

Emniyet ve Türk Silahlı Kuvvetleri Personeline Yapılan Bir Ödeme: Kadrosuzluk Tazminatı

A Payment of Security and Turkish Armed Forces Staff: Out of Permanent Staff Compensation

Damla GÜLER

Hazine ve Maliye Bakanlığı

Aralık 2018, Cilt 8, Sayı 2, Sayfa 251-264
December 2018, Volume 8, Issue 2, Page 251-264

P-ISSN: 2146-4839

E-ISSN: 2148-483X

2018-2

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 8 - Sayı: 2 - Yıl: 2018
Volume: 8 - Issue: 2 - Year: 2018

P-ISSN: 2146-4839
E-ISSN: 2148-483X

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*

Dr. Mehmet Selim BAĞLI

(Kurum Başkanı / *President of the Institution*)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / *Responsible Publication Manager*

Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Cevdet CEYLAN

Eyüp Sabri DEMİRCİ

Nazmi DOĞAN

Erdal YILMAZ

Okan AYAZ

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM

Selda DEMİR

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / **Type of Publication:** *International Periodical*

Yayın Aralığı: 6 aylık / **Frequency of Publication:** *Twice a Year*

Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** *Turkish and English*

Basım Tarihi / Press Date: 10.12.2018

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),

TUBİTAK ULAKBİM - TR

EBSCO HOST - US

ECONBIZ - GE

INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL

SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US

JOURNAL FACTOR

ASOS INDEX - TR

SOBIAD - TR

DERGİPARK - TR

tarafından indekslenmektedir.



©Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir.

Tasarım / Design: Media Dynamics - 0312 287 40 46 - Ankara

Basım Yeri / Printed in: Matsa Basımevi - 0312 395 20 54 - Ankara

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 - Faks / Fax: +90 312 207 78 19

Erişim/Webpage: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> - e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University - UK

Professor Özay MEHMET
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU
State University of New York- USA

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S.ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
TÜBA

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
SBF

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Ömer EMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. E.Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Aşkın KESER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Cem KILIÇ
TOBB ETÜ
İİBF

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB ETÜ
İİBF

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Demokrasi Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Türker TOPALHAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bağçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi
İİBF

Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

15. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFeree LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Murat ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nur Asena CANER
TOBB ETÜ
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Özlem ÇAKIR
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. E. Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Atilla GÖKÇE
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Müge ERSOY KART
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU
Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Şahin KAVUNCUBAŞI
Başkent Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ferda Yerdelen TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Türker TOPALHAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Doç. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Abdullah Talha YALTA
TOBB ETÜ
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özlem YORULMAZ
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Neslihan ARSLAN
Bandırma Onyediy Eylül Ü.
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi İrep BAYAT
Mersin Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Erhan ÇANKAL
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Dr. Murat ÖZVERİ
Avukat

15. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ

EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	35
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	12
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	11
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	5
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	7
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%34

Emniyet ve Türk Silahlı Kuvvetleri Personeline Yapılan Bir Ödeme: Kadrosuzluk Tazminatı¹

Geliş Tarihi/Received: 08.01.2018
Güncelleme Tarihi/Revised: 26.02.2018
Kabul Tarihi/Accepted: 07.12.2018

A Payment of Security and Turkish Armed Forces Staff: Out of Permanent Staff Compensation

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 8 Sayı: 2 Yıl: 2018
Volume: 8 Issue: 2 Year: 2018
Sayfa Aralığı: 251-264
Pages: 251-264
DOI: 10.32331/sgd.493234

Damla GÜLER*

ÖZ

Sosyal güvenlik, iş kazası, yaşlılık, ölüm gibi sosyal risklere karşı koruma sağlayan bir sistemdir. Yaşlılık riskine karşı, yaşlılık sigortası ile koruma sağlanmaktadır. Yaşlılık sigortasından yararlanmanın temel koşulu belirli bir yaşın doldurulmasıdır. Kadrosuzluk tazminatı, yasal emeklilik yaşından önce yaş haddi veya kadrosuzluk nedeniyle emekliliğe sevk edilen Emniyet ve Türk Silahlı Kuvvetleri personeline yapılmakta olan bir ödeme unsurudur. Bu çalışmada kadrosuzluk tazminatının sosyal güvenlik sistemi içerisindeki yeri ve yaşlılık sigortası arasındaki ilişkiye değinildikten sonra, diğer primsiz ödemeler anlatılmıştır. Daha sonra ise Emniyet ve Türk Silahlı Kuvvetleri personeline ödenen kadrosuzluk tazminatının ödenme şartları ve tazminat miktarı anlatılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Emniyet personeli, Türk Silahlı Kuvvetler personeli, kadrosuzluk tazminatı, emeklilik

ABSTRACT

Social security which is a system that protects against social risks such as, work accident, old age and death. Protection against old age risk is provided by old-age insurance. The basic condition of using old age insurance is the filling of certain age. Out of permanent staff compensation is a payment which is made to the staff of the Police and Turkish Armed Forces who have been retired before the legal retirement age due to the limit of age or out of permanent staff. In this study, after mentioning the place of the out of permanent staff compensation and its relationship between old-age insurance, other non-contributory payments are expressed. Later on, the conditions for payment of the out of permanent staff compensation paid to the police and the personnel of the Turkish Armed Forces, and the amount of compensation were explained.

Keywords: Security staff, Turkish Armed Forces Personnel, out of permanent staff compensation, pension

Önerilen atf şekli: Güler, D. (2018). Emniyet ve Türk Silahlı Kuvvetleri Personeline Yapılan Bir Ödeme: Kadrosuzluk Tazminatı. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 8(2). 251-264

* Uzman Yrd., Hazine ve Maliye Bakanlığı, damla-guler-@hotmail.com

¹ Dergide yayınlanan tüm düşünce ve öneriler tümüyle yazarın sorumluluğunda olup çalıştığı kurumu bağlamamaktadır. Çalıştığı kurum veya yaptığı görevle ilişki kurulmak suretiyle herhangi bir şekilde kesinlikle kullanılamaz.

GİRİŞ

Yaşamları boyunca hastalık, kaza, işsizlik, yaşlılık, ölüm gibi bazen gelir ve kazançlarında eksilmeye ya da kayba yol açan, bazen de ek harcamalar yapmayı gerektiren birçok olay ve tehlikelerle karşılaşan ve bu tehlikelere karşı korunmasız olan insanlar, kendilerini güvence altına almak ihtiyacı hissetmiş, bunun için çeşitli önlemler düşünmüştür. İnsanın geleceğini güvence altına alma ihtiyacı ise sosyal güvenlik fikrini doğurmuştur (Tuncay ve Ekmekçi, 2015: 1).

Sosyal güvenlik, herhangi bir nedenle kısmen veya tamamen çalışamaz duruma düşen ve bu nedenle gelir kaybına uğrayan kimselere, insan onuruna yaraşır bir düzeyde yaşam sürmeleri için gerekli geliri sağlar. Hastalanması veya sakatlanması nedeniyle kazanma gücünü kısmen veya tamamen kaybedenleri iyileştirmek için sağlık yardımı yapar. Çalışanlara işsiz kaldığı sürece yardım yapar. Kısacası, toplumda yaşayan her kesimi herhangi bir ayırım gözetmeksizin çeşitli sosyal risklere karşı ekonomik güvence altına alır ve onlara insan onuruna yaraşır en az yaşam düzeyi sağlamaya çalışarak sosyal adaletin ve sosyal devlet ilkesinin gerçekleştirilmesine yardım eder (Tuncay ve Ekmekçi, 2015: 5).

Sosyal güvenlik sayılan amaçları genellikle iki yöntemle yerine getirmeye çalışır:

- Sosyal yardım ve hizmetler,
- Sosyal sigortalar.

Sosyal yardımlar, herhangi bir karşılık gözetilmeksizin fakir, bakıma muhtaç, yaşlı, engelli vb. kimselere devlet tarafından sağlanan ve karşılıksız olan yardımlardır (Gerek, Karaca vd., 2013: 200).

Sosyal hizmetler; toplumda yer alan bireylere o ülkenin genel şartları çerçevesinde insana yakışır şekilde yaşayabilecekleri bir ortam yaratmaya, sosyal ve ekonomik sorunların çözümüne yardımcı olmaya yönelik tüm hizmetlerdir. Sosyal yardımlar daha çok parasal nitelik taşıırken, sosyal hizmetler ihtiyaç sahibi kimselere belirli hizmetlerin sunulması şeklindedir (Gerek, Karaca vd., 2013: 200).

Sosyal sigortalar ise devletçe organize edilmiş, kendi kendine yönetim esasına göre çalışan, kamu hukuku karakterli, çalışan nüfusu gelir elde etme yeteneğinin kaybı, ölüm ve işsizlik gibi risklere karşı koruyan özel bir sigorta türü olarak da ifade edilebilir (Sözer, 1991: 12).

Sosyal sigortaların kapsamına giren sosyal risk, ne zaman gerçekleşeceği bilinmemekle birlikte, ileride gerçekleşmesi muhtemel veya kesin olan ve buna maruz kalan kişinin malvarlığında veya sağlığında eksilmeye neden olan tehlike olarak tanımlanabilir (Tuncay ve Ekmekçi, 2015: 8).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 28.06.1952 tarihli ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Şartlarına İlişkin Sözleşmesi'nde iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık halinde sağlık yardımı, hastalık halinde tazminat, analık, malullük, yaşlılık, ölüm, işsizlik ve aile yardımları olmak üzere 9 sosyal risk benimsenmiştir. Sözleşmenin 2'nci maddesinde üye devletlerden en az 3 riske karşı sosyal koruma sağlanması istenmiş ve

kabul edilecek risklerden birinin işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, malullük veya ölüm olması zorunlu tutulmuştur¹.

I- PRİMLİ VE PRİMSİZ SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

Sosyal sigorta modelinin uygulandığı ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin başlıca kaynağı, işçi ve işverenlerden alınan ve genellikle prim olarak adlandırılan paralardan oluşmaktadır (Güzel, Okur vd., 2016: 63). Sosyal sigorta primi, kanunun kendilerine karşı güvence sağladığı sosyal risklerden birinin gerçekleşmesi halinde yapılacak sosyal sigorta yardımları ile Kurum yönetim giderleri karşılığı olarak sigortalılardan aldığı parayı ifade etmektedir (Güzel, Okur vd., 2016: 222). Sosyal sigortalar primli sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer almaktadır.

Primsiz rejimin belirleyici özelliğini ise yardımlardan yararlananların, bu yardımlar için giderlere katılmamaları oluşturur. Bu rejimin finansmanı devlet bütçesinden karşılanır. Primsiz rejimlerle, genellikle primli rejimin kapsamına girmeyen sosyal korunmaya gereksinimi olan kimselere hizmet götürmek amaçlanır (Güzel, Okur vd., 2016: 810). Sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler primsiz sosyal güvenlik içerisinde yer almaktadır.

II- PRİME BAĞLI OLMAYAN BAZI ÖDEMELER

Makam tazminatı, unvanları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek 26'ncı maddesi uyarınca IV sayılı cetvelde, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'nun ek 18'inci maddesi uyarınca V sayılı cetvelde ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun ek 2'nci maddesi uyarınca Makam Tazminatı Cetvelinde, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek 11'inci maddesi uyarınca V sayılı Cetvelde² sayılmış olan belli makam, rütbe ve görevlerde bulunan kamu görevlilerine, hizalarında gösterilen gösterge rakamlarının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda her ay aylıklarına ek olarak ödenen bir ücret unsurudur (Güler, 2018: 173).

Karşılığında prim kesilmeyen ve emeklilikte aynen ödenmeye devam olunan bir diğer ödeme türü ise temsil tazminatı olup bu tazminata ilişkin düzenlemeler ise 4505 sayılı Sosyal Güvenlikle İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması ve Temsil Tazminatı Ödenmesi Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir. Buna göre, en az 7000 gösterge rakamı üzerinden makam veya yüksek hakimlik tazminatı alanlardan Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenecek olanlara temsil tazminatı ödenmektedir. 26.04.2000 tarihli ve 24031 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 10.3.2000 tarihli ve 2000/457 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında bu tazminatın kimlere ne şekilde ödeneceği, kimlere ödenmeyeceği ve hangi ödemelerin mahsup işlemine tabi olup olmayacağı hususları ayrıntılı bir şekilde belirtilmiştir. Ayrıca ödenecek temsil tazminatı miktarlarının belirlenmesinde kullanılacak gösterge rakamları da söz konusu karara ekli cetvelde düzenlenmiştir (Güler, 2017: 174 vd.).

Görev tazminatı ise Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan 2008/13694 sayılı Görev Tazminatı Ödenmesi Hakkında Karara göre aylıklarının 657 sayılı Devlet Memurları

¹ Ülkemiz, bu sözleşmeyi 29.07.1971 tarihli ve 1451 sayılı Kanunla onaylamış olup, aile yardımı dışındaki diğer risklere karşı koruma sağlamıştır.

² Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile TBMM idari teşkilatı kadro ve pozisyonlarında yer alanlar.

Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'na göre almakta olan personelden; bu kanunlarda makam tazminatı öngörölmüş olan kadrolara atanmış olanlardan, almakta oldukları makam tazminatı gösterge rakamı 7000 gösterge rakamının altında olanlara, almakta oldukları makam tazminatı gösterge rakamına ilave edilmesi suretiyle bulunan görev tazminatı gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucunda bulunacak miktarda ödenmektedir (Güler, 2017: 175).

Makam veya yüksek hakimlik tazminatına ilişkin mevzuat uyarınca, makam veya yüksek hakimlik tazminatı ödenmesi öngörölen personelden söz konusu tazminatları almaya müstahak oldukları tarihten itibaren³ bu görevlerde en az iki yıl çalıştıktan sonra emekliye ayrılanlara, unvanlarının hizasında gösterilen tazminat gösterge rakamlarının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın tamamı hayatta buldukları sürece Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmektedir (Güler, 2017: 176).

5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'na göre makam, temsil ve görev tazminatları, emekli keseneği matrahına dâhil olmadıkları halde emeklilikte de aynı usul ve esaslar çerçevesinde emekli aylığına ilave olarak aynen ödenmektedir. Görev, yetki ve sorumluluk gibi gerekçelerle ödenmekte olan makam, temsil ve görev tazminatının emeklilikte herhangi bir görev, yetki ve sorumluluğu olmamasına rağmen aynı usul ve esaslar çerçevesinde %100 oranında ödenmesi Hazinesinin üzerindeki ödeme yükünü artırmaktadır. Bu nedenle, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80'inci maddesinde makam, temsil ve görev tazminatlarının prime esas kazançların hesabında dikkate alınacağı hükmü getirilmiştir (Güler, 2017: 176).

Kadrosuzluk tazminatı da emeklilik aylığı ile birlikte ödenen ve karşılığında prim ödenmeyen bir ödeme olup bu yönüyle makam, temsil ve görev tazminatları ile büyük benzerlik göstermektedir. Ancak, kadrosuzluk tazminatı, makam, temsil ve görev tazminatının aksine 5510 sayılı Kanun kapsamında prime esas kazancın tespitinde dikkate alınmamaktadır.

III- BİR SOSYAL RİSK OLARAK YAŞLILIK VE YAŞLILIK SİGORTASI İLE KADROSUZLUK TAZMİNATI İLİŞKİSİ

Uzun dönemli riskler arasında sayılan yaşlılık, yaşlanmadan hayatları son bulanlar hariç, canlının ölümden önceki son yaşam evresi olarak tanımlanabilir (Alper, 1997). Bir başka tanıma göre zaman faktörüne bağlı olarak kişinin değişen çevreye uyum sağlama gücü ile organizmanın iç ve dış etmenler arasında denge sağlama potansiyelinin azalması ve yaşlanma ile ölüm olasılığının yükselmesidir. Bir başka deyişle yaşlılık, fizyolojik bir olgu olup kişilerin fiziki ve psikolojik güçlerini bir daha yerine gelmeyecek şekilde yavaş yavaş kaybetmesidir (Odabaş, 2017: 20).

Sosyal güvenlik bakımından yaşlanma, kişinin hayatının son safhasında karşılaştığı, bedeni ve fikri çalışma gücünü zaman içinde giderek artan biçimde azaltarak sürekli bir gelir azalmasına veya kaybına; öte yandan, özellikle sağlık harcamalarının artışı

³ Bu görevlere atandıkları tarihten itibaren

yüzünden gider artışına yol açan ve bu bakımdan bir sosyal tehlike olarak nitelendirilen fizyolojik kaynaklı bir durumdur (Sözer, 2015: 351).

Yaşlılık sigortası ile ilerlemiş yaşı sebebiyle çalışma gücünün azalmasından veya kaybindan dolayı dinlenme (emeklilik) gereğini duyan sigortalıya, ömrünün iş göremediği geri kalan kısmı için yardım edilir, geçimini sağlayacak sürekli bir gelir sağlanmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2015: 448). Bir yönden, uzun yıllar çalışması ile topluma sağladığı ekonomik faydaların devlet tarafından ona sahip çıkılarak ödüllendirilmesi anlamına gelir. Bu nedenle, yaşlılık bir durum, emeklilik ise bu durumun olması gereken sonucudur (Tuncay ve Ekmekçi, 2015: 448).

Yaşlılık sigortasından yararlanmanın temel koşulları:

- Belirli süre sigortalı olma,
- Belirli süre prim ödemiş olma,
- Belirli yaşa gelmiş olma,
- İşten ayrılma,
- Kuruma yazılı istekte bulunmadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2015: 449).

Emeklilik yaşı, ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütünün “Sosyal Güvenliğin Aşgari Normları Sözleşmesinin” 26’ncı maddesi ile de yaşlılığa somut bir sınır getirilmiştir. Bu maddeye göre yaşlılık yardımı yapılacak hal “mevzuatla tayin olunan yaşın üstündeki yaşlılık hali” olarak belirtilmiş ve söz konusu yaş haddinin “65 yaş”ın üzerinde olmaması gerektiği vurgulanmıştır. Dolayısıyla, özellikle gelişmiş ülkeler başta olmak üzere pek çok ülkede 65 yaş, emeklilik yaşı olarak kabul edilmiştir (Odabaş, 2017: 22).

Ülkemizde ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle birlikte emeklilik yaşı kademeli olarak 65 yaşa yükseltilmiştir. Ancak 5510 sayılı Kanun’un 44’üncü maddesinde;

“Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasında bu Kanun’un 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılan bazı kamu görevlilerine yaşlılık aylığı bağlanmasına ilişkin aşağıdaki hükümler uygulanır:

a) 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu’nun 40’inci maddesi gereğince yaş haddinden emekliye ayrılanlara 5400 gün prim ödeme gün sayısı olması halinde,

b) Özel kanunları gereğince kadrosuzluk nedeniyle emekliye sevk edilenlere yaş şartı aranmaksızın, prim ödeme gün sayısı 9000 gün olması halinde, yaşlılık aylığı bağlanır.”

hükmü yer almaktadır. Bu nedenle, 65 yaşına ulaşmadan emekliliğe sevk edilecek kimselerden olan askeri personel ile emniyet personeli için rütbeler bazında yaş hadleri 5434 sayılı Kanun’un 40’inci maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendinde belirtilmiştir.

Normal bekleme süresi sonunda bir üst rütbeye yükselemeyen ve bulunduğu rütbenin yaş haddini tamamlayan bu kimseler emekliliğe sevk edilmekte olup, bu personele ayrıca kadrosuzluk tazminatı ödenmektedir.

Kadro, mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenlerin ve bunların dışında da kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanların istihdamın ancak önceden kanunla izin verilerek mümkün bulunduğu personel istihdam şeklidir (657 SK m.4). Başka bir tanıma göre kadro, kamu idarelerinin ve kurumlarının kullanacakları memurların, sayı ve niteliklerinin sayı ile belirlenmesidir (Gözler, 2010: 632).

Kadrosuz memur çalıştırılmaz (657 SK m.33). Bu nedenle, kadrosuzluk sebebiyle bir üst rütbeye terfi ettirilemeyen askeri ve emniyet personelinin yoksun kaldığı hakları tazmin amacıyla kadrosuzluk tazminatı öngörülmüştür.

A- Kadrosuzluk Tazminatı ve Primli Rejim İçerisindeki Yeri

Kişilerin karşılaştıkları risklere karşı korunmalarını sağlamak üzere oluşturulan sosyal güvenlik sisteminin kapsamının kişiler ve riskler açısından genişlemesi ve sağlanan yardımların artması ile birlikte sosyal güvenliğin finansmanı önemli bir sorun haline gelmiştir (Gerek, Karaca vd., 2013: 202).

Sosyal güvenlik sistemlerinin finansman kaynakları, işçi ve işveren primleri, devlet katkısı ve vergilerden oluşmaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 79'uncu maddesinde kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için Kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu prim almak, ilgililer de prim ödemekle zorunlu tutulmuştur. Ancak sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak muhtaç durumdaki kimselere prim ödememiş olsa dâhi yardımlarda bulunmaktadır.

Bu bakımdan, kadrosuzluk tazminatı, yaş haddi veya kadrosuzluk nedeniyle üst rütbeye yükselemeyen ve emekliliğe sevk edilen personele yapılan bir ödeme unsuru olup bu tazminat karşılığında herhangi bir prim ödenmemektedir. Bu açıdan primsiz rejim içerisinde yer alacağı düşünülebilir. Ancak doktrinde primsiz rejim, sosyal yardım ve sosyal hizmetlere eşdeğer olarak kabul edilmektedir. Ayrıca; doktrinde primsiz rejim finansmanının yardımlardan yararlananların prim ödeyerek katılmadığı, daha doğrusu katılacak maddi olanaklardan yoksun olduğu şeklinde tanımlanmaktadır. (Tuncay ve Ekmekçi, 2015: 709, Güzel, Okur vd., 2016: 810). Bu nedenle kadrosuzluk tazminatının, emekliliğe hak kazanan personele yapılan bir ödeme unsuru olduğu, emekli aylığı bağlanması için de belli bir süre prim ödemenin zorunlu olduğu düşünüldüğünde bu tazminatın primsiz rejimden çok primli rejim içerisinde yer alan sosyal sigortalara bağlı özel bir ödeme türü olarak değerlendirilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

B- Kadrosuzluk Tazminatı Ödenecek Personel

Kamu hizmetlerinin yürütülmesi birçok unsurun yanında emeğe gereksinim doğurur. Hizmetin temel yürütücüsü emektir (Aslan, 2015). Devlet, kamu hizmetlerini insanlar aracılığıyla yerine getirmektedir. 1982 Anayasasının 128'inci maddesinde Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre

yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği hükme bağlanmıştır.

Kamu hizmetlerinin, tek bir görevli tarafından değil farklı türden görevliler eliyle yürütülmesi nedeniyle, ülkemizde kamu personel rejimi dört farklı alanda düzenlenmiştir (Aslan, 2015). Bunlar; idari, askeri, akademik ve adli personel rejimidir. Bu dört farklı alan için farklı kanunlarla düzenlemeler yapılmıştır. İdari personel 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na, askeri personel 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'na, akademik personel 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu'na, hakimler ve savcılar 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu'na tabi olarak çalışmaktadırlar.

Kadrosuzluk tazminatı, tüm kamu personeli için öngörülmuş bir ödeme unsuru değildir. Yalnızca emniyet personeli ile askeri personele ödeme yapılmaktadır.

Askeri personel, 926 sayılı Kanun'da özel olarak tanımlanmamış olup "Kapsam" başlıklı 1'inci maddesinde anılan Kanun'un subay ve astsubaylara uygulanacağı belirtilmiştir.

İdari personel içerisinde yer alan emniyet personeli ise 657 sayılı Kanun'a göre "*Özel kanunlarına göre çarşı ve mahalle bekçisi, polis, komiser muavini, komiser, başkomiser, emniyet müfettişi, polis müfettişi, emniyet amiri ve emniyet müdürü ve emniyet müdürü sıfatını kazanmış emniyet mensubu memurlar*"dan oluşmaktadır.

C- Türk Silahlı Kuvvetleri Personeli İçin Öngörülen Kadrosuzluk Tazminatı

Türk Silahlı Kuvvetleri personeline ödenen kadrosuzluk tazminatı, 10/8/1967 tarihinde yürürlüğe giren 926 sayılı Kanun'un 49'uncu maddesinde düzenlenmiş olup maddenin ilk halinde kadrosuzluk nedeniyle terfi ettirilemeyerek emekliye sevk edilen general ve amirallere emekliye sevk ettirildikleri tarih ile buldukları rütbenin yaş haddine kadar olan sürenin her yılı için rütbesi maaşının bir aylığının tazminat olarak verilmesi şeklinde düzenlenmiş idi. 2/9/1993 tarihli ve 21686 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 499 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle⁴ emekli aylığı ile birlikte her ay verilen bir ödeme unsuru haline getirilmiştir.

Türk Silahlı Kuvvetleri personeli subayların rütbe terfilerine hak kazanabilmeleri için her rütbede belli bir süre beklemeleri gerekmektedir. Bekleme süresi olarak adlandırılan bu süre sonunda terfi ettirilemeyen subaylar, emekliye sevk edilirler. Bu kişilerden, bekleme ve görev süresi sonunda emekliye sevk edilen veya bu süreler içerisinde kendi isteği üzerine emekliye ayrılan orgeneral-oramiraller ile bekleme süresi sonunda, kadrosuzluk sebebiyle terfi ettirilemeyerek emekliye sevk edilen general ve amiraller kadrosuzluk tazminatına hak kazanırlar.

Diğer taraftan, kadrosuzluk nedeniyle emekliliğe sevk edilmesi gerekirken, hizmet

⁴ 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3563 sayılı Harp Akademileri Kanunu, 2629 sayılı Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağa Adam Hizmetleri Tazminat Kanunu, 205 sayılı Ordu Yardımlaşma Kurumu Kanunu, 1468 sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde Astsubay Nasbedilenlere Giyecek ve Teçhizat Verilmesi Hakkında Kanun, 4608 sayılı Muvazzaf Subay ve Askeri Memurlara Verilecek Elbise ve Teçhizat Hakkında Kanun ve 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname.

ve görev ihtiyacı sebebiyle buldukları rütbede hizmete devam etmelerinde zaruret görülen muharip ve yardımcı sınıf general ve amirallerden her yıl en fazla 36 general ve amiral,⁵ Genelkurmay Başkanlığının görüşü alınarak Milli Savunma Bakanının teklifi üzerine Yüksek Askerî Şûranın üçte iki çoğunluğunun kararı ile bir yıl daha aynı rütbede hizmete devam edebilirler. Bu süre, her yıl yeniden değerlendirilmek ve rütbeğe mahsus yaş haddini geçmemek şartıyla üç yıla kadar uzatılabilir (926 SK m. 48/d). Bu madde gereğince, aynı rütbede hizmete devam ettirilen ancak bu sürenin sonunda (1-4 yıl) kadrosuzluk nedeniyle, bir üst rütbeğe terfi ettirilmeyip emekliye sevk edilen general ve amirallere de kadrosuzluk tazminatı ödenmektedir.

Öte yandan, korgeneral ve koramiralliğe yükselebilmek için harp akademileri öğrenimini başarı ile bitirmiş bulunmak ve aynı zamanda Kara Kuvvetlerinde muharip sınıfı general, Deniz Kuvvetlerinde güverte veya deniz sınıfı amiral ve Hava Kuvvetlerinde pilot sınıfı general olma şartı aranmaktadır. Bu şartı taşımadığı için korgeneral-koramiralliğe yükselemeyen ve bekleme süresi sonunda emekliye sevk edilen tümgeneral-tümamiraller ile yaş haddinden emekliye ayrılan general-amiral ve albaylara da bu tazminat ödenmektedir.

Kadrosuzluk tazminatının öngörüldüğü bir diğer grup ise kadrosuzluk nedeniyle yaş haddinden önce emekliye sevk edilen albay, yarbay, binbaşı ve yüzbaşılardır.

Görüldüğü üzere kadrosuzluk tazminatı tüm Türk Silahlı Kuvvetleri personeli için öngörülmüş bir ödeme unsuru değildir. Bu tazminata hak kazanabilmek için yüzbaşı ve üstündeki subay kadrolarında yer almak gerekmektedir. Ayrıca, kadrosuzluk dışında yaş haddi sebebiyle de bu tazminata hak kazanılabilmektedir.

Öte yandan, 694 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Jandarma ve Sahil Güvenlik personelinin, personel kaynağı planlaması, iç güvenlik politikaları ve gelişen güvenlik ihtiyaçlarına göre albay ve üstü rütbelerde bekleme süreleri dolmadan kadrosuzluk tazminatı ödenmek suretiyle müşterek kararname ile emekliye sevk edilebileceği hükmü de getirilmiştir (2692 SK m.7, 2803 SK m.13).

Kadrosuzluk tazminatı ödenecek kimselere, emekliye sevk edildikleri tarihi takip eden aybaşından itibaren, orgeneral aylığının (ek gösterge dâhil) yüzbaşılara %30'u, binbaşılara %50'si, yarbaylara %55'i, albaylara %70'i, tuğgeneral-tuğamirallere %75'i, tümgeneral-tümamirallere %80'i, korgeneral-koramirallere %90'ı, orgeneral-oramirallere %100'ü oranında kadrosuzluk tazminatı rütbelerinin ve makamının yaş haddinden az olmamak üzere 65 yaşına kadar olan sürede Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmektedir (926 SK m.49).

⁵ Zaruri hallerde hizmetin gereklerine göre Genelkurmay Başkanlığının görüşü alınarak Milli Savunma Bakanının teklifi üzerine Yüksek Askerî Şûranın kararı ile hizmete devam ettirilen general ve amiral miktarı 47'ye kadar artırılabilir (926 SK m. 48/d).

Tablo 1. Türk Silahlı Kuvvetleri Personeli İçin Kadrosuzluk Tazminatı

Rütbe	Yaş Haddi	Normal Bekleme Süresi	Hak Kazanma Şartları (926 SK m.49, ek m. 5, geçici madde 30)	Tazminat Oranı ⁶	Tutar (TL) ⁷
Yüzbaşı	46	6	-Kadrosuzluk nedeniyle yaş haddinden önce emekliye sevk edilme	%30	309
Binbaşı	52	5	-Kadrosuzluk nedeniyle yaş haddinden önce emekliye sevk edilme	%50	515
Yarbay	55	3	-Kadrosuzluk nedeniyle yaş haddinden önce emekliye sevk edilme	%55	567
Albay	60	5	-Yaş haddinden emekliye ayrılma -Kadrosuzluk nedeniyle yaş haddinden önce emekliye sevk edilme -Rütbe bekleme süresinin dolduranlardan kendi isteği üzerine emekliye ayrılma -5434 SK ya göre emeklilik hakkı elde etmiş kıdemli albaylardan kendi isteği ile emekli olanlar	%70	721
Tuğgeneral/ Tuğamiral	62	4	-Bekleme süresi sonunda, kadrosuzluk sebebiyle terfi edilmeyerek emekliye sevk edilme -Normal rütbe bekleme süresi sonunda rütbeye mahsus yaş haddini geçmemek şartıyla aynı rütbede hizmete devam ettirilenlerden bu sürenin sonunda kadrosuzluk nedeniyle bir üst rütbeye terfi ettirilmeyip emekliliğe sevk edilme veya bu süre içerisinde kendi isteğiyle emekliye ayrılma -Yaş haddinden emekliye ayrılma	%75	773
Tümgeneral/ Tümamiral	62	4	-Bekleme süresi sonunda, kadrosuzluk sebebiyle terfi edilmeyerek emekliye sevk edilme -Normal rütbe bekleme süresi sonunda rütbeye mahsus yaş haddini geçmemek şartıyla aynı rütbede hizmete devam ettirilenlerden bu sürenin sonunda kadrosuzluk nedeniyle bir üst rütbeye terfi ettirilmeyip emekliliğe sevk edilme veya bu süre içerisinde kendi isteğiyle emekliye ayrılma ² -Korgeneral/Koramiralliğe yükselemeyen ve bekleme süresi sonunda emekliliğe sevk edilme -Yaş haddinden emekliye ayrılma	%80	824
Korgeneral/ Koramiral	65	4	-Bekleme süresi sonunda, kadrosuzluk sebebiyle terfi edilmeyerek emekliye sevk edilme -Normal rütbe bekleme süresi sonunda rütbeye mahsus yaş haddini geçmemek şartıyla aynı rütbede hizmete devam ettirilenlerden bu sürenin sonunda kadrosuzluk nedeniyle bir üst rütbeye terfi ettirilmeyip emekliliğe sevk edilme veya bu süre içerisinde kendi isteğiyle emekliye ayrılma ² -Yaş haddinden emekliye ayrılma	%90	928
Orgeneral/ Oramiral	65	4	-Bekleme ve görev süresi sonunda emekliye sevk veya bu süreler içinde kendi isteği ile emekliye ayrılma -Bekleme süresi sonunda, kadrosuzluk sebebiyle terfi edilmeyerek emekliye sevk edilme -Normal rütbe bekleme süresi sonunda rütbeye mahsus yaş haddini geçmemek şartıyla aynı rütbede hizmete devam ettirilenlerden bu sürenin sonunda kadrosuzluk nedeniyle bir üst rütbeye terfi ettirilmeyip emekliliğe sevk edilme veya bu süre içerisinde kendi isteğiyle emekliye ayrılma	%100	1031

Kaynak: 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu dikkate alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

⁶ Ek gösterge dâhil orgeneral aylığı: 1500+8000=9500 - Aylık katsayı: 0,108550 (2018 yılı ilk altı ayı için öngörülen) Orgeneral aylığı: 9500*0,108550= 1.031,22 TL

⁷ 2018 yılı ilk altı ayı için öngörülen tutarlardır.

Danıştay 11. Dairesine ait Esas No: 2001/5422 Karar No: 2003/1689 sayılı Kararda adi malulen emekli olan davacıya, emekli olduğu tarih itibarıyla kadrosuzluk tazminatı ödenmesi için gerekli rütbe bekleme süresini tamamlamasına rağmen kanun koyucunun kadrosuzluk tazminatının ödenebilmesi için öngördüğü “kendi isteği ile emekliye ayrılma” veya “resen emekli edilme” şartlarını taşıyamaması nedeniyle kadrosuzluk tazminatı ödemeyeceği hakkında karar verilmişse de içtihat değişikliğine gidilerek Esas No: 2011/2308, Karar No: 2011/8078 sayılı Kararda kıdemli albay olarak görev yapmakta iken malulen emekliye ayrılan davacıya hizmet süresi itibarıyla kendi isteği ile emekliye ayrılabilir durumda olan kıdemli albaylara kendi isteği ile değil de malulen emekliliğe sevk edilmesi halinde kadrosuzluk tazminatından yararlanamayacak olmasının Kanununun konuluş amacına aykırı bularak yerel mahkeme kararını iptal edilmiş ve ilgiliye kadrosuzluk tazminatı ödenmesi yönünde karar verilmiştir.

Danıştay’ca bir başka olayda ise kadrosuzluk tazminatı emekli aylığının bir unsuru olmadığından ve Emeli Sandığınca Hazineden tahsil edildiğinden, kıdemli albay iken emekliye ayrılan ve MGK Sekreterliğinde sözleşmeli müşavir olarak çalışan davacının, emekli aylığı kesilen ilgiliye kadrosuzluk tazminatının ödenmeye devam olunması yönünde karar verilmiştir (D11D E: 2001/5019, K: 2003/3967, D11D E: 2008/10197, K: 2010/4519).

Kadrosuzluk nedeniyle emekliye sevk edilenlere ödenecek emekli aylığı ile kadrosuzluk tazminatının toplamı, aynı kadrodaki emsali rütbede çalışmakta olanlardan en az istihkak, tazminat ve aylık alana yapılan ödeme toplamından fazla olamamaktadır.

Ayrıca, bu şekilde emekliye sevk edilenlere ödenecek kadrosuzluk tazminatı, emekliye sevk edildikleri tarihi takip eden aybaşından itibaren 65 yaşına kadar (rütbelerinin ve makamının yaş haddinden az olmamak üzere) olan sürede her ay boyunca ödenmektedir.

Öte yandan, bu tazminat, vergiye tabi tutulmadığı gibi, yaş haddinden önce ölenlerin varislerine de intikal etmemektedir.

Diğer taraftan, 5434 sayılı Kanun’un 105’inci maddesi son fıkrasında yer alan, “*Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarının bu Kanun’un 40’inci maddesinde gösterilen yaş hadleri sebebiyle emeklilik işlemleri; doğum tarihlerinde ay ve gün yazılı olmayanlar ile doğum günleri 1 Eylül’den önce olanlar için “1 Eylül” doğum günleri 1 Eylül ve daha sonra olanlar için müteakip yılın “1 Eylül” tarihinde yapılır.*” hükmüne istinaden 65 yaşını 1 Eylül ve daha sonra dolduranların tazminatları, müteakip yılın Eylül ayı sonunda kesilecektir.

D- Askeri Hakimler İçin Kadrosuzluk Tazminatı

Askeri hakimler için mülga 357 sayılı Askeri Hakimler Kanunu’nun 21’inci maddesinde “*926 sayılı Kanun’un ek 5’inci ve geçici 30’uncu maddelerindeki hükümler askeri hakimler için de uygulanır. Bu Kanunda belirtilen esaslara göre; meslekten çıkarılma ve askerî hâkim olmaya engel suçluluk hâlleri ve askerî hâkim general-amirallere ilişkin olarak 926 sayılı Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, askerî hâkimler rütbelerinin yaş haddine kadar hizmete devam ederler.*” hükmü yer almaktadır. Ancak Anayasa Mahkemesinin Esas No: 1998/39, Karar No: 1998/78 sayılı Kararında Anayasanın 140’inci maddesinde

öngörülen "...askeri hakimlerin yaş haddi, yükselme ve emeklilikleri kanunda gösterilir." hükmünün yer aldığı, askeri hakimlerin kadrosuzluk nedeniyle yaş haddinden önce emekliye sevk edilmesinin idarenin takdirine bırakılmasının mahkemelerin bağımsızlığı ve hakimlik teminatı ile bağdaşmayacağı gerekçesiyle kadrosuzluk nedeniyle emekliliğe sevk edilmeye ilişkin hükümler iptal etmiştir. Bu nedenle askeri hakimlerde kadrosuzluk nedeniyle yaş haddinden önce emekliliğe sevk edilme şartına dayanarak kadrosuzluk tazminatı alınmasına imkân bulunmamaktadır. Bu itibarla yalnızca kadrosuzluk nedeniyle yaş haddinden önce emekliye sevk edilme şartıyla kadrosuzluk tazminatına hak kazanan yüzbaşı, binbaşı, yarbay unvanlı hakimlere kadrosuzluk tazminatı ödenmesine imkân bulunmamaktadır. Ancak, 6771 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile askeri mahkemeler kaldırılmış olduğundan bu hükümlerin uygulama kabiliyeti kalmamıştır.

Bu değişikliği müteakip 25/8/2017 tarihli ve 30165 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 694 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 36'ncı maddesi ile 926 sayılı Kanun'a eklenen geçici 45'inci maddede kapatılan Askeri Yargıtay ve Askeri Yüksek İdare Mahkemesi üyelerinin bir kısmı adli veya idari yargıda hâkim veya savcı olarak atanmış; adli ve idari yargıyı tercih etmeyenler ile Hâkimler ve Savcılar Kurulunca ataması yapılmayanlardan istekli olanlar, Milli Savunma Bakanlığınca, mevcut sınıfları korunarak Milli Savunma Bakanlığı veya Genelkurmay Başkanlığının hukuk hizmetleri kadrolarına atanmışlardır.

Öte yandan, Hâkimler ve Savcılar Kurulunca adli veya idari yargıda hâkim veya savcı olarak atananlar hariç olmak üzere, kaldırılan Askeri Yargıtay ve Askeri Yüksek İdare Mahkemesinin askeri hâkim sınıfından Başkan, Başsavcı, İkinci Başkan, Daire Başkanı ve üyeleri ile diğer askeri hâkimlerden (yedek subaylar hariç) 31/12/2018 tarihine kadar buldukları rütbeye esas yaş haddinden önce emeklilik hakkını elde etmek kaydıyla bu görevlerinden kendi istekleriyle emekliye ayrılma talebinde bulunanların emekli ikramiyelerinin, buldukları rütbeye esas yaş haddinden emekliliğine

- En fazla üç yıl kalmış olanlara %30'u,
- Üç yıldan çok, altı yıldan az (altı yıl dâhil) kalmış olanlara %40'ı,
- Altı yıldan fazla kalmış olanlara %50'si, herhangi bir vergiye tabi tutulmaksızın Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ayrıca tazminat olarak ödeneceği hükme bağlanıp, bunlardan albay ile general rütbelerinde bulunanlara bu Kanun'un 49'uncu maddesinin birinci fıkrasının (f) bendindeki şartlar ile geçici 30'uncu maddesindeki kıdem şartı aranmaksızın, aynı usul ve esaslar çerçevesinde kadrosuzluk tazminatı ödeneceği hükmüne yer verilmiştir (926 SK geçici m.45).

E- Emniyet Personeli İçin Öngörülen Kadrosuzluk Tazminatı

Emniyet personeli için kadrosuzluk tazminatı, 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanunu'nda 6638 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 22'nci maddesi ile yapılan değişiklikle 2015 yılında getirilmiştir. 3201 sayılı Kanun'un 55'inci maddesine göre buldukları rütbelere terfi ettikleri tarihten itibaren beş yıl içinde bir üst rütbeye terfi edemeyen Emniyet Amirleri ile Dördüncü, Üçüncü ve İkinci Sınıf Emniyet Müdürleri,

emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için gerekli şartları haiz olmaları kaydıyla, Yüksek Değerlendirme Kurulunun teklifi ve Bakan onayı ile emekliye sevk edilirler. Birinci Sınıf Emniyet Müdürleri için bekleme süresi altı yıl olup bu süre sonunda bir üst rütbeye veya meslek derecesindeki göreve atanamayanlar, emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için gerekli şartları haiz olmaları kaydıyla, kadrosuzluk nedeniyle Yüksek Değerlendirme Kurulunun teklifi ve Bakan onayı ile emekliye sevk edilirler.

Emekliliğe sevk edilen personele, emekliye sevk edildikleri tarihi takip eden aybaşından itibaren, en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil); Emniyet Amirlerine %110'u, Dördüncü Sınıf Emniyet Müdürlerine %120'si, Üçüncü Sınıf Emniyet Müdürlerine %130'u, İkinci Sınıf Emniyet Müdürlerine %140'ı, Birinci Sınıf Emniyet Müdürlerine %150'si oranında kadrosuzluk tazminatı, rütbelerinin ve makamının yaş haddinden az olmamak üzere altmış yaşına kadar olan sürede Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmektedir.

Tablo 2. Emniyet Personeli İçin Kadrosuzluk Tazminatı

Rütbe	Yaş Haddi	Hak Kazanma Şartları	Tazminat Oranı ⁸	Tutar (TL) ⁹
Emniyet Amirleri	58	-Buldukları rütbelere terfi ettikleri tarihten itibaren 5 yıl içinde bir üst rütbeye terfi edememe (emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için gerekli şartları haiz olmaları kaydıyla)	%110	1134
Dördüncü Sınıf Emniyet Müdürleri	60	-Buldukları rütbelere terfi ettikleri tarihten itibaren 5 yıl içinde bir üst rütbeye terfi edememe (emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için gerekli şartları haiz olmaları kaydıyla)	%120	1237
Üçüncü Sınıf Emniyet Müdürleri	60	-Buldukları rütbelere terfi ettikleri tarihten itibaren 5 yıl içinde bir üst rütbeye terfi edememe (emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için gerekli şartları haiz olmaları kaydıyla)	%130	1340
İkinci Sınıf Emniyet Müdürleri	60	-Buldukları rütbelere terfi ettikleri tarihten itibaren 5 yıl içinde bir üst rütbeye terfi edememe (emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için gerekli şartları haiz olmaları kaydıyla)	%140	1443
Birinci Sınıf Emniyet Müdürleri	60	-Buldukları rütbedeki en fazla bekleme süresi olan 6 yıl sonunda bir üst rütbeye veya meslek derecesinde göreve atanamama (emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için gerekli şartları haiz olmaları kaydıyla)	%150	1546

Kaynak: 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanunu dikkate alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

⁸ Ek gösterge dâhil en yüksek Devlet memuru aylığı: $1500+8000=9500$ Aylık katsayı: 0,108550 (2018 ilk altı ay için öngörülen) En yüksek Devlet memuru aylığı: $9500*0,108550=1031,22$ TL

⁹ 2018 yılı ilk altı ay için öngörülen tutarlardır.

Ancak verilecek emekli aylığı ve kadrosuzluk tazminatı toplamı, Genel Müdürlükte aynı kadrodaki emsaline kadrosuna bağlı olarak mali haklar kapsamında yapılan toplam ödemeyi geçemez.

Öte yandan, bu tazminat, vergiye tabi olmadığı gibi yaş haddinden önce ölenlerin varislerine de intikal etmemektedir.

Türk Silahlı Kuvvetleri personeline olduğu gibi Emniyet personeline, Emniyet Genel Müdür Yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkanı, Polis Akademisi Başkanı, Özel Güvenlik Denetleme Başkanı, Birinci Hukuk Müşaviri, Daire Başkanı, İl Emniyet Müdürü, Emniyet Müşaviri, Polis Moral Eğitim Merkezi Müdürü, Akademi Başkan Yardımcısı, Polis Amirleri Eğitimi Merkezi Müdürü, Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı, Teftiş Kurulu Grup Amiri, Polis Başmüfettişi, Polis Meslek Yüksek Okulu Müdürü, Polis Meslek Eğitim Merkezi Müdürü ve Polis Eğitim Merkezi Müdürü olarak fiilen görev yapanlardan, hizmet gerekleri nedeniyle kadrosuzluktan emekliye sevk edilmesi uygun görülmeyenler hizmete devam ettirilirlir. Göreve devam ettirilen bu personele kadrosuzluk tazminatı ödenmemektedir.

SONUÇ

Sosyal güvenlik, yaşlılık, malullük, ölüm gibi gerçekleşmesi halinde kişinin gelir ve kazançlarında azalmaya yol açan sosyal risklere karşı geliştirilmiş bir sistemdir.

Sosyal güvenliğin kapsamına giren risklerden olan yaşlılık riskine, yaşlılık sigortası ile koruma sağlanmaktadır. Bu sigorta ile sağlanan hakları elde etmenin en önemli koşulu belli bir yaşın tamamlanması olup bu yaş sınırı ülkelere göre değişiklik arz etmektedir. Ülkemizde ise bu yaş sınırı 65 olarak belirlenmiştir.

Kadrosuzluk tazminatı, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Emniyet personeli içerisinde yer alan belli rütbedeki kimselere, yaş haddi veya kadrosuzluk nedeniyle yasal emeklilik yaşından önce emekliye ayrılması durumunda öngörülen bir ödeme unsuru olup, herhangi bir vergiye tabi tutulmamaktadır.

Yasal emeklilik yaşından önce emekliye sevk edilenlere ödenecek kadrosuzluk tazminatı, emekliye sevk edildikleri tarihi takip eden aybaşından itibaren askeri personel için 65, emniyet personeli için 60 yaşına kadar (rütbelerinin ve makamının yaş haddinden az olmamak üzere) olan sürede her ay boyunca ödenmektedir. Tüm ödemeler Sosyal Güvenlik Kurumunca yapılmakta olup daha sonra Hazineye fatura edilmektedir. Makam, temsil ve görev tazminatları gibi kadrosuzluk tazminatı karşılığında da herhangi bir prim ödenmeksizin bu ödemenin yapılması tartışmalı hususlardan biri olmasının yanı sıra prim karşılığı olmayan bu ödemenin yapılması Hazinesinin üzerindeki ödeme yükünü artırmaktadır.

Kaynakça

Alper, Y. (1997). Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti. *Çimento İşveren Dergisi 1.* (11).

Aslan, O. E. (2015). *Kamu Personel Hukuku*. Eskişehir.

Gerek, N., Gökçek, N. K. ve Baybora, D., vd. (2013). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Eskişehir.

Gözler, K. (2010). *İdare Hukuku Dersleri*. Bursa.

Güler, D. (2018). Makam, Temsil ve Görev Tazminatları ve Bunların Emekliliğe Etkisi. *Lebib Yalkın Dergisi*. 169. 173-179.

Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul.

Odabaş, M. (2017). Yaşlılık Ekonomisi ve Uluslararası Örnekler Işığında Türkiye Uygulaması. Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi. Ankara.

Sözer, A. N. (1991). *Sosyal Sigorta İlişkisi*. İzmir.

Sözer, A. N. (2015). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*. İstanbul.

Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2015). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul.

[<https://www.corpus.com.tr/>].