

Prof. Dr. Nüvit GEREK

Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Üniversitelerde Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrencilerin Sosyal Güvenlik Sorunları

Üniversitelerin geçici işlerde kısmi zamanlı olarak öğrencilerini çalıştırabilmeleri 1993 yılından beri süregelen bir uygulamadır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 3843 sayılı Kanun'la değişik "Cari Hizmet Maliyeti" başlıklı 46. maddesinde, yükseköğretim kurumlarının cari hizmet maliyetlerinden elde edilen gelirlerin özel ödenek kaydedildikten sonra, bu ödeneğin başta öğrencilerin beslenme, sağlık, spor, kültür ve diğer sosyal hizmetleri olmak üzere üniversitelerin cari, kalkınma, plan ve programlarına uygun yatırım, transfer ve öğrencilerin kısmi zamanlı olarak geçici işlerde çalıştırılmasına ilişkin giderlerde kullanılacağı hüküm altına alınmıştır¹.

Bu hükme dayanılarak, her yıl Katma Bütçeli İdareler Bütçe Kanunları'nda, kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak öğrencilerle ilgili düzenlemeler yer almıştır. Bu düzenlemelerde, hemen hemen her mali yıla ait bütçe kanununda, 2004 yılına kadar, "2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46. maddesine göre kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak öğrenciler hakkında; 1475 sayılı İş Kanununun işçi sağlığı ve iş güvenliği

ile ilgili hükümleri ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası ile ilgili hükümleri hariç diğer hükümleri uygulanmaz." ifadesi yer almıştır.

Daha sonra 2004 yılında, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 46. maddesine eklenen bir fıkra ile kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrencilerin durumlarının her yıl bütçe kanunları ile düzenlenmesi uygulamasından vazgeçilmiş ve uygulama ayrı şekilde, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesine kadar devam etmiştir². Ek fıkra ile 2547 sayılı Kanunun 46. maddesinde yer alan ifade, "Kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak öğrenciler hakkında 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanunun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri ve 17.7.1964 tarihli ve 506 sayılı Kanunun iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası ile ilgili hükümleri hariç diğer hükümleri uygulanmaz." şeklindedir. Görüldüğü gibi bu düzenleme, bütçe kanunlarındaki düzenlemelerle hemen hemen aynıdır. İş hukuku açısından, çiraklara benzer şekilde İş Kanunlarının yalnızca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerinin uygulanması, diğer

hükümlerinin uygulanmaması öngörülmüştür. Sosyal güvenlik hukuku açısından da yalnızca iş kazası-meslek hastalıkları sigortası ile ilişkilendirilmeleri, uzun süreli sigorta kolları ile ve hastalık ve analık sigortaları ile ilişkilendirilememeleri öngörülmüştür. Böylece kısmi zamanlı statüde çalıştırılan öğrenciler 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yer almamakla birlikte, 2547 sayılı Kanundaki özel bir düzenleme ile kısmi sigortalılar arasında yer almışlardır³.

1. Üniversitelerin Kısmi Zamanlı Öğrenci Çalıştırma İhtiyaçları

Yıllardır üniversitelerin en önemli sorunları arasında personel alımındaki güçlükler gelmektedir. Yeterli sayıda ve nitelikte personel alınamayışı yanında, aynı işi-aynı görevi yapan personelin bir kısmı işçi, bir kısmı ise memur statüsünde çalıştığı için aralarındaki ücret farkları nedeniyle yaşanan ciddi sıkıntılar vardır. Bunların yanında hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalıştırılan alt işveren işçileri de ayrı bir gruptur. Elbette bunun yarattığı sıkıntılar da vardır. Kısmi zamanlı öğrenciler ise, ücretlerinin azlığı, çalışma sürelerinin kısalığı açısından, değinilen diğer çalışan gruplarından daha farklı bir durumdadırlar. Ayrıca yukarıda değinildiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yalnızca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerinden yararlanabilecekler, sosyal güvenlik ile ilgili olarak da yalnızca iş kazası-meslek hastalığı sigortası yardımlarından yararlanabileceklerdir.

Ekonomik nedenler ve buna bağlı bütçe kısıtlamaları üniversitelere ayrılması gereken kaynakları azaltmaktadır. Diğer taraftan öğrenci sayılarının artması ve üniversitelerin büyümesi, yeni personel alımını zorunlu kılarken bu yapılamadığı için personel açığı büyümektedir. Değinilen sıkıntıları bir ölçüde giderebilmek için, üniversitelere kısmi zamanlı öğrenci çalıştırabilme olanağı tanınmıştır. Bu sayede üniversiteler, sürekli personel çalıştırılmasına gerek olmayan işlerde öğrenci çalıştırabileceklerdir⁴. Üniversiteler hem daha ekonomik şekilde eleman ihtiyaçlarını karşılayabilecekler, hem de üniversite düzeyinde eğitim gören ve bu nedenle genellikle daha bilgili, daha verimli ve nitelikli olan elemanlarla çalışma olanağı bula-

bileceklerdir. Meseleye öğrenciler açısından da bakılırsa, muhtaç durumda olan ve burs olanağı bulamayan öğrencilere önemli bir destek sağlanmış olacaktır. Ayrıca henüz öğrencilik döneminde çalışma hayatını tanıma ve iş tecrübesi kazanma, mezuniyet sonrasında daha kalıcı işler bulabilme konusunda önemli avantaj sağlayabilecektir.

Bütün bunların yanında kısmi zamanlı statüde çalışan öğrencilerin yol açtığı sorunlar da gözlenmektedir. Bu durumdakilerin bir bölümü bilerek, isteyerek ve planlayarak öğrenim sürelerini uzatma eğilimindedir. Hemen hemen büyük çoğunluk ise, baştan bu statünün geçici nitelikte olduğu kendilerine açıkça bildirildiği halde, bir gün daimi bir kadroya geçirilme beklentisi içersindedirler. Hatta bunu bir hak olarak ileri sürmeye çalışanlar vardır.

II. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun Yürürlüğe Girmesinden Sonra Ortaya Çıkan Durum

Bilindiği gibi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 1.10.2008 tarihinde bütün maddeleri itibariyle yürürlüğe girmiş bulunmaktadır⁵. 5510 sayılı Kanunun "Sigortalı sayılanlar" başlıklı 4. maddesi, "Bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar" başlıklı 5. maddesi ve "Sigortalı sayılmayanlar" başlıklı 6. maddesi gözden geçirildiği zaman, üniversitelerde kısmi zamanlı öğrenci olarak çalışanlarla ilgili olarak herhangi bir düzenlemenin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu aşamada tereddütler yaşanmış ve üniversiteler uygulamada sıkıntılarla karşılaşmışlardır.

Bu durumda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Uygulanmayacak hükümler" başlığını taşıyan 105. maddesi kapsamında konunun değerlendirilmesi gündeme gelmiştir. İlgili madde, "21.4.2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 30. maddesi, 26.10.1990 tarihli ve 3671 sayılı Kanunun 4. maddesi ile 10.7.1987 tarihli ve 285 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 5. maddesinin on birinci fıkrası hariç olmak üzere, diğer ka-

nunların bu Kanuna aykırı hükümleri uygulanmaz.” şeklindedir.

Madde metninden, değinilen Kanunlar dışında kalan diğer kanunlarda, yer alan ve 5510 sayılı Kanun’da öngörülen hükümlere aykırı olan hükümlerin uygulanamayacağı sonucu çıkarılabilir. Buna göre, 2547 sayılı Kanunun 46. maddesinin son fıkrası uyarınca üniversitelerde kısmi zamanlı olarak çalıştırılan ve haklarında daha önce 1.10.2008 tarihine kadar yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanan öğrenciler hakkında, 2008 yılı Ekim ayından başlanılarak tüm sigorta kolları için prim ödenmesi gerekmektedir.

Bu yaklaşım, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Prim Tahsilât Dairesi Başkanlığı tarafından Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı’na gönderilen yazıda da açıkça ifade edilmektedir⁶. İlgili yazıda, haklarında daha önce yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı hükümleri uygulanan öğrenciler hakkında 2008/Ekim ayından başlanılarak tüm sigorta kolları hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmektedir. Aynı yazıda ayrıca, 2547 sayılı Kanun gereğince üniversitelerde kısmi zamanlı olarak çalıştırılan ve 11 no’lu belge türü ile Kuruma bildirilen ve böylece sigorta tescili yapılan öğrencilerin, 2008/Ekim ayına ilişkin düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgesinden başlanılarak, 1 no’lu belge türü ile Kuruma bildirilmeleri öngörülmektedir.

Üniversitelerde kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrencilerin yukarıda özetlenen gelişmeler doğrultusunda bütün sigorta kollarıyla ilişkilendirilmeleri, hem üniversiteler, hem de bu statüde çalışan öğrenciler açısından ciddi sıkıntılar yaratmıştır. Üniversiteler işveren olarak bütün sigorta kolları için prim ödemek zorunda kalınca, önceden hesaplayamadıkları büyük bir maliyet unsuru ile karşılaşmışlar ve öğrencilerin en azından bir bölümünü işten çıkarma yoluna gitmişlerdir. Çalışan öğrencilerin sıkıntıları ise daha fazla olmuştur. Öncelikle bütün sigorta kollarıyla ilişkilendirilmelerinden ötürü gelirlerinden yapılan işçi payına düşen primlerin kesintisi, ele geçen net gelirlerinin azalmasına neden olmuştur. Yetim aylığı almakta olanların bu aylıklarının kesilmesi gündeme

gelmiştir. Aile reisi maaşından çocuk yardımı kesilmesi ve anne ve babaları üzerinden sağlık yardımlarından yararlanabilen öğrencilerin bu güvencelerinin ortadan kalkması da diğer ciddi sıkıntılar olmuştur. Bu durumdaki öğrencilerin büyük bir bölümü değinilen avantajları kaybetmemek için işten ayrılma yolunu seçmişlerdir.

İyi niyetlerle, çalışılan sürelerin emekliliğe hak kazanma açısından sigortalılık süresi olarak değerlendirilmesine olanak sağlayan düzenleme, görüldüğü gibi belki de sağlayacağı yarardan daha çok sıkıntılara yol açmıştır. Bu nedenle uygulamadan şikayetler çoğalmış ve Yükseköğretim Kurulu’nun girişimleri sonucunda Sosyal Güvenlik Kurumu yetkilileri ile yapılan görüşmeler, 5838 sayılı Kanunla yapılan ve hemen hemen eski uygulamaya dönülmesini öngören bir değişikliğe yol açmıştır.

III. 5838 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikten Sonra Ortaya Çıkan Durum

5838 sayılı Kanun’un 32. maddesinin 2. fıkrasının (a) bendi, [5. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine “meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler” ibaresinden sonra gelmek üzere “ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46. maddesine tabii olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82. maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar” ibaresi eklenmiştir] şeklindedir⁷.

Bu son yapılan düzenlemeyle, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 46. maddesine tabii olarak kısmi zamanlı statüde çalıştırılan öğrencilerden, aylık prime esas kazanç tutarı, 5510 sayılı Kanun’un 82. maddesine göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanarak %1 oranında prim ödenecektir ve bunların Sosyal Güvenlik Kurumu’na 22 no’lu belge ile bildirilmesi gerekmektedir.

Büyük ölçüde eski uygulamaya dönülmesini öngören bu düzenlemede Ekim 2008 tari-

hinden önceki dönem uygulamalarına göre tek fark, 5510 sayılı Kanun'un 82. maddesine göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından daha fazla gelir sağlayanlar açısından karşımıza çıkmaktadır. Yani kısaca ifade etmek gerekirse, kısmi zamanlı statüde çalıştırılan öğrencilerden, gelirleri aylık olarak asgari ücretten fazla olmayanlar için sadece iş kazası-meslek hastalığı sigortası primi ödenecek, gelirleri aylık olarak asgari ücretten fazla olanlar ise bütün sigorta kollarıyla ilişkilendirilecekler ve bütün sigorta kolları için prim ödenecektir. Bu durumda olanların gene 1 no'lu belge ile Kuruma bildirimeleri gerektiği anlaşılmaktadır. Tam sigortalılık, kısmi sigortalılık ayrımında ücret-gelir düzeyine göre bir ayrıma gidilmesinin ne derece doğru bir yaklaşım sayılacağı ayrı bir tartışma konusudur. Kısmi süreli olarak üniversitelerin belirleyeceği saat ücreti üzerinden hesaplanacak gelir büyük olasılıkla aylık bazda asgari ücretin altında kalacaktır. Ama yüksek saat ücreti belirlendiği takdirde, aylık gelir düzeyinin haftada otuz saat veya daha az çalışılması halinde bile asgari ücretten fazla olması mümkün olabilecektir.

5838 sayılı Kanun'un 33. maddesi (c) fıkrası, 32. maddenin 2. fıkrasının (a) bendinin, 1.10.2008 tarihinden geçerli olmak üzere 5838 sayılı Kanun'un yayımı tarihinde, yani 28.02.2009 tarihinde yürürlüğe girmiş olacağını ifade etmektedir. Böylece söz konusu uygulamanın 1.10.2008 tarihinden itibaren geçerli olması, yani 28.02.2009 tarihinden itibaren geriye yönelik olarak yürürlüğe girmesi kesinlik kazanmıştır. Bir diğer deyişle yaklaşık beş aya yakın bir zaman bütün sigorta kolları için ödenen prim tutarlarının, iş kazası-meslek hastalığı sigorta prim tutarları hariç, geri alınması söz konusu olacaktır. Bunun da ayrı bir karmaşa yaratacağı açıktır.

5838 sayılı Kanun'un ilgili maddelerinin yürürlüğe girmesinden sonra ortaya çıkan durumun uygulama esasları kısaca şu şekilde sıralanabilir:

1- Öğrenci istihdam edilecek işler ve ödenecek saat ücretleri her yıl itibarıyla ve önceden üniversitelerin yönetim kurulları tarafından tespit edilecektir.

2- Üniversitelerin kısmi zamanlı olarak çalıştıracakları öğrencilerden aylık gelirleri asgari ücreti aşmayanlar sadece iş kazası-meslek hastalığı sigortası primleri, işveren olarak üniversiteler tarafından ödenecektir. Bu şekilde çalıştırılan öğrenciler hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarıyla ilişkilendirilmeyecektir. Ancak kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak öğrencilerden aylık gelirleri asgari ücretten fazla olanlar bütün sigorta kollarıyla ilişkilendirilecekler ve kendileri adına bütün sigorta kolları için prim ödenecek, ilgili sigorta kolları itibarıyla, çalışanların ödemesi gereken prim payları ücretlerinden kesilerek işveren payıyla birlikte Kuruma yatırılacaktır.

3- Kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak öğrencilerin ücretleri ve sigorta primleri 2547 sayılı Kanun'un 46. maddesinde yer alan Cari Hizmet Maliyetine öğrenci katkıları ile ilgili bankalar nezdinde açılacak özel hesaplardan karşılanacak, bütçenin başka bir tertibinden ödeme yapılmayacaktır.

4- Kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak öğrencilere 4857 sayılı İş Kanunu'nun yalnızca "iş sağlığı ve güvenliği" ile ilgili hükümleri uygulanacak, diğer hükümleri uygulanmayacaktır.

5- Kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak öğrencilerden aylık gelirleri asgari ücreti aşmayanlar diğer öğrencilerle birlikte sağlık hizmetlerinden yararlandırılacaklardır. Aylık gelirleri asgari ücreti aşanlar için, 1 no'lu belge ile Kuruma tescilli yapılması gerektiğinden ve bütün sigorta kolları için prim ödenmesi gerektiğinden, genel sağlık sigortası primi de ödenecektir.

IV. Çalışma Süreleri-Kısmi Sigortalılık İlişkisi ve Bir Yargı Kararının Düşündükleri

Bir üniversitede kısmi zamanlı olarak çalıştırılmak üzere işe alınan öğrenci, 03.07.2000-01.06.2005 tarihleri arasında çalışmış, daha sonra işten ayrılmıştır. Bir süre sonra tam gün çalışmış olduğunu ve SSK'ya bildirilmeyen sürelerinin tespitini, çalışmalarının sigortalılık süresinden sayılmasını talep ederek dava açmıştır. Yerel mahkeme, tanık beyanlarını dikkate alarak, ilgilinin sabah 08:30'dan akşam 18:00'e

kadar çalıştığı şeklinde bir değerlendirme yapmıştır. Bu nedenle atama gereğinin tam olarak yerine getirilmediği, ilgilinin kısmi süreli olarak çalıştırılmadığı ve işyerinde tam gün çalıştığı yorumlarına dayanarak primlerinin de tam yatırılması, yani bütün sigorta kolları için prim ödenmesi gerektiğine karar vermiştir⁸.

Davalı üniversitenin temyiz başvurusunu inceleyen Yargıtay 10. Hukuk Dairesi de yerel mahkemenin kararını doğru bulmuştur⁹.

Gerek yerel mahkemenin gerekse yüksek mahkemenin kararlarında dikkatten kaçan nokta, işyerinde bulunulan zamanla, fiilen çalışarak geçirilen zamanın, yani günlük gerçek anlamda iş süresinin aynı olmayışı hususudur. Davacı işçi sosyal hizmetler müdürlüğüne bağlı misafirhanede görev yapmıştır. Ara dinlenmelerinin iş süresinden sayılmayacağı¹⁰ dikkate alınmadığı gibi, misafirhanedeki çalışma düzeni de yeterince incelenmemiştir. Çünkü ilgili işyerindeki çalışma, hizmetin yoğun olması gereken saatler esas alınarak nöbetler halinde yapılmaktadır. Bu durumda sabahdan akşama kadar aralıksız tam gün çalışması kesinlikle söz konusu değildir.

Bunun dışında asıl üzerinde düşünülmesi gereken husus, tam süreli çalışmalar ile kısmi süreli çalışmaların, sigortalılık niteliğinin kazanılması ve kısmi sigortalılık ile ilişkisidir.

Mahkeme kararlarında, davacı öğrencinin “sigortalı sayılacak” şekilde çalıştığına kuşkuya yer vermeyecek şekilde kesin olarak tespit edildiği ifade edilmektedir. Burada “sigortalı sayılmak” kriterinin, mahkemeler tarafından “bütün sigorta kollarına tabi olmak” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır. Oysa işveren tarafından Kuruma bildirilerek tescil edilen her işçi sigortalı sayılmaktadır. “Sigortalı sayılmak” tescil ile gerçekleşir ve kesinleşir. Kısmi sigortalılık ile tam sigortalılık arasındaki fark, bütün sigorta kolları için prim ödenip-ödenmemesi ve dolayısıyla bütün sigorta kolları hizmetlerinden yararlanıp-yararlanmamak ve sigortalılık süresi açısındandır. Yoksa sigortalılık niteliğinin kazanılması açısından, “sigortalı sayılmak” açısından fark yoktur.

Diğer taraftan, “tam gün süreli olarak çalışılırsa otomatikman sosyal sigorta kollarının ta-

mamı ile ilişkilendirilmek gerekir, İş Kanunlarının bütün hükümlerinin uygulanması gerekir” şeklindeki bir yargıya da katılmak mümkün değildir.

Tam süreli iş sözleşmesiyle çalışırken kısmi süreli sözleşmeyle çalışır duruma geçmek veya kısmi süreli sözleşmeyle çalışırken, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışır duruma geçmek, tabi olunan sigorta kolları açısından bir farklılık yaratmaz. Bütün sigorta kollarına tabi olmanın veya sadece belirli sigorta kollarına tabi olmanın, çalışma süresiyle yani tam süreli veya kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmakla bir ilgisi yoktur. Kimlerin tam sigortalı, kimlerin kısmi sigortalı sayılacakları Kanunda açıkça bellidir¹¹.

Aynı şekilde, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlarla, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun bütün hükümlerine tabi olmak veya yalnızca belli hükümlerine tabi olmak açısından bir ayırım yoktur¹². Sadece sürekli iş-süreksiz iş ayırımı bakımından, süreksiz işlere uygulanmayacak hükümler 4857 sayılı Kanun'un 10. maddesinde belirtilmiştir.

2547 sayılı Kanun'un 46. maddesi, 4857 sayılı Kanun'un yalnızca iş sağlığı-iş güvenliği hükümlerinin uygulanacağını ifade ederek kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı ciddi şekilde korunmalarını amaçlamıştır. Üniversitelerde kısmi zamanlı olarak çalışan öğrenciler, değinilen 46. maddenin açık hükmü karşısında 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesiyle değil, Borçlar Kanunu kapsamındaki iş sözleşmesiyle çalıştırılmaktadırlar. Elbette burada da işverenin koruma-gözetme borcu vardır. Ancak 4857 sayılı Kanun'un 77.-89. maddeleri arasında yer alan ve iş kazalarına-meslek hastalıklarına karşı koruyucu düzenlemeler çok daha geniş kapsamlıdır¹³.

Değinilen mahkeme kararlarındaki, bütün sigorta kollarına tabi olma gereğini tam süreli çalışmaya bağlayan yaklaşım, kısmi süreli çalışmaların tek bir standart uygulama şeklinde olmadığı gerçeği düşünüldüğünde de eleştiriye son derece açıktır. Çünkü kısmi süreli çalışma, 4857 sayılı Kanun'un 13. maddesine göre, “çalışma süresinin tam süreli çalışan emsal işçiye

göre önemli ölçüde daha az belirlendiği” çalışmadır. Genellikle 30 saat ve altındaki çalışmalar kısmi süreli olarak kabul edilmektedir. Bu durumda 10 saat, 15 saat, 20 saat, 30 saat süreli çalışmaların hepsi kısmi süreli çalışmalardır. Ancak 45 saatle 30 saat arasında 15 saat fark varken, 30 saatle 10 saat arasında 20 saat gibi daha büyük bir fark bulunmaktadır. Bu durumda çalışma süresi ile tabi olunacak sigorta kolları arasında doğrudan bir ilişki kurulursa, artan veya azalan çalışma sürelerine göre tabi olunacak sigorta kolları sayısının da artması veya azalması gerekir. Böyle bir yaklaşım ise sosyal sigortaların amacına ters düşer.

Değınilen bütün bu hususlara ek olarak biz-zat 5510 sayılı Kanun’un herhangi bir madde-sinde, kısmen sigorta kapsamında kalanların kısmi süreli çalışmaları gerektiğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Aksine bir hüküm de bulunmamaktadır. Yani kısmi süreli çalışan-ların çalışma süreleri normal çalışma sürelerine uzatılırsa, bütün sigorta kolları ile ilişkilendirileceklerine dair bir düzenleme de bulunmamak-tadır. Nitekim 5510 sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği 1.10.2008 tarihi ile 5838 sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği 28.02.2009 tarihi arasında-ki dönemde kısmi zamanlı statüde çalıştırılan öğrenciler bütün sigorta kolları ile ilişkilendi-rilmişler ancak gene kısmi zamanlı statüde ça-lıştırılmışlar ve çalışma sürelerinin uzatılması öngörülmemiştir. Demek ki tam süreli veya kısmi süreli çalışmalara bağlı olarak bütün si-gorta kollarına tabi olunması veya sadece bazı sigorta kollarına tabi olma ilişkisi hiçbir zaman kurulmamıştır.

Hatırlanacağı gibi 5838 sayılı Kanun’un ön-gördüğü tek fark, aylık gelirleri asgari ücreti aşan kısmi zamanlı statüde çalışan öğrencile-rin, bütün sigorta kollarıyla ilişkilendirilmesidir. Burada da ücret düzeyi kriter olarak alın-mış, çalışma süreleri arasında olabilecek farklar dikkate alınmamıştır. Kaldı ki değınilen yargı kararları kesinleştiğinde, 5838 sayılı Kanun he-nüz yürürlüğe girmemişti.

Dolayısıyla değınilen yargı kararlarında, davacı öğrencinin durumu değerlendirilirken, 2547 sayılı Kanun’daki özel düzenlemenin amacı dikkate alınarak, kısmi süreli çalışmadan

daha fazla çalışıldığı kabul edilen süreler için “fazla süreli çalışma” ücreti ödenmesi¹⁴ gerektiği şeklinde bir yaklaşım, daha uygun bir yaklaşım olarak kabul edilebilirdi.

DİPNOTLAR

- 1 Bkz.: 3843 Sayılı Kanun md. 16, R.G. 27.11.1992. T., No: 21418.
- 2 Bkz.: 5234 sayılı Kanun md. 2, R.G. 21.9.2004 T., No: 25590.
- 3 Bkz.: Özkan BİLGİLİ, Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, Denizli SMMM Odası Ya., Denizli, 2008, s. 114-115.
- 4 Kısmi zamanlı çalıştırılan üniversite öğrencilerinin en yoğun olarak çalıştırıldıkları işler konusunda bkz.: Refik KORKUSUZ / Suat UĞUR, Yeni Mevzuata Göre Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş, Karahan Kitapevi, Ankara, 2009, s. 134.
- 5 Bkz.: 5510 sayılı Kanun, R.G., 16.6.2006 T., No: 26200.
- 6 Bkz.: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Prim Tahsilât Daire Başkanlığının 06.11.2008*750824 tarihli, B. 13.2. SSK. 5.01.08.00/73-309-C sayılı yazısı.
- 7 Bkz.: 5838 Sayılı Kanun R.G., 28.02.2009 T., No: 27155 (Mükerrer).
- 8 Bkz.: T.C. Eskişehir İş Mahkemesi, 16.05.2007 T., K. 2007/460, S. 2006/694.
- 9 Bkz.: Yarg. 10. H.D., 23.10.2008 T., K. 2008/13200, E. 2007/12628.
- 10 Ara dinlenmesi konusunda bkz.: A. Murat DEMİRCİOĞLU/Tankut CENTEL, İş Hukuku, 9. B., Beta Ya., No: 1399, Hukuk Dizisi No: 592, İstanbul, 2003, s. 135.
- 11 Bkz.: Ali GÜZEL/Alı Rıza OKUR/Nurşen CANIKLIOĞLU, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Ya., 12. B., İstanbul, 2009, s. 93-137.
- 12 Bkz.: Haluk Hadi SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, 3. B., Mimoza Ya., Konya, 2009, s. 79-80.
- 13 Ayrıntılı bilgi için bkz.: Nizamettin AKTAY/Kadir ARICI/E. Tuncay KAPLAN-SENYEN, İş Hukuku, 2. B., Seçkin Ya., Ankara, 2007, s. 147-155.
- 14 Fazla süreli çalışma konusunda bkz.: AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, İş Hukuku....., s. 242-243.