkisinin devam edecek olması nedeniyle aşağıda önce 506 ve 5434 sayılı Kanunların düzenlemeleri izah edilerek 5510 sayılı Kanun'un fiili hizmet süresi zammına ilişkin hükümleri değerlendirilecektir.

§ 2. 506 SAYILI KANUN’DA İTİBARI HİZMET SÜRESİ DÜZENLEMESİ

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’na göre “itibari hizmet” sosyal sigorta ilişkisinin sadece sigorta süresi unsuruna etki etmektedir. Sosyal sigorta ilişkisinin prim unsuruna herhangi bir etki göstermemektedir. Dolayısıyla 506 sayılı Kanun’da itibari hizmet süresi yaşlılık, malullük ve ölüm aylığının hesaplanmasında bir etkisi öngörülmemiştir. Bu süre sadece sigortadan hak kazanma şartlarını öne çekerek sigortalıya bir avantaj sağlamaktadır.

Yeraltı maden işçilerinde ise sigortalılık süresinden bahsedilmemekte, sadece prim sayısının arttırılmasına etki etmektedir. Ancak aynı şekilde prim gün sayısındaki artış aylık hesabında dikkate alınmamaktadır.

1. Yeraltı İş Faaliyetlerine Özgü İtibari Prim (İtibari Hizmet)

Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlıklarınca tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı veya yeraltı münavebeli işlerinde en az 1800 gün çalışmış bulunan sigortalıların ***bu işlerdeki prim ödeme gün sayıları toplamına dörtte biri eklenir ve toplamı bunların Malulük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları primi ödeme gün sayısı olarak kabul edilir*** (506 sayılı SSK .m. 60/E).

Kanun, madenlerde çalışan sigortalılara Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları bakımından diğer sigortalılara nazaran avantaj sağlamaktadır. Bunun için gerekli koşullar;

- Yeraltında veya yeraltı münavebeli işlerde çalışmak ve,
- Çalışmanın en az 1800 güne ulaşmış olmasıdır.

Bu iki koşulu şahsında gerçekleşen kişilerin prim ödeme gün sayısı arttırılmaktadır. Arttırma mevcut prim ödeme gün sayısının 1/4’ü, yani % 25’i kadardır.

Örneğin, 4.000 gün Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası primi bulunan yeraltı maden işçisinin prim ödeme gün sayısı $4.000 + (4.000 \times \% 25) = 5.000$ gün olarak kabul edilecektir.

Prim gün sayısındaki bu artış uygulaması sadece yeraltı maden işçilerine özgü-

dür. Kanun hükmünün sahip olduğu lafzi açıklık gereği, koşullar gerçekleştiğinde kişinin sadece prim ödeme gün sayısı artırılmakta olup, sigortalılık süresi artırım dışında kalmaktadır. Bu itibarla, söz konusu itibari hizmet uygulaması “itibari prim” olarak adlandırılabilir¹¹.

İtibari prim yurt içi çalışmalarda dikkate alınacaktır. Ancak, Y.10.HD. Türkiye ile arasında sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan Belçika’da yeraltı madenlerinde çalışan sigortalılara da aynı hakkı tanımaktadır. Gerekçesi ise şu şekildedir: “Sosyal Güvenlik Hukukunun aynı koşullara sahip şahıslara eşit bir biçimde uygulanması bu hukuk dalının temel ilkelerindendir.(10)”

Yaptığı işin tehlikesi ve kişinin hayatının sonraki dönemlerine etkisi ya da kişiyi yaptığı iş nedeniyle mükafatlandırarak sigortalılık süresini tamamlama açısından itibari hizmet süresi yeraltı maden işçileri dışındaki sigortalılar için öngörülmüştür.

2. 506 sayılı Kanun ek 5 Kapsamında İtibari Hizmet

İtibari Hizmet Süresi, 506 sayılı Kanun’a ilk defa 2098 sayılı Kanun ile 1977 yılında gelmiştir.

Bu kanun kapsamında itibari hizmetten yararlanacak olan sigortalılar ve hizmetin geçtiği yerler ve sonucu şu şekildedir;

<u>Sigortalılar</u>	<u>Hizmetin geçtiği yer</u>	<u>Eklenecek süre</u>
I- a) 212 sayılı Kanunla değiştirilen 5953 sayılı basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetleri düzenleyen kanun kapsamına tabi olarak çalışan sigortalılar.	5953 Sayılı Kanunu değiştiren 212 Sayılı Kanunun 1.maddesi kapsamına giren işyerleri	90 gün
b) Basın kartı yönetmeliğine göre basın kartına sahip olmak suretiyle gazetecilik yaparken,kamu kurumlarına giren ve bu kurumlarda meslekleriyle ilgili görevlerde istihdam edilen sigortalılar	Basın müşavirlikleri	90 gün

11 Aslanköylü, Resul; Sosyal Sigorta Kanunu Yorumu, 2. Baskı, Ankara 2004, s. 2248 vd.

2098 sayılı Yasa'nın TBMM sağlık ve sosyal işleri komisyonundaki görüşmeler esnasında düzenlenen raporda şöyle denmektedir:

“....Beden işçileri ile aynı çalışma koşulları altında olan fikir işçilerinin günün 24 saatini, çalışan bir gazete ile beraber olmak zorunluluğu vardır. Kaldı ki, mesleğin sürekliliğine, durmazlığına mukabil bir de gerilimli tarafı vardır ki, fiziki ve ruhi çöküntülere sebep olduğu tıbbi incelemelerden anlaşılmış bulunmaktadır. Kamu kesimindeki matbaalarda çalışan beden işçilerine TC. Emekli Sandığı Kanununun 32.maddesiyle tanınan yıpranma hakkı da verilmiş bulunmaktadır. Sosyal Sigortalar Kanunu konusuna giren işyerlerinde çalışan fikir işçilerine tanınmamış bulunan bir hakkın hakkaniyet ölçülerine ve Anayasanın eşitlik ilkesinden hareket edilerek bu mağduriyetin  nlenmesine mütedair hazırlanmış bulunan Kanun Teklifi Komisyonumuzca prensip itibariyle yerinde g r lm ştir” .

2098 sayılı Kanun ile gazetecilere itibari hizmet süresi verilmesinin gerekçelerinde;

- Beden işçileri ile fikir işçilerinin aynı çalışma koşulları altında bulunması,
- Günün 24 saatinde gazete ile beraber olma zorunluluğu,
- Mesleğin durmaksızın sürekliliğine mukabil gerilimli tarafının bulunması,
- Tıbbi incelemeler (!) sonucunda fiziki ve ruhi çöküntülere mesleğin neden olması,
- Anayasa'nın eşitlik ilkesi ve hakkaniyet ölçüsü birlikte değerlendirildiğinde Emekli Sandığına tabi sigortalının bu haktan yaralanmasına karşılık SSK sigortalısının mağduriyetinin önlenmesi,

sebepleri yer almaktadır.

Aynı gerekçelerle diğer meslek ve işler hakkında da benzer ifadeleri kullanmak mümkündür. Bu durum Anayasa'nın eşitlik ve hakkaniyet ölçüsü ilkelerini zedelemektedir. Aynı eleştiriler 5510 sayılı Kanun döneminde de günümüz için geçerliliğini korumaktadır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun Ek 5. maddesinin birinci fıkrasının 20.06.1987 tarihinde 3395 sayılı yasa ile eklenen yeni bendler şöyledir:

“506 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılanların, aşağıda sayılan görevlerde geçen sigortalılık sürelerine, bu sürelerin her tam yılı için, hizalarında gösterilen süreler, sigortalılık süresi olarak eklenir.

<u>Sigortalılar</u>	<u>Hizmetin geçtiği yer</u>	<u>Eklenecek süre</u>
II- Basım ve gazetecilik işyerlerinden 1475 sayılı Kanun ve değişikliklerine göre çalışan sigortalılar.	a) Solunum ve cilt yoluyla vücuda geçen gaz veya diğer zehirleyici maddelerle çalışan işyerleri, b) Fazla gürültü ve ihtizaz yapıcı makine ve aletlerle çalışarak iş yapılan işyerleri, c) Doğrudan doğruya yüksek hararete maruz bulunarak çalışan işyerleri, d) Fazla ve devamlı adali gayret sarf edilerek iş yapılan işyerleri, e) Tabii ışığın hiç olmadığı ve münhasıran sun'î ışık altında çalışılan işyerleri, f) Günlük mesainin yarıdan fazlası saat 20.00'den sonra çalışarak yapılan işyerleri,	90 gün
III- Gemi adamları, gemi ateşçileri, kömürcüler, dalgıçlar.	Denizde	90 gün
IV- Azotlu gübre ve şeker sanayiinde*, fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışanlar.	1 . Çelik, demir ve tunç döküm 2. Zehirli, boğucu, yakıcı öldürücü ve patlayıcı gaz, asit, boya işleriyle gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren işlerde 3.Patlayıcı maddeler yapılmasında, 4. Kaynak işlerinde çalışanlar	90 gün

Kesirlerin hesaplanmasında tam yıl 360 gün olarak alınır. Fiilen çalışılmış güne eklenecek itibari hizmet günü sayısının bulunmasında (Çalışılan gün sayısı x 0,25) formülü uygulanır.”

* “Azotlu gübre ve şeker sanayii” ibaresi Anayasa Mahkemesinin 4/10/2006 tarihli ve E.:2002/157, K.:2006/97 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir. Söz konusu iptal hükmünden sonra, “çelik, demir ve tunç döküm; zehirli, boğucu, yakıcı öldürücü ve patlayıcı gaz, asit, boya işleriyle gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren işlerde; patlayıcı maddeler yapılmasında, kaynak işlerinde çalışan” bütün işçiler itibari hizmet süresinden yararlanmanın önü açılmıştır. Ancak Anayasa Mahkemesi Kararından önce 31/5/2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 106. maddesi ile bu husus daha önce düzenlenmiştir. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi Kararına dayanarak fiili hizmetten yararlanmak mümkün olmamıştır. Eğer 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmemiş veya uygulaması uzatılmış olsaydı, Anayasa Mahkemesi Kararından dolayı yararlanma söz konusu olabilecekti.

İtibari hizmet ile sigortalıya, mevcut olmayan ancak varmış gibi farazi bir sigortalılık süresi tanınmaktadır. İtibari hizmet, salt Sosyal Sigortalar Kanunu’nun uygulanması ile sınırlı olup kıdem tazminatı gibi İş Kanunu’ndan doğan uyumsuzluklara uygulanamaz.

Yukarıdaki düzenlemede ilk önce, belirli koşullarda basın mesleğinde ve basın müşavirliklerinde çalışanlara itibari hizmet zammı tanınmıştır. 01.09.1977 tarihli 2098 sayılı Kanun ile kapsamı genişletilmiştir.

2098 sayılı Kanun’la yapılan bu değişiklikle kapsama alınan sigortalılar ve işler için 1.9.1977 tarihinden önceki çalışmalar için itibari hizmet zammı söz konusu değildir. Ne var ki anılan Kanun’un Geçici 1.maddesine göre, 1.9.1977 tarihinden itibaren bir yıl içinde Kuruma başvurularak borçlanma yapılabil-mekteydi.

09.07.1987 tarihinde yürürlüğe giren 3395 sayılı Kanun ile itibari hizmet zammından yararlananların kapsamı tekrar genişletilmiştir. Basın ve gazetecilik mesleği dışında çalışan *gemi adamları ile azotlu gübre ve şeker sanayiinde çalışanlar* da ek 5. madde kapsamına alınmıştır. Ancak 2098 sayılı Kanunda olduğu gibi bu kişiler için borçlanma hakkı tanınmamıştır.

Gerek 2098 gerekse 3395 sayılı Kanun ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Ek 5. madde kapsamına alınanlar için ortak hüküm; her iki Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonraki çalışmalarından ötürü itibari hizmet zammından yararlanabilecek olmasıdır.

Verilen itibari hizmet süresiyle bunların erken aylık almalarına olanak sağlanmıştır. İtibari hizmetin kıdem tazminatına bir etkisi söz konusu değildir. Gerçi ülkemizde, anılan maddede sayılan meslek gruplarının yaptıkları işe benzer işlerde çalışanların sayısı azımsanamayacak kadar çoktur. Ne var ki Kanun koyucu tercihini ek.5.madde kapsamına alınan işyerleri yönünde kullanmış olduğundan bu madde kapsamına alınmayan meslek gruplarına kıyas yoluyla itibari hizmet zammı tanınamamıştır. Bu ilke bugün de 5510 sayılı Kanun döneminde geçerliliğini sürdürmektedir.

3. İtibari Hizmetten Yararlanma Koşulları

İtibari hizmet zammından yararlanabilmek için öncelikle çalışan 4-a veya 4-c anlamında sigortalı sayılmazdır. Örneğin, Bağ-Kur sigortalıları anılan maddenin kapsamı dışındadırlar.

Söz konusu maddede yer alan “sigortalılar” kavramının Sosyal Sigortalar Kanunu 2. madde ile sınırlı tutulmaması, isteğe bağlı sigortalıların da ek 5. madde hükümlerinden yararlanabilecekleri görüşü ileri sürülmüştür¹². Gerçekten de söz konusu maddede, Sosyal Sigortalar Kanunu 2. maddesine göre sigortalı olanlar deyimine yer verilmeyip sadece “sigortalılar” dendiği için anılan maddenin, kullanılan sözcüklere göre yorumlanması halinde, bu görüşe haklılık verecek ifadeler varsa da kanunun amacı doğrultusunda yorumlandığında bu görüş taraftar bulamamıştır. Zira isteğe bağlı sigortalı olanlar fiilen çalıştıkları taktirde isteğe bağlı sigortalılıkları sona erecektir.

Ek 5.madde, üç ana bentten oluşmaktadır. Bu bentlerin kendilerine ait alt bentleri mevcuttur. İtibari hizmetten yararlanmak isteyen kimselerin, asıl bentlerde ve alt bentlerde sayılan koşullardan en az birini taşımaları gerekir.

Anılan maddenin birinci bendinin (a) fıkrası, 212 sayılı Kanun’la değişik 5953 sayılı “Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun” hükümlerine tabi olarak çalışan sigortalıları kapsamaktadır.

212 sayılı Yasa ile değişik 5953 sayılı Kanun’un birinci maddesi şöyledir:

“Bu Kanun hükümleri Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber

12 Çenberci, Mustafa; Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985, s. 745.

ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır”.

hükmüne yer verilmiştir.

Demek ki, birinci bendin kapsamına girenlerin itibari hizmetten yararlanabilmeleri için, sigortalı niteliğini taşımaları şart ise de, ***İş Kanunu’nda tanımlanan “işçi” niteliğini taşımamış olmaları gerekir.*** Bilindiği gibi istisnalar dışında kimlerin işçi niteliği taşımadığı 5.maddede tek tek sayılmıştır.

Basım ve gazetecilik işyerlerinde ***İş Kanunu ve değişiklikleri uyarınca çalışan sigortalıların itibari hizmetten yararlanma koşulları,*** ikinci bentte düzenlenmiştir.

Bu durumda, basım ve gazetecilik işyerlerinde çalışanların tümü tek bent altında toplanmamıştır. Bu nedenle aynı mesleğe sahip sigortalıların birinci bende göre mi, yoksa ikinci bende göre mi yararlanabilecekleri her somut olayın özelliği dikkate alınarak belirlenmelidir.

Birinci bendin (a) fıkrası. Basın Kartı Yönetmeliği’ne göre basın kartına sahip olmak suretiyle gazetecilik yaparken kamu kurumuna geçip o yerde istihdam edilen sigortalılarla ilgilidir.

Ek 5. maddenin ikinci bendi, basım ve gazetecilik işyerlerinde 1475 sayılı İK. ve değişikliklerine göre çalışan sigortalıları kapsamaktadır. İkinci bendin alt bentlerinde de çalışma ortamının özellikleri sayılmaktadır.

İtibari hizmetten yararlanmak isteyen sigortalıların ana bendin yanında, alt bentlerde sayılan koşullardan en az birini taşımaları gerekir. Alt bentlerde ki birden ziyade koşulun oluşmuş olması sigortalıya daha fazla hak sağlamaz.

3395 sayılı Kanun ile Ek 5.maddeye eklenen üçüncü bent, gemi adamları, gemi ateşçileri, kömürcüler ve dalgıçlara ilişkindir.

Aynı Kanun’la eklenen dördüncü bent ise, azotlu gübre ve şeker sanayiinde, fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışan sigortalıları kapsama almıştır.

Üçüncü bentte sayılan gemi adamları, gemi ateşçileri, kömürcüler ve dalgıçların itibari hizmet zammından yararlanabilmeleri için çalışmalarının denizde geçmişi olması gerekir.

III- Gemi adamları, gemi ateşçileri, kömürcüler, dalgıçlar.	Denizde
---	---------

İtibari hizmet süresinden yararlanacak olan sigortalıların sigortalılığının geçtiği yerin Kanun'da belirtilmiş olmasına rağmen, kanunun fazına uygun olarak dar veya amacına uygun olarak geniş yorumlanıp yorumlanamayacağı problemi ortaya çıkmaktadır. 506 sayılı Kanun'un uygulanmasında ortaya çıkan bu hukuksal sorun günümüz hukuksal yorumu için oldukça önemlidir.

Yargıtay 21.Hukuk Dairesi¹³, üçüncü bentte sayılan gemi adamlarının itibari hizmet zammından yararlandırılabilirmeleri için çalışmanın mutlaka gemi seferde iken gerçekleşmesi gerektiği, gemi limanda iken geçen çalışmaların itibari hizmetten yararlanmayı gerektirmediğine karar vermiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu¹⁴ ise, gemi limanda iken de sigortalının itibari hizmetten yararlanabileceğine karar vermiştir. Hukuk Genel Kurulu kararından sonra Yargıtay,

13 21 .H.D., 30.12.1999 T . 8926 E.. 9650 K (**Aslanköylü**, s. 2258 vd)

14 YHGK., 27.9.2000 T., 1101 E.. 1182 K. (**Aslanköylü**, s. 2259 vd.) “Uyuşmazlık, davalı işverene ait İskenderun Limanı işyerinde gemi adamı olarak çalışan davacının denizde geçen çalışma sürelerine itibari sigortalılık süresi eklenmesine ilişkindir. Bu yönüyle davanın Yasal dayanağı 506 sayılı Yasanın 3395 Yasa ile değişik ek 5.maddesinin III bendidir. Bu maddeye göre «gemi adamlarının denizde geçen sürelerine her tam yıl için 90 gün sigortalılık süresi ekleneceği» öngörülmüştür. Öyle ise itibari hizmetten yararlanmak için 1-Gemi adamı olmak 2- Denizde çalışmak koşullarının birlikte gerçekleşmesi zorunludur. Denizde çalışmak, sefer halindeki gemide olabileceği gibi limanda bekleyen gemide de olabilir. (Örneğin bakım ve onarım gibi). Yasa koyucu denizde çalışanlarının her türlü tehlikeye açık denizde geçen çalışma süreleri açısından bu haktan yararlanmalarını sağlamayı amaçlamıştır. O nedenlerle yerel mahkemece deniz motor makinisti olan davacının gemide fiilen çalışmadığı ve ancak çalışmak üzere işverene ait tesiste bekleyerek geçirdiği süreyi de itibari hizmetten yararlanmasına esas alarak karar vermesi Yasaya aykırıdır. Öte yandan davacının denizde (gemide) fiilen çalıştığı süre yönünden gerekli araştırma yapılmadan sonuca varılması ve kurulan hükümde HUMK. nun 389.maddesine aykırı olarak davacının denizde geçen çalışmasına göre kazandığı itibari hizmet süresinin kararda açıklanmaması da doğru değildir. Mahkemece yapılacak iş, ister seferde isterse limanda beklemede olan gemide davacının fiilen çalışma süresini tespit etmek için taraflara tanık dahil delillerini ibraz etmeleri için önel vermek, gösterilen delilleri topladıktan

gemi limanda iken gemide geçen çalışmaların da itibari hizmete tabi olacağı görüşünü benimsemiştir.

Sigortalılık hizmetinin geçtiği yerin, Kanun'un amacına uygun olarak geniş yorumlanması gerekmektedir. Bu durum diğer sigortalılar ve işleri ile işyerleri için emsal olacak niteliktedir.

Bu durumda; geminin sefere çıkıp dönüşüne kadar geçen zamandaki çalışmaları itibari hizmetten yararlanmayı gerektireceği gibi, örneğin sigortalıların uğrak limanlarındaki bekleme süreleri, karaya çıksalar bile şehir gezintisi yaptıkları süreler, gemi limana geldiğinde ev izni verilmiş olsa bile primlerin ödenmesi koşuluyla bu süreler de itibari hizmet zammına tabi tutulabilmektedir.

Esasen gemi adamının, hangi limanda ne kadar kaldığının, karaya çıktığı takdirde sürenin ne kadar olduğunun tespit edilmesi çok zordur. O nedenle, gemide çalışanların hizmet sözleşmeleri devam ettiği sürece bunlar itibari hizmetten yararlandırılmalıdır. Ne kadar süre seferde, limanda veya karada kaldıklarının ayırt edilmesine gerek bulunmamaktadır. Ancak gemi aylarca limanda kalmış ve sigortalı, hizmet sözleşmesi feshedilmemekle beraber gemiyle ilişkisini belirli süre kesmişse o takdirde itibari hizmetten yararlandırılmamaktadır.

Sigortalı, gemiyle ilişkisini kesmemişse; örneğin gemide yatıp kalkıyor ve çalışmasını sürdürüyor ise gemi, limanda kaç ay kalırsa kalsın sigortalı, itibari hizmetten yararlanabilmiştir.

sonra davacının 1 Eylül 1987 tarihinden dava tarihine kadar süre içinde itibari hizmet süresini saptamak ve bu süreden yararlanması gerektiğine karar vermektir. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.” (Ayrıca bkz. YHGK., 7.2.2001 T., 2001/21-21 E., 2001/52 K.) Davanın Yasal dayanağını oluşturan Ek.5.maddesinin 3395 sayılı Yasayla değişik biçiminde, bir gemi adamı, gemi ateşçisi, kömürcü ve dalgıcın itibari hizmetten yararlanabilmesi için çalışmalarının “denizde” geçirilmesinin koşul olduğu hükme bağlanmıştır. Yasada öngörülen, denizde geçirilmesi gereken hizmetten amaç ise, geminin denizde seyir veya seferde olduğu süreler ile bunun uzantısı sayılan geminin limanda bulunduğu sırada, fiilen gemide görevli olarak geçirilen ve denizle bağlantının kopmadığı çalışmalardır. Aksi halde yasa koyucu böyle bir zorunluluğa gerek görmez ve gemide çalışanların koşulsuz itibari hizmetten yararlanabileceğini hükme bağladı. Dava konusu olayda; davacı sigortalının; geminin seferde veya limanda bulunduğu sırada; ne kadar süre gemide görev yaptığı veya fiili olarak çalıştığı, ne kadar sürenin ise gemi dışında, sosyal tesis veya başka bir yerde geçirildiği açıkça ortaya konmamış, global bir şekilde tüm sürelerin itibari hizmetten sayılmasına karar verilmiştir. Bu tür bir kabul ise; Yasanın amaç ve içeriğine uygun bulunmamaktadır. O halde Hukuk Genel Kurulu’na da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve Yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme karar bozulmalıdır.” (Aslanköylü, s. 2268)

Yargıtay, basım ve gazetecilik işyeri olmasa bile matbaa işyerinde çalışanların da, koşullar oluşmuşsa itibari hizmet zammından yararlanabilecekleri görüşündedir¹⁵.

Örneğin, banknot matbaasında çalışanlar, kartvizit, tabela, düğün davetiyesi basımı gibi işlerde çalışanlar dahi itibari hizmet zammından yararlanabilmektedirler. Fotokopi çekimi işinde çalışanlar ise yararlanamazlar.

Konuyu özetlemek gerekirse, hizmet sözleşmesinin devam etmesi koşuluyla İş Kanunu'na göre bir kimsenin çalışmadığı halde çalışmış gibi sayıldığı günler itibari hizmet zammının hesabında dikkate alınmıştır. Zira sigortalıdan primler kesilip kuruma ödenmeye devam olunmaktadır. Nitekim Yargıtay bir kararında¹⁶, ücretli izinde, resmi tatillerde, hafta sonu tatillerinde geçen sürelerin itibari hizmet zammının hesabında dikkate alınabileceği görüşünü benimsemiştir.

Yargıtay'ın 506 sayılı Kanun döneminde oluşturduğu bu içtihat oldukça önemlidir. 5510 sayılı Kanun döneminde de belirli aralıklarda fiili hizmet zammını gerektiren işlerde çalışan sigortalılar için bu işte çalışan süre değil, çalışmanın tamamı dikkate alınmalıdır. Aksi takdirde çalışmanın ölçülmesi güçlük ve primlendirilmesi, uygulamadan yararlanmada güçlük arz edecektir.

15 Y 10. .HD.. 25.11.1983 T., 5891 E., 6038 K. (Aslanköylü, s. 2267) “Davacı, dava dilekçesinde, Ankara Türk Tarih Kurumunun matbaası işyerinde (Tipo) Baskı makinesi operatörü unvanı ile çalıştığı, gördüğü işin ve çalıştığı işyerinin 506 sayılı Yasaya 2098 sayılı Yasa ile eklenen ek bir madde kapsamında olduğunun tespiti ile birlikte anılan Yasada öngörülen itibari hizmet süresinin sigortalılık süresine eklenmesini de istemiş, mahkemece talebe uygun olarak hüküm fıkrasında (...bu işyerinde geçen itibari hizmetlerinin sigortalı süresine eklenmesine...) denilmiştir. Oysa burada sözü edilen hizmetlerin 2098 sayılı Yasanın yürürlük tarihinden öncesine ve sonrasına rastlayan dönemleri söz konusudur. Yürürlük tarihinden önceki döneme rastlayanlar için borçlanma yapılması gerekeceği ortadadır. Sonraki döneme rastlayan hizmet sürelerinin ise sigortalılık süresine katılması doğaldır. Önceki döneme ilişkin hizmetler için borçlanma yapılmadan bu hizmetlerin sigortalılık süresine eklenmesi mümkün olamayacağından, ayrıca, davacının bu işyerinde geçen itibari hizmetlerinin sigortalılık süresine eklenmesine de karar verilmesi usul ve Yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”

16 Y. 10. HD., 27.4.2001 T., 2609 E., 3298 K. (Aslanköylü, s. 2264, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 521-522 dipnot 224) “İzinli ve istirahatli günlerin dışlanmasına karar verilemez. Davada, sigortalının fiilen çalışmadığı, raporlu, izinli olduğu sürelerle, Cumartesi-Pazar ve tatilde geçen günlerin dışlanmasının gerekip gerekmeyeceğinin tartışılmasına gerek görülümüştür. İtibari hizmetten yararlanmayı gerektiren işler hayat yıpratıcı ve yaşam süresini kısaltan işlerdir. Hal böyle olunca, **sigortalı, şayet sürekli olarak bu tür işlerde çalışmış ve tüm primler anılan işyerlerinden ödenmişse; fiilen çalışılmayan günler dahi itibari hizmet zammının hesabında göz önünde bulundurulmalıdır. Zira hayat yıpratıcı işin etkisi sigortalının fiilen çalış-**

Çalışma bir bütün olarak ele alınmalı, infazda kuşku ve duraksamaya neden olacak biçimde bazı süreler dışlanmamalıdır. Sigortalının iddia edilen sürenin tümünde çalışmadığını, kesintili çalıştığını, karma çalıştığını, işyerinin değişti-rildiğini iddia ve ispat edilirse elbette bu savunmalar üzerinde durulup gereken araştırma ve inceleme yapılacaktır¹⁷.

Ek 5.maddede sayılan işyerlerindeki çalışmaların itibari hizmetten yararlanma-yı gerektirip gerektirmediğinin saptanması uzmanlığı gerektirdiğinden bilirkişi kurulundan görüş almak suretiyle sonuca gidilmektedir. Örneğin, solunum ve cilt yoluyla vücuda geçen gaz veya diğer zehirleyici maddelerle çalışılan işyer-lerinde geçen çalışmaların tespiti isteniyorsa bilirkişi kuruluna havale edilme-lidir.

İtibari hizmet süresinin tespitinde bireyselleştirme yoluna gidilmektedir¹⁸. Yani çalışanlardan birisinin emsal alınması suretiyle karar verilmemektedir. Çalı-şanların her birinin hangi işte, hangi ortamda çalıştığı ayrı ayrı belirlenip buna göre tespitler yapılmaktadır. Çünkü işyeri değil yapılan iş esas alınmaktadır.

madığı, örneğin izinde ve tatilde iken dahi etkisini sürdürecektir. Kaldı ki İş Kanununun 51 .maddesinde çalışılmadığı halde çalışılmış gibi kabul edilen günlerin neler olduğu sayılmıştır. Bu nedenlerle kararda, izinli, istirahatli geçen günlerle tatil günlerinin dışlanması yönüne gi-dilmemelidir. İddia sübut bulduğu taktirde hüküm fıkrasının şimdiki gibi, “davacının itibari hizmetten yararlanması gerektiğinin tespitine” biçiminde oluşturulması yeterlidir. Kurumca kararın infazı esnasında sözü edilen nitelikteki işyerinden ödenen primler (=prim ödeme gün sayısı) esas alınmak suretiyle itibari hizmet süresi hesap edilecek ve sigortalının prim ödeme gün sayısına değil sigortalılık süresine eklenecektir. (YİBBGKK. 18.2.2000 T., 1997/1 E., 2000 1 K.) Mahkemece, açıklanan bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmaksızın eksik araştırma ve incelemeyle karar verilmiş olması usule ve Yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”

17 10.H.D. 7.11.1996 T., 9387 E., 9620 K. (Aslanköylü, s. 2266) “..Davamızda somutlaşan olayda, Türkiye Şeker Fabrikaları Anonim Şirketine ait Ankara Makina Fabrikasında puantaj işçisi olarak çalışan ve asıl çalışma yeri atölye dışında olup, **çalışmasının; günde sadece 2-2.5 saatlik bölümü atölye içinde geçen ve işyerindeki fiziksel dış etkenlerden sadece atölye içindeki çalışma süresiyle sınırı olarak etkilendiği** dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılan **davacının, çalışmasının tamamının atölye içinde geçmiş gibi Yasadan yararlandırılması-na karar verilmesi usul ve Yasaya aykırı** olup bozma nedenidir.”

18 Y. 10. .HD.,16.11.1995 T., 8335 E., 9686 K.) (Aslanköylü, s. 2267) “Benzer dosyaların tahkikatının tek suret altında yürütölüp, her dosya için bireyselleştirme işlemi yapılmadan, işyerinin kapsamı, çalışma düzeni ve koşulları ile bölümleri ve bu bölümlerin taşıdıkları özel-likler, hangi bölümlerdeki çalışmaların anılan Kanunda sayılan fiziksel dış etkenlere maruz kaldığı ve buna bağlı olarak itibari hizmete tabi işlerden olup olmadığı yönleri ayrı ayrı ince-

Dolaylı olarak fabrikanın çıkarmış olduğu gaz ve zehirli maddelerinden az miktarda etkilenmek, itibari hizmetten yararlanmayı gerektirmemektedir. Örneğin, fabrikanın çıkarmış olduğu zararlı gazların havayı kirletmesi sonucunda az da olsa kirli havayı teneffüs eden tüm fabrika çalışanları itibari hizmet zammından yararlandırılmamaktadır.

İşyerinin ve işin değil de sigortalılığın, mesleğin esas alındığı durumlarda böyle bir değerlendirme yapmaya gerek bulunmamaktadır.

Ek 6.maddeye göre. Ek 5.maddede sayılan koşullarda en az 3600 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödemiş olanlar itibari hizmet zammından yararlanabilirler.

Yine Yargıtay uygulamasına göre, sigortalının tespitini istediği süre 3600 günün altında ise dava reddedilemeyecek, itibari hizmetten yararlanmayı gerektiren süre 3600 güne ulaştığı taktirde kararın infaz edilebileceği belirtilecektir.

4. İtibari Hizmet Zammının Hesaplanması

İtibari hizmet zammı primi ödenmiş her tam yıl için 90 gündür. İtibari hizmet zammı, Ek 5.maddede sayılan işyerlerinde geçen çalışmaların hepsi yönünden aynıdır.

Fiilen çalışılmayıp da SSK.m. 108'e göre sigortalılık süresinden sayılan süreler¹⁹ itibari hizmetin hesabında dikkate alınmaz. Zira Ek 5.maddenin son fıkrasında. “...*Fiilen çalışılmış güne eklenecek itibari hizmet günü sayısının bulunmasında (çalışılan gün sayısı x 0.25) formülü uygulanır.*” denmektedir.

lenip, yapılan işin niteliği ve özelliklerinin açıklandığı genel nitelikteki Bilirkişiler Kurulu raporunun hükme dayanak yapılması. Fazla gürültü ve ihtizaz yapıcı makina ve aletlerle yapılan çalışmalarda 90 desibel civarında gürültüye maruz kalındığının belirtilmiş olmasına rağmen tehlike sınırı ve ölçümleme yönteminin belirtilmemiş olması, usul ve Yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”

19 506 sayılı Kanunun 108. maddesi şöyledir; “Sigortalılık süresi: Madde 108- Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının uygulanmasında nazara alınacak sigortalılık süresinin başlangıcı, sigortalının, yürürlükten kaldırılmış 5417 ve 6900 sayılı kanunlara veya bu kanuna tabi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihtir. Tahsis işlerinde nazara alınan sigortalılık süreleri, bu sürenin başlangıcı tarihi ile, sigortalının tahsis yapılması için yazılı istekte bulunduğu tarih, tahsis için istekte bulunmuş olmayan sigortalılar için de ölüm tarihi arasında geçen süredir.”

Aynı fıkraya göre, yıl artıklarının yitirilmesine müsaade edilmemiş, tam yıl 360 gün hesabıyla bunların da değerlendirilmesi öngörülmüştür.

İtibari hizmet süresi zammının, hangi sigortalılığa ekleneceği açık değildir. Süre zammını bütün sigortalılık süresine mi, yoksa sadece fiili olarak geçen sigortalılık süresine mi ekleneceği, tartışma konusu olmuştur. Konu oldukça önemlidir. Şöyle ki;

Örneğin,

(A)'nın toplam sigortalılık süresi 22 yıldır ve bunun 16 yıl 8 ay 8 günü fiilen bakım işinde geçmiştir.

İtibari hizmet zammı, ancak fiili olarak geçen 16 yıl 8 ay 8 gün üzerinden hesap edilecektir. Bu sürenin gün olarak karşılığı 6008'dir.

Yapılan hesaplama sonucunda (A)'nın itibari hizmet gün sayısı, $(6008 \times 0,25)$ 1502 gün, başka bir deyişle 4 yıl 2 ay 2 gündür.

16 yıl 8 ay 8 gün + 4 yıl 2 ay 2 gün = 20 yıl 10 ay 10 gün

(A)'nın itibari hizmet zammı ile birlikte toplam gün sayısı ise, 20 yıl 10 ay 10 gündür.

Görüldüğü gibi itibari hizmet süresi, fiilen çalışılan süreye eklenmektedir. Bu süre, bütün sigortalılık süresine eklenmemektedir.

Ne var ki, 18.2.2000 tarihli Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında²⁰ tersi bir sonuca varılmış itibari hizmet süresinin prim ödeme gün sayısına değil, sigortalılık süresine eklenmesi gerektiğine karar verilmiştir.

İçtihadı Birleştirme Kararına göre yukarıda verilen örnek ele alındığında 1502 gün itibari hizmet süresi, sigortalının sahip bulunduğu 16 yıl 8 ay 8 günlük fiili çalışmasına (=prim ödeme gün sayısına) değil, 22 yıllık sigortalılık süresine eklenecektir.

20 Bkz. YİBBGKK. 18.2.2000 T., 1997/1 E., 2000 1 K.

Sonuçta, sigortalıya ait prim ödeme gün sayısı 16 yıl 8 ay 8 günde sabit kalacak, sigortalılık süresi. 26 yıl 2 ay 2 güne yükselmiş olacaktır.

Yargıtay içtihatları birleştirmeye yol açan karar 10. Hukuk Dairesi ile 21. Hukuk Dairesi arasındaki çelişik kararlardır.

10. Hukuk Dairesinin 09/06/1997 tarih ve 1997/3756-4405 sayılı kararında; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nın Ek-5. maddesindeki itibari hizmet süresinin hem sigortalılık süresine, hem de sigortalının fiilen çalışılmış gün sayısına eklenmesi ve ayrıca sigortalılık başlangıç tarihinin, itibari hizmet süresi kadar geri götürülmesi gerektiğine karar verilmiştir.

10. Hukuk Dairesinin 09/06/1997 tarih ve 1997/3757-4406, 1997/3578- 4407 sayılı kararları da aynı doğrultudadır.

21. Hukuk Dairesinin 17/02/1996 tarih ve 1996/7337-854 sayılı kararında ise, 506 sayılı Yasa'nın Ek-5. maddesindeki itibari hizmet süresinin prim ödeme gün sayısına eklenemeyeceğine, bu sürenin iki kez kullanılmasının olanaksız bulunduğuna karar verilmiştir.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararıyla konunun çözümünde;

“Aykırlığın konusu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasına 11/08/1977 tarih ve 2098 sayılı Yasayla getirilen Ek-5. maddede öngörülen iş kollarında çalışan sigortalılara tanınan itibari hizmet süresinin 506 sayılı Yasanın 108. maddesinde tanımlanan sigortalılık süresine mi, yoksa hem sigortalılık süresi ve hem de prim ödeme gün sayısına mı eklenmesi gerektiğine ilişkindir.

Aralarında aykırılık bulunduğu kabul edilen kararlarda, sözü edilen “sigortalılık süresi” ve “fiili prim ödeme gün sayısı” 506 sayılı Yasanın “yaşlılık sigortası” yönünden önem taşıyan temel kavramlardır.

Gerçekten, yaşlılık sigortasından yararlanmada üç temel öge söz konusudur: Sigortalılık süresi, fiili prim ödeme gün sayısı ve yaştır.

Bunlardan yaşla ilgili olarak, Yasanın doğrudan belirlediği ve zaman zaman üzerinde değişiklik yaptığı yaş sınırı, her sigortalı için aynıdır. Sigortalılık süresi ise, 506 sayılı Yasanın 108. maddesinde tanımlandığı üzere, sigortalının

ilk işe giriş tarihi ile yaşlılık aylığı için Kuruma başvurduğu tarih arasında geçen süredir. “Fiili prim gün sayısı”na gelince burada, Kuruma yapılan parasal katkı söz konusudur. Daha açık bir anlatımla fiili prim gün sayısı, sigortalı yararına, sigortalılık süresi içerisinde, eylemli biçimde günlük kazançları üzerinden ödenen primli günler toplamıdır.

506 sayılı Yasa; yaşlılık sigortası yönünden, seçenekli bir sistem öngörmüş, kimi zaman iki, kimi zaman üç ögenin gerçekleşmesi durumunda, kişinin yaşlılık aylığından yararlanabileceğini hükme bağlamıştır.

2098 sayılı Yasa ise, a 506 sayılı Yasayla getirilen “itibari hizmet” kurumu ile yıpratıcı kimi işlerde çalışan sigortalılara Yasaca belirlenen oranda itibari bir surenin eklenmesini öngörmüştür. Böylece, itibari hizmet süresinden yararlanan bir sigortalı, yaşlılık sigortası uygulamasında öbür sigortalılara göre ayrıcalıklı bir duruma geçmekte ve daha erken emekli olabilme olanağına kavuşmaktadır. İşte, görüş aykırılığının temeli bu ayrıcalığın kapsam ve boyutlarında düğümlenmektedir.

Gerçekten itibari hizmetten yararlanan bir sigortalının sigortalılık süresine dörtte bir oranında ek yapılmasıyla söz gelimi 20 yıllık bir sigortalıyı benzerlerine göre 5 yıl önce emekli olabilme olanağı sağlanmakta, 25/06/1999 tarihli ve 4447 sayılı Yasanın yürürlüğünden önceki dönemde 38 yaşında emekli olabilme hakkı tanınmaktadır. Bu tür bir olanak, kuşkusuz, önemli bir ayrıcalıktır. Bunun dışında itibari hizmet süresinin fiili prim ödeme gün sayısına katılması durumunda ise, yukarıda sözü edilen sigortalı, ayrıca 1800 günlük fiili prim üstünlüğü elde etmekte yalnızca 3200 gün prim ödediğinde yaşlılık aylığına hak kazanabilmekte ve böylelikle benzerlerine göre yaşlılık aylığı bağlama oranını yükseltebilmektedir.

Oysa yasa koyucu bu tür ikiye katlı bir ayrıcalığı öngörmemiş, yalnızca sigortalılık süresi yönünden bir üstünlük sağlamıştır. Bu durum, öncelikle Ek-5. maddenin birinci fıkrasının açık anlatımından ortaya çıkmaktadır. Gerçekten söz konusu birinci fıkra; itibari hizmet süresinin sigortalılık süresine ekleneceği açıkça belirtilmiş, ayrıca fiili prim ödeme gün sayısına ekleneceği yolunda bir anlatıma yer verilmemiştir. Her ne kadar maddenin ikinci fıkrasında; fiili gün sayısına ilişkin bir anlatım yer almışsa da, bu durum maddenin birinci fıkrasında belirtilen sigortalılık süresinin hesaplanması yöntemine ilişkindir

ve itibarı hizmet süresinin yıl olarak değil de, gün olarak değerlendirilmesi durumunda eklemenin nasıl bulunacağını göstermektedir.

Birbirinden ayrı kurumlar olan, “sigortalılık süresi ve “prim ödeme gün sayısı”nın Yasada açıkça gösterilmedikçe birbirlerinin yerine geçirilmesi ya da yorum yoluyla öngörülmesi olanaksızdır. Nitekim, 506 sayılı Yasanın bütününde Ek-5. madde dışında ayrıcalıklı sisteme, yalnızca maden işçileri yönünden yer verilmiş ve Yasanın 60/E maddesinde 1800 gün çalışmış bulunan sigortalılara bu işlerdeki prim ödeme 1 gün sayıları” toplamına dörtte birinin ekleneceği ve böylece bulunan toplam sürenin “prim ödeme gün sayısı” olarak benimseneceği öngörülmüştür. Görülüyor ki, yasa koyucu, 506 sayılı Yasada, söz konusu deyiş ve kavramların ikisinin birlikte ayrıcalık yaratacak biçimde değerlendirilmesini istememiş, yalnızca, en tehlikeli işlerden sayılan maden işçilerine, fiili prim ödeme gün sayısına eklenmek üzere itibari bir süreyi kabul etmiştir. Öte yandan, öğretide de, itibarı hizmet süresinin, salt sigortalılık süresine ekleneceği görüşü ağır basmaktadır (Bkz. Prof. Dr. A. Can Tuncay, Sosyal Güvenlik Kurulu Dersleri, 6. Bas., Sh. 258, Prof. Dr. Ali Nazım Sözer, Sosyal Sigorta İlişkisi, İzmir 1991, Sh. 192, Prof. Dr. Ali Nazım Sözer, İtibari Hizmet Müessesesi ve İtibari Hizmetle İlgili Bazı Uygulama Sorunları, Çimento İşveren Cilt 12, Sh. 3. Mayıs 1998 Sh. 10 vs). Ayrıca, 25/09/1999 tarih ve 4447 sayılı Yasanın 16. maddesiyle getirilen Ek-39. maddesinde açıkça, “itibari hizmet süresinin”, “sigortalılık süresine” eklenmek suretiyle bulunacağı belirtilmiş ve yasa koyucunun bu yöndeki görüşü bir kez daha yinelenmiştir.

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

506 sayılı Yasanın Ek-5. maddesinde sözü edilen itibari hizmet süresinin; metnin yasal çerçevesi içinde kalan amaçsal yorumu gözetildiğinde, yukarıda açıklanan nedenlerle, yalnızca sigortalılık süresine eklenmesi gerekeceği açıkça ortaya çıktığından, içtihatların, Hukuk Genel Kurulu ve Yirmibirinci Hukuk Dairesinin görüşleri doğrultusunda birleştirilmesi gerekir.

Sonuç : 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasının Ek-5. maddesinde öngörülen itibari hizmet süresinin, salt sigortalılık süresine eklenmesi gerekeceğine ve ayrıca bu sürenin fiili prim ödeme gün sayısına eklenmesinin söz konusu olmayacağına, 18/02/2000 tarihinde ve ilk oturumda üçte iki çoğunlukla karar verildi.”

gerekçesi ile bu sonuca ulaşmıştır.

Yargıtay içtihadı birleştirme kararına karşı farklı görüşler bulunmaktadır²¹. Bu görüşe göre karar, hesaplamanın nasıl yapılacağını gösteren EK 5.maddenin hem lafzına hem de ruhuna tamamen aykırıdır.

- 506 sayılı Kanun'un Ek 5. maddenin birinci fıkrasında. “... *hizalarında gösterilen süreler, sigortalılık süresi olarak eklenir.*” hükmüne yer verilmiş ise de,

- Aynı maddenin hesaplama yöntemini belirten son fıkrasında, “*Fiilen çalışılmış güne eklenecek itibari hizmet gün sayısının bulunmasında (çalışılan gün sayısı x0,25) formülü uygulanır.*” demek suretiyle,

hesaplama yöntemi çok açık bir biçimde ortaya konmuştur.

Bu karşı görüşe göre başka türlü yorumlamak yeni hüküm getirme sonucunu doğurur. Birinci fıkrada geçen, “... *sigortalılık süresi olarak eklenir*” deyiimi, prim ödeme gün sayısı süresini amaçlamaktadır. Zira Sosyal Sigortalar Kanunu'nun bazı maddelerinde (SSK.m.63 gibi), sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı anlamında kullanılmıştır. Öte yandan hesaplama yöntemini gösteren Ek 5. maddenin son fıkrası uygulama önceliğine sahiptir. Kaldı ki hem 2098. hem de 3395 sayılı Yasaların gerekçelerinde TC. Emekli Sandığı Kanunu'nun 32. maddesine yollamada bulunulmuştur. 32.maddeyle tanınan yıpranma süresi fiilen çalışılan süreye eklenmektedir. Hükümet ve komisyon gerekçeleriyle mecliste yapılan konuşmalarda çok açık bir biçimde TC. Emekli Sandığı Kanunu'nun 32.maddesine koşut bir hüküm getirilmek istendiği ifade edilmiştir.

Yukarıdaki tartışmalar, konunun ne derece hassas olduğunu göstermektedir. 5510 sayılı Kanun ile yeni dönemde bu tartışmalara son verecek bir düzenleme yapılamamıştır.

21 Aslanköylü, s. 2255.

5. İtibari Hizmet Süresinin Yaş Sınırlarına Etkisi

506 sayılı Kanun'a eklenen ek 39. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, anılan Kanun'un ek 5. maddesinde sayılan işler ve işyerlerinde çalışan sigortalıların sigortalılık sürelerine eklenen itibari hizmet süreleri 5 yıldan fazla olmamak üzere yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen yaş hadlerinden indirilmektedir.

§ 3. 506 SAYILI KANUN KAPSAMIN İTİBARI HİZMET SÜRESİNİN ANAYASA MAHKEMESİ KARARI KARŞISINDAKİ GELİŞİMİ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 31.05.2006 tarihinde kabul edilmiştir. Kanun'un 1.1.2007 tarihinde yürürlüğe girmesi öngörülmüştür.

Anayasa Mahkemesi ise, 4.10.2006 tarihli kararında 506 sayılı SSK'nun ek 5 maddesini kısmi iptal etmiştir.

Esasen Anayasa Mahkemesi kararından önce 5510 sayılı Kanun, iptali istenen hususları da dikkate alarak, itibari hizmet süresi kavramından uzaklaşmış ve sigortalının daha lehine olan "fiili hizmet süresi zammı" kavramı ile farazi sigortalılığın kapsamını genişletmiştir. Anayasa Mahkemesinin söz konusu iptal kararı 27.03.2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Anayasa Mahkemesinin 5510 sayılı Kanun daha yürürlüğe girmeden önce 15.12.2006 tarihinde verdiği 2006/111 Esas, 2006/112 Karar sayılı kısmi iptal kararı da 27.03.2007 tarihine kadar 506 sayılı Kanun'un ek 5 madde hükmünü korumuştur.

Anayasa Mahkemesinin 5510 sayılı Kanun ile ilgili iptal kararından sonra 17.04.2008 tarihli 5754 sayılı Kanun'la farazi sigortalılık ilişkisi yeni baştan düzenlenmiştir. Bu hükümler de 01.09.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Anayasa Mahkemesinin yürürlüğe girdiği 27.03.2007 tarihi ile 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinin yürürlüğe girdiği 01.09.2008 tarihi arasında özel bir statü oluşmuştur. Bu dönemde bazı sigortalılar kısa bir süre için itibari hizmet süresi zammından yararlanabilmiştir.

Anayasa Mahkemesinin 2006 tarihli kararına konu olan 506 sayılı Kanun'un ek 5. maddesini IV. bendinde düzenlenen ve itiraza konu olan "Azotlu gübre ve şeker sanayiinde*, fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışanlar" ifadesinde azot, gübre ve şeker sanayi çalışanları ile sınırlı tutulan hükmün Anayasaya aykırı olmadığı yönünde 1989 tarihli başka bir kararı bulunmaktadır. Aşağıda bu iki karar ele alınarak değerlendirme yapılacaktır.

1. Anayasa Mahkemesinin 2.5.1989 Tarihli Kararı

Anayasa Mahkemesinin 2.5.1989 tarihli, E.1988/53, K. 1989/20 sayılı Kararında²², 506 sayılı Kanun'un Ek. 4. maddesinin IV. bendiyle farazi sigortalılığın azot ve şeker fabrikaları ile sınırlandırılmasını Anayasanın eşitlik ve sosyal devlet ilkesine aykırılık iddiasını reddetmiştir²³.

Aynı Anayasa Mahkemesi, 4.10.2006 tarihli, E. 2006/157, K. 2006/97 sayılı Kararında²⁴ ise aynı düzenlemeyi eşitlik ilkesinin ihlal edildiği gerekçesi ile iptal etmiştir.

2.5.1989 tarihli, E.1988/53, K. 1989/20 sayılı Kararında;

“..... Davacı vekili, Anayasa'ya aykırılık savının gerekçelerini şu noktalarda toplamaktadır: Müvekkilinin, Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı işyerinde çalıştığını, bu işyerinin, niteliği ve koşulları bakımından itiraz konusu kuralda öngörülen ve itibari hizmet süresinden yararlanma olanağı veren işyerlerinden farklı olmadığını, ancak, Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı işyerlerinde çalışan sigortalıların itiraz konusu madde kapsamında yer almamaları nedeniyle bu maddeyle tanınan olanaktan yararlanamadıklarını, itiraz konusu kural uyarınca; “itibari hizmet süresi”nden yararlanabilmek için iki ayrı koşulun birlikte gerçekleşmesinin gerektiğini, buna göre, madde kapsamında açıkça gösterilen ve sayılan sigortalılardan olmak yanında, görülen işin de madde metninde belirtilen işyerinde yapılması gerektiğini, başka bir anlatımla, hem işkolu hem de işyeri koşulunun birlikte gerçekleşmesinin zorunlu olduğunu, bu durumun ise, davacı gibi işyeri koşulu uymasına karşın, madde metninde belirtilmeyen işkollarında çalışan sigortalılar aleyhine bir durum yarattığını ve bunların itibari hizmet süresinden yararlanamadıklarını, böylece, aynı tür işi görenler arasında

22 R.G. Tarih-Sayı :04.01.1990-20392.

23 Kararı yerinde bulan görüş **Arash, Utkan**; Kimler “İtibari Hizmetten” Yaralanacak?, Sicil, Eylül 2007, s.138-140. **Caniklioğlu, Nursen**; İtibari Hizmet Süresine İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararı ve Yaşanan Gelişmeler, Sicil, Aralık 2007, s. 137-138. Yazar, aynı gerekçeler verilecek başka iptal kararlarıyla itibari hizmet süresinin amacı dışında gelişebileceğini, zaten söz konusu düzenlemelerin bilimsellik ve objektif kriterlerden yoksun olduğunu belirterek, itibari hizmet süresi zammının ya tamamen kaldırılması ya da sınırlı sayıda ve gerçekten ihtiyacı bulunan sigortalılarla mahdut tutulması gerektiğini savunmaktadır.

24 R. G. Tarih- Sayı: 26475. **Arash**'nın karşı görüşleri için bkz.. s. 140.

eşitsizlik yaratıldığını, oysa, itiraz konusu madde düzenlemesinde öngörülen ve itibari hizmet süresinden yararlanabilmek için iki koşulu birlikte arayan sistem yerine, sadece işyeri koşulunu zorunlu kılan sistemin kabulü durumunda, bu eşitsizliğin ortadan kalkacağını, müvekkili davacı sigortalı gibi aynı durumda olanların belirtilen haktan yararlanma olanağının doğacağını, bunun için de Anayasa Mahkemesi'nin itiraz konusu kuralda yer alan ve iş kolunu veya "Sigortalılar"ı gösteren ibareleri iptal etmesi gerektiğini ileri sürmüştür.

Davacı vekili, açıkça, itiraz konusu kuralın kapsamının genişletilmesini ve bunun sonucu olarak, müvekkilinin, "itibari hizmet süresi" hakkından yararlanmasını amaçlamaktadır. Davacı vekili ve aynı görüşü paylaşan Mahkeme; itiraz konusu kuralın getirdiği düzenlemeden yararlananların, salt bu durumlarının, Anayasa'ya ve sosyal güvenlik sistemine aykırılık yarattığını ileri sürmemişler, sadece itiraz konusu madde kapsamının dar tutulması ve maddenin kabul ettiği sistem sonucu Milli Savunma Bakanlığı diğer iş kollarının madde içerisinde yer almamasının yasa önünde eşitlik ilkesine aykırı olduğu savında bulunmuşlardır.

Anayasa Mahkemesi'nin daha önceki kararlarında da açıklandığı gibi, bir yasa hükmünün Anayasa'ya aykırı olduğunun kabul edilebilmesi için, bu hükmün Anayasa'nın koyduğu esaslara aykırı bir kural içermesi gerekir. Anayasa; itiraz konusu maddede sözü edilen sigortalıların, "itibari hizmet süresi"nden yararlanmalarını engelleyen bir kurala yer vermemiştir. Aksine, Anayasa'nın öngördüğü "Sosyal Devlet" ilkesi ve bu ilkenin içerisinde yer alan "Sosyal Güvenlik" kavramı, itibari hizmet türünden kurumların kabulünü zorunlu kılmaktadır.

"İtibari hizmet süresi" kavramının yasalarda kabul edilmesini açıklayan yasa gerekçelerinde de gösterildiği üzere; beden yıpratıcı, çalışma gücünü ve yaşam süresini azaltıcı işyerlerinde, çeşitli tehlikelere açık olarak çalışanlar için, itibari hizmet ve fiili hizmet zammı gibi uygulamalara sosyal güvenlik sistemlerinde yer verilmektedir.

İtiraz konusu kuralda yer alan sigortalılardan; azotlu gübre ve şeker sanayiinde, fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışanların Yasakoyucunun kabul ettiği biçimde, fiziksel, ruhsal ve fizyolojik bakımlardan insan sağlığını olumsuz yönde etkileyen ağır ve yıpratıcı koşullar altında çalıştıkları ve dolayısıyla "itibari hizmet süresi" hakkından yararlandırılmalarının zorunlu olduğu kuşkusuzdur.

Anılan bent hükümlerinde, **Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı işyerlerinde çalışan sigortalıların yer almaması, belli sigortalılara hak tanıyan ve özü bakımından Anayasa'ya aykırı bulunmayan hükmün iptalini gerektirmez.** Kaldı ki, diğer sigortalıların, bu haktan yararlanmaları doğrultusunda her zaman yeni düzenlemeler yapılabilir.

Anayasa Mahkemesinden, ancak Anayasa'ya aykırı olan bir yasa hükmünün uygulama alanından kaldırılmasın, sağlamak için iptal karar istenebileceğine, özde Anayasa'ya aykırı düşmeyen bir kuralın uygulama alanının genişletilmesi amacıyla iptal edilemeyeceğine göre; bir kısım sigortalılara hak tanıyan itiraz konusu hükmün, iptal kararıyla kaldırılarak değil, öteki kesimlere de aynı hakkı tanıyan tamamlayıcı yasama işlemleriyle düzeltilmesi, düzenleme eksikliklerinin bu yöntemle giderilmesi Anayasa'ya uygun ve tutarlı bir tasarruf olacaktır. Açıklanan nedenlerle itiraz konusu hüküm Anayasa'ya aykırı görülmemiştir. İtirazın reddi gerekir.”

gerekçelerine dayanmaktadır.

Anayasa mahkemesi, söz konusu düzenlemenin özde Anayasa'ya aykırı olmadığına karar vermekle birlikte, mahkemenin bir kuralın uygulama alanını genişletecek ölçüde iptal edilemeyeceğini, bu hususun kanun koyucu tarafından her zaman ele alınarak düzenleme yapabileceğine değinmiştir.

2. Anayasa Mahkemesinin 04.10.2006 Tarihli Kararı

Anayasa Mahkemesi, 4.10.2006 tarih 2002/157 sayılı Esas ve 2006/97 sayılı Kararı'nda²⁵ yukarıda değinilen 1989 tarihli kararından tamamen zıt görüşü benimseyerek iptal kararı vermiştir. Aslında Mahkemenin geldiği bu durum, konunun ne derece eşitsiz ve hakkaniyet ölçülerine aykırı bir hal aldığını göstermektedir. Bu nedenle Mahkeme iptal kararı vermekten başka çözüm yoluna gidememiştir.

506 sayılı Kanun'un Ek 5. maddesinin birinci fıkrasının 3395 sayılı Yasa ile eklenen IV. bendinde yer alan “Azotlu gübre ve şeker sanayiinde, ...” ibaresinin, Anayasa'nın 10. maddesine aykırılığı savıyla iptali istemli yargılamasında;

Davacının, çalıştığı işyerinin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun Ek 5. maddesinin kapsamına girdiğinden bahisle itibari hizmet süresinden yararlan-
dırılması gerektiğinin tespitine karar verilmesi istemiyle açtığı davada, itiraz
konusu kuralın Anayasa'ya aykırılığı iddiasını ciddi bulan Mahkeme, iptali is-
temli gerekçesinde;

*“... 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun bazı maddelerinin değiştirilme-
sine ve bu Kanuna ek ve geçici maddeler eklenmesine dair kanunun 13. mad-
desinin çıkartılış amacı Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü-
nün maddeye ilişkin gerekçesinde sosyal güvenlik sistemlerinde itibari hizmet
süresi ve fiili hizmet zammı gibi uygulamalara, vücudu yıpratıcı, dolayısıyla
çalışma gücünü ve hayat süresini azaltıcı işyerlerinde çeşitli tehlikelere açık
olarak çalışanlar için yer verilmektedir. Buhar, is, duman, kurum, toz, koku,
asit, zehirli gaz, gürültü, sarsıntı ve radyoaktif ışın gibi ağır ve yıpratıcı ça-
lışma şartlarına rağmen, bu şartlara açık birçok kuruluşun kurulması, çalış-
tırılması ve faaliyetini sürdürmesi ekonomik, kültürel, sosyal ve sağlık yönle-
rinden topluma katkıları sebebiyle zorunlu bulunmaktadır. Söz konusu ağır ve
yıpratıcı işlerde fiziki, ruhi ve fizyolojik bakımlardan insan sağlığını olumsuz
yönde etkileyen şartlar altında çalışanların tümünün, 2098 sayılı Kanun'un
ek 1. maddesinde unvan sayılmak suretiyle sınırlı olarak verilen itibari hizmet
süresi hakkından yararlandırılmaları, “gerek Anayasa'mızın eşitlik ilkeleri
ve gerekse sosyal güvenliğin temel prensiplerine uygun düşeceği için zorun-
lu görülmektedir” olarak açıklanmasına rağmen madde metninde iş kolunda
“Azotlu gübre ve şeker sanayinde” demek sureti ile sınırlamaya gidilerek
anayasanın eşitlik ilkesine aykırılıkta bulunduğu düşünülmüştür. Zira Azotlu
gübre ve şeker sanayiinde çalışanların çalışma şartlarının sağlıklarına yaptığı
olumsuz etki göz önüne alınarak onlara itibari hizmet süresinden yararlanma
imkanı verirken, davamızda söz konusu olduğu gibi Tekstil sektöründe sağlık
yönünden sakıncalı ortamlarda çalışan işçilere ya da petrokimya sanayii, deri
işleme sektörü, boya imalatı sanayii gibi benzeri, kimyasal maddelerin kulla-
nıldığı ve bu nedenle işçi sağlığının olumsuz etkilendiği sanayii kollarında ve
hatta dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın Meclis Genel Kuru-
lundaki madde metni üzerindeki görüşmeler sırasında belirttiği gibi kanunun
hazırlanması sırasında akla gelmeyen iş kollarında çalışan işçilerin böyle bir
haktan yararlandırılmaması açıkça Anayasa'nın eşitliğe ilişkin 10. maddesi-
ne aykırıdır. Esasen teknolojiadaki sürekli değişmeler, yeni üretim alanlarının
ve tekniklerinin gelişmesi, üretimlerde yeni kimyasal maddeler kullanılmaya
başlanması sebebiyle belirli sanayii kollarının belirlenerek bu sanayii kolla-*

rında çalışanların itibari hizmet süresinden yararlandırılıp diğerlerinin yararlandırılmaması halinde yürürlükteki kanun maddesinin gelişen teknoloji ve üretim teknikleri karşısında ihtiyaca cevap veremeyecek hale geleceği ve bu nedenle çalışanların kanunlar önündeki eşitliğini zedeleyeceği açıktır. Bu nedenle maddelerin düzenlenmesinde bu maddeden yararlanacak sigortalılar belirlenirken herhangi bir sanayii kolu belirtilmeksizin yalnızca fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışanlar denildikten sonra hizmetin geçtiği yerin nitelikleri belirtilerek Anayasa'nın kanun önünde eşitlik ilkesine uygun bir uygulamaya yönelik madde oluşturulabileceği düşüncesi ile ilgili yasa maddesinin Anayasa Mahkemesince incelenerek madde metnindeki "Azotlu gübre ve şeker sanayiinde" ibaresinin iptal edilerek kanun metninden çıkartılması yönünde karar verilmesi tekdirlerinize arz olunur."

denilmektedir.

Anayasa Mahkemesi Kararında gerekçe olarak;

"Başvuru kararında, itiraz konusu Yasa kuralı uyarınca "Azotlu gübre ve şeker sanayiinde" çalışanların çalışma şartlarının sağlıklarına yaptığı olumsuz etki göz önüne alınarak onlara itibari hizmet süresinden yararlanma imkanı verilmesine karşın, diğer kimi sanayi kollarında sağlık yönünden sakıncalı ortamlarda çalışan işçilerin böyle bir haktan yararlandırılmamasının açıkça Anayasa'nın eşitliğe ilişkin 10. maddesine aykırı olduğu, bu nedenle "Azotlu gübre ve şeker sanayiinde" ibaresinin iptaline karar verilmesi gerektiği ileri sürülmüştür.

Hukukun temel ilkeleri arasında yer alan eşitlik ilkesine, Anayasa'nın 10. maddesinde yer verilmiştir. Buna göre, "yasa önünde eşitlik ilkesi" hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemli değil, hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin çiğnenmesi yasaklanmıştır. Yasa önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kural-lara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez.

İtiraz konusu Yasa kuralı, Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi sigortalılardan, azotlu gübre ve şeker sanayiinde fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışan; ağır, tehlikeli, sağlığa zararlı çalışma koşulları altında işlerini görmekte olan ve kanun metninde yaptıkları işler belirtilen bir kısım sigortalılara itibari hizmet süresinden yararlanma olanağı getirmektedir. Kanun'un uygulamasında itibari hizmet süresinden yararlanılabilmesi için sigortalının iki koşulu birlikte gerçekleştirmesi aranmaktadır. Buna göre, sigortalının azotlu gübre ve şeker sanayiinde, fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışma koşulunu yerine getirmesi birinci şarttır. İkinci şart ise, sigortalının, belirtilen bu işkollarında yer alan ve Kanun'da sayma suretiyle belirtilmiş olan bir kısım ağır, riskli, sağlığa zararlı işleri ifa etmesidir.

İtiraz konusu Yasa kuralının, ağır, riskli ve sağlığa zararlı işlerde çalışan kişilere itibari hizmet süresinden yararlanma olanağı tanımak amacıyla kabul edilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Oysa, bu nitelikteki işlerin sadece azotlu gübre ve şeker sanayiinde bulunmadığı, diğer pek çok sanayi dalında da bu nitelikte işlerin görülmekte olduğu açıktır. Bu durumda, itibari hizmet süresinden yararlanabilecekler belirlenirken yapılan işin niteliğinin dikkate alınması, böylece hangi iş kolunda çalışıyor olursa olsun ağır, riskli ve sağlığa zararlı işleri yapan bütün sigortalıların bu olanaktan yararlanmalarını sağlayacak bir düzenlemeye gidilmesi Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesinin gereğidir.” olduğunu ifade etmiştir.

Anayasa Mahkemesinin öngördüğü husus, itibari hizmet süresinden yararlanmayı gerektiren olgu sanayi kolları farklı da olsa belli ağır, riskli ve sağlığa zararlı işlerin yapılmasıdır. Bu nitelikteki işleri yapan kişilerin aynı durumda olmadıkları ileri sürülemez. Aynı hukuksal durumda bulunanların farklı kuralara tabi tutulması eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacağından itiraz konusu Yasa kuralı Anayasa'nın eşitlik ilkesine yer veren 10. maddesine aykırı bulunarak iptal edilmiştir.”

Anayasa Mahkemesi Kararının, Dikkate Alınması Gereken Karşı Oy Gerekçeleri;

“İtiraz konusu kural, yargı yerlerince farklı yorumlanmış ve bu nedenle iptal istemine konu olmuştur. Oysa kuralın, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'nun ilgili maddesi de gözetilerek yapılacak amaçsal yorumu, azotlu gübre ve şeker sanayii ile fabrika, atölye gibi yerleri ayrı ayrı iş alanları olarak değerlendirmeye

olanaklıdır. Bu durumda Anayasal ilkelerle bir çelişme öne sürülmeyecek, kuralın yorumu yargısal gelişmelere bırakılacaktır.

Ancak, kararlar ulaşılan sonuç eşitlik ilkesinin irdelenmesini gerekli kılmaktadır. Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesi, eylemli değil, hukuksal eşitliği amaçlar. Başka bir anlatımla, aynı durum ve konumda olan kişilerin yasalar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemek eşitlik ilkesinin gereğidir.

Kuralda ise, yasama organının değerlendirme alanı içinde, iş kolu ve bu iş kolunda yürütülen görev alanları belirlenerek hukuksal durumun çerçevesi çizilmiştir. Anayasal eşitlik ilkesi bu hukuksal durum içinde görülecek farklılıklarda söz konusu olabilir. Başka iş kolunun görev alanlarında çalışanlar ise ayrı hukuksal konumun süjeleridir.

Öte yandan, fiili hizmet süreleri, işyerlerinin tehlike dereceleri, o günkü veriler ve sosyo ekonomik koşullar gözetilerek belirlendiğinden; Anayasa Mahkemesi'nce sonuç olarak daha önce olumlu bulunan ve yıllardır uygulana gelen bir ilkenin, yeni yasal düzenlemenin 2007 yılından itibaren geçerli olacağı bir zaman diliminde eşitlik yönünden irdelenmesi, gündeme getireceği olguların özelliği ve denetimin sınırları bakımından anayasal uygunluk ilkesinin kapsamıyla tam bir örtüşme de sağlamayacaktır.

Bu nedenle karara karşıyım.”

denilmektedir.

Bir diğer karşı oy gerekçesinde;

“1- 17.7.1964 günlü, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun Ek 5. maddesinin birinci fıkrasının 20.6.1987 günlü, 3395 sayılı Kanunla eklenen IV numaralı bendinde yer alan “Azotlu gübre ve şeker sanayiinde” ibaresi sayın çoğunlukça Anayasa'ya aykırı görülerek iptal edilmiştir.

Aynı kuralın iptali için evvelce yine Anayasa Mahkemesi'ne itiraz yoluyla başvurulmuş ve Anayasa Mahkemesi'nin 2.5.1989 gün ve E.1988/51, K.1989/18 sayılı kararı ile kural Anayasa'ya aykırı görülünce itirazın REDDİNE karar verilmiştir.

Anılan kararın gerekçesinde “...Anayasa Mahkemesi’nin daha önceki kararlarında da açıklandığı gibi, bir yasa hükmünün Anayasa’ya aykırı olduğunun kabul edilebilmesi için, bu hükmün Anayasa’nın koyduğu esaslara aykırı bir kural içermesi gerekir. Anayasa; itiraz konusu maddede sözü edilen sigortalıların ‘itibari hizmet süresi’nden yararlanmalarını engelleyen bir kurala yer vermemiştir. Aksine, Anayasa’nın öngördüğü ‘sosyal devlet’ ilkesi ve bu ilkenin içerisinde yer alan ‘sosyal güvenlik’ kavramını, itibari hizmet türünden kurumların kabulünü zorunlu kılmaktadır... Anılan bent hükümlerinde Milli Savunma Bakanlığı’na bağlı işyerlerinde çalışan sigortalıların yer almaması, belli sigortalılara hak tanıyan ve özü bakımından Anayasa’ya aykırı bulunmayan hükmün iptalini gerektirmez. Kaldı ki, diğer sigortalıların bu haktan yararlanmaları doğrultusunda her zaman yeni düzenlemeler yapılabilir. Anayasa Mahkemesi’nden, ancak Anayasa’ya aykırı olan bir yasa hükmünün uygulama alanından kaldırılmasını sağlamak için iptal kararı istenebileceğine, özde Anayasa’ya aykırı düşmeyen bir kural uygulama alanının genişletilmesi amacıyla iptal edilmeyeceğine göre; bir kısım sigortalılara hak tanıyan itiraz konusu hükmün, öteki kesimlere de aynı hakkı tanıyan tamamlayıcı yasama işlemleriyle düzeltilmesi, düzenleme eksikliklerinin bu yöntemle giderilmesi Anayasa’ya uygun ve tutarlı bir tasarruf olacaktır. Açıklanan nedenlerle itiraz konusu hüküm Anayasa’ya aykırı görülmemiştir. İtirazın reddi gerekir...” (AMKD, Sayı:25, Ankara 2001, s.227-228) denilmektedir.

Anılan karara konu olayda da, itiraz mahkemesi, itiraz konusu kuralın kapsamının dar tutulması ve maddenin kabul ettiği sistem sonucu Milli Savunma Bakanlığı ve diğer iş kollarının madde içerisinde yer almamasının yasa önünde eşitlik ilkesine aykırı düştüğü savında bulunmuş; Anayasa Mahkemesi’nce, ortada eşitliğe aykırı bir durum görülmeyerek, yukarıdaki gerekçe ile bu savlara katılmamış ve itirazın reddi yoluna gidilmiştir.

Söz konusu içtihadın değişmesini haklı kılacak, eşitlik ilkesinin uygulanmasını gerektirecek makul ve doyurucu hukuki nedenlerin dava konusu bakımından gerçekleşmediği kanısında olduğundan, öncelikle karara bu yönü itibarıyla katılmıyorum.

2- Anayasa’nın 153. maddesinin ikinci fıkrası “Anayasa Mahkemesi bir kanun veya kanun hükmünde kararnamenin tamamını veya bir hükmünü iptal ederken, kanun koyucu gibi hareketle, yeni bir uygulamaya yol açacak biçimde hü-

küm tesis edemez.” hükmünü taşımaktadır. Anılan fıkraya ilişkin gerekçe şu şekildedir:

“...

a)... Öyle haller vardır ki; bir hükmün iptali, uygulanması kanunen gerekme-
yen bir başka hükmün uygulanmasını gerekli kılabilir. Örneğin: Kanunla ge-
tirilen istisnalara ilişkin kanun hükümlerinin iptali, ana kuralın uygulanması
sonucunu doğurabilir. Halbuki kanun koyucu böyle bir sonuç çıkmasını arzu
etmediği için istisnayı kabul etmiş durumdadır. Bu istisna hükmünün iptali
milli iradeye ters düşeceğinden, eşitlik ilkesi gibi temel ilkelere aykırı olmamak
koşulu ile hüküm verirken bu özelliklerin göz önünde bulundurulması zorun-
ludur...”

Söz konusu Anayasa hükmü, öğretide pek çok tartışmaya yol açmıştır. Burada
örnek teşkil etmek üzere, bu görüşlerden birkaçına yer verilecektir:

- “... Anayasa yapıcının bu kuralla ‘ayrık kuralın’ Anayasa’ya aykırı bulunarak
iptal edilmesi durumunu, ulusal istence ters düşen bir olgu olarak kabul ettiği
anlaşılmaktadır... Gerçekte, ana kuralı iptal edebilen bir mahkemenin, ayrık
hükmü iptal edememesini anlamak güçtür. Ayrıca, ayrık hükmün iptalinin
ulusal istence ters düştüğü yolundaki görüş, Anayasal denetimi kabul eden bir
sistemle bağdaşmaz. Anayasa Mahkemesi kural koymaz. Kural koymak kuş-
kusuz yasamanın görevidir. Mahkeme ana kural, ayrık kural gibi bir ayırım
yapmaz. Anayasal denetim sonucunda Anayasa’ya aykırı bulunduğu kuralı iptal
eder... Anayasa Mahkemesi’nin her iptal kararı, kuşkusuz, yeni bir hukuksal
durum doğurur ve yeni bir uygulamaya yol açar. Bu durum kural koymaktan
çok, Anayasa’ya aykırılığı gidermek anlamına gelir. Benzetme yerinde olursa,
bahçeyi ekmek ve yeşillendirmek yasamanın, ısırgan otlarını ayırmak Anayasa
Mahkemesi’nin işidir... Dolayısıyla, iptal kararı ulusal istence aykırılık oluş-
turmaz. Nitekim, Anayasa Mahkemesi de bu kuralı bu biçimde anlamıştır...”
Yılmaz ALİFENDİOĞLU, Anayasa Yargısı, Ankara 1997, s.235-237)

- “...Aslında böyle bir hüküm gerek Anayasa yargısı gerekçe idari yargı açı-
sından Anayasa’da bulunması gereksizdir. Tıpkı bir savcıya ‘sakın gereksiz yere
soruşturma açma, gereksiz yere cezalandırma ya da beraat isteme’ anlamına
gelir... Anayasa’da mevcut olan bu düzenleme mutlak ve kesin yorumlanırsa,
Anayasa’nın temel ilkelerine aykırı düşen hükümleri dışındaki kuralları iptal
etmemek gerekir. Bu nedenle, böyle bir düzenlemenin mevcut olması, Anaya-

sa'ya uygunluk denetimi için gereksiz bir uyarı ve yersiz bir hatırlatmadan öteye bir 'engel' olamaz. Belki bir fren olarak fayda doğuracağı düşünülmüştür; ama iptal kararını önleyebilecek bir işlerliğe sahip değildir..." (Burhan KUZU, 1982 Anayasanın Temel Nitelikleri ve Getirdiği Yenilikler, İstanbul 1990,s.199-205)

- "... Anayasa'nın 125. maddesine koşturulan bu kural, yeni bir uygulamaya yol açmak Mahkemenin görevi ya da emeli olmadığına göre, iptal kararı verilmesini engellemek düşünülmüş olamayacağından, açıkta, boşlukta durduğu, yineleme, gereksiz söz (haşiv) olduğu da söylenemeyeceğinden bir uyarı (bir sınır, bir kısıtlama amacı güdülse de) olduğunu kabul zorunluluğu açıktır. İptal kararı, dava, inceleme-denetleme konusu kuralın ortadan kalkmasını gerektirmektedir. Böylece aykırılık giderilmekte, yürürlükteki durumun yerine, iptal edilen kuralın geçerli olmadığı yeni bir biçim doğmaktadır. Kararın doğal sonucu kendiliğinden 'yeni bir durum'dur. Ama asla 'yeni bir kural' değildir, 'uygun durum'dur. Bu yeni durum, Anayasa Mahkemesi'ni 'yasakoyucu' kılmaz. Mahkeme, kararına bağlanarak sıfat değiştiremez, kazanamaz... Mahkemenin yasakoyucu gibi davrandığını yasal yönden saptamak olanağı bulunmadığı gibi, iptal kararı yeni bir kural, yeni bir uygulama, yeni bir düzenleme değildir... Kısıtlamanın amacı, Yasakoyucunun istencinden büsbütün ayrı, ama tümüyle ters bir yeni kural ya da metin biçiminde bir kararın oluşmasını önlemektir... Anayasa Mahkemesiyle ilgili kuralların güçlük değil, kolaylık vermesi gerekir. Yürütmeyi tümüyle elinde bulunduran yönetimin daha çok güçlendirilmesi yargının zayıflatılmasıyla sağlanmamalıdır..." (Yekta Güngör ÖZDEN, Anayasa Mahkemesi Kanun Koyucu Gibi Hareketle Yeni Bir Uygulamaya Yol Açacak Biçimde Hüküm Tesis Edemez Kuralına Nasıl Gelindi? Anayasa Yargısı 2, Ankara 1986, s.73-81)

Anayasa Mahkemesi'nin de konuya ilişkin bazı kararlarında şu gerekçeyi ortaya koyduğu görülmektedir:

"...her iptal kararı yeni hukuksal bir sonuca neden olur. Bu durum, Anayasa Mahkemesi'nin kendisini yasakoyucu yerine koyduğu anlamına gelmez. Yasama organı, iptal hükmüyle ortaya çıkan hukuksal yapıyı uygun bulunmazsa, kuşkusuz anayasal sınırlar içinde, yeni kural koyabilir ya da yürürlükteki kuralarda değişik yapabilir. Anayasa'nın 153. maddesi ile yasaklanan, yasakoyucu gibi davranarak kural konulmasıdır. Anayasa Mahkemesi, Anayasa'ya uygunluk denetimi işlevini yerine getirirken yasakoyucu yerine geçerek kural koyamaz ve yeni tür uygulamaya yol açacak nitelikte karar veremez. İptal kararının

kaçınılmaz ve doğal sonucu olan yeni durum, yeni görünüm, yürürlükte kalan bölüme göre ya da yürürlükten kalkan kurala göre uygulama gerekliliği, yerine getirilmesi zorunlu bir işlemdir. Afla salıverme arasındaki hukuksal çizgiyi belirlemek, buna göre gereğini kararlaştırmak yasakoyucunun yerine geçmek değil, kendi yetki ve görevinin gereğini yerine getirmektir... Anayasa Mahkemesi'nin Anayasa'ya aykırı bulduğu kuralı ya da bir aykırılık (istisna) hükmünü iptal etmesinde Anayasa'ya aykırı bir yön bulunmamaktadır..." (Anayasa Mahkemesi'nin 19.7.1991 tarih ve E.1991/17, K.1991/23; 8.10.1991 tarih ve E.1991/34, K.1991/34 sayılı kararları; AMKD, Sayı:27, Cilt:2, s.483-484; s.580-582)

Gerek yukarıda bazılarına yer verilen öğreti görüşleri, gerek Anayasa Mahkemesi'nin işaret edilen kararlarında temas edilen düşünce ve değerlendirmelere büyük ölçüde katılmakla beraber, ortada çözümü gereken önemli bir "Anayasal Sorun"un varlığı yadsınamaz. Anayasa'nın hiçbir hükmünün, diğerlerine nazaran üstünlük ya da önem önceliği olmadığı hukuki gerçeği karşısında; halen yürürlüğünü sürdüren ve üstelik gerekçesi de gayet açık bir Anayasa hükmünün, (Md.153/2) hiç kimse ya da organ tarafından "lüzumsuz", "gereksiz", "uyarıcı/hatırlatıcı nitelikte", "ihmal edilebilir", "dikkate alınmaması gerekir", "kimseyi bağlamaz", "bir anlam ifade etmez", "etki ve yaptırım gücü yok" vb. nitelemelere tâbi tutularak; beğenilmeyerek ya da görmezlikten gelinerek uygulanmaması/değerlendirme dışı bırakılması düşünülemez. Anayasakoyucu hiçbir Anayasa kuralını nedensiz ve gereksiz olarak yürürlüğe koymayacağı gibi, kimse tarafından dikkate alınmayacak mahiyette bir kural da öngörmez. Önemli olan, yorum makamının o kuralın ratio legis'ini (ruhunu) ortaya çıkarabilmesidir. Şu halde, Anayasa Mahkemesi de, Anayasa'nın 153/2. maddesinin yorumunda, önüne gelen her somut olayın özelliğine göre, bu maddeye anlam ve içerik kazandırmalı, hangi iptal kararının "kanun koyucu gibi hareketle, yeni bir uygulamaya yol açacak biçimde" hükme sebebiyet vereceğinin analiz ve değerlendirmesini yapmalıdır.

Davanın somutunda, iptali istenen kuralın, bir başına Anayasa'ya aykırılığı söz konusu değildir ve esasen böyle bir iddia da yoktur. İptal istemi, sadece "Azotlu gübre ve şeker sanayiinde" bazı işkolları için yasakoyucu tarafından tanınan hizmetin, ülkede SSK'ya tabi tüm işyerlerinde, aynı işkolları içinde tanınması, yani "uygulama alanının genişletilmesi" amacıyla yapılmış ve sayın çoğunluğa da bu istem "eşitlik" ilkesi yönünden haklı görülerek, kuralın iptaline karar verilmiştir. Diğer bir deyişle, sırf uygulama alanının genişletilmesi amacıyla,

özde Anayasa'ya aykırı düşmeyen ve bir sosyal güvenlik atıfeti mahiyetinde, önemli görülen iki sanayi alanında belli işkollarında çalışan SSK'lılara tanınan ve bu mahiyeti itibarıyla de yasakoyucunun takdir alanı içerisinde bulunan bir düzenleme iptal edilmiş; böylelikle salt iptal kararıyla, yasakoyucunun iradesi dışında, yeni bir uygulamaya yol açılması ve aynı hizmetin geçtiği tüm işyeri ve işkollarında çalışanlara da itibari hizmet verilmesi gerekliliği sonucu doğmuştur. Anayasa'nın 153/2. maddesinin gerekçesinde açık biçimde örneklenmesine karşın, iptal kararıyla, istisna hükmünün iptaliyle, istisna asıl "kural" haline dönüşmüştür. Anılan maddenin ruhunun ise böyle bir sonucu amaçlamadığı çok açıktır.

Açıklanan nedenlerle, iptal kararına bu yönü itibarıyla de katılmıyorum.

3- Çoğunluk kararının dayalı olduğu "eşitlik" gerekçesinin incelenme konusu kural bakımından uygulama alanının olmadığını değerlendirmekteyim. Çünkü, yukarıda isnat edildiği üzere, sonuçta iptalin asıl nedeni, yasadaki "düzenleme eksikliği" (eksik düzenleme)dir. Oysa Anayasa Mahkemesinin birçok kararında, Anayasa'nın öngördüğü ve düzenlenmesini istediği hususlar dışında, yasadaki düzenleme eksikliğinin o Yasa'nın iptalini gerektirmeyeceği açıkça ifade edilmiştir. Örneğin Anayasa Mahkemesi, hazine avukatlarına verilen yol tazminatının öteki kamu kurumu avukatlarına verilmemesiyle ilgili davada, "Özde Anayasa'ya aykırı düşmeyen bir kuralın, uygulamanın genişletilmesi amacıyla iptali isteminde bulunulmaz" yönündeki gerekçeyle, söz konusu eksik düzenlemeyi Anayasa'ya aykırı bulmamıştır. (Any.Mah.nin 24.11.1987 tarih ve E.1987/24, K:1987/32 sayılı kararı; AMKD, Sayı: 23, s.427. Bu konudaki diğer karar örnekleri için bkz. Aliefendioğlu, age., s.302-305)

Davanın somutunda, ortada eşitlik ilkesinin uygulaması bakımından, durumları özdeş olan iki kategori kişi/kişiler söz konusu değildir. SSK'nın aktüeryal dengesi ve işkollarının özellikleri dikkate alınarak, yasakoyucu tarafından sadece iki alanda (azotlu gübre ve şeker sanayinde) belli çalışma sahalarında çalışan SSK'lılara itibari hizmet imkânı sağlanmıştır. Azotlu gübre ve şeker sanayiinde kanunda sayılan çalışma sahalarında bilfiil istihdam edilenlerin hukuki konumu ile diğer sanayi kollarında benzer çalışma sahalarında istihdam edilenlerin hukuki konumu özdeş (aynı) sayılamaz. Çünkü, bu hususun saptanması tamamen teknik ve ihtisası gerektiren bir değerlendirmeyi gerektirir. Yasakoyu SSK'lılar yönünden bir sosyal güvenlik atıfeti getirirken, önceliği sayılan sanayi kollarına vermiş olup, takdir yetkisini bu doğrultuda kullanmıştır. Bu bakım-

dan, henüz yasakoyucunun atıfet imkânı tanımadığı diğer sanayi ve işkollarında benzer çalışma sahalarında çalışanların, azotlu gübre ve şeker sanayinde çalışanlarla kıyaslanarak, aralarında eşitsizlik olduğu yolunda ulaşılan sonuca katılmak mümkün değildir. Bu nedenle, kararın gerekçesine bu yönü itibariyle de katılamıyorum.

4- Yukarıda üç başlık altında gerekçesini açıkladığım nedenlere dayalı olarak, iptal isteminin reddi gerektiği kanaatine ulaştığımdan; aksi düşünce ve gerekçelerle kuralın iptali yolundaki sayın çoğunluk kararına iştirak edemiyorum.” denilmektedir.

Mahkeme isabetli bir biçimde itibari hizmet süresine ilişkin hakkaniyet ölçüsüne uymayan düzenlemeyi iptal ederek uygulamada yaşanan sorunlara çözüm olmuştur²⁶.

3. Anayasa Mahkemesi Kararının Uygulamaya Etkisi

Yukarıda da belirttiği gibi Anayasa Mahkemesinin, 506 sayılı Kanun’un Ek 5’inci maddesinin IV numaralı bendi hakkındaki iptal kararı esaslı bir değişiklik meydana getirmemiştir. Çünkü karardan 4 ay önce 31.5.2006 tarihli 5510 sayılı Kanun’un farazi sigortalılığa ilişkin hükümleri, Anayasa Mahkemesinin belirtecek olduğu hususları da dikkate alarak tamamen değişmiştir. Üstelik Anayasa Mahkemesinin söz konusu iptal kararı 27.03.2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Anayasa Mahkemesinin 5510 sayılı Kanun daha yürürlüğe girmeden önce 15.12.2006 tarihinde verdiği 2006/111 Esas, 2006/112 Karar sayılı kısmi iptal kararı da 27.03.2007 tarihine kadar 506 sayılı Kanun’un ek 5 madde hükmünü korumuştur.

Anayasa Mahkemesinin 5510 sayılı Kanun ile ilgili iptal kararından sonra 17.04.2008 tarihli 5754 sayılı Kanun’la farazi sigortalılık ilişkisi yeni baştan düzenlenmiştir. Bu hükümler de 01.09.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Anayasa Mahkemesinin yürürlüğe girdiği 27.03.2007 tarihi ile 5510 sayılı Kanun’un 40. Maddesinin yürürlüğe girdiği 01.09.2008 tarihi arasında özel bir

26 Aksi görüş **Araslı**, s. 140.

statü oluşmuştur. Bu dönemde bazı sigortalılar kısa bir süre için itibari hizmet süresi zammından yararlanabilmiştir.

Kararın yürürlüğe girdiği 27.03.2007 tarihinden geçerli olmak üzere bir hizmet süresine itibari hizmet süresi eklenebilmesi için hizmetin azotlu gübre ve şeker sanayiinde geçmesi şartına bakılmadan **tüm fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında** çalışan sigortalıların;

- Çelik, demir ve tunç döküm,
- Zehirli, boğucu, yakıcı, öldürücü ve patlayıcı gaz, asit, boya işleriyle gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren,
- Patlayıcı maddeler yapılmasında ve
- Kaynak işlerinde geçen hizmetleri de,

27.03.2007 tarihinden sonra itibari hizmet kapsamında değerlendirilmiştir.

Anayasa Mahkemesi kararı nedeniyle ilk defa itibari hizmet süresinden yararlanma geriye dönük olamayacaktır²⁷. Dolayısıyla bu kişilerin itibari hizmet süresinden yararlanmaları 27.03.2007 ila 01.09.2008 arasını kapsamaktadır.

27 Y 10. HD. 28.10.2008 tarih, 2008/9649 E., 2008/13495 K. “Davacı, davalı İşveren A... Boya San. Tic. İhr. ve İth. Ltd. Şirketi’ne ait işyerinin, sanayi boyası üretim bölümünde, 01.01.1989 tarihinden itibaren, imalat ustası konumunda geçen çalışmalarının, itibari hizmet süresinden yararlanmayı gerektirir koşullarda geçtiğinin tespitine karar verilmesini istemiştir. Anayasa Mahkemesi’nin 04.10.2006 tarihli, 2002/157 E, 2006/97 K., sayılı kararı uyarınca 506 sayılı Yasa’nın ek 5. maddesinin, 20.06.1987 günlü, 3395 sayılı Yasa ile eklenen IV numaralı bendinde yer alan “Azotlu gübre ve şeker sanayiinde, ...” ibaresinin Anayasaya aykırı bulunup iptal edildiği gerekçesinden hareket eden mahkeme, davanın kabulüne karar vermiştir. Hükmün, davalılar tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve tetkik hakimî tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi. Anayasa’nın 153/5. maddesinde yer alan, “İptal kararları geriye yürümez.” ilkesi yanında; Anayasa Mahkemesi’nin, 02.05.1989 tarihli, 1988/51 E., 1989/18 K. sayılı kararında yer alan, “Anayasa Mahkemesi’nden, ancak Anayasa’ya aykırı olan bir yasa hükmünün uygulama alanından kaldırılmasını sağlamak için iptal kararı istenebileceğine, özde, Anayasa’ya aykırı düşmeyen bir kural, uygulama alanının genişletilmesi amacıyla iptal edilmeyeceğine göre; bir kısım sigortalılara hak tanıyan itiraz konusu hükmün, öteki kesimlere de aynı hakkı tanıyan tamamlayıcı yasama işlemleriyle düzeltilmesi, düzenleme eksikliklerinin bu yöntemle giderilmesi Anayasa’ya uygun ve tutarlı

Kanun, itibari hizmet kapsamındaki işyerleri ve işleri birlikte tanımladığından bu işlerin üretim süreci içerisinde yapılmış olması gerekmektedir. Bu nedenle, fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binaları işyerlerinde kontrol ve benzeri amaçlarla kısa süreli çalışanlarla, bu işleri fiilen yapmayıp işin yönetim görevini yapan veya bu işyerleri dışında söz konusu işleri yapan sigortalılar, itibari hizmet süresinden yararlandırılmamıştır²⁸.

Sigortalılar, 506 sayılı Kanun'un Ek 5'inci maddesi kapsamında belirtilen işlerde 2098 ve 3395 sayılı kanunlar kapsamında geçen süreler toplamının en az 3600 gün olması kaydı ile itibari hizmet kapsamında % 22 prim üzerinden Kuruma bildirilen hizmetlerin 1/4'ü sigortalılık sürelerine eklenmek, 5 yıla kadar bölümü de emeklilik yaş hadlerinden indirilmek suretiyle erken emeklilik hakkından yararlandırılmıştır.

bir tasarruf olacaktır.” gerekçesi de gözetildiğinde; **Anayasa Mahkemesi İptal kararı sonrasında, geçmiş dönemde itibari hizmet süresinden yararlanma olanağı bulunmayan sigortalıların, geçmişe dönük olarak bu olanaktan yararlanabilecekleri sonucuna varma olanağı bulunmamaktadır.** Açıklanan maddi ve hukukî olgular karşısında; 506 sayılı Yasa'nın ek 5. maddesinin dava tarihindeki düzenlemesinin sayılı ve sınırlı olarak,için tanıdığı haktan, davacının Anayasa Mahkemesi iptal kararı öncesindeki 01.01.1989 tarihinden itibaren yararlandırılmasına hukuken olanak bulunmadığı yönü gözetilmeksizin, yazılı gerekçelerle kabul kararı verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir. O halde, davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.”

28 Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının 506 sayılı kanunun ek 5'inci maddesinin iv numaralı bendinin uygulanması hakkında tebliğ (Resmi Gazete 18.08.2007 tarih, 26617 sayı)

§ 4. 5434 SAYILI KANUN’DA FİİLİ HİZMET VE İTİBARI HİZMET SÜRESİ

506 sayılı SSK’nda “itibari hizmet süresi” kavramından bahsedilirken, 5434 sayılı Kanunda “fiili hizmet müddeti zammı” ve “itibari hizmet müddeti” kavramlarına yer verilmiştir.

5434 sayılı Kanun “*fiili hizmet müddeti zammı*” ve “*itibari hizmet müddeti*”, kavramları altında farazi süreleri ele almıştır.

Fiili hizmet müddeti zammı ile ağır ve yıpratıcı bazı görevlerde bulunanların fiili hizmet müddetlerinin, önceden saptanmış süreler kadar artırılması sağlanmaktadır. Fiili hizmet müddeti zammı, hem bağlanacak aylıklar için gerekli bekleme süresinin dolmasında hem de aylıkların hesaplanmasında ve ikramiye ödenmesinde dikkate alınmaktadır.

İtibari hizmet müddeti, sadece aylık bağlamada dikkate alındığından, bekleme süresi, ikramiye üzerinde bir etkisi olmamaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 40. Maddesinde düzenlenen fiili hizmet süresi zammı, esas itibariyle 5434 sayılı Kanun hükümleri esas alınarak düzenlenmiştir.

Fiili hizmet müddeti, iştirakçi sigortalının 5434 sayılı Kanun kapsamında yararlanmaya başladığı tarihten itibaren tam kesenek vermek suretiyle geçirdiği müddettir (5434 sayılı Kanun mülga m. 31).

1. Fiili Hizmet Müddeti Zammı

Fiili hizmet zammı her ne kadar 8.6.1949 tarihli 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu’nda esas itibariyle düzenlenmiş olsa da öncesinde de kısmi olarak ele alındığı görülmektedir.

13.11.1943 tarihli ve 4489 sayılı Kanun gereğince aylıksız geçen izin müddetlerinin fiili hizmet müddeti sayılması, bunlar için son aylık veya ücret, yükselme yapılmış ise, yükselen aylık veya ücret üzerinden 14 üncü maddenin (a) ve (c)

fıkraları gereğince her aya ait keseneğin ilgililer tarafından 17 nci maddenin (a) fıkrasında yazılı müddet içinde Sandığa gönderilmesine bağlıdır²⁹.

Harp okulları, fakülte ve yüksek okullar ile astsubay meslek yüksek okullarında sınıfını geçemeyen Türk Silâhlı Kuvvetleri mensubu askerî öğrencilerin, fazla öğrenim yılları fiili hizmet müddetlerinden indirilir. Fakülte, yüksekokul veya meslek yüksekokullarında kendi hesabına okuduktan sonra muvazzaf subay veya astsubay nasbedilen veya askerlik hizmetini takiben muvazzaf subay veya astsubaylığa geçirilenlerin, normal süreyi aşan öğrenim süreleri fiili hizmet müddetinden sayılmaz.

Bu okulları tamamlayamayıp ayrılanların ve fakülte, yüksek okul veya meslek yüksek okullarında kendi hesabına okuduktan sonra astsubay nasbedilmek üzere temel askerlik eğitimine tâbi tutulandan bu eğitimi tamamlayamayıp ayrılanların buralarda geçen öğrenim ve eğitim müddetleri fiili hizmet müddeti sayılmaz.

Er olarak silahlı altına alınan iştirakçilerin eksik aylık veya ücret almak suretiyle geçen müddetleri bu aylık veya ücretlerinin tamamı üzerinden kesenek ve karşılıkları alınmak suretiyle, fiili hizmet müddeti sayılır.

15 inci maddenin (g) fıkrasının birinci bendinde “Görevden uzaklaştırılan, görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan kanunları gereğince tam veya eksik aylığa müstehak bulunanların emeklilik keseneğine esas aylık ücretlerinin yarısından emeklilik keseneği alınacağından bu durumda olan iştirakçilerin fiili hizmet müddetleri yarım hesaplanmıştır (5434 sayılı Kanun mülga 31/son).

İştirakçilerin, 5434 sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği tarihten sonra aşağıda yazılı vazifelerde geçen fiili hizmet müddetlerinin her yılı için hizalarında gösterilen müddetler eklenmiştir (5434 sayılı Kanun mülga m. 32):

29 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 108. maddesine göre ücretsiz izin alanların ücretsiz izinli olarak geçen sürelerinin hizmetten sayılması konusunda 30/12/1982 tarih ve 2771 Sayılı Kanun, 926 sayılı Kanuna 29/7/1983 tarih ve 2870 sayılı Kanunla eklenen Ek 20 nci madde ile kadın subay ve memurların ücretsiz izinli geçen sürelerin bazı şartlarla hizmetten sayılması hakkı getirilmiştir.

<u>İştirakçiler</u>	<u>Hizmetin geçtiği yerler</u>	<u>Ay</u>
a) Muvazzaf, yedek ve gedikli subaylarla askeri memur ve gedikli erbaşların ³⁰ ;	Cumhuriyet Ordusu kadrolarında	3
b) (Değişik: 4/4/1995 - 4104/1 md.) Asaleti onaylanmış olmak şartıyla Adaylıkta geçirilen süreler dahil polis, komiser yardımcısı, komiser, başkomiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensuplarının ³¹	Emniyet ve polis mesleğinde	3
c) Lokomotif, makinist ve ateşçilerinin;	Lokomotif üzerinde	6
ç) Gemi ateşçi ve kömürcüleriyle dalgıçların;	Denizde	6
d) Atelye, fabrika, havuz ve depolarda çalışanların;	I- Çelik demir ve pirinç döküm işlerinde; II- Zehirli, boğucu gaz, asit, boya işleriyle gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren başka işlerde; III- Patlayıcı maddeler yapılmasında; IV- Lokomotif ve gemi kazanlarının onarılması ve temizlenmesi işlerinde; V- Gemilerin (Sintine) lerinde ve (Dabilbotom) gibi kapalı sarnıçlar içindeki raspa ve boya işlerinde VI- Oksijen, elektrik kaynağı, keski, tabanca ile perçin, takım sertleştirilmesi ve kum püskürtme suretiyle raspa işlerinde;	6
e) Maden istihsalinde çalışanların;	Toprak altında maden çıkartma işlerinde;	6

30 24/6/1965 tarih ve 635 sayılı Kanununun 26 ncı maddesi ile uzman jandarmaların ve 18/3/1986 tarih ve 3269 sayılı Kanunun 17 nci maddesi ile de uzman erbaşların bu fıkradan faydalanmaları sağlanmıştır.

31 22/7/1965 tarih ve 644 sayılı Mülga Kanunla MİT kadrosuna dahil emniyet müfettişi, emniyet müfettiş yardımcıları ve dedektiflerin bu fıkradan faydalanmaları sağlanmıştır;

f) (Ek: 11/3/1954 - 6388/3 md.) Devlet Tiyatrosu sanatkarlarının ³²	Devlet Tiyatrosu sanatkarlığında	3
g) (Ek: 1/9/1956 - 6842/1 md; Değişik:1/6/1967-875/1 md.) Tarım Bakanlığı Zirai Mücadele ve Karantina Teşkilatı ile Veteriner Teşkilatında vazife gören memur ve hizmetlilerin;	Zirai Mücadele ve zirai karantina teknik ve idari işleri ile salgın, bulaşıcı, paraziter hay- van hastalıklarıyla mücadele işlerinde	2
h) (Ek: 19/9/1972 - 1621/1 md.) Mesleği olan ve bu sebeple röntgen, radyum ve benzeri ve benzeri iyo- nizan radyasyonlarla bilfiil çalışan tabip, teknisyen, sağlık memuru, radyasyon fizikçisi ve teknisyen- ni ve iyonizan radyasyonla yine bilfiil çalışan bilumum personel ve yardımcıları	Mesleği icabı röntgen, radyum ve benzeri iyonizan radyasyon laboratuvarlarında	3
Yukardaki fıkra kapsamına giren iştirakçilerin fiili hizmetlerine eklenecek müddet, 5434 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra görevde bulunup da, o zamandan beri iyonizan radyasyon laboratuvarlarında bilfiil çalışmış olanların emeklilik işlemlerinde uygulanır.		
i) (Ek: 11/8/1977 - 2098/2 md.) I. Türkiye Radyo-Televizyon Ku- rumunda haber hizmetini yapan ve yürüten Daire Başkanı, Müdür, Müdür Yardımcısı, Şef, muhabir, redaktör spiker, redaktör, mütercim kameraman, fotoğrafçı, ışıkçı, sesci, teknisyen, teleks operatörü	Türkiye Radyo - TV Kurumu haber teleks operatörü hizmetlerinde	3

1/11/1983 tarih ve 2937 sayılı Kanunun 31 inci maddesiyle de MİT fiili kadrosuna dahil olup, halen çalışan memurların teşkilatta geçen sürelerine, yılda üç aylık fiili hizmet süresi zammı ekleneceği hükme bağlanmıştır.

32 25/3/1957 tarih ve 6940 sayılı Kanunun 21 inci maddesi ile Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrasının yabancı olmayan Şef ve Üyelerinin bu fıkradan faydalanmaları sağlanmıştır.

Yukarıdaki fıkra kapsamına giren iştirakçilerin fiili hizmetlerine eklenecek süre, 359 sayılı TRT Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten sonra Kurumun haber hizmetlerinde bilfiil çalışmış olanların emeklilik işlemlerinde uygulanır.		
II. Basın kartı yönetmeliğine göre Basın kartı sahibi olmak suretiyle gazetecilik yapanlardan memurluğa girip de meslekleriyle ilgili görevlerde istihdam edilenler	Basın müşavirleri	3 ay
Yukardaki (c, ç, d, e) fıkralarında gösterilen vazifelerde bir yıl içindeki çalışma saatlerinin her sekiz saati bir gün hesaplanır. Yıllık çalışma saatleri toplamının ay kesirleri tam ay sayılır. a) fıkrasında yazılı olanlardan müteakip fıkralarda gösterilen hizmetlerde çalışanlar yalnız (a) fıkrasında yazılı fiili hizmet müddeti zamlarından faydalanırlar.		

32 nci maddede gösterilen vazifelere yıl başından sonra girenlerin fiili hizmet müddet zamları, girdikleri ay hariç olmak üzere, o yılın geri kalan ayları için ve yıl sonundan önce ayrılanların fiili hizmet müddeti zamları da, ayrıldıkları ay da dahil olmak üzere, yılın geçmiş ayları için hesaplanır (5434 sayılı Kanun mülga 33/I).

Fiili hizmet müddeti zamları, emeklilik muamelelerinde fiili hizmet sayılır. Bu zamların toplamı 8 yılı geçemez. Lokomotif makinist ve ateşçileri 8 yıl kaydına tabi değildir.

İşveren konumundaki kamu kurumları, iştirakçilerin fiili hizmet müddeti zammı yapılmasını gerektiren vazifelerdeki yıllık çalışma müddetlerini ve yapılacak zamları gösteren izahlı cetvelleri, yıl sonlarından itibaren 3 ay içinde Sandığa göndermeye mecburdurlar (5434 sayılı Kanun mülga 34/I).

Bunlar için ilgililerden ayrıca kesenek alınmayıp o yıldaki son aylık veya ücretleri üzerinden eklenecek müddete ait istihkakları toplamının % 10'u, yarısı

kesenek ve yarısı karşılık sayılmak üzere; kurumlar tarafından yukarıda yazılı cetvellerle birlikte Sandığa gönderilir³³.

2. İtibari Hizmet Müddeti

Sadece aylık bağlamada dikkate alınan ve ikramiye üzerinde bir etkisi olmayan itibari hizmet müddeti 5434 sayılı Kanun'un mülga on birinci kısmında düzenlenmişti.

İtibari hizmet müddeti, 5434 sayılı Kanun gereğince bağlanacak aylıklar ve yapılacak kesenek iadesi ve toptan ödemelerin hesabında fiili hizmet müddetlerine eklenen müddettir (5434 sayılı Kanun mülga 35) olarak tanımlanmıştır.

İştirakçilerin 5434 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 1949 tarihinden sonra aşağıda yazılı görevlerde geçen fiili hizmet sürelerinin (zamlar hariç) her yıl için fıkralarında gösterilen itibari hizmet süreleri eklenmiştir (5434 sayılı Kanun mülga 36);

- Muvazzaf ve yedek subay, astsubay, uzman jandarma çavuş ve uzman erbaşlardan:

a- Harbi doğuran genel ve kısmi seferberliğe katılanların, harbin ilanından seferberliğin bitim tarihine,

b- Seferberliği gerektiren iç tedip hareketlerine fiilen katılan birliklerde görevli olanların, çarpışmaların başlangıcından seferberliğin sona erdiği tarihe,

c- Harp veya seferberlik ilan edilmeden, Anayasa'nın 66 ncı maddesi veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası andlaşmalar uyarınca, yabancı ülkelere gönderilen Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapanların, çarpışma meydana gelmesi halinde çarpışmanın başlangıcından bitimine veya Türkiye'ye dönüş tarihine kadar geçen fiili hizmet sürelerinin (bu tarihlerden sonra devam eden tutsaklık süreleri dahil) bir katı;

33 24/12/1980 tarih ve 2363 sayılı Kanunla kesenek oranı % 10'a, kurum karşılığı oranı % 18'e çıkarılmış, aynı Kanunla eklenen Ek Madde 1 ile (teselsülü sağlamak için numarası "Ek madde 38" olarak değiştirilmiştir.) kesenek ve karşılık toplamını ifade eden oranlar "Kesenek ve karşılık toplamı" olarak değiştirilmiştir. 7/5/1986 ve 3284 sayılı Kanunla da kesenek oranları, % 12, karşılık oranı ise % 20 olarak değiştirilmiştir.

- Kanunları gereğince aylıkları ödenmek suretiyle, kurumları ile ilgileri kesilmeyerek, yukarıdaki hallerde yazılı hareketlerde sivil iştirakçi, er veya erbaşı olarak katılanların, bu durumlarda geçen fiili hizmet sürelerinin (bu tarihlerden sonra devam eden tutsaklık süreleri dahil) bir katı;

- Harp halinde düşmana tutsak düşen veya düşman tarafından enterne edilen iştirakçilerden kanunları gereğince, aylıkları ödenmek suretiyle, kurumları ile ilgileri kesilmeyenlerin, bu durumlarda geçen fiili hizmet sürelerinin bir katı;

İtibari hizmet müddeti olarak eklenecektir.

Yukarıdaki yazılı itibari hizmet süreleri 3 aydan az ve toplamı 5 yıldan fazla olamayacaktır.

Pilot olan ve olmayan Türk Silahlı Kuvvetleri (Jandarma Genel Komutanlığı dahil) uçucuları ile Devlet Havayolları Genel Müdürlüğü uçucu personelinin uçucu olarak; denizaltıcı, dalgıç, kurbağa adam ve paraşütçü subay, yedek subay ve astsubayların denizaltıcı, dalgıç, kurbağa adam ve paraşütçü olarak görevlerinde geçirdikleri fiili hizmet müddetlerinin her yılı için 32 nci maddenin (a) fıkrası ile 36 ncı maddenin (a), (b) fıkralarında gösterilen fiili ve itibari hizmet müddetleri zamları dışında ayrıca 6 ay itibari hizmet müddeti eklenmiştir³⁴(5434 sayılı Kanun mülga 37).

Müddet tahdidine ait hükmü hariç olmak üzere 33 üncü madde ile 34 üncü maddenin hükümleri 36 ve 37 nci maddelerde yazılı itibari hizmet müddeti zamları hakkında da uygulanmıştır (5434 sayılı Kanun mülga 38).

3. Fiili ve İtibari Hizmet Müddetlerin Yaşlılık Aylığına Etkisi

Fiili hizmet müddeti zammı ve itibari hizmet müddeti belirli durumlarda sigortalılık süresine, aylığın hesabına, ikramiyenin miktarına ve iştirakçinin yaş haddine etki edebilmektedir.

5434 sayılı Kanun'un 33. maddesine göre, fiili hizmet müddeti zammı ile verilen süreler, aynen fiili hizmet gibi değerlendirilmektedir. Yani eklenen bu sü-

34 28/2/1985 tarih ve 3160 sayılı Emniyet Teşkilatı Uçuş Hizmetleri Tazminat Kanunu'nun 15 inci maddesi gereğince Emniyet Genel Müdürlüğü uçucu personeli de aynı haktan yararlanır.

reler hem aylıkların bağlanması için beklenmesi gereken sigortalılık süresinin hesabında, hem emekli aylığının hesabında göz önünde bulundurulmaktadır.

Ayrıca ikramiye tahakkukunda da değerlendirilmektedir. İştirakçinin yararlanabileceği fiili hizmet müddeti zammının bir üst sınırı olup, bu süreler toplam 8 yılı geçememektedir. Ancak lokomotif makinisti ve ateşçileri bu sınırlamaya tabi değildir.

İtibari hizmet müddeti ile eklenen süreler ise 5434 sayılı Kanun'un 35. maddesi uyarınca, aylık hesaplanırken sadece aylık bağlama oranında dikkate alınmakta olup bu süreler uzun vadeli sigorta kollarından aylık bağlanması için gereken sigortalılık süresi yaş ve emekli ikramiyesinin hesabında etkili olmamaktadır.

5434 sayılı Kanun'un geçici 205. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, iştirakçilerin 32. madde gereğince fiili hizmet müddetlerine eklenen zamlar, 5434 sayılı Kanun'un 205. maddesinde belirtilen yaş hadlerinden indirilmektedir. Bu hükme göre, indirim 32. maddeye göre eklenen süreleri kapsadığından yaş haddinden yapılan indirim itibari hizmet müddetini kapsamamakta olup, sadece fiili hizmet müddeti zammından yararlananları kapsamaktadır.

5434 sayılı Kanun'un 34. ve 38. maddeleri birlikte değerlendirildiğinde fiili veya itibari hizmetten yararlanan iştirakçilerden ek bir kesenek alınmadığı görülmektedir. Ancak bu durum kesenek alınmadığı anlamına gelmemektedir. İştirakçiyi çalıştıran Kurum o yıldaki son aylık veya ücretleri üzerinden, eklenecek müddetlere ait istihkak toplamının %10'unun, yarısını kesenek olarak, yarısını da kurum karşılığı olarak Sandığa ödemektedir.

Emekli, adi malullük ve vazife malullüğü aylıklarının hesaplanmasında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 43'üncü maddesinde yer alan gösterge tablosu ve personel kanunlarındaki ek göstergeler esas alınır.

Emekli, adi malullük ve vazife malullüğü aylıkları, (a) fıkrasına göre tespit edilen rakamların her yıl Bütçe Kanunu'nda tespit edilen katsayı ile çarpılması sonunda bulunacak tutarın fiili ve itibari hizmet toplamı 25 yıl olanlara % 75'i, 25 yıldan az olanlara her tam yıl için % 1 eksiği, fazla olanlara da her tam yıl için % 1 fazlası üzerinden bağlanır.

Fiili ve itibari hizmet toplamındaki ay kesirleri tam ay sayılır. Yıl kesirlerinin her ayı için emekli aylığı bağlanmasına esas aylık tutarının %1'inin 12'de biri emekli aylığına ayrıca eklenir (5434 sayılı Kanun mülga 41).

Adi malullük aylığı, fiili hizmet müddetleri en az 10 yılı tamamlamış bulunan iştirakçilerin fiili ve itibari hizmet müddetleri toplamına göre ve malullük dolayısıyla vazifeden ayrıldıkları tarihteki keseneğe esas aylık veya ücretleri ve 15 inci maddenin (g) fıkrasında yazılı olanların tam aylık veya ücretleri tutarları üzerinden aşağıda gösterilen nispetlerde bağlanmıştır (5434 sayılı Kanun mülga 37).

Fiili ve itibari hizmet müddetleri toplamındaki ay kesirleri tam ay sayılır. Yıl kesirlerinin her ayı için adi malullük aylığı bağlanmasında esas tutulan vazife aylık veya ücreti tutarlarının %1 inin 12 de biri adi malullük aylığına ayrıca eklenir.

Vazife malullüğü aylığı, vazife malullerinden fiili ve itibari hizmet müddetleri toplamı (5434 sayılı Kanun mülga 55):

a- (30) yıla kadar olanlara (30) yıl üzerinden;

b- (30) yıl ve daha yukarı olanlara fiili ve itibari hizmet müddetleri toplamı üzerinden;

53 üncü maddeye göre hesaplanacak adi malullük aylıklarına malullük derecelerine göre aşağıda yazılı oranlarda ayrıca zam yapılmak suretiyle bağlanır:

Malullük derecesi Zam nispeti

1	% 60
2	% 50
3	% 40
4	% 30
5	% 20
6	% 15

Vazife malullüğü aylıkları, buna esas tutulan vazife aylık veya ücretleri tutarlarının %90 ını geçemez (5434 sayılı Kanun mülga 55/son).

Emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı alanlardan; her ne sebeple olursa olsun er olarak silah altına alınanların vazife malulü olmaları halinde kendilerine malullük derecelerine göre 56 ncı madde gereğince ayrıca erlere mahsus vazife malullüğü aylığı bağlanır (5434 sayılı Kanun mülga 60).

4. 506 ve 5434 sayılı Kanun Düzenlemelerinin 5510 sayılı Kanun Dönemine Etkisi

5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihe kadar; 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı kanunlar ile 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Kanun'un geçici 20 nci maddesine göre sandıklara tabi;

- Sigortalılık başlangıçları,
- Hizmet süreleri,
- Fiilî hizmet süresi zammı,
- İtibarî hizmet süreleri,
- Borçlandırılan ve ihya edilen süreler ve sigortalılık süreleri

tabi oldukları kanun hükümlerine göre değerlendirilir (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu geçici madde 7/I).

Her ne kadar yürürlükten kaldırılmış olsa da gerek 506 sayılı SSK'nun itibari hizmet süresi; 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'nun fiili hizmet müddeti zammı ve itibari hizmet müddetine ilişkin hükümleri uygulanmaya devam edecektir.

Sigortalının 5510 sayılı Kanun'a göre fiili hizmet süresi zammı uygulanırken 01.09.2008 tarihine kadar olan süre tabi oldukları kanuna göre işlem görecektir. Aynı çalışma hem 506 sayılı SSK döneminde hem de 5510 sayılı Kanun döneminde fiili hizmet süresi zammını gerektiren bir çalışma olsa dahi, 01.09.2008 tarihine kadar fiili hizmet süresi zammı sadece yaşlılık aylığına hak kazanmada sigortalılık süresine etki edecektir. Aynı çalışma 01.09.2008 tarihinden sonra yaşlılık aylığının hesabında da dikkate alınacaktır.

5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden önce 5434 sayılı Kanun'un 32'nci-maddesine göre fiili hizmet süresine müstahak görevlerde çalışanların bu görevlerde geçirdikleri süreler bu Kanun'un 40'ıncı maddesi gereğince aranan 3600 günün doldurulmasında nazara alınacaktır (5510 sayılı Kanun geçici madde 7/II).

17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Kanun'un ek 5'inci maddesinde sayılan itibari hizmet süresi kapsamında yer alıp 5510 sayılı Kanun'un 40'ıncı maddesinde sayılmayan işlerde bu Kanun'un yürürlük tarihinden önce geçen çalışma sürelerinin bu maddenin birinci fıkrası kapsamında değerlendirilmesinde 3600 gün prim ödeme şartı aranmayacaktır (5510 sayılı Kanun geçici madde 7/II).

§ 5. 5510 SAYILI KANUN'DA FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI

5510 sayılı Kanun'un 40. maddesi hükümleri, kapsadığı sigortalılar bakımından sigortalılar arasında standart birliği sağlamış bulunması ve büyük ölçüde 5434 sayılı Kanun'un fiili hizmet müddeti zammı hükümleri temelinde düzenlenen farazi sigortalılık süresi, hem yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarına hem de aylık yanında bekleme süresi, ikramiye (4-c kapsamındakiler için) gibi hesaplamaya dahil edilen bir yöntemi getirmiştir.

İlgili hükmün olumlu bu düzenlemelerini, kapsama aldığı sigortalılar, iş ve işyerlerindeki tutarsız ve hakkaniyete aykırı düzenlemeleri eleştiri konusu olmuştur.

1. Genel Olarak Fiili Hizmet Süresi ve İtibari Hizmet Süresi Kavramı

5510 sayılı Kanun, ağır, tehlikeli ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalılar için öngörülen itibari hizmet süresi, fiili hizmet müddeti, fiili hizmet müddeti zammı, itibari hizmet müddeti gibi değişik kavramlarla ve değişik hukuki sonuçlarla düzenlenen farazi sigortalılık süresini tek bir hükümde toplamıştır.

5510 sayılı Kanun'un esas aldığı farazi sigortalılık süreleri;

- Fiili hizmet süresi zammı,
- İtibari hizmet süresi,

olarak iki kavram etrafında şekillenmiştir.

Fiili hizmet süresi zammı başlığı altında yeknesak bir düzenleme getirilmiştir. Yani farazi sigortalılık süresi sadece yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası aylığına hak kazanmada kolaylık sağlamaktadır. Buna karşılık 5434 sayılı Kanun'dan farklı olarak aylık miktarının hesaplanmasında dikkate alınmamaktadır. Bu yönüyle Sosyal Sigortalar Kanunu'ndaki itibari hizmet süreleri hükümlerinin dikkate alındığı görülmektedir.

İtibari hizmet süresinde ise aylığa hak kazanma şartlarında dikkate alınmayan ancak aylığın hesabında uygulanan bir farazi sigortalılık uygulaması getirilmiştir.

Fiili hizmet süresi zammı ve itibari hizmet süresi sigortalının prim ödeme gün sayısına (aylıkların ve toptan ödemenin hesabına) ve yaş hadlerine etki etmektedir.

5510 sayılı Kanun'un 40. maddesi uyarınca, fiili hizmet süresi zammından yararlanacak sigortalının prim ödeme gün sayılarına, kapsamdaki işler ve işyerlerinde çalışan geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılığında gösterilen gün sayıları, fiilî hizmet süresi zammı olarak eklenir. 360 günden eksik sürelerle ait fiili hizmet süresi zammı, 360 gün için eklenen fiili hizmet süresi ile orantılı olarak belirlenir. Çalışmanın fiili hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilebilmesi için, tablonun 13 ve 14. sıralarında belirtilen sigortalılar hariç sigortalının kapsamdaki işyerleri ile birlikte belirtilen işlerde fiilen çalışması ve söz konusu işlerin risklerine maruz kalması gerekmektedir.

Sigortalının prim ödeme gün sayısına, fiili hizmet süresi zammı olarak eklenen sürelerin, üç yılı geçmemek üzere yarısı emeklilik yaş hadlerinden indirilir.

Tablonun 10. sırasında yer alan yer altı maden işleri için bu fıkradaki süre sınırı uygulanmaz. Yaş haddi indiriminden yararlanabilmek için ölüm ve malûliyet halleri hariç tablonun 10. sırasında yer alan sigortalıların en az 1800 gün, diğer sıralarda yer alan sigortalıların ise en az 3600 gün belirtilen işyeri ve işlerde çalışmış olmaları şarttır.

Fiili hizmet süresi zammı,

Fiili hizmet süresi zammı, sigortalıların Kanunun 40 ıncı maddesinde belirtilen işyerlerinde ve işlerde ya da unvanlarda geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için anılan maddede gösterilen gün sayılarının yaşlılık aylığına hak kazanmada prim gün sayısına eklenmesidir³⁵.

Sigortalıların fiili hizmet süresi zammı kazandıkları;

- İşyerleri,

35 **Başbuğ**, s. 308 vd.

- İşler,

- Unvanlar,

şu şekildedir.

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

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

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

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

12) Su altında veya su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler	1) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 20-35 metreye kadar derinlik veya 2-3,5 kg/cm2 basınçta yapılan işlerde çalışanlar.	60
	2) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 35-40 (40 hariç) m. derinlik veya 3,5-4 (3,5 hariç) kg/cm2 basınçta yapılan işlerde çalışanlar.	90
	3) Dalgıçlık işinde çalışanlar.	
13) Türk Silâhlı Kuvvetlerinde	Subay, yedek subay, astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaşlar.	90
14) Emniyet ve polis mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında	Asaleti onaylanmış olmak şartıyla adaylıkta geçirilen süreler dahil polis, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensupları, Milli İstihbarat Teşkilâtı mensupları.	90
15) İtfaiye veya yangın söndürme işleri	Yangın söndürme işlerinde çalışanlar.	60
16) Basın ve gazetecilik mesleğinde çalışanlar	Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle fiilen çalışanlar	90
17) Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu Basın Kartı Yönetmeliğine basın kartı sahibi olmak suretiyle çalışanlar	Basın Kartı Yönetmeliğine basın kartı sahibi olmak suretiyle Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda haber hizmetinde fiilen çalışanlar.	90
18) Türkiye Büyük Millet Meclisi	Yasama organı üyeleri ile dışarıdan atanan bakanlar.	90

- Türk Silâhlı Kuvvetlerinde subay, yedek subay, astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaş unvanlarında,

- Emniyet ve polis mesleğinde, asaleti onaylanmış olmak şartıyla adaylıkta ge-

çirilen süreler dahil polis, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensupları,

- Milli İstihbarat Teşkilâtı mensupları,

çalışmalardan dolayı fiili hizmet süresi zammı uygulamasından yararlanılabilmesi için çalışmanın ilgili kamu idaresinde ve belirtilen bu kadro ve unvanlarda geçmesi yeterlidir.

Yukarıda yer alan tablonun (13) ve (14) numaralı sıralarında (TSK ve Emniyet) belirtilen çalışmalardan dolayı fiili hizmet süresi zammı uygulamasından yararlanılabilmesi için çalışmanın ilgili kamu idaresinde ve belirtilen kadro ve unvanlarda geçmesi yeterlidir.(18) numaralı sırasında yer alan TBMM üyeleri ve dışarıdan atanan Bakanların fiili hizmet süresinden yararlanabilmeleri için bu görevleri yapması gerekir.

Fiili hizmet süresi zammı kapsamına tabi işyerlerinde ve işlerde malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kollarına tabi çalışanlar fiili hizmet süresi zammı uygulamasından yararlandırılır. Bunların dışında kısa vadeli sigorta kollarına tabi çalışanlarla (örneğin çıraklar) sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar fiili hizmet süresi zammı uygulamasından yararlandırılmaz (Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m. 5/IV). Bu son durum ile 506 sayılı Kanun döneminde ileri sürülen tartışma ve farklı görüşler sonlandırılmıştır.

Kontrol, denetim ve idareciliğin gerektirdiği gözlem ve benzeri amaçlarla kısa süreli çalışmalar, bu işlerin fiilen yapılmayıp işin yönetim görevinin yapılması ile yukarıda yer alan tablodaki işleri yapmakla birlikte işin otomasyonla yapılması, ileri teknolojilerin kullanılması gibi sebeplerle riskin ve zararlı faktörlerin etkilerinin ortadan kalktığı durumlarda sigortalılar fiili hizmet süresi zammı uygulamasından yararlandırılmayacaktır (Yönetmelik m. 5/V)³⁶.

Yukarıda yer alan tabloda belirtilen işyeri ve işlerde Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında çalışarak söz konusu işlerin risklerine maruz kalan sigortalıların prim ödeme gün sayılarına,

36 Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 519.

- Bu işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılığında gösterilen gün sayıları, fiili hizmet süresi zammı olarak eklenir.

- 360 günden eksik sürele ait fiilî hizmet süresi zammı ise 360 gün için eklenen fiili hizmet süresi zammı ile orantılı olarak belirlenir.

- Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları uygulamasında, yukarıdaki esaslara göre hesaplanan fiili hizmet süresi zammı, sigortalının; yukarıda yer alan tablonun;

a) (1) ila (9), (11), (12) ve (15) inci sıralarında yer alanlar için **beş yılı**,

b) (13) ve (14) üncü sıralarında yer alanlar için **sekiz yılı**,

geçmemek üzere prim ödeme gün sayısına eklenir.

- Fiili hizmet süresi zammının yarısı, üç yılı geçmemek üzere Kanun'da yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen emeklilik yaş hadlerinden indirilir. Ancak yaş haddi indiriminden yararlanabilmek için ölüm ve maluliyet halleri hariç yukarıdaki tablonun (10) numaralı sırasında yer alan sigortalıların en az 1800 gün, diğer sıralarda belirtilen sigortalılar ise en az 3600 gün işyeri ve işlerde çalışmış olmaları gerekir.

- Yukarıda belirtilen süre sınırı ile yaş haddi indirimindeki süre sınırı tablonun (10) numaralı sırasında belirtilenlere uygulanmaz.

Yukarıda yer alan tablonun (18) numaralı sırasında yer alan TBMM üyeleri ve dışarıdan atanan Bakanlar hariç, fiili hizmet süresi zammı kapsamında olan işyerlerinde çalışan sigortalıların çalışılan ayın bazı günlerinde kapsam dışı işlerde geçen süreleri ile kapsamda olan işlerde fiilen çalışmayarak risklerine maruz kalmadıkları Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da belirtilen tatil günleri ile yıllık izin, ücretsiz izin, ücretli izin, sıhhi izin ve eğitim kurs süreleri, Kanun'un 40'ıncı maddesi kapsamında değerlendirilmeyecektir. 5510 sayılı Kanun'un 506 sayılı SSK dönemindeki yargı içtihatlarının tersine bir düzenleme getirdiği görülmektedir.

(13) ve (14) numaralı sıralarda çalışan TSK ve Emniyet mensubu sigortalıların, ücretsiz izin süreleri dışındaki diğer süreleri 40'ıncı madde kapsamında değerlendirilecektir.

Söz konusu tablonun (10) numaralı sırasında yer alan yeraltı işlerinin maden ocakları (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerde çalışanlar için 11/9/2014 tarihinden itibaren, fiili hizmet süresi zammından yararlandırılacakları dönem içerisinde kalan; yıllık ücretli izin, sıhhi izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile eğitim, kurs, iş öncesi ve sonrası hazırlık sürelerinde fiilen çalışma ve söz konusu işlerin risklerine maruz kalma şartı aranmamaktadır.

Tablonun (16) ila (18) numaralı sıralarda belirtilen işyerlerinde ve işlerde çalışanlar 2013 yılı Şubat ayından itibaren fiili hizmet süresi zammından yararlanmaya başlamıştır.

İtibari Hizmet Süreleri,

İtibari hizmet süresi, 5510 sayılı Kanun'a göre bağlanacak aylıklar ve yapılacak toptan ödemelerin hesabında dikkate alınan ancak hiçbir şekilde bu Kanunla tanınan hakları kazanma bakımından gerekli prim ödeme gün sayısı, yaş ve emeklilik ikramiyesinin hesabında nazara alınmayan süredir (5510 sayılı Kanun m. 49)³⁷.

İtibari hizmet süresi, fiili hizmet süresi zammının tersi olup, aylık hesabında dikkate alınıp hak kazanma şartlarında dikkate alınmaz. Yukarıda da görüldüğü gibi fiili hizmet süresi zammı ise aylık hesabında dikkate alınmamakta, hak kazanma şartlarının gerçekleşmesinde hesaba katılmaktadır.

Sigortalıların aşağıda yazılı görevlerde geçen zamlar hariç, fiili hizmet sürelerinin her yılı için;

a- Subay (yedek subay dahil), astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erlerden;

- Harbi doğuran genel ve kısmî seferberliğe katılanların, harbin ilânından seferberliğin bitim tarihine,

- Seferberliği gerektiren iç tedip hareketlerine fiilen katılan birliklerde görevli olanların, çarpışmaların başlangıcından seferberliğin sona erdiği tarihe,

37 **Başbuğ**, s. 313-314.

- Harp veya seferberlik ilân edilmeden, Anayasa'nın 92 nci maddesi veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler uyarınca, yabancı ülkelere gönderilen Türk Silâhlı Kuvvetlerinde görev yapanların çarpışma meydana gelmesi halinde, çarpışma süresince veya çarpışma bitmeden dönenler için Türkiye'ye dönüş tarihine, kadar geçen tutsaklık süreleri dahil fiili hizmet sürelerinin,

b- 4 üncü madde gereği sigortalı sayılanlardan bu fıkranın (a) bendinin (1), (2) ve (3) numaralı alt bentlerinde yazılı hareketlere sivil görevli, er veya erbaş olarak katılanların, bu durumlarda geçen fiili hizmet sürelerinin, bu tarihlerden sonra devam eden tutsaklık sürelerinin,

c- Harp halinde düşmana tutsak düşen veya düşman tarafından enterne edilen sigortalılardan kanunları gereğince, aylıkları ödenmek suretiyle, sözleşmeli personel hariç olmak üzere kurumları ile ilgileri kesilmeyenlerin, bu durumlarda geçen fiili hizmet sürelerinin,

her yılı için altı ay itibarı hizmet süresi olarak eklenir.

Yukarıdaki nedenlerle eklenecek itibarı hizmet sürelerinin toplamı, üç yıldan fazla olamayacaktır.

Kamu idarelerinde pilot olan ve olmayan uçucu, denizaltıcı, dalgıç, kurbağa adam ve paraşütçülerin bu görevlerde geçirdikleri fiili hizmet sürelerinin her yılı için üç ay itibarı hizmet süresi eklenir. Bunlardan yukarıda belirtilen (a) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde gösterilenler için itibarı hizmet süresi zamları ayrıca eklenir.

Her yıl sonunda, sigortalının fiili hizmet yukarıda sayılan (a), (b) ve (c) bentleri ile ikinci fıkrası hükümleri uyarınca eklenen itibarı hizmet süresinin her otuz günü için, yılın son ayında sigortalı adına ödenen malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortasına ait sigortalı ve işveren prim toplamı kadar ayrıca itibarı hizmet süresi primi işverenden tahsil edilir. Süresinde yatırılmayan tutarlar için 89 uncu madde hükümleri uygulanır.

2. Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması

5510 sayılı Kanun'un fiili hizmet süresi zammına ilişkin hükümleri 2008 yılı Ekim ayı başı itibarıyla yürürlüğe girmiştir. İlgili Yönetmelik ve Sosyal Güven-

lik Kurumunun tebliğleri doğrultusunda fiili hizmet süresi zammı aşağıdaki gibi uygulanacaktır³⁸.

506 sayılı Kanun'un itibari hizmet süresine ilişkin ek 5 inci maddesi ile 5434 sayılı Kanun'un fiili hizmet süresi zammına ilişkin 32 nci maddesi yürürlükten kaldırılmış, Kanun'un 40 ıncı maddesi ile fiili hizmet süresi zammı olarak yeniden düzenlenmiştir.

Diğer taraftan, 19/1/2013 tarihli, 28533 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6385 sayılı Kanun'la, Kanun'un 40 ıncı maddesinde değişiklik yapılmış ve fiili hizmet süresi zammı uygulamasının kapsamı genişletilmiştir.

2.1. Fiili Hizmet Süresi Zammından Yararlandırılacak Sigortalılar

5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında 40 ıncı maddede yer alan tablonun 1 ila 15 numaralı sıralarında belirtilen işyerlerinde ve işlerde çalışanlar 2008 yılı Ekim ayı başından, 6385 sayılı Kanunla söz konusu tabloya eklenen 16 ila 18 numaralı sıralarında belirtilen işyerlerinde ve işlerde çalışanlar ise 2013 yılı Şubat ayı başından itibaren fiili hizmet süresi zammından yararlandırılacaklardır.

2.2. Fiili Hizmet Süresi Zammından Yararlandırılmada Esas Alınacak Hususlar

Kanun'un 40 ıncı maddesi kapsamında sayılan iş veya görevlerde çalışan sigortalıların fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmesi, yasada belirtilen işyerlerinde ve belirtilen işleri fiilen yapması koşullarının birlikte gerçekleşmesine bağlı bulunmaktadır.

Diğer bir ifade ile fiili hizmet süresi zammından, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında çalışan ve fiilen 40 ıncı maddenin ikinci fıkrasındaki tabloda belirtilen işleri yapmaları nedeniyle işlerin risklerine maruz kalan sigortalılar yararlandırılacaktır.

38 Ayrıca bkz. Çavuş, s. 113 vd.

Fiili hizmet süresi zammından yararlandırılması için sayılan işyerlerinde çalıştıkları halde, söz konusu işleri ya da görevleri yapmayan veya sayılan işleri ya da görevleri yaptıkları halde, söz konusu işyerlerinde çalışmayan sigortalıların işyeri ve iş koşulu şartı bir arada yerine gelmediğinden fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmalarına imkan bulunmamaktadır.

Türk Silahlı Kuvvetlerinde, emniyet ve polis mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında çalışan sigortalıların fiili hizmet süresi zammından yararlanılabilmeleri için çalışmanın ilgili kamu idaresinde ve belirtilen kadro veya unvanlarda geçmesi, yasama organı üyeleri ile dışarıdan atanan bakanların ise söz konusu görevleri yapmaları yeterli olacaktır³⁹.

Yasama organı üyeleri ile dışarıdan atanan bakanlar hariç, fiili hizmet süresi zammı kapsamında olan işyerlerinde çalışan sigortalıların çalışılan ayın bazı günlerinde kapsam dışı işlerde geçen süreleri ile kapsamda olan işlerde fiilen çalışmayarak risklerine maruz kalmadıkları Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da belirtilen tatil günleri ile yıllık izin, ücretsiz izin, ücretli izin, sıhhi izin ve eğitim kurs süreleri Kanun'un 40'ıncı maddesi kapsamında değerlendirilmeyecektir.

Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet ve Milli İstihbarat Teşkilatında fiili hizmet süresi zammı kapsamında çalışan sigortalıların ise ücretsiz izin süreleri dışındaki diğer süreleri 40 ıncı madde kapsamında değerlendirilecektir.

Günlük çalışma süresinin bir bölümünde fiili hizmet süresi zammı kapsamındaki işlerde çalışan sigortalılar çalıştıkları sürelerle orantılı olarak fiili hizmet süresi zammından yararlandırılacaklardır.

Gönderilecek belgenin dönemine ait yapılan hesaplama sonucunda, fiili hizmet süresi zammı kapsamında geçen çalışma günlerinin küsuratlı çıkması halinde bu süre tam güne iblağ edilecek, söz konusu belgenin dönemine ait fiili hizmet süresi zammının küsuratlı çıkması halinde ise tama iblağ yapılmayacaktır. Ancak, tama iblağ işlemi sigortalının hizmet bildirimi veya emeklilik işlemlerinde bir defaya mahsus olmak üzere yapılacaktır.

Kontrol, denetim ve idareciliğin gerektirdiği gözlem ve benzeri amaçlarla sü-

39 Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 519.

reklilik arz etmeyen kısa süreli çalışmalar, bu işlerin fiilen yapılmayıp işin yönetim görevinin yapılması ile söz konusu işleri yapmakla birlikte işin otomasyonla yapılması, ileri teknolojilerin kullanılması gibi sebeplerle iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri alınarak, riskin ve zararlı faktörlerin etkilerinin ortadan kalktığı durumlarda sigortalılar fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmayacaktır.

2008 yılı Ekim ayı başından önce 506 sayılı Kanun'un mülga ek 5'inci maddesine göre itibari hizmet süresi, 5434 sayılı Kanun'un mülga 32'nci maddesine göre fiili hizmet süresi zammı kapsamında çalışması olup, 2008 yılı Ekim ayı başından sonra Kanun'un 40'ıncı maddesi kapsamında çalışması olmayanlar, bu tarihten sonra fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmayacaklardır.

Örnek 1:

1/6/2000 tarihinden itibaren 506 sayılı Kanunun mülga ek 5 inci maddesine göre azotlu gübre fabrikasında geçen çalışmalarından dolayı itibari hizmet süresinden faydalanan sigortalı, Kanun'un 40'ıncı maddesinde azotlu gübre fabrikasında geçen süreler kapsama alınmadığından 1/10/2008 tarihinden itibaren bu çalışmalarından dolayı fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmayacaktır.

Örnek 2:

Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olarak özel sektöre ait gazete işyerinde Basın Kartı Yönetmeliği'ne göre basın kartı sahibi olmak suretiyle 1/7/2013 tarihinden itibaren ilk defa çalışmaya başlayan sigortalı, bu çalışmalarından dolayı fiili hizmet süresi zammından yararlandırılacaktır.

Örnek 3:

Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında özel sektöre ait gazete işyerinde 1/2/2009 tarihinden itibaren idari görevli olarak çalışmaya başlayan sigortalı, 1/7/2013 tarihinden itibaren Basın Kartı Yönetmeliği'ne göre basın kartı sahibi olmak suretiyle fiilen gazetecilik yaparak çalışmasını sürdürmüştür. Bu sigortalı 1/7/2013 tarihinden itibaren fiili hizmet süresi zammından yararlandırılacaktır.

Örnek 4:

Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında Basın Kartı Yönetmeliği'ne göre basın kartı sahibi olmak suretiyle kamu idaresinde basın ve gazetecilik mesleğinde 15/5/2013 tarihinden itibaren ilk defa çalışmaya başlayan sigortalı, bu çalışmalarından dolayı fiili hizmet süresi zammından yararlandırılacaktır.

Örnek 5:

15/10/1995 tarihinden itibaren 5434 sayılı Kanun'un mülga 32'nci maddesine göre Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığında zirai mücadele ve zirai karantina işleri ile salgın, bulaşıcı ve paraziter hayvan hastalıkları ile mücadele işlerinde çalışarak fiili hizmet süresi zammından faydalanan sigortalı, Kanun'un 40'inci maddesinde söz konusu işler kapsama alınmadığından 15/10/2008 tarihinden itibaren bu çalışmalarından dolayı fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmayacaktır.

Örnek 6:

Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında öğretim görevlisi olarak görev yapmakta iken aynı zamanda özel sektörde basın kartı sahibi olmak suretiyle gazetecilik yapan sigortalının Kanun'un 53'üncü maddesi gereğince 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki hizmeti esas alınacağından, gazetecilik mesleğinde geçen çalışmalarından dolayı fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmayacaktır.

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

2.3. İşyeri ve İşlerin Fiili Hizmet Süresi Zammı Kapsamında Olup Olmadığının Tespiti

Kamu idareleri/işverenler, Kanun'un 40'inci maddesi kapsamında olan işyerle-

rinde ve işlerde çalışan sigortalıların yaptıkları işlere ve durumlarına göre bildirimlerini Kuruma yapacaklardır.

Fiili hizmet süresi zammı kapsamında bulunup bulunmadıkları ile ilgili olarak kamu idarelerince/işverenlerce tereddüt oluşması durumunda yapılacak başvurular,

- Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalıları çalıştıran işyerleri bağlı bulunduğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü/Sosyal Güvenlik Merkezine (SGİM/SGM),

- Kanun'un yürürlük tarihinden önce 5434 sayılı Kanun'a tabi hizmeti bulunmayan ve Kanun'un yürürlük tarihinden sonra ilk defa Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran işyerleri ile Kanun'un geçici 4'üncü maddesi uyarınca haklarında 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanacak sigortalıları çalıştıran işyerlerinin başvuruları ise Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü Sigortalı Tescil ve Hizmet Daire Başkanlığına

yapılacaktır.

İlgili birimlerce, işyeri ve işin Kanun'un 40'ıncı maddesi kapsamında olup olmadığı hakkında karar verilerek sonucu işyerlerine bildirilecektir.

Kanun'un 40'ıncı maddesinde belirtilen; kurşun ve arsenik işleri, cam fabrika ve atölyeleri, cıva üretimi işleri sanayii, çimento fabrikaları, kok fabrikalarıyla termik santraller, alüminyum fabrikaları, demir ve çelik fabrikaları, döküm fabrikaları ile asit üretimi yapan fabrika ve atölyelerin Kanun kapsamında değerlendirilebilmesi için; bu işyerlerinde **seri ve sürekli üretim yapılması ve bir grup işçinin çalışması şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir.** Kurumun gerekli görmesi halinde fiili hizmet süresi zammı ile ilgili olarak yapılan şikayet ve ihbarlar da yukarıda açıklandığı şekilde değerlendirilecektir.

2.4. Kanun'un 4'üncü Maddesinin Birinci Fıkrasının (a) bendine Tabi Çalışanların Prim Oranları ve İşverenler Tarafından Bildirimi

Uzun vadeli sigorta kolları olan malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim ora-

nı, sigortalının prime esas kazancının % 20'sidir. Bunun % 9'u sigortalı hissesi, % 11'i işveren hissesidir. İşverenin ileride değineceğimiz % 5 indirim teşvikinden yararlanması durumunda ödeyeceği prim oranı % 6 olacaktır.

Uzun vadeli sigorta kollarında fiili hizmet süresi zammı, prim oranını arttırır. Bu Kanun'da belirtilen fiilî hizmet süresi zammı uygulanan işlerde 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışan sigortalılar için uygulanacak malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, % 20 oranına; 40'ıncı maddeye göre;

- 60 fiilî hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 1 puan,
- 90 fiilî hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 1,5 puan,
- 180 fiilî hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 3 puan,

5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışan sigortalılar için ise uygulanacak malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, % 20 oranına; 40'ıncı maddeye göre;

- 60 fiilî hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 3,33 puan,
- 90 fiilî hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 5 puan,
- 180 fiilî hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 10 puan,

eklenmesi suretiyle belirlenir ve bu şekilde bulunan oran ile % 20 oranı arasındaki farka ait primin tamamı işveren tarafından ödenir.

Kanun'un 40'ıncı maddesinde sayılan işyeri işverenlerince fiili hizmet süresi zammına tabi çalıştırdıkları sigortalıların bildirimleri;

Prim ödeme gün sayısına 60 gün fiilî hizmet süresi zammı eklenecek işlerde çalışan sigortalılardan,

- Tüm sigorta kollarına tabi olanlar için 29 nolu,
- İşsizlik sigortası hariç tüm sigorta kollarına tabi olanlar için 30 nolu,

- Harp malulleri ile 3713 ve 2330 sayılı kanunlara göre vazife malullüğü aylığı alıp uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar için 31 nolu,

Prim ödeme gün sayısına 90 gün fiilî hizmet süresi zammı eklenecek işlerde çalışan sigortalılardan,

- Tüm sigorta kollarına tabi olanlar için 32 nolu,

- İşsizlik sigortası hariç tüm sigorta kollarına tabi olanlar için 33 nolu,

- Harp malulleri ile 3713 ve 2330 sayılı kanunlara göre vazife malullüğü aylığı alıp uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar için 34 nolu,

Prim ödeme gün sayısına 180 gün fiilî hizmet süresi zammı eklenecek işlerde çalışan sigortalılardan,

- Tüm sigorta kollarına tabi olanlar için 35 nolu,

- İşsizlik sigortası hariç tüm sigorta kollarına tabi olanlar için 36 nolu,

- Harp malulleri ile 3713 ve 2330 sayılı kanunlara göre vazife malullüğü aylığı alıp uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar için 37 nolu, belge türleri seçilmek suretiyle yapılacaktır.

Kanun'un 40'ıncı maddesinde sayılan işyerlerinde, ayın bazı günlerinde fiili hizmet süresi zammına tabi işlerde, bazı günlerinde ise kapsam dışındaki işlerde çalışan sigortalılar için düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgelerinde, fiili hizmet süresi zammına tabi çalışmalar, kaç günlük fiili hizmet süresi zammına tabi olduğuna ve prim kesilecek sigorta kollarına bakılarak yukarıdaki belge türleri ile kapsam dışındaki çalışmalar ise ilgili aylık prim ve hizmet belgesi ile Kuruma bildirilecektir.

Ay içindeki çalışmalarının bir kısmı fiili hizmet süresi zammı kapsamında, bir kısmı kapsam dışında olan sigortalılar için düzenlenecek olan iki ayrı aylık prim ve hizmet belgesi ile Kuruma bildirilecek olan prim ödeme gün sayısı toplamının 30 günü geçmemesi gerekmektedir.

Buna göre, kapsama giren sigortalıların 28, 29 veya 31 gün çeken ayların tama-

mında çalışmış olmalarına rağmen, söz konusu ayların bazı günlerinde anılan madde kapsamında, bazı günlerinde ise kapsam dışındaki işlerde çalışmaları halinde, her iki belgede kayıtlı prim ödeme gün sayısının toplamının 30'un altında veya üstünde olması mümkün olmadığından, aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı prim ödeme gün sayısı, Kanun'un 40'ıncı maddesi kapsamındaki işlerde fiilen çalışılan gün sayısı üzerinden, kapsama girmeyen çalışmalardan dolayı düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgesinde kayıtlı prim ödeme gün sayısı ise ayın kalan gün sayısı üzerinden hesaplanacaktır.

Eksik gün nedeni belgesi düzenlemesi gereken işverenlerce, aynı ayda aynı sigortalı için iki ayrı aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenmesi gerektiği durumlarda, her iki belgenin düzenlenmesi sırasında da eksik gün nedeni olarak "Diğer Nedenler" seçeneği işaretlenecek ve bu prim belgeleri ile ilgili olarak Kuruma verilecek olan SSİY ekinde yer alan "Sigortalıların Eksik Gün Bildirim Formları" ekine, sigortalıların bildirildiği diğer prim belgesinin sureti konulacaktır. Fiili hizmet süresi zammı kapsamındaki işlerde, günlük çalışma süresinin bir bölümünde çalışan sigortalıların ay içinde bu nitelikteki işlerde geçen süreleri, aylık çalışma saati toplamının günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunacak gün üzerinden bildirilir.

Örnek

Özel sektöre ait gazete işyerinde Basın Kartı Yönetmeliği'ne göre basın kartı sahibi olmak suretiyle 1/3/2006 tarihinden itibaren çalışmaya başlayan sigortalı, 1/2/2013 tarihinden itibaren bu çalışmalarından dolayı fiili hizmet süresi zammından yararlandırılacaktır.

Bu sigortalının işverenince, gazeteci olarak fiilen ayda 125 saat çalışması halinde, bu çalışma saatinin günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunan gün sayısı ($125 / 7,5 = 16,66$) tama iblağ edilerek malullük yaşlılık ve ölüm sigortası prim tutarı 17 günlük süre için (32) nolu, kalan 13 günlük süre için ise (01) nolu belge türü ile Kuruma bildirilecektir.

2.5. Fiili Hizmet Süresi Zammı Kapsamında Geçen Hizmetlerin Kurumca Değerlendirilmesi

5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalıların, 40 ıncı maddede yer alan tablonun;

- (1) ila (15) numaralı sıralarında belirtilen işyerlerinde ve işlerde çalışanlar 2008 yılı Ekim ayı başından,
- 6385 sayılı Kanun'la söz konusu tabloya eklenen (16) ila (18) numaralı sıralarında belirtilen işyerlerinde ve işlerde çalışanlar ise 2013 yılı Şubat ayı başından itibaren fiili hizmet süresi zammından yararlandırılacaklardır.

Bunların söz konusu işyeri ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılarında gösterilen gün sayıları eklenecektir.

Sigortalıların 360 günden eksik sürelerine ait fiili hizmet süresi zammı, 360 gün için eklenen fiili hizmet süresi zammı ile orantılı olarak belirlenecektir.

Örnek:

Alüminyum fabrikası işyerinde Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında 330 gün çalışması bulunan sigortalının;

$$\text{Alüminyum fabrikası FHZ Süresi} = 330 \times 60 / 360$$

$$\text{Toplam FHZ Süresi} = 55 \text{ gün}$$

Sigortalıların hizmetlerinin değerlendirilmesi sırasında fiili hizmet süresi zammının küsuratlı çıkması halinde bir defaya mahsus olmak üzere küsuratlı günler tama iblağ edilecektir.

Örnek:

Cam fabrikası işlerinde 3695 gün çalışması bulunan sigortalının;

$$\text{Toplam FHZ Süresi} = 3695 \times 60/360 = (615,84) 616 \text{ gün}$$

Sigortalının değişik tarihlerde farklı fiili hizmet süresi zammına tabi işyerlerinde çalışması halinde, prim ödeme gün sayısına ilave edilecek süre her çalışma için ayrı ayrı belirlenecektir.

Örnek:

Cam fabrikası işyerinde 1500 gün, demir çelik fabrikasında 1400 gün, maden ocağında 1300 gün çalışması bulunan sigortalının;

- Cam fabrikasında FHZ Süresi = $1500 \times 60 / 360 = 250$ gün
- Demir çelik fabrikası FHZ Süresi = $1400 \times 90 / 360 = 350$ gün
- Maden ocaklarında FHZ Süresi = $1300 \times 180 / 360 = 650$ gün

Toplam FHZ Süresi : $250 + 350 + 650 = 1250$ gün

Aynı anda birden fazla işyerinde çalışan sigortalıya en yükseğine göre fiili hizmet süresi zammı verilecektir. Birden fazla işyerinde kısmi süreli ya da tam süreli olarak çalışanlara en yükseğinden başlamak üzere bir ayda fiili hizmet süresi zammı verilecek, bu süre 30 günü geçmeyecek şekilde belirlenecektir.

2008 yılı Ekim ayı başından önce 5434 sayılı Kanun'un mülga 32'nci maddesi kapsamındaki fiili hizmet süresi zammı, 2008 yılı Ekim ayı başından sonra Kanun'un 40'ıncı maddesinde yer alan tablonun (10) ve (18) numaralı sıralarında yer alan sigortalılar hariç, (13) ve (14) numaralı sıralarında yer alan sigortalılar için sekiz, diğer sigortalılar için beş yılı geçmemek üzere fiili hizmetlerine eklenecektir. Ancak, bu sürenin beş veya sekiz yılı geçmesi halinde önceki süreler dikkate alınacak, sonraki süreler ise dikkate alınmayacaktır.

Fiili hizmet süresi zammına tabi olarak farklı işyerlerinde değişik tarihlerde çalışan sigortalının emeklilik yaş haddinden indirim yapılması için gerekli olan 3600 günü belirlenirken tüm işyerlerinde geçen hizmetleri ayrı ayrı dikkate alınacaktır.

Ancak, 3600 günün hesabında dikkate alınan maden işyerlerinin yeraltı işyerlerinde geçen çalışmalarının 1800 günden az olması halinde diğer çalışmaları için yaştan indirim yapılacak süre hesaplanırken bu çalışmalardan dolayı indirim yapılacak süre hesaplanmayacaktır.

2.6. Kanun'un Geçici 48'inci Maddesine Göre Yapılacak İşlemler

Kanun'a, 19/1/2013 tarihli ve 28533 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6385 sayılı Kanunla eklenen geçici 48 nci madde uyarınca;

2008 yılı Ekim ayı başı ile 19/1/2013 tarihini takip eden aybaşına kadar geçen sürede Basın Kartı Yönetmeliği'ne göre basın kartı sahibi olmak suretiyle basın ve gazetecilik mesleğinde ve Türkiye Radyo Televizyon Kurumunda haber hizmetinde fiilen çalışanlar ile yasama organı üyeleri ve dışarıdan atanan bakanların talepte bulunarak bu dönemde geçen çalışmaları için hesaplanacak fiili hizmet süresi zammı prim/karşılık tutarını ödemeleri halinde söz konusu süreleri fiili hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilecektir.

Talepleri halinde bu madde kapsamında getirilen haklardan sigortalıların hak sahipleri ile tarafına yaşlılık/emeklilik aylığı bağlananlar da yararlanacaklardır.

§ 6. 5510 SAYILI KANUN’UN FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI DÜZENLEMELERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

5510 sayılı Kanun’un 40. maddesi hükümleri, kapsadığı sigortalılar bakımından sigortalılar arasında standart birliği sağlamıştır.

İlgili hükümle farazi sigortalılık hususu büyük nispette 5434 sayılı Kanun’un fiili hizmet müddeti zammı hükümleri çerçevesinde düzenlenmiştir.

Söz konusu olumlu bu düzenlemelere rağmen kapsama aldığı sigortalılar, iş ve işyerlerine ilişkin düzenlemelerinde tutarsızlar ve hakkaniyete aykırı durumlar bulunmaktadır. İşte bu nedenle sosyal güvenlik sistemimizde farazi sigortalılık daima tartışma konusu olmuştur; olmaya da devam edecektir.

5510 sayılı Kanun’un 40. maddesinde öngörülen ve farazi sigortalılık süresinden yararlanacak sigortalılar, işler ve işyerlerine ilişkin aşağıdaki eleştirileri yöneltmek mümkündür.

- Kapsamdan bazı sigortalıların çıkarılması hakkaniyete aykırıdır;

Daha önce fiili hizmet süresinden yararlanan sigortalıların gerçekleştirdikleri işte teknolojinin gelişmesi nedeniyle tehlike ve yıpranmanın ortadan kalkmış bulunmamasına rağmen farazi sigortalılık kapsamından çıkarılması hakkaniyete aykırıdır.

Gerek 506 sayılı Kanun’da gerekse 5434 sayılı Kanun’da sayılan sigortalıların “itibari hizmet” ya da “fiili hizmet süresi zammı”ndan yararlanması mümkün iken, bazı sigortalılar kapsamdan çıkarılmıştır.

Buna karşılık, 5510 sayılı Kanun’da belirtilen sigortalı veya işler ile işyerlerine ilişkin ifadeler açık değildir. Dolayısıyla bu kapalılık nedeniyle yorum yoluyla kapsamı genişletmek ya da aksine dar bir kapsama indirmek mümkün olabilmektedir. Bu tutarsızlık ve hakkaniyet ilkesinin zedeleyen yasal düzenleme karşısında birçok kimsenin beklentilerinin karşılayabildiğini söylemek güçtür.

5510 sayılı Kanun’un 40. maddesinin ilk şeklindeki tablonun 1. sırasında yer alan demir, çelik, döküm, zehirli, boğucu, yakıcı, öldürücü, patlayıcı gaz ve asit, boya işleri ile gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren işler hariç olmak üzere;

- Patlayıcı maddeler yapılması,
- Lokomotif ve gemi kazanı onarılması ve temizlenmesi,
- Gemilerin sintine ve kapalı sarnıçlarında yapılan boya ve raspa işleri

fiili hizmet süresi zammı kapsamı dışında tutulmuştur.

Ayrıca, ilk defa bu Kanun'la kapsama alınmakla birlikte uygulama imkanının dar olması ve uygulamada sıkıntı yaşanacağı gerekçesiyle;

- 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının b bendine tabi sigortalılar (kendi adına ve bağımsız olarak çalışanlar) da kapsam dışında bırakılmıştır.

- Havayollarının uçucu personeli ve lokomotif makinistleri,
- Basın kartı sahibi olmak suretiyle gazetecilik yaparken kamu kurumlarına giren ve bu kurumlarda meslekleriyle ilgili görevde istihdam edilenler,
- İnfaz koruma memurları, baş memurları ve diğer personeli,
- PTT dağıtıcıları,
- Tarım Bakanlığı Zirai Mücadele ve Karantina Teşkilatı ile Veteriner Teşkilatı görevlileri
- Devlet Tiyatrosu sanatçıları ile Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası üyeleri,
- Dalgıçlar hariç gemi adamları”

da kapsam dışında tutulmuştur.

Yine, aynı tablonun diğer bazı sıralardaki işyerlerinin kapsamı daraltılmış ve prim ödeme gün sayılarına eklenecek prim ödeme gün sayılarında da indirimle gidilmiştir.

Görüleceği üzere fiili hizmet süresi zammı, ağır, yıpratıcı ve zehirleyici işler bakımından yeniden düzenlenmiştir. Örneğin, tablolar incelendiğinde daha önce fiili hizmet süresi zammından yararlanma hakkı bulunmayan itfaiyeciler bu kapsama alınmışlardır.

Özellikle 1939'dan beri "patlayıcı madde imalatı" ile ilgili işler ve işyerlerindeki tehlikeli durumu ortadan kaldıran herhangi bir teknolojik gelişme yaşanmadığı halde, tehlikeye maruz kalan sigortalılar açısından bir haksızlık ortaya çıkmıştır. Esasen 5510 sayılı Kanun'dan önce aynı işyerinde sadece Emekli Sandığı sigortalıları için fiili hizmet müddeti zammı uygulanırken, SSK kapsamında bulunan ve asıl tehlike ile karşı karşıya kalan sigortalıların itibari hizmet süresinden yararlandırılmaması gibi adaletsiz bir durum, 5510 sayılı Kanun'un ilk şeklinde giderilmiştir. Böylece bu işyerlerinde bütün çalışanlar bakımından fiili hizmet süresi zammı uygulanmıştır. Ancak bu olumlu gelişmeye rağmen kısa bir süre içinde, 17.04.2008 tarihli 5754 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle hiçbir gerekçe gösterilmeden kapsam dışında bırakılması hakkaniyet ölçüsü ile bağdaşmamaktadır.

Anayasa Mahkemesinin 15.12.2006 tarih, 2006/111 Esas, 2006/112 sayılı Kararında gösterilen sigortalılar arasında, kamu sektörü-özel sektör ayrımının yapılmasının eşitlik ve ölçülülük ilkesine aykırı olduğu vurgulanarak sigortalıların geniş ve kapsayıcı bir biçimde düzenlenmesi gerekir denmiş iken, aksinin gerçekleşmesini izah etmek mümkün değildir. Bu karardan sonra ve karara aykırı olarak fiili hizmet süresi zammından yararlanacak olanların tamamen yeni baştan düzenlenmesi suretiyle bazı sigortalıların kapsamdan çıkarılması yerinde olmamıştır.

- *Farazi sigortalılık kavramının temel ilkelerine aykırı biçimde sigortalılar yararlandırılmaya devam edilmiştir;*

Yasal düzenlemeye ilişkin eleştiriler hiç dikkate alınmadan, tamamen fiili hizmet süresinin mantığına ters bir biçimde yeni sigortalılar ve işler kapsama alınmıştır. 10.01.2013 tarihli ve 6385 sayılı Kanun ile aşağıdaki yeni sigortalı, işyerleri ve işler fiili hizmet süresi zammının kapsamına alınmıştır;

Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Teşkilatı ve Milli İstihbarat Teşkilatı mensupları, yaptıkları işin yıpratıcı olup olmadığına bakılmaksızın (büro ve geri

hizmetlerde çalışan sigortalılar dahil) sadece meslek esasına göre fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmaktadır.

Aynı durum TRT haber hizmetinde çalışan basın kartı sahipleri, TBMM üyeleri ve dışarıdan atanan bakanlara fiili hizmet süresi zammı uygulanmasında da söz konusudur.

Yukarıda sözü edilen her bir sigortalı grubundan bazılarının ağır ve yıpratıcı işlerde çalışmasa dahi sadece sigortalılık esasına göre fiili hizmet süresi zammından yararlandırılması; bu kişilere kıyasla daha ağır ve tehlikeli şartlarda iş gören sigortalıların kapsam dışı bırakılması, açık bir haksızlık ortaya koymaktadır.

- Kapsamdaki sigortalılar ve yerler tanımlanmadan yeni kavramlar ortaya atılmıştır:

506 sayılı Kanun'da tutarlı bir şekilde “fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışanlar” ifadesi kullanılmıştır. Böylece kapsama giren işyerlerinde herhangi bir kuşku meydana gelmeyecektir. Bu ifadeden dolayı 506 sayılı Kanun döneminde herhangi bir uyuşmazlık ortaya çıkmamıştır.

Oysa 5510 sayılı Kanun'un ilk şeklinde kapsamdaki sigortalılar belirlenirken, işyerlerini belirlemek amacıyla “fabrika” ve “atölyeler” çoğunlukla ayrı ayrı kullanılmıştır. Sadece 2 ve 9 numaralı işyerleri; cam ve asit üretimi yapan işyerlerinde “fabrika ve atölyeler” olarak birlikte zikredilmiştir.

Bu ayrıma bir hukuki sonuç bağlanacak ise fabrikanın ve atölyenin tanımının yapılması gerekmektedir. Bu eksiklik uygulamada birçok duraksamalara yol açacak niteliktedir ve açmaktadır.

Söz konusu bu durum, fiili hizmet süresi zammı uygulamasında sigortalının “fabrika” işyerlerindeki sigortalılar olarak gösterilmesi durumunda aynı işi “atölye” içinde gören sigortalıların dışlanmasına neden olmuştur.

Örneğin;

Tablonun 8 numaralı döküm fabrikalarında çalışan sigortalılardan, döküm kalıp ve maçalarının yapılması ve döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde

Çalışanlar, döküm şarjının hazırlanması ve her çeşit maden eritme (izabe) fırınlarının döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar ve maden eritme ve dökme işlerinde çalışanlar fiili hizmet süresi zammı uygulamasından yararlanırken, aynı işleri atölyede yapan sigortalılar yararlanmamaktadır.

şeker fabrikalarında yüzlerce işçinin çalıştığı döküm atölyelerinde çalışan sigortalılar, sırf işyeri “atölye” olarak gösterildiğı, “fabrika” olmadığı gerekçesi ile fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmamaktadır.

Küçük bir sanayi sitesinden birkaç işçini çalıştığı döküm işyeri sadece “fabrika” olarak belirtildiğı için fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmektedir.

5510 sayılı Kanun’un 40. maddesinin ilk düzenlemesinde tablonun 1. sırasındaki “fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışanlar” açısından öngörülen ve fiili hizmet süresi zammı verilmesini gerektiren işler Anayasa Mahkemesi kararı da dikkate alınarak 506 sayılı Kanun’un ek 5. maddesini de kapsayacak şekilde geniş tutulmuştur.

40.maddenin ilk şekli ile 1 numaralı Fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışan sigortalılar	40.maddede karşılık gelen ilk sigortalı
Ancak Fabrika, Atölye, Fabrika ve Atölyeler ayrı ayrı düzenlenmiştir.	
1) elik, demir, pirinç ve tunç döküm işlerinde.	<u>1) Kurşun ve arsenik işleri</u>
2) Zehirli, boğucu, yakıcı, öldürücü ve patlayıcı gaz, asit, boya işleri ile gaz maskesiyle çalışmayı gerektiren başka işlerde.	1) Kurşun üretilen galenit, serüzit, anglezit gibi cevherlerin çıkarılmasına ilişkin maden ocağı işlerinde alışanlar.
3) Patlayıcı maddeler yapılması işlerinde.	2) Kurşunlu madenlerden yahut içinde kurşun bulunan kül, maden köpüğü, kurşun fırın kurumu, üstübeç artığı ve benzeri maddelerden kurşun üretimi için yapılan izabe işlerinde alışanlar.
4) Lokomotif ve gemi kazanlarının onarılması ve temizlenmesi işlerinde.	3) Antimuan, kalay, bronz ve benzeri maddelerle yapılan kurşun alaşımı işlerinde alışanlar.
5) Gemilerin sintine, Dabilbotom gibi kapalı sarnıçlar içindeki raspa ve boya işlerinde.	4) Kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işlerinde alışanlar.
6) Oksijen veya elektrik kaynağı, keski, tabanca ve perçin, takım sertleştirilmesi ve kum püskürtme suretiyle raspa işlerinde.	

	<u>2) Cam fabrika ve atölyeleri</u> 1) Cam yapımında kullanılan ilkel maddeleri toz haline getirme, eleme, karıştırma ve kurutma işlerinde (bu işleri yapmak üzere tam kapalı odalar içinde otomatik makineli tesisat veya çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde) çalışanlar. 2) Eritme işlerinde (otomatik besleme fırınlarıyla çalışılmadığı takdirde) çalışanlar. 3) Ateşçilik işlerinde çalışanlar. 4) Üfleme işlerinde (tamamen otomatik makinelerle yapılmadığı takdirde) çalışanlar. 5) Basınçla yapılan cam işlerinde (cam tazyiki işleri) çalışanlar. 6) Ayna camı sanatında potalı cam dö-kümü işlerinde (potalar kalıp masasına mekanik araçlarla taşınmadığı takdirde) çalışanlar. 7) Camı fırın başından alma işlerinde çalışanlar. 8) Yayma fırınlarında düzeltme işlerinde çalışanlar. 9) Traş işlerinde çalışanlar. 10) Asitle hak ve cilâlama işlerinde çalışanlar. 11) Basınçlı havayla kum püskürten cihazlarla yapılan işlerde (çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde) çalışanlar. 12) Pota ve taş odalarında görülen işlerde çalışanlar.
--	--

	<u>3) Cıva üretimi işleri sanayii</u> 1) Cıva izabe fırınlarında görülen işlerde çalışanlar. 2) Elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işlerde çalışanlar.
	<u>4) Çimento fabrikaları</u> 1) İlkel maddeleri kırma, ufalama, ezme, eleme ve karıştırma işlerinde çalışanlar. 2) Otomatik fırınlarda pişirme işlerinde çalışanlar. 3) Klinkeri öğütme, eleme, torba ve fiçılara koyma işlerinde (otomatik olarak tozun etrafa yayılmasını önleyici bir düzenleme yapılmadığı takdirde) çalışanlar.
	<u>5) Kok fabrikalarıyla termik santraller</u> 1) Ateşçilik, ocak temizliği, jeneratör, doldurma, boşaltma ve temizleme işlerinde çalışanlar. 2) Kimyasal arıtma işlerinde çalışanlar. 3) Gazın geçtiği cihaz ve boruların onarılması ve temizlenmesi işlerinde çalışanlar. 4) Kok fabrikalarında kömür ve ocak işlerinde çalışanlar. 5) Elektrik enerji üretim santrallerinin kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işlerinde çalışanlar. 6) Termik santrallerle her çeşit buhar kazanlarının kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işlerinde çalışanlar.
	<u>6) Alüminyum fabrikaları</u> 1) Alüminyum oksit üretimi işlerinde çalışanlar. 2) Alüminyum bronz hazırlama işlerinde çalışanlar. 3) Alüminyum madeni üretimi işlerinde çalışanlar.

	<u>7) Demir ve çelik fabrikaları</u> 1) Demir izabe fabrikalarında cevherin demire çevrilmesi işleriyle boru fabrikalarının fırın ve döküm dairelerinde yapılan işlerinde çalışanlar. 2) Çelikhanelerin çelik yapılan fırınlarıyla bunların teferruat ve eklentilerinden olan ikinci derecedeki fırınlarda ve konvertörlerde yapılan işlerinde çalışanlar. 3) Sıvı haldeki demir ve çeliğin tesisat ve teçhizatla veya mekanik olarak taşınmasına ilişkin işlerde çalışanlar. 4) Sıcak veya sıvı haldeki cürufun taşınması ve işlenmesi işlerinde çalışanlar. 5) Haddehanelerde (soğuk demirle çalışılan haddehaneler hariç), fırınlarda, hadde serilerinde, haddehaneyi kızgın veya sıvı çelik yahut demirle besleyen tesisat ve araçlarla görülen işlerle kızgın halde olan yarı mamul parçaların kesilmesi ve hazırlanması işlerinde çalışanlar.
	<u>8) Döküm fabrikaları</u> 1) Döküm kalıp ve maçalarının yapılması ve döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar. 2) Döküm şarjının hazırlanması ve her çeşit maden eritme (izabe) fırınlarının döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar. 3) Maden eritme ve dökme işlerinde çalışanlar.
	<u>9) Asit üretimi yapan fabrika ve atölyeler</u> 1) Asit için hammaddelerin hazırlanması işlerinde çalışanlar. 2) Asidin yapılma safhalarındaki işlerinde çalışanlar. 3) Baca gazlarından asit elde edilmesi işlerinde çalışanlar.

Yukarıdaki tablonun sağ sütununda belirtilen işyerlerinin ve işlerin Kanun kapsamında değerlendirilebilmesinde; bu işyerlerinde seri ve sürekli üretim yapılması ve bir grup işçinin çalışması şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir.

Aynı nitelikte seri ve sürekli üretim yapılmasına; grup halinde işçilerin çalışmasına rağmen, sırf atölye ya da fabrika nitelendirmesindeki tutarsızlıktan dolayı bir çok sigortalı kapsam dışı sayılmaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinin son hali sigortalılar bakımından işyerlerini sınıflandırmada isabetsiz davranırsa da, fiili hizmet süresi zammını gerektiren işleri eskisine göre daha kapsamlı olarak belirttiği görülmektedir. Bu bakımdan gerek 506 sayılı Kanun'un ek 5. maddesi gerekse 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinin ilk şekline göre daha fazla sayıda işi kapsama aldığı da görülmektedir.

- *Maden dışındaki bazı tehlikeli işlerde, çalışılmayan süreler de tutarsız bir biçimde farazi sigortalılığa dahil edilmemiştir;*

506 sayılı Kanun'da öngörülen itibari hizmet sürelerinde yargı kararlarıyla oluşturulan izin ve tatil günleri gibi kısa süreli ara vermelerin fiili hizmet dahil edilmemesidir.

Sigortalılık hizmetinin geçtiği yerin kanunun amacına uygun olarak geniş yorumlanması gerekmektedir.

Bu çerçevede; Yargıtay'ın geminin sefere çıkıp dönüşüne kadar geçen zamandaki çalışmaları itibari hizmetten yararlanmayı gerektireceği ve örneğin sigortalıların uğrak limanlarındaki bekleme süreleri, karaya çıksalar bile şehir gezintisi yaptıkları süreler, gemi limana geldiğinde ev izni verilmiş olsa bile primlerin ödenmesi koşuluyla bu sürelerin de itibari hizmet zammına tabi tutulması gerektiği görüşü, fiili hizmet süresi zammında da dikkate alınmalıdır⁴⁰.

Esasen gemi adamının, hangi limanda ne kadar kaldığının, karaya çıktığı takdirde sürenin ne kadar olduğunun tespit edilmesi çok zor olduğu hususunun

40 Yargıtay'ın dalgıçlar ile ilgili olarak verdiği benzer karar için bkz. Y. 10. HD., 03.03.2006, E. 11756, K. 2126, (**Güzel/ Okur/ Caniklioglu**, s. 520 dipnot 218). Yazarlar bu kararın bugünün için de geçerliliğini muhafaza ettiğini belirtmektedir.

dikkate alan Yargıtay, bu nedenle, gemide çalışanların hizmet sözleşmeleri devam ettiği sürece itibari hizmetten yararlandırılması gerektiği sonucuna varmıştır. Bu içtihadı göre ne kadar süre seferde, limanda veya karada kaldıklarının ayırt edilmesine gerek bulunmamaktadır.

Gemi aylarca limanda kalmış ve sigortalı, hizmet sözleşmesi feshedilmemekle beraber gemiyle ilişkisini belirli süre kesmişse, o takdirde itibari hizmetten yararlandırılmamaktadır.

Sigortalı, gemiyle ilişkisini kesmemişse; örneğin gemide yatıp kalkıyor ve çalışmasını sürdürüyor ise gemi, limanda kaç ay kalırsa kalsın sigortalı, itibari hizmetten yararlanabilmiştir.

Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre sigortalıların fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmeleri için, sigortalının tabloda yer alan işyeri ve işlerde fiilen çalışarak söz konusu işlerin risklerine maruz kalmaları ile birlikte bu sürelerle ait çalışılan prim ödeme gün sayıları ile Kuruma bildirilmesini öngörmektedir (Yönetmelik m. 5/III).

Fiili hizmet zammı öngörülen sigortalı ve işleri sıralayan tablonun (18) numaralı sırasında yer alanlar TBMM üyeleri ve dışarıdan atanan Bakanlar hariç, fiili hizmet süresi zammı kapsamında olan işyerlerinde çalışan sigortalıların çalışılan ayın bazı günlerinde kapsam dışı işlerde geçen süreleri ile kapsamda olan işlerde fiilen çalışmayarak risklerine maruz kalmadıkları, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda belirtilen tatil günleri ile yıllık izin, ücretsiz izin, ücretli izin, sıhhi izin ve eğitim kurs süreleri Kanun'un 40'ıncı maddesi kapsamında değerlendirilmeyecektir (Yönetmelik m. 9/VII).

(13) ve (14) numaralı sıralarda TSK, Emniyet ve Milli İstihbaratta çalışan sigortalıların ise ücretsiz izin süreleri dışındaki diğer süreleri 40. madde kapsamında değerlendirilmektedir (Yönetmelik m. 9/VII). Bu kişilerin fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmeleri için çalışmanın ilgili kamu idaresinde ve belirtilen kadro veya unvanlarda ya da bu görevleri başında geçmesi gereklidir.

5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinde öngörülmeyen, ancak yönetmelik ile getirilen bu sınırlamalarla Kanun'un amacına aykırı olarak dar yorumlandığı görülmektedir.

Yargıtay içtihadında da belirttiği gibi, süreklilik arz eden işlerde çalışma süresinin tespitinin zorluk arz ettiği işler ile tehlikenin etkilerini diğer zamanlarda da sürdüğü işyerlerinde çalışan sigortalılar için Kanun'un geniş yorumlanmaya ihtiyacı vardır.

“İzinli ve istirahatli günlerin dışlanmasına karar verilemez. Davada, sigortalının fiilen çalışmadığı, raporlu, izinli olduğu sürelerle, Cumartesi-Pazar ve tatilde geçen günlerin dışlanmasının gerekip gerekmeyeceğinin tartışılmasına gerek görülmüştür.

İtibari hizmetten yararlanmayı gerektiren işler hayat yıpratıcı ve yaşam süresini kısaltan işlerdir. Hal böyle olunca, ***sigortalı, şayet sürekli olarak bu tür işlerde çalışmış ve tüm primler anılan işyerlerinden ödenmişse; fiilen çalışılmayan günler dahi itibari hizmet zammının hesabında göz önünde bulundurulmalıdır. Zira hayat yıpratıcı işin etkisi sigortalının fiilen çalışmadığı, örneğin izinde ve tatilde iken dahi etkisini sürdürecektir.*** Kaldı ki İş Kanunu'nun 51. maddesinde çalışmadığı halde çalışılmış gibi kabul edilen günlerin neler olduğu sayılmıştır. Bu nedenlerle kararda, izinli, istirahatli geçen günlerle tatil günlerinin dışlanması yönüne gidilmemelidir. İddia sübut bulduğu taktirde hüküm fıkrasının şimdiki gibi, “davacının itibari hizmetten yararlanması gerektiğinin tespitine” biçiminde oluşturulması yeterlidir. Kurumca kararın infazı esnasında sözü edilen nitelikteki işyerinden ödenen primler (=prim ödeme gün sayısı) esas alınmak suretiyle itibari hizmet süresi hesap edilecek ve sigortalının prim ödeme gün sayısına değil sigortalılık süresine eklenecektir. (YİB-BGKK. 18.2.2000 T., 1997/1 E., 2000 1 K.) Mahkemece, açıklanan bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmaksızın eksik araştırma ve incelemeye karar verilmiş olması usule ve Yasa'ya aykırı olup bozma nedenidir.”

Söz konusu yorumlama ile fiili hizmet süresi zammı uygulamasında; belirli bir kadroda bulunma ya da TBMM üyeliği ve bakanlık sıfatı devam ettiği sürece yararlanan sigortalılar arasında ölçülü bir denge kurulmuş olacaktır.

§ 7. PATLAYICI MADDE İMALATI ve PETROL RAFİNERİ İŞLERİNDE FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI İHTİYACI

Yıllar içerisinde yapılan kanuni düzenlemeler ve çeşitli yargı kararlarıyla, kanun kapsamında değerlendirilen işyerleri ve işler bazı değişikliklere uğramıştır. Bunlardan bir tanesi de; “*Patlayıcı maddeler yapılması*” tanımına uygun işlerdir.

3575 sayılı Askeri Fabrikalar Tekaüt ve Muavenet Sandığı Hakkında Kanun’da “barut ve mevaddiinfilâkiye ve bomba fabrikalarındaki mevaddiinfilâkiye işlerinde” çalışan işçilerle bu hizmetlerde geçen müddetleri bir buçuk misli hesap edilerek itibari hizmet süresi zammı uygulandığı görülmekteydi.

İtibari hizmet süresi niteliğindeki bu düzenleme işçilerin yaşlılık aylığına hak kazanmak için öngörülen otuz yıllık sigorta süresinde farazi bir sigortalılık süresi öngörmüştü.

8.6.1949 tarihli Emekli Sandığı Kanunu’nda, bu kanun kapsamındaki sigortalılar bakımından patlayıcı madde imalatında çalışanlar fiili hizmet müddeti zammından yararlandırılmıştır.

17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun ilk şeklinde farazi sigortalılık süresine yer verilmemiştir. Bu Kanun’un yürürlüğe girmesiyle askeri fabrikalarda patlayıcı madde imalatı işlerinde çalışan işçilerin itibari hizmet süresi zamları sona erdirilmiştir.

506 sayılı Kanun’da 3395 sayılı Kanun’la 20.6.1987 yılında yapılan değişiklikle azotlu gübre sanayi ve şeker fabrikalarında çalışan işçilerden, “patlayıcı madde imalatı işlerinde” çalışanların itibari hizmet süresinden yararlanmasına imkan vermiştir.

506 sayılı Kanun’da, itibari hizmet süresi kapsamında değerlendirilen “patlayıcı madde imalatı işleri”, 5510 sayılı Kanun’un ilk halinde de yer almıştır. Böylece sadece 5434 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılara tanınan ve haksızlığa yol açan bu durum sona erdirilmiş; hem 4-a hem de 4-c kapsamındaki sigortalıların da fiili hizmet zammından yararlanabileceği sisteme geçilmiştir.

Ancak Anayasa Mahkemesinin 5510 sayılı Kanun'daki Fiili Hizmet Süresi Zammını düzenleyen 40. maddede yer alan tablonun, 8, 12, 13 ve 14. sıralarındaki düzenlemelerini kısmen iptal etmesi bu olumlu gelişmeyi sekteye uğratmıştır. Oysa Mahkeme, bazı sigortalılar açısından genel itibariyle kamu çalışanları lehine bir takım uygulamalara yol açacağı savı ile Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırı bularak iptal etmiştir. İptal edilen bu kısımlar; Emniyet Teşkilatı, TRT kurumu, Tarım Bakanlığı'na bağlı Veterinerlik ve Zirai Mücadele Teşkilatı, Devlet Tiyatroları gibi, sadece kamu hizmetini kapsaması sebebiyle, aynı işi yapan özel sektör çalışanlarına karşı eşitlik ilkesine aykırılık oluşturan tanımlamalardır.

Kanun maddesinin asıl ruh ve amacını yansıtan; madencilik faaliyeti, patlayıcı imalatı, zehirli gazlarla çalışma gibi iş tanımlarını yapan maddelerle ilgili ise, Anayasa Mahkemesi tarafından bir hüküm verilmemiştir.

5510 sayılı Kanun'un, Anayasa Mahkemesi tarafından bir çok maddesinin iptal edilmesi üzerine, 17 Nisan 2008 tarihli 5754 sayılı Kanun'un 25. maddesi ile, Fiili Hizmet Süresi Zammından yararlanacak sigortalıları tanımlayan tablo tümü ile değiştirilmiş, patlayıcı maddeler yapılması tanımına uygun işlerin de dahil olduğu bir çok tehlikeli iş, uygulama kapsamından çıkartılmıştır.

2013 yılında çıkartılan 6385 sayılı Kanun'un 15. maddesi ile birlikte ise; basın kartı sahipleri ve TBMM yasama organı üyeleri uygulama kapsamına alınmışlardır.

2008 yılında yapılan değişiklik, 2013 yılındaki ilavelerle birlikte, Kanun'un ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalıları koruma düşüncesini neredeyse tamamen ortadan kaldırmıştır.

Barut ve patlayıcı üretimi ile petrol rafinelerinde görülmekte olan işler, üretimin tüm aşamalarında hassasiyet ve azami dikkat gösterilmesi gereken, alınması gereken önlemlerdeki ufak bir eksikliğin, felaketle sonuçlanabileceği süreçlerdir. Bu iki işkolunda çalışanların, yaptıkları iş dolayısıyla maruz kaldıkları kimyasal ve psikososyal riskler aşağıda değerlendirilmiştir⁴¹.

41 Hacer Kayhan, Rüştü Uçan, Ö. Kaan Karadağ, Nuri Bingöl ve M. Cüneyt Gezen'den oluşan bilim heyeti tarafından hazırlanan "MKEK ve TÜPRAŞ Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması Teknik Çalışması" ndan özetle alınmıştır.

1. Patlayıcı Madde İmalatı İşlerinin Fiili Hizmet Zammını Gerek-tiren Etkileri

Patlayıcı maddeler, üretim sürecinde ve üretimi tamamlandıktan sonra, işlevle-ri gereği yüksek patlama riski içeren maddelerdir. Depolama ve nakliyeleri özel güvenlik önlemleri almayı gerektirir. Yüksek ısıdan, güneş ışığından, sarsıntı-
dan, statik elektrikten, ve benzeri dış etkilere kolaylıkla etkilenebilirler. Pat-
layıcı üretiminin yapıldığı işletmelerde, üretimi tamamlanmış patlayıcı madde-
lerin depolanması ve taşınması işletmenin doğal bir ihtiyacıdır ve başlı başına
yüksek bir tehlike kaynağıdır. Bununla birlikte, patlayıcı imalatında kullanılan
neredeyse tüm kimyasallar da benzer tehlikeleri içerisinde barındırmaktadır.
İmalat sürecinin neredeyse tüm aşamalarında, sağlık, patlama ve yangın risk-
leri vardır.

Barut ve patlayıcı madde üreten işyerlerinin karşı karşıya kaldığı risklerin ba-
şında patlama riski gelmektedir. Barutun kuruması veya kırılması esnasında
patlama, kaçınılmaz bir sonuçtur. Üretim sahasında kullanılan kimyasalların
buhar halinde çalışma ortamında bulunması, patlama riskini arttıran bir diğer
faktördür. Çoğu zaman üretim sürecinde meydana gelebilecek patlamalar ön
kabul görmekte, çalışanın tecrübesi sayesinde bu etkilere kurtulmaya çalı-
şılmaktadır.

Barut ve patlayıcı madde üretiminin ortaya çıkardığı patlama riski, sadece üre-
tim anıyla sınırlı kalmamaktadır. Üretim dışında depolama, bakım onarım,
atıkların saha geneline yayılması gibi faktörler, bütün bir çalışma ortamını teh-
likeli kılmaktadır. Kısaca barut ve patlayıcı madde imalatı işlerinin temel özelli-
ği, üretimin gerçekleşmesinden sonra taşınması, depolanması, yüklenmesi gibi
her bir aşamada risk barındırmasında görülmektedir.

Barut ve patlayıcı madde üretimi sahasında çok küçük zerreciklere dönüşen
atıklar veya buharlaşan patlayıcı ve yanıcı maddeler, ortamda kalmaktadır.
Bunlar tavan, araç ve gereçler, ahşap yapılar ve duvarlara sinmektedir. Bu ne-
denle sahanın temizlik, bakım onarımı, araç ve gereçlerin yenilenmesi, duvar-
ların boyanması, ahşap malzemenin bakımı ve yenilemesi ile boyanması gibi
her bir bakım onarım faaliyeti özel bir uzmanlık ve her an meydana gelebilecek
patlama riskine karşı özel önlem alınmasını gerektirecek niteliktedir. Burada
çalışan ve bakım onarım yapan çalışanlar, aynı risk ile karşı karşıya kalmakta-
dır.

Barut ve patlayıcı maddenin depolandığı sahalar boş bulunsa dahi ortamda nüfuz eden kimyasallar ve patlayıcılar patlama riskini meydana getirmektedir. Zaman içinde boş depolama alanlarının da gerilimden dolayı infilak ettiği karışılan olaylardandır. Hatta yıllar önce atık malzemelerin boşaltıldığı toprak sahanın ekin ve sürüm aşamasında bu maddelere teması ile birlikte boş tarlanın dahi infilak ettiği görülmüştür.

Bu derece risk ve tehlikelerle iç içe bulunan bir üretim sahasında çalışanların tamamının, bu zararlı etkilere maruz kaldığı görülmektedir. Böyle bir ortamda çalışmanın meydana getirdiği stres, çalışma süreleri dışında da yaşamı olumsuz etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Bu nedenle yaşamı olumsuz etkileyen tehlike sadece üretim alanı ve üretim anı ile sınırlı değildir.

Barut ve patlayıcı madde üretimi işlerinde kullanılan kimyasal maddelerin çalışanların ruh ve beden sağlığına olumsuz etkileri bilimsel çalışmalarla kanıtlanmıştır. Çalışanların maruz kaldıkları kimyasal riskler aşağıda belirtilmiştir.

1.1. Kimyasal Riskler

Roket Üretimi İşlerindeki Kimyasal Riskler;

DNT/TNT karışımının hazırlanması sırasında toluen gazı açığa çıkmaktadır. Yine üretim sırasında kurşun 2-etil hegzonat kullanılmaktadır. Yakıta eklenen kurşun oksit ve kurşun stearatın elleçlenmesi sırasında tozuayan kimyasallar ile montaj atölyelerinde lehim eritilmesi ve boya vb kimyasalların karıştırılması sırasında ortaya çıkan kimyasal buharların kanser ve diğer hastalıklara yol açma olasılığı vardır. Roket atölyelerinde yapılan çalışmalarda yapısında önemli oranda NGL içeren yakıtla çalışılmaktadır. Patlayıcı özellik taşıyan bu malzemelerin presleme ve valsleme işlemleri yapılmaktadır. Valsleme işlemi sırasında, tüm önlemler alınmış olsa bile, yanma ve patlama riski istenilen seviyelere düşürülememektedir. Oluşabilecek yüksek hızlı yanma olayları, normal prosesin bir parçası olarak görülmekte ve başka bir işletmede kesinlikle kabul edilemeyecek riskler bu işletmede işin bir parçası haline gelmektedir. Olabilecek bir patlamanın tesise ve çevresine çok büyük etkisi vardır.

Üretimde kullanılan ve çalışan üzerinde hayati derecede olumsuz etkisi görülen kimyasallardan başlıcaları; toluen, kurşun 2-etil hegzonat, dinitrotoluen, trinitrotoluen, kurşun oksit, kurşun stearat olarak sıralanabilir. Bu maddelerin

bir çoğu yanıcı ve patlayıcı nitelikte maddeler olması yanı sıra kanserojen etki ihtiva eden kimyasallardır.

Patlayıcı Üretimi İşlerindeki Kimyasal Riskler;

Asitler Atölyesinde %98’lik sülfürik asit, oleum, trisodyum fosfat, kükürt, sodyum hidroksit, 42 Bé nitrik asit, hidroklorik asit, %98’lik nitrik asit, mazot, vanadyum pentaoksit, kireç, morfolin ve sodyum sülfid gibi tehlikeli kimyasallar kullanılmaktadır. Aynı zamanda oleum üretimi yapılmaktadır. Söz konusu olan bu asit toksik yapıda olup kuvvetli bir aşındırıcıdır. Su ile şiddetli tepkime verir. Tersinmez cilt yanıklarına neden olur. Solunum sistemini tahriş eder. Ölümcül olabilir. IARC verilerine göre sülfürik asit dumanı insanda kansere neden olur.

Nitrogliserin (NGL) Atölyesinde üretilen sevk barutu ve üretimi sırasında kullanılan hammaddeler; yanıcı, parlayıcı ve ciddi şekilde patlayıcı nitelikte olup, insan sağlığı yönünden cilt, akciğer vb. organlarda hastalıklara neden olabilecek çok toksik maddelerden oluşur. Çalışanlarda özellikle üretim sırasında şiddetli baş ağrısı ve baş dönmesi gibi bulgular görülmektedir.

NGL Atölyesinde sevk barutunun valsleme işlemi yapılmaktadır. Bu işlem sırasında, iş güvenliği kurallarına ne denli dikkat edilirse edilsin, her zaman yanma ve patlama riski vardır. Sevk barutunun çok kolay alevlenebilir özelliği nedeniyle, diğer atölyelerde yapılan işlemlerde de her an için yangın riski bulunmaktadır.

Nitrogliserin (Gliceril trinitrat), yanıcı sıvıdır. İşyerinde gözler ve solunum yollarına etki eder. Üreme için potansiyel toksik etki gösterir. Baş ağrısı, hipotansiyon, görme bozuklukları, bulantı ve kusma gibi belirtiler gösterir. Nitrogliserin çok kolay alevlenebilir. Açık alev, sürtünme enerjisi, fiziksel şok ya da bir başka tutuşturucu kaynağın varlığında nitrogliserinin çok ciddi biçimde patlama riski bulunmaktadır. Normal sıcaklık ve basınç altında gazlaşma gerçekleşmektedir. Bu gazlar solunduğunda, ciltle temasında ve yutulduğunda çok toksiktir. Ayrıca baş ağrısına, cilt tahrişine, alerjik tepkimelere, kusma, bulantı ve mide kasılmalarına, bayılmaya, aşırı heyecanlanmaya, methemoglobinemiye, baş dönmesine, hırıltılı solumaya ve siyanoza neden olur. Uzun süreli ve yinelenen etkilenimler sonrasında, özellikle hafta sonu tatilinden dönüşlerde, yeniden etkilenim nedeniyle “Pazartesi ölümleri” diye adlandırılan olaylar yaşanmıştır.

NGL Atölyesinde, nitrogliserin dışında yine insan sağlığı için tehlikeli ve/veya yangın ve patlama tehlikeleri bulunan, nitroselüloz, dietil ftalat, etil santralit, potasyum nitrat gibi kimyasallar kullanılmaktadır.

Trotıl Atölyesinde çalışılan kimyasallar arasında %90-98’lik sülfürik asit, oleum, %45±10’luk nitrik asit, toluen, sudkostik, %98’lik nitrik asit, sodyum sülfid, sodyum bisülfid, civa, vazelin-parafin, sanayi dişli yağı, TNT, ham DNT - Fleyk DNT, trafo yağı - gres, tuz, kırmızı su (TNT 1-3-5 izomerleri), sarı su (nitrik ve sülfürik asit karışımı), mazot, potasyum nitrat, DNT-TNT karışımı, reganya asidi, potasyum sülfat, %65’lik sülfürik asit, sodyum silikat, antifiriz (etilen glikol), soğutucu gazı, floratlı asit harcı, amyant ve seramik içerikli salmastra, pH tamponları vb. yer almaktadır.

Trotıl Atölyesindeki çalışmalar sırasında doğruca toluen ve asit buharları çıkmaktadır. Bu tür kimyasallardan uzun süreli ve tekrarlanan etkilenim sonucunda ciltte kontakt dermatit ve gözlerde ise katarakt hastalıklarına rastlanır. Soluma ve yutma yoluyla etkilenim sonucu ise mide bulantısı, iştahsızlık, anemi ve karaciğer büyümesi gözlenir. Ayrıca çalışma havasındaki asit buharları kalp, akciğer, böbrekler ve kardiyovasküler sistem, gözler, dişler ve üst solunum yolları için kuvvetli toksik özellik taşır. Asit dumanından uzun süreli ve yinelenen etkilenim, göz ve deride kronik tahriş ile akciğerlerde sürekli bronşiyal enfeksiyona yol açar.

Nitrasyon TNT’nin günlük 14 - 17 ton arasında bir üretim kapasitesi olduğundan, yaşanabilecek bir patlama, yalnızca atölye çalışanlarını değil, tüm çevreyi etkileyecektir. Ne denli dikkatli ve güvenlik önlemlerine uygun çalışılsa da, bu atölyedeki patlama riski, kabul edilebilir seviyelere düşmemektedir.

Dinamit Atölyesinde DNT, TNT, teknik amonyum nitrat, gliserin, nitrik asit, oleum, sodyum karbonat (hafif soda), kalsiyum karbonat, baryum sülfat (barit), nitrogliserin/nitroglikol, melanj asidi, nitroselüloz, katı parafin, gliserin, glikol, odun unu ve sodyum klorür (sofra tuzu) gibi kimyasallarla çalışılmaktadır.

Dinamit patlayıcı, zehirli, çevreye zararlı maddedir. Şok, sürtünme ya da herhangi bir tutuşturucu kaynağın etkisiyle patlama riski çok yüksektir. Solunduğunda çok zehirlidir. Yapısında birçok karsinogen madde içerir.

Dinamit atölyeleri entegre tesislerden oluşmaktadır. NGL üretim tesisi, toz katkı hazırlama tesisi ve her iki tesisten gelen kimyasalların mikser dairesinde karıştırılarak, elde edilen hamurun kartuşlama tesisinde kartuşlanması proseslerini kapsar. Proses sonunda ürün olarak çok kuvvetli bir patlayıcı olan dinamit elde edilmektedir. Bununla birlikte, üretimin her aşamasında ciddi bir patlama riski vardır.

Bakım Onarım Müdürlüğü'ndeki Riskler;

Bakım Onarım Müdürlüğü çalışanları, görevleri gereği işletmenin tüm tesislerde çalışma yürütmektedir. Dolayısıyla bakım onarım ekibi, Üretim Müdürlükleri kısmında belirtilen tüm kimyasal risklerden etkilenmektedir. İşletmenin hemen hemen tüm üretim süreçlerinde kullanılan ve üretilen tüm tehlikeli maddelerin ve bu maddelerin atıklarının yangın ve patlama riski bulunmakta olup, Bakım Onarım Müdürlüğü çalışanları yaptıkları bakım ve onarım çalışmalarında bu risklerden etkilenmektedir.

İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Müdürlüğü'ndeki Riskler;

İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Müdürlüğü kapsamında gerek iş güvenliği ve çevre hizmetleri ile ve gerekse patlayıcı imha işleri yürütülmektedir. İSG hizmetleri gereği, bu bölümde çalışanlar işletmedeki tüm atölyeler ve depoların denetiminden sorumludur. Dolayısıyla tüm atölyeler ve depolardaki kimyasal risklerden ister istemez etkilenmektedirler.

Patlayıcıların imha yolu ile bertaraf edilmesi işi çok büyük bir tehlike göstermektedir. Çalışanlar gerek patlayıcının taşınması, gerek alana yerleştirilmesi sırasında patlayıcıların yapısında yer alan ve Üretim Müdürlükleri bölümünde kullanılan tüm kimyasallardan etkilenmektedirler. Ayrıca patlayıcının yakılarak imha edilmesi durumunda, çalışanların yanma sonucu oluşan gazlardan da etkilenmesi söz konusudur.

Bu birimin çalışma alanı, tüm fabrika sahasını kapsamakta olduğundan çalışanlar bütün atölyelerin patlama riskinden etkilenebilir. Yürütülmekte olan imha işlerinde istenmeyen ve öngörülmeyen patlama riskleri oluşabilmektedir. Yakın geçmişte beklenmedik bir patlama sonucunda, ilçe merkezi bile patlamadan etkilenmiş ve şans eseri bu kaza, sadece maddi yıkımla atlatılmıştır. Ayrıca imhası gerçekleştirilecek patlayıcılar, atık ya da bozuk olmaları durumunda

kararsız yapıda, oldukça tehlikeli malzemelerdir. İşte bu nedenlerden dolayı, imha işlemleri sırasında çalışanlar patlama riskleriyle yüz yüze kalmaktadır. Dönem dönem İşletme dışında imha işleri de gerçekleştirilmekte ve bu işlerde yıllarca beklemiş ve nitrogliserini kusmuş dinamitler imha edilmektedir. İşte bütün bu ağır koşullar altında çalışmak, çalışanlar üzerinde büyük bir psiko-sosyal baskı oluşturmaktadır.

Ofislerdeki Riskler;

İşletme sahasında oleum üretim tesisi mevcut olup, üretim sırasında ortaya çıkan zararlı baca gazlarından, bütün fabrika çalışanları etkilenmektedir. Bilindiği gibi, tesislerde patlayıcı özellikte ürünler üretilmekte olup, olası bir patlamanın etki alanı oldukça geniş olabilir. Bu nedenle tüm çalışanlar olası bir patlamadan fiziksel ya da psikolojik olarak etkilenebilir.

Depolardaki Riskler;

Tedarik Müdürlüğü'nün, Ambar Şefliği ve Pazarlama Müdürlüğü'nün sorumluluğu altında olan depolarda, gerek patlayıcılar ve gerekse yukarıda adı geçen aşındırıcı, yanıcı ve yakıcı tehlikeli kimyasallar bulunmaktadır. Depolarda olası en ufak bir patlama ile, patlayıcı yükünün fazla olmasından dolayı, başta depo çalışanları olmak üzere, tüm işletmeyi hatta çevredeki yerleşim alanlarını etkileyebilecek potansiyelde bir felâketle karşı karşıya kalınabilir.

1.2. Barut ve Patlayıcı Üreten İşyerlerinin Çalışanları Üzerinde Stres Etkisi

MKEK tesislerinde oldukça duyarlı patlayıcı ve parlayıcı maddelerin üretilmesi nedeniyle, çalışanlar sürekli “patlama olabilir” kuşkusu altında çalışmaktadır. Çalışanlar, işlerinde çok dikkatli ve çok kontrollü olmaları gerektiği için, büyük bir psikolojik baskı altında çalışmaktadırlar. Hiç bir hatanın ya da dalgınlık sonucu bir kusurun kesinlikle geri dönüşü yoktur. Üretimde çalışanlar, yalnızca kendi güvenlikleri için değil, sorumluluğu altındaki tüm personelin güvenliği için de kuşku içinde işlerini sürdürmek zorunda kalmaktadır. Bu durum, insanların yoğun bir stres yaşamasına neden olmaktadır. Stres ortamında, sürekli olarak kontrollü çalışmak zorunda kalan tesis çalışanları, üzerindeki bu baskı nedeniyle gerek iş ve gerekse özel yaşamlarında çevresiyle sağlıklı bir ilişki kuramamaktadır. Sürekli yaşanan gergin ortamlar, yapacakları en basit bir işte

bile insanların üzerinde gerginlik ve kuşku hislerini taşıma zorunluluklarına neden olmaktadır. İşte bu gergin ortam, Tesislerin yalnızca üretim bölümlerinde çalışanları değil, yardımcı işlerin yapıldığı bakım, depo gibi bölümleri ve idari ofisleri de etkilemektedir. Bu durum, çalışanlar arasında çok sert diyaloglar yaşanmasına ve iş huzurunun bozulmasına neden olabilmektedir.

İşletmede kuvvetli inorganik asitler ve alkaliler, patlayıcı/parlayıcı/hızlı yanıcı maddelerle çalışılmaktadır. Bakım Onarım Müdürlüğü çalışanları, hangi atölyelerde hangi risklerin olduğunu iyi bilmek ve çalışmalarını da bu bilinçle yapmak zorundadırlar. Atöyelere herhangi yakıcı bir kaynak ile girilmesi oldukça risklidir. Bu konuda çok dikkatli olunması gerekir. Ancak bakım onarım ekibi, kaynak işlemleri için yakıcı öğelerle atöyelere girmek zorunda kalmaktadır. Bu durumda çok dikkatli olunması ve herhangi bir patlama riskine karşı koruyucu önlemlerin alınması gerekir. Kaynak işlemleri öncesinde, her ne denli dikkatli olunarak ortamın patlayıcı maddelerden temizlenmesi gerçekleştirilse de, en küçük bir kusur ve ihmalde korkulan patlama gerçekleşebilecektir. Yakın geçmişte çalışanlarından birinin bu şekilde bir iş kazası yaşadığı, gözünü ve parmaklarını kaybettiği bilinmektedir. Tesis alanı oldukça büyük olup, her alanda kontrollü çalışmak zorunda oldukları için çalışanlar üzerlerinde oldukça yoğun yükler taşımaktadır.

Ofis çalışanları patlayıcı maddeler ile doğrudan temas etmeseler de, patlayıcıların taşınmasında ya da olası büyük çaplı bir patlamada etkilenmeleri söz konusu olacaktır. Bu da çalışanların, kendilerinin ya da çalışma arkadaşlarının zarar görmesi düşüncesi ile baskı altında çalışmalarına neden olmaktadır.

Depo çalışanları, depoda sıcaklık ve bağıl nem değerlerini izlemek, sürekli kontrol etmek ve deponun güvenliğini sağlamaktan sorumludur. Patlayıcıların taşınması, depolara yerleştirilmesi, çıkarılması ve girdi-çıkıtı kayıtlarının tutulması depo çalışanlarının görevleri arasındadır. Bu görev yürütülürken en küçük dikkatsizlik, kusur ve ihmalde depolarda olabilecek büyük boyutta bir patlamayı insanlara, mülkiyete ve çevreye çok büyük zararı olacaktır. Sürekli bu kuşkuyla çalışmak, kişileri büyük psikolojik bir baskı altında tutmaktadır.

Ülkemizde, patlayıcı imalatı sektöründe kullanılan teknoloji, maalesef çağımızın çok gerisinde kalmıştır. Savunma sanayimiz için önemli bir yer tutan MKEK Barutsan Roket ve Patlayıcı Fabrikası'nda halen 1930'lu yıllara ait tezgahların kullanıldığı atölyeler mevcuttur. Bu teknoloji seviyesini de göz önüne

aldığımızda; yukarıda anlatılan risklerin gerçekleşme ihtimalinin, diğer iş kolları ile kıyaslanamayacak kadar yüksek olduğu daha iyi anlaşılacaktır. Üstelik oluşacak kazalarda, sadece kazanın gerçekleştiği kısım değil, tüm işyeri, hatta çevredeki yerleşim yerleri bile etkilenebilmektedir. Bu durumun bilincinde olan çalışanların, psikolojik olarak yıpranma seviyeleri kuşkusuz çok yüksek olacaktır. Bu bağlamda patlayıcı imalatında çalışanların; fiili hizmet zammı uygulaması kapsamında olan Emniyet Teşkilatı çalışanları ile benzerliği bulunduğunu söyleyebiliriz.

Şu anda, patlayıcı imal edilen işyerlerinde, fiili hizmet zammı uygulamasından, sadece asit imal eden atölye çalışanları ile X-RAY cihazı kullanan operatörler yararlanmaktadır. MKEK Barutsan Roket ve Patlayıcı Fabrikası için örnek verecek olursak, toplam 457 çalışanın bulunduğu işletmede sadece 20 kişi uygulama kapsamında değerlendirilmiştir. Oysa yukarıda anlattığımız risklere, işletme içerisindeki tüm çalışanlar maruz kalmaktadır.

Üretimin her aşamasında, zehirli, patlayıcı kimyasallar ve asitler kullanılan, bu maddeler sebebiyle genel sağlık durumları bozulan, üstelik her an bir patlama korkusu ve stresiyle çalışmak zorunda olan çalışanların, fiili hizmet süresi zammı uygulamasından yararlanamıyor olması ilgili kanunun amacına uygun düşmemektedir.

2. Petrol Rafinerisi İşlerinde Fiili Hizmet Süresi Zammı İhtiyacı

2.1. Kimyasal Riskler

Ham petrolün atmosferik ve vakum destilasyonu ve bu süreçleri izleyen ek süreçler, tümüyle kapalı sistemlerde gerçekleşir ve buradan sızan zararlı ve tehlikeli maddelerden kaynaklanan etkilenebilirliğin en düşük düzeyde olduğu varsayılır. Ancak kükürt oranı yüksek ham petrolün rafinasyonunda, destilasyon kulesi girişindeki ön ısıtıcı eşanjörden ve fırınlardan, kule flaş bölgesinden ve kulenin tepesindeki reflaks sisteminden, vakum fırınları ve vakum destilasyon kulesinden ve dip eşanjörlerinden Hidrojen Sülfür (kükürtlü hidrojen) gazı sızma olasılığı her zaman vardır. Ön ısıtıcı eşanjörlerde, kulenin tepe bölgesinde ve tepe üstü sistemlerde hidrojen klorür bulunabilir. Ham petrolün yapısına ve kullanılan kimyasalların türüne göre rafineri atık suyunda yüksek derişimlerde suda çözünebilir sülfürler ve diğer suda çözünebilir amonyak, klorürler, fenol, merkaptanlar vb. maddeler bulunabilir.

Petrol üretim ve işleme tesislerinde çalışanlar açısından zehirlenme riski oluşturan maddelerin başında hidrojen sülfür gelmektedir. Havadan yaklaşık 2-2,5 kez ağır bir gazdır. Kanalizasyon çukurlarında, menhollerde, çukurlarda birikir. Çok keskin ve mukozayı yakıcı karakteristik bir kokusu vardır (çürük yumurta kokusu). Kısa süreli etkilenimlerde soluma yollarında tahriş, koku duyarlılığının kaybı, ışığa karşı duyarlılık, kan basınca değişiklik, bulantı, kusma, nefes darlığı, baş ağrısı, gülme krizi, sanrı, giderek boğulma hissi, sinir sisteminin yıkımı, beyin yıkımı, koma ve ölüm gibi olaylar görülür. Uzun süreli ve yinelenen etkilenimlerde tat alma duyusu yitimi, vücut ağırlığında azalma, düzensiz kalp atışları, uyku bozuklukları, akciğerlerde konjesyon, sinir sistemi yıkımı, paralize ve beyin üzerinde etkiler görülür. Ciltle kısa süreli temasta tahriş, gözle kısa süreli temasta tahriş, ışığa karşı duyarlılık, şiddetli ağlama, bulanık görme, görme bozuklukları ile uzun süreli ve yinelenen temaslarda göz yıkımlarına neden olur.

Rafineri çalışanları için üzerinde durulması gereken başka bir tehlike kaynağı ise, renksiz, kokusuz, toksik ve parlayıcı bir gaz olan karbon monoksittir. Karbon monoksit, ısı, kıvılcım ve alevden uzak tutulmalıdır. Ürünün yayıldığı ortam boşaltılmalı ve oksijen seviyeleri normal atmosferik oranlara ulaşınca kadar kullanılmamalıdır. Yanıcı maddeler ortamdan uzaklaştırılmalı ve ortam havalandırılmalıdır.

Rafinerilerde karbon monoksit gazı, özellikle FCC Ünitesinde ortaya çıkar. Daha sonra buhar kazanlarında ve proses fırınlarında açığa çıkar. Karbon monoksit soluma yoluyla etkilenimde, akciğerlerden kana geçerek, kandaki hemoglobin maddesiyle oksijenden 200 kat daha fazla birleşerek karboksihemoglobine (COHb) dönüşür. Bu madde de kanın dokulara oksijen taşımamasını engeller ve böylece karbon monoksit, kanı zehirleyerek önce bilinç kaybı, bayılma ile koma hali ve sonra ölüme kadar götürür. Karbon monoksit zehirlenme belirtileri: Baş ağrıları, bulantı ve kusma, mide ağrısı, nefes daralması, taşikardi, genel yorgunluk hali, çabuk yorulma, irritabilite, uykusuzluk ve benzer nöroastenik belirtilere, hafıza sorunlarına dikkat edilmelidir. Ayrıca belki nörovejetatif ve ataksik bozukluklara neden olabilir. Kronik karbonmonoksit zehirlenmesinden şüphelenilirse, kandaki COHb tekrar tekrar ölçülmelidir. Kan örneği vardiya sonuna doğru işyerinde alınmalı ve COHb ölçülmelidir.

2.2. Psikososyal Riskler

Petrol rafineri işlerinde psiko-sosyal risklerin başında yangın, patlama ve zehirlenme korkuları gelmektedir.

Gerek ham petrol, gerekse rafinaj işlemi sırasında ve sonrasında ortaya çıkan yarı mamul ve mamullerin tümü yüksek seviyede yanıcı ve parlayıcı özellikte olup, işletme şartları gereği çok yüksek miktarlarda depolanması gerekmektedir. Bu durum; yaşanan küçük bir kazanın hızlıca kontrolden çıkması ile tüm tesise sirayet edebilecek kadar büyük ve uzun süren yangınlara sebebiyet verebilmesine ortam hazırlamaktadır. İşletme tarihinde irili ufaklı birçok yangın yaşanmış, bunların birçoğu rafineri çalışanlarının özverili çalışmaları sonucunda söndürülebilmektedir. 1999 yılında yaşanan Marmara depreminde, üç ayrı yerde başlayan yangınlar büyük zarara yol açmış, tank sahasındaki yangın dört gün sürmüş ve başta TÜPRAŞ'ın kendi personeli olmak üzere yurt içi ve yurt dışından birçok kuruluşun ortak çalışmasıyla söndürülebilmektedir. Yine, Rafineride Faz 2 diye adlandırılan bölgede, ürün iskelesinde sayaçların değişimi sırasında açığa çıkan ürün parlaması nedeniyle yangın çıkmış ve tesis itfaiye ekibince müdahale edilerek yangın söndürülmüştür. Bu örnekleri çoğaltmak mümkündür. İşletme genelinde bu kadar büyük yangın yüküyle çalışmak, personelin üzerine ciddi bir sorumluluk ve stres yüklemektedir.

Hidrojen Sülfür gazının yüksek derişimlerde ani ölümlere yol açması tüm rafineri çalışanlarının, üzerlerinde sürekli aktif halde gaz ölçüm cihazı taşımalarını, yanlarında acil kaçış maskesi bulundurmalarını zorunlu hale getirmiştir. Bu durum; işletmenin işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinde örnek uygulamalar yaptığını göstermekle birlikte, aynı zamanda çalışanların maruz kaldıkları tehlike ve risklerin boyutunu da ifade etmektedir.

Tehlike boyutlarının bu denli yüksek olduğu işletmede, çalışanların işlerine gösterdiği özenin azami seviyede olması ve sürekli üst düzeyde dikkat göstermeleri gerekmektedir.

2.3. Laboratuvar ve Bakım Birimi Gibi Yardımcı Tesislerdeki Etkilenme

Rafinerilerdeki riskler sadece üretim personelinin etkilemekle kalmamaktadır.

Örneğin laboratuvar çalışanları veya bakım personelleri de oluşabilecek risklerden birinci derecede etkilenmektedirler.

TÜPRAŞ İzmit Rafinerisi içinde konuşlandırılan laboratuvar birimi, içinde depolanan yanıcı/patlayıcı sıvı ve gazlar ile kullanım şekli itibariyle yüksek tehlikeli yapı sınıfına girmektedir.

Laboratuvarda petrol ürünleriyle ilgili akredite testler yapılmaktadır. Örneğin solvent, yakıt nafta, benzin türleri, gazyağı, havacılık yakıtları, motorin türleri, HVGO, fuel oil türleri, denizcilik yakıtları, etanol, LPG, bitümler, içme suyu, atık su, petrol koku gibi beyaz ve siyah ürünlerde TÜRKAK akreditasyonu altında TS EN ve ASTM standartlarına uygun olarak yoğunluk, özgül ağırlık, API gravite, kükürt, parlama noktası, akma noktası, kinematik viskozite, kül miktarı, Gom miktarı, donma noktası, toplam asidite, iletkenlik, hidrojen miktarı, buzlanma önleyici inhibitör tayini, oktan sayısı tayini, benzen miktarı tayini, su miktarı tayini, toplam kirlilik miktarı tayini, setan numarası tayini, setan indeksi hesaplanması, bulutlanma noktası, Saybolt renk tayini, Doktor testi, merkaptan kükürt tayini, ICP emisyon spektrofotometre yöntemiyle alüminyum, silisyum, vanadyum, nikel, demir, sodyum, çinko, fosfor ve kalsiyum miktar tayini, uçuculuk özellikleri, doymamış hidrokarbonlar tayini, penetrasyon, pH tayini, fenol tayini, amonyum/amonyum azotu tayini, askıda katı madde tayini, toplam siyanür tayini, KOİ tayini, BOİ tayini, alt ve üst ısıl değer tayini, uçucu madde tayini gibi testler ve hesaplamalar yapılmaktadır.

Sahadan örnek alma ve testlerin laboratuvarda gerçekleştirilmesi sırasında kimyager, kimya mühendisi ve tekniker gibi kalifiye personel, gerek soluma yolu ve gerekse ciltten emilim yoluyla yukarıda adı geçen kimyasallardan etkilenmektedir.

Bunun yanı sıra laboratuvarda yaşanan iş kazaları da laborantları fiziksel ve psikolojik olarak etkilemektedir. Örneğin TÜPRAŞ İzmit Rafinerisi Test Laboratuvarında 15 Mayıs 2017'de 2. vardiyada, kükürt üzerinde deney yapıldığı sırada hortumun patlaması sonucu üzerlerine asit sıçrayan üç laborant yaralanmış ve vücutlarının değişik yerlerinde 2. derece yanıklar oluşmuştur.

İşletme içerisinde yapılan bakım-onarım işleri; işyerindeki kapalı devre üretim sisteminin akamete uğradığı ve çalışanların ham petrol ve/veya türevleri olan ürünlerle doğrudan temasa geçtiği, kimyasal etkilenimin yoğun olarak ger-

çekleştiği işlerdendir. Çalışanlar bu esnada hem solunum yoluyla hem de doğrudan temas ederek, zararlı kimyasallara maruz kalmaktadır. Ayrıca içerisine yangın ve patlama olaylarının da dahil olduğu birçok iş kazası, bakım-onarım faaliyetleri sırasında yaşanmaktadır. 11 Ekim 2017 tarihinde TÜPRAŞ Aliğa Rafinerisinde, bakım sürecindeki boş nafta tankında yaşanan patlama sonucu dört işçi hayatını kaybetmiş, bir işçi yaralanmıştır. Bundan on yıl önce de (1 Şubat 2007) benzer şekilde, bu sefer TÜPRAŞ İzmit Rafinerisinde kullanılmayan Tetra Etil tankının sökümü sırasında bir patlama yaşanmış ve iki işçi hayatını kaybetmiş, yedi işçi yaralanmıştır. 13 Ekim 2014 tarihinde yaşanan kazada ise, eşanjöre bakım yapan işçi, patlama sonucu metal parçanın vücuduna isabet etmesi sonucu ölmüştür. Ülkemizdeki petrol rafinerilerinde, bu örneklerde sınırlı olmayan birçok kaza yaşanmış, çoğunluğu bakım faaliyetleri esnasında meydana gelen bu kazalarda çalışanlar hayatını kaybetmiş ve yaralanmıştır.

2.4. Vardiyalı Çalışmanın Getirdiği Etkiler

Petrol rafinerileri, işletme prosesinin yapısı gereği, hiç bir zaman durmaması gereken, üretim sürekliliğinin mutlak olduğu tesislerdir. Rafineriler bir kez çalışmaya başladıktan sonra, onlarca yıl hiç durmadan çalışmakta, rafinerinin tümüyle durarak “shutdown” konumuna geçmesi ancak çok büyük revizyonlar, büyük çaplı elektrik kesileri veya acil bir durum meydana geldiğinde görülmektedir. Bu sebeple rafinerilerde çalışma hayatı yirmi dört saat devamlılık arz eder ve işletme genelinde çalışan personellerin büyük çoğunluğu üç vardiya usulü ile çalışmaktadır.

Vardiyalı çalışma sisteminin çalışanlar üzerinde fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik olumsuz etkileri bulunmaktadır. Uyku düzensizlikleri ve bununla ilişkili olarak yorgunluk, mide-barsak sorunları, kardiyovasküler sistem problemleri fizyolojik problemlerin başında gelenlerdir. Hatta Uluslararası Kanser Araştırmaları Ajansı (IARC), yapmış olduğu araştırmalar neticesinde gece çalışmasını “muhtemel kansorejen etkisi bulunanlar” listesine dahil etmiştir. Depresyon ve anksiyete bozuklukları, bellek ve konsantrasyon bozuklukları, iç huzursuzluk, gergin olma, korkuların gelişimi, seksüel problemler, depresif kişilik bozukluğu gibi rahatsızlıklar, yine gece çalışması ve vardiyalı çalışmanın getirdiği psikolojik rahatsızlıkların arasında sayılabilir. Sosyolojik etkileri ise sadece vardiyalı çalışanı değil, çalışanın ailesini de etkileyen boyutlara varmaktadır. Toplumun çoğunluğunun gündüz çalışma koşullarına göre aktivitelerini planlıyor olması sebebiyle, vardiyalı çalışan kişilerin bu programlara ayak uydurması müm-

kün olmamakta ya da uykularından feragat ederek bu programlara katılmak durumunda olmaktadırlar. Ayrıca aile içindeki rol dağılımı, vardiyalı çalışma sebebiyle olumsuz etkilenmekte, erkeğin gece saatlerinde evinden uzak olması sebebiyle aile içindeki koruyucu kollayıcı rolü zarar görmektedir. Rafinerilerde sayıca az olmakla birlikte, kadınların vardiyalı çalışması veya evli çiftlerin her ikisinin de vardiyalı çalışmaları bu sosyolojik problemleri en üst düzeye çıkarmaktadır. Ayrıca vardiyalı çalışmanın getirdiği bu fizyolojik, psikolojik veya sosyolojik olumsuzluklar, iş kazalarına da davetiye çıkartmaktadır.

Vardiyalı çalışmanın sebep olduğu tüm bu olumsuzluklar, yukarıda bahsettiğimiz, petrol rafinerilerine özel üst düzey riskler ve azami dikkat göstererek çalışma mecburiyetiyle birleştiğinde, çalışanlar üzerinde yıpratıcı etkiler oluşturmaktadır.

3.Kimyasal Üretim İşyerlerinde Fiili Hizmet Süresi Zammı İhtiyacı

Kimyasal maddelerin üretimi ya da yoğun kullanımı, içerdikleri maddelerin insan sağlığı ve yaşamına olan olumsuz etkisi dikkate alındığında, bugünkü mevcut şekliyle bazı işler ve işyerleri ile sınırlı olmadan bütün kimyasal madde üreten ve yoğun kullanan ağır ve tehlikeli işlerin tıpkı 1948 tarihli 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortasında olduğu gibi kapsama alınması gerekli olduğu anlaşılmaktadır.

SONUÇ

Sigortalının çalıştığı ortam, yaptığı iş dikkate alındığında yaşlılık aylığına hak kazanmada diğer sigortalılara nazaran ayrı tutularak farazi sigortalılık süresi ile hem daha erken emekli olabilmesi hem de emekli aylığının biraz arttırılması söz konusu olabilmektedir. Burada temel sorun hangi sigortalıların bu haktan yararlanabileceği meselesidir.

Sosyal güvenlik mevzuatımızdaki gelişmelerin tutarlı ve hakkaniyetli bir düzenlemeyi içermediği görülmektedir. Bu durum çalışmamızdaki tarihsel gelişimde açıkça ortaya konulmuştur. Yürürlükteki mevzuatın da hakkaniyete uygun olduğunu söylemek güçtür. Fiili hizmet süresi zammı gerektiren işlerin ve sigortalıların neler olması gerektiğine dair objektif ölçüleri görmek güçtür. Zira yasal düzenleme bu prensipleri sık sık ihlal etmektedir.

Farazi sigortalılık bağlamında fiili hizmet süresi zammı, emeklilik yaşının yüksekliği dikkate alınarak yeniden düzenlenmelidir. Bu çerçevede tıpkı 1948 tarihli İhtiyarlık Sigortasında olduğu gibi ağır ve tehlikeli işler arasında hiçbir ayırım yapılmaksızın tamamı için bu hak tanınmalıdır. Özelde, barut ve patlayıcı madde imalatı işçileri ile rafineri ve kimyasal madde üretim işleri ve işyerlerinde fiili hizmet süresi zammının yeniden ele alınması gerekmektedir. Zira patlayıcı madde üretimi işlerinde olduğu gibi bu tür işler ya daha önce farazi sigortalılık kapsamında iken haklı olmayan sebeple çıkarılmış ya da büyük endüstriyel kaza riski taşıması nedeniyle önlenemez ve ağır çevresel zararlara yola açabilecek nitelikte olan işlerdir. Bu işlerin ve işyerlerinin çalışan üzerinde meydana getirdiği baskı, stresin de ruh ve beden sağlığına olumsuz etkileri apaçıktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Alper Yusuf; Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, 5. Basım, Bursa 2013.

Araslı, Utkan; Kimler “İtibari Hizmetten” Yaralanacak?, Sicil, Eylül 2007.

Aslanköylü, Resul; Sosyal Sigorta Kanunu Yorumu, 2. Baskı, Ankara 2004.

Başbuğ, Aydın; Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Sigortalar, Ankara 2013,

Başterzi, Fatma; Yaşlılık Sigortası, Ankara 2006.

Çavuş, Hakan Ö.; Sosyal Güvenlik Sisteminde Fiili (İtibari) Hizmet Süresi Zammı Düzenlemeleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları, Çalışma ve Toplum, sayı 44.

Caniklioğlu, Nurşen; İtibari Hizmet Süresine İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararı ve Yaşanan Gelişmeler, Sicil, Aralık 2007.

Çenberci, Mustafa; Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985.

Ergin, Hediye; 5510 sayılı Kanunda Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması, Sicil, Eylül 2009.

Güzel, Ali/ Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen; Sosyal Güvenlik Hukuku, 13. Baskı, İstanbul 2010.

Kuruca, Mustafa/ Özdamar, Murat; Tüm Yönleriyle Emeklilik, Ankara 2013.

Hacer Kayhan, Rüştü Uçan, Ö. Kaan Karadağ, Nuri Bingöl ve M. Cüneyt Gezen; MKEK ve TÜPRAŞ Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması Teknik Çalışması, Petrol-İş Sendikası, İstanbul 2017.

Soykan, Şükrü / Ak, Reşat; İhtiyarlık Sigortası ve Tatbik Şekli, Ankara 1949.

Sözer, Ali Nazım; İtibari Hizmet Müessesesi ve İtibari Hizmet İle İlgili Bazı Uygulama Sorunları, Çimento İşveren Mayıs 1998.

Oral, İlhan; 5510 sayılı Kanununa Göre Fiili Hizmet Süresi Zammına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi, Çimento İşveren, Ocak 2009.

Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer; Sosyal Güvenlik Hukuku, 18. Baskı, İstanbul 2016.