

Doç. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İtibari Hizmet Süresine İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararı ve Yaşanan Gelişmeler

1. GİRİŞ

İtibari hizmet süresi, bazı ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanlar için öngörülen ve sigortalının daha erken emekli olmasına olanak sağlayan bir haktır¹. Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre, sigortalı sayılanların, Kanunda sayılan görevlerde geçen sigortalılık sürelerine, bu sürelerin her tam yılı için, hizalarında gösterilen süreler, sigortalılık süresi olarak eklenir (SSK Ek m.5/I). Böylece, söz konusu işlerde çalışanlara erken emekli olma olanağı tanımakta ve bir anlamda bu gibi işlerde çalışma özendirilmektedir².

İtibari hizmet süresinin özünde, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışma nedeniyle çalışma gücü ve hayat süreleri kısalan³ kişilere özel bir hak sağlama yatmaktadır. Bu nedenle, hangi işlerde itibari hizmet süresinin sağlanacağını çok iyi belirlenmesi gerekmektedir. Bilimsellikten uzak düşüncelerle kapsamın belirlenmesi halinde, hem sigortalılar arasında ayrımcılık olarak değerlendirilebilecek durumlar yaratılmış olur, hem de Kurumun aktüeryal dengesi ve sistemin bütünlüğü bozulur. Nitekim bu konuda, itibari hizmet süresine ilişkin düzenlemeler yapılırken çoğu kez sosyal sigorta tekniği göz ardı edilerek bazı çalışan gruplara ayrıcalıklar tanınmasının kurumların aktüeryal dengelerinin

bozulmasına yol açabildiği öğretide haklı olarak ifade edilmektedir⁴.

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun Ek 5. maddesinde yer alan işler incelendiğinde, şimdiye kadar yeterince bilimsel bir inceleme ile bu saptamanın yapılmadığı anlaşılmaktadır⁵. Aynı bilimsellikten uzak yaklaşımın 5510 sayılı Yasaya da hakim olduğunu söylemek gerekir⁶. Gerçekten, 5510 sayılı Yasaya bu konuda Sosyal Sigortalar Kanunu'nun Ek 5. maddesinde sayılan işlerle, Emekli Sandığı Kanunu'nda yer alan işleri tek bir madde biçiminde düzenlemiş, ayrıca anılan kanunlarda sayılan işlere birkaç ilave daha yapmıştı (m.40). Yapılan bu yeni düzenlemenin bilimsel esaslara ne kadar uygun olduğu ise ayrıca tartışma yaratacak nitelikte idi. Bu tartışmanın da ötesinde, söz konusu düzenlemeyle, aynı işi yapan kişiler arasında kamuda ya da özel sektörde çalışmasına göre ayırım yapılmıştı. Bunun üzerine, bu maddede sayılan bazı işler Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir⁷.

Ancak bu konuda şunu da belirtelim ki, 5510 sayılı Kanununun itibari hizmet süresini düzenleyen maddesi, yukarıda anılan ve 5510 sayılı Kanunun bazı maddelerini iptal eden Anayasa Mahkemesi kararından sonra hazırlanan Tasarı ile yeniden düzenlenmiştir. Bu yeni düzenleme ise, 5510 sayılı

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun ilk kabul edilen şekliinden çok büyük bir farklılık taşımaktadır⁸.

İtibari hizmet süresinin düzenlenmesine ilişkin bu genel gelişmenin dışında bir başka gelişme daha yaşanmıştır. Sosyal Sigortalar Kanunu'nun Ek 5. maddesinde düzenlenen ve şeker sanayi ile azotlu gübre sanayiinde olup da Kanunda sayılan işleri yapan sigortalılara itibari hizmet süresi tanıyan hükümdeki, "şeker sanayii ve azotlu gübre sanayii" ibareleri Anayasa Mahkemesi'nce iptal edilmiştir⁹.

Böylece şimdiye kadar SSK Ek madde 5 kapsamında nispeten küçük bir sigortalı grubunu ilgilendiren itibari hizmet süresi kavramı, Anayasa Mahkemesi'nin konuya ilişkin kararının Resmi Gazete'de yayımlanmasından sonra çok daha geniş bir kitleyi ilgilendirir duruma gelmiştir¹⁰. Gerçekten, Anayasa Mahkemesi'nin anılan kararının ardından, itibari hizmet süresinden yararlanacak sigortalıların kapsamı değişmiş, belirli bir sanayi sektörü ile sınırlı olmaksızın, pek çok sektörde, maddede sayılan işleri yapan sigortalıların bu kapsama dahil olması sonucu doğmuştur. Hatta maddede öyle bir kapsam değişmesi olmuştur ki, daha önce istisna olarak değerlendirilebilecek hüküm, adeta genel bir hüküm niteliği almıştır.

Bu gelişme doğal olarak işverenler bakımından da önemli sonuçlar yaratmıştır. Daha önce aynı işi yapmakla birlikte bu kapsamda sayılmayan sigortalıların itibari hizmet süresinden yararlanabilecek duruma gelmesi, işverenin yükümlülükleri yönünden bu kişiler için durumlarına özel Aylık Prim ve Hizmet Belgesi verilmesini gerektirmiş, bunun yanında işverenin prim payının artmasına, yani maliyetlerin de belirli bir ölçüde yükselmesine neden olmuştur.

Ayrıca her yeni uygulama gibi, hangi sigortalıların bu kapsamda sayılacağı, ne gibi işlemler yapılacağı konusundaki belirsizlikler de bu sıkıntının artmasına neden olmuştur. Belirtelim ki, bu durumda, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nın 18.08.2007 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmış olduğu Tebliğin de önemli bir payı olmuştur.

Biz bu inceleme kapsamında tüm bu gelişmeleri ve bu gelişmeler ışığında, Ek m.5/IV ile sınırlı olarak kimlerin itibari hizmet süresinden yararlanması gerektiğini ele alacağız. Bu konuda da, kısaca Anayasa Mahkemesi'nin verdiği karar ve ardın-

dan Bakanlığın yayımlanmış olduğu Tebliğ'deki esaslar üzerinde durulacak, geline noktanın kısa bir değerlendirmesi yapılacaktır.

II. İTİBARI HİZMET SÜRESİ KONUSUNDAKİ YASAL DÜZENLEME

İtibari hizmet süresine ilişkin madde, Sosyal Sigortalar Kanunu'na 11.8.1977 tarih ve 2098 sayılı Kanunla eklenmiştir. Maddenin ilk şeklinde bu hak, 212 sayılı Kanunla değiştirilen 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetleri Düzenleyen Kanun kapsamına tabi olup da, 5953 sayılı Kanunu Değiştiren 212 sayılı Kanunun birinci maddesi kapsamına giren işyerlerinde çalışanlarla, Basın Kartı Yönetmeliği'ne göre basın kartına sahip olmak suretiyle gazetecilik yaparken, kamu kurumlarına giren ve bu kurumlarda meslekleriyle ilgili görevlerde istihdam edilen sigortalılardan basın müşavirliklerinde çalışanlara tanınmıştır (ek m.5/I)¹¹. Özetle, bu hak ilk olarak gazeteciler için getirilmiştir. Ardından bu haktan yararlanacakların kapsamı genişletilmiş; 20.6.1987 tarih ve 3395 sayılı Kanunla bu hak basım ve gazetecilik işyerlerinde İş Kanunu'na tabi olarak bazı işlerde çalışanlarla, çalışmanın denizde geçmesi koşuluyla gemi adamları, gemi ateşçileri, kömürcüler ve dalgıçlara (Ek m.5/II), yine maddede sayılan işleri yapmaları koşuluyla "Azotlu gübre ve şeker sanayiinde" çalışan sigortalılara tanınmıştır.

506 sayılı Kanuna göre, sigortalıların maddede sayılan görevlerde geçen sigortalılık sürelerine, bu sürelerin her tam yılı için, hizalarında gösterilen süreler, sigortalılık süresi olarak eklenir (ek m.5/I). Kesirlerin hesaplanmasında ise tam yıl 360 gün olarak alınır. Fiilen çalışılmış güne eklenecek itibari hizmet günü sayısının hesaplanması konusu da Kanunda açıklığa kavuşturulmuştur. Maddede genel olarak sigortalıların sürelerine eklenecek itibari hizmet süresi her yıl için 90 gün olarak belirlendiğinden, hesaplama bakımından da çalışılan gün sayısı x 0,25 formülünün uygulanacağı esasına yer verilmiştir (Ek m.5/son).

İtibari hizmet süresinden yararlanabilmek, sigortalının malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi çalışmalarının en az 3600 gününün, bu kapsama giren işlerde geçirilmesi de zorunludur (Ek

m.6)¹². Dolayısıyla, sigortalı itibari hizmet süresi kapsamına giren bir işte çalışmakla birlikte, bu işlerde geçirdiği süreler için ödediği prim ödeme gün sayısı 3600 günden az ise bu haktan yararlanamayacaktır.

Kanunda itibari hizmet konusu düzenlenirken, bazen kanun ismi bazen de faaliyet alanı belirlenmek suretiyle hangi sigortalıların kapsama girdiği belirtilmiş, ardından da kapsama alınan sigortalılardan ya da sayılan işyerlerinde çalışanlardan hangi işleri yapanların bu haktan yararlanacakları, daha sınırlı bir şekilde sayılmıştır. Sigortalıların itibari hizmet süresinden yararlanabilmeleri için Kanunda belirtilen iki koşulun birlikte bulunması ise bir zorunluluktur¹³. Yani, IV. bentteki bazı ibarelerin Anayasa Mahkemesi'nce iptal edilmesinden önce, sigortalıların bu haktan yararlanabilmeleri için, öncelikle azotlu gübre sanayii veya şeker sanayiindeki bir fabrika, atölye, havuz, depo ya da trafo binasında çalışması gerekmektedir. Ancak, bu koşulun gerçekleşmesi tek başına yetmemekte, ayrıca sigortalının bu işyerlerinde çelik, demir ve tunç döküm işlerinde veya zehirli, boğucu, yakıcı, öldürücü ve patlayıcı gaz, asit, boya işleriyle, gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren işlerde ya da patlayıcı maddeler yapılmasında veyahut da kaynak işlerinde çalışıyor olması da şarttı. Dolayısıyla, azotlu gübre sanayi ya da şeker sanayiinde faaliyet gösteren bir fabrikada çalışan bir sigortalı, maddede sayılan işi yapmıyorsa itibari hizmet süresinden yararlanamıyordu. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu birçok kararda bu hususa dikkat çekmekteydi¹⁴.

Bu hususun Anayasa'ya aykırı olduğu iddiası ile Yüksek Mahkeme'de iki defa dava açılmıştır. Bu konudaki ilk dava 1988 yılında açılmıştır. Anayasa Mahkemesi 2.5.1989 tarihinde vermiş olduğu ilk kararında, "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 yasa işlemleriyle düzeltilmesi, düzenleme eksikliklerinin bu yöntemle giderilmesi Anayasa'ya uygun ve tutarlı bir tasarruf olacaktır" denilerek, talep reddedilmiştir¹⁵.

III. ANAYASA MAHKEMESİ'NİN İPTAL KARARI

Yukarıda da belirtildiği gibi, Anayasa Mahkemesi 1989 yılında söz konusu maddenin Anayasa'ya aykırı olmadığı sonucuna varırken, 2007 yılında aynı yöndeki talep üzerine vermiş olduğu kararda, söz konusu düzenlemeyi eşitliğe aykırı bulmuş ve iptal etmiştir¹⁶. Anayasa'ya aykırılık iddiası Adana 1. İş Mahkemesi'nde görülmekte olan bir dava sırasında ileri sürülmüş ve mahkeme söz konusu iddiayı ciddi bularak söz konusu hükmün iptali için Anayasa Mahkemesi'nde dava açmıştır.

Adana 1. İş Mahkemesi, söz konusu hükmün iptalini talep ederken, 1987 tarih ve 3395 sayılı Kanunla getirilen hükmün gerekçesine dayanmıştır¹⁷. 3395 sayılı Yasanın gerekçesinde, itibari hizmet süresi konusunda 1977 yılında yapılan düzenlemeyle sigortalılar arasında bir ayırım yaratılmış olduğunu ve bunu gidermek için de Kanunda sayılan sigortalılar için bir düzenleme yapılması gerektiğini belirtmektedir. Eşitliği sağlamanın yöntemi olarak da, en azından bazılarının bilimsel esaslara göre tespit edildiği şüpheli olan bazı çalışan gruplarına bu hak tanınmıştır. Nitekim bu husus ilgili hükmün Anayasa'ya aykırılığı ileri sürülürken gayet isabetli bir şekilde dile getirilmiştir. Adana 1. İş Mahkemesi'nin de belirttiği gibi, "azotlu gübre ve şeker sanayiinde çalışanların çalışma şartlarının sağlıklarına yaptığı olumsuz etki göz önüne alınarak onlara itibari hizmet süresinden yararlanma imkanı verirken, devamında 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 kullanıldığı ve bu nedenle işçi sağlığının olumsuz etkilendiği sanayii kollarında ve hatta dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ba-

İtibari hizmet süresinden yararlanmayı gerektiren olgu sanayi kolları farklı da olsa belli ağır, riskli ve sağlığa zararlı işlerin yapılmasıdır.

kanının Meclis Genel Kurulu'ndaki madde metni üzerindeki görüşmeler sırasında belirttiği gibi kanunun hazırlanması sırasında akla gelmeyen iş kolalarında çalışan işçilerin böyle bir haktan yararlanmalarının sağlanması açıkça Anayasa'nın eşitliğe ilişkin 10. maddesine aykırıdır”.

Anayasa Mahkemesi ise 1989 yılında reddetmiş olduğu iptal talebini bu defa şu gerekçelerle kabul etmiştir: “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.

İtibari 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 kurallara tabi tutulması eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacağından itiraz konusu Yasa kuralı Anayasa'nın eşitlik ilkesine yer veren 10. maddesine aykırıdır. İptali gerekir”.

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı ile itibari hizmet süresine ilişkin hükmün geldiği son durumun, amacı aşar nitelikte olduğu kanaatindeyiz. Ancak söz konusu hükmü eşitlik ilkesi ile bağdaştırma olanağı bizce de bulunmamaktadır. Bu konudaki yanlışlığın ise, hükmün ilk getiriliş nedeninde ve sonrasında yapılan objektif olmayan diğer düzenlemelerde yattığını bir defa daha belirtmek gerekir. Nitekim öğretilerde de, bu konuya ilişkin olarak, yasa koyucunun yapmış olduğu düzenlemeyle, sigortalılar arasında makul olmayan bir ayırma gittiği ifade edilmekteydi. Gerçekten, bu görüşe göre, “Yıpratıcı nitelikteki işlerin sadece şeker ve azot sanayine ait işyerlerinde bulunduğunu iddia edebilmek mümkün değildir. Belirtilen sanayilerin dışında gaz, kaynak, döküm ve patlayıcı madde etkisinde çalışılan birçok işyeri bulunmaktadır. Dola-

yısıyla, yasakoyucunun aynı etkiye maruz kalan kişiler arasında makul olmayan bir ayırma gittiği hususu açıktır”¹⁸.

IV. 18.08.2007 TARİHLİ TEBLİĞ VE TEBLİĞDE YER ALAN ESASLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. İtibari Hizmet Süresinden Yararlanacakların Kapsamının Belirlenmesi

a) Kapsama Giren İşyeri Bakımından

Anayasa Mahkemesi kararının Resmi Gazete'de yayımlanmasından itibaren artık SSK Ek m.5/IV bendi kapsamında itibari hizmet süresinden yararlanacak olanlar sadece azotlu gübre ve şeker sanayiinde çalışanlarla sınırlı olmaktan çıkmıştır. Gerçekten, artık hangi sektörde olursa olsun, herhangi bir fabrika, atölye, havuz, depo ve trafo binasında çalışan ve bentte belirtilen işlerden birini yapan sigortalı da itibari hizmet süresinden yararlanabilme hakkına kavuşmuştur. Dolayısıyla, söz konusu nitelikte bir işyerinde çalışıp da bentte sayılan işlerden birini yapan sigortalılar hakkında itibari hizmet süresi çerçevesinde işlem yapılması gerekmektedir.

Buna karşılık, sigortalının çalıştığı işyeri bentte sayılan fabrika, atölye, havuz, depo ya da trafo binası niteliğinde bir işyeri değilse, bu gibi işyerlerinde çalışan sigortalılar hakkında itibari hizmet süresine ilişkin herhangi bir işlem yapılmayacaktır. Bu durumda, sigortalının bentte sayılan işlerden herhangi birini yapması ise önem taşımayacaktır. Nitekim bu husus Tebliğde de belirtilmiş ve “bu işyerleri dışında söz konusu işleri yapan sigortalılar, itibari hizmet süresinden yararlandırılmayacaktır” denilmiştir.

Gerçi, Anayasa Mahkemesi kararından sonra, maddede, sigortalıların işlerini gördükleri yere ilişkin sınırlı olarak sayılan “fabrika, atölye, havuz, depo ve trafo binaları” ibareleri ilginç bir durum yaratmıştır. Maddede sayılan bu yerler, bir yandan istisnai bir uygulamayı adeta genel bir uygulama haline dönüştürmekte, bir yandan da anlamsız bir sınırlama içermektedir. Gerçekten, bentte, fabrika

Sigortalının görev tanımında yer almamasına rağmen fiili olarak bu işi yapması halinde de, itibari hizmet süresinden yararlandırılması bir zorunluluktur.

ve atölye dışında, daha önce şeker fabrikasındaki ürünlerin bulunduğu havuz ve depo binalarında çalışanların da kapsama alınması amacıyla bu yerler de ayrıca sayılmıştı. Bu açıdan bakıldığında, sayılan yerlerin bir anlamı bulunmaktaydı. Fakat iptal hükmünden sonra, artık sportif ve eğlence amaçlı herhangi bir havuz da bu kapsamda değerlendirilebilecektir. Geline bu durumun çok anlamlı olduğunu ileri sürmek olanağı da bulunmaktadır. Hemen şunu da belirtelim ki, itibari hizmet süresinden yararlanabilmek için bentte sınırlı olarak sayılan işyerinde çalışmanın yanında, ayrıca bentte sayılan işlerin de yapılması gerektiği için, bir havuzda bentte sayılan işlerin yapılmasının kural olarak söz konusu olmayacağı söylenebilir. Ancak bu husus, iptalden sonra kalan kısmın anlamsızlığını ortadan kaldırmamaktadır.

Öte yandan, havuz ve depolar bakımından hükmün uygulama kabiliyetinin çok sınırlı olmasına karşın, bentte yer alan “fabrika ve atölye” ibareleri, hükmün uygulama alanını, amacını aşacak ve Kurumun aktüeryal dengelerini bozacak biçimde genişletmiştir. Kelime anlamı itibariyle fabrika, işlenmemiş veya yarı işlenmiş maddelerin makine, araç vb. ile işlenerek tüketime hazır duruma getirildiği sanayi kuruluşlarını; atölye ise, zanaatçıların veya resim, heykel sanatlarıyla uğraşanların çalıştığı yer, işliğı ifade etmektedir. Görüldüğü üzere, fabrika ve atölye kavramı, üretim yapılan tüm yerleri kapsayıcı genel nitelikli ifadelerdir. Bunun sonucunda da, itibari hizmet süresinden yararlanmak için adeta, bentte sayılan işleri yapmak yeterli hale gelmiştir. Yine de belirtmekte fayda vardır ki, bazı işyerleri bu kapsamın dışında kalmaktadır. Örneğin, bentteki ilk sütunda, sınırlı sayım ilkesine uygun olarak, sadece “fabrika, atölye, havuz, depo ve trafo binası”ndan söz edilmesi karşısında, örneğin inşaat ya da otel işyeri, itibari hizmet süresinin kapsamına girmeyecektir. Bu gibi işyerlerin-

de, örneğin kaynak işi yapılması da bu sonucu değiştirmeyecektir.

b) Sigortalının Yapmakta Olduğu İş Bakımından

Anayasa Mahkemesi'nin kararından sonra Kanun ve buna göre hazırlanan Tebliğ çerçevesinde, itibari hizmet süresine göre işlem yapılmasını gerektiren işyerlerinin kapsamının çok genişlemesine rağmen, çalışılan iş bakımından bir genişleme söz konusu değildir. Kanuna göre, “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 hizmet süreleri itibari hizmet süresine esas olacaktır (Ek m.5/IV).

Maddede sayılan işler sınırlı sayı prensibine dahildir¹⁹. Yani, bu nitelikte olmayan işleri yapan sigortalılar hakkında itibari hizmet süresine göre işlem yapılması, istisnai nitelikteki bu haktan yararlandırılmaları mümkün değildir. Bu nedenle, kimlerin bu kapsamda çalıştıklarının tespiti oldukça büyük bir önem taşımaktadır.

Bu konuda, kural olarak, görev tanımı itibariyle yukarıda sayılan nitelikte bir işi yapan sigortalıların itibari hizmet süresine ilişkin hükümlerden yararlandırılması gerekir. Ancak, bu husus doğrudan görev tanımıyla da sınırlı değildir. Bu konuda önemli olan, sigortalının fiilen yapmakta olduğu işin bentte sayılan işlerden biri olup olmadığıdır. Bu nedenle, sigortalının görev tanımında yer almamasına rağmen fiili olarak bu işi yapması halinde de, itibari hizmet süresinden yararlandırılması bir zorunluluktur. Aynı şekilde, sigortalının görev tanımında bentte sayılan işlerden birinin yer almasına rağmen, gerçekte bu işi yapmaması halinde, görev tanımı belirleyici kabul edilmeyecek, kendisinin bu bentten yararlandırılması söz konusu olmayacaktır.

Bazı işlerin itibari hizmet süresi kapsamına alınıp alınmayacağı ise sorun yaratacak niteliktedir. Kurum yayımlamış olduğu Tebliğ'de bu hususa açıklık getirmeye çalışmıştır. Tebliğe göre, “Kanun, itibari hizmet kapsamındaki işyerleri ve işleri birlikte tanımladığından bu işlerin üretim süreci içerisinde yapılmış olması gerekmektedir”. Bu ifade ise açıklanmaya muhtaçtır. Kanımızca bu ifade ile söylenmek istenen, o işin yapılması açısından normal

olarak üretim ya da üretim gereği olan süreç içinde yer almayan, geçici bir ihtiyaç için söz konusu işleri yapmak üzere bir sigortalı görevlendirilmişse, bu görevlendirme sırasındaki çalışma itibari hizmet süresi kapsamında değerlendirilmeyecektir. Örneğin, bir arızanın giderimi amacıyla ya da normal bakım dışında, arızı olarak ortaya çıkan bir bakım işi nedeniyle kaynak işi yaptırıldığında, bu işi yapan sigortalıların itibari hizmet süresinden yararlandırılmaması gerekir.

Tebliğde ayrıca, fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binaları işyerlerinde, bentte sayılan işleri fiilen yapmayıp da işin yönetim görevini yapan sigortalıların itibari hizmet süresinden yararlandırılmayacakları açıklığa kavuşturulmuştur. Belirtilim ki, her ne kadar Tebliğde böyle bir ifadeye yer verilmişse de, bu hususun ayrıca değerlendirilmesi gereklidir. Bilindiği gibi, tebliğ, normlar hiyerarşisinde kanunun altında yer alır. Bu nedenle, esas itibariyle kanunun kapsama aldığı bir iş ya da işyerinin tebliğle kapsam dışında tutulması mümkün değildir. Dolayısıyla bu konuda doğru bir sonuca ulaşmak için öncelikle Kanunun böyle bir kapsam dışında bırakmaya izin verip vermediğinin değerlendirilmesi gerekir.

Kanunda, kimlerin itibari hizmet süresinden yararlandırılacağı konusunda, sigortalının yönetim görevini yapıyor olup olmamasına göre bir ayırım yapılmamıştır. Önemli olan sigortalının yapmış olduğu iştir. Eğer sigortalı Ek m.5/IV'te sayılan nitelikte bir iş yapıyorsa sigortalının bu haktan yararlandırılması gerekecektir. Buna karşılık, sigortalı sadece yönetim görevi yapıyor, görev tanımında ve fiilen yaptığı iş itibariyle Kanunda sayılan işi yapmıyorsa, itibari hizmet süresinden yararlandırılması mümkün değildir. Fakat bu konuda da, her ne kadar 506 sayılı Kanunda sigortalının işin zararlı etkilerine maruz kalıp kalmamasına göre bir ayırım yapılmamışsa da, yönetim görevini yapan kişilerin, işin olumsuz etkisine maruz kalıp kalmadığını da göz önünde tutmakta yarar olduğu kanaatindeyiz. Bu nedenle, Tebliğin ifadesini bu şekilde değerlendirmek gerekir.

Nitekim, SSK Ek m.5/IV'e göre itibari hizmet süresinden yararlandırılma talebinde bulunan bir sigortalının açtığı dava üzerine, Yargıtay bu gibi davalar için yol gösterici nitelikte bir karar vermiştir²⁰. Bu kararda Yargıtay doğrudan üretimle bağlantılı

olmayan idari, teknik ve yardımcı birimlerle ilgili olarak da bazı tespitlerde bulunmuştur. Yargıtaya göre, "...Yasa maddelerinin alt bentlerdeki koşulların oluşup oluşmadığının tespiti için işyerinin hangi ünitelerden oluştuğu, bu ünitelerde hangi üretim işlemlerinin yapıldığı, üretim ve üretimle doğrudan ilgisi bulunmayan idari, teknik ve yardımcı birimlerin birbirlerine bağlantı ve uzaklıkları ile bir bölümdeki fiziksel dış etkenlerden diğer bölümlerdeki çalışanların etkilenme dereceleri belirlenerek, davacı işçinin işyerinde yapmakta olduğu işin niteliğine göre hangi zararlı etkenlerden doğrudan doğruya ne şekilde etkilendiği hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak şekilde açıklığa kavuşturulduktan sonra, ... itibari hizmet süresinden yararlandırılması gerektiğinin tespiti şeklinde davanın kabulüne, aksi takdirde reddine karar vermekten ibarettir. Dolayısıyla, Tebliğde bu gibi işler kapsam dışında bırakılmış olsa da, olayın özelliğine göre mahkemelerce farklı sonuçlara ulaşılması da olasılık dahilindedir.

Tebliğe göre, fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binaları işyerlerinde kontrol ve benzeri amaçlarla kısa süreli çalışanlar kapsam dışındadır. Tebliğ, öncelikle, sadece kontrol ve benzeri amaçlarla kısa süreli çalışanları kapsam dışında bırakmaktadır. Eğer, kısa süreli de olsa, sigortalı, fiilen bentte sayılan bir işi yapıyorsa, itibari hizmet süresinden yararlandırılması gerekecektir. Aynı şekilde, kontrol ve benzeri amaçlarla bu işleri yapanlar, kısa süreli değil de sürekli olarak ya da uzun sayılabilecek nitelikte bu işleri yapıyorlarsa yine itibari hizmet süresinden yararlandırılacaklardır.

2. Kimlerin İtibari Hizmet Süresi Kapsamına Girdiğinin Saptanması

Tebliğ, kimlerin itibari hizmet süresinden yararlanması gerektiğini işverenin saptayarak, buna uygun aylık prim ve hizmet belgesini düzenleyerek Kuruma göndermesi gerektiğini belirtmektedir. Dolayısıyla bu konuda beyan esaslı söz konusudur. Yani işverenlerin beyanına göre, "3" nolu belge düzenlenecek, bu nitelikteki çalışmanın kanıtlanması anlamında Kuruma herhangi bir belge verilmesi söz konusu olmayacaktır. Ancak, Kurum haklı olarak bu konuda araştırma ve inceleme hakkının mevcut olduğu hususuna, yayımlanmış olduğu Tebliğde vurgu yapmıştır. Dolayısıyla, Kurum her

zaman gerek bir şikâyet üzerine gerek kendiliğinden bu kapsamda bildirilen bir sigortalının gerçekten itibari hizmet süresinden yararlandırılmasının gerekip gerekmediğini araştırma olanağına sahiptir.

Kimlerin bu kapsamda olduğunun saptanması ise her zaman kolay değildir. Özellikle sigortalı ender olarak bentte sayılan işleri yapıyorsa ya da yaptığı işin tanımı dikkate alındığında doğrudan bentte sayılan iş niteliğinde değil, ancak yoruma bağlı olarak bu kapsamda değerlendirilebilecek nitelikte ise nasıl bir işlem yapılması gerektiği duraksamalara neden olmaktadır. Yargıtay, bu konuda gerektiğinde işyerinde keşif yapılarak, bilirkişi heyeti oluşturularak, sigortalının bentte sayılan işi yapıp yapmadığının ve zararlı etkenlerden doğrudan doğruya ne şekilde etkilendiğinin saptanması gerektiğini belirtmektedir²¹.

3. İtibari Hizmet Süresi Kapsamına Giren Sigortalılar İçin Yapılacak İşlemler

Bilindiği gibi, işverenler, çalıştırdığı sigortalılar için Aylık Prim ve Hizmet Belgesi düzenleyerek takip eden ayın sonuna kadar Kuruma vermekle yükümlüdürler. Ancak bu belgeler, yapılan çalışmanın niteliğine, dayanağı Kanun hükümlerine göre gruplara ayrılmıştır. İtibari hizmet süresinden yararlanan sigortalılar için "3" numaralı Aylık Prim ve Hizmet Belgesi düzenlenmektedir. Dolayısıyla, daha önce bu kapsamda olmayıp da artık itibari hizmet süresinden yararlanması gerekenler için "3" numaralı belge türünün düzenlenmesi gerekmektedir.

Belirtelim ki, Anayasa Mahkemesi kararının ardından itibari hizmet süresinden yararlanması ge-

Genelgede yer almamakla birlikte Kanundaki hükmün yorumlanması sonucu, bu haktan yararlandırılmasını gerektiren bir iş yapan sigortalılar her zaman dava açarak, bu haklarını talep edebileceklerdir.

reken sigortalılar için de "3" numaralı belge türünün verilmesi zorunluluğu, aslında, söz konusu kararın 27.03.2007 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmasından itibaren başlamıştır. Fakat, pek çok işverenin bu durumdan haberdar olmaması nedeniyle, Kurum 18 Ağustos 2007 tarihinde bir Tebliğ yayımlayarak, 27.03.2007 tarihi ile Tebliğin yayımı tarihi arasında Anayasa Mahkemesi kararında öngörülen itibari hizmet süresi kapsamında geçtiği halde "1" numaralı belge türü ile Kuruma bildirilen sigortalılar için kağıt ortamında iptal aylık prim ve hizmet belgesi ve "3" numaralı belge türü ile asıl aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenerek verileceğini belirtmiştir.

Ancak, bu konuda pek çok belirsizlik olması, işverenlerin şikâyetlerine neden olunca Kurum 26 Eylül 2007 tarihinde yeni bir Tebliğ yayımlayarak 18.08.2007 tarihli Tebliğin 4 üncü maddesini iptal etmiş, 5 inci maddesini ise değiştirmiştir. Buna göre, Anayasa Mahkemesi kararı gereğince itibari hizmet süresi kapsamına giren ancak Tebliğin yayımlandığı 2007/Ağustos ayı sonuna kadar "1" nolu belge türü ile Kuruma bildirilen sigortalılar için kağıt ortamında iptal nitelikte aylık prim ve hizmet belgesi, bunun yerine ise yine kağıt ortamında "3" numaralı belge türünden asıl nitelikte aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenerek Kuruma verilecektir.

Anayasa Mahkemesi kararına istinaden, itibari hizmet süresi kapsamına giren çalışmalara ilişkin 2007/Mart ila 2007/Temmuz dönemi aylarına ait olmak üzere "3" numaralı belge türünden düzeltme amacıyla verilecek olan aylık prim ve hizmet belgelerinin, en geç 30.11.2007 tarihine kadar verilmesi ve tahakkuk edecek fark primlerin de bu süre içinde ödenmesi halinde gecikme cezası ve gecikme zammı tahsil edilmeyecektir. Anılan sürede primlerin ödenmemesi halinde ise 30.11.2007 tarihini takip eden ilk günden itibaren gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanacaktır. Dolayısıyla gecikme cezası ve gecikme zammı ödenmemesi için bu işlemlerin söz konusu tarihe kadar tamamlanması gerekmektedir.

4. Ödenmesi Gereken Prim Tutarları

Anayasa Mahkemesi kararı gereğince itibari hizmet süresi kapsamına giren sigortalılar için işverenlerce yasal süresinde internet ortamında verile-

cek aylık prim ve hizmet belgeleri "3" numaralı belge türü ile düzenlenecek olup, itibari hizmet süresinden yararlanacak sigortalılar için %9 sigortalı hissesi, %13 işveren hissesi olmak üzere %22 oranında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödenecektir (SSK Ek m.7).

5. İtibari Hizmet Süresinin Sigortalılar Bakımından Sonuçları

Sigortalılar, 506 sayılı Kanunun 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 yararlanabileceklerdir.

Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre, Ek 5 ve Ek 6. maddeler gereğince sigortalılık süresine ilave edilen gün sayıları, beş yıldan çok olmamak üzere bu Kanunun 60 ve Geçici 81 inci maddelerinde belirtilen yaş hadlerinden indirilir (Ek m.39). Böylece 1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla, sigortalının yaşlılık aylığı almaları için tamamlamaları gereken yaş hadlerinden indirim yapma olanağı sağlanmıştır.

Belirtelim ki, Ek 5. madde gereğince sigortalılara sağlanan itibari hizmet sürelerinin sigortalılık süresini artırması yanında, ayrıca prim ödeme gün sayısını da artırıp artırmayacağı tartışma konusu olmuştur²². Yargıtay'ın 10. ve 21. Hukuk Daireleri konuya ilişkin farklı kararlar verince uyuşmazlık İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu'na götürülmüştür. YİBBGK ise, itibari hizmet süresinin sadece sigortalılık süresine etki ettiğini, prim ödeme gün sayısını artırmadığını belirtmiştir²³. Dolayısıyla, bu süreler prim ödeme gün sayısına dahil edilmeyecektir.

6. Kurumun 2007/88 Sayılı Genelgesi

Daha önce de değinildiği gibi, itibari hizmet süresine ilişkin Anayasa Mahkemesi kararının ardından yayımlanan Tebliğ uygulamada işverenler açısından büyük bir tartışma konusu olmuştur. Özellikle, hangi işlerde çalışanların itibari hizmet süresine ilişkin hükmün kapsamına girdiği konusundaki belirsizlik üzerine, Sosyal Güvenlik Kurumu 19.11.2007 tarih ve 2007/88 sayılı Genelge'yi ya-

yımlamıştır. Bu Genelgede SSK Ek m.5/IV'de sayılan işlerin neler olabileceği somut bir şekilde anlatılmaya çalışılmıştır. Örneğin, Genelgede, kaynak işlerinden, her çeşit koruyucu gaz altında yapılan kaynak işleri, toz altı kaynak işleri, oksijen ve elektrik kaynağı işlerinin anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir.

Genelgenin, işverenlerin yapması gereken işlemleri göstermesi bakımından yararlı olduğu kuşkusuzdur. Ancak bir hususun gözden uzak tutulmaması gerekir. İtibari hizmet süresinden kimlerin yararlanacağı Kanunda gösterilmiştir. Genelgede yer almamakla birlikte Kanundaki hükmün yorumlanması sonucu, bu haktan yararlandırılmasını gerektiren bir iş yapan sigortalılar her zaman dava açarak, bu haklarını talep edebileceklerdir. Zira bildiği gibi, Kanunla düzenlenen bir hakkın Genelge ile ortadan kaldırılması mümkün değildir. Bu nedenle, Genelgede yer alan açıklamaların bu bilgiler ışığında değerlendirilmesi gerekir. Sigortalıların açacakları dava sonucunda, mahkemece, Genelgede sayılmayan, ama Kanundaki hükmün yorumlanması sonucu itibari hizmet süresinden yararlandırılması gerektiğine karar verilen sigortalılar için, %2 fark primlerin, -zamanaşımının da geçmesi kaydıyla- işverenden tahsili mümkün olacaktır. Fakat kanımızca Kurum bu primler için gecikme cezası ve idari para cezası tahakkuk ettiremez. Çünkü, işverenin işlemi Kurum Genelgesine uygun olarak yapılmıştır ki, Kurumun daha sonra bu işlem nedeniyle işveren aleyhine gecikme cezası ve idari para cezası uygulaması dürüstlük kuralına uymaz.

Öte yandan, Genelgede, daha önce itibari hizmet süresi kapsamına girmeyip de, Anayasa Mahkemesi kararından sonra bu kapsama giren sigortalılar için yapılması gereken işlemler de ayrıntılı bir şekilde gösterilmiştir. Bu konuda dikkat çekici hususlardan biri, Genelgede de isabetli bir şekilde belirtildiği üzere, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışanların itibari hizmet süresinden yararlandırılmayacağına ilişkin tespittir. Gerçekten, bu durumdaki sigortalılar hakkında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası hükümleri uygulanmayacağı için, söz konusu sigortalılar hakkında bu yönde bir işlem yapılması mümkün değildir.

Bu konuda diğer dikkat edilecek husus da, farklı işler yapan sigortalıların yaptığı bu işlerden

birinin itibari hizmet süresi kapsamına girmesi durumunda ne gibi işlem yapılacağıdır. Genelgede bu husus da açıklığa kavuşturulmuştur. Bu durumda sigortalı için, aynı aya ait olmak üzere iki farklı türde aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenecek ve Kuruma verilecektir. Bu yaklaşım, Yargıtay'ın, daha önce vermiş olduğu bir kararında belirttiği esaslarla da uyum taşımaktadır²⁴.

V. 5510 SAYILI KANUN'DAKİ KONUYA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

5510 sayılı Kanununun 40. maddesinde, itibari hizmet süresi, "Fiilî hizmet süresi zammı" başlığı altında düzenlenmiştir. Kanunda, bazı küçük değişikliklerle 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve Emekli Sandığı Kanunu'nda yer alan hükümler birleştirilmiş ve yeni bir madde oluşturulmuştur. Maddede, kapsamdaki sigortalılar, kapsamdaki işyerleri ve işler ile bu kapsamda geçen süreler için ne kadar fiili hizmet süresi ekleneceğini, 14 grup içinde gösterilmiştir.

Anayasa Mahkemesi kararına konu olan Ek m.5/IV hükmü ise, 5510 sayılı Kanunda zaten azotlu gübre sanayii ve şeker sanayii ile sınırlı olmaksızın düzenlenmiştir. Yani, yine herhangi bir fabrika, atölye, havuz, depo ve trafo binasında çalışanlar, aynı bentte tek tek sayılan işleri yapmaları halinde, fiili hizmet süresi zammından yararlanabilecektir. Dolayısıyla, Anayasa Mahkemesi bu hükmü iptal etmeseydi de, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte, bu konuda şimdi yaşanan karmaşa o dönemde yaşanacaktı.

5510 sayılı Kanununun 40. maddesine göre, maddede 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 eklenir. 360 günden eksik süreler için fiilî hizmet süresi zammı, 360 gün için eklenen fiilî hizmet süresi ile orantılı olarak belirlenir. Maddede gösterilen bentlerden birden fazlasına dahil olanlar için ise, en yüksek olan bentten fiilî hizmet süresi zammı uygulanır (m.40/II). Görüldüğü gibi, 5510 sayılı Kanuna göre, fiili hizmet süresi zammı prim gün sayılarını artırıcı bir nitelik taşımaktadır.

Fiili hizmet süresi zammının nasıl uygulanacağı da Kanunda gösterilmiştir. Buna göre, hesaplanan fiilî hizmet süresi zammı sekiz yılı geçmemek üzere uzun vadeli sigorta kolları uygulamasında prim ödeme gün sayısına eklenir ve emeklilik yaşlarından üç yılı geçmemek üzere yarısı indirilir. Ancak, yer altı işlerinde sürekli ya da münavebeli çalışan sigortalılar için sekiz yıllık süre sınırı uygulanmaz (m.40/III). Maddede ayrıca, bu maddenin uygulanmasına ilişkin usûl ve esasların, Kurumun önerisi üzerine Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği de belirtilmiştir (m.40/IV).

5510 sayılı Kanunda bu kapsamda olan sigortalılar için işverenlerin ödeyecekleri primlere ilişkin bir hükme de yer verilmiştir. Kanuna göre, fiilî hizmet zammı uygulanan işlerde çalışan sigortalılar için uygulanacak malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, %20 oranının, her yıl için 40. maddeye göre eklenen fiilî hizmet gün sayısının 360'a bölümü sonucu bulunacak oranda artırılması suretiyle belirlenir. Bu şekilde bulunan oran ile %20 oranı arasındaki farka ait primin tamamı işveren tarafından ödenir (m.81/I, b). Bu hüküm gereğince, sigortalının yararlanacağı fiili hizmet süresi 180 gün olan sigortalılar için işverenin ödeyeceği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim payı %10; 90 gün olan sigortalılar için ise %5 artmıştır. Bu düzenlemenin, işverenlerin ödemesi gereken prim payı bakımından çok önemli bir artış getirdiği ortadadır²⁵. Ancak önemle vurgulayalım ki, Tasarıda, işverenlerin itibari hizmet süresinden yararlanacak sigortalılar için ödemesi gereken prim hakkında değişiklik öngörülmekte, bu prim miktarları önemli ölçüde düşürülmektedir.

Öte yandan, daha önce de belirttiğimiz gibi, 5510 sayılı Kanununun 40. maddesinin, 8, 12, 13 ve 14 numaralı grubunu oluşturanlar için yapılan düzenleme, eşitlik ilkesine aykırı bulunmuş ve Anayasa Mahkemesi'nin 15.12.2006 tarihli kararı ile iptal edilmiştir²⁶. Bu arada, 506 sayılı Kanununun Ek m.5/IV hükmü de, Anayasa Mahkemesi'nin 4.10.2006 tarihli kararı ile iptal edilip, karara ilişkin olarak Kurumca yayımlanan Tebliğin ardından yaşanan yoğun tartışmalar, konunun yeniden düzenlenmesi için bir fırsat olmuştur. Nitekim, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nda, kapsa-

ma alınan işler ve işyerleri ile konuya ilişkin diğer esaslar bakımından önemli değişiklikler öngörülmüştür.

Tasarıdaki metne göre, fiili hizmet süresi zammı uygulanacak işler, yine kapsama giren işler ve işyerleri, kapsama giren sigortalılar ve eklenecek süreler olmak üzere üç sütun olarak düzenlenmiştir. Buna göre, örneğin, kurşun ve arsenik işleri 1 sıra numaralı; cam fabrika ve atölyeleri 2 sıra numaralı; çimento fabrikaları 4 sıra numaralı, alüminyum fabrikaları 6, demir ve çelik fabrikaları ise 7 sıra numaralı işleri ve işyerlerini göstermektedir.

Bu sıra numaralı iş/işyerlerinin karşısında, fiili hizmet süresi zammından yararlanmak için sigortalıların fiilen yapması gereken işler sayılmıştır. Yani birinci sütunda gösterilen işler ya da işyerlerinde çalışan herkes değil, ikinci sütunda sayılan işleri yapanlar bu haktan yararlandırılacaktır. Örneğin, demir ve çelik fabrikasında, 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 fiili hizmet süresi zammından yararlanacaklardır. Sayılan işler dışındaki işleri yapanlar ise, bu haktan yararlandırılmayacaklardır.

Maddede, işyerinde alınan önlemlere göre, bazı işlerin bu kapsam dışında bırakılmasına da olanak sağlanmıştır. Örneğin, 2 sıra numaralı cam fabrika ve atölyeleri işyerlerinde, "cam yapımında kullanılan ilkel maddeleri toz haline getirme, eleme, karıştırma ve kurutma işlerinde çalışanlar"ın fiili hizmet süresinden yararlandırılması gerekmektedir. Ancak iş, bu işleri yapmak üzere tam kapalı odalar içinde otomatik makineli tesisat veya çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeyde indiren havalandırma tesisatı bu-

lunan bir ortamda yapılıyorsa, burada çalışanlar bu kapsamda değerlendirilmeyecektir. 40. maddede bu yönde başka hükümler de bulunmaktadır. Bizce bu yaklaşım isabetlidir. Bu konuda önemli olan, sigortalının muhakkak fiili hizmet süresinden yararlandırılması değil, böyle bir hakkı gerekli kılabilecek olumsuz çalışma koşullarına hiç maruz kalmamasını temin etmektir. Ayrıca, böylece işyerlerinde son teknolojilerin kullanılması teşvik de edilmiş olmaktadır.

Maddenin üçüncü sütununda ise, bu hizmetler için sigortalıların prim ödeme gün sayılarına ilave edilecek gün sayıları gösterilmiştir. 506 sayılı Kanunda, maden yer altı işleri hariç, genel olarak 90 gün olarak ilave edilmesi gereken itibari hizmet süresi, Tasarıda fiili hizmet süresi zammı adı ile üç farklı kategoride düzenlenmiştir. Buna göre, maden yeraltı işleri için bu süre yine 180 gün olacaktır. Diğer kategoriler için ise 60 ve 90 günlük süreler öngörülmüştür. Örneğin demir, çelik işyerlerinde ve bentte sayılan işlerde geçen her 360 gün için sigortalının prim ödeme gün sayısına 90 gün ilave edilecektir. Bu süre, örneğin, alüminyum fabrikalarında sayılan işler için 60 gün olarak belirlenmiştir.

Tasarıya göre, 40. maddede belirtilen işyerlerinde ve/veya işlerde, m.4/a ve c bendine göre sigortalı sayılanların hizmet sürelerine, bu kapsamda geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılıklarında gösterilen prim gün sayıları, fiili hizmet süresi zammı olarak eklenir. 360 günden eksik süreler için fiili hizmet süresi zammı, 360 gün için eklenen fiili hizmet süresi ile orantılı olarak belirlenir. Ancak, çalışmanın fiili hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilebilmesi için, sigortalının kapsamındaki işyerleri ve/veya işlerde fiilen çalışması ve Türk Silahlı Kuvvetleri ile Emniyet ve Polis Teşkilatı ile Milli İstihbarat Teşkilatı'nda çalışan sigortalılar hariç söz konusu işlerin risklerine maruz kalması şarttır (m.40/I). Bu bentlerden birden fazlasına dahil olan sigortalılar için ise, en yüksek olan bentten fiili hizmet süresi zammı uygulanır (m.40/II).

Hesaplanan fiili hizmet süresi zammı, Türk Silahlı Kuvvetleri ile Emniyet ve Polis Teşkilatı ile Milli İstihbarat Teşkilatı'nda çalışan sigortalılar için sekiz, tabloda yer alan diğer sigortalılar için beş yıllık geçmemek üzere uzun vadeli sigorta kolları uygulamasında prim ödeme gün sayısına eklenir ve

emeklilik yaş hadlerinden üç yılı geçmemek üzere yarısı indirilir (Tasarı m.40/III). Yer altı işlerinde çalışan ve 180 gün fiilî hizmet zammı süresi verilen sigortalılar için beş yıllık süre sınırı uygulanmaz (m.40/III).

Fiili hizmet süresi zammından yararlanmak için, yeraltı işlerinde çalışan sigortalıların en az 1800 gün, diğer sıralarda yer alan sigortalıların ise en az 3600 gün belirtilen işyeri ve işlerde fiilen çalışmış olmaları şarttır (m.40/IV).

Fiili hizmet süresi kapsamında geçen çalışmalar için işverenlerin ödeyecekleri malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim oranı ayrıca düzenlenmiştir. 506 sayılı Kanuna göre bu oran %2 olarak uygulanmaktadır (Ek m.7). Yani, bu gibi işlerde, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası işveren prim payı %13'e çıkmaktadır. 5510 sayılı Kanunda, yukarıda da belirttiğimiz gibi bu oran oldukça artırılmış, yeraltı işlerinde %10, diğerlerinde ise %5 artırılmıştı. Tasarı, bu konuyu daha da farklı düzenlemiştir. Buna göre, fiili hizmet süresi zammı kapsamında çalışan ve m.4/a bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için uygulanacak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, %20 oranına; 40. maddeye göre 60 fiilî hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 1 puan, 90 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 1,5 puan, 180 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 3 puan eklenmesi suretiyle belirlenir. Bu şekilde bulunan oran ile %20 oranı arasındaki farka ait primin tamamı işveren tarafından ödenir (m.81/1, b, 1).

Tasarıda kamu görevlileri, yani m.4/c bendine göre sigortalı sayılanlar için ayrı oranlar öngörülmüştür. Buna göre, (c) bendi kapsamında çalışan sigortalılar için uygulanacak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, %20 oranına; 40. maddeye göre 60 fiilî hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 4 puan, 90 fiilî hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 6 puan, 180 fiilî hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 12 puan eklenmesi suretiyle belirlenir (m.81/1, b, 2). Bu prim oranlarının çok fazla arttığı ise açıktır.

Görüldüğü gibi, 5510 sayılı Kanunda konu kapsama alınan işler bakımından tamamen farklı bir içerikte yeniden düzenlenmiştir. Daha önce sigortalılık süresine eklenen itibari hizmet sürelerinin bu defa prim ödeme gün sayılarına ilave edilmesi öngörülmüş ve ayrıca eklenecek süre bakımından 60 günlük yeni bir kategori oluşturulmuştur. Bir

başka yenilik olarak ilave prim oranları değiştirilmiştir.

Maddede tüm bunların dışında fiili hizmet süresi olarak kabul edilecek çalışmaya ilişkin ölçütler de getirilmiştir. 506 sayılı Kanunda yer almayan, ancak uygulamada sigortalının itibari hizmet süresinden yararlanması için bir koşul olarak belirtilen "o işte fiilen çalışması" koşulu, artık madde hükmüne konulmuştur. Bu konuda bir hususa daha dikkat çekmekte yarar olduğunu düşünüyoruz. 5510 sayılı Yasada değişiklik öngören Tasarının Taslak metninde, sigortalının maddede sayılan işlerde "fiilen ve sürekli" olarak çalışması gerektiği belirtilmekteydi. Taslakta yer verilen "sürekli" olarak çalışma koşulu Tasarı metnine alınmamıştır. Tasarı bu haliyle kanunlaşırca, halen tartışma konusu olan, kapsama giren işlerde kısa süreli çalışan sigortalıların fiili hizmet süresinden yararlandırılıp yararlandırılmayacağı sorusu, yeni dönemde de tartışma konusu olmaya devam edecektir. Hemen şunu da belirtelim ki, "sürekli olarak çalışma" ölçütü özünde belirsizlik taşıdığı için, bu konunun kesin sınırlarını çizmek hiçbir zaman da mümkün olmayacaktı.

Tasarı metni, konuya ilişkin olarak önemli bir farklılık daha taşımaktadır. Buna göre, fiili hizmet süresi zammından yararlanmak için, (13) ve (14) numaralı sıralarında belirtilen sigortalılar hariç söz konusu işlerin risklerine maruz kalınması şarttır (m.40/D). Böylece, alınan önlemlerle ya da yaptığı işin yapılma biçimine göre sigortalı, herhangi bir olumsuz etkiye maruz kalmıyorsa, bu hükmün uygulanması söz konusu olmayacaktır. Bizce isabetli bir düzenleme olmuştur.

VI. SONUÇ

Anayasa Mahkemesi'nin itibari hizmet süresi hakkındaki 04.10.2006 tarihli kararının yayımlanmasından sonra, daha önce sınırlı bir sigortalı grubu için öngörülen itibari hizmet süresi çok geniş bir kitleyi ilgilendirir duruma gelmiştir. Oysa itibari hizmet süresi, insan sağlığını olumsuz etkileyen ve sigortalının çalışma hayatını ve ömrünü kısaltan işler için, istisnai nitelikte öngörülmesi gereken bir haktır. Bizim hukukumuzda ise, bu hakkın kapsamı, bilimsellikten ve objektiflikten uzak bir şekilde belirlenmiştir ve belirlenmeye devam etmektedir. Kapsama ilişkin bu genişleme sonucunda da itiba-

ri hizmet süresi istisnai niteliğini yitirmekte, genleşmeye başlamaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin kararının ardından, daha sonra başka davaların da açılması ve eşitlik ilkesine aykırılık nedeniyle yeni iptal taleplerinin gündeme gelmesi de olasılık dahilindedir. Bu durumda, söz konusu kurumun kapsamının daha da genişlemesi ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun aktüeryal dengelerini bozacak bir konuma gelmesi de göz ardı edilmemesi gereken bir başka husustur.

İtibari hizmet süresinin, istisnai nitelikte, fiziksel, ruhsal ve fizyolojik bakımlardan insan sağlığını ve çalışma gücünü olumsuz yönde etkileyerek yaşam süresini kısaltan, ağır ve yıpratıcı koşullar altında çeşitli tehlikelere açık olarak çalışanlar için getirilmesi gerekir. Bu husus yapılacak düzenlemelerde hiçbir şekilde göz ardı edilmemelidir. Bu haktan kimlerin yararlanabileceği çok iyi tespit edilmelidir. Öte yandan, bu gibi uygulamalar sigortalılar arasında haksız ayırmalara da neden olabilmektedir. Bu nedenle, bilim adamları tarafından TOBB için hazırlanan 1993 tarihi Sosyal Güvenlik Raporu'nda belirtildiği gibi, bu uygulamanın ya kaldırılması ya da sınırlarının çok iyi çizilerek kapsamının daraltılması gerekir. Ancak yeraltı işleri, özellikle yeraltı maden işleri konusunda özel düzenlemeler varlığını korumalıdır.

DİPNOTLAR

- 1 Bu konuda bilgi için bkz. Güzel, Ali/Okur, A.Rıza: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 385 vd; Tuncay, A. Can, Ekmekçi, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 11. Bası, İstanbul 2005, 342-345; Şakar, Müjdat: Sosyal Sigortalar Uygulaması, İstanbul 2006, 265-266; Başterzi, Fatma: Yaşlılık Sigortası, Ankara 2006, 233 vd.; Araslı, Utkan: Kimler "İtibari Hizmetten" Yararlanacak?, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Eylül 2007, 127 vd.
- 2 Sözer, Ali Nazım: İtibari Hizmet Müessesesi ve İtibari Hizmetle İlgili Bazı Uygulama Sorunları, Çimento İşv. D., Mayıs 1998, 6; Güzel, Ali: Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2001, 317-318; Tuncay/Ekmekçi, 342; Tuncay, A. Can: Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2000, İstanbul 2002, 221; Başterzi, 233; Araslı, 134.
- 3 Sözer, İtibari Hizmet Süresi, 5.
- 4 Güzel, 318; Başterzi, 233. ayrıca bkz. TOBB, Sosyal Güvenlik, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara 1993, 203.
- 5 TOBB'un hazırlamış olduğu raporda, bizce de isabetli olarak, "teknolojinin sunduğu olanaklar karşısında zor ve tehlikeli görevlerde çalışanları ücret veya başka imkanlarla tatmin etme

yerine, emeklilikte ilave imkan sağlamanın mantığını anlamak güçtür. Emekliler arasında farklılık yaratan fiili hizmet zammı uygulamasının ya kaldırılması ya da sınırlarının çok iyi çizilerek kapsamının daraltılması gerekir" denilmektedir, 203. Raporda bu eleştiri Emekli Sandığı Kanununa ilişkin olarak dile getirilmiştir. Ancak, Sosyal Sigortalar Kanunu açısından da farklı bir sonuca ulaşmak mümkün değildir.

- 6 Ancak belirtelim ki, 5510 sayılı Kanunun konuya ilişkin hükümleri sürekli değiştirilmektedir. Bilindiği gibi 5510 sayılı 31.05.2006 tarihinde kabul edilmiş (RG, 16.6.2006, 26200) ve yürürlüğe giriş tarihi 1.01.2007 olarak belirlenmişti. Ancak, söz konusu Yasanın bazı hükümleri Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş (AYM, 15.12.2006, E.2006/111, K.2006/112, RG. 30.12.2006 5. Mük) ve bunun üzerine Yasanın yürürlük tarihi 2007 Yılı Merkezî Yönetim Bütçe Kanunu ile 01.07.2007 (m.30/(4)), (RG, 29.12.2006, 26391 Mük.), ardından da 01.01.2008'e ertelenmişti. Bu arada, 5510 sayılı Kanunda değişiklik yapılması için bir de Tasarı hazırlanmış olup, Tasarı halen Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin ilgili komisyonlarında görüşülmektedir.
- 7 AYM, 15.12.2006, E.2006/111, K.2006/112, RG. 30.12.2006 5. Mük. Maddede yer alan 8, 12, 13, ve 14 sıra numarasında sayılan işleri yapan kişilerden sadece kamu kesiminde çalışanların kapsama alınmasının Anayasaya aykırı olduğu ileri sürülmüş; Anayasaya aykırılık iddiasında Yine AYM'nin 06.01.2005 tarih ve E.2001/479, K.2005/1 sayılı kararında yer verilen, "aynı sosyal güvenlik sistemi içinde bulunan, aynı sosyal risklere karşı asgari ölçüde güvence altına alınan ve aynı kurallara bağlanan sigortalıların aynı hukuksal statü içinde özdeş durumda bulunan kişiler olduğu, aynı durumdaki kişilerin, yasanın öngördüğü haklardan aynı esaslara göre yararlandırılmalarının ise eşitlik ilkesinin gereği bulunduğu" yönündeki ifade ile gerekçelendirilmiştir.
- 8 5510 sayılı Kanunda değişiklik öngören Tasarının itibari hizmet süresini düzenleyen yeni metni için bkz. <http://www.2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0465.pdf> (erişim tarihi 08.12.2007).
- 9 AYM, 4.10.2006, E. 2002/157, K. 2006/97, (RG, 27.03.2007, 26475).
- 10 Bu konu daha önce kaba bir tahminle 50.000 kişiyi ilgilendirirken, Anayasa Mahkemesi kararından sonra, muhtemel yararlanacaklar arasında bulunan sadece metal işkolunda 651.531 kişi bulunmaktadır, Araslı, 140. Diğer işkollarındaki yararlanabilecek işçiler de dikkate alındığında bu sayının sistemi etkileyecek rakamlara ulaşacağı açıktır.
- 11 Gazetecilere itibari hizmet süresi hakkı tanınırken, şu gerekçeler ileri sürülmüştür: "...kontaktarı kapatan şoför, kazmasını bırakan işçi için dinlenme ve istirahat çekilme imkanı vardır. Fakat gazetenin fikir işçisi toplumda düşündüğü, gördüğü, duyduğu, için, sinemada, tiyatrodada, bir toplantıda hatta gece uykusunda bile iş başında sayılır, misafirlik ve konferans bile fikir işçisinin çalıştığı ortama dahildir". Gerekçe için bkz. Araslı, 135-136.
- 12 Sözer, İtibari Hizmet Süresi, 7; Güzel/Okur, 387; Başterzi, 235.
- 13 Sözer, İtibari Hizmet Süresi, 7; Güzel/Okur, 387; Başterzi, 234-235; Araslı, 136. Belirtelim ki, çalışılan iş ve yere ilişkin bu iki koşulun dışında bir de prim ödeme süresinin en az 3600 gün olmasına ilişkin üçüncü bir koşul daha bulunmaktadır, bkz. Araslı, 136.
- 14 Yargıtay, Anayasa Mahkemesi kararından önce vermiş olduğu bir kararda, bu bendin uygulanabilmesi için iki koşulun

- bulduğunu, öncelikle işin azotlu gübre sanayiinde olması gerektiğini, ikinci olarak da söz konusu bentte yazılı fiziksel etkenlerden birinin gerçekleşmesi gerektiğini belirtmiştir. Yargıtaya göre, bu etkenlerin mevcut olup olmadığı, konusunda uzman üç kişilik bilirkişi heyetiyle saptanmalıdır, Yarg. 10 HD., 30.09.2004, 8332/8297, Çalışma ve Toplum, 5, 296-298; ayrıca bkz. Yarg. 21. HD., 20.12.2005, 7913/13472, YKD, Nisan 2006, 633-634.
- 15 AYM 2.5.1989, 51/18, (RG, 4.1.1990, 20392). Yüksek Mahkemeye göre, "Anılan bent hükümlerinde, Millî 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".
- 16 Anayasa Mahkemesi kararı ve incelemesi için bkz. Araslı, Utkan: Kimler "İtibari Hizmetten" Yararlanacak?, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Eylül 2007, 127 vd.
- 17 Gerçekten, azotlu gübre sanayii ve şeker sanayiinde çalışan bazı sigortalılara itibari hizmet süresi hakkı sağlayan 3395 sayılı Kanunun gerekçesi Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğüne şu şekilde ifade edilmiştir: "... 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... Söz konusu ağır ve yıpratıcı işlerde fiziki, ruhi ve fizyolojik bakımlardan insan sağlığını olumsuz yönde etkileyen şartlar altında çalışanların tümünün, 2098 sayılı Kanunun ek 1. maddesinde unvan sayılmak suretiyle sınırlı olarak verilen itibari hizmet süresi hakkından yararlandırılmaları, "gerek Anayasamızın eşitlik ilkeleri ve gerekse sosyal güvenliğin temel prensiplerine uygun düşeceği için zorunlu görülmektedir".
- 18 Sözer, İtibari Hizmet Süresi, 9; aynı doğrultuda Başterzi, 235.
- 19 Araslı, 134.
- 20 Yarg. 10 HD, 30.9.2004, E. 2004/8332, K. 2004/8297 (Kazancı Bilgi ve İhtihat Bankası), www.kazanci.com
- 21 Yargıtaya göre, "Mahkemece yapılacak iş; üniversite öğretim üyesi ve her üçü de en az doçent seviyesindeki göğüs hastalıkları uzmanı Tıp Doktoru ile konuda uzman Kimya ve Ziraat Mühendislerinden oluşacak üç kişilik bilirkişiler kurulu marifetiyle mahallen keşif yapılarak yapılan üretim niteliği ve üretim aşamalarına göre öncelikle davanın yasal dayanağını teşkil eden ve 506 sayılı Kanuna 3395 sayılı kanunla eklenen Ek-IV. maddesindeki azotlu gübre ve şeker sanayiinde, fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo ve binalarında çalışan sigortalıların çalıştığı yerle ilgili olarak 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 çalışanların, itibari hizmet süresinden yararlandırılmalarının mümkün olduğu gözetilerek, işyerinde üretilen gübre içindeki azot miktar ve oranlarına göre; işyerinin azotlu gübre sanayiine girip girmediğinin saptanması, işyerinin azotlu gübre sanayii olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığına anlaşılması halinde sair koşulların oluşup oluşmadığına bakılmaksızın davanın reddine karar verilmelidir. Azotlu gübre sanayiine girdiğinin kabul edilmesi halinde ise anılan Yasa maddelerinin alt bentlerdeki koşulların oluşup oluşmadığının tespiti için işyerinin hangi ünitelerden oluştuğu, bu ünitelerde hangi üretim işlemlerinin yapıldığı, üretim ve üretimle doğrudan ilgisi bulunmayan idari, teknik ve yardımcı birimlerin birbirlerine bağlantı ve uzaklıkları ile bir bölümdeki fiziksel dış etkenlerden diğer bölümlerdeki çalışanların etkilene dereceleri belirlenerek, davacı işçinin, işyerinde yapmakta olduğu işin niteliğine göre hangi zararlı etkenlerden doğrudan doğruya ne şekilde etkilendiği hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak şekilde açıklığa kavuşturulduktan sonra, Yasada öngörülen her iki koşulun birlikte gerçekleştiği kanaatine varılırsa; YİBBGK'nın 18.02.2000 gün E: 1997/1, K:2000/1 sayılı kararı da dikkate alınarak, davalı işyerinden Kuruma bildirilen sigortalılık süresi esas alınarak itibari hizmet süresinden yararlandırılması gerektiğinin tespiti şeklinde davanın kabulüne, aksi takdirde reddine karar vermekten ibarettir". (Bkz. 18. dipnotta sözü geçen karar). Yargıtay bir başka kararda da, "Davacının keşifte belirlenen çalışma statüsüne göre itibari hizmetten yararlanması gerektiğine ilişkin mahkemece verilen karar doğrudur. Ne var ki, tesbitine karar verilen tüm dönemde davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Yasanın Ek 5. maddesinde öngörülen itibari hizmet zammından yararlanma koşullarını oluşturacak biçimde çalışıp çalışmadığı araştırılıp açıklığa kavuşturulmamıştır. O nedenle davacının hangi tarihlerde hangi işleri yaptığının dökümlü olarak bildirilmesi için davalı işverenden bilgi istenmeli, şayet sürekli olarak keşifte belirlenen işte çalıştığı saptandığı takdirde şimdiki gibi karar verilmeli, değişik işlerde çalıştığı anlaşılırsa o işlerin itibari hizmetten yararlanmayı gerektirip gerektirmediği uzman kişiler aracılığıyla keşif yapılarak açıklığa kavuşturulup sonucuna göre karar verilmelidir", demektedir, Yarg. 10HD, 27.4.2001, E. 2001/2609, K. 2001/3298 (Kazancı İhtihat ve Bilgi Bankası), www.kazanci.com
- 22 Bu konudaki tartışma ve kararlar için bkz. Güzel/Okur, 388; Güzel, 1999 Yılı Kararları, 318-319; Tuncay/Ekmekçi, 344-345; Tuncay, 2000 Yılı Kararları, 221-223; Sözer, İtibari Hizmet Süresi, 9-11.
- 23 YİBK, 18.2.2000, E. 1997/1, K. 2000/1, RG, İşveren D., Mayıs 2000, 15-17.
- 24 Yarg. 10 HD, 30.9.2004, E. 2004/8332, K. 2004/8297 (Kazancı İhtihat ve Bilgi Bankası), www.kazanci.com. Yargıtaya göre, "Sigortalının günlük ya da aylık çalışmalarının sadece bir bölümünün itibari hizmet süresinden yararlandırılmasını gerektirecek şekilde gerçekleştiğinin anlaşılması halinde ise; işyerindeki fiziksel dış etkenlerden, sadece bu ünitelerdeki çalışma süresi ile sınırlı olarak etkilendiği gözetilerek çalışma süresinin tamamı üzerinden değil, işyerinden Kuruma bildirilen gün sayısı ve itibari hizmet süresinden yararlanmayı gerektiren günlük çalışma süreleri tesbit edilerek, Part-Time esasına göre aylık yararlanma süresi hesaplandıktan sonra, itibari hizmet gün sayısının (Çalışılan Gün Sayısı x 0.25) formülüyle belirlenerek bu miktar üzerinden itibari hizmet süresinden yararlandırılmasına karar vermek gerekir". Aynı yönde karar için ayrıca bkz. (Sözer, İtibari Hizmet Süresi, 10, dn.23).
- 25 Güzel, Ali/Ocak, Saim: 5510 Sayılı Yasa İle İşverenlere Getirilen Ek Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, LEGAL İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2007, S.13, 153; Kudatgobilik, Tuğrul, Sosyal Güvenlikte Yeni Dönem, MERCEK, Temmuz 2006, S. 43, 17.
- 26 Dipnot 18'de sözü edilen karar.