

Dr. Öğr. Üyesi Sedef KOÇ TANGÜN*

Makale Gönderim Tarihi: 7 Aralık 2018

Makale Kabul Tarihi: 13 Aralık 2018

Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı

Öz

Stajyer olarak adlandırılan çalışan grubunun çalışma ilişkileri ve sigortalılık durumları ile ilgili olarak son yıllarda birçok düzenleme yapılarak konuya ilişkin çeşitli hukuki sorunlar çözüme kavuşturulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada, öncelikle stajyer kavramının ortaya konulması, ardından stajyerlerin hukuki statüsü ve sigortalılığına ilişkin hukuki düzenlemeler

ile mevcut uygulamaların değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda, staj ve stajyer kavramlarına ilişkin düzenlemelerin, bu kavramları tüm yönleriyle net bir şekilde ortaya koyamadığı tespit edilmiştir. Stajyerlerin işçi olmadıkları ve sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından sigortalı sayıldıkları

Anahtar Sözcükler:

Staj, stajyer, 3308 s. Kanun, ücret, sosyal güvenlik, kısmi sigortalı, sigortalılık süresi

The Concept of Trainee and Trainees' Social Security

Abstract

In recent years, many regulations have been made regarding the working relations and insurance status of the worker group called trainee in an attempt to solve various legal problems about this subject matter. The main purpose of this study is firstly to define the concept of the trainee, then to evaluate the legal regulations concerning the legal status and social security of the trainees and the cur-

rent practices. As a result of the study, it has been determined that the regulations related to the internship and trainee concepts cannot clearly reveal these concepts in all aspects. It has been emphasized that the trainees are not employees and the internship does not initiate the long term insurance period since they are only insured against occupational accidents and diseases.

Keywords:

Internship, trainee, the Law no: 3308, wage, social security, partial insurance, insurance period

*Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı – kocsedef@gmail.com

Giriş

Okulda aldığı teorik bilgiyi işyeri ortamında geliştiren kişi olarak tanımlanan stajyerin yaptığı iş, kendini yetiştirmek için yapılan gönüllü çalışmaya mı yoksa işverene verilen bir hizmet olarak mı değerlendirilmelidir? Bu soruya verilecek cevap, işverenlerin staj yapmak için kendilerine başvuran öğrencilere karşı sorumluluklarının tespit edilmesi açısından önem taşımaktadır. Stajdaki mesleki gelişim amacı açıktır. Bununla beraber, bu amaçla işveren yanında ve onun yararına yapılan çalışma da göz ardı edilmemelidir. Kötüye kullanmaların engellenmesi için, işverenlerin, stajyerlerin çalışma şartlarına ilişkin bazı kurallara tabi olmaları gerekir. Buna karşılık, stajyerlerin de staj yaptıkları işyerinin kurallarına uymaları beklenir.

Türk hukukunda, stajyerlerin çalışma ilişkileri ve sigortalılık durumları hakkında son yıllara kadar kanuni düzenleme bulunmamaktaydı. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile birlikte ilk defa kısmen sigortalı sayılan stajyerlerin yaptıkları iş de, çeşitli yönetmeliklerde ve son olarak 2 Aralık 2016 tarihli Kanun ile değiştirilen 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda tanımlanmıştır.

Bu çalışma kapsamında incelenen stajyer kavramı, teknik ve hukuki olarak, işyeri ortamında mesleki bilgisini geliştiren öğrenciyi ifade etmektedir. Kişinin stajyer olarak nitelendirilebilmesi için mesleki ve teknik eğitim yapan bir ortaöğretim ya da yükseköğretim kurumunda öğrenci olması ve zorunlu olarak veya okulun onayı dahilinde bir işveren yanında mesleki bilgisini geliştirmek amacıyla çalışması gerekmektedir. Bunun dışında, staj ve stajyer kavramlarının çeşitli meslek gruplarıyla ilgili düzenlemelerde, öğrenim sonrası o mesleğin mensubu olabilmenin şartı olarak yer aldığı da görülmektedir. Hukuk fakültesi mezunlarının Avukatlık Kanunu hükümleri çerçevesinde yapmak zorunda oldukları staj böyledir. Stajyer avukat”, öğrencilik dönemini bitirmiş olup mesleğin icrası için zorunlu olan

stajını yapmaktadır¹. Bu şekilde öğrencilik sonrası yapılan meslek stajları, bu incelemenin kapsamı dışında bırakılmıştır.

I. Staj ve Stajyer Kavramları

A- İlgili Hukuki Düzenlemeler

Stajyer, belirli bir meslek alanında aldığı teorik bilgiyi, bir işyeri ortamında geliştiren kişi olarak tanımlanmaktadır². Doktrinde bu şekilde ifade edilen ve önceden beri uygulaması olan staj ve stajyerlik, yakın zamana kadar hukuki düzenlemelerde yer almış değildi. Staj kavramı ile ilgili hukuki düzenlemeler geriye doğru incelendiğinde, konunun önce ortaöğretim öğrencilerinin okul dışında yaptıkları çalışmalar kapsamında ele alındığı ve yönetmelik düzeyinde düzenlendiği görülmektedir. Mevcut durumda, staj ve stajyerlikle ilgili en kapsamlı hükümlerin yer aldığı Mesleki Eğitim Kanunu düzenlemelerinden önce, Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği ile Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde staj tanımına yer verilmiştir.

Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik³ ile staj, “teorik ve uygulamalı eğitimlerinin tamamını kurumda yapan öğrencilerin; mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmelerini, iş hayatına uyumlarını, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmelerini sağlamak amacıyla yükümlü olduk-

1 Stajyer avukatların, öğrencilere tanınan ekonomik hak ve kolaylıklardan yararlanmalarını sağlamak amacıyla 1136 sayılı Avukatlık Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi, Eylül 2018’de TBMM Başkanlığına sunulmuştur; <https://www.tbmm.gov.tr/d27/2/2-1078.pdf>

2 EKONOMİ M., İş Hukuku, Cilt I Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, s. 48; ÇELİK N. /CANIKLIOĞLU N. /CANBOLAT T., İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2018, s. 92; SÜZEK S., İş Hukuku, İstanbul 2018, s. 149; MOLLAMAHMUTOĞLU H. / ASTARLI M. /BAYSAL U., İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2017, s. 60; GÜVEN E. /AYDIN U., Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2017, s. 36-37; AKYİĞİT E., Toplu İş Hukuku, Ankara 2015, s.117 vd.; GÜZEL A. / OKUR A. R. /CANIKLIOĞLU N., Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2016, s. 123; ARICI K., Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015, s. 232

3 RG, 20.09.2008, S. 27003

ları çalışma" olarak tanımlanmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 126. maddesine göre de, "Teorik ve uygulamalı eğitimlerinin tamamını okulda yapan öğrenciler, öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmelerini, sektörü tanımalarını, iş hayatına uyumlarını, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmelerini sağlamak amacıyla staj çalışması yapar."⁴

Amacı çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda, yükseköğretim kurumlarında ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemek olan 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda 2016 yılında 6764 sayılı Kanun ile değişiklikler yapılmış ve Kanunun tanımlar maddesine staj tanımı da eklenmiştir. 3. maddenin 1. fıkrasının r bendine göre, staj, "Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışma"dır. Her ne kadar tanımında sadece yükseköğretim kurumları öğrencilerinin dersleri dışında yaptıkları mesleki çalışmadan bahsedilmiş ise de, Kanunun aşağıda incelenecek olan 18. maddesinde mesleki ve teknik eğitim yapan ortaöğretim ve yükseköğretim kurumları öğrencilerine yaptırılacak staj konu edilmektedir.

4 07.09.2013 tarih ve 28758 sayılı RG'de yayınlanmış olan yönetmeliğin ilk halinde, bu hüküm, "Teorik ve uygulamalı eğitimlerinin tamamını okulda yapan öğrenciler, mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmelerini, iş hayatına uyumlarını, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmelerini ve okulda olmayan tesis, araç-gereci tanımalarını sağlamak amacıyla staj veya yaz uygulamaları çerçeve öğretim programında belirtilen esaslara göre yapar" şeklindedir. Anılan yönetmelik, 26.03.2017 tarih ve 30019 sayılı RG'de yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile değiştirilmiştir.

B- Stajyer Kavramının Benzer Kavramlardan Ayırt Edilmesi

Yasal düzenlemelere bakıldığında, stajyerlerin genelde çıraklarla birlikte anıldığı görülmektedir. Stajyerler de, işçi ve çıraklar gibi işyerinde işveren yanında faaliyette bulunmakla birlikte, stajyerlik ilişkisi, ne iş ilişkisi ne de çıraklık ilişkisi olarak nitelendirilebilir⁵.

İşçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlendiği iş sözleşmesinin unsurları, iş görme, ücret ve bağımlılıktır (İş Kanunu m. 8). Staj çalışmasında ise, iş sözleşmesindeki iş görme ve ücret unsurları değil, stajyerin mesleği öğrenerek iş hayatına hazırlanması ön plandadır⁶.

Aslında, iş görme ve ücret unsurları ile belirli bir ölçüde bağımlılık unsurunun staj ilişkisinde de görülmesi mümkündür. İş görme ediminin konusu olan iş, ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışmadır. Staja bu açıdan bakıldığında, stajyerin de işyerinde bir çalışma yaptığı, mesleki bilgi ve becerisini geliştirirken aynı zamanda bulunduğu işletmeye bir hizmet sunduğu görülmektedir. Birazdan ayrıntılı olarak ele alınacağı üzere, stajyer bu çalışmayı ücret karşılığında yapmaktadır. Mevcut düzenlemeler çerçevesinde, sigorta girişi yapılmış olan stajyere ücret ödeme zorunluluğu bulunmaktadır. Ayrıca, stajyerin de belirli bir ölçüde bağımlılık ilişkisi

5 "Mahkemece aradaki ilişkinin hizmet akdine dayandığı kabul edilerek istek doğrultusunda hüküm kurulmuş ise de, somut olayda bir stajyerlik ilişkisinin mevcut olduğu konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. Taraflarca düzenlenmiş bulunan 06.07.1998 tarihli ve "İş Mukavelesi" başlıklı belgede de davacının stajyer öğrenci olarak faaliyette bulunacağı açıkça belirtilmiş olup, bir hizmet akdi söz konusu olmadığına göre, bu dava İş Mahkemesinde görülemez." Yarg. 9. HD., 11.06.2001, E. 2001/9175, K. 2001/9903, Çimento İşveren, Eylül 2001, C. 15, S. 5, s. 39; "3308 Sayılı Meslek Eğitimi Kanunu'na göre, işletmelerde meslek eğitimi gören öğrenciler ile eğitim gördüğü yerin işyeri sahibi arasındaki sözleşme, 4857 sayılı İş Kanunu anlamında bir iş sözleşmesi niteliğinde değildir. Dolayısıyla, davacının talebi hakkında görevli mahkeme iş mahkemesi değil, genel görevli mahkeme yani Asliye Hukuk Mahkemesidir.", Yarg. 22. HD., 04.03.2014, 2013/6970, 2014/4726, www.kazanci.com

6 DOĞAN YENİSEY K. /KABAKCI M., Gönüllü Emegi ve İş Hukuku, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2017, s. 101

içinde olduğu söylenebilir⁷. Bir organizasyona dahil olmaktan kaynaklanan fonksiyonel bağımlılık⁸, staj ilişkisinde de görülmektedir. 3308 s. Kanun, işletmelerde staj yapan öğrencilerin, işyerlerinin şartlarına ve çalışma düzenine uymak zorunda olduklarını belirtmiştir (m. 21).

Bununla birlikte, çalışmanın özüne ve amacına bakıldığında staj ilişkisinin iş sözleşmesi olarak değerlendirilemeyeceği görülür. Teorik eğitimlerini mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında alan öğrenciler, mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmek, iş hayatına hazırlanmak, gerçek hizmet ve üretim ortamında yetişmek amacıyla işletmelerde mesleki eğitim yapmakla yükümlü tutulmuşlardır. Stajın amacı, bu öğrencilerin okulda aldıkları teorik bilgiyi işyeri ortamında geliştirmeleridir. Stajyerin bu şekilde bir işveren yanında kendini geliştirmesi, iş sözleşmesine dayalı bir çalışma teşkil etmemektedir.

Stajyer işçi olmadığı için staj ilişkisine ve stajyerlere İş Kanunu hükümleri uygulanmaz, stajyerler işyerindeki işçi sayısına dahil edilmezler ve işyerinde stajyer olarak geçirilen süre kıdeme bağlı haklar açısından dikkate alınmaz.

Buna karşılık, "staj" adı altında yapılan ancak gerçekte staj tanımına uymayan ve iş sözleşmesinin unsurlarını taşıyan bir çalışma mevcutsa elbette iş ilişkisi söz konusu olacaktır⁹. Öğrencilerin boş zamanlarında işçi olarak çalışmalarına bir engel yoktur. Tanımı verilen staj kapsamı dışında, iş sözleşmesine dayanarak çalışan bir öğrenci tüm sigorta kollarına tabi olacaktır¹⁰. İşyerine stajyer olarak alınan öğrencinin staj süresinden sonra iş-

yerinde çalışmaya devam ettirilmesi durumunda da, kural olarak iş sözleşmesinin kurulmuş olduğu kabul edilecektir¹¹.

Stajyer, çıraktan da farklı bir kavramdır. İşyerlerinde ihtiyaç duyulan nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması için işçilerin işyerinde yetiştirilmesi amacıyla hizmet ettiği görülen çıraklığın konusu bir meslek ya da sanatın öğrenilmesidir¹². Mesleki Eğitim Kanununa göre, çırak, "çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişiyi" ifade eder. Stajyer ise, yeni bir mesleği öğrenme amacıyla değil, var olan teorik bilgisini geliştirme amacıyla çalışmakta olup bu yönüyle çıraktan ayrılır¹³.

Çırak ve stajyerlerin ortak yönü, yaptıkları çalışmanın mesleki eğitim başlığı altında ele alınmasıdır. Nitekim, her iki kavramın tanımı da Mesleki Eğitim Kanununda yapılmış ve ilgili düzenlemeler bu kanunda yer almıştır. Kanunun amacı, ilk maddede "çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda, yükseköğretim kurumlarında ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemek" olarak ifade edilmiştir.

Mesleki eğitimin, öğrencilere mesleğe yönelik becerilerin kazandırılmasının eğitim süreci içerisinde ele alınması ile ortaya çıkmış bir alan olduğu ifade edilmektedir¹⁴. Özellikle son dönemlerde, ekonominin güçlenmesi ve genç işsizliğin azalması için mesleki eğitimin önemini altı çizilmektedir. Nitelikli iş gücü ihtiyacının karşılanması ve bu yolla yerli üretimin arttırılmasının mesleki eğitimden geçtiği vurgulanmaktadır¹⁵.

7 DOĞAN YENİSEY/KABAKCI, s. 30, 37

8 Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. SUPLOT A., Les nouveaux visages de subordination, Droit Social, Février 2000, s. 131-145

9 Yargıtay, altı aylık kıdemin hesabı ile ilgili kararda şu şekilde ifade etmiştir: "Çıraklık ilişkisi, İş Kanunu'nun 4'üncü maddesindeki istisnalar arasında sayıldığından, altı aylık kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaz. Buna karşılık stajyer olarak geçirilen süre, stajyerliğin İş Kanunu'nun 2'nci maddesinin 1'nci fıkrasında anlamında iş ilişkisi kapsamında gerçekleştirilmiş olması hâlinde sürenin hesabında dikkate alınacaktır.", Yarg. 7. HD., 21.4.2016, 2016/153, 2016/8918, www.kazanci.com

10 SÖZER A. N., Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, Prof. Dr. Sarper Sözek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011, s. 2197

11 EKONOMİ, s. 49

12 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 88; çıraklık hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. UŞAN F., Çıraklık Sözleşmesi, Konuya 1994

13 GÜVEN/AYDIN, s. 36

14 Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü, TC Milli Eğitim Bakanlığı, Eğitim Analiz Değerlendirme Raporları Serisi, No:1 Kasım 2018, s. 15

15 Fransa'da da, benzer gerekçelerle, 1 Ağustos 2018'de kabul edilen "Mesleki geleceğini seçme özgürlüğü"ne ilişkin kanun ile çıraklık ve mesleki eğitim yeniden düzenlenmiştir. Konuya ilişkin açıklamalar için bkz. <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/>, E.T. 12.11.2018

3308 s. Kanun'da, çırak ve stajyer dışında, "işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenci" kavramından da bahsedilmektedir. Anılan kanunun stajyerleri kapsamadığı dönemde, işletmelerde mesleki öğretim gören öğrencilerin stajyer olarak kabul edilip edilemeyeceği sorusu akla gelmiştir. Başka hukuki metinlerde stajyer kavramından bahsediliyor olması ve kanunkoyucunun burada bu kavrama yer vermemesi gerekçesiyle stajyer ve işletmede mesleki eğitim gören öğrenci kavramlarının birbirinden farklı olduğu ifade edilmiştir¹⁶. Kanunda değişiklik yapıp staj ve stajyer kavramlarına yer verildikten sonra da her iki kavramın aynı madde metninde (m. 25) birlikte yer alması, "stajyer" in "işletmede mesleki eğitim gören öğrenci"den farklı bir kavram olduğunu göstermektedir.

II. Stajyerlerin Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar

Yukarıda açıklandığı üzere, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışmayı ifade eden staj, ya eğitimin tamamlanması için okul tarafından zorunlu tutulmuş ya da öğrencinin isteği üzerine okul tarafından onaylanmış olmalıdır.

Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği ile Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde yer alan staj tanımlarında, öğrencilerin bu çalışmayı yapma yükümlülüğünden bahsedilmektedir. Yükseköğretim kurumları öğrencileri açısından da, eğitim-öğretim programının özelliğine göre staj zorunluluğu getirilebildiği görülmektedir. Üniversitelerin stajla ilgili düzenlemeleri incelendiğinde, genel olarak staj çalışmalarının bir fakülte staj komisyonu tarafından yürütüldü-

ğü, tarihi, süresi ve diğer şartlarının yine üniversite tarafından belirlendiği, üniversiteye gelen staj yerlerinden uygun olanların öğrencilere duyurulduğu ve öğrenci başvurularına göre yerleştirme yapıldığı, öğrencilerin kendi buldukları ve üniversitenin uygun gördüğü yerlerde de staj yapma imkanlarının olduğu görülmektedir.

Stajyer öğrencilerin durumu ile ilgili olarak, 6764 s. Kanun¹⁷ ile önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerin uygulanmasına ilişkin olarak da 23 Aralık 2016 tarihli Milli Eğitim Bakanlığı yazısı yayınlanmıştır¹⁸.

3308 s. Kanun'un 18. maddesinin 6764 s. Kanun ile değişik 1. fıkrasına göre, "On ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi, mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumu öğrencilerine staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırır. Öğrenci sayısının tespitinde kesirler tam sayıya tamamlanır. Bu işletmeler mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumu öğrencilerine staj yaptırabilir."¹⁹ Aynı maddenin 3. fıkrası, ondan az personel çalıştıran işletmelerin de mesleki ve teknik okul ve kurumları öğrencilerine beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırabileceğini belirtmiştir.

Madde metninde bahsi geçen "personel", aynı kanunun 3. maddesinin k bendinde "kamu ve özel kurum, kuruluş ve işyerlerinde maaş ya da ücret karşılığında çalışan kadrolu veya sözleşmeli elemanlar ile işçiler" olarak tanımlanmıştır. "İşletme" ise, yine 3. maddede "mal ve hizmet üreten kamu ve özel kurum, kuruluş ve işyerleri" olarak ifade edilmiştir²⁰. O halde, en az on çalışmanı bulunan

17 Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG, 09.12.2016, S. 29913

18 http://mtegm.meb.gov.tr/meb_jys_dosyalar/2016_12/23012341_6764_sayili_kanunun_uygulanmasi.pdf

19 Anılan hükmün ilk hali şu şekildedir: "50 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları işçi sayısının yüzde beşinden az, yüzde onundan fazla olmamak üzere, meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi yaptırırlar."

20 "Davacının staj eğitimi gördüğü Patnos Devlet Hastanesi'nin, 3308 Sayılı Yasa'nın 3/1 maddesi uyarınca "(Ek:

16 AKYİĞİT, s. 120

kamu veya özel sektör işletmeleri, beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırmak zorundadır. Bu Kanun kapsamında on ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince her yıl şubat ayı içerisinde il millî eğitim müdürlüklerine ve o ildeki yükseköğretim kurumlarına bildirilir (m. 18/5).

Kanuni düzenleme çerçevesinde, en az 10 personeli bulunan işletme, personel sayısının % 5'inden az olmamak üzere, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine *beceri eğitimi*, mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumu öğrencilerine *staj ve tamamlayıcı eğitim* yaptırmak zorundadır; mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumu öğrencilerine de *staj* yaptırabilir. Buna göre, mesleki ve teknik eğitim yapan ortaöğretim kurumları ile yükseköğretim kurumları öğrencileri stajyer olarak çalıştırılabilmektedir. 18. maddede, en az 10 personeli bulunan işletmeler için, "mesleki ve teknik eğitim yapan ortaöğretim kurumları öğrencilerine staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırır" ve "yükseköğretim kurumu öğrencilerine staj yaptırabilir" ifadeleri kullanılmıştır. Bu ifadeden, en az 10 personeli bulunan ve personel sayısının en az % 5'i kadar öğrenciye bünyesinde beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırmak zorunda olan işletmelerin, mesleki ve teknik eğitim yapan okul ve ortaöğretim okulu öğrencilerini kabul etmek durumunda olup, bunun dışında staj için başvuran yükseköğretim kurumu öğrencilerini ihtiyari olarak çalıştırabilecekleri anlaşılmaktadır.

Yüksek öğrenimleri sırasında okul tarafından zorunlu staja tabi tutulan öğrencilerin yanında, staj zorunluluğu bulunmadığı halde kendi istekleri ile bir işveren yanında staj yapan öğrenciler de bulunmaktadır. Aşağıda ayrıca inceleneceği üzere, 5510 s. Kanun'un ilk halinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından "meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenim-

leri sırasında zorunlu staja tâbi tutulan öğrenciler" kapsama alınmıştı. 6111 s. Kanun ile yapılan değişiklikle "zorunlu" ibaresi kaldırılmıştır. Artık staj zorunluluğu bulunmayan öğrencilerin kendi istekleri ile yaptıkları staj süresince de sigortalı sayılacaklarını söylemek mümkünse de, bu stajın da okulun bilgisi ve onayı dahilinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Öğrencinin eğitim/öğrenim gördüğü okul, gerekli staj işlemlerini yürütecek ve sigorta primlerini ödeyecektir.

Konuya ilişkin kanuni düzenlemeler birlikte incelendiğinde, okul tarafından -iş kazası ve meslek hastalığı bakımından- sigortalı girişi yapılmış olan öğrencilerin stajyer statüsünde olduğu anlaşılmaktadır. Bunun dışında staj yapmak amacıyla çalışmak isteyen ancak okul tarafından sigortalı olarak gösterilmemiş öğrenciler işveren tarafından ancak iş sözleşmesine dayalı olarak ve sigortaları başlatılarak çalıştırılabirler.

Bu durumda, öğrenim gördüğü okul tarafından staj yapması zorunlu tutulmamış ve de kendi isteği ve imkanlarıyla bulunduğu staj için gerekli işlemler okul tarafından yapılmamış öğrencilerin bir işletmede "stajyer" konumunda çalışmalarını mümkün değildir²¹. Örnek olarak, boş zamanlarında veya yaz aylarında bir işletmenin hukuk bölümünde ya da bir avukatlık bürosunda mesleki bilgisini geliştirmek isteyen bir hukuk fakültesi öğrencisi, stajyer sayılmayacaktır.

Bu kanun kapsamında, 18. maddedeki yükümlülüğünü yerine getirmeyen işletmeler için "mesleki eğitime katılma payı" adı altında bir yaptırım öngörülmüştür. 24. maddeye göre, "On ve daha fazla personel çalıştıran ve Bakanlıkça işletmelerde mesleki eğitim kapsamına alınan, ancak beceri eğitimi yaptırmayan işletmeler, beceri eğitimi yaptırmaması gereken her öğrenci için eğitim süresince her ay 18 yaşını bitirenlere ödenen asgari ücretin net tutarının 1/3'ü nispetinde, yirmi ve daha fazla personel çalıştırılması halinde 2/3'ü nispetinde Saymanlık hesabına para yatırmakla yükümlüdürler."

29/6/2001 - 4702/6 md.) "işletme", mal ve hizmet üreten kamu ve özel kurum, kuruluş ve işyerlerini;" ifade ettiği yönündeki düzenleme dikkate alındığında işletme vasfını taşıdığı da anlaşılmaktadır." Erzurum BAM 1. HD., 29.03.2017, E. 2017/155, K. 2017/124, www.kazanci.com

21 TUNCAY C. /EKMEKÇİ Ö., Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2017, s. 320

Yine 6764 s. Kanun ile getirilen değişikliklerden biri de, işletmelerde iş pedagojisi eğitimi almış eğitici personel görevlendirilmesi konusunda olmuştur. 18. maddenin 8. fıkrasına göre, "Bu madde kapsamında on ve daha fazla öğrenciye beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptıracak işletmeler bu amaçla bir eğitim birimi kurar. Bu birimde, yapılan eğitim için alanında ustalık yeterliğine sahip ve iş pedagojisi eğitimi almış usta öğretici veya eğitici personel görevlendirilir."

Stajyerlerin işletmede çalıştırılmasına ilişkin olarak altı çizilecek bir diğer husus, iş sağlığı ve güvenliği alanındadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasına göre, "Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır."

III. Stajyerlere Ücret Ödenmesi

Stajyerlerin çalışmalarına ilişkin kanuni düzenlemeler yapılmadan önce, öğrencinin staj için işyerine kabulünün eğitiminin bir parçasını teşkil ettiği ve uygulama niteliğinde yaptığı çalışmaların iktisadi değeri olmadığı gerekçesiyle işverenin ücret ödeme borcunun bulunmadığı ifade edilmekteydi²². İşverenin stajyere bir ödeme yapması durumunda, bunun kanun ya da sözleşmeden doğan bir ücret değil, kendi isteğiyle verdiği bir meblağ olduğu belirtilmiştir²³.

3308 s. Kanunun ilk halinde, ücrete ilişkin 25. madde düzenlemesi şu şekildeydi: "Aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar; aday çırak veya çırağın velisi veya vasisi veya kişi reşit ise kendisi; öğrenciler için okul müdürlüğü ile işyeri sahibi arasında Bakanlıkça belirlenen esaslara göre düzenlenecek sözleşme ile tespit edilir. Ancak, işletmelerde meslek eğitimi gören

öğrenci, aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin % 30'undan aşağı ücret ödenemez." O sırada kanun kapsamında olmadıkları için, hükmün ilk halinde stajyerlerden bahsedilmemektedir.

6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmündeki Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun"un 61. maddesi ile, 3308 s. Meslekî Eğitim Kanununun 3. maddesinin "mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları"nın tanımlandığı j bendine "orta öğretim kurumları" ibaresinden sonra gelmek üzere "ve mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları" ibaresi eklenmiştir. Böylece, mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları da Mesleki Eğitim Kanununa tabi olmuştur.

Stajyerlere ücret ödeme zorunluluğu, ilk olarak, YÖK tarafından duyurulan listede yer alan okul ve bölümler için getirilmiştir. 3308 s. Kanun kapsamında kabul edilen mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumlarının listesi YÖK tarafından yayınlanmıştır²⁴. Daha sonra, liste uygulamasının kaldırılmasıyla, -okulu, bölümü, stajının zorunlu ya da gönüllü olması fark etmeksizin- okulu tarafından sigortalı girişi yapılmış tüm stajyerlere ücret ödemek zorunlu hale gelmiştir.

3308 s. Kanun'un 25. maddesine göre, staja devam eden öğrencilere işletmeler tarafından ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar, düzenlenecek sözleşme ile tespit edilir. Ancak ödenecek ücret, asgari ücretin net tutarının, yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde otuzundan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde onbeşinden az olamaz. Bu ücretler her türlü vergiden müstesnadır.

25. madde hükmünde ödenecek ücret miktarı işletmede çalışan sayısına göre belirlenmekle birlikte, Kanuna 6764 s. Kanun ile eklenen geçici 12. maddeye göre, "2016-2017 eğitim ve öğretim

22 EKONOMİ, s. 48
23 EKONOMİ, s. 48

24 <https://www.memurlar.net/haber/316386/mesleki-ve-teknik-egitim-yapan-programlarin-yeni-listesi.html>, E.T. 27.11.2018

yılı sonuna kadar uygulanmak üzere aday çırak ve çıraklar ile 18 inci madde hükümleri uyarınca işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere, 25 inci maddenin birinci fıkrası kapsamında yapılacak ödemeler asgari ücretin net tutarının yüzde otuzundan az olamaz." Buna göre, 2016-2017 öğretim yılından itibaren staj yapılan işyerindeki çalışan sayısı fark etmeksizin bütün stajyerlere en az asgari ücretin yüzde 30'u kadar ücret ödenmesi gerekmektedir.

Geçici m. 12'ye göre, "Ödenebilecek en az ücretin, yirmiden az personel çalıştıran işletmeler için üçte ikisi, yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işletmeler için üçte biri, 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının (B) bendinin (h) alt bendi için ayrılan tutardan Devlet katkısı olarak ödenir. Bu kapsamda yapılacak ödemeleri beş eğitim ve öğretim yılına kadar uzatmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir. Staj yapacak işletme bulunamaması nedeniyle stajını okulda yapan ortaöğretim öğrencileri ile öğretim programı gereği staj yapmak zorunda olmayan yükseköğretim öğrencilerinin yaptıkları stajlar bu fıkra hükmü kapsamı dışındadır. Kamu kurum ve kuruluşlarına Devlet katkısı ödenmez."

Stajyerlerin ücretlerinin bir kısmının devlet tarafından ödenmesine ilişkin uygulama, önce 11.09.2017 tarihli ve 2017/10834 sayılı Kararname²⁵ ile 2017-2018 eğitim öğretim yılı sonuna kadar uzatılmış, ardından 15.08.2018 tarihli ve 42 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı²⁶ ile 2018-2019 eğitim öğretim yılından itibaren üç eğitim ve öğretim yılı daha uzatılmıştır.

Stajyerlerin ücretlerine ilişkin uyuşmazlıklar, Asliye Hukuk Mahkemelerinin görev alanına girmektedir²⁷. Yargıtay, kamu kurum ve kuruluşların-

da yapılan stajlarda da ücret alacağına ilişkin davaların idari yargıda değil adli yargıda görülmesi gerektiğini kabul etmiştir. Yüksek Mahkemeye göre, 3308 sayılı Kanuna dayanarak özel hukuk hükümleri çerçevesinde hizmet karşılığı ve yasada belirtilen esaslara göre hesaplanacak staj ücreti alacağına ilişkin uyuşmazlıkların çözümünde adli yargı yeri görevlidir²⁸.

25. maddenin ilk fıkrasının son cümlesinde, *staj yapacak işletme bulunamaması nedeniyle stajını okulda yapan ortaöğretim öğrencileri ile yükseköğretim kurumları ve birimlerinde yapan yükseköğretim öğrencilerinin yaptıkları stajların bu fıkra hükmü kapsamı dışında olduğu* ifade edilmiştir. Buna göre, staj yapacak yer bulamadığı için stajını okulunda yapan öğrencilere ücret ödenmeyecektir. İşletme bulunmaması nedeniyle stajını öğrenim gördüğü okulda yapan ortaöğretim öğrencisinin staj ücretinin ödenmesi talebiyle açtığı davada, söz konusu hükmün Anayasa'ya aykırı olduğu kanısına varan Mahkeme, iptali için Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuştur. AYM, 25.09.2018 tarihinde hükmün Anayasa'ya aykırı olmadığına ve itirazın reddine karar vermiştir²⁹.

AYM, öncelikle itiraz yoluna başvuran Mahkemede görülmekte olan davanın ortaöğretim öğrencisinin staj ücreti talebine ilişkin olması itibarıyla esas incelemenin "...ortaöğretim öğrencileri..." ibaresi ile sınırlı olarak yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Başvuru, kuralın Anayasa'nın

dir. Dolayısıyla, davacının talebi hakkında görevli mahkeme iş mahkemesi değil, genel görevli mahkeme yani Asliye Hukuk Mahkemesidir." Yarg. 22. HD., 04.03.2014, E. 2013/6970, K. 2014/4726, www.kazanci.com

- 28 "Somut olayda; davacı, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 25. maddesine dayanarak özel hukuk hükümleri çerçevesinde hizmet karşılığı ve yasada belirtilen esaslara göre hesaplanacak staj ücreti alacağını talep etmektedir. Bu durumda, uyuşmazlığın çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu kabul edilerek, işin esasına girilip esas hakkında bir karar verilmesi gerekirken, davanın yargı yolu bakımından usulden reddedilmiş olması yasaya uygun düşmediğinden, kararın bozulması gerekmiştir." Yarg. 4. HD., 05.01.2016, E. 2016/9863, K. 2016/10224. Aynı yönde, Erzurum BAM 1. HD., 29.03.2017, E. 2017/155, K. 2017/124, www.kazanci.com
- 29 AYM, 25.09.2018, E. 2018/28, K. 2018/93; RG, 28.11.2018, S. 30609

25 RG, 20.10.2017, S. 30216

26 RG, 09.01.2018, S. 30296

27 "Somut uyuşmazlıkta, davacı 3308 sayılı Kanun'un 25. maddesi gereğince ücret alacağı talebinde bulunmuş ise de, 3308 Sayılı Meslek Eğitimi Kanunu'na göre, işletmelerde mesleki eğitimi gören öğrenciler ile eğitim gördüğü yerin işyeri sahibi arasındaki sözleşme, 4857 sayılı İş Kanunu anlamında bir iş sözleşmesi niteliğinde değil-

Başlangıç kısmı ile 18. maddesi (zorla çalıştırma yasağı) ve 55. maddesine (ücrette adalet sağlanması) aykırı olduğu iddiası ile yapılmıştır. AYM, incelemesini Anayasa'nın 10. ve 18. maddeleri çerçevesinde yapmış, kuralın başlangıç kısmı ve 55. Madde ile ilgisinin görülemediğini belirtmiştir.

AYM, bu çerçevede yaptığı incelemede, *teorik eğitimlerini mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme ya da kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yapan mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin, mesleki bilgi beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmek, iş hayatına uyum sağlamak, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetiştirmek amacıyla işletmelerde mesleki eğitim yapmakla yükümlü olduklarını*, 3308 s. Kanun'da mesleki eğitim vermesi öngörülen işletmelerin bu öğrencileri bu kapsamda çalıştırmasının zorunlu kılındığını, işletmelerde staj yapan öğrencilerin bu kapsamda işletmeye sundukları hizmetlerin karşılığı olarak ücret aldıklarını, işletme bulunamaması nedeniyle stajını okulda yapan öğrencilerin bir işletmeye hizmet sunmasının söz konusu olmadığını, staj kapsamında değerlendirilen bu çalışmaların mesleki eğitimin tamamlanması amacıyla gerçekleştirildiğini, bu nedenle bu öğrencilere ölçsüz külfet yüklenmesinden bahsedilemeyeceğini ve bu çalışmanın zorla çalıştırma veya angarya olarak değerlendirilemeyeceğini ifade etmiştir. Kanun önünde eşitlik ilkesi bakımından da, bu ilkenin hukuki durumları aynı olan kişiler için söz konusu olduğunu, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmediğini, işletme bulunamaması nedeniyle stajını okulda yapan ortaöğretim öğrencileri için herhangi bir işletme ile sözleşme imzalanmadığı gibi bu öğrenciler tarafından işletmeye bir hizmet sunulması da söz konusu olmadığı için stajını işletmede yapan öğrenciler ile okulda yapan öğrencilerin hukuksal durumlarının aynı olmadığını belirtmiş, bu sebeple kuralda eşitlik ilkesine de aykırılık bulunmadığına karar vermiştir.

AYM'nin belirttiği gibi staj yapacak işletme bulunamaması nedeniyle stajını okulda yapan öğrencilerin yaptıkları çalışma, kanuni bir yü-

kümlülük olarak, mesleki eğitimin tamamlanması amacıyla gerçekleştirilmektedir. 3308 s. Kanun'da yapılan değişiklikten sonra, bu çalışmayı bir işletmede yapan öğrencilere ücret ödeme zorunluluğu bulunmaktadır. İtiraz konusu hüküm, aynı amaçla yapılan aynı çalışmanın yapıldığı yere göre farklı sonuçlar doğurmasına yol açan bir düzenleme getirmiştir. Stajını işletmede yapan öğrenci ile okulda yapan öğrencinin hukuki statüleri aynıdır. Stajın yapıldığı yer olarak işletme ve okulun imkan ve şartlarının aynı olmadığı doğru olmakla birlikte, staj çalışmasını yapan öğrencilerin statüleri ile işletme ya da okulda yapılan çalışmaların içeriğinde bir farklılık bulunmamaktadır.

İşletmede yapılan staj ile okulda yapılan stajın içeriği ve değeri farklı ise, aynı sonucu doğurmaması yani okulda yapılan stajın geçerli kabul edilmemesi gerekirdi. Eğer her iki yerde yapılan staj da, kanuni yükümlülüğü yerine getirmeyi ve mesleki eğitimi tamamlamayı sağlıyor ise iki duruma bağlanan sonuçların da aynı olması gerekir. Burada, öğrenciye tanınmış bir seçim hakkı da bulunmamaktadır. Bu haliyle eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiği düşünülen hükmün, iki farklı yerde staja hiç imkan tanımayacak şekilde düzenlenmesi yerinde olurdu.

IV. Stajyerlerin Sigortalılığı

Daha önce sosyal sigortaların kapsamına girmeyen stajyerler, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile birlikte iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu bakımından sigortalı sayılmışlardır (m. 5/b).

A- Kısmi Sigortalılık

5510 s. Kanun'un 6111 s. Kanun ile değişik 5/b maddesine göre, "5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi

zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82 nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır. Bu bentte sayılanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.”

Anılan hükmün ilk halinde, “meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tâbi tutulan öğrenciler” ifadesi yer almaktaydı. 6111 s. Kanun ile yapılan değişiklikle “zorunlu” ibaresi kaldırılmış olup öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan tüm öğrenciler kapsama alınmıştır. Buna göre, zorunlu stajını yapan veya staj yapması okul tarafından uygun görülen öğrenciler için SGK’ya staj süresi boyunca iş kazası ve meslek hastalığı ve hastalık sigortası kolu için prim ödenmesi gerekmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2013/11 sayılı Genelgede (22/2/2013) değişiklik yapan 2016/20 sayılı Genelgesinde³⁰, 6663 sayılı Kanun ve 6676 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanunun değiştirilen ve ilave yapılan maddelerine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Buna göre, “Kanunun 5 inci maddenin birinci fıkrasının (b) bendine tabi sigortalıların 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında yapılacak tescillerinde, “Meslek liselerinde okumakta iken veya yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler” için “19- Stajyer” sigortalılık kodu kullanılacaktır. Bakmakla yükümlü olmayan çırak ve stajyer sigortalılar için 1/3/2011 tarihinden itibaren işverenlerden ayrıca sigortalı işe giriş bildirgesi düzenlemeleri istenmeyecek, bakmakla yükümlü olunanların tespiti işverenlerce yapılacaktır.”³¹

Stajyerlerin sigorta hak ve yükümlülükleri, staja başladıkları tarihten itibaren başlar (5510 s. Kanun m. 7) ve stajın bittiği tarihte sona erer (5510 s. Kanun m. 9).

5510 s. Kanun’un 87. maddesine göre, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından, *meslek liselerinde staja tâbi tutulan öğrenciler için Milli Eğitim Bakanlığı veya bu öğrencilerin eğitim gördükleri okullar, yüksek öğrenim sırasında staja tâbi tutulan öğrenciler için öğrenim gördükleri yüksek öğretim kurumu prim ödeme yükümlüsüdür.*

3308 s. Kanun’un 25. maddesinin 6764 s. Kanun ile değişik son fıkrasına göre, “Aday çırak, çıraklar, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında okumakta iken staja, tamamlayıcı eğitime veya alan eğitimine tabi tutulan öğrencilerin sigorta primleri asgari ücretin yüzde ellisi üzerinden, Bakanlık ile mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumlarının bağlı olduğu üniversitelerin bütçesine konulan ödenekten karşılanır.”

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından sigortalı sayılan stajyerlerin 5510 s. Kanun kapsamında uğradıkları kaza, iş kazası sayılacaktır. Stajyerlerin iş kazası geçirmeleri halinde, bu kazayı SGK’ya bildirme yükümlülüğü işverene aittir. İş sağlığı ve güvenliğini sağlama yönünden de sorumluluk stajyerleri çalıştıran işverenlerin üzerindedir. İş kazasının, işveren tarafından, kazayı takip eden 3 işgünü içinde SGK’ya bildirilmesi gerekmektedir (5510 s. Kanun m. 13/2, 6331 s. Kanun m. 14/2). Bu bildirim süresinde yapıl-

okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrencilerden bakmakla yükümlü kişi olunan sigortalılar için işverenlerce “22” numaralı, bakmakla yükümlü kişi olmayanlar için “43” numaralı, bursiyer sigortalılar için 1/3/2016 tarihinden itibaren “22” numaralı, bakmakla yükümlü kişi olmayanlar için “43” numaralı belge türleri kullanılacaktır. Çırak ve stajyer olanların genel sağlık sigortası prim oranı, Kanunun 81 inci maddesi gereğince, 1/3/2011 tarihinden itibaren prime esas kazancın % 6’sıdır. Bu oranın % 1’i kısa vadeli sigorta kolları, % 5’i genel sağlık sigortası primi-dir. Bunların prim ödeme yükümlüsü önceden olduğu gibi Milli Eğitim Bakanlığı veya bu öğrencilerin eğitim gördükleri okullar ile öğrenim gördükleri yükseköğretim kurumlarıdır.

30 <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/75695>

31 Çırak ve stajyerler sigortalıların 1/3/2011 tarihinden sonra aylık prim ve hizmet belgesiyle yapılacak bildirimlerinde; 3308 sayılı Kanuna tabi aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerden bakmakla yükümlü kişi olunan sigortalılar için işverenlerce “7” numaralı, bakmakla yükümlü kişi olmayanlar için “42” numaralı, meslek liselerinde

maması halinde, 6331 s. Kanun'un 26/1-e hükmü uyarınca işverene idari para cezası uygulanır.

Yargıtay, stajyerlerin iş kazasına dayalı maddi ve manevi tazminat taleplerinin de İş Mahkemelerinde görüleceğine hükmetmektedir³².

B- Stajyer Olarak Geçirilen Sürenin Sigortalılık Süresine Etkisi

Sigortalılık süresi, uzun dönemli sigorta kolları açısından önem taşımakta olup sigortalı ya da hak sahiplerinin bu sigorta kollarından yapılan yardımlardan yararlanabilmeleri için gerekli olan şartlardan birini ifade eder³³. 5510 s. Kanun'un 38. maddesi, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları bakımından sigortalılık süresinin nasıl hesaplanacağını düzenlemektedir. Buna göre, "Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının uygulanmasında dikkate alınacak sigortalılık süresinin başlangıcı; sigortalının, mülga ...5417..., mülga...6900..., 506..., 1479..., 2925..., mülga 2926..., 5434 sayılı Kanuna, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıklara veya bu Kanuna tâbi olarak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olarak ilk defa kapsama girdiği tarih olarak kabul edilir. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklıdır.

Bu Kanunun uygulanmasında 18 yaşından önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir. Bu tarihten önceki süreler için ödenen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına dahil edilir."

32 "4857 sayılı Yasa'nın 77/son maddesinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümlerin, işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanacağı bildirilmiştir. Somut olayda, davacının işletmede mesleki eğitim görmekte iken geçirdiği trafik-iş kazasına dayalı maddi ve manevi tazminat isteminin hukuki dayanağı İş Kanununda yer alan iş sağlığı ve iş güvenliği hükümleri olup eldeki uyumsuzluğun İş Mahkemesinde görülmesi gerektiğinden mahkemece işin esasına girilerek toplanacak deliller çerçevesinde bir karar verilmesi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile yazılı şekilde görevsizlik kararı verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." Yarg. 21. HD., 26.05.2016, E. 2016/8571, K. 2016/9086, www.kazanci.com

33 GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 160 vd.

Uzun vadeli sigorta kolları kapsamında, aylık bağlama işlemlerinde dikkate alınan sigortalılık süresi, sigortalılığın başlangıç tarihi ile sigortalının aylık bağlanması için yazılı istekte bulunduğu tarih arasında geçen süredir³⁴. 38. maddede de ifade edildiği gibi, bu sürenin başlangıcı, sigortalının malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olarak çalışmaya başladığı tarihtir. Sadece kısa vadeli sigorta kollarına tabi olanların bu kapsamdaki sigortalılıkları, sigortalılık süresini başlatmaz. Zira bu kişiler için MYÖ sigortaları primi ödenmez³⁵.

Son dönemde, sosyal güvenlik alanında dile getirilen sorunlar ve değişiklik önerileri kapsamında, çırak ve stajyerlerin sigortalılık başlangıçları ile ilgili bazı tartışmalar da gündeme gelmiştir. Staj sürelerinin emeklilikte dikkate alınacağına dair bazı haberler basına yansımıştır. Hemen yukarıda belirtildiği gibi, sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından sigortalı olan stajyerlerin staj çalışması ile birlikte sigortalılık süreleri başlamaz. Uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalı olarak geçirilmemiş sürelerin, sigortalılık süresine dahil edilmesi ancak hizmet borçlanması yoluyla mümkün olabilir.

Hizmet borçlanması, prim ödenmeden geçirilmiş çalışma sürelerinin daha sonra uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin primleri ödenmek suretiyle sigortalı hizmetten saydırılması işlemidir³⁶. Sigortalıların borçlanabilecekleri süreler kanunda belirtilmiştir. Kanunda sınırlı olarak belirtilen haller dışında hizmet borçlanması yapılamaz. Staj çalışmasında geçen süreler de ancak açık düzenleme olması halinde borçlanmaya konu olabilir. Nitekim, çırak ve stajyer olarak çalışılan sürelerin de borçlanması ve bu şekilde uzun vadeli sigorta kolları uygulamasında sigortalılık başlangıç tarihinin çıraklık ya da stajın başlama tarihi olarak kabul edilmesi yönünde değişiklik içeren kanun teklifi TBMM'ye sunulmuştur³⁷.

34 GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 162

35 GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 164

36 GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 160 vd.; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 700

37 <https://www2.tbmm.gov.tr/d27/2/2-1076.pdf>

Sigortalılık başlangıç tarihinden önceki sürelerin borçlanması halinde, sigortalılığın başlangıç tarihi, borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürülür. Stajyerler için de, kanun değişikliği ile staj sürelerinin borçlanması imkanı getirilmesi durumunda, ilk kez uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalı olarak çalışmaya başlamadan önceki staj döneminin sigortalılık süresine eklenmesi sonucu doğacaktır. Yani burada söz konusu olan, sigortalılığın başlangıcının staj yapılan gün sayısı kadar geriye çekilmesidir, yoksa kanun teklifinde ifade edildiği şekliyle “uzun vadeli sigorta kolları uygulamasında sigortalılık başlangıç tarihinin stajın başlama tarihi olarak kabul edilmesi” değildir.

Şu anda yürürlükte bulunan mevzuat çerçevesinde, sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından kısmen sigortalı olan stajyerlerin stajda geçen süreleri MYÖ sigortaları bakımından sigortalılık süresinden sayılmaz. Bu bakımdan, işverene ait işyerinde geçen çalışmaların (sigortalı hizmetlerin) tespitinde, çalışmaların staj niteliğinde olup olmadığı araştırılarak, staj çalışmalarının sigortalılık süresine dahil edilmemesi yönünde kararlar verilmektedir. Yargıtay, tespiti istenen hizmetler yönünden *hizmet akdiyle ve üretime yönelik, işçi sıfatıyla çalışmanın olup olmadığının araştırılması* ve çalışma olgusu somut ve inandırıcı bilgilere dayalı şekilde ortaya konulduktan sonra sonucuna göre karar verilmesi gerektiğini ifade etmektedir³⁸.

38 “Somut olayda, davacının askerden döndüğü tarihten sonrasına, (12.09.2007 ile 06.03.2008) dair çalışmalarının tespitine dair Mahkemece verilen karar isabetli ise de, askere gitmeden önceki dönem yönünden davacının işyerindeki çalışmasının staj niteliğinde olup olmadığı, çıraklık eğitimi kapsamında kalıp kalmadığı konusu yeterince araştırılmadan karar verildiği anlaşılmaktadır. Yapılacak iş, ihtilafı döneme dair dönem bordrolarında kayıtlı ve tarafsız tanıklar saptanarak bunların bilgilerine başvurmak, Sosyal Güvenlik Kurumu, zabıta, ve muhtarlık marifetiyle işyerine o tarihte komşu olan diğer işyerlerinde uyumsuzluk konusu dönemde çalıştığı tespit edilen kayıtlı komşu işyeri çalışanları; yoksa işyeri sahipleri araştırılıp tespit edilerek davacının askere gitmeden önceki dönemde hizmet akdiyle ve üretime yönelik, işçi sıfatıyla çalışmasının olup olmadığı yönünde yönetince beyanlarını almak ve çalışma olgusunu somut ve inandırıcı bilgilere dayalı şekilde ortaya koy-

Sonuç

Türk hukukunda, stajyer kavramına, mesleki ve teknik eğitime ilişkin çeşitli hukuki düzenlemelerde yer verildiği görülmektedir. Bu düzenlemeler incelendiğinde, kavramın, önce ortaöğretim öğrencileri ile sınırlı olarak, daha sonra yükseköğretim öğrencilerini de kapsayacak şekilde tanımlandığı tespit edilmektedir. Mevcut durumda, konuyu en kapsamlı şekilde ele alan kanun, 3308 s. Mesleki Eğitim Kanunu’dur. Anılan kanun da, staj tanımının ve stajyerlerin çalıştırılmasına ilişkin bazı hususların sonraki değişikliklerle eklenmiş olmasının etkisiyle, bazı anlam karışıklıkları ve tutarsızlıklar içermektedir. Bu bakımdan, özellikle öğrencilere beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim adı altında yaptırılan çalışmaların daha net bir ayrımla ortaya konulması yararlı olacaktır. Kanuna sonradan eklenen “staj” tanımında sadece yükseköğretim öğrencilerinden söz edilmiş iken “işletmelerde meslek eğitimi” başlığı altında, stajyer olarak çalıştırılabilen iki ayrı öğrenci grubunun -ortaöğretim öğrencileri ile yükseköğretim öğrencilerinin- çalıştırılma esaslarının düzenlenmiş olması ve bu arada ortaöğretim öğrencilerinin işletmelerde gördükleri mesleki eğitim esas-

duktan sonra sonucuna göre karar vermekten ibarettir.” Yarg. 21. HD., 12.06.2017, E. 2016/2786, K. 2017/5189, www.kazanci.com; “Somut olayda; davacıya, yurtdışı borçlanması gereğince ve daha önce Türkiye’de çalışması bulunmadığı kabul edilerek 01.06.2007 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı bağlandığı, ancak 2013 yılında yapılan Sayıştay denetimi sonucu davacının... Vakfı’nda 09.06.1972 – 30.11.1972 tarihleri arasında çalışmasının bulunduğu, bu itibarla da söz konusu Sandığa borçlanma yapması gerektiğinden bahisle yaşlılık aylığının iptal edildiği ve ödenen aylıkların yersiz ödeme olarak bildirildiği anlaşılmaktadır. Ne var ki; ... Vakfı tarafından düzenlenen belgede davacının stajyer olduğu belirtilmektedir. Bu itibarla; mahkemece bu husus araştırılmadan, Sayıştay denetimine göre davacının çalışmalarının kabulüyle sonuca gidilmesi isabetsiz olmuştur. Mahkemece yapılacak iş; davacının... Vakfı’ndaki staj dönemi ve çalışmaları ile ilgili tüm belgeleri dosya arasına almak, davacının öğrenci olarak mı yoksa başka bir sebeple mi staj yaptığını araştırmak, davacının staj döneminde ilgili sandığa prim ödenip ödenmediğini, ödenmişse mahiyetini araştırmak ve böylece toplanan deliller değerlendirilmek sureti ile varılacak sonuca göre hüküm kurmaktan ibarettir.” Yarg. 21. HD., 10.04.2017, E. 2016/20159, K. 2017/2932, www.kazanci.com

alınarak yükseköğretim öğrencilerinin stajlarının bazı eklemelerle ikinci planda ele alınması, staj çalışmasının tüm yönleriyle açıklığa kavuşmasını engellemiştir.

Stajyerlerin çalışmaları ve sigortalılıkları ile ilgili olarak altı çizilecek hususlar, bu çalışmanın iş sözleşmesinin konusu olmaması ve uzun vadeli sigortalının kapsamına girmemesidir. Çalışmanın özüne ve amacına bakıldığında, staj ilişkisinin iş sözleşmesi hükümlerine tabi olmaması ve sigortalılık süresini başlatmaması tutarlıdır. Dikkat edilmesi gereken husus, staj ilişkisinin doğru tespit edilmesidir. Okul tarafından staj yapması zorunlu tutulmuş veya uygun görülmemiş olmayan öğrencilerin bir işletmede "stajyer" konumunda çalışmaları mümkün olmamaktadır. Okulu tarafından "stajyer" kodu ile sigortalı olarak bildirilmemiş öğrenciler, işveren tarafından ancak iş sözleşmesine dayanarak ve tüm sigorta kolları açısından sigortalı gösterilerek çalıştırılabilirler.

Son dönemde emeklilikle ilgili yeniden gündeme gelen konular arasında, stajyerlerin sigortalılık başlangıçları da sıkça konuşulur olmuştur. Stajyerler, 5510 s. Kanun kapsamında kısmen sigortalıdır. İş kazası ve meslek hastalığı bakımından sigortalı sayılan stajyerlerin staj ile sigortalılık süreleri başlamaz. Kanun değişikliği ile staj çalışmasında geçirilen süreler için borçlanma imkanı getirilse bile, staj başlangıç tarihi sigortalılık süresinin başlangıcı olarak kabul edilemez. Staj sürelerinin borçlanması sonucunda, sigortalılık başlangıç tarihinin borçlanılan süre kadar geriye götürülmesi söz konusu olur.

KAYNAKÇA

- AKYİĞİT E., Toplu İş Hukuku, Ankara 2015
- ARICI K., Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015
- ÇELİK N. /CANIKLIOĞLU N. /CANBOLAT T., İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2018
- DOĞAN YENİSEY K. /KABAKCI M., Gönüllü Emeği ve İş Hukuku, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2017

- EKONOMİ M., İş Hukuku, Cilt I Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984
- GÜVEN E. /AYDIN U., Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2017
- GÜZEL A. /OKUR A. R. /CANIKLIOĞLU N., Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2016
- MOLLAMAHMUTOĞLU H. /ASTARLI M. /BAYSAL U., İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2017
- SÖZER A. N., Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011
- SUPIOT A., Les nouveaux visages de subordination, Droit Social, Février 2000, s. 131-145
- SÜZEK S., İş Hukuku, İstanbul 2018
- TUNCAY C. /EKMEKÇİ Ö., Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2017
- Türkiye'de Meslekî ve Teknik Eğitimin Görünümü, TC Millî Eğitim Bakanlığı, Eğitim Analiz Değerlendirme Raporları Serisi, No:1 Kasım 2018
- UŞAN F., Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994