

# Sağlık masraflarının karşılanması

---

*Ramazan Çanakaleli 13.09.2009*

Sosyal Güvenlik Reformu ile birlikte sigortalıların ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin hastalanmaları halinde devlet hastanelerinde, eğitim ve araştırma hastanelerinde, Üniversite hastanelerinde veya özel hastanelerde tedavi görme şartları oldukça kolaylaştırılmıştır. Reform öncesinde bir SSK'lının sağlık masraflarının SSK'ca karşılanabilmesi için hastalığın anlaşıldığı tarihten geriye doğru son bir yıl içinde en az 90 gün priminin ödenmiş olması gerekmektedir. Bakmakla yükümlü oldukları için ise bu süre en az 120 gündü. Bağkurlular için ise durum biraz daha ağırdı; ilk defa Bağkurlu olan bir kişi için 240 gün, tekrar Bağkurlu olan bir kişi için ise 120 gün prim ödenmiş olması gerekmektedir. Devlet memurları ise en şanslı olan kesimdi çünkü onlar işe başlar başlamaz herhangi bir prim ödeme gün sayısı aranmaksızın kendileri ve bakmakla yükümlü olduklarının sağlık masrafları kurumlarınca karşılanmaya başlıyordu.

## **Sağlıktan yararlanmak için 30 gün yeterli**

Sosyal Güvenlik Reformu'nun ortaya çıkış nedenlerinden biri olan norm ve standart birliği sağlık harcamalarının Sosyal Güvenlik Kurumu'nca karşılanması noktasında tam olarak sağlanmış oldu. Reformla birlikte işçi, işveren, esnaf ve memur ayrımı ortadan kalktı, herkes için hastaneye başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam otuz gün genel sağlık sigortası primi ödenmiş olması yeterli hale geldi. Birinci basamak sağlık tesislerine, örneğin sağlık ocaklarında yapılan teşhis ve tedavi ile ilaç yazımı herkes için ücretsiz hale getirildi.

## **SGK'nın karşılamadığı sağlık harcamaları**

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sağlamış olduğu sağlık yardımlarının kapsamı birçok ülkenin sosyal güvenlik sistemlerinin sağlamış olduğu sağlık yardımlarından daha geniştir.

a) Vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan ve iş kazası ile meslek hastalığına, kazaya, hastalıklara veya konjenital nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan durumlarda yapılacak sağlık hizmetleri dışında estetik amaçlı yapılan her türlü sağlık hizmeti ile estetik amaçlı ortodontik diş tedavileri,

b) Sağlık Bakanlığınca izin veya ruhsat verilmeyen sağlık hizmetleri ile Sağlık Bakanlığınca tıbben sağlık hizmeti olduğu kabul edilmeyen sağlık hizmetleri,

c) Yabancı ülke vatandaşlarının; genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayıldığı tarihten önce mevcut olan kronik hastalıkları, dışında sigortalıların tüm tedavi harcamaları SGK'ca karşılanmaktadır.

Reformla birlikte; hastalanan sigortalıların doktora ve ilaca ulaşımı kolaylaştığından, sigortalılar ile bakmakla yükümlü olduklarının doktora gitme sıklığı yıllık 2-2,5 civarından reform sonrasında 6'lara kadar çıkmıştır. Bu artış son günlerde basın yayın organlarında yer alan sağlık harcamalarındaki artışı açıklamaktadır.

## Okurlarla KISA KISA...

**Soru:** 06.01.1997 tarihinde SSK'lı olarak bir işyerinde çalışmaya başladım. Bugüne kadar toplam 335 gün sigortam ödendi. Ne zaman emekli olurum? Ayrıca babamdan dolayı aylık almaktayım bir işte çalışmaya başlarsam aldığım aylık kesilir mi? **Nebahat Yücel** / Meriç-Edirne

**Cevap:** 06.01.1997 SSK başlangıcınıza göre 53 yaşını doldurunca 5900 gün ile emekli olabilirsiniz. Ayrıca 58 yaşını doldurunca 3600 gün ile de yaştan dolayı kısmi emekli olmanız mümkün. Babanızdan dolayı almakta olduğunuz aylık çalışmaya başlamanız veya evlenmeniz halinde kesilir.,

**Soru:** Ben 1991 yılında ticaret lisesi uygulaması gereği Güven Sigorta T.A.Ş.'de staja başladım. Burada üç yıla yakın bir zaman staj yaptım, bu süre emekliliğimde geçerli olamıyormuş, acaba borçlanarak ödesem olur mu? Bu üç yılı emekliliğe saydırmamın imkânı var mı? **Arzu Dağcı**

**Cevap:** Staj sürelerinde uzun vadeli Sigorta primleri ödenmediğinden bu süreler emeklilik hesaplamalarında dikkate alınmaz, sigortalılık başlangıcı sayılmaz, ayrıca borçlanılamaz.

**Soru:** 2006 yılında işçi emeklisi oldum. Bundan sonra kendi aracım ile şehir içi minibüs işletmeciliği yapmaya başladım. Çalıştığım süre içindeki yatırmam gereken destekleme primini devletini 01.10.2008'de çıkardığı af ile bir seferde ödedim. Bundan sonra düzenli olarak 76 TL'yi banka kanalı ile yatırdım. 01.01.2009 tarihinden itibaren bu kesintinin emekli maaşımdan kesilmesi için müracaat ettim. İki ay sonra maaşımdan 186 TL olarak kesilmeye başlandı. Bu durum normal midir? Bu yeni çıkan yasa bizi bağlıyor mu? **Ahmet Ulusoy**

**Cevap:** Sizin almakta olduğunuz emekli aylığınızdan 2009 yılı için yüzde 13 oranında sosyal güvenlik destek primi kesintisi yapılması gerekmektedir. Yani emekli maaşınızın 1.430.-TL olması şartıyla aylık 186.-TL SGDP kesintisi yapılabilir. 1.430.-TL'den az emekli maaşı alıyorsanız usulsüz kesinti yapılıyor demektir ve ilgili sosyal güvenlik merkezine itiraz edin. Ayrıca 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu herkesi bağlayıcıdır.

**Soru:** SSK ve Bağkur emeklisi anonim şirket ve limitet şirket ortakları ve yönetim kurulu üyelerine (genel kurul kararı ve ortaklar kurulu kararı alınarak) bordro ile maaş ödediğimizde, maaşlarından sosyal güvenlik destek primi kesecek miyiz? **Salim Koncagül**

**Cevap:** SSK veya Bağkur'dan emekli olmuş şirket ortaklarına ödemedede bulunulduğunda sizin vergi dışında bir kesinti yapmanıza gerek yok, sosyal güvenlik destek priminin SGK'dan almakta olduğu maaşımdan yüzde13 olarak otomatik kesilmesi gerekmektedir. Eğer kesilmiyorsa ilgili sosyal güvenlik merkez müdürlüğüne bir dilekçe müracaatta bulunulması gerekmektedir.

# SGK'lılara özel diş muayenehanelerinin kapısı kısmen de olsa açıldı

*Ramazan Çanakaleli 20.09.2009*

Merhaba sevgili okuyucular, Türk Dişhekimleri Birliği tarafından SGK aleyhine açılan dava sonucunda verilen yürütmenin durdurulması kararıyla SGK, kendi sigortalıları ve emeklileri ile bunların bakmakla yükümlü olduklarının serbest diş hekimlikleri, Kurum'la sözleşmesiz resmî sağlık kurum veya kuruluşları veya özel sağlık kurum veya kuruluşlarına sevk edilmelerini 28.01.2009 tarihinde durdurmuştu.

Bu kez Isparta Dişhekimleri Odası tarafından SGK'nın sevk işlemlerinin durdurulmasının iptali istemi ile SGK aleyhine açılan davada, Danıştay Isparta Dişhekimleri Odası'nı haklı bularak Tebliğ'in "yürütülmesinin durdurulmasına" karar vermiştir.

Yasa gereği; "Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre idare, gecikmeksizin işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecburdur" hükmü doğrultusunda SGK Başkanlığı kendi kapsamındaki kişilerin ağız ve diş sağlığı hizmetleri için özel sağlık kurum ve kuruluşları ile Kurum'la sözleşmesi olmayan resmî sağlık kurum ve kuruluşlarındaki diş ünitelerinde yapılan tedavi giderlerinin ödenebilmesi için 7 Eylül 2009 tarihinde yeni düzenlemeler yapmıştır.

## **Özel diş hekimlerine müracaat için bekleme süreleri arttırıldı**

Müracaat edilen sözleşmeli resmî sağlık kurumunca en az bir diş hekiminin de yer aldığı sağlık kurulu raporu ile kron ve protez tedavisine 180 gün, dolgu tedavisine 60 gün, diğer diş tedavilerine de 90 gün içinde başlanamayacağının belirtilmesi ve kapsamda yer alan kişilerce talep edilmesi halinde serbest diş hekimliklerine, Kurum'la sözleşmesi olmayan resmî sağlık kurum veya kuruluşlarına, özel sağlık kurum veya kuruluşlarına sevkleri yapılabilecektir. 28.01.2009 tarihinden önce bu süreler 90, 30 ve 45 gün olarak uygulanıyordu.

## **Sevk için sağlık kurulu raporu şart**

Bu durumda, sağlık kurulu raporunda yapılması gereken tedavinin ayrıntılı olarak belirtilmesi ve sonrasında da sevk yapan sözleşmeli resmî kurumundaki diş hekimlerince tedavinin yapıldığının onaylanması gerekmektedir. Hastalar, başvurdukları kurum ile sözleşmeli resmî sağlık kurumunca düzenlenen sağlık kurulu raporunda imzası bulunan hekimin kendisinin, eşinin veya bunların ortaklarının özel muayenehanelerine/ özel sağlık kurum ve kuruluşlarına sevk edilemezler. Bu şekilde, sağlık kurulu raporunda onayı bulunan ve tedaviyi sağlayan hekimin aynı olduğu veya eşi veya ortakları tarafından yapıldığı belirlenen tedavilere ait giderler ödenmeyecektir.

## **Özürlü vatandaşlara özel/kamu tüm diş hekimleri serbest**

Yüzde 40 ve üzerinde özürlü kişiler, diş tedavileri için özürlülük durumunu belgelendirmek suretiyle, tüm sağlık kurum ve kuruluşlarına veya serbest diş hekimliklerine doğrudan başvurabileceklerdir. Başta zihinsel özürlü

olmak üzere iletişim kurulamayan veya algılama güçlüğü yaşanan özürlü kişilerin dış tedavileri lokal anestezi altında gerçekleştirilemiyorsa ve genel anestezi altında müdahale gerekliliği söz konusu ise tedavinin, anesteziyoloji ve reanimasyon uzman hekiminin sorumluluğunda genel anestezi altında cerrahi müdahale uygulanabilen, asgari tıbbi malzeme ve ilaçların bulunduğu genel anestezi ile müdahale birimi olan sağlık kurumlarında yapıldığının belgelendirilmesi gerekmektedir. "Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırılması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik" hükümlerine uygun olarak düzenlenmiş raporun onaylı bir örneği düzenlenecek faturaya eklenecektir.

TÜİK verilerine göre ülke nüfusunun yüzde 12,29'u yani 8,5 milyonu özürlü durumundadır. Bu düzenleme ile özürlüler lehine sosyal devlet olma adına çok önemli bir açılım yapılmıştır.

### **SGK'ca özele ödenecek bedel yaklaşık üç kat arttırıldı**

SGK'ca yapılan düzenlemelere uygun olarak sevki yapılan kişilerin Kurum'la sözleşmesiz resmî sağlık kurum veya kuruluşları veya özel sağlık kurum veya kuruluşlarındaki teşhis, tedavi veya protez bedelleri Türk Dişhekimleri Asgari Ücret Tarifesi'nde yer alan fiyatları tavan olmak üzere yapılan işleme ait fatura bedelini aşmamak üzere ödenecektir. 28.01.2009 tarihinden önceki ödemeler SUT'ta yer alan fiyat üzerinden ödeme yapılmaktaydı.

### **Tüm yurttaşlarımızın Ramazan Bayramını kutlar esenlikler dilerim.**

\*\*\*

### **Okurlara KISA KISA.....**

**Soru:** 1945 doğumluyum, 1994-1999 yılları arasında Tekel'e tütün verdim ama Bağkur'lu olmadım. 1999'dan günümüze kadar zaman zaman SSK'lı oldum 1600 gün primim var ve iki yıl askerlik yaptım ne zaman emekli olurum. (Hasan Sarı)

**Cevap:** Prim tevkifatı yapılan yıllarda Ziraat Odası kaydınız varsa, prim tevkifatı yapılan yıldan itibaren tarım bağkurlusu sayılırsınız ancak SSK'lı olduğunuz tarihte tarım bağkuru hemen kesilir. 1994-1999 yılları arasında Ziraat Odası kaydınız olup olmadığını belirtmemişsiniz. Eğer Ziraat Odası kaydı yoksa sadece prim tevkifatı yapılan tarihten o yıl sonuna kadar tarım bağkurlusu sayılırsınız. Bağkur + SSK + askerlik borçlanması toplam 3600 günü doldurduğunda SSK'dan emekli olursunuz.

**Soru:** Sigortalılık başlangıç tarihim 01.09.1994, prim ödeme gün sayım 5092, doğum yılım 1971. Şu an çalıştığım işyerinden kendi isteğimle ayrılmak istersem kıdem tazminatımı alabilmek için hangi şartları sağlamam gerekiyor? Bir bayan olarak evlendikten sonra bir yıl içinde ayrılırsam almam mümkün mü? (Betül Zeytin)

**Cevap:** 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 prim ödeme gün sayısını doldurduğunuzdan yaştan kısmi emeklilik gerekçesi ile dilediğiniz zaman kıdem tazminatınızı alarak işten ayrılabilirsiniz. Ayrıca evlendikten sonra bir yıl içinde işten ayrıldığınızda da evlilik gerekçesi ile işten ayrılmış sayılacağınızdan yine kıdem tazminatınızı alabilirsiniz.

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Devlet ilaç harcamalarını kısmanın yolunu buldu...

---

*Ramazan Çanakkaleli 27.09.2009*

Merhaba sevgili okuyucular, geçen hafta gerek SGK'ca gerekse Maliye Bakanlığınca yayımlanan tebliğlerle hastalardan alınacak muayene katılım paylarında 1 Ekim 2009 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere artış yapıldı. Muayene katılım payı: devletin tedavi giderlerini karşıladığı kişilerin, ayakta tedavilerinde hekim ve diş hekimi muayenelerinde normal muayene bedelinin belli bir kısmının tedavi görene karşılatılması şeklinde tanımlanmaktadır. Muayene katılım payı yöntemi ile, ihtiyacı olmayan kimselerle, profesyonel hasta gruplarının sağlık tesislerini gereksiz kullanmasının engellenmesi amaçlanmaktadır. Muayene katılım payının yüksek olması halinde gerçekten ihtiyacı olan kişilerin sağlık ocaklarına, hastanelere başvurması kısmen de olsa güçleşecek ve erken teşhisle daha az masrafla hastalık tedavi edilebilecekken, hastanın tedavi maliyeti devlete daha da yüksek olacaktır. Tersî olması durumunda da gereksiz sağlık harcaması yapılmış olacak ayrıca ihtiyacı olan kişilerin sağlık tesislerinin yoğunluğu nedeniyle sağlık hizmetlerine ulaşımı güçleşecektir. Bu nedenle muayene katılım payının düşük veya yüksek tutulması arasındaki ince dengenin iyi ayarlanması gerekmektedir.

### **Muayene katılım payları artırıldı...**

1 Ekim 2009 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere; Sağlık hizmeti sunucularında yapılan hekim ve diş hekimi muayenesi nedeniyle uygulanacak katılım payı tutarları; Birinci basamak sağlık kuruluşları (sağlık ocağı, verem savaş dispanseri, ana-çocuk sağlığı ve aile planlaması merkezi, vb.) ve aile hekimliği muayenelerinde 2 TL, ikinci ve üçüncü basamak (devlet hastanesi, eğitim ve araştırma hastanesi, üniversite hastanesi, vb.) resmî sağlık kurumlarında 8 TL, Özel sağlık kurumlarında 15 TL, olarak yeniden düzenlendi.

Sağlık hizmeti sunucularında yapılan muayene sonrasında kişilerin muayeneye ilişkin reçete ile eczanelere müracaat etmemesi durumunda, birinci basamak sağlık kuruluşları ile aile hekimliği muayenelerinde katılım payı alınmayacaktır, ikinci ve üçüncü basamak resmi sağlık kurumları ile özel sağlık kurumlarındaki muayenelerde ise 3 TL indirim yapılacaktır.

Bu düzenleme öncesinde birinci basamak sağlık kuruluşları ile aile hekimliği muayenelerinde hiç katılım payı alınmaktaydı şimdi ise reçete ile eczanelere müracaat etmesi durumunda yani şartlı olarak katılım payı alınması öngörülmüştür. Muayene katılım payında indirim yapılması veya hiç alınmaması şartının reçete ile eczanelere müracaat edip etmeme durumuna bağlanmasında devletin sağlık harcamalarını kısmadan lüzumsuz ilaç kullanımını azaltarak toplam sağlık harcamalarını düşürmek istemesi düşüncesi yatmaktadır. Zira geçen haftalarda sağlık harcamalarını azaltmak için devletin bazı tedavi giderlerini karşılamaması gündeme geldiğinde sayın başbakanın "sağlık harcamasının bedeli olmaz" şeklinde bir çıkışı olmuştu.

2008 yılında SGK'nın sağlık harcaması 25 milyar lira olarak gerçekleşti. Bunun 14 milyar lirası hastanelere tedavi

gideri olarak 11 milyar lirası da ilaç bedeli olarak ödendi. Yani SGK'nın sağlık harcamalarının yaklaşık yüzde 44'ünü ilaç ödemeleri oluşturmaktadır.

### **SGK'lının katılım payı tahsilâtını kim yapacak?**

Birinci basamak sağlık kuruluşları ve aile hekimliği muayenelerine ilişkin 2 TL tutarındaki katılım payı, kişilerin muayeneye ilişkin reçete ile eczanelere müracaat aşamasında eczaneden tahsil edilecektir.

İkinci ve üçüncü basamak resmî sağlık hizmeti sunucularında yapılan muayeneler için 8 TL öngörülen katılım payının;

a) Kurumdan gelir ve aylık alanlar ile bakmakla yükümlü oldukları kişiler için 5 TL tutarındaki kısmı gelir ve aylıklarından, 3TL lik tutar ise kişilerin muayeneye ilişkin reçete ile eczanelere müracaat aşamasında eczaneden tahsil edilecektir.

b) Diğer kişiler (işçi, esnaf, vb.) için ise 8 TL katılım payı tutarı eczanelerden tahsil edilecektir. Kişilerin muayeneye ilişkin reçete ile eczanelere müracaat etmemesi durumunda katılım payı tutarına 3 TL indirim uygulanacaktır. Bu durumda muayeneye ilişkin 5 TL tutarındaki katılım payı, kişinin reçete ile ilk eczaneye müracaatında tahsil edilecektir.

Özel sağlık hizmeti sunucularında yapılan muayeneler için 15 TL öngörülen katılım payının;

a) Kurumdan gelir ve aylık alanlar ile bakmakla yükümlü oldukları kişiler için 12 TL tutarındaki kısmı gelir ve aylıklarından, 3TL lik tutar ise kişilerin muayeneye ilişkin reçete ile eczanelere müracaat aşamasında eczaneden tahsil edilecektir.

b) Diğer kişiler için ise 12 TL katılım payı tutarı sağlık hizmeti sunucusu tarafından, 3TL lik tutar ise kişilerin muayeneye ilişkin reçete ile eczanelere müracaat aşamasında eczaneden tahsil edilecektir.

### **Memurların katılım payı nasıl tahsil edilecek?**

Memurlar (bunlardan aylıksız izinli olup, ilgili mevzuatı gereğince tedavi yardımı hakkı devam edenler dâhil) ile bunların bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerinin muayene katılım payı, kurumları tarafından çalışanların aylık ve ücretlerinden kesilmek suretiyle tahsil edilecektir.

### **Yeşil kartlıların katılım payı nasıl tahsil edilecek?**

Yeşil kart verilerek tedavileri sağlanan kişilerin, birinci basamak resmi sağlık kuruluşlarında gördükleri tedavileri nedeniyle düzenlenen reçete muhteviyatı ilaçlarını almak üzere eczanelere başvurmaları halinde 2 TL tutarında, ikinci ve üçüncü basamak resmi sağlık kurumlarındaki tedavileri nedeniyle eczaneye başvurmaları halinde 8 TL tutarında kendilerinden muayene katılım payı alınacaktır.

Yeşil kart verilerek tedavisi sağlanan kişilere sağlık kurum ve kuruluşları tarafından reçete düzenlenmemesi

veya bu kişilerce eczaneye müracaat edilmemesi halinde muayene katılım payı alınmayacaktır.

### **Katılım payı alınmayacak durumlar...**

Hastanelerde yatarak tedavi olanlar ile acil poliklinik muayenelerinden katılım payı alınmayacaktır. Başka bir deyişle gerçekten tedaviye ihtiyacı olduğu açıkça ortada olan kişiler katılım payından muaf tutulmuştur. Ayrıca sağlık harcamaları karşılananlar, muayene katılım payı olarak eczaneye ödedikleri tutar karşılığında, eczaneden fiş veya fatura talep etmeyeceklerdir.

### **Okurlara KISA KISA.....**

**Soru:** Üniversite öğrencisiyim 25 yaşını doldurduğum için babamın üzerinden sağlıktan faydalanamıyorum. İsteğe bağlı sigorta yaptırmak istiyorum, ne kadar para ödemem gerekiyor ve istediğim an sigortayı iptal ettirmem mümkün mü? (Mustafa Demir/Antalya)

**Cevap:** İsteğe bağlı sigortalı olarak aylık en az (693 x 0,32=) 221,76.-TL ödemeniz gerekir, ayrıca istediğiniz zaman isteğe bağlı sigortayı bırakabilirsiniz...

**Soru:** 04/10/2000 tarihinde mecburi bağkur sigortalısı oldum ve 30/04/2002 tarihinde ise sona erdi. Herhangi bir ödeme yapamadım. Bağkur borç sildirmesinden yararlanabilir miyim? (Yusuf Alkaner / Muş)

**Cevap:** 1 yıl 6 ay 26 gün (60 aydan az) sigortalılık süreniz olduğundan borcunuz silinmez, SSK'dan emekli olacak olsanız bile o tarihte karşınıza çıkar, borç silinme olayı 1 Mayıs 2008 tarihi öncesi 60 ayın üzerinde borcu olanlar için geçerli.

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## **Sosyal Güvenlik Reformu bir yaşında**

---

*Ramazan Çanakkaleli 04.10.2009*

Merhaba sevgili okuyucular, Sosyal güvenlik reformu denince ilk aklımıza ne zaman, nerden ve nasıl emekli olacağız sorularının cevaplarında yapılan değişiklikler aklımıza gelmektedir. Sosyal güvenlik reformu tüm yönleriyle 1 Ekim 2008'de yürürlüğe girdi. Reformun birinci yılında okuyucularımıza emeklilik sistemimizde yapılan değişiklikleri ana hatlarıyla hatırlatmak isterim. Şu an emeklilik yani yaşlılık aylığı bağlanma şartları işe giriş tarihlerine göre değişmektedir. 08 Eylül 1999'dan önce çalışmaya başlayanların emeklilik durumu kademeli geçişle düzenlenmiştir.

### **SSK'dan yaşlılık aylılığı alabilmek yani emekli olabilmek için,**

- Kadın sigortalılardan 8 Eylül 1981'den önce, erkek sigortalılardan da 8 Eylül 1976'dan önce işe başlayanlar en az 5000 gün prim ödemiş olmak şartıyla diledikleri zaman emekli olabileceklerdir. Ayrıca yaş şartı aranmamaktadır.

- Kadın sigortalılardan 8 Eylül 1981 - 8 Eylül 1999 tarihleri arasında işe başlayanlar kademeli geçişe tâbidirler. Kademeli geçişin uygulandığı tarihler arasında işe başlayan bayanlar işe başlama tarihlerine göre 20 yıl sigortalık süresini tamamlayıp en az 5000 gün prim ödeyip ve 40 yaşını doldurarak, en fazla da 5975 gün prim ödeyip 56 yaşını doldurarak emekli olabileceklerdir.

- Erkek sigortalılardan 8 Eylül 1976 - 8 Eylül 1999 arasında işe başlayanlarda kademeli geçişe tâbidirler. Kademeli geçişin uygulandığı tarihler arasında işe başlayan erkekler, işe başlama tarihlerine göre 25 yıl sigortalık süresini tamamlayıp en az 5000 gün prim ödeyip ve 44 yaşını doldurarak, en fazla da 5975 gün prim ödeyip 58 yaşını doldurarak emekli olabileceklerdir.

### **Bağ-Kur'da ise şartlar biraz daha farklıdır.**

- Kadın Bağ-Kur'lulardan 1 Haziran 1984'ten önce işe başlayanlar en az 20 yıl prim ödeyip ve 40 yaşını doldurmuş olmak şartıyla, erkek Bağ-Kur'lulardan da 1 Haziran 1979'dan önce işe başlayanlar en az 25 tam yıl prim ödeyip 44 yaşını doldurmuş olmak şartıyla diledikleri zaman emekli olabileceklerdir.

- Kadın Bağ-Kur'lulardan 2 Haziran 1984 - 1 Haziran 1999 arasında işe başlayanlar kademeli geçişe tâbidirler. Kademeli geçişin uygulandığı tarihler arasında işe başlayan bayanlar, işe başlama tarihlerine göre 20 tam yıl prim ödeyip en az 41 yaşını, en fazla da 56 yaşını doldurarak emekli olabileceklerdir.

- Erkek Bağ-Kur'lulardan 2 Haziran 1979 - 1 Haziran 1999 arasında işe başlayanlar kademeli geçişe tâbidirler. Kademeli geçişin uygulandığı tarihler arasında işe başlayan erkekler, işe başlama tarihlerine göre 25 tam yıl prim ödeyip en az 45 yaşını en fazla da 58 yaşını doldurarak emekli olabileceklerdir.

### **Emekli Sandığı'ndan emekli olabilmek için ise;**

- Kadın memurlardan 23 Mayıs 1983'ten önce işe başlayanlar en az 20 tam yıl iştirakçi olup 40 yaşını doldurmuş olmak şartıyla, erkek memurlardan da 23 Mayıs 1979'dan önce işe başlayanlar en az 25 tam yıl iştirakçi olup 44 yaşını doldurmuş olmak şartıyla diledikleri zaman emekli olabileceklerdir.

- Kadın memurlardan 24 Mayıs 1983 - 23 Mayıs 1999 arasında işe başlayanlar kademeli geçişe tâbidirler. Kademeli geçişin uygulandığı tarihler arasında işe başlayan bayanlar, işe başlama tarihlerine göre 20 tam yıl iştirakçi olup en az 41 yaşını, en fazla da 55 yaşını doldurarak emekli olabileceklerdir.

- Erkek memurlardan 24 Mayıs 1979 - 23 Mayıs 1999 arasında işe başlayanlar kademeli geçişe tâbidirler. Kademeli geçişin uygulandığı tarihler arasında işe başlayan erkekler, işe başlama tarihlerine göre 25 tam yıl iştirakçi olup en az 44 yaşını, en fazla da 58 yaşını doldurarak emekli olabileceklerdir.



**8 Eylül 1999'dan sonra ilk defa sigortalı olanlar için ise yaş konusunda eşitlik vardır.** Çalışma statüsüne bakılmaksızın kadın sigortalının 58 erkek sigortalının 60 yaşını doldurması gerekmektedir. Bu bağlamda bir işverene hizmet akdi ile bağlı olanlar yani işçiler **eski adıyla SSK'lıların emekli olabilmesi için** kadınların ve erkeklerin 7000 gün prim ödeyip, kadınlarda 20 erkeklerde 25 yıl sigortalılık sürelerini ve yine kadınların 58 erkeklerin 60 yaşını tamamlamaları gerekmektedir. **Eski adıyla Bağ-Kur'a ve Emekli Sandığı'na tâbi olanlar, yani esnafla memurların emekli olabilmeleri için** kadınların 20, erkeklerin 25 tam yıl sigortalılık sürelerini yine kadınların 58, erkeklerin 60 yaşını doldurmuş olmaları gerekmektedir.

**Normal emeklilik şartlarını yerine getiremeyenlerin belli bir yaşa ulaşmış olmaları şartı ile kısmi emekli aylığından yararlanmaları da mümkündür.**

- Eski adıyla SSK'lıların 8 Eylül 1999'dan sonra ilk defa sigortalı olanların kısmi emekli aylığından yararlanabilmeleri en az 25 yıl sigortalılık süresine sahip olup 4500 gün prim ödemiş olmak ve ayrıca kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmak şartı gerekmektedir. Değişiklikten önceki yaş haddi kadın sigortalılar için 50, erkek sigortalılar için ise 55 olarak uygulanmaktaydı.

- Eski adıyla Bağ-Kur'a tâbi olanlar yani esnaflardan 8 Eylül 1999'dan sonra ilk defa sigortalı olanların yaşlılık sigortasından kısmi aylığa hak kazanabilmeleri için kadınların 60, erkeklerin ise 62 yaşını doldurması ve en az 15 tam yıl prim ödemeleri gerekmektedir. Değişiklikten önceki yaş haddi kadın sigortalılar için 50, erkek sigortalılar için ise 55 olarak uygulanmaktaydı.

- Eski adıyla Emekli Sandığı'na tâbi olanlar yani memurlardan 8 Eylül 1999'dan sonra ilk defa sigortalı olanların yaşlılık sigortasından kısmi aylığa hak kazanabilmeleri için, kadınların ve erkeklerin 61 yaşını doldurması ve en az 15 tam yıl prim ödemeleri gerekmektedir. Değişiklikten önceki yaş haddi kadın ve erkek sigortalılar için 60 hizmet süresi de 10 olarak uygulanmaktaydı.

**Reformdan sonra ilk defa sigortalı olanların emekliliği kademeli olarak biraz daha gecikecek.** 1 Ekim 2008'de tüm yönleriyle yürürlüğe giren yasada, emeklilik yaşı kademeli olarak 1 Ocak 2036'dan itibaren arttırılarak 2048'de kadın ve erkeklerin 65 yaşını doldurup 7200 gün prim ödeyerek emekli olması öngörülmektedir. İlk defa reformun yürürlük tarihinden sonra sigortalı olacak erkekler için emeklilik yaşı 2036'ya kadar 60, kadınlar için ise 58 olacak. Emeklilik yaşı 2036'dan itibaren kademeli olarak artacak ve 2044'de erkekler için 2048'de de kadınlar için 65'e ulaşacak. Reform öncesi emeklilik için gereken 7000 gün sayısı, reformdan sonra işe girenler için 7200 gün sayısı olarak uygulanacaktır.

Reformdan sonra işe girenlerde 2036'ya kadar yaş koşulu değişmemekle birlikte prim gün sayısı reformun yürürlüğe girmesiyle birlikte 7200 gün olarak uygulanacak.

İlk defa reformun yürürlük tarihinden sonra sigortalı olacak çalışanların yaşlılık sigortasından kısmi aylığa hak kazanabilmeleri için, 2036'ya kadar kadınların 61, erkeklerin 63 yaşını doldurması ve en az 5400 gün prim ödemeleri gerekmektedir. 2036'dan sonra ise yine 5400 gün prim ödeme sabit kalmakta ama yaş erkekler ve kadınlar için kademeli olarak 65'e yükseltilecektir.

## **Okurlara KISA KISA...**

**Soru:** Ben 1991'de ticaret meslek lisesi uygulaması gereği Güven Sigorta'da staja başladım. Burada üç yıla

yakın bir zaman staj yaptım, bu üç yılı emekliliğe saydırma imkânı var mı? (Arzu Dağcı)

**Cevap:** Okulların zorunlu staj yaptırdıkları sürede, öğrencilerin uzun vadeli sigorta kollarına ait primleri işverence ödenmediğinden bu süreler emeklilik hesaplamasında dikkate alınmamaktadır. Ayrıca bu süreler borçlanılamaz.

**Soru:** 17.05.1964 doğumluyum, 10.01.1980'de SSK'lı olarak çalışmaya başladım ve 90 gün prim ödendi. 05.05.1986'dan bugüne kadar aralıksız Bağ-Kur'luyum. 540 gün askerlik borçlanma primimi ödedim. Ne zaman emekli olurum? (Ahmet Turan Yerliyurt)

**Cevap:** Bağ-Kur başlangıç tarihiniz 05.08.1984 olur ve 25 yıl prim ödeme süresini doldurduğunuzdan dilediğiniz zaman emekli olabilirsiniz.

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İlaçlara kimlik numarası geliyor...

*Ramazan Çanakkaleli 11.10.2009*

Merhaba sevgili okuyucular, geçen hafta eczaneye ilaç almaya gittiğimde ilacı aldıktan sonra eczacı elime bir broşür tutuşturdu. Broşür, Eczacı Odası tarafından bastırılmıştı ve 1 Ocak 2010 tarihinden itibaren uygulanmaya başlayacak olan ilaç takip sisteminin ne kadar kötü bir şey olduğu anlatılmaya çalışılıyordu. Konuyu biraz derinlemesine incelediğimde bunun hiç de doğru olmadığı kanaatine ulaştım.

Bazı okuyucularımızın aklına "ilaç takip sistemi nedir" diye bir soru gelebilir. İlaç takip sistemi; ilacın üretiminde veya ithalatında ilaca verilecek bir kimlik numarası, ilacın nihai tüketime kadar geçecek tüm aşamasının izlenmesi şeklinde tanımlanabilir.

### İlaç Takip Sistemi'nin (İTS) yararları, kısaca...

1. Sahte ilaçların ülkemizde yer almasını engellemek,
2. Sahte kupür ile ilaç yolsuzluğuna izin vermemek,
3. Nasıl olursa olsun, her kutu ilacın ancak bir defa ödenmesini sağlamak,
4. Farmakovijilans ve hasta güvenliği açısından ilaçları gittikleri son nokta olan hastalara kadar izlemek,
5. İlaçların hareketlerini bir veri halinde görmek,
6. Bu veriyi anlamlı sonuçlara çevirerek politikalar üretmek, şeklinde açıklanabilir.

İTS, merkezî bir sistemdir. Üreticilerden başlayarak ilacı satan, depolayan ihraç veya ithal eden tüm birimler ile eczaneler her türlü hareketlerini bu sisteme bildireceklerdir. Sistem, bildirimler ile o ilacın şeceresinin oluşturulması ve ödeme öncesi yapılacak kontrollerde şeceresi düzgün çıkmayan ilaçların ödenmemesi

düşüncesi üzerine kurulmuştur.

### **İlaç Takip Sistemi (İTS) ile sahte kupür sona erecek...**

Türkiye geçen yıl yüzde 17,2'yle ilaçta en fazla büyüyen ilk beş ülkeden biri oldu. Türkiye Eczacılar Birliği verilerine göre, Türkiye'deki ilaç pazarının büyüklüğü 2008'de 16,3 milyar liraya ulaştı. 2008 yılında 12,1 milyar lira harcamayla ilaç sektörünün en büyük müşterisi Sosyal Güvenlik Kurumu olurken, yeşil kart harcamaları 1,3 milyar liraya çıktı. İlaç takip sisteminin hayata geçmesini en çok SGK istemektedir. Çünkü ilaç takip sistemi ile SGK'ya, dolayısıyla devlete her yıl milyonlarca liraya mal olan sahte kupür olayı tamamen ortadan kalkacaktır.

### **İlaç hırsızlığı sona erecek...**

Eczacıların ve ecza depolarının korkulu rüyası haline gelen piyasa değeri yüksek ilaçların çalınması olayları; ilaç takip sistemi sayesinde çalınan ilaçların başka bir noktada satılamıyor olması nedeniyle eczane ve ecza deposu soygunlarını azaltacaktır.

### **Eczanelerin bir bir kapanacağı iddia ediliyor...**

Eczacı Odası İlaç Takip Sistemi'nin hayata geçmesinin eczacılara maliyetinin çok yüksek olacağını, dolayısıyla birçok eczanenin kapanacağını iddia etmektedir.

Ancak bu iddia geçerli bir iddia değildir. Nasıl ki bir işletmenin ticari faaliyetine devam edebilmesi için bazı temel yatırımlar yapması gereklidir onun gibi eczacıların da SGK ve diğer kamu kurumlarına ilaç satabilmesi için 2D barkot okuyucu cihazı almaları gerekecektir. Bu cihazların fiyatı da ortalama 300-400TL civarındadır. Hiçbir eczacı bu kadarlık bir maliyet artışı ile eczanesini kapatmayacaktır. Ayrıca yurda giren kaçak ilaç miktarının yıllık 500 milyon lira olarak tahmin edildiği bir ortamda ülkemizdeki 24.000 civarındaki eczanenin bir defaya mahsus toplam 10 milyon lira civarında bir harcama yapacak olması abartılacak bir şey olmasa gerek.

### **11. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri kongresi yapıldı...**

İşçi, işveren ve devlet arasındaki ilişkileri inceleyerek, taraflar arasında daha sağlıklı bir yapının oluşturulmasını sağlayan, iş ve sosyal güvenlik hukukunun gelişmesine katkıda bulunan, devletin sosyal politikalarının daha etkin hale gelmesinin bilimsel temellerini oluşturan ülkemizdeki tüm Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin değerli öğretim üyeleri 8-10 ekim tarihleri arasında Marmara Üniversitesi öncülüğünde Side'de yapılan 11. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri kongresinde biraraya geldiler.

Kongrenin açılış konuşmasını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Ömer Dinçer yaptı, daha sonra öğretim üyeleri ile "çalışma ilişkileri ve sosyal güvenlik" istişare toplantısında biraraya geldi ve öğretim üyelerinin çalışma hayatı, sosyal politikalar, Sendikalar Kanunu ve Sosyal Güvenlik Sistemi ile ilgili öneri ve eleştirilerini dinleyerek tek tek not aldı.

## İlk defa bu kadar üst düzey katılım oldu...

Kongreye, üniversitelerdeki öğretim üyelerinin yanı sıra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Birol Aydemir, Müsteşar Yardımcısı Doç. Dr. Halis Yunus Ersöz, Çalışma Genel Müdürü Doç. Dr. Ali Kemal Sayın, İşkur Genel Müdürü Namık Ata, SGK Başkanı Dr. M. Emin Zarasız ve GSS Genel Müdürü Dr. Hasan Çağır, Sosyal Sigortalar Genel Müdürü İbrahim Ulaş, SGK Antalya Müdürü Selim Erol, SGK İstanbul İl Müdürü Mustafa Kuruca katıldılar.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na nitelikli işgücü yetiştirmesine rağmen, bu kongreye kadar bu denli geniş bir katılımın Bakanlıkça gerçekleştirilmediği konuşmacılar tarafından sunumlarında ifade edildi.

*Yeniçağ* gazetesi yazarı, iş ve sosyal güvenlik uzmanı kadim dostum Ahmet Şerif, *Türkiye* gazetesi yazarı Şerif Akçan, *Anayurt* gazetesi yazarı Yunus Emre Işık ile *Bugün TV*'de her cuma "A'dan Z'ye Çalışma Hayatı" isimli programı hazırlayıp ve sunan SGK İstanbul İl Müdür yardımcısı Mustafa Cerit, Murat Göktaş ve Ramazan Yıldız da kongreyi baştan sona izleyenler arasındaydı.

## Okurlara KISA KISA.....

**Soru:** 01.05.1966 doğumluyum, 01.10.1984 - 01.07.1988 tarihleri arasında 425 gün SSK'lı olarak çalıştım. 27.02.1989 tarihinden beri Almanya'da ev hanımı olarak ikamet ediyorum. Ne zaman emekli olabilirim. **(Nimet Altay)**

**Cevap:** Yurtdışı borçlanması yaparak prim ödeme gün sayınızı 5000 güne tamamladığınızda hemen emekli olabilirsiniz.

**Soru:** 0717 ..... sicil numaralı bir Bağ-kur'lu yakınım var. İlgili mükellefin 1993-1995 arasında 35 aylık kaydı var ama hiç ödeme yapılmamış. Bu borcu ödeyip hizmetten saydırabilir miyiz? Ödeyebilirsek Bağ-kur başlangıcını 1993 yılı olarak alır mı? (Mükellefin 5510 ile Bağ-kur'a getirilen engelli emekliliğinden yararlanmak isteği, girişi önemli kılıyor,) Yüzde 40 engelli raporu ile ne zaman emekli olur? **(Necmettin Akyol)**

**Cevap:** 35 aylık Bağ-kur prim borcunu ödeyerek hizmet kazanabilir. Sigortalılık başlangıcı 1993 yılı olarak alınır. Bağ-kur prim ödeme gün sayısını 4680'e tamamladığında 2011 tarihinde yüzde 40 özürlü statüsünden emekli olur.

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Sosyal Güvenlik'ten bir devrim daha

Ramazan Çanakkaleli 18.10.2009

Merhaba sevgili okuyucular, SGK sağlık harcamalarını karşıladığı sigortalılarına sağlık yardımı konusunda oldukça cömert davranmaktadır. Tabii bu cömertliği kamu açıklarını arttırıp hazinenin borçlanma gereksinimini fazlalaştırdığı için zaman zaman bazı yazarlarca eleştiri konusu yapılmaktadır. Ancak Türkiye Cumhuriyeti, Anayasa'nın 2. maddesinde ifade edildiği üzere sosyal bir devlet olduğundan bu tarz eleştiriler yersizdir.

SGK bu cömertliğini kısmen de olsa devam eden tedaviler konusunda sınırlamıştı. Ancak Türk Tabipler Birliği Merkez Konseyi tarafından açılan dava sonucunda Danıştay'ın vermiş olduğu kararla birlikte bu kısıtlama ortadan kalktı.

## **Devam etmekte olan tedavi nedir?**

Devam etmekte olan tedavi, kişilerin genel sağlık sigortalısı sayılma şartlarının yitirildiği tarihte sağlık hizmeti sunucusundaki yatarak sağlanmakta olan tedavilerini ifade eder.

SGK'nın sağlık harcamalarını karşıladığı kişilerin, genel sağlık sigortalılığının sona erdiği tarihte devam etmekte olan tedavileri nedeniyle sağlanacak sağlık hizmetleri, kişinin iyileşmesine kadar SGK'ca sağlanmaya devam etmektedir. Yani, sigortalı olan bir kişinin bir şekilde sigortalılığı sona erdiği takdirde SGK'ca karşılanmakta olan sağlık masrafları anında sona erdirilmemektedir.

## **60 güne kadar prim borcu olan bazı sigortalılar da sağlıktan yararlanabilir...**

Bağ-Kur'lular (eski ifade ile) ile sadece genel sağlık sigortası primi ödeyen Türk vatandaşlarından 60 güne kadar prim borcu bulunanlar sağlık yardımlarından yararlanabilir. 60 günden fazla prim borcu bulunan hiç kimse sağlık yardımlarından yararlanamaz.

Mütekabiliyet esası da dikkate alınmak şartıyla, oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayıp Türkiye'de genel sağlık sigortalısı olanlar ile isteğe bağlı sigortalıların SGK'nın sağlık yardımlarından yararlanabilmesi için SGK'ya hiç prim borcunun bulunmaması gerekmektedir.

## **Kronik hastalığı olanlar SGK'lı olsun...**

Daha önceden "devam etmekte olan tedavi, kişilerin genel sağlık sigortalısı sayılma şartlarının yitirildiği tarihte sağlık hizmeti sunucusundaki yatarak sağlanmakta olan tedavilerini" ifade ettiğinden; kişilerin var olan kronik hastalıkları nedeniyle müteakip müracaatları devam etmekte olan tedavi olarak değerlendirilmemekteydi dolayısıyla sağlık yardımları sigortalılığının sona erdiği tarihten veya prim borcunun yasal sınırı aştığı tarihten itibaren ödenmemekteydi.

SGK tarafından 18.09.2009 tarihinden yayınlanan 2009 / 115 sayılı genelge ile böbrek, kalp yetmezliği, hemofili, Kronik Obstrüktif Akciğer Hastalığı, şeker, Parkinson vb. gibi kronik bir hastalığı olan SGK sigortalısının sigortalılık hali sona erdikten sonra bile sağlık harcamaları SGK tarafından karşılanacaktır.

18.09.2009 tarihinde SGK'nın sağlık yardımlarından yararlananlar; bu tarihten sonra sigortalılık niteliğini

yitirseler bile kronik hastalığı ile ilgili tüm ilaç ve tedavi giderleri SGK'ca karşılanacaktır.

Durumu bir örnekle açıklayalım; Hakkı Yenmez 1 Mart 2009 tarihinden itibaren bir işyerinde çalışmaktadır ve Kronik Obstrüktif Akciğer Hastalığı nedeniyle zaman zaman hastanede yatarak tedavi görmektedir. 25 Eylül 2009 tarihinde işten çıkmıştır; bu tarihten sonra 100 gün içinde hastaneye yattığı takdirde, Hakkı Yenmez'in tedavisi çalışmalarının sona erdiği dikkate alınmaksızın, iyileşinceye SGK'ca ödenmeye devam edecektir.

SGK, aksi bir düzenleme yapmazsa; ülkemizde bulunan ve kronik hastalığı olan yerli ve yabancı binlerce kişi son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödediği takdirde SGK'nın tedavi ve ilacı kapsayan sağlık yardımlarından yararlanacaktır.

## Okurlara KISA KISA...

**Soru:** Ben PTT'de 4/c statüsünde yeni memur olarak işe başladım. Müdür kendi inisiyatifiyle haftada 6 gün 48 saat çalışmak zorunda olduğumuzu bildirdi. Bu yetkiyi hangi kanundan alıyor? Devlet memurlarının ya da benim haftalık maksimum çalışma saatim kaçtır? (Veysel Pak)

**Cevap:** Devlet memurlarının haftalık çalışma süresi 657 sayılı devlet memurları kanunun da 40 saat; işçilerin çalışma süresi ise 4857 sayılı kanunda 45 saat olarak belirlenmiştir. Belirlenen sürelerin üzerinde çalışılması karşılığında fazla mesai ödenir. Çalışanlar fazla mesai yapmaya zorlanamaz.

**Soru:** 01.01.1967 doğumlu bayanım. 01.10.1984 – 05.05.1988 tarihleri arasında SSK'lı olarak 625 gün çalıştım. 27.02.1989 tarihinden beri Almanya'da ev hanımı olarak ikamet ediyorum 6670 gün borçlanıp ödedim. Sizden ricam ben ne zaman emekli olabilirim? (Ayşe Yücel)

**Cevap:** 44 Yaşını doldurunca yani 01.01.2011 tarihinde 4/b statüsünde (Bağ-Kur) emekli olabilirsiniz.

**Soru:** Öncelikle merhabalar kolay gelsin. Rotasyona tâbi çalıştığım kurumda özel sektörde çalışan eşim benim tayininin çıkması durumunda gittiğimiz yerde iş bulamadığımız takdirde işinden olacak ve bugüne kadar ki sigorta da ya askıya alınacak ya da emekliliği yanacak. Mağdur olmamam açısından ne yapmam gerekir. Nasıl bir yol takip etmem gerekir? Saygılarımla. (Haşim Güngör)

**Cevap:** Sigortalılığın yanması diye bir durum söz konusu değil. Tayininiz çıktığı takdirde gittiğiniz yerde iş bulamazsanız, eşinizi isteğe bağlı sigortalı yaptırın. Tayininiz çıktığında eşim işten ayrılırsa eşimin kıdem tazminatı yanacak diye düşünüyorsanız; eşinizin 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 günü varsa kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilir.

# Yasa başka, uygulama başka

---

*Ramazan Çanakaleli 25.10.2009*

Merhaba sevgili okuyucular, Sosyal güvenlik reformu 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe girdiğinde, Sayın Başbakan ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın reformla ilgili açıklamalarında en ilgi çekici başlıklardan birisi de; 'sosyal güvencesi olmayan hamile bayanların hamileliği boyunca hamilelikle ilgili tüm tetkik ve tedavi ile doğum masraflarının SGK'ca karşılanacağı' konusu olmuştu. Bakanlıktaki görev değişiminden sonra da yeni Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Ömer Dinçer de aynı konuda benzer açıklamalarda bulunmuştu.

Son zamanlarda gelen elektronik postalarından ve mektuplardan; SGK'nın sosyal güvencesi olmayan hamile bayanların hamilelik ve akabinde doğumla ilgili masraflarını karşılamadığı dolayısıyla Sayın Başbakan ve bakanların açıklamalarının hiçe sayıldığı ifade edilmeye başladı.

## **SGK, sosyal güvencesi olmayan hamile bayanların doğum paralarını ödemiıyor...**

Konuyu araştırdığımda karşıma ilginç bir tablo çıktı. 1 Ekim 2008 sonrası belli bir süre SGK, sosyal güvencesi olmayan hamile bayanların devlet, üniversite veya anlaşmalı özel hastanelerde yapılan hamilelik ve doğum ile ilgili masraflarını karşılamış. Bu kişilerin sigortalı olup olmadığına bakmamış. Son zamanlarda ise hamile bayanlar hastanelere gittiklerinde, hastane yetkilileri tarafından Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürü'nün imzası ile gönderilen yazıya istinaden SGK İl Müdürlüklerine yönlendirilerek hamilelik hali ile ilgili olarak kendilerini tescil ettirmeleri istenmeye başlamış. Dolayısıyla tescili olmayan hamilelerin masraflarını ödemiormuş.

## **Tescil ekranı yok...**

Konuyu SGK yetkililerine sorduğumda; hastaneler tarafından tescil için kendilerine yönlendirilen sosyal güvencesiz hamile bayanlar için ayrı bir tescil ekranı olmadığını dolayısıyla ne gibi bir işlem yapacakları bilmediklerini, bu durumda olan hamile bayanları yeşil kart almaları için kaymakamlıklara yönlendirdiklerini ifade ettiler. Yeşil kart alabilen hamilelerin sağlık harcamalarını da SGK değil Maliye Bakanlığı ödüyor. Yeşil kart alamayan sosyal güvencesiz hamile bayanlar içinde kendilerinin genel sağlık sigortası primi ödemesi zorunluluğunu getirmişler.

## **Yasa ne diyor...**

Aslında 5510 sayılı yasanın 67. maddesinin 1. fıkrasında konu oldukça açık düzenlenmiş, SGK tarafından sağlık harcamaları karşılanacak kişilerden; son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödemiş olma şartı aranmayacak olanlar teker teker sayılmış.

Söz konusu fıkrada özetle "18 yaşını doldurmamış olan kişiler, tıbben başkasının bakımına muhtaç olan kişiler, acil haller, iş kazası ile meslek hastalığı halleri, bildiri zorunlu bulaşıcı hastalıklar, kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri, analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene,

hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbi sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedaviler, afet ve savaş ile grev ve lokavt hali" hükmü yer almaktadır.

Bu madde hükmüne istinaden SGK, 18 yaşını doldurmamış olan kişilerin sağlık harcamalarını kayıtsız şartsız karşılamaktayken aynı fıkra da yer almasına rağmen sosyal güvencesiz bayanların hamilelikle ilgili masraflarını karşılamamaktadır.

### **SUT'ta karşılanır diyor...**

SGK tarafından yayımlanan Sağlık Uygulama Tebliği'nin Provizyon İşlemleri başlıklı 3.3. maddesinde 31.12.2008 tarihinde yapılan değişiklikle "Sağlık yardımları, yeterli prim ödeme gün sayısı olmaksızın ve/veya prim borcu olup olmadığına bakılmaksızın Kurum'ca karşılanacak olan" kişiler arasında "Gebeliğin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık halini kapsayan analık haliyle ilgili rahatsızlık ve özürlülük hallerinde sağlık hizmeti sağlanan kadınlar" sayılmaktadır.

### **Umarım SGK yanlıştan en kısa zamanda döner...**

Sayın Başbakanın ve bakanların yasa ve sağlık uygulama tebliği hükümleriyle örtüşen açıklamaların paralel olarak; SGK'nın, sosyal güvencesi olmayan hamile bayanların, gebelik ve analık tedavi giderlerini en kısa zamanda tekrar karşılamaya başlayacağını ümit ediyorum.

### **Okurlara KISA KISA.....**

**Soru:** İşsizlik ödeneği alan bir kişi, sonradan işsiz geçirdiği günleri borçlanabilir mi? **(Mesut Kaya)**

**Cevap:** İşsizlik ödeneği alan bir kişi, sonradan işsiz geçirdiği günleri borçlanamaz.

**Soru:** SSK kapsamındayken emekli olmuş bir anonim şirketin yönetim kurulu üyesi, şirkette düzenli olarak çalışıp, bunun karşılığında bir ücret alabilir mi? Emekli maaşı kesilir mi? **(Mehmet Kara)**

**Cevap:** Emekli maaşı kesilmez, sosyal güvenlik destek primine tâbi olarak çalışabilir. Sosyal güvenlik destek prim oranı toplam olarak; brüt ücretin yüzde 30+ iş kazası ve meslek hastalığı primidir. Emeklinin ücretinden yüzde 7,5 kesinti yapılır.

**Soru:** 1983 Yılında dört ay SSK'lı ve 1988-95 yıllarında da yedi yıl yedi ay Emekli Sandığı iştirakçisi oldum. 1996 Yılında yurtdışına çıktım, 2006 yılında da Türkiye Cumhuriyeti'nden izinli olarak Alman vatandaşlığına geçtim. Türkiye'den sadece Mavi Kart'ım var. Mart 1965 doğumluyum. Emeklilik konusunda hangi yolla, hangi



kurumdan emekli olmamı tavsiye edersiniz. Ayrıca şartları yerine getirmem halinde ne zaman emekli olabilirim.  
(Mehmet Güney)

**Cevap:** Türkiye’den emekli olabilmeniz için yurtdışında geçen sürelerinizi borçlanmanız gerekmektedir. Ancak 3201 sayılı kanun gereği borçlanma talep tarihinde Türk vatandaşı olmanız gerekmektedir. Mavi Kart’lı olmanız kanun gereği size borçlanma hakkı vermemektedir. Türk vatandaşlığına geçtiğinizi varsayarsak, borçlanmayı, en son tâbi olduğunuz sosyal güvenlik statüsüne göre yapabilirsiniz. En son emekli sandığına tâbi olduğunuzu esas alırsak 25 tam yıl yani 9000 gün prim (borçlanmalar dahil) öderseniz 50 yaşını doldurduğunuzda emekli olabilirsiniz. Türkiye’ye gelip bir gün dahi SSK’lı olursanız o zaman borçlanmayı SSK statüsüne göre yaparsınız ve 47 yaşınızı doldurunca 5150 prim ödeme gün sayısı ile emekli olabilirsiniz.

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Yeni teşvik ne getiriyor

---

*Ramazan Çanakaleli 01.11.2009*

Merhaba sevgili okuyucular, 18 Ağustos 2009 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanarak bazı maddeleri yayım tarihi itibari ile bazı maddeleri de en geç 01 Ekim 2009 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 5921 sayılı kanunla var olan teşvik kanunlarına bir yenisi daha eklenmiş oldu. Bu teşvik kanunu, işverenlerin üzerindeki sigorta primi yükü azaltılarak istihdamın artırılması ve devletin işsizlik ödeneği ödemek yerine aynı süre için prim desteğinde bulunarak, ödenek alan işsizlerin işe alınmasıyla işsizlik ödeneği harcamalarını azaltmayı hedeflenmektedir.

### **İşsizlik ödeneği alanların işe alınması teşvik edilmektedir**

Sigortalı çalışanın ayrıldığı işyerinde tekrar işe başlaması hali hariç olmak üzere, işsizlik ödeneği almaya devam eden her kim olursa olsun, işe alındığı tarihten önceki aydan başlayarak işe alan işyerine ait son altı aylık dönemde, prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması kaydıyla teşvikten yararlanacak olup, işsizin mesleği, yaşı, cinsiyeti, öğrenim durumu gibi özellikleri bu duruma etki etmeyecektir.

Söz konusu primlerin İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu’na vermesi, varsa prime esas alt kazanç sınırı ile prime esas kazanç arasındaki fark ve kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin prim tutarı farkı ile işsizlik sigortası primlerini Sosyal Güvenlik Kurumu’na ödemiş olması şarttır.

### **İşsizlerin tekrar işe alınması teşvik edilmektedir**

İşsizlerin işe alınmaları halinde, sigorta primleri işveren hissesinin devlet tarafından karşılanabilmesi için gerekli şartları iki açıdan ele alabiliriz.

### **Sigortalılar yönünden;**

- 18.8.2009 ila 31.12.2009 tarihleri arasında işe alınmış olması,
- İşe giriş tarihinden önceki üç aylık dönemde SGK'ya verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmaması,
- Fiilen çalışması,

#### **İşyerleri yönünden;**

- 2009 Nisan ayına ilişkin olarak düzenlenmiş aylık prim ve hizmet belgesinde kayıtlı sigortalı sayısına ilave olarak işe alınmış olması, şartlarının birlikte gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

#### **Sigortalının 18.8.2009 ila 31.12.2009 tarihleri arasında işe alınmış olması**

İşsizlik sigortasından yararlanmayan işsizler için teşvik uygulaması 18.8.2009 tarihi itibarıyla yürürlüğe girdiğinden, öngörülen teşvikten 18.8.2009 ila 31.12.2009 tarihleri arasında işe alınan sigortalılardan dolayı yararlanılabilecektir. Bu bağlamda, 17.8.2009 ve önceki tarihlerde işe alınan sigortalılar ile halihazırdaki mevcut düzenlemeye göre 1.1.2010 tarihinden sonra işe alınan sigortalılardan dolayı teşvikten yararlanılması mümkün bulunmamaktadır.

#### **Sigortalının ise giriş tarihinden önceki üç aylık dönemde SGK'ya verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmaması**

18.8.2009 ila 31.12.2009 tarihleri arasında işe alınan sigortalılardan dolayı anılan Kanun'da öngörülen teşvikten yararlanabilmesi için, sigortalının işe alındığı tarihten önceki üç aylık dönemde, gerek yeni işe alındığı işyerinden, gerekse farklı bir işyerinden SGK'ya verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmaması gerekmektedir.

#### **Sigortalının fiilen çalışması**

Teşvik kanunu ile öngörülen sigorta primi işveren hissesi teşvikinden yararlanabilmesi için, sigortalının ay içinde fiilen çalışmış olması gerekmektedir. Dolayısıyla, kanunda öngörülen diğer şartlara sahip olmasına rağmen ay içinde çeşitli nedenlerle (yıllık ücretli izin ve istirahat gibi) fiilen çalışmamış olan sigortalılara, işverenlerce ücret ödenmesi halinde, fiilen çalışılmamış sürelerle ilişkin ödenen ücretlerden dolayı söz konusu teşvikten yararlanılması mümkün bulunmamaktadır.

#### **Sigortalının, 2009 Nisan ayına ilişkin olarak düzenlenmiş aylık prim ve hizmet belgesinde kayıtlı sigortalı sayısına ilave olarak işe alınmış olması**

Teşvik Kanunu ile öngörülen sigorta primi işveren hissesi teşvikinden yararlanabilmesi için, işe alınan sigortalılar yönünden yukarıda belirtilen şartlar yanında, ayrıca 2009 Nisan ayına ilişkin olarak düzenlenmiş olan aylık prim ve hizmet belgesinde kayıtlı sigortalı sayısına ilave olarak işe alınmış olmaları gerekmektedir.

1.5.2009 tarihinden önce açılmış olan işyeri işverenlerince çeşitli nedenlerle 2009 Nisan ayında sigortalı çalıştırılmamış veya işyerinin 1.5.2009 tarihinden sonra açılmış olması halinde, baz alınacak sigortalı sayısı bulunmadığından, bu nitelikteki işyeri işverenleri, anılan maddede öngörülen teşvikten 18.8.2009 ila 31.12.2009 tarihleri arasında işe alınan ve anılan maddede öngörülen şartları haiz sigortalıların tamamından

dolayı yararlanılabilecektir.

İşverenlerin söz konusu teşvikten yararlanabilmesi için dilekçe ile birlikte işyerinin bağlı bulunduğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne/Sosyal Güvenlik Merkezi'ne müracaat etmeleri gerekmektedir.

### **Sigorta primi işveren hissesi teşvikinden yararlanılacak olan süre**

İşveren, sigorta primi işveren hissesi teşvikinden, kapsama giren her bir sigortalı için, işe girdiği tarihten itibaren altı ay süre ile yararlanılabilecektir. Teşvik süresi gerekli görülmesi halinde bakanlar kurulunca 30.6.2010 tarihine kadar uzatılabilecektir.

### **Okurlara Cevap...**

**Soru:** Patronumuz 03.02.1998 den itibaren Bağ-Kur sigortalısı olup, e-posta ekinde de görüleceği üzere SSK boşluğu olmadan kendi şirketleri arasında nakil olmuştur ve şirket olarak kendisine ücret ödenmektedir. Şimdi biz sağlıktan yararlanabilmesi için K.Çekmece SGK'ya müracaat ettik. Ancak ilk nakil olduğu 23.10.2008 tarihinden itibaren bize Bağ-Kur'lu olması gerektiğini söylediler. Bizde öteden beri sigortalı olduğunu ve kesintiye uğramadığını (Hizmet listesinde de görüldüğü üzere) belirtmemize rağmen kabul etmediler. Bağ-Kur'lu olması gerektiğini söylediler. Burada kesintiye uğraması tabirinden ne anlamamız gerekmektedir? Arada 1 gün SSK boşluğu olması gerektiği değil mi? **(Metin Demirhan/Afyon)**

**Cevap:** 2009/37 Sayılı genelgenin 32. sayfasında "10- Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi çalışmakta iken (b) bendi kapsamında çalışması bulunması nedeniyle bu bent kapsamına alınmayanların hizmet akdine tabi çalışmalarını sona erdirip en az bir gün ara vererek yeniden hizmet akdine tabi çalışmaya başlamaları halinde hizmet kesintiye uğramış sayılacaktır" ibaresi yer almaktadır.

Yine 5510 Sayılı Kanun Gereğince Sigortalı Sayılanlar, Sayılmayanlar, Sigortalılığın Başlangıcı, Kuruma Bildirilmesi ve Sona Ermesi Hakkında Tebliğ'in 9. maddesinde "01.10.2008 tarihinden önce Bağ-Kur kapsamında sigortalı oldukları halde, kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden SSK'ya tabi prim ödemesi olanların sigortalılıkları kesintiye uğrayıncaya kadar devam ettirilir" hükmü yer almaktadır. Her iki düzenleme bir arada değerlendirildiğinde SSK'nın devam etmesi gerekmektedir.

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## **SGK'lılar yurtdışına tedavi için nasıl gidebilir**

Ramazan Çanakaleli 08.11.2009

Merhaba sevgili okuyucular, 1 Ekim 2008 tarihinde Sosyal Güvenlik Reformu yürürlüğe girinceye kadar yurtiçinde tedavisi mümkün olmayan sigortalı hastalar, tedavi edilmek üzere kurumlarınca kendi mevzuatları doğrultusunda yurtdışına gönderilmekte idi. Reformdan sonra genel sağlık sigortası uygulanmaya başladığından, hastaların yurtdışında tedaviye gönderilme usul ve esasları yeniden düzenlenerek reformun ruhuna uygun olarak norm ve standart birliği sağlanmıştır.

## Yurtiçinde tedavi esastır...

Sigortalılar ile bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin tedavilerinin yurtiçinde yapılması esastır. Ancak yurtiçinde tedavisinin yapılamadığı yetkili sağlık kurulunca belirlenen hastanın, yurtdışında tedavisi mümkün ise ya da tedavi sonucu çalışma gücü kayıp oranı önemli ölçüde azalacaksa SGK hastayı yurtdışında tedavi ettirmek zorundadır. Ayrıca yurtiçinde yapılamayan tetkik ve tahliller ile hastadan alınan numunenin veya gerekiyorsa hastanın kendisinin tahliller için yurtdışına gönderilmesi mümkün bulunmaktadır.

## Yurtdışına tedavi için nasıl gidilir

Yurtiçinde tedavisi mümkün olmayan hastanın, yurtdışında tedavi edilebilmesi için hastanın; kurum tarafından yetkilendirilmiş sağlık kurumlarından Sağlık Uygulama Tebliği'nde örneği yer alan **"Sosyal Güvenlik Kurumu'nca Sağlık Yardımından Yararlandırılanların Yurt Dışında Tedaviye Gönderilmelerine İlişkin Sağlık Raporu"** ile tedavisinin yurtiçinde yapılmasının mümkün olmadığını belirten Sağlık Kurulu Raporu alması ve alınan bu raporu da bu konuda yetkili **"Ankara Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi"**ne teyit ettirip, Sağlık Bakanlığı'na onaylattırması gerekmektedir.

Yurtdışında tedaviye gönderilecek hastaların sağlık kurulu raporlarını teyit etme yetkisi sadece Ankara Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ne verildiğinden, raporu başka hastanelerin (üniversite hastaneleri dahil) teyit etme yetkisi bulunmamaktadır.

SGK tarafından, Üniversite Tıp Fakültesi Hastanelerinin Tümü ile Ankara Dr. Zekâi Tahir Burak Kadın Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Erzurum Numune Hastanesi gibi 26 hastaneye yurtdışına tedavi amacıyla gönderilecekler için sağlık kurulu raporu verme yetkisi verilmiştir.

Hastanın yurtdışına gönderilme işlemlerinin tamamlanabilmesi için teyit ettirilen Sağlık Kurulu Raporu Sağlık Bakanlığı'na onaylatıldıktan sonra bir dilekçe ekinde doğrudan Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü'ne verilmelidir.

Ayrıca hastalar raporlarını, bulundukları yerdeki Sosyal Güvenlik İl veya Merkez Müdürlüğü'ne dilekçe ekinde vererek, raporun teyit, onaylama ve Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü'ne gönderme işlemlerini kurumundan isteyebilirler. Ancak bu durumda raporun teyit ve onaylama işlemleri yazışmalar yolu ile sağlanacağından, hastanın yurtdışına gönderilmesi gecikebilmektedir.

## SGK'da nasıl bir süreç işlemektedir

Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü, gerek hasta gerekse hasta yakınları tarafından doğrudan veya Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri vasıtasıyla Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü'ne gönderilen Sağlık Kurulu Raporlarına istinaden, hastanın yurtdışına sevkine ilişkin onay işlemini tamamlayarak, Dışişleri Bakanlığı'na bilgi gönderip gereği için hastanın bulunduğu yerdeki Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne talimat vermektedir.

Tedavi sonucunda düzenlenecek rapor, tahlil, epikriz, sonuç belgesi ve fatura gibi belgelerin onaylayıp, tercüme edilmesi yanında hastanın tedavi göreceği sağlık tesisi ile gerekli işbirliğinin sağlanabilmesi için

Dışışleri Bakanlığı, hastanın tedavi gördüğü ÷lkeleki ilgili konsolosluğa talimat vermektedir.

Geçici veya sürekli görevle yurtdışında bulunan sigortalıların tedavi giderlerinin karşılanmasında Sağlık Uygulama Tebliği eki listede yer alan tutarlar sınır olmasına karşı, Türkiye de yapılamayan tedaviler için yurtdışına gönderilen hastaların tedavi giderlerinin tamamı kurumca karşılanmaktadır. Bunlar için genel anlamda üst sınır bulunmamaktadır.

## Reformdan sonra yurtdışına gidiş kolaylaştı

1 Ekim 2008 öncesi SSK'lı bir hastanın yurtdışında tedaviye gidebilmesi için hastalığın anlaşıldığı tarihten önceki bir yılda en az 300 gün hastalık sigortası primi ödenmiş olması koşulu yer almaktaydı.

Bağ Kur sigortalıları için ise en az 10 ay sağlık sigortası primi ödemiş olmaları, sağlık ve sigorta prim borcu ile gecikme zammı borcu bulunmaması gerekmektedir.

Kamu personeli ve emeklileri ile bunların bakmakla yükümlü bulunduğu aile fertleri için ise herhangi bir prim ödeme gün sayısı şartı yoktu. Yani bugün devlet memurluğuna atanan bir kişinin kendisi ve bakmakla yükümlü oldukları ertesı günü yurtdışına tedavi için gönderilebilmektedir.

1 Ekim 2008 sonrasında yukarıda yer alan farklı prim ödeme gün sayıları, tüm sigortalılar ve bakmakla yükümlü oldukları için, hastalığı nedeniyle sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam **30 gün** prim ödenmiş olması yeterli hale geldi.

## Okurlara Cevap...

**Soru:** Almanya emeklisiyim, doktora rahatlıkla gidiyorum fakat doktorun yazdığı reçeteyle ilaç alamıyorum. Hangi eczaneye gidersek ya ilaç yok veya da anlaşma yok denilerek ilaçlarımı alamadan geri dönüyorum. Geçen sene Ankara'ya yazı yazdım, bana gelen yazı "hangi eczane vermezse şikâyet et" diyordu. Tekrar eczaneye gittiğimde yine ilaç vermeyince SGK Mardin yurtdışı sigorta sorumlusuna şikâyet edince; "maalesef bizi aşar elimizden bir şey gelmez gidin Sağlık Müdürlüğü'ne şikâyet edin" dendi. İl Sağlık Müdürlüğü'ne gidince oradan da hastaneye gidin denildi. Hastaneye gidince "sigortaya gidin" dendi kısaca topaç gibi oradan oraya savrulduam ama bir türlü sonuç alamadım.

Bu durum yurtdışınkilere has bir şey mi, yoksa yalnızca Mardin'e yapılan bir haksızlık mı? Doğru düzgün tedavi olup ilaç alabilmek için ne yapmalıyım. **(Ramazan Parin / Mardin)**

**Cevap:** Sevgili okurum canınızı epey sıkmışlar ki yukarıya özetini aldığım sitem dolu elektronik postayı göndermişsiniz. Ancak bu durum sadece Mardinlilere yapılan bir uygulama değil.

Almanya'dan emekli olanlar için Almanya tarafından "TA20 belgesi" düzenlenip Türkiye'ye gönderilmektedir. SGK İl Müdürlüklerince de bu belgeye istinaden "sağlık yardım belgesi" düzenlenmektedir. Almanya'dan emekli olanlar SGK provizyon sisteminde yer almadıkları için özel veya devlet hastanelerine tedavi için gidildiğinde veya yazılan ilaçlar eczanelerden alınırken yetkililerce bu belgenin fotokopisi alınarak hastane faturasına veya reçeteye eklenerek SGK'ya gönderilmektedir. SGK'ya Türkiye genelinde aylık ortalama 36.000

civarında yurtdışı reçetesi gelmektedir ve bu reçetelerin tamamı SGK eczacıları tarafından incelenmektedir. SGK ile eczacılar arasında yapılan sözleşme gereği SGK tarafından sağlık yardımları karşılanan kişilerin reçeteleri eczacılar tarafından karşılanmak zorunda olmasına rağmen zaman zaman küçük yerlerde eczacılar bu tarz reçetelerle uğraşmak istemediklerinden, karşılamamaktadırlar.

Reçeteniz eczane tarafından karşılanmadığında bulunduğunuz yerdeki SGK İl Müdürlüğü'ne durumu anlatan bir dilekçe ile müracaat ediniz. SGK eczane ile yapılan sözleşmenin 6.3.1 maddesi gereği SGK 1. seferde yazılı olarak uyarır tekrarlama halinde yapılan sözleşmeyi iki ay süre ile fesheder. Sözleşmenin iki ay süre ile feshedilmesi demek eczanenin neredeyse iki ay kapatılması demektir çünkü eczanelerin aylık cirolarının yüzde 90'ını SGK'lı hastaların reçete bedelleri oluşturmaktadır.

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İhbar önelleri kimler için geçerlidir

---

*Ramazan Çanakkaleli 15.11.2009*

Merhaba sevgili okuyucular, sizlerden gelen sorularda iş sözleşmesinin feshi halinde ihbar önellerinin kimler için geçerli olacağı konusu ve ihbar öneli süreleri çok sıklıkla sorulmaktadır. İhbar önelleri konusunda; sadece işverenin iş sözleşmesini feshetmesi halinde işçiye kıdemine göre belli bir süre ihbar öneline bulunması gerektiği yönünde yanlış bir anlayış vardır.

### İhbar öneli...

İhbar öneli (*iş akdinin feshedileceğinin belli bir süre önceden bildirilmesi*); işveren veya işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshederken, birbirlerine iki ila sekiz hafta önceden haber vermesidir, şeklinde tanımlanabilir. Bu sürelere uyulmaması halinde taraflar birbirlerine ihbar tazminatı ödemek zorunda kalmaktadırlar. Dikkat edileceği üzere gerek işveren gerekse işçi belirsiz süreli iş sözleşmelerini feshederken birbirlerine önceden haber vermek zorundadır.

### İhbar öneli süreleri ne kadardır

İhbar önellerinin süresi İş Kanunu'nun, 17. maddesinde yer almıştır; buna göre iş sözleşmeleri;

- İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, sözleşmeler

feshedilmiş sayılmaktadır. Bu süreler asgari olup gerek toplu gerekse bireysel iş sözleşmeleri ile bu süreler artırılabilir.

## **İşçi ve işveren açısından ihbar önelleri yükümlülüğü**

### **- İşçi yönünden**

İşçi işten ayrılacağı tarihi işverene bildirerek Kanun'da öngörülen önel sürelerine uyması gerekmektedir. Ancak, işçi istifa etmiş ve işveren de bunu kabul etmişse ihbar önellerine uyulması söz konusu değildir. Kadın işçinin evlenme nedeniyle bir yıllık süre içerisinde işten ayrılması halinde ihbar öneline uyma zorunluluğu bulunup bulunmadığı tartışmalı bir konu olsa da; uyma zorunluluğu bulunmadığı yönünde Yargıtay kararları bulunmaktadır.

### **- İşveren yönünden**

İşveren belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırdığı her işçisine haklı nedenle fesih halleri hariç olmak üzere ihbar önel sürelerini tanıması gerekmektedir. İşveren işçinin iş sözleşmesini feshederken yeniden başka bir iş bulabilmesi için önel süresi içinde günde iki saatten az olmamak üzere iş arama izni olan öneli vermesi gerekmektedir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin ne zaman sona ereceği taraflarca önceden bilindiğinden ayrıca ihbar öneli verilmesine gerek yoktur.

## **Kısmi süreli çalışanlarda ihbar öneline hak eder**

Yasa'nın kısmi süreli iş sözleşmesini düzenleyen 13. maddesinin gerekçesinde "*kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi, tam süreliiden farklı olamaz, gerek kanuni bildirim süreleri ve gerek sözleşmeyle belirlenen süreler her iki sözleşme türünde de aynı olabilir.*" ifadeleri yer aldığından, ihbar önelleri ile ilgili bu hükümlerin kısmi süreli iş sözleşmesine (part-time) dayalı olarak çalışan işçilere de uygulanması gerekmektedir.

## **İhbar öneline uymayan tazminat öder**

İhbar önelleri hem işçiye hem de işverene tanınmıştır. Bu nedenle bildirim önellerine uyulmadan hizmet akitlerinin feshedilmesi durumunda işçi veya işverenin ihbar tazminatı isteme hakları doğmaktadır. İstifa eden personelin ihbar önellerine uyması gerekmektedir ancak uygulamada işverenin işçiden bu tarz bir talebi olmamakta ve istifa eden personel derhal işten ayrılabilir. Ancak yapılan işin niteliği gereği yeni bir elemanın bulunması veya bulunan yeni elemanın işleri öğrenmesi zaman alacaksa; yani istifa eden personel işveren için kilit konumda bir personelse bu durumda işveren işten ayrılacak personelden ihbar önellerine uymasını isteyebilecektir.

\*\*\*

## **SGK İstanbul'da Türk ve Alman vatandaşlarını bilgilendirecek...**

01.11.1965 tarihinde yürürlüğe giren Türkiye-Almanya Sosyal Güvenlik Sözleşmesi'ne göre, Almanya'da çalışan vatandaşlarımız kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin sosyal güvenlik haklarını Türkiye'de de kullanmak hakkına sahiptirler. Bu haklardan işçilerimizin Almanya'da ve Türkiye'de bulunan aile fertleri de yararlanabilmektedir.

Bu kapsamda, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ile Almanya Sigorta Kurumu (DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG) arasında **İstanbul, Yalova, Kocaeli, Tekirdağ, Edirne, Sakarya ve Kırklareli** illerinde ikamet eden Türk ve Alman vatandaşlarını bilgilendirmeye yönelik olmak üzere 17-19 Kasım 2009 tarihleri arasında Sosyal Güvenlik kurumu Beşiktaş Eğitim ve Dinlenme Tesisleri'nde Türk-Alman Danışma Günleri düzenlemiştir.

Danışma günlerinde Almanya'da bulunan Türk vatandaşlarından emekli olanlarla emekli olmadan Türkiye'ye döndükten sonra söz konusu illerde ikamet edenler ve bunların aile bireyleri yararlanabileceklerdir.

Danışma hizmeti, Türkiye-Almanya Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin öngördüğü sosyal güvenlik haklarına (emeklilik, malullük, ölüm ve hastalık halinde sağlanan yardımlar) ve yurtdışında geçen sürelerin borçlanma yoluyla değerlendirilmesine ilişkin soruların Türk ve Alman uzmanlarla birebir yapılacak görüşmelerde cevaplandırılması ile gerçekleştirilecektir.

Danışma hizmeti ücretsiz olarak Türkçe ve Almanca olarak verilecektir.

Danışma hizmetinden yararlanmak isteyenler önceden 0312 229 60 42 veya 0312 229 27 91 numaralı telefondan randevu almaları ve danışma gününe mutlaka kimliği, Türk sigorta sicil numarası, tahsis numarası, Almanya'da bulunduğu sırada ikamet ve çalışma yerlerine ait belgelerle gelmeleri gereklidir.

Türkiye-Almanya Sosyal Güvenlik Danışma Günleri'ne ait bilgiler aşağıda belirtilmiştir.

#### **Danışma Günleri:**

<b><u>Tarih</u></b>	<b><u>Gün</u></b>	<b><u>Saatler</u></b>
17/11/2009	Salı	10:30- 17:00
18/11/2009	Çarşamba	09:30- 17:00
19/11/2009	Perşembe	09:30 17:00

\*\*\*

#### **Okurlara Cevap...**

**Soru:** Eşim 16.09.1974 doğumlu ve yeni yasa çıktıktan sonra yani 23.07.2009 tarihinde isteğe bağlı sigortalı yaptırđım. Bu zamana kadar olan primlerini ödedim, bundan sonrada ödemeye devam edeceğim. Basından öğrendiğime göre sonuna kadar Bağ-Kur'dan ödersek 9.000 günde emekli olabiliyormuş halbuki biz SSK'dan emekli olmasını istiyoruz bunun için ne kadarını Bağ-Kur'a ne kadarını da SSK'ya ödeyelim? Ayrıca ssk'dan emekli olması için toplamda kaç gün prim gün sayısı lazım ve kaç yaşında emekli olabilir? Bağ-Kur no: 6673521... **(Kaan Güllökü)**



**Cevap:** Eşiniz ilk defa 01.05.2008 sonrasında sigortalı olduğundan 58 yaşını doldurunca emekli olabilecektir. İsteğe bağlı sigorta 4/b kapsamında sayıldığından 9.000 gün prim ödemesi gerekmektedir, hizmet akti ile bir işte çalışmaya başlarsa isteğe bağlı sigorta sona erer ve 4/a statüsüne geçer ve 7.200 gün prim ödeyerek yine aynı yaşta emekli olabilir. Size tavsiyem 3.600 gün isteğe bağlı sigorta ödedikten sonra 4/a statüsüne geçerek kalan 3.600 günü ödeyip 7.200 güne tamamlamanız. 01.05.2008 sonrasında ilk defa sigortalı olanlar için 2829 sayılı kanun uygulanmayacağından; emeklilik aşamasında tüm ödenmiş primleri dikkate alınarak en çok hangi statüye tabi prim ödediyse oradan emekli olacaktır. Son üç buçuk yıl uygulaması eşinizi kapsamamaktadır.

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Bu çile ne zaman sona erecek

*Ramazan Çanakaleli 22.11.2009*

Merhaba sevgili okuyucular, SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı birleşip Sosyal Güvenlik Kurumu olduktan sonra, SGK, sigortalıların hayatını kolaylaştırıcı çok önemli adımlar attı ve bunların birçoğunu hayata geçirdi. Ancak 26.10.2007 tarihinde çıkarılmış olan "fatura bedellerinin ödenmesinde karşılaşılan sorunlar" konulu 2007/82 sayılı genelge ile SGK stoklarında bulunmayan ve piyasadan temin edilen malzemelere ait şahıs faturaları, optik faturaları ve iade cihaz faturalarının ödenmesi başlı başına bir sorun haline gelmiş bulunmaktadır.

### **Genelge ile yapılmış olan düzenlemeye göre;**

Aktif SSK sigortalılar ile bunların bakmakla yükümlü oldukları için işyerinin bulunduğu ilde;

SSK'dan gelir ve aylık alanlar ile bakmakla yükümlü oldukları için sağlık karnesinin verildiği ilde,

Aktif Bağ-Kur sigortalıları ile Bağ-Kur'dan gelir ve aylık almakta olan kişilerin dosyasının bulunduğu ilde;

Emekli memurlar için maaşlarını aldıkları bankanın bulunduğu ilde işlemlerinin yürütülmesi istenmektedir.

SGK'dan, özelliği olmayan motorsuz tekerlekli sandalye, özellikli motorsuz tekerlekli sandalye, motorlu malul arabası, konuşma cihazı, oksijen konsantratörü, oksijen tüpü ve manometresi, nebülizatör, cpap, bpap, bpap st, autocpap, ev tipi mekanik ventilatör, ev tipi cerrahi aspiratör, havalı yatak, kompresyon cihazı, insülin pompası, baklofen pompası, enürezis alarm cihazı, desferal pompası, akülü tekerlekli sandalye, femiscan home prainer ve stimi, auto bpap, stimilatör, ayakta dik pozisyonlandırma cihazı, pulse aksi metre, parapadyum cihazı, fulface maske, maske ve oksijen gazı talep eden sigortalılar ile bunların eşleri, çocukları, anne ve babaları istedikleri yerden cihazları veya bunlara ait ödemeleri alamamaktadır.

### **SGK'lılara iller arasında mekik dokutuluyor**

Söz konusu genelge çerçevesinde SGK merkez müdürlükleri, kendilerine müracaat eden SGK'lıların önce sigortalılık statülerine bakarak hangi merkez müdürlüğüne müracaat etmeleri gerektiğini belirliyor arkasından da söz konusu ile yönlendiriyorlar.

Sigortalılar ile bunların hak sahiplerinin çilesi de tam bu aşamada başlıyor. Örneğin Çanakkale'den emekli olmuş veya oğlu/kızı Çanakkale'de sigortalı ve onun üzerinden sağlık yardımı alan anne ve baba, Çanakkale dışındaki bir SGK müdürlüğünden şahıs faturasının ödenmesini istediğinde veya Çanakkale dışında iadeli cihaz almak istediğinde, SGK yetkilileri bu kişinin Çanakkale'ye gitmesi gerektiğini, kendilerinin böyle bir talebi karşılama yetkilerinin olmadığını söylüyorlar.

SGK yetkililerine; vatandaşın isteğini neden talep ettiği yerden değil de dosyasının bulunduğu ilden yerine getirmesini istiyorsunuz diye sorduğumuzda; sigortalının daha önce almış olduğu fatura ödemelerini ve iadeli cihazları sistem üzerinden göremediklerini, bilgisayar alt yapılarının buna müsait olmadığını söylüyorlar. Oysa SGK, her gün milyonlarca kişinin tedavi ve ilaç müstahaklığını internet üzerinden sorgulayabilen sistemi kurmuş ve işletmektedir.

SGK'nın Medula isimli sağlık provizyon sisteminin yanında yine işverenin, milyonlarca çalışanı sigortalı olarak SGK'ya bildirdiği e-bildirge sistemi bulunmaktadır ki; bu sistem dünyada gelişmiş üç beş ülkede mevcuttur ve bu sistem sayesinde 2004 yılında dünya çapında yapılan bir yarışmada ödül alındı. Teknolojinin getirdiği yenilikleri bu kadar yakından takip eden ve bunu günlük yaşantımıza sokan bir kurumun her gün binlerce sigortalısını bir ilden başka bir ile göndermesi anlaşılır gibi değil.

## **Her geçen gün mağduriyetler artıyor**

Bir ziyaret için gittiğim SGK Sağlık Sosyal Güvenlik Merkezi'nde rastladığım bir olay bu durumun ne kadar vahim bir hal aldığını gösterdi. Rize'de çalışan bir SSK'lının oğlu Çapa Tıp Fakültesi'nde tedavi görmeye devam ederken, oğlu için oksijen konsantratörü alması gerektiğinden, İstanbul SGK Sosyal Güvenlik Merkezi'ne müracaat etmek istedi. Görevli personel "müracaatını işyerinin bulunduğu ilde" yapması gerektiğini, müracaatını kabul ettikleri takdirde şahıs faturası için tıbbi uygunluk kontrolünden sonra Rize SGK İl Müdürlüğü stoklarından temin edilip edilmeyeceğini kesinleştirmek için yazışma yapılacağını ve yazışmanın sonuçlanmasının aylar alabileceğini söyledi. Vatandaş bunun üzerine Rize'ye gidip işlemi oradan sonuçlandıracağını söyleyerek uzaklaşıp gitti.

Vatandaşın bazen cebinde yemek yiyecek parası olmuyor ama SGK vatandaşı iller arası yolculuk yapmaya, yol parası ödemeye zorluyor. Prosedürlerin sıkıcılığı, gidip gelme zahmetleri gibi nedenlerle zaten parası olan vatandaş SGK'ya gelip düşük bedelli fatura tutarları ile ucuz cihazların parasını almaya çoğu zaman gelmiyor.

İki yıldır sigortalılara eziyetin kaynağı olarak gösterilen 2007/82 sayılı genelgeyi değiştirme konusunda SGK bir adım atılacak mı? Bekleyip göreceğiz...

## **Okurlara Cevap...**

**Soru:** 1984'de birkaç aylığına bir dükkân işlettim ve bu arada Bağ-Kur'lu oldum. Dükkânı kapattıktan sonra (siyasi nedenlerden dolayı yurtdışına çıkmak zorunda kaldığım için) durumu Bağ-Kur'a bildirmedi.

Yurtdışından döndükten sonra 2008'in başından itibaren isteğe bağlı SSK'ya pirim ödemeye başladım. İsteğe bağlı pirim sistemi devredilince Bağ-Kur'a 20 bini anapara ve 45 bini faiz olmak üzere 65 bin pirim borcum olduğunu öğrendim. O ana kadar Bağ-Kur'la ilişkim olduğunu ve borcum bulunduğunu bilmiyordum. Bu parayı ödemek zorunda mıyım? Ya da ne kadarını ödemek durumundayım? Yoksa kuruma müracaat edip bu borcu tamamen sildirebilir miyim? **(Mehmet Ak)**

**Cevap:** Vergi mükellefi olduğunuz sürece veya oda kaydınız devam ettiği müddetçe Bağ-Kur'lu olmanız gerekmektedir. Bağ-Kur

Sigortalılık Belgesi ile dükkânı kapatma tarihini ilgili yerlerden tespit ettirerek, bağlı olduğunuz SGK müdürlüğüne giderek Bağ-Kur borcunuzu yeniden hesaplatabilirsiniz. Eğer 510 sayılı yasanın geçici 17. maddesine göre 01.05.2008 tarihinden önce beş ve daha fazla yıl prim borcunuz varsa, hepsini sildirebilirsiniz.

**Soru:** 1950 doğumlu olan annem 1969 yılında bir firmada sigortalı olarak işe başlamış. Yedi yıl sonra evlenme sebebiyle işten ayrılmış ve akabinde ödediği yedi yıllık SSK primini çekmiş. Uzun süre çalışmayan annem 04.10.2000 tarihinde dükkân işlettiği için Bağ-Kur'lu oldu. Şu an dokuz yıllık Bağ-Kur hizmeti var. Annemi emekli yapmak istiyoruz. Hangi yolla emekli olabilir? SSK'dan mı Bağ-Kur'dan mı? Hangisi avantajlı? **(Feyza Yalçın)**

**Cevap:** Evlenmeleri dolayısıyla toptan ödemedi bulunan kadın sigortalılar ancak tekrar SSK'lı bir işte çalışmaya başlarsa kendilerine verilen primleri; aldıkları tarihten itibaren yüzde 5 faizi ile SGK'ya iade ettikleri takdirde eski hizmetleri emeklilikte dikkate alınmaktadır. Anneniz dükkânı kapatarak veya devrederek vergi mükellefiyetinden çıktıktan sonra SSK'lı bir işe başlasın ve eski hizmetlerini ihya etsin. 4/a'lı (SSK'lı) 3,5 yıl prim ödedikten sonra SSK'dan emekli olabilir. SSK'lı olarak çalışmaya başladıktan hemen sonra yedi yılı ihya edip borcunu öderse Bağ-Kur'dan emekli olabilir. SSK'dan emekli olması emekli aylığı açısından daha avantajlı ancak SSK'ya ödenecek 3,5 yıllık prim ve bu süre zarfında emekli aylığı alamayacak olması dikkate alındığında Bağ-Kur'dan emekli olması daha cazip. Karar sizin...

**Sorularınız için: Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Belediye İktisadi Teşebbüsleri'ne kötü haber!..

*Ramazan Çanakaleli 29.11.2009*

Merhaba sevgili okuyucular, sosyal güvenlik reformu ile beraber 1 Ekim 2008 tarihinden itibaren işverenler üzerindeki sosyal güvenlik primi yükünün azaltılarak istihdamın artırılması dolayısıyla işsizliğin azalması için; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutarın Hazine'ce karşılanması yürürlüğe girdi.

Beş puanlık indirimden sadece özel işverenlere ait işyerlerinde ve hizmet akdi ile tüm sigorta kollarına tâbi çalışanların yararlanmaları öngörüldü. Buna karşın, sosyal güvenlik destek primine tâbi çalışanlar, Türk işverenler tarafından yurtdışına çalışmak üzere götürülenler, aday çırak, çırak, işletmelerde tatbiki mahiyette eğitim gören öğrenciler, harp malulleri, vazife malullüğü aylığı alanlardan yalnızca kısa vadeli sigorta kollarına tâbi olanlar, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler uzun vadeli sigorta kollarına tâbi bulunmamaları nedeniyle, isteğe bağlı sigortalılar da adlarına tahakkuk eden malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kollarına ait primlerin tamamı sigortalı hissesi olduğundan, kapsam dışında tutuldular.

## **Beş puanlık indirimden yararlanmanın şartları...**

İşverenlerin beş puanlık indirimden yararlanabilmeleri için; işverenin, Kurum'a prim, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması; varsa çeşitli kanunlar gereğince yapılandırılmış veya 6183 sayılı kanuna istinaden tecil ve taksitlendirilmiş olması; tahakkuk eden sigorta primlerinin yasal süresi içinde ödemesi ve sigortasız işçi çalıştırmaması gerekmektedir.

Kanunda *"Bu kanun gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işverenler bir yıl süreyle bu fıkra ile sağlanan destek unsurlarından yararlanamaz."* ifadesi yer almasına rağmen SGK sigortasız işçi kavramını geniş yorumlayarak bazı işverenlerin mağdur olmasına sebep olmuştur.

Buna göre Kurum'un denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tesbitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelere veya mahkeme ilamına istinaden, çalıştırdıktan sigortalıları Kurum'a bildirmediği veya prim ödeme gün sayısını ya da prime esas kazanç tutarını eksik bildirdiği tesbit edilen işyerlerinden dolayı, beş puanlık prim indiriminden, bir yıl süreyle yararlanılması mümkün bulunmamaktadır.

Beş puanlık indirimin sona erdiği ve bir yıl süre ile bu indirimden yararlanılamayacak tarihin başlangıcının tesbitinde önemli olan, çalıştırılan sigortalıların SGK'ya bildirilmediği ya da prim ödeme gün sayısının veya prime esas kazanç tutarının eksik bildirildiği hususunun belirlenmesinde üç ayrı durum söz konusu olduğundan bunlar ayrı ayrı ele alınmıştır.

1- Yapılan kontrol ve denetimler sonucunda tesbit edilmesi halinde, tutanak tarihini;

2- Bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde, söz konusu yazıların SGK'ya intikal tarihini;

3- Mahkeme ilamı ile karar verilmesi halinde, mahkemenin kesinleşmiş karar tarihini, izleyen ay başından itibaren bir yıl süreyle işverenler söz konusu indirimden yararlanamayacaktır.

Çalıştırdığı sigortalıları, SGK'ya bildirmediği veya prim ödeme gün sayısını eksik bildirdiği tesbit edilen işyerlerinin, tesbite ilişkin tutanağın/ bilgi veya belgenin/ mahkeme ilamının ilgili Üniteye geç intikal etmesi nedeniyle beş puanlık prim indiriminden yersiz yararlanmış olduklarının anlaşılması halinde, bu aylara ilişkin

daha önce Hazine’ce karşılanmış olan tutarlar gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte ilgililerden tahsil edilecektir

## **BiT’ler (Belediye İktisadi Teşebbüsleri) beş puanlık indirimden yararlanamayacak...**

Yasa yürürlüğe girdikten sonra en çok tartışılan konulardan birisi de sermayesi belediyelere ait olan ancak Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş ve buna göre işletilen Belediye İktisadi Teşebbüsleri’nin bu indirimden yararlanıp yararlanamayacağı oldu. Sadece İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nin kurup ve işletmiş olduğu İGDAŞ, KİPTAŞ, İDO AŞ. ve AGAÇ AŞ. gibi onlarca tüzel kişiliğe haiz Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre işletilen şirket bulunmaktadır. Türkiye genelinde düşünüldüğünde sayıları binleri bulmaktadır.

19.11.2009 tarihinde yayımlanan 2009/139 sayılı genelge ile BiT’lerin durumuna açıklık getirilmiştir. Söz konusu genelgeye göre; sigorta prim indirimden yalnızca özel sektör işverenlerinin yararlanmaları amaçlanmış olup sermayesinin yüzde 50’sinden fazlası kamuya ait olan işyeri işverenlerinin özel sektör işverenleri kapsamında değerlendirilmeleri mümkün bulunmadığından beş puanlık prim indiriminden yararlandırılmaları da mümkün bulunmamaktadır.

## **SGK İstanbul İl Müdürlüğü’nde eğitimler tüm hızıyla sürüyor...**

SGK İstanbul İl Müdürü Mustafa Kuruca, sunulan hizmet kalitesinin artırılması ve çalışanlara Kurum kültürünün aşılması için çok önemli bir adım atarak, SGK İstanbul İl Müdürlüğü’nde çalışan tüm personelin 25 ekim - 13 kasım tarihleri arasında “toplam kalite ile liderlik ve motivasyon” eğitimi almasını sağladı. Bir kamu kurumu yöneticisinin bu örnek çalışmasını kutluyorum.

## **Sosyal Güvenlik mevzuatı alanında önemli bir kitap yayımlandı**

SGK Başmüfettişi Cüneyt Olgaç ve SGK Müfettişi Mehmet Bulut tarafından ortak kaleme alınan ve Türkiye Serbest Muhasebeciler Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği tarafından yayımlanan “1001 Soruda Sosyal Güvenlik Reformu ve İlgili Mevzuat” kitabında sosyal güvenliğe dair cevabı aranan 1001 sorunun yanında, ilgili mevzuat, örnek dilekçe ve başvuru formlarını içeren kitap, hem YMM, SMMM ve SM’lere yol gösterici olacak nitelikte; hem de insan kaynakları departmanı çalışanı ile birim müdürlerine rehber olacak niteliktedir. Kitap 1154 sayfadan oluşmakta olup bugüne kadar sosyal güvenlik alanında yayımlanan en geniş ve hacimli olup. Kitapta sosyal güvenlik mevzuatına dair aranan her türlü idari düzenlemeyi bulmak mümkündür.

**Tüm inananların Kurban Bayramını tebrik ederim.**

## **Okurlara cevap...**

**Soru:** Ben 1988den beri Bağ-Kur’luyum, 1963 doğumluyum ne zaman emekli olurum? **(Faruk Kaya)**

**Cevap:** Bağ-Kur başlangıcınızın sadece yılını belirtmişsiniz. Başlangıcınız 1988 haziran öncesi ise 50, sonrası ise

51 yaşında ve her koşulda 9000 gün prim ödemeniz halinde emekli olabilirsiniz.

**Soru:** İki ay önce eşimi trafik kazasında kaybettim. Eşim Bağ-Kur'luydu. Reddi miras yaparsam emekli olmam engellenir mi? **(Asya Şahin)**

**Cevap:** Reddi miras dul veya yetim aylığını etkilememektedir. Zira SGK'ya başvuru sırasında miras ile ilgili belge de istenmemektedir. Yani reddi miras yapsanız da dul veya yetim aylığı alabilirsiniz...

**Soru:** Çalışmış olduğum iş yerinden doğum iznine ayrılacağım, doğum iznimi ne zaman kullanabilirim ve süresi ne kadardır? Ayrıca 02.05.1968 doğumluyum, 15.11.1985 tarihinde çalışmaya başladım ve şimdi günümü tamamladım. Ne zaman emekli olabilirim? **(Emine Çağlar)**

**Cevap:** Doğuma sekiz hafta kalıncaya kadar çalışır daha sonra işten ayrılır ve doğumdan sonrada sekiz hafta doğum izniniz olur. 18 yaşını 02.05.1986 tarihinde doldurduğunuzdan hesaplamayı buna göre yaparsak; 42 yaş 5075 gün ile 02.05.2010 tarihinde emekli olabilirsiniz.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Mahalle baskısı eczacılara kepenk kapattırdı

*Ramazan Çanakaleli 06.12.2009*

Merhaba sevgili okuyucular, geçtiğimiz cuma günü eczaneler Türkiye genelinde kepenk kapatma eylemi yaptı. Birçok vatandaşımız eczanelerin neden kepenk kapattıklarını anlayamadı ama Türkiye Eczacılar Birliği'nin ve eczacı odalarının koparttıkları gürültüden haklı olduklarını zannetti. Türkiye genelinde 24 bin civarında eczane var, bunların 22 bin 854 tanesi Sosyal Güvenlik Kurumu ile anlaşmalı; SGK ile anlaşmalı olmayan eczaneler de canları istediği için SGK ile anlaşma yapmamış değiller, muvazaalı eczane işletilmesi, SGK protokolüne aykırı işlem yapılması, sahte kupür fatura edilmesi, denetimlerde eczanede belli bir sayının üzerinde sağlık karnesi ve/veya rapor bulunması gibi gerekçelerle, SGK onlarla yapmış olduğu anlaşmayı belli bir süre feshetmiş veya hiç anlaşma yapmamıştır. SGK ve kamu kurumlarıyla anlaşma yapmayan bir eczanenin faaliyetine devam edebilmesi neredeyse imkânsızdır çünkü eczaneler ilaçlarının yüzde 95'ini SGK'lı veya devlet tarafından ilaç harcamaları karşılanan kişilere satıyor.

### Eczacıların talebi ne

Gerek Türkiye Eczacılar Birliği'nin gerekse eczacı odalarının kamuoyu bildirileri teker teker incelendiğinde

**1- İlaç Fiyat Kararnamesi'nde yer alan eczacı kârlılık oranının talepleri dikkate alınarak yükseltilmesi; stok zararlarının karşılanması,**

## 2- Eczacıya kutu başına meslek hakkı verilmesi,

**3- İlaç firmalarının kamuya yaptıkları ıskontoların eczane ekonomilerine getirdiği yükü ortadan kaldıracak düzenlemelerin acilen yapılması** şeklindeki başlıca üç tane taleplerinin olduğunu görüyoruz. 4 aralıktaki eylemin çıkış noktası aslında söz konusu tarihte yürürlüğe girecek yeni ilaç fiyat kararnamesiyle 7.000 civarında ilacın fiyatının düşmesi sonucu eczacıların ellerinde bulunan stoklardan dolayı zarar edecekleri endişesiydi. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer'in, 4 aralık öncesi eczacıların stok zararlarının karşılanacağı ve üretici firmalardan yazılı taahhüt aldıkları şeklindeki açıklamayla eczacıların yapacakları eylem gerekçesiz kaldı. Ancak buna rağmen eylem yapıldı.

## İlaç fiyatları nasıl belirleniyor

Yıllarca pahalı ilaç tüketen halkımızın daha ucuza ilaç almasını ve devletin ilaç harcamalarını azaltmaya yönelik geçtiğimiz yıllarda bir dizi çalışma yapıldı. Bunun sonucunda 2007'den itibaren referans ülke fiyat uygulamasına geçildi ve ilaç fiyatlarında çok büyük düşüşler sağlandı. Yazılı ve görsel medyada sık sık gündeme getirilen "referans ülke fiyat uygulaması" ifadesinin ne demek olduğunu birçok okuyucumuz merak etmiştir. Referans ülke fiyat uygulaması; Türkiye'de satılan bir ilaç İtalya, Fransa, İspanya, Portekiz ve Yunanistan'da da satılıyorsa, bu ülkelerden en düşük fiyatla satılan ülkenin ilaç fiyatı baz alınarak Türkiye'de de o fiyatın TL karşılığından satılması anlamına geliyor ve bunu Bakanlar Kurulu kararlaştırıyor. Orijinal ilaçlarda referans ülke fiyatları yüzde 100 olarak uygulanırken, jenerik (*Orijinal ürünü referans alarak sağlık otoritelerince ruhsatlandırılmış/izin verilmiş orijinal ürünle aynı etkin madde/maddeler içeren; aynı etki ve emniyete sahip olan ürün*) ürünlerde yani ilk piyasaya çıkış tarihinden itibaren 20 yıl geçmiş ilaçlarda bu oran yüzde 80 olarak uygulanmaktaydı. Yeni kararnameyle birlikte bu oran yüzde 60'a düşürüldü. Eczacıların itiraz noktası işte burada başladı. Halkın daha düşük bedelle ilaç tüketmesinin önü açılmışken kendilerinin stok zararlarının oluşacağını öngördüler.

## İlaçta indirimin yansımaları nasıl olacak

İlaçta indirimle birlikte vatandaş ilacı kendi parasıyla alıyorsa daha az bedel ödeyecek, ilaç bedellerini SGK ve devlet karşılıyorsa (sigortalı, yeşil kartlı vs.) ilaç katılım paylarını daha az ödeyecek. SGK'nın toplam ilaç harcamalarında düşüş olması bekleniyor. Vatandaşın ilaca erişimi 2005 öncesine göre çok daha kolay olduğundan SGK'nın ilaç harcamalarında düşüş olmasa bile en azından bir miktar frenleme olacaktır.

## İlaç fiyat kararnamesi eczacıların kârını arttırdı

Kamu tarafından 2007'de 11.130 milyar TL, 2008'de 12.962 milyar TL ilaç ödemesi yapıldı. 2009'da gerçekleşecek toplam ilaç ödemesinin ise 15.586 milyar TL olması öngörülmüyor. Bu rakamlardan da görüleceği gibi **son iki yılda ilaç pazarı yüzde 40 büyüdü**. Ayrıca, yine eczanelere yönelik olarak düşük cirolu eczanelerin lehine iyileştirme yapmak amacıyla, Temmuz 2008'den itibaren kamu ile anlaşmalı eczanelere uygulanan eczacı ıskonto oranları revize edilmiş ve 350 bin TL'nin altında KDV hariç cirosu olan eczanelerden ıskonto istenilmeyerek, diğerlerine de ıskonto oranı en yüksek yüzde 2,5 uygulanarak, **2009'un başında ilaç fiyat kararnamesi ile eczanelerin kârlılık oranı yükseltildi. Bu sayede eczanelere toplam 495 milyon TL ek**

**kaynak sağlandı.** Diğer taraftan, 2008 ile kıyaslandığında, 2009'da eczanelerin ciroları yüzde 20 arttı. Böylece eczane başına ortalama aylık brüt kâr 2008'de yaklaşık 14.000 TL'den 2009 yılında 17.000 TL'ye yükselmiştir. Ancak, 2008 yılının ikinci yarısından bu yana tüm dünyada ve ülkemizde etkisini hissettiren küresel ekonomik krizle mücadele çerçevesinde, sağlık harcamalarında da bazı önlemlerin alınması zorunlu hale gelmiştir. Zira 2008'de sadece yüzde 0,9 büyüyen ekonomimiz, 2009'da yüzde 6 küçülecek. Bu dönemde yaşanan krizin etkisi ile yaklaşık 1 milyon çalışan işsiz kaldı, önemli ve büyük sektörlerdeki firmalarda yüzde 15'lere varan daralmalar gerçekleşti.

**İlaç Fiyat Kararnamesi'**yle ilaç fiyatlarında düzenleme yapılıyor. Bu düzenlemeler içinde eczanelere yönelik doğrudan herhangi bir karar ya da uygulama söz konusu değil. Sadece ilaç sanayiyle varılan mutabakatla ilaç fiyatlarında indirim sağlanıyor. İlaç fiyatlarındaki bu indirimler hem vatandaşlarımızın ilaç teminindeki giderlerini, hem de kamu sağlık harcamalarını azaltacaktır. Ancak bu durum eczanelerin kârlarında ilaç fiyatlarındaki düşme sebebiyle küçük bir azalmaya da neden olabilecektir. Kamuyla anlaşmalı eczanelerin reçete sayısı ve fatura potansiyeli incelendiğinde, kâr düşüşü olabilecek eczanelerin daha çok büyükşehir merkezlerinde yoğunlaştığı tesbit edildi. **Türkiye'de sadece bir eczane olan ilçe sayısı 118'dir.** Bu ilçelerdeki eczanelerden yıllık cirosu 400 bin TL'den az olan eczane sayısı ise sadece 41'dir. **Bu eczanelerden ilaç fiyatlarındaki düşüşten etkilenecek kapanma ihtimali olan eczane sayısı ise sadece 9'dur.** Ayrıca, son beş yılda her yıl yaklaşık 650 eczane kapanıyor ve yeni 1050 eczane açılıyor. Eczane kapanma ve açılmalarını doğrudan bu tedbirlerle ilişkilendirmek doğru değildir.

**Sabahtan kepenk kapatan eczaneler ilerleyen saatlerde açtı.** SGK tarafından 4 aralık cuma günü saat 10.30'da 5.402, 12.30'da 6.218, 14.30'da 7.133, 16.30'da 7.529 ve 18.30 itibarıyla ise 7.857 eczanenin eczane provizyon sistemi üzerinden reçete girişi yaptığı açıklandı. Bu rakamlar sağduyulu eczacıların eyleme itibar etmediklerini gösteriyor. Eczacılarla yaptığım görüşmelerde eyleme destek vermek istemeyen çok sayıda eczacının olduğunu, ancak eczacı odalarının eczaneler üzerinde varolan denetim yetkisinin "mahalle baskısı" oluşturduğu ifade edildi. SGK yetkilileri yeni protokol dönemlerinde bu hususu gözönüne alarak protokol hükümlerinde değişiklik yaparak eczacı odalarını mahalle baskısını azaltıcı önlem almaları yerinde olacak.

## Okurlara Cevap...

**Soru:** 07.05.1954 doğumluyum, 01.07.1987 tarihinde SSK'lı oldum ve 420 prim ödendi, 28.06.1991 tarihinde Bağ-Kur'lu oldum ve 16 yıl altı ay üç gün Bağ-Kur primi ödeyerek 31.12.2007 tarihinde Bağ-Kur'dan ayrıldım. Ne zaman emekli olabilirim? SSK'dan mı, Bağ-Kur'dan mı emekli olmam daha avantajlı? **(Atakan Tanır)**

**Cevap:** Atakan Bey, Bağ-Kur'dan emekli olmanız daha yerinde olacaktır, ekstra prim ödemenize gerek yok. 07.05.2011 tarihinde Bağ-Kur'dan emekli olabileceksiniz. SSK'dan emekli olmanız için 3,5 yıl daha (1.260 gün) prim ödemeniz gerekiyor. Bağ-Kur'dan emekli olursanız 500-550 TL arası SSK'dan emekli olursanız 550-600 TL arası maaş alırsınız.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**



# Özel hastanelerin kapıları SGK'lılara kapatılıyor mu

Ramazan Çanakkaleli 13.12.2009

Merhaba sevgili okuyucular, son günlerde en çok karşılaştığım sorulardan birisi de 1 Ocak 2010'dan itibaren uygulanmaya başlayacak olan, ilave ücret üst sınırının arttırılması nedeniyle, özel hastanelerin kapılarının SGK'lılara kapanıp kapanmayacağı konusunda olmaktadır.

SSK hastanelerinin 18 Şubat 2005 tarihinde Sağlık Bakanlığı'na devredilmesi ile birlikte SSK'nın, sigortalıları için sağlık hizmeti üretme faaliyeti sona erdirildi ve asli faaliyeti olan sigortacılığa yönelmiş oldu. Sigortalıları için de sağlık hizmetleri öncelikli olarak kamu (devlet ve üniversite) hastanelerinden temin edilmeye başlandı. Bu sürecin hemen başında yapılan sözleşmelerle birlikte, özel hastanelerin kapısı da SSK sigortalılarına açıldı. Bağ-Kur ve Emekli Sandığı sadece sigortacılık faaliyetinde bulunduğundan, sigortalıları için sağlık hizmeti üretmeyip, bu hizmeti kamu ve özel sektörden belli şartlar dahilinde satın alıyordu.

## Tek çatı ile özel hastanelerin kapısı 57 milyon SGK'lıya açıldı

SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı 22 Mayıs 2006 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkanlığı adı altında birleştikten sonra norm ve standartları aynı hale getirilerek sağlık hizmetleri satın alınmaya devam edildi. Bir anlamda 57 milyon sigortalı ve bunların hak sahipleri özel hastanelerin potansiyel müşterisi haline geldi.

Yapılan reklamlardan etkilenen veya hastanelerin muhtelif yerlerine asılan "SGK ile anlaşmamız vardır" yazılarını gören SGK sigortalısı vatandaşlarımız özel hastanelere gittiklerinde; SGK ile anlaşma yapan özel hastaneler, protokolde fark ücret konusunda üst sınır olmadığından, sigortalı hastalardan alabildikleri kadar fazla fark ücret alıyorlardı. Bu bir anlamda SGK'nın adının kullanılarak özel hastanelerin vatandaşı yasal olarak soymasıydı.

SGK sigortalılar ile bunların hak sahipleri tarafından yüksek fark ücret konusunda özel hastaneler hakkında çok fazla şikâyet olunca, Bakanlar Kurulu; yasanın kendisine vermiş olduğu yetkiyi kullanarak 01 Ekim 2008 tarihinden itibaren özel hastaneler ile vakıf üniversitelerine ait hastanelerin alabilecekleri fark ücreti yüzde 30 ile sınırlandırdı.

## Yüzde 30 fark ücret nasıl belirleniyor

Birçok vatandaşımız yüzde 30 fark ücretin neye göre belirlendiğini merak etmektedir. Yüzde 30 fark ücret; SGK'nın yayımlamış olduğu ve SGK'nın Sağlık Uygulama Tebliği'nde (SUT) yer alan muayene, ameliyat vb. tedavi ücretinin yüzde 30'udur.

Örneğin; SUT eki ek-8 listesinde normal poliklinik muayenesi için SGK'nın ödeyeceği rakam 15,50.-TL olarak yer almaktadır. Özel hastaneler ile vakıf üniversitesi hastanelerinin SGK'lı hastadan alabilecekleri fark ücret 4,65.-TL'yi aşamayacaktır.

Uygulamada birçok hastane SGK'lı hastalardan yüzde 30 fark ücret üst sınırını çok çok aşan ücretler almaktalar. Konuyu araştıran, hakkını arayan vatandaşlara ödedikleri paralar iade edilmekte ve fark ücreti alan hastanelere de oldukça yüksek meblağlarda para cezası kesilmektedir.

Aslında 5510 Sayılı kanun hastanelerin sınıflandırılması ve buna göre fark ücreti almalarını öngörüyordu; ancak bu sınıflandırma yapılmadan tüm özel hastaneler için yüzde 30 fark ücret üst sınırının uygulanması milyonlarca dolarlık yatırım yapmış, dünyaca ünlü uluslararası sağlık kuruluşları ile akredite olmuş hastanelerin zarar etmesine sebep oldu, zira 3-5 doktorun biraraya gelip kurmuş olduğu bir tıp merkezi ile milyonlarca dolarlık yatırım yapılarak kurulmuş bir hastane aynı fark ücreti alabiliyor.

## **1 Ocaktan itibaren ne olacak**

Kamu idaresi sağlık hizmeti sunucuları dışındaki vakıf üniversiteleri dahil Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından belirlenen ölçütlere göre (hizmet kalite standardı, hasta hakları, hasta ve çalışan güvenliği, hastane hizmet dilim endeksi, hastane kapasitesi, çalışan hakları ve hukuki sorumluluklar vb.) sınıflandırılan sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları, Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu'nca belirlenen sağlık hizmetleri bedelinin en fazla yüzde 70'ine kadar ilave ücret alabileceklerdir.

## **Hastaneler nasıl sınıflanacak**

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından yayınlanan "Özel Hastaneler İle Vakıf Üniversite Hastanelerinin Puanlandırılması Hakkında Yönerge" çerçevesinde özel hastaneler ve vakıf üniversite hastaneleri kurulacak olan "komisyon" tarafından; hizmet kalite standardı, hasta hakları, hasta ve çalışan güvenliği, hastane hizmet dilim endeksi, kapasite, çalışan hakları ve hukuki sorumluluklar şeklindeki beş kriter esas alınarak beş grupta puanlandırılıp, bu puanlama sonucunda en iyi hastane 800-1000 puan aralığında yer alacaktır. İşte bu puan aralığında yer alan hastaneler SGK'lı hastalardan yüzde 70 fark ücret alabileceklerdir.

## **Vakıf üniversite hastaneleri yine kayırıldı**

Vakıf üniversitesi hastaneleri şimdi yüzde 30 fark ücret alırlarken, 1 Ocak 2009 tarihinden itibaren de yüzde 70 fark ücret alabileceklerdir. Üniversite hastanelerinin "öğretim üyesi farkı" adı altında aldıkları ücretlere bir üst sınır getirilmedikçe bu sınırlamaya şimdi uyulmadığı gibi gelecekte de uyulmayacaktır. Gerek devlet gerek üniversite hastanelerinde muayene olan SGK'lı hastalar eğer bir doçente veya profesöre muayene olmak isterlerse Bakanlar Kurulu'nun belirlediği fark ücret yüzdesinin çok üstünde fark muayene ücreti ödemek zorunda kalmaktadır.

SGK, sağlık uygulama tebliğine veya üniversitelerle yapmış olduğu sözleşmelere cezai şartlar koymadığından üniversite hastanelerinde çalışan doçent veya profesörler bazen abartılı olarak "öğretim üyesi farkı" adı altında ücret almaktadırlar. Sağlık Bakanlığı'na bağlı onlarca eğitim ve araştırma hastanesi ile büyük özel hastanelerin birçoğunda binlerce doçent veya profesör çalışmaktadır. Buralarda çalışan hocaların "öğretim üyesi farkı" alma hakları bulunmamaktadır.

Okuyucuların gönderdiği vakıf üniversitesine ait fatura örneklerine bakınca "öğretim üyesi farkının" ne kadar

abartılmış olduğunu daha iyi anladım. İstanbul'da kurulu bulunan vakıf üniversitesi aynı hasta için arka arkaya iki ayrı fatura düzenlemiş. 1. fatura yüzde 30 fark ücrete uygun olarak 345.-TL'lik düzenlenmiş. 2. faturada sadece "öğretim üyesi farkı" ibaresi yer almış ve fatura tutarı olarak 32.000.-TL yazılmış.

## SGK "öğretim üyesi farkına" el atsın

Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu SGK'ya "öğretim üyesi farkı" hakkında da düzenleme yetkisi vermiştir. Kendisinin veya bakmakla yükümlü olduğu kişinin hastalanması karşısında çaresizlik içinde bulunan SGK'lıdan acımasızca yüksek miktarlarda "öğretim üyesi farkı" alınmasına SGK'nın dur demesinin vakti ne zaman gelecek?

## Gazi Osman Paşa Sosyal Güvenlik Merkezi Müdürlüğü'nde güzel şeyler oluyor...

"Borcu yoktur" yazısı almak için gitmiş olduğum GOP SGK Müdürlüğü'nü neredeyse tanıyamayacaktım. Personel son derece nazik ve kibar şekilde davranarak "borcu yoktur" yazısı talebimi aldı ve bir-iki dakika içinde cevabını yazıp verdiler. Önceden bu yazıyı almak için bir hafta beklediğim oluyordu. Sağlık karnesi aktivasyonlarını talep anında hemen gerçekleştiriyorlar. Merkez Müdürlüğü'nün genç, aktif ve pırıl pırıl müdürü Mustafa Çerit'i tebrik ediyorum.

## Okurlara Cevap...

**Soru:** Annem 23.05.1955 doğumlu, 01.02.1992 tarihinde ilk defa sigortalı olmuş. Şu an toplam 3.894 günü var. Ayrıca 1972, 1976, 1979 doğumlu üç çocuğu var. Ne zaman emekli olabilir? Doğum borçlanmasından yararlanabilir mi? **(Asiye Akgü/Trabzon)**

**Cevap:** Anneniz 56 yaşını doldurunca 23.05.2011 tarihinde yaştan emekli olabilecektir. Yaştan emekli olabilmesi için yeterli prim ödeme gün sayısı bulunmaktadır. Sigortalı bir işten ayrıldıktan sonra 300 gün içinde doğum yapmadığı için doğum borçlanmasından yararlanamaz. İsteğe bağlı sigortayı sonlandırın. Prim ödemenizin sağlık dışında bir faydası olmaz. Babanın ve annenin senin üzerinden sağlık yardımı alması için bağlı bulunduğunuz SGK merkez müdürlüğüne gidip beyan ve taahhüt belgesi doldurmanız yeterli başka bir belge istenilmiyor.

**Soru:** Çalışan esnaf ve şirket sahipleri Bağ-Kur'dan sağlık yardımından yararlanmak için her yıl aktivasyon işlemi yaptırmaktalar. Peki, çalışmayan ve şirket sahibi olmayan isteğe bağlı sigortalılar da sağlık yardımından yararlanmak için her yıl bu aktivasyon işlemi yapmak zorundalar mı? Bu işlem için illa da Bağ-Kur'a gidilmesi şart mı? Bir de bu işlem için illa da ikamet edilen il veya ilçede mi olması şart? Şehir dışında olan sigortalılar bu işlemi de dışarıda iken de yaptırabilecekler mi? İlk aktivasyon işlemi yaptırmak için bir güne yakın bir zamanımız gitti. **(Abdullah Bayın)**

**Cevap:** İsteğe bağlı sigortalılar bir defa aktivasyon yaptırdı mı yeterli olmaktadır. Tekrar tekrar aktivasyona gerek yok ayrıca Türkiye'nin her tarafındaki SGK müdürlüklerinden yaptırabilirsiniz.

## Keskin sirke kendi küpüne zarar verdi

---

*Ramazan Çanakaleli 20.12.2009*

Merhaba sevgili okuyucular, eczacılar, son dört yıldır, eylemleri ile ülke gündemini zaman zaman meşgul ettiler ve hâlâ etmeye devam ediyorlar. İlk zamanlar SSK'nın daha sonra SGK'nın paralarını zamanında vermemesi nedeniyle eylem yapıyorlardı ve eylemlerinde haklıydılar. Devletin paralarını zamanında ödemesine rağmen zaman içinde eylemleri, muhalefet etmenin, pasif direnişin yolu haline gelince haklı durumdan haksız duruma düşmeye başladı.

Aralık 2008'den sonraki 4 aralık eylemleri bardağı taşıran son damla oldu. Bakanlar Kurulu'nun yeni ilaç fiyat kararnamesi serbest eczanelere yönelik doğrudan herhangi bir karar ya da bir uygulama olmamasına rağmen, Türkiye'deki 24 bin eczaneden yedi bin civarında eczanenin kapanacağı iddiası ile eczacıların yaptıkları eylem, tekel konumundaki eczacılık mesleği ile eczacıların eczacı odalarının elinde nasıl hayatı felç eden politik bir güç haline geldiğini gösteren örnek oldu. Yaptıkları eylemler Türk Eczacılar Birliği ile eczacı odalarının bir meslek örgütü olmaktan ziyade muhalefet partisi gibi hareket eden kuruluşlar haline geldiğini gösterdi.

Eczacı odasının eczaneler üzerinde var olan denetim yetkisi ve SGK ile protokolün eczacı odaları vasıtası ile yapılması nedeniyle eyleme katılmak istemeyen çok sayıda eczacı 4 aralıktaki eylemde eczanesini kapatmak zorunda kaldı.

Türk Eczacıları Birliği, kuruluş amaç ve yapısının tersine, etkisini ve tekel konumda olmalarının avantajını, vatandaşların tedaviye ulaşımını engellemede kullanmış olması nedeniyle SGK ile Türk Eczacılar Birliği arasında 19.01.2009 tarihinde imzalanmış olan protokol, SGK tarafından tek taraflı olarak 16.01.2010 tarihinden geçerli olmak üzere feshedildi.

Bundan sonra eczaneler SGK ile önce eczane provizyon sisteminden e-sözleşme yapıp arkasından SGK İl Müdürlüklerine giderek söz konusu sözleşmeyi imzalayacaklar. Vatandaşların bu süreçte herhangi bir mağduriyetlerinin söz konusu olmayacağı öngörülmektedir.

### **Eczacı odaları kendi ayaklarına sıkıldı**

Eczacı odaları, her sözleşme döneminde SGK ile yaptıkları protokole uygun olarak düzenlenen dört sayfalık tip sözleşmeyi üyelerine 500.-TL karşılığında satıp bir anlamda SGK üzerinden kendi meslek odaları üyelerini soyuyordu. SGK ile anlaşma yapan 22.870 eczanenin her sözleşme başına 500.-TL ödediği gözönüne alındığında bir sözleşme döneminde odaların sadece SGK tip sözleşmesi satışından 11.435.000.-TL gelir elde ettiği açıkça ortaya çıkmaktadır. SGK ile serbest eczacıların yeni dönemde yapacakları sözleşmelerden herhangi bir ücret talep edilmeyeceği SGK tarafından kamuoyuna yapılan açıklama ile deklare edildi. Ayrıca eczacı odaları tip sözleşmeyi eczacılara satarken odaya aidat borcu bulunmaması şartı aradıklarından, aidat tahsilatlarını düzenli olarak her yıl yapmaktaydılar. Türk Eczacılar Birliği ile onu provokatif eylem yapmaya

teşvik eden eczacı odaları büyük bir karşılıksız gelirden olmuş oldular.

Yasalar gereği eczacılık fakültesi mezunu olmayan bir kimse Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde eczane açamaz ve eczacılık mesleğini icra edemez. Eczacılar eczacılık mesleğinin tekel konumundan yararlanarak daha fazla kâr elde etmek için vatandaşların ilaca kolay ulaşımını eylemleri daha fazla ses getirsın diye engellediklerinde, Türkiye de eczanelerde satılan 7.500-8.000 ilacın büyük bir çoğunluğunun marketlerde satılması da gündeme geldi, tartışılmaya başladı. Nitekim bu uygulama Amerika Bileşik Devletleri başta olmak üzere birçok Avrupa Birliği ülkesinde başarıyla uygulanmaktadır. Yani eczacılar bir anlamda "dimyata pirince giderken eldeki bulgurdan" olacaklar.

## **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Dinçer'i kutluyorum**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer'i, eczacı odalarının aba altından sopa göstermesine aldirmayarak aldığı cesur karar ile, eczacıları eczacı odalarının mahalle baskısından kurtararak, eczacılardan alınan yaklaşık 12 milyon liralık haraca dur dediği için ayrıca kutlamak gerekir.

Eczacı odalarının protokol gereği organize ettikleri ve eczaneler tarafından zorunlu olarak dönüşümlü dağıtımını yaptıkları diyaliz reçeteleri, işyeri reçeteleri, mor ve turuncu reçeteye yazılması zorunlu ilaçların yer aldığı reçeteler, eritropoietin ve darbepoetin preparatlarını ihtiva eden reçeteler üzerinde eczacı odalarının eczanelerden reçete bedelinin yüzde 1-2'si oranında peşin olarak aldıkları bedellerin tahsilatına dur diyecek düzenlemenin yeni sözleşmelerde yer alması da ayrıca temennimizdir.

## **Eski devlet memurları Genel Sağlık Sigortası kapsamına alınıyor**

Devlet memurlarının sağlık harcamaları kurumları tarafından karşılandığından, kurumların kendilerine yakın eczanelerle sözleşme yapmaları nedeniyle memurlar tüm eczanelerden ilaç alamıyorlardı. Bu nedenle memurlar yaz tatiline çıkarken ağrı kesici, antibiyotik vb. ilaçları ihtiyaçları olmadığı halde doktora yazdırıp eczaneden alıp yanlarında götürüyorlardı. Geçen cuma günü yayımlanan tebliğ ile bu uygulamanın sonuna gelindi.

Sosyal Güvenlik Reformu 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe girdikten sonra devlet memurları ile bunların bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık harcamalarının üç yıl içinde SGK tarafından karşılanması öngörülmüştü. SGK altyapısını planlanan süreden daha kısa sürede tamamladı ve 15.01.2010 tarihinden itibaren sağlık harcamaları SGK tarafından karşılanmaya başlayacak.

## **Tebrikler Fındıklı Sağlık Sosyal Güvenlik Merkezi'ne**

Bir yakınımın ihtiyacı olan oksijen konsantratörü cihazını almak için gittiğim Fındıklı Sağlık Sosyal Güvenlik Merkezi'nde personelin güler yüzlü ve çözüm odaklı yaklaşımı beni son derece memnun etti. Ellerinde o an oksijen konsantratörü olmadığını, dışarıdan almamızı ve faturayı kendilerine ibraz etmemiz halinde bedelini hemen ödeyeceklerini söylediler. Aynı zamanda diş, yol gideri, hasta alt bezi, kolostomi ve ürostomi torbası, işitme cihazı, protez ve ortez gibi malzemeleri kendi imkânları ile alan vatandaşların artık aylarca beklemediğini, fatura bedellerinin büyük çoğunluğunun kısa bir süre içerisinde geri ödendiğini öğrendim.

Merkez Müdürü Kazım Göktaş'ı ve personelini özverili çalışmalarından dolayı tebrik ediyorum.

## Okurlara Cevap...

**Soru:** 22.08.1962 doğuluyum, ilk sigorta giriş tarihim 19.03.1984 toplam 330 SSK günüm var. İsteğe bağlı sigortaya Mayıs 2002'de başladım. O günden beri düzenli ödeme yapıyorum. Sigorta emeklisi olmak için ne yapmalıyım? Yaş ve girişten dolayı 3.600 günde emekli olabilir miyim? Emeklilik tarihim nedir? **(Ayşe Özalp)**

**Cevap:** 5.000 SSK gününüz olsaydı hemen emekli olabilirdiniz. Siz 58 yaşınızı doldurunca yani 22.08.2020 tarihinde 3.600 gün ile emekli olabilirsiniz. Size tavsiyem toplam (isteğe bağlı dahil) 3.740 gün ödedikten sonra bir işyerinde çalışmaya başlayın ve SSK'lı olarak 5.000'e tamamlayın, tamamladığınız tarihte emekli olabilirsiniz.

**Soru:** Doğum tarihim 09.08.1968. Almanya'da 04.09.1975 – 11.08.2005 tarihleri arasında ev hanımı olarak bulundum. Türkiye'de ilk defa 16.09.2005 tarihinde SSK'lı oldum ve 16 gün çalıştım. 2005 yılında Türkiye'ye kesin dönüş yaptım. Ne zaman emekli olabilirim? Ne kadar yurtdışı borçlanması yapmam gerekiyor? **(Hayriye Taşkın)**

**Cevap:** 18 yaşınızı doldurduktan sonra yurtdışında geçen sürelerinizi borçlanabilirsiniz. Bayan olduğunuz için bu sürelerde çalışma şartınız yok, sadece yurtdışında bulunmanız yeterli. 6.667 gün yurtdışı borçlanması yapıp SSK'lı olarak 43 yaşınızı doldurunca 09.08.2011 tarihinde emekli olabilirsiniz.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Grizu patlaması iş kazası sayılır mı

*Ramazan Çanakkaleli 27.12.2009*

Merhaba sevgili okuyucular, Bursa'nın Mustafakemalpaşa ilçesindeki kömür ocağında 10 Aralık 2009 tarihinde meydana gelen grizu patlaması sonucunda 19 işçinin ölüm haberi yüreğimizi dağladı. Olayın meydana gelmesi kaçınılmaz bir durum muydu yoksa işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda alınacak bazı önlemlerle bu kaza önlenebilir miydi? İşverenin veya işçilerin olayın meydana gelmesinde kusuru var mıydı? Tüm bu soruların cevapları teknik heyet tarafından yapılacak inceleme sonrasında yazılacak bilirkişi raporunda ortaya konulacak. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ülkemizde özel bir kanun yok; 4857 Sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümünde on üç madde halinde düzenlenmiş durumda. Yıllardır söylenmesine rağmen bir türlü bu konuda özel bir kanun çıkarılamadı.

ILO'nun, 2005 yılında düzenlenen 17. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nde sunduğu rapora göre, her yıl ortalama 2,2 milyon insan işe bağlı sebeplerle hayatını kaybetmektedir. Aynı raporda, dünyada her yıl ortalama

268 milyon çalışanın iş ile ilgili kazalar, 160 milyon çalışanın ise işe bağlı hastalıklar sonucu zarara uğradığını bilgi yer almaktadır. Ülkemizde ortalama yıllık 80 bin civarında iş kazası meydana gelmekte ve bu kazaların sonucunda 1.000 civarında çalışan hayatını kaybetmektedir.

## **Neler iş kazası sayılmaktadır**

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda nelerin iş kazası sayılacağı teker teker sayılmıştır. Buna göre:

### ***"İş kazası;***

***a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,***

***b) İşveren tarafından yürütölmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa, yürötmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında,***

***c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,***

***d) Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,***

***e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtle işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenlen ya da ruhen özüre uğratan olaydır"*** şeklinde tanımlanmıştır.

Maden ocağında meydana gelen olay da söz konusu kanun çerçevesinde değerlendirildiğinde iş kazası sayılmaktadır. Bir olayın SGK tarafından iş kazası olarak kabul edilmesi halinde; iş kazasına maruz kalan kişinin sigortalı olup olmadığına bakılmaksızın, kendisi için gerekli tüm sağlık yardımları, yeterli prim ödeme gün sayısı aranmaksızın SGK tarafından yapılmakta; ayrıca çalışamadığı, istirahatlı kaldığı sürece de SGK tarafından kendisine istirahat parası ödenmektedir. İstirahat parası; hastanede yatarak tedavi görme ile evinde istirahat etmeye göre değişmektedir. alışan, iş kazası sonucu hastanede yatarak tedavi görüyorsa; işvereni tarafından SGK'ya bildirilen veya aralarında anlaştıkları brüt ücretinin yarısı tutarında; evinde istirahat ediyorsa üçte ikisi oranındaki tutar SGK tarafından çalışana ödenmektedir. Çalışanın asgari ücretten SGK'ya bildirildiğini varsayarsak; yatarak tedavi görmesi halinde 346,5.-TL, evinde istirahat etmesi halinde 462.-TL alacaktır.

## **Vefat eden madencilerin hak sahiplerine SGK tarafından aylık bağlanacaktır**

İş kazasına uğrayanlar ile onların hak sahiplerine SGK tarafından sağlanan haklar şunlardır:

- a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.
- b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.
- c) İş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.
- d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.
- e) İş kazası sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

Grizu patlaması sonucu vefat eden 19 madencinin hak sahiplerine SGK tarafından iş kazası nedeniyle aylık bağlanıp cenaze ödeneği verilecektir. Ayrıca yaralanan işçilere istirahat parası ödenecektir. Ölen maden işçileri beş yıl sigortalılık süresine ve 900 gün prim ödeme gün sayısına haizlerse hak sahiplerine ayrıca normal "ölüm" aylığı bağlanacaktır. Bu durumda iş kazası nedeniyle bağlanacak "gelir" ile ölüm "aylığı" kıyaslanarak yüksek olanın tamamı; düşük olanın da yarısı beraber bağlanacaktır. 10 aralıkta meydana gelen grizu patlamasında vefat eden asgari ücretten çalışan bir madenci, ömrü boyunca da asgari ücretten çalışmışsa; hak sahiplerine bağlanacak aylık toplamı 800.-TL civarında olacaktır.

Hak sahibi olarak SGK'dan gelir/aylık bağlanacak olanların tüm sağlık harcamaları yine SGK tarafından karşılanacaktır.

## **Ölen sigortalının hak sahibi kimler olabilir**

Ölen sigortalının hak sahiplerinin kimler olacağı ve kime hangi oranda aylık bağlanacağı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 34. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre:

- a)** Dul eşine yüzde 50'si; aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise sigortalı bir işte çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde yüzde 75'i,
- b)** Sigortalı bir işte çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan; 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların veya Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az yüzde 60 oranında yitirip malul olduğu anlaşılanların veya yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının her birine yüzde 25'i,
- c)** sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her birine yüzde 50'si oranında aylık bağlanmaktadır.

Sigortalı tarafından evlat edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları için bağlanacak aylıkta da, yukarıdaki esaslar geçerli olmaktadır.

Hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya toplam yüzde 25'i oranında aylık bağlanmaktadır.

## **Sosyal güvenlik reformu hak sahibi ana/babaların hayatını değiştirdi**

Sosyal güvenlik reformu ile ölen sigortalının hayattaki ana ve babasına aylık bağlanması konusunda lehlerine düzenleme yapılmıştır, buna göre; ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde artan hisseye bakılmaksızın her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer



çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere, gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya gelir ve/veya aylığın toplam yüzde 25'i oranında aylık bağlanmaktadır. 1 Ekim 2008 öncesinde bu durumda olan ana babaya aylık bağlanmamaktaydı.

## Okurlara Cevap...

**Soru:** 01 Ocak 1964 Tarihinde doğdum, 01 Kasım 1984 tarihinde askere gittim ve döndükten sonra 01 Temmuz 1986 tarihinde SSK'lı olarak çalışmaya başladım. Bir mühlet sonra SSK'lı işten ayrılarak Bağ-Kur'lu oldum ve 9 yıl 2 ay 25 gün Bağ-Kur'a prim ödedim. 03 Mart 2005 tarihinden beri SSK'lı olarak çalışmaya başladım ve halen çalışmaktayım, askerlik borçlanması yapmadım. Ne zaman emekli olurum? **(Bir Taraf satıcısı)**

**Cevap:** 14 ay askerlik borçlanması yaptığınız takdirde 48 yaşınızı doldurunca yani 01 Ocak 2012 tarihinde 5.225 gün ile SSK'dan emekli olabilirsiniz.

**Soru:** Babam 01 Ocak 1959 doğumlu ve Bağ-Kur'a 01 Ocak 1989 tarihinde girişi var. Ancak hiç ödeme yapmamış daha sonra 2008 tarihinde tekrar ödemeye başladık. Fakat hizmet dökümünde 2008'den öncesi görünmüyor, babam bu şekilde ne zaman emekli olabilir? Geçen yılları nasıl telafi edebiliriz? **(Tuğçe Ayhan)**

**Cevap:** Babanızın beş yıldan fazla Bağ-Kur prim borcu bulunduğundan, önceki yıllar silinmiştir. Ancak silinen bu süreler prim borçlarının ödenmesi halinde tekrar ihya edilebilir. İhya ettiğinizi varsayarsak babanız 25 yıl Bağ-Kur primi ödediğinde 2014 tarihinde emekli olabilir. Yine en az 15 yıl Bağ-Kur primi ödemek şartıyla 58 yaşını doldurunca yani 2017 yılında yaştan kısmi emekli olabilir.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Grizu patlaması iş kazası sayılır mı

*Ramazan Çanakkaleli 27.12.2009*

Merhaba sevgili okuyucular, Bursa'nın Mustafakemalpaşa ilçesindeki kömür ocağında 10 Aralık 2009 tarihinde meydana gelen grizu patlaması sonucunda 19 işçinin ölüm haberi yüreğimizi dağladı. Olayın meydana gelmesi kaçınılmaz bir durum muydu yoksa işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda alınacak bazı önlemlerle bu kaza önlenebilir miydi? İşverenin veya işçilerin olayın meydana gelmesinde kusuru var mıydı? Tüm bu soruların cevapları teknik heyet tarafından yapılacak inceleme sonrasında yazılacak bilirkişi raporunda ortaya konulacak. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ülkemizde özel bir kanun yok; 4857 Sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümünde on üç madde halinde düzenlenmiş durumda. Yıllardır söylenmesine rağmen bir türlü bu konuda özel bir kanun çıkarılmadı.

ILO'nun, 2005 yılında düzenlenen 17. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nde sunduğu rapora göre, her yıl ortalama 2,2 milyon insan işe bağlı sebeplerle hayatını kaybetmektedir. Aynı raporda, dünyada her yıl ortalama 268 milyon çalışanın iş ile ilgili kazalar, 160 milyon çalışanın ise işe bağlı hastalıklar sonucu zarara uğradığını bilgi yer almaktadır. Ülkemizde ortalama yıllık 80 bin civarında iş kazası meydana gelmekte ve bu kazaların sonucunda 1.000 civarında çalışan hayatını kaybetmektedir.

## **Neler iş kazası sayılmaktadır**

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda nelerin iş kazası sayılacağı teker teker sayılmıştır. Buna göre:

***"İş kazası;***

***a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,***

***b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa, yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında,***

***c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,***

***d) Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,***

***e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır"*** şeklinde tanımlanmıştır.

Maden ocağında meydana gelen olay da söz konusu kanun çerçevesinde değerlendirildiğinde iş kazası sayılmaktadır. Bir olayın SGK tarafından iş kazası olarak kabul edilmesi halinde; iş kazasına maruz kalan kişinin sigortalı olup olmadığına bakılmaksızın, kendisi için gerekli tüm sağlık yardımları, yeterli prim ödeme gün sayısı aranmaksızın SGK tarafından yapılmakta; ayrıca çalışmadığı, istirahatlı kaldığı sürece de SGK tarafından kendisine istirahat parası ödenmektedir. İstirahat parası; hastanede yatarak tedavi görme ile evinde istirahat etmeye göre değişmektedir. Çalışan, iş kazası sonucu hastanede yatarak tedavi görüyorsa; işvereni tarafından SGK'ya bildirilen veya aralarında anlaştıkları brüt ücretinin yarısı tutarında; evinde istirahat ediyorsa üçte ikisi oranındaki tutar SGK tarafından çalışana ödenmektedir. Çalışanın asgari ücretten SGK'ya bildirildiğini varsayarsak; yatarak tedavi görmesi halinde 346,5.-TL, evinde istirahat etmesi halinde 462.-TL alacaktır.

## **Vefat eden madencilerin hak sahiplerine SGK tarafından aylık bağlanacaktır**

İş kazasına uğrayanlar ile onların hak sahiplerine SGK tarafından sağlanan haklar şunlardır:

- a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.
- b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.
- c) İş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.
- d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.

e) İş kazası sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

Grizu patlaması sonucu vefat eden 19 madencinin hak sahiplerine SGK tarafından iş kazası nedeniyle aylık bağlanıp cenaze ödeneği verilecektir. Ayrıca yaralanan işçilere istirahat parası ödenecektir. Ölen maden işçileri beş yıl sigortalılık süresine ve 900 gün prim ödeme gün sayısına haizlerse hak sahiplerine ayrıca normal "ölüm" aylığı bağlanacaktır. Bu durumda iş kazası nedeniyle bağlanacak "gelir" ile ölüm "aylığı" kıyaslanarak yüksek olanın tamamı; düşük olanın da yarısı beraber bağlanacaktır. 10 aralıkta meydana gelen grizu patlamasında vefat eden asgari ücretten çalışan bir madenci, ömrü boyunca da asgari ücretten çalışmışsa; hak sahiplerine bağlanacak aylık toplamı 800.-TL civarında olacaktır.

Hak sahibi olarak SGK'dan gelir/aylık bağlanacak olanların tüm sağlık harcamaları yine SGK tarafından karşılanacaktır.

### **Ölen sigortalının hak sahibi kimler olabilir**

Ölen sigortalının hak sahiplerinin kimler olacağı ve kime hangi oranda aylık bağlanacağı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 34. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre:

**a)** Dul eşine yüzde 50'si; aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise sigortalı bir işte çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde yüzde 75'i,

**b)** Sigortalı bir işte çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan; 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların veya Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az yüzde 60 oranında yitirip malul olduğu anlaşılanların veya yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının her birine yüzde 25'i,

**c)** sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her birine yüzde 50'si oranında aylık bağlanmaktadır.

Sigortalı tarafından evlat edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları için bağlanacak aylıkta da, yukarıdaki esaslar geçerli olmaktadır.

Hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya toplam yüzde 25'i oranında aylık bağlanmaktadır.

### **Sosyal güvenlik reformu hak sahibi ana/babaların hayatını değiştirdi**

Sosyal güvenlik reformu ile ölen sigortalının hayattaki ana ve babasına aylık bağlanması konusunda lehlerine

düzenleme yapılmıştır, buna göre; ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde artan hisseye bakılmaksızın her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere, gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya gelir ve/veya aylığın toplam yüzde 25'i oranında aylık bağlanmaktadır. 1 Ekim 2008 öncesinde bu durumda olan ana babaya aylık bağlanmamaktaydı.

### Okurlara Cevap...

**Soru:** 01 Ocak 1964 Tarihinde doğdum, 01 Kasım 1984 tarihinde askere gittim ve döndükten sonra 01 Temmuz 1986 tarihinde SSK'lı olarak çalışmaya başladım. Bir mühlet sonra SSK'lı işten ayrılarak Bağ-Kur'lu oldum ve 9 yıl 2 ay 25 gün Bağ-Kur'a prim ödedim. 03 Mart 2005 tarihinden beri SSK'lı olarak çalışmaya başladım ve halen çalışmaktayım, askerlik borçlanması yapmadım. Ne zaman emekli olurum? **(Bir Taraf satıcısı)**

**Cevap:** 14 ay askerlik borçlanması yaptığınız takdirde 48 yaşınızı doldurunca yani 01 Ocak 2012 tarihinde 5.225 gün ile SSK'dan emekli olabilirsiniz.

**Soru:** Babam 01 Ocak 1959 doğumlu ve Bağ-Kur'a 01 Ocak 1989 tarihinde girişi var. Ancak hiç ödeme yapmamış daha sonra 2008 tarihinde tekrar ödemeye başladık. Fakat hizmet dökümünde 2008'den öncesi görünmüyor, babam bu şekilde ne zaman emekli olabilir? Geçen yılları nasıl telafi edebiliriz? **(Tuğçe Ayhan)**

**Cevap:** Babanızın beş yıldan fazla Bağ-Kur prim borcu bulunduğundan, önceki yıllar silinmiştir. Ancak silinen bu süreler prim borçlarının ödenmesi halinde tekrar ihya edilebilir. İhya ettiğinizi varsayarsak babanız 25 yıl Bağ-Kur primi ödediğinde 2014 tarihinde emekli olabilir. Yine en az 15 yıl Bağ-Kur primi ödemek şartıyla 58 yaşını doldurunca yani 2017 yılında yaştan kısmi emekli olabilir.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Yeni bir yıl ve yeni bir teklif!..

*Ramazan Çanakaleli 03.01.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, yeni yılın ilk yazısına başlamadan önce hepinizin yeni yılını kutlar, sağlık, mutluluk ve esenlik dolu bir yıl geçirmenizi dilerim. 2009 yılı hem ülkemiz hem de dünya için oldukça zor geçti. 2008'in son çeyreğinde başlayan ve kısa sürede tüm dünyayı saran küresel ekonomik kriz, 2009'da tüm ağırlığıyla hissedildi ve ülkelerin ekonomik büyümeleri durdu ve istisnasız bütün ülkelerin ekonomileri küçüldü. Ekonomilerin küçülmeleri beraberinde işsizliği getirdi. Krizle birlikte "liberal devlet mi" "sosyal devlet mi" tartışmaları yeniden alevlendi.

Sosyal devletin olmadığı, toplumun zayıf kesimine yani işsiz, fakir, özürlü, yaşlı ve emeklilere transfer harcamalarının olmadığı bir ortamda istikrardan, güvenden, geleceğe umutla bakmaktan bahsedilemeyecektir. Güçlü ve adil bir sosyal güvenlik sistemi gelirin yeniden paylaşımında çok önemli bir işlev görmek ve ülkede meydana gelebilecek sosyal patlamalar karşı emniyet supabı görevi görmektedir.

## İşsizlik ciddi sorun

2009'da işsizlik ülkemizin en önemli sorunlarından birisiydi ve 2010'da öyle olmaya devam edecek gibi görünüyör. İşsizlik oranı 2009 ocakta yüzde 15,5, şubatta yüzde 16,1, martta yüzde 15,8, nisanda yüzde 14,9, mayısta yüzde 13,6, haziranda yüzde 13, temmuzda yüzde 12,8, ağustosta ve eylülde 13,4 olarak belirlendi ve bu işsizlik oranı ile işsiz sayısı 3,4 milyona ulaşmış durumda. Ekonomik krizin istihdam üzerindeki etkilerinin azalması biraz daha zaman alacaktır. Dolayısıyla 2010 yılında işsizlik rakamlarında çok büyük azalmalar beklenmemekte ve işsizliğin yüzde 10-13 aralığında seyredeceği tahmin edilmektedir.

## İşsizlik sigortasından nasıl yararlanılır

Devlet eliyle yürütölen zorunlu işsizlik sigortası ilk kez 1911'de İngiltere'de uygulanmaya başladı. Günümüzde 72 ölkenin hayata geçirdiği bu hizmetin ölkemize gelmesi uzun yıllar aldı. 1952 yılında başlayan tartışmalar, yarım asra yakın sürdü ve çalışanlara bu hakkı veren 4447 sayılı yasa 1999 yılında gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformu ile kabul edildi. İşsizlik sigortası primi ilk defa 01.06.2000 tarihinde kesilmeye başladı ve ilk işsizlik ödemesi 01.03.2002 tarihinde yapılmaya başladı ve İşsizlik sigortasının uygulamaya başladığı Mart 2002 tarihinden 30.11.2009 tarihine kadar sisteme 2.010.635 kişi başvuruda bulunup, 1.731.375 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazandı. Mart 2002 tarihinden Kasım 2009 tarihine kadar toplamda 2.868.523.988,16.-TL ödemede bulunuldu.

İşsizlik sigortası; bir işyerinde sigortalı olarak çalışırken, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybetmiş olanlara; işsizlik ödeneği, eğitim hizmeti, işe yerleştirme hizmeti, sağlık hizmetleri, danışmanlık hizmetleri vermek amacıyla, sigortacılık tekniğiyle faaliyet gösteren ve devlet tarafından oluşturulmuş olan zorunlu bir sigorta kolu şeklinde tanımlanmaktadır.

İşsizlik sigortası prim oranı; yüzde 1'i çalışanların maaşından kesilen, yüzde 2'si işverenlerden alınan, yüzde 1'i de devletin katkısı olmak üzere yüzde 3'tür.

Sigortalı işsiz, işsizlik ödeneği, sağlık sigortası, danışmanlık, işe yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetlerinden yararlanabilmesi için; sigortalı bir işyerinde çalışırken;

- Sigortalının kendi istek ve kusuru dışında işini kaybetmiş olması,
- Son üç yıl içinde, en az 600 gün sigortalı adına işsizlik sigortası primi ödenmiş olması,
- Sigortalının işten ayrılmadan önceki son 120 gün sürekli çalışmış olması, gerekmektedir.

Sigortalı işsizlerin hizmet akdinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içerisinde işten ayrılma bildirgesi ile birlikte doğrudan İŞKUR ünitelerine veya elektronik ortamda başvurması durumunda, en az 600 gün çalışmış sigortalılar 180 gün, 900 gün çalışmış sigortalılar 240 gün, 1080 gün çalışmış sigortalılar 300 gün süre ile işsizlik sigortası hizmetlerinden yararlanabileceklerdir. İlk işsizlik ödeneği, başvuruyu izleyen ayın sonuna kadar ödenmektedir. 30 günlük süre yasal başvuru süresi olup, bu süreden sonra başvurulması halinde, geç kalınan süre toplam hak sahipliği süresinden düşölmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan sigortalı ve işyeri bildirimlerinin bazı kurumlara yapılması gereken

bildirimler yerine geçmesine yönelik olarak çıkarılan kanunla işçilerin işe giriş ve çıkışlarında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, Bölge Çalışma Müdürlüklerine ve İŞKUR'a yapması gereken bildirimler ortadan kaldırılmış olup bu düzenleme ile birlikte bürokratik işlemler oldukça azaltılmıştır. Bu çerçevede işten çıkış tarihi, 01.08.2009 ve sonrası olanlar için verilmesi gereken "işten ayrılma bildirgeleri" verilmeyecek olup, tüm işten çıkışlara ilişkin bildirimler işten çıkış tarihinden itibaren 10 gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılacaktır. Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılmış bildirimler Türkiye İş Kurumu'na yapılması gereken bildirimlerin yerine geçmektedir. Ancak, 01.08.2009 tarihinden önceki işten çıkışlar için yapılan işten çıkış bildirimleri Türkiye İş Kurumu'na yapılmaya devam edilecektir.

## **İşsizlik sigortası ödemeleri SGK'ya devredilebilir mi...**

İşsizlik sigortası ödemeleri işsizlik sigortası fonundan yapılmaktadır. İşsizlik Sigortası Fonu'nun gelirleri, sigortalının prime esas aylık brüt kazancı üzerinden hesaplanan yüzde 2 işveren, yüzde 1 sigortalı kesintileri ve yüzde 1 devlet payı ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlar, işverenlerden alınan gecikme zammı ve faizlerden oluşturmaktadır.

İşsizlik sigortası işçi ve işveren primleri ile bunların gecikme faizleri ile zamları SGK tarafından tahsil edilerek İşsizlik Sigortası Fonu'na aktarılmaktadır. Yani işin zor kısmı olan primlerin toplanması işini SGK yürütmektedir. Ayrıca işsizlik sigortası ile ilgili gerekli denetimleri de SGK denetim elemanları yapmaktadır.

Çözüm odaklı, vatandaş eksenli ve tüm sosyal sigortacılık hizmetlerinin tek merkezden verilmesi anlayışına uygun olarak işsizlik sigortası ödemelerinin de SGK tarafından ödenmesi; vatandaşın İŞKUR - SGK birimleri arasında mekik dokumasını önleyecektir. Vatandaş işsizlik ödeneği alacağı zaman gerek işten çıkış bildirgesinde gerekse sigortalılık sürelerinde bir sorun olduğunda, sorunun çözüm yeri olarak ilgili SGK Sosyal Güvenlik Merkezlerine yönlendirilmekte, sorun İŞKUR'un ilgili biriminde çözülememektedir.

Yine, işsizlik sigortasından yararlanan sigortalının sağlık harcamaları SGK tarafından karşılandığından, kendisi, eşi, çocukları ve bakmakla yükümlü olduğu anne/babası için sağlık karnelerini aktive ettirmek için İŞKUR birimi yetkilileri tarafından en yakın SGK Sosyal Güvenlik Merkezlerine gönderilmektedir.

İşsizlik ödeneğinden yararlanan vatandaş zaten işsiz olduğundan, çoğu zaman cebinde ekmek parası bile bulunmamaktadır. Hizmetler tek merkezden sunulmadığından, bazen çok küçük sorunlar için, bu vatandaşlar özellikle büyük şehirlerde yerine göre birkaç vasıta değiştirmeye zorlanarak İŞKUR ile SGK birimleri arasında dolaştırılmaktadır.

Yıllarca, yapılması hedeflenen ancak bir türlü yapılamayan ve hatta bazı bürokratlar tarafından yapılamaz denerek ilgili bakanlar bile yanıltılarak bakanlar kurulunda krizlerin çıkmasına sebep olan SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur'un tek çatı altında birleştirilmesi her şeye rağmen gerçekleşti. Konu bu çerçevede değerlendirildiğinde İLO sözleşmelerine göre; iş kazası meslek hastalığı, hastalık, analık, yaşlılık, malullük ve ölüm gibi salt bir sigorta kolu olan işsizlik sigortasının da SGK Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlükleri bünyesinde kurulacak olan bir "işsizlik sigortası servisi" tarafından yerine getirilmesi mümkündür. Ayrıca SGK'nın teknolojik alt yapısı buna müsaittir.

İşsizlik sigortası ödemelerinin SGK'ya devredilmesi halinde İŞKUR da, kendi asli vazifesi olan; işsizlere yönelik yeni bir iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi faaliyetlerine daha fazla

yoğunlaşabilecektir.

## **Sosyal Güvenlik Kurumu’nun (SGK) Asgari İşçilik Uygulaması ve Rapor Yazım Tekniği Sertifika Programı**

Okan Üniversitesi bünyesinde “Sosyal Güvenlik Kurumu’nun (SGK) Asgari İşçilik Uygulaması ve Rapor Yazım Tekniği Sertifika Programı” açıldı. SGK’nın Asgari İşçilik Uygulaması ve Rapor Yazım Tekniği konusunda bugüne kadar yapılmış bu denli kapsamlı bir eğitim veya sertifika programı düzenlenmedi. Güncel sosyal güvenliğin duayenlerinden **Ali Tezel** ve **Resul Kurt**’un da eğitimci olarak katılacağı program alanında ilk ve tek olma özelliği taşıyor. Eğitim esnasında örnek olaylarda incelenerek raporları da yazılacağından eğitimcilerin yıllarca edinmiş oldukları tecrübeler de katılımcılara aktarılacak. Detaylı bilgiye <http://oksem.okan.edu.tr/node/75> adresinden veya 0 212 212 65 26 / 120 numaralı telefonlardan ulaşabilirsiniz.

## **Okurlara Cevap...**

**Soru:** Yüksek Öğretim Kurumu’nun resmen tanıdığı yurtdışındaki bir okulun, örgün eğitimi değil de yaygın eğitiminde eğitim alan bir öğrenci yurtdışında bulunmasa dahi yurtdışında eğitim veren okulun eğitim süresi kadar Türkiye içinde sigorta borçlanması yapabileceği şeklinde bir duyum aldım. Bu bilginin doğruluğu var mıdır? **(Eren S.)**

**Cevap:** Doktora yapan öğrencilere, doktora yaptıkları sürenin tamamında veya bir kısmında çalışmazlarsa, yeni kanunla birlikte doktora süresi ile sınırlı olmak üzere çalışmadıkları süre kadar borçlanma yapma imkânı getirilmiştir.

**Soru:** Yaşım 41, Kilom 140, boyum 1.52 behçet hastalığım var şu an kimse beni işe almıyor. Fazla kilolarımdan dolayı yürümede zorluk çekiyorum. 2600 gün primim var. Şu anda çalışmıyorum malulen veya özürlü olarak emekli olabilir miyim şartları nelerdir? **(B. Bici)**

**Cevap:** Malulen emekli olmak için 10 yıl sigortalılık süresi (başkasının bakımına muhtaç olanlar için beş yıl) ve 1800 gün sigorta primi ödenmiş olması gerekmektedir. İlk defa sigortalı olduğunuz tarihten sonra malul duruma düştüyseniz malulen; değilse özürlü statüsünde emekli olursunuz. Özürlü statüsünde emekli olabilmek için de en az 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün gerekmektedir.

**Soru:** Özürlü statüsünde bir şirkette çalışmaktayım, 4 Ocak 2010 tarihinde emekliliğe hak kazanmaktayım. Emeklilik müracaatımı 20 ocakta yapabilir miyim? Yoksa ocak bildirgesi şubat ayında verildiği için şubatı mı beklemeliyim? **(Bir vatandaş)**

**Cevap:** 4 ocaktan sonra istediğiniz gün müracaat edebilirsiniz. Ancak işvereniniz sizin en geç 31 ocakta işten çıkışınızı vermesi gerekmektedir. Eğer hem emekli olup hem de çalışmaya devam edecekseniz işvereniniz 1 şubattan itibaren sizi sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalıştırmalı ve buna uygun sigortalı işe giriş bildirgenizi vermelidir. Eğer emeklilik işlemlerinizin uzamasını istemiyorsanız, emeklilik müracaatı esnasında işvereninizden alacağınız “sigortalı hesap fişini” yetkili memura teslim edin.

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Emeklilerin zam beklentisi karşılandı mı

---

*Ramazan Çanakkaleli 10.01.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, yeni yıl ile beraber her şeyde fiyat artırımına gidildiği gibi emekli maaşlarına da 2010 yılı sonuna kadar geçerli olmak üzere zam yapıldı, ancak bu zam her yıl olduğu gibi emeklilerin büyük bir kısmını memnun etmedi. Zaten dünyanın hemen her tarafında, gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere emekli maaşları ve bunlara yapılan zamlar tatminkâr bulunmamaktadır. Ama yine de tamamen geçimini maaşına endeksleyen ve başka bir geliri olmayan emekliler için yapılan zammın kusurlarının dahi önemi bulunmaktadır.

Tabii şunu da unutmamak lazım, emekli maaşlarına yapılan zam oranlarına yakın elektrik, su, doğalgaz, ekmek vb. temel ihtiyaçlara zam yapıldığında, emeklilerin maaş arttırımı anlamını yitirmektedir.

### Kime ne kadar zam yapıldı

Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan gelir ve aylık alan 4/a (SSK) ve 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki emekli, dul ve yetimlere 2010 yılı ocak ödeme döneminde, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca, 2009 yılı ikinci altı aylık dönemde gerçekleşen yüzde 4,62 TÜFE oranı kadar artış yapılması gerekmekteydi. Ancak, emeklilerin aylık seviyeleri göz önünde bulundurularak, düşük aylık seviyelerine daha yüksek oranda artış sağlamak üzere 2010 yılı ocak ödeme döneminde 1.298 TL'ye kadar aylık alanlara seyyanen 60 TL ve bu tutarın üzerinde aylık alanlara da yüzde 4,62 oranında artış yapılması, 2010 yılı temmuz ödeme döneminde ise ilk altı ayda gerçekleşecek TÜFE oranında aylıkların tekrar arttırılması öngörüldü. Yapılacak seyyanen ödeme ile zam oranı yüzde 24,2 ile yüzde 7,6 arasında değişmektedir. Emekli maaşları gerçekleşen 2009 yılı enflasyon oranından daha yüksek arttırılmıştır. Bu çerçevede en düşük emekli aylıklarındaki artışlar şu şekilde oldu:

En düşük emekli aylığı alan tarım Bağ-Kur'lusunun aylığı 2010 yılı için 306.-TL'den 379,60.-TL'ye, esnaf Bağ-Kur'lusunun aylığı 476.-TL'den 554,80.-TL'ye, tarım SSK'lısının aylığı 403.-TL'den 480,20.TL'ye, normal SSK'lının 601.-TL'den 683,40.-TL'ye yükseldi.

Memur emeklilerinin maaş artışları Bütçe Kanunu ile "memur maaş katsayısına" yapılan artış ile belirlendiğinden onlar için ayrıca bir zam öngörülmedi.

Emekli aylığı artışı 7 milyon 328 bin kişiyi etkiledi ve 2010 yılı bütçesine 3 milyar 42 milyon TL maliyeti TL maliyeti oldu. Ayrıca yüksek maaşlılara düşük zam, düşük maaşlılara yüksek zam yapılarak emekli maaşları



arasındaki makas da daraltılmış oldu.

## **Sadece emekli maaşına bel bağlamayın**

Sosyal güvenliğin tekliği ilkesi gereği, kanunlarımıza göre bir kişi aynı anda hem SSK'lı hem Bağ-Kur'lu hem de Emekli Sandığı iştirakçisi olamamaktadır. Eğer bunlar çakışmışsa SSK ve Bağ-Kur'lularda, durumunda değişiklik oluncaya kadar önce başlayan statü devam eder. Emekli Sandığı başladığında da SSK ve Bağ-Kur'u kesip ikisinden de öncelikli olur. Örneğin bir kişi SSK'lı olarak bir işyerinde çalışırken bir işletme kurar veya bir işletmeye ortak olursa, SSK'lılığı sona erinceye kadar Bağ-Kur sigortalılığı başlamaz. Bu kişinin durumu böyle devam ederken devlet memuru olarak çalışmaya başladığını varsayarsak, kişi derhal Emekli Sandığı iştirakçisi olacaktır.

Sosyal güvenliğin tekliği ilkesi gereği kişi kendi çalışmaları nedeniyle aynı anda hem SSK, hem Bağ-Kur, hem de Emekli Sandığı emeklisi olamamaktadır. Dolayısıyla bir tek kurumdan emekli olmak zorundadır. Bunun gerekçesi ise, sosyal güvenlik sistemi "gelirin yeniden paylaşımı" konusunda esaslı bir enstrüman olarak kullanıldığından; kişinin emekliliğine kadar ödemiş olduğu toplam primlerin piyasa şartlarına göre nemalandırılmasından daha yüksek, kendisine ve vefatı halinde hak sahiplerine toplam emekli aylığı ödenmektedir. Ayrıca SGK'dan gelir ve aylık alanların tüm sağlık harcamaları herhangi bir üst limit olmaksızın SGK'ca karşılanmaktadır. İşte sigortalıdan alınan primlerin piyasa şartlarına göre nemalandırılmasından çok daha yüksek toplam gelir ve aylık ödemesi nedeniyle, kişi birden fazla statüden emekli olduğu takdirde gelirin yeniden paylaşımında adaletsizlikler ortaya çıkacaktır.

Genç iken orta ve yüksek gelir gurubunda yer alan kişiler, emekli olduklarında salt emekli maaşı ile geçinme durumunda kaldıklarında, eski statülerine uygun yaşam standardı sağlayamayacakları göz önüne alınarak 2003 yılı sonlarına doğru hazine garantili bireysel emeklilik şirketleri faaliyete geçmişti.

## **Bireysel emeklilik sistemi nedir**

Bireysel emeklilik sistemi, kişilerin aktif çalışma yaşamları süresince yaptıkları tasarrufları uzun vadeli yatırıma yönlendirerek emeklilik dönemlerinde, yaşam standartlarını koruyabilecekleri bir gelir elde etmelerini sağlayan özel bir emeklilik sistemidir. Kişiler bu sisteme gönüllü katılarak, sosyal güvenlik sisteminin sağladığı emeklilik gelirine ek bir gelir sağlayabilmektedirler.

## **Bireysel emeklilik sisteminin amacı nedir**

Gelişmiş tüm ülkelerde uygulanmakta olan bireysel emeklilik sisteminin amaçları şu şekilde özetlenebilir:

- Bireylerin yaşlılıklarında kullanmaları amacıyla, güvenli bir şekilde tasarruf yapmalarını sağlamak,
- Bu tasarrufları teşvik etmek, yatırıma yönlendirmek ve düzenlemek,
- Emekli aylığı ve toptan geri ödeme yoluyla katılımcılara emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlanarak, refah düzeylerini arttırmak,
- Ekonomiye kaynak yaratmak,
- İstihdamı arttırmak.

## Bireysel emeklilik mi, bireysel tasarruf mu

Hem okuyucularımdan hem de dost çevresinden bireysel emeklilik sistemine dahil olup prim mi ödeyelim yoksa kendimiz mi para biriktirelim gibi sorular zaman zaman gelmektedir. Bireysel emeklilik sistemi, bazı vergi teşvikleri ile desteklenmiş bir anlamda profesyonel fon yönetimidir. Toplanan primler borsa, hazine bonosu, tahvil, vb. finansal enstrümanlarda değerlendirilerek nemalandırıldıktan sonra şirketin işletmecilik giderleri ve şirket ortaklarının kâr payları düşülerek bireysel emekliliğe hak kazanmış olanlara ödemede bulunmaktadır.

Kişi, ben her ay gelirim belli bir kısmını ayırıp bunu kendim değerlendirip nemalandıracağım derse ve bunu finansal piyasaların işleyişini bilerek akıllıca yaparsa bireysel emeklilik sisteminin getirisinden çok daha yüksek getiriler elde edebilmektedir. Herkesin kendi durumunu değerlendirip, bireysel emekliliğe mi, bireysel tasarrufa mı yöneleceğine iyi karar vermesi gerekir.

Hükümetler tarafından emekli maaşlarında yapılan artışlar, geçmişte yetersiz bulunup eleştirildiği gibi günümüzde de aynı gerekçeyle eleştirilmekte, gelecekte de aynı gerekçe ile eleştirilecektir. Çaresizlikten eleştiri yapan konumda olmamak için şimdiden bireysel önlemleri almak lazım.

## İntibak yasasına ihtiyaç var mı

Çevrenizdeki eski SSK ve Bağ-Kur emeklilerinin çoğundan, kendisi ile aynı durumda olup 2000 yılından sonra emekli olanlardan daha düşük maaş aldıkları serzenişini duymuşsunuzdur. İşte aynı prim ödeme gün sayısına sahip 2000 öncesi SSK ve Bağ-Kur emeklileri ile 2000 sonrası SSK ve Bağ-Kur emeklileri arasındaki maaş farklarını ortadan kaldıracak düzenlemeye "intibak" denilmektedir. Maaş farklarının gerekçesi ise 2000 sonrası emekli olanlara yapılacak zam belirlenirken "gerçekleşen enflasyon+ekonominin yıllık büyümesi" esas alınırken; 2000 öncesi emekli olanlara sadece "gerçekleşen enflasyon" kadar artış yapılmaktadır. Yani 2000 sonrası son 10 yılda ülke ekonomisinin yüzde 70 büyüdüğünü farz edersek 2000 öncesi emekli olanların maaşlarına bu yüzde 70'lik artış eklenmemiştir.

Bu hükümet döneminde çıkarılması beklenen ve bütçeye 8-9 milyar TL ek maliyet getireceği hesaplanan "intibak" yasasından, son zamanlarda geri adım atıldığı şeklinde haberler geliyor, bekleyip göreceğiz...

## Okurlara Cevap...

**Soru:** Annem 1963 doğumlu, sigorta başlangıcı 1975 ve o tarihte 30 gün SSK primi var. 1994-2007 tarihleri arasında 13 yıl Bağ-Kur hizmeti mevcut. 2007 nisan ayından beri de SSK'lı olarak çalışmaya devam ediyor ve şu an toplam SSK prim gün sayısı 970. Bizim yaptığımız hesaba göre 1260 gün şartını doldurduğu gün emekli olabiliyor. Özürlülük oranları yüzde 70 ve yüzde 75 olan iki tane kardeşim var. Özürlü annelerinin erken emekli olabilme imkânı olduğunu duydum. Bu şartlarda annem ne zaman emekli olabilir? Özürlü annesi olmasından dolayı Ekim 2008'den sonra ödediği primlerden dörtte bir oranında fazladan prim günü kazanılıyormuş. Bu kazanılan günlerin 1260 gün şartını geri çekmeye bir faydası var mıdır? **(Soner)**

**Cevap:** Anneniz SSK ve Bağ-Kur hizmetlerini birleştirerek ve SSK'lı olarak 1260 gün prim ödediğinde emekli

olabilir. 1 Ekim 2008 sonrasında başkasının bakımına muhtaç özürlü çocuğun bulunması nedeniyle kazanılan dörtte bir fiili hizmet zammı 1260 günün hesabında dikkate alınır. Tek özürlü çocuk için fiili hizmet zammından yararlanılır.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## SGK, memurları hem mutlu hem mutsuz etti

---

*Ramazan Çanakkaleli 17.01.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, 1 Ekim 2008 öncesi kamuda çalışmaya başlayan devlet memurları sosyal güvenlikleri açısından, eski Emekli Sandığı Kanunu'na; 1 Ekim 2008 sonrasında işe başlayanlar ise sosyal güvenlik reformu çerçevesinde çıkarılan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na tâbidir.

Sosyal güvenlik reformu ile birlikte kamunun tüm sağlık harcamalarının tek elden ve SGK tarafından yapılması öngörülmüştü ve buna uygun olarak memurların sağlık harcamalarının 1 Ekim 2011 tarihine kadar, yeşil kartlıların 1 Ekim 2010 tarihine kadar, banka ve sigorta sandıklarına prim ödeyenlerin 1 Ekim 2011 tarihine kadar, parça parça SGK'ya devredilmesi kararlaştırılmıştı. Memurların sağlık harcamalarının SGK'ya devri SGK'nın belirlenen tarihten daha önce bilgisayar altyapısını hazır etmesi ile 15 Ocak 2010 tarihinde gerçekleşti. Bu tarihten önce eski devlet memurlarının sağlık harcamaları kendi kurumları tarafından yapılmaktaydı.

Genel sağlık sigortasına devredilen kamu personeli ve bunların bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerinin; kamu, üniversite veya özel hastanelerde yapılacak her türlü tedavisi, serbest dış hekimliklerinde yapılacak dış tedavileri, yurtdışına tedavi amacıyla veya tahlil tetkik için gönderilmeleri, her türlü protez ortez vb. şahıs ödemeleri, her türlü ilaç ödemesi, sağlık kurum ve kuruluşları tarafından, yatarak veya ayakta tedavi amacıyla memuriyet mahalli dışına sevk edilenlerin, gidiş ve dönüşleri için yol masrafı ve gündelikleri ile ayakta tedavi görmeleri halinde ayakta tedavi süresince gündelikleri SGK'ca karşılanmaya başlandı.

Askerî personel ve bunların bakmakla yükümlü olduklarının sağlık harcamaları yine eskiden olduğu gibi kurumlarınca karşılanmaya devam edecek. Bunların devri daha sonra gerçekleştirilecek.

SGK tarafından sağlık harcamalarının karşılanmaya başlanması birçok anlamda memurların ve bakmakla yükümlü olduklarının hayatını kolaylaştırmışken, yol masrafı ve gündelikler açısından zarar görmelerine yol açtı.

Devlet memurları, 15 ocak öncesi sadece kurumlarının sözleşme yapmış olduğu ve genelde kurumlarının civarında yer alan eczanelerden ilaçlarını alabiliyorlardı, yıllık izinlerini şehir dışında geçirecekleri zaman, ne olur ne olmaz diye ihtiyaçları olmadığı halde doktora yazdırıp anlaşmalı eczanelerden aldıkları antibiyotik, ağrı kesici vb. ilaçları yanlarında götürüyordu. Böyle yapmayanlar da ilaçları parasıyla alıp daha sonra kurumlarından parasını talep ediyorlardı. Bu hem emek, hem zaman kaybına hem de ilaç israfına yol

açmaktaydı.

## **Vizite kâğıdı kaldırıldı...**

Kamu personeli ve bakmakla yükümlü bulundukları aile fertleri, 15 Ocak 2010 tarihinden itibaren, kurum tabiplikleri ile SGK ile sözleşmeli tüm sağlık kurum ve kuruluşlarına sevkli olarak veya doğrudan, TC kimlik numarası ve kimlik tesbiti için gerekli bir belge (nüfus cüzdanı, sürücü belgesi, evlenme cüzdanı, pasaport) ile birlikte, sağlık karnesi olmaksızın müracaat edebileceklerdir. Kamu personeli için ayrıca, **hasta yollama kâğıdı (hasta sevk kâğıdı)** düzenlenmesine gerek bulunmamaktadır.

## **Tedavi yollarında büyük düşüş olacak...**

15 Ocak 2010'dan itibaren (bu tarih dahil), sağlık kurum ve kuruluşları tarafından, yatarak veya ayakta tedavi amacıyla memuriyet mahalli dışına sevk edilen kamu personeli ile bakmakla yükümlü bulundukları aile fertlerine, gidiş ve dönüşleri için yol masrafı ve gündelikleri ile ayakta tedavi görmeleri halinde ayakta tedavi süresince gündelikleri görevli oldukları kamu idarelerince değil, SGK'ca Sağlık Uygulama Tebliği'nin ilgili maddesinde belirtilen esaslar dâhilinde ödenmeye başlandı. Daha önceden tedavi yolları 6245 sayılı Harcırah Kanunu çerçevesinde kurumlarınca ödenmekteydi.

Sağlık Uygulama Tebliği'nde (SUT) gündelikler hakkında "il dahilindeki sevklerde (ilçe-merkez arası) 50, iller arası sevklerde ise 100 gösterge rakamının devlet memurları aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutar üzerinden, yedi yaşını doldurmamış çocuklar için ise söz konusu tutarın yarısı üzerinden ödenir" hükmü yer almaktadır.

Buna göre memurlar ve bakmakla yükümlü oldukları için 15 ocak öncesinde il içi veya iller arası sevklerde gündelik olarak ortalama 25 TL ödenirken; 15 ocaktan sonra il içi sevklerde yaklaşık üç TL; iller arası sevklerde ise yaklaşık altı TL gündelik ödenmeye başlandı. Bu durumda memurlar gündelik olarak ortalama il içinde yüzde 90, iller arasında ise yüzde 80 civarında hak kaybına uğradı. SGK'nın SUT'ta yapacağı değişiklikle bu hak kaybını önleyeceğini umuyorum.

## **Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) Asgari İşçilik Uygulaması ve Rapor Yazım Tekniği Sertifika Programı ertelendi...**

Okan Üniversitesi bünyesinde açılması planlanan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) Asgari İşçilik Uygulaması ve Rapor Yazım Tekniği Sertifika Programı YMM ve SMMM'lerin dönem sonu işlemlerinin yoğunluğu nedeniyle onlardan gelen talep üzerine, 13 Şubat 2010 tarihine ertelenmiş. Detaylı bilgiye <<http://oksem.okan.edu.tr/node/75>> adresinden veya 0212. 212 65 26 / 120 numaralı telefonlardan ulaşabilirsiniz.

## **Okurlara Cevap...**

**Soru:** 1990 yılında Bağ-Kur'dan emekli olduktan sonra muhtelif şirketlerde (herhalde destekleme primi

ödenmiştir) ücretli olarak çalıştım. 2005 yılında 5277 sayılı kanun çıktığında çalışmakta olduğum Belediye şirketinde almakta olduğum Bağ-Kur aylığından vazgeçerek çalışmaya devam ettim. Şirket benim adıma gerekli primleri (malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası) ödedi. 29 Mayıs 2009 tarihinde 4,5 yıl çalıştıktan sonra emeklilik için SSK'ya başvurdum. SSK ile Bağ-Kur yedi ay kendi aralarında müzakere ettikten sonra SSK'ya ödenmiş primlerimi dikkate almaksızın beni Bağ-Kur'dan emekli ettiler. Emekli maaşımı da 2005-2009 yılları arasında ödenmiş ihtiyarlık ve emeklilik primlerimi hesaba katmadan 538.-TL olarak belirlediler.

Yapılan işlem doğru mudur? Doğru ise SSK'ya yatırılmış primlerim için toplu ödeme talebinde bulunabilir miyim? İşlem hatalı ise nereye ve hangi yöntemle (dilekçe veya mahkeme) başvurmalıyım? **(Güner Elçin)**

**Cevap:** Kamu 5335 Sayılı Kanunu'nun 30. maddesi gereği ("*Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar bu aylıkları kesilmeksizin; genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, sosyal güvenlik kurumları, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin yüzde 50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarda herhangi bir kadro, pozisyon veya görevde çalıştırılmaz ve görev yapamazlar.*") emekli maaşınız kesilerek, tüm sigorta kollarına tâbi olarak primleriniz SSK'ya ödenmiş. İşten ayrıldıktan sonra 2829 Sayılı Kanun'un 8. maddesi gereği sizin SSK'lı statüde emekli edilmeniz gerekmektedir. Hatalı işlemin düzeltilmesi için SSK primlerinizin ödendiği Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğü'ne başvurun. Ayrıca adınıza ödenmiş olan SSK primlerini, hizmetleriniz birleştirileceği için geri talep edemezsiniz.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Küçük Bedrettin ve çocuk işçilik

Ramazan Çanakkaleli 24.01.2010

Merhaba sevgili okuyucular, geçen haftalarda hepiniz küçük Bedrettin'in başına gelenlerden az çok haberdar olmuşsunuzdur ve biraz vicdan sahibiyseniz içinizden bir şeylerin kopup gittiğini, yüreğinizin burkulduğunu hissetmişsinizdir. Dünyada ve ülkemizde çok küçük yaşlarda sokaklarda mendil satmak zorunda bırakılan küçük Bedrettin gibi binlerce çocuk, küçük bedenlerinin kaldıramayacağı işlerde çalıştırılmaktadır. Çocuk işçilik dediğimiz bu fiili durum aslında anayasa ve kanunlarda yasaklanmıştır.

Çalışma hakkı anayasal ve temel haklarımızdan biridir. Ancak, anayasanın 50. maddesinde kimsenin yaşına ve cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı, ayrıca küçüklerin, kadınların, ruhi ve bedeni yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunmaları gerektiği hükmü yer almaktadır. Gerek, anayasanın bu maddesi ve gerekse ülkemizin de imzaladığı kötü şartlardaki çocuk işçiliğinin yasaklanması ve ortadan kaldırılmasına ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 182 sayılı acil önlemler sözleşmesinin gereği olarak, aileleri için "**geçim kaynağı**", kaçak işçi çalıştırmayı alışkanlık edinmiş işverenler için "**en ucuz işgücü**"

konumuna gelen çocuk işçiliğın önlenmesi bakımından iş yasamız başta olmak üzere çalışma mevzuatında düzenlemeler bulunmaktadır.

## **İş Kanunu'na göre çocuklarda çalışma yaşı**

Küçüklerin, kadınların, ruhi ve bedeni yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunmaları hususundaki anayasal hüküm gereği Çocukların çalışma yaşları ile ilgili 4857 sayılı İş Kanunu'nda bulunmaktadır. Kanunda çocukların çalışma yaşı ve yasağı ile ilgili asıl düzenleme Avrupa Birliği'nin 2 Haziran 1994 tarih ve 94/33 sayılı direktifine uygun olarak yeniden düzenlenen kanunun 71. maddesinde düzenlenmiş olup diğer maddelerde de çocukların çalışacağı işlerle ilgili özel düzenlemeler bulunmaktadır.

### **4857 sayılı iş kanunun 71. maddesine göre**

**Çalıştırma Yaşı ve Çocukların Çalıştırılması Yasağı** başlıklı 71. maddesi; *"15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.*

*Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.*

*18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işlerle 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.*

*Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada 35 saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada 40 saate kadar artırılabilir. Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada 10 saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz" şeklinde düzenlenmiştir.*

### **72. maddeye göre**

**Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı** başlıklı 72. madde; *"Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır" şeklinde düzenlenmiştir.*

### **73. maddeye göre**

**Gece Çalıştırma Yasağı** başlıklı 73'üncü madde; *"Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır" şeklinde düzenlenmiştir.*

## **İş Kanunu'na göre 1.034.-TL para cezası var...**

**Ağır ve Tehlikeli İşler** başlıklı 85. madde; *"16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir"* şeklinde düzenlenmiştir.

Söz konusu maddelere göre çocukların çalışma yaşı ile ilgili 4857 sayılı İş Kanunu'nda genel olarak;

1- **Çocuk** ve **genç işçi** kavramları getirilmiş; 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Ancak, istisnaen 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi bitirmiş çocukların nitelikleri belirtilen hafif işlerde çalıştırılabileceği kabul edilmiş ve çocuk ve genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işlerde esas alınacak hususlar ve bu işçilerin işyerinde çalışma süreleri okula gidip gitmediklerine göre yeniden düzenlenmiştir.

2- 18 yaşından küçükler yer ve sualtında çalıştırma yasağı getirilmiştir.

3- 18 yaşından küçüklerin sanayide gece çalıştırılmalarını yasaklamıştır.

4- 16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmalarını yasaklamıştır.

İş Kanunu'nun çocukların çalışma yaşları ve şartları ile ilgili getirmiş olduğu yasaklara uymayanlara İş Müfettişleri ve Bölge Çalışma Müdürlükleri'nce 1.034.-TL para cezası para cezası uygulanacağı, kanunda hüküm altına alınmıştır.

## **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre çocuklarda çalışma yaşı**

Gerek 506 sayılı eski Sosyal Sigortalar Kanunu, gerekse 1 Ekim 2008'de yürürlüğe giren ve sosyal güvenlik sistemimizi yeniden düzenleyen 5510 sayılı Kanun, *"sosyal sigortalar uygulanmasında 18 yaşından önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdıkları tarihte başlamış kabul edilir. Bu tarihten önceki süreler için ödenen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına dahil edilir"* şeklinde düzenlemiştir.

Madde metninden de anlaşıldığı üzere; kanun sigorta başlangıç yaşı olarak 18 yaşını almış olmasına rağmen, 18 yaşından önce çocuğun çalıştığı ve adına malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primi ödendiği sürelerin prim ödeme gün sayılarının hesabına dahil edileceği hüküm altına almıştır.

5510 sayılı kanun gereği, bir kimse işe alınmasıyla kendiliğinden sigortalı sayıldığından, yine aynı kanun gereği sigortalı olmak için belli bir yaş öngörülmediğinden dolayı, kişinin çalışmasının yasal olup olmaması, yaşının İş Kanunu'nda sayılan yaşlardan küçük olması gibi unsurlar sigorta yapılmasına engel değildir. Hatta gerek reklam filmlerinde, gerekse dizi ve sinema filmlerinde oynayan bebek ve çocuklar sigortalı yaptırılmadıkları takdirde, bunları çalıştıran hakkında SGK kişi başına 1.458.-TL para cezası uygulamaktadır.

## **Okurlara Cevap...**

**Soru:** 03.03.1961 doğumluyum ve halen Almanya’da ikamet ediyorum. Türkiye’de hiç çalışmışlığım veya herhangi bir kurumda sigorta giriş kaydım yoktur. Tamamı Almanya’da olmak üzere 24.04.1979 ile 10.11.2003 arasında Türk vatandaşı olarak 4548 günlük prim karşılığı çalışmam bulunmaktadır. Buna göre,

1. Bu 4548 günlük primimle hiçbir borçlanma yapmadan Türkiye’den emekli olabilir miyim? Emekli olursam hangi kurumdan ve ne kadar emekli maaşı alabilirim? Emeklilik sonrasında çalışmam durumunda emekli maaşım kesilir mi?

2.Türkiye’de bir gün SSK’lı çalışmak suretiyle ne kadar süre borçlanarak veya borçlanmadan SSK’dan ne zaman emekli olabilir ve ne kadar maaş alabilirim? Emeklilik sonrasında çalışmam durumunda emekli maaşım kesilir mi? **(Zennure Şentürk)**

**Cevap:** 4548 günü 5000 güne tamamladığınız yani 452 gün SSK’ya prim ödediğinizde SSK’dan kısmi emekli olup kısmi emekli aylığı alırsınız. Emekli maaşınız 50 TL civarında olur. Türkiye’de veya Almanya’da çalışmanız durumunda bu maaşınız da kesilir. Türkiye’de bir gün SSK’lı çalıştıktan sonra 20 yıl borçlanma yaptığınızda SSK’dan hemen emekli olup 650.-TL civarında emekli aylığı alırsınız. Her iki durumda da çalışmanız halinde emekli aylığınız kesilir.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Tam Gün Yasası neler getiriyor

*Ramazan Çanakkaleli 31.01.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, kamuoyunda Tam Gün Yasası olarak bilinen ve geçtiğimiz cuma akşamı Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından imzalanan tam ismi “5947 sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” olan ve yıllardır tartışılan ancak geçtiğimiz hafta yasalaşan düzenlemenin neler getirip, neler götürdüğü kamuoyunda çok tartışıldı. Ancak mutlu azınlık olarak ifade edilebilecek olan hekimlerin görüşleri kamuoyuna daha fazla yansdı.

Türkiye’de 103 bin hekim bulunmasına mukabil, 83 milyon nüfuslu Almanya’da 278 bin, 60 milyon nüfuslu Fransa’da 203 bin, 58 milyon nüfuslu İtalya’da 241 bin civarında hekim bulunuyor. Hekim başına düşen nüfus bakımından en iyi durumdaki illerden İstanbul’da 21 bin, İstanbul ile benzer nüfusa sahip ülkelerden; Belçika’da 46 bin, Yunanistan’da 48 bin, Küba’da 67 bin hekim var.

Tüm bu veriler beraber değerlendirildiğinde, Türkiye hekim sayısı bakımından fakir bir ülke ve bu değerli kaynağı en verimli şekilde kullanmak zorundadır. Üniversite, devlet hastaneleri ve kamuya ait diğer sağlık kuruluşları Türkiye’nin önemli yatırımlarıdır. Yarı zamanlı çalışma sistemi kaçınılmaz olarak atıl kapasite oluşturuyor.



Tam Gün Yasası'na aslında hekimlerin büyük çoğunluğu karşı değil, çünkü 19 ocakta yapılan eyleme hekimlerin büyük çoğunluğu destek vermedi. Yasa detaylı olarak incelendiğinde, pratisyen hekimlerle muayenehanecilik yapmayan uzman hekimlerin kazançlarının yüzde 30 - yüzde 50 oranlarında arttığı görülecektir.

Tam Gün Yasası'nın ilk gündeme geldiği günden beri tartışmalar hep hekimlerin ya muayenehane ya da tam zamanlı olarak kamu hastanelerinde çalışmaları üzerine odaklandı. Hekimlerin tam gün çalışmasıyla ilgili ilk yasa teklifi Bülent Ecevit döneminde 1978'de gündeme gelmiş ve aynı tarihte yasalaşmıştı. 12 Eylül 1980 günü yapılan askeri darbeden sonra, askerler tarafından 31 Aralık 1980 günü 2368 sayılı kanunla ortadan kaldırılmıştı. Daha sonraki yıllarda yine gündeme gelmiş olsa da tekrar yasalaşamamıştı.

## **Zorunlu sigorta yaptırmayan hekime 5000 lira para cezası**

Özel çalışanlarla kamu sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan tabipler, diş tabipleri ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar, tıbbi kötü uygulama nedeniyle kendilerinden talep edilebilecek zararlar ile kurumlarınca kendilerine yapılacak rüculara karşı sigorta yaptırmak zorundadır. Kamuda çalışanların sigorta priminin yarısı kendileri tarafından, diğer yarısı döner sermayesi bulunan kurumlarda döner sermayeden, döner sermayesi bulunmayan kurumlarda kurum bütçelerinden ödenecektir. Söz konusu zorunlu sigortayı yaptırmayanlara, mülki idare amirince sigortası yaptırılmayan her kişi için 5000 lira idari para cezası verilecek.

## **Sağlık personeli belirli bir vaka ve iş için görevlendirilebilecek**

Yükseköğretim kurumlarının tıp ve diş hekimliği fakülteleri ile sağlık uygulama ve araştırma merkezlerinde, ihtiyaç duyulması halinde, ilgilinin isteği ve kurumlarının onamasıyla diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevli sağlık personeli, haftanın belirli gün veya saatlerinde veya belirli vakalar ve işler için görevlendirilebilecek.

Belirli bir vaka ve iş için görevlendirilenlere, kadrosunun bulunduğu kurumdaki döner sermaye işletmesinden yapılan ödemenin yanı sıra, katkı sağladıkları vaka ve iş dolayısıyla görevlendirildiği sağlık kuruluşundaki döner sermaye işletmesinden, yasada belirtilen esaslar çerçevesinde ve toplamda tavan oranları geçmemek üzere döner sermayeden ek ödeme yapılacak.

## **Öğretim üyelerine zorunlu asgari ders saati uygulaması geldi**

Öğretim üyesi, kadrosunun bulunduğu yükseköğretim birimiyle sınırlı olmaksızın ve ihtiyaç bulunması halinde görevli olduğu üniversitede haftada asgari 10 saat ders vermekle yükümlüdür. Öğretim görevlisi ve okutmanlar ise, haftada asgari 12 saat ders vermekle yükümlü tutulmuştur. Rektör, rektör yardımcısı, dekan, enstitü ve yüksekokul müdürlerinin ders verme yükümlülüğü olmamakla beraber; başhekimler, dekan yardımcısı, enstitü ve yüksekokul müdür yardımcısı ve bölüm başkanları, bu madde hükümlerine göre haftada asgari beş saat ders vermekle yükümlülüğü getirilmiştir.

## **TSK kadrolarında bulunanlar**

Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında bulunan personelden, rütbelerine göre, öğretim üyesi tabip, öğretim üyesi dış tabibi, uzman tabip, uzman dış tabibi, tabip, dış tabibi ve tıpta uzmanlık mevzuatındaki dallarda, bu mevzuat hükümlerine göre uzman olanlara, kanunda belirtilen oranları geçmemek üzere, orgeneral aylığının brüt tutarıyla çarpımı sonucu bulunan miktarda sağlık hizmetleri tazminatı ayrıca ödenecek. Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında görevli sivil öğretim üyesi tabiplerle Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak görev yapan uzman tabip, uzman dış tabibi, tabip ve dış tabiplerine de kanunda belirtilen oranları geçmemek üzere, en yüksek devlet memuru aylığının, brüt tutarı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda sağlık hizmetleri tazminatı ayrıca ödenecek.

### **TSK'nın sağlık personeli ihtiyacı**

Gülhane Askeri Tıp Akademisi Komutanlığı'na bağlı eğitim hastaneleriyle askeri tıp fakültesinde öğretim üyesi veya tabip ihtiyacı doğması halinde, TSK Sağlık Komutanlığı'nın talebi üzerine, Sağlık Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurulu tarafından öncelikli olarak görevlendirme yapılacaktır. TSK'ya bağlı sağlık kurum ve kuruluşlarında ihtiyaç duyulması ve TSK Sağlık Komutanlığı'nın talep etmesi halinde, Sağlık Bakanlığı'na bağlı kurum ve kuruluşlarda veya üniversite hastanelerinde görevli öğretim üyeleri ile diğer sağlık personeli, haftanın belirli gün veya saatlerinde ya da belirli vakalar ve işler için, Sağlık Bakanlığı veya Yüksek Öğretim Kurulu tarafından görevlendirilecek.

### **İstifa eden hekimler geri dönebilecek**

Kamu kurum ve kuruluşlarında memur statüsünde çalışırken, 26 Mayıs 1995 ile 1 Ocak 2010 tarihleri arasında görevinden çekilen, çekilmiş sayılan tabip, dış tabibi, uzman tabip ve uzman olanlar, kanunun yayımından itibaren altı ay içinde başvururlarsa, görevden ayrıldıkları ildeki Sağlık Bakanlığı'na ait kurum ve kuruluşlara açıktan atanabilecek. Bu yerlerde ihtiyaç olmaması halinde, atamalar, ihtiyaç olan yerlere yapılacaktır. Sağlık Bakanlığı'nın tabip, uzman tabipler ve dış tabipleri, açıktan atanabilecekler.

### **Radyoloji çalışanlarının çalışma saatleri arttırıldı**

İyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerlerle bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresi 35 saate yükseltildi, daha önce haftalık çalışma saati 25 saat olarak uygulanmaktaydı.

### **Öğretim üyelerine bir yıl süre**

Kanunun Resmi Gazete'de yayımlandığı tarihte, kısmi statüde görev yapan öğretim üyelerinden, kanunun yayım tarihinden itibaren bir yıl içerisinde talepte bulunanlar, yine kısmi zamanlı çalışan hekimlerden altı ay içinde talepte bulunanlar devamlı statüye geçirilecek. Bu sürede talepte bulunmayanlar istifa etmiş sayılacaktır.

### **Kızılay'a ait hastane ve tıp merkezleri Sağlık Bakanlığı'na devredilecek**

Kızılay'a ait olup 1 Mayıs 2009 itibariyle ruhsatlı olarak işletilmekte bulunan hastane ve tıp merkezlerinden, bu kanunun yayımından itibaren altı ay içerisinde Sağlık Bakanlığı ile Kızılay arasında yapılacak protokolle Sağlık Bakanlığı'na devredilecek. Kızılay'da çalışan tabipler ve dış tabipleri, istekleri halinde çalışmakta oldukları ildeki ihtiyaç bulunan sağlık kurum veya kuruluşlarının memur kadrolarına Sağlık Bakanlığı'nca atanacak. Tabipler ve dış tabipleri dışındaki diğer personel, istekleri halinde, yaptıkları iş, eğitim durumu ve bulundukları pozisyon dikkate alınarak çalışmakta oldukları ildeki sağlık kurum veya kuruluşlarında 657 sayılı kanunun 4'üncü maddesinin (B) fıkrası hükümleri uyarınca sözleşmeli personel statüsüne geçirilecektir.

## **Hekimlerin emekli maaşları artacak**

Döner sermaye gelirlerinden ek ödeme alan, tabip ve dış tabipleri ile tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanların aldıkları bu ek ödemelerden kesilecek primlerle emekli aylıklarının arttırılması amaçlanmıştır. Yapılan bu düzenlemeyle çalışılan her yıla karşılık 30 lira civarında artış öngörülmektedir.

## **Hudut ve sahillerde çalışanlara ek ödeme getirildi**

Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü'nde çalışan memurlarla sözleşmeli personelden taşra teşkilatında görev yapan tabipler için ek gösterge dahil, en yüksek devlet memuru aylığının yüzde 400'ünü, merkez ve taşra teşkilatında görev yapan diğer personele yüzde 200'ünü geçmemek üzere ek ödeme yapılabilir. Bu ödemelerden damga vergisi hariç, herhangi bir vergi kesilmeyecek.

## **Daha...**

Yasa ile nöbet ücretleri, döner sermaye kurulması, SGK ile sözleşmeli olarak çalışıp çalışmama ve döner sermayenin paylaştırılması gibi çeşitli konularda detaylı düzenlemeler yapılmış olmasına rağmen konuların teknik detaylarına girmeden yasayı ana başlıkları ile yukarıda yer aldığı şekliyle özetlemiş oldum. Tam Gün Yasası yani kamu veya özel sektör ayrımının keskin olarak uygulandığı sistem yıllardır ABD, Kanada ve Çin'de uygulanıyor. Her yasal düzenlemenin lehinde olanlar olduğu gibi aleyhinde olanların olması da son derece normal. Biz vatandaşlarla muayenehanecilik yapmayan hekimlerin lehine olan kanunun uygulamasının ne yönde olacağını önümüzdeki günlerde göreceğiz.

## **Okurlara Cevap...**

**Soru:** Doğum tarihim: 24.12.1959, Sigortalı işe giriş tarihim: 14.5.1979 - Sicil numaram: 12139xxx. Bu hesaba göre 24 Aralık 2009'da 50 yaşımı doldurunca 3600 gün üzerinden emekli olabiliyordum. Ben de doğal olarak isteğe bağlı sigortaya başvurdum ve eksikleri 27 Mart 2007 ile 28 Temmuz 2008 tarihleri arasında tamamladım ve bitince ne yapmam gerektiğini sorduğumda, "Üç ay ödemezseniz otomatik olarak hesap kapanır ve emekli olacağınız tarihe bir-iki hafta kala başvurunuzu yaparsınız" demişlerdi, öyle de yaptım. Ama karşıma henüz net bir rakam vermemekle birlikte 4-5000 lira borç çıkardılar. Neden olarak da, benim ödemelerimi bitirdiğim 28 Temmuz 2008'den iki ay, üç gün sonra yeni bir yasanın çıkması ve o yasaya göre de kapanış vermediğim için ödemeyi kestiğim tarihten bugüne kadar borçlanıyor olmamış, faizleri de cabası. Tabii bu parayı

ödeyemeyeceğim için emeklilik talebimi geri çekmek istedim; ancak isteğe bağlı sigortalıların böyle bir hakkı da yokmuş. Eğer bir yerde işe başlarsam iptal edilebilirmiş ama her durumda borcu ödemem gerekiyormuş. Oysa ben bu borcu ödeyemeyeceğim için iptal etmek istiyordum. Sonuç olarak SGK 2008'den bugüne kadar hem beni borçlandırıyor, hem de ne yazılı, ne de sözlü olarak bilgilendirme ihtiyacı duyuyor. Çok mağdur durumdayım, lütfen bana bir öneride bulunun. **(Leyla Yüksel)**

**Cevap:** Leyla Hanım, SGK'nın ilgili müdürlüğüne, "son prim ödemenizin karşıladığı tarih itibariyle isteğe bağlı sigortalılığınızın sona erdirilmesini" talep edin. İsteğe bağlı sigortalılığınız dilekçenize istinaden 2008/7'inci aydan itibaren sona erdirilecektir. İlgili müdürlük dilekçenize istinaden bu işlemi yapmazsa SGK Başkanlığı'na tekrar yazın. SGK'nın çıkardığı genelge ve genel yazılar bu yöndedir.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Tekel işçileri ne istiyor

---

*Ramazan Çanakaleli 07.02.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, yaklaşık iki aydır Türkiye, Tekel işçilerinin eylemlerini konuşuyor. Geçtiğimiz perşembe günü genel grev yaparak hükümeti uyarmaya vatandaşların da daha çok ilgisini çekmeye çalıştılar. Soğuk havada meydanlardaki havuzlara girerek, soğuk Ankara gecelerini çadırlarda geçirerek, açlık grevi yaparak, çeşitli yöntemlerle seslerini hükümete duyurmaya çalıştılar. İşçi haklarını savunduğunu söyleyen birçok grup da, zaman zaman Tekel işçilerinin yanlarına giderek destek vermeye çalıştı ama bu destek eylemleri Tekel işçilerinin sorunlarına değinmekten çok, hükümeti protesto etme eylemlerine dönüştü. Ne kadar marjinal grup varsa Tekel işçilerine destek adı altında oraya gitti.

Zaman zaman Tekel işçilerinin eylemi 1973'te Şili'de kamyon şoförlerinin başlattığı grevin tüm ülkeye yayılması sonucunda ülkede anarşi ve terörün kol gezmesi üzerine General Pinochet'in, Salvador Allende'yi askerî darbeyle devirmesi ile özleştirilerek, AKP hükümetinin de sonunu Tekel işçilerinin getireceği dillendirildi. Kim bilir belki birileri demokratik yolla değiştirmedikleri iktidarı demokrasi dışı yollarla değiştirme için tek el işçilerinin eylemini bir fırsat olarak görmek istiyordur.

### Tekel'in özelleştirilmesi

Üretimin artırılması ve geliştirilmesi amacıyla Tütün, Tütün Mamulleri, Tuz ve Alkol İşletmeleri A.Ş. (TEKEL), Şubat 2001'de Özelleştirme Yüksek Kurulu Kararı ile özelleştirme kapsam ve programına alındı, ardından özelleştirme stratejisi belirlendi Kuruluşun en önemli iki faaliyet alanı olan alkollü içkiler ile sigara için ilk kez 2003'te özelleştirme ihalesine çıkıldı. Bu ihale döneminde Tekel'in sigara kısmı için uygun teklif gelmedi ancak, alkollü içkiler kısmı için uygun teklif geldi gelen tekliflerin değerlendirilmesi sonunda özelleştirilerek Şubat 2004'te yatırımcıya devredildi.

Tekel'in sigara kısmı için 2008'de tekrar ihaleye çıkıldı, uygun teklifin gelmesi ile birlikte sigara kısmı da 24 Haziran 2008'de imzalanan devir sözleşmesini takiben özelleşmiş oldu.

Özelleştirme sonrasında Tekel'e ait tütün depolarının bir işlevi kalmadığından bu tütün depolarının kapatılması ve buralarda çalışanlarında iş kanunu çerçevesinde yasal haklarının verilerek diğer kamu kurum ve kuruluşlarına geçici personel olarak aktarılması öngörüldü. Bu çerçevede 1 Şubat 2010 itibariyle iş akitleri feshedilerek toplam 350 milyon lira kıdem ve ihbar tazminatı 8364 işçinin hesaplarına yatırıldı.

Tekel işçilerinin itirazları işte tam bu noktada başlıyor. Tekel işçileri diğer kamu kurum ve kuruluşlarına 657 sayılı devlet memurlarının 4/C maddesi kapsamında geçici personel olarak değil de, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçi statüsünde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına aktarılmak istiyorlar.

## **Geçici personel ile işçi arasında ki fark ne**

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceğini öngörmüştür ve geçici personel *"Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Dairesi'nin ve Maliye Bakanlığı'nın görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulu'nca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir"* şeklinde tanımlanmıştır.

Yine aynı kanunda işçiler *"İlgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir"* şeklinde tanımlanmıştır. İşçiler 4857 sayılı İş Kanunu'na tabidirler ve kıdem, ihbar, sendika, toplu sözleşme, grev, işe iade davası açma gibi hakları mevcuttur.

## **Tekel işçileri ne istiyor, hükümet ne öneriyor**

Türkiye'de özelleştirme bir program dahilinde 1992'de başladı ve özelleştirme sonrasında işyeri küçültülen, devredilen veya kapatılan işçilere kıdem, ihbar ve iş kaybı tazminatları verilerek iş sözleşmeleri sona erdirildi. 2005'te hükümet, özelleştirme sonrasında işsiz kalmış ve kalacak işçilerin 4/C'li statüde kamuda istihdam edilmesine olanak sağlayan bir karar alarak uygulama koydu.

Normal şartlarda eylem yapan Tekel işçileri özelleştirme nedeniyle tamamen işsiz kalacakken, hükümet bu işçilerin mağdur olmaması için onlara 4/C'li statüde iş önerdi. Tekel işçileri ise işçi statüsünde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına geçmek için eylem başlattı. Resmî olarak 3 milyon 300 bin işsiz olduğu bir ülkede tamamen işsiz kalmaktansa, hükümetin önerdiği 4/C'li statü cazip bir teklif olarak durmaktadır.

Tekel işçileri 4/C'li statüde maaşlarının düşeceğini ileri sürmektedir. Evet, kısmen maaşları düşüyor ama işsiz kalmaktan iyidir. Bir Tekel işçisi en son net 1.380.-TL civarında maaş alıyordu. 4/C'li statüde ilköğretim mezunları 772.-TL, lise mezunları 856.-TL, yükseköğretim mezunlarına 938.-TL ödeneceği 4 şubatta yayımlanan Bakanlar Kurulu kararında yer almaktadır.

Eylem yapan Tekel işçileri hükümetin önerisini kabul edip etmemekte serbesttir. Piyasa şartlarında daha iyi ücret alacağını düşünen varsa, yeni sözleşmeyi imzalamaz çıkar piyasa şartlarında iş arar. Asgari ücretin netinin 577.-TL olduğu ve 3,3 milyon işsiz olduğu ortamda iş bulur-bulmaz o kendilerinin niteliklerine kalmış.

#### **4/C'li statünün şartları iyileştirildi**

4 Şubat 2010 tarihli Resmî Gazete'de Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Geçici Mahiyetteki İşleri Yürütmek Üzere Geçici Personel İstihdamı ve Bu Personele Ödenecek Ücretler Hakkında Karar isimli Bakanlar Kurulu kararı yayımlandı. Bu kararda 2010 için kamuda 36 bin 215 4/C'li personelin çalıştırılması öngörülmüş.

Bu karara göre 4/C'li personelin yıllık çalışma süresi 10 aydan 11 aya çıkarıldı, yıllık izinleri toplam 22 iş günü olarak çalışma saatleri 45 saat değil, 40 olarak belirlendi, kıdem tazminatına benzer iş sonu tazminatı getirildi. Süt, analık, hastalık, doğum, ölüm ve evlenme izinleri iş kanunu ile paralel hale getirildi.

#### **Koyun can, sendikalar post derdinde!..**

Tekel işçilerinin eylemlerinde işçi sendikalarının ön planda olduğunu görüyoruz. Neden sendikalar bu kadar ön planda, işçilerin neden 4/C'li statüye geçirilmelerine karşı çıkıyorlar? Dün ak dediklerine neden bugün kara diyorlar? İnsan tüm bu soruları kendine sormadan edemiyor.

2005'e kadar özelleştirme sonrasında binlerce işçi işsiz kalmışken, sendikalar dikkate değer alternatif çözümler üretilmediler, 2005'te hükümet özelleştirme mağdurlarının 4/C'li statüye geçirilmesini öngören 5398 sayılı yasa çıkarınca hükümeti alkışladılar, takdir ve tebriklerini iletiler. Aradan biraz zaman geçince uygun ortamın oluştuğunu düşündüler olsa gerek, özelleştirme sonrasında işsiz kalan işçilerin işçi statüsünde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına aktarılmasını istemeye başladılar ve eyleme de geçtiler. 4/C'li statüde çalışanlar işçi sendikalarına üye olamıyorlar, Tekel işçilerinin bu statüye geçirilmesi demek işçi sendikalarının 8 bin 364 üye kaybetmesi demek dolayısıyla aynı sayıda üye aidatı kaybetmesi demek. İşçilerin tamamen işsiz kalmalarına sebebiyet verebilecek şekilde işçilerin yanlış yönlendirilmesi sorumlu sendikacılık anlayışı ile bağdaşmamaktadır.

Yanlış anlaşılmak istemem; Ben sendikacılığa, toplumun örgütlü olmasına karşı değilim, ben doğruların tam söylenmeyip, insanların yanlış yönlendirilerek işinde ekmeğinden olmalarına karşıyım.

Tekel işçilerinin 4/C'li statüye geçmeleri için şubatin sonuna kadar süre verildi. Şimdiden yüzde 10'lar civarında işçi 4/C'li statüye geçmek için sözleşme imzaladı. Bu sürenin sonunda ne kadarının imzalayıp, ne kadarının imzalamadığını bekleyip göreceğiz.

#### **Okurlara Cevap...**

**Soru:** 1995 ve 1997 yılları arasında Kuveyt'te Tekfen Holding inşaat bölümünde çalıştım. Türkiye'ye kesin dönüş yaparken elçilikten hizmet belgesi aldım. Türkiye'de 2004'te sigorta girişim oldu halen çalışıyorum Yurtdışı borçlanması yapabilir miyim? Ayrıca eski pasaportumu kaybettim ne yapabilirim? 12.01.1969 doğumluyum. Kesin dönüş tarihim 1997. **(Hamit Gürsel)**

**Cevap:** Yurtdışı borçlanması yapabilirsiniz. Pasaportunuzu kaybetmenizin bir önemi yok. Emniyetten yurda giriş-çıkış çizelgesi almanız yeterli. İlk sigortalılığınız 2004 olduğundan yurtdışı borçlanması yapsanız bile 60 yaşını doldurunca yani 12 Ocak 2029'da 7000 sigorta günü ile SSK'dan emekli olabilirsiniz.

**Soru:** 1 Nisan 2009'da bir arkadaşım ile beraber limited şirketi açtım. Aynı zamanda başka bir özel şirkette aktif sigortalı olarak çalışıyordum ama sigortam şantiyeler arası geçişten dolayı bir hafta yatırılmamış ve ben Bağ-Kur'a düşmüşüm. Şimdi şirketi askıya aldık yani bir yıl civarı iş yapmamayı düşünüyoruz. Benim Bağ-Kur'umu dondurma ihtimalim var mıdır? Varsa nasıl bir yol izlemem gerekir? **(Bahadır Ülger)**

**Cevap:** Limited şirketi ortağı olduğunuz sürece vergi mükellefi olacağınızdan, Bağ-Kur'unuzu dondurma veya durdurma diye bir durum söz konusu olamayacaktır. Ancak limited şirketi ortaklığınız sona erince, Bağ-Kur'unuz da sona erer. Emekliliğinize çok varsa Bağ-Kur sigortalılığınızı devamı menfaatinize olabilir. Sizin adınıza Bağ-Kur'lu olduğunuz sürece ödenen SSK primlerini Bağ-Kur'a aktartabilirsiniz.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Sosyal Güvenlik Kontrol Memurları denetmen kadrolarına geçirilmeli

*Ramazan Çanakkaleli 14.02.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, Sosyal Güvenlik Kurumu mevzuatına göre Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yapmış oldukları denetimler Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Kontrol Memurları tarafından yürütülmektedir. Sosyal Güvenlik Kontrol Memurları ilk olarak 2005 yılı temmuz ayında, o zamanki adı ile Sosyal Sigortalar Kurumu'nun çıkarmış olduğu yönetmelikle Sigorta Yoklama Memuru olarak denetim görevine resmen başlamışlardı. 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile 20.05.2006 tarihinde yasal düzenlemeye kavuşmuşlar ve o tarihten bu yana kanunun verdiği görev, yetki ve sorumluluklar gereğince sosyal sigortacılık ve genel sağlık sigortası ile ilgili **inceleme, araştırma, denetim, kontrol** ve **tesbit** görevlerine devam etmektedirler.

Sosyal Güvenlik Kontrol Memurları görev yaptıkları 2005/ekim yılından bugüne işyerlerinde yapmış oldukları fiilî denetimlerde ve işyerlerine ait defter ve belgelerden yapılan incelemelerde SGK'ya 100 milyon liranın üzerinde ek prim ve idari para cezası tahakkuku ile yüz binlerce çalışanın sigortalı yapılmasını sağlayarak kayıt dışı istihdamı önlemede ve SGK'nın sosyal sigortacılık ile genel sağlık sigortası uygulamalarına önemli bir katkıda bulunmuşlardır.

## Sosyal Güvenlik Kontrol Memurlarının yetkileri...

Sosyal Güvenlik Kontrol Memurları halen Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri ve Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüklerinin sorumluluk alanları dahilinde 5510 Sayılı Kanun'la ilgili;

- 1- İşyerlerinin fiilî denetimi,
- 2- İşyeri kayıtlarının denetimi,
- 3- İşyerlerinin iştigal konularının denetimi,
- 4- Sonradan verilen bildirgelerin işleme alınıp alınmayacağı,
- 5- Anlaşmalı boşanarak Kurum'dan gelir talep edenlerin denetimi,
- 6- Çocuk sigortalıların çalışmalarının fiilî olup olmadığının denetimi,
- 7- Analık ve hastalık hallerinde şüpheli sigortalı bildirimlerinin ve ödemeye hak edip etmediklerinin denetimi,
- 8- Ölüm ve maluliyet ile sonuçlanmayan tüm iş kazalarının denetimi,
- 9- Meslek odalarının kayıtlarının denetimi,
- 10- SGK Teşvik uygulamalarının denetimi,
- 11- Eczane, optik, hastane gibi SGK anlaşmalı işyerlerinin anlaşma kurallarına uyup uymadıklarının denetimi gibi işleri bilfiil yürütmektedirler.

Sosyal Güvenlik Kurumu adına 5502 Sayılı Kanun ve ilgili yönetmelikleri ile denetim yetkisi verilen ve yapmış oldukları denetimlerde yasal belgelere dayanmak kaydı ile sınırsız hizmet kazandırma ve idari para cezası kesme yetkisine sahip olan Sosyal Güvenlik Kontrol Memurlarının özverili çalışmaları, denetim tazminatı almamaları nedeni ile bazı idare mahkemelerinin denetim elemanı olarak değerlendirilemeyecekleri hükmü karşısında çalışma şevk ve iştiaqları kırılmaktadır.

## Sosyal Güvenlik Kontrol Memurlarına “denetmen” unvanı verilmelidir

Maliye Bakanlığı'nda merkezî denetim elemanı sayılan Maliye Müfettişi, Hesap Uzmanı ve Kontrolörler dışında taşrada Defterdarlıklar ile Vergi Dairesi Başkanlıkları bünyesinde çalışan il, bazen bölge düzeyinde denetim yapan “denetmen” kadrosunda taşra denetim elemanları bulunmaktadır. İstatistiklere göre Maliye Bakanlığı denetim elemanlarının yapmış olduğu denetimlerin yüzde 90'ını denetmenler yapmaktadır.

1993 yılına kadar Maliye Bakanlığında ve Dış Ticaret Müsteşarlıklarında da denetmen kadrosu yoktu. 1993 yılında yapılan yasal değişiklik ile Vergi Kontrol Memurları, Muhasebe Kontrol Memurları ve Milli Emlak Kontrol Memurları direkt olarak sırasıyla vergi denetmeni, muhasebe denetmeni ve milli emlak denetmeni olarak, Dış Ticaret Müsteşarlığı'nda görevli ihracat kontrol memurları da dış ticarete standartizasyon denetmeni olarak atandılar.

Diğer kamu kurum ve kuruluşlarının denetmen kadrolarında bulunanlardan yetki ve sorumluluk olarak bir eksiği bulunmayan, hepsi üniversite ve birçoğu da yüksek lisans yapmış 700 civarındaki Sosyal Güvenlik Kontrol Memuru'nun da 5502 Sayılı Kanun'da yapılacak bir değişiklikle ihdas edilecek “denetmen” kadrolarına geçirilmeleri, SGK Kontrol Memurluğu'nu kariyer meslek haline getirecek ve bu kadrolarda bulunanların daha özgüvenli ve özverili olarak SGK'ya ve ülkemize hizmet etmeleri sağlanmış olacaktır.

## Krizde altın bilezik fırsatı



Ekonomik krizde çok sayıda çalışan işsiz kaldı. Resmî kayıtlara göre ülkemizde her altı kişiden biri işsiz. Ayrıca her yıl istihdam piyasasına katılan 850 bin kişiye de iş bulmak gerekiyor. İşsizlerin sayısal çokluğuna karşın, bazı alanlarda da şirketler nitelikli eleman bulmakta zorluk çekiyor.

İş dünyasının en önemli ihtiyaçlarından birisi iş ve sosyal güvenlik alanında uzman personel sağlanmasıdır. İş hukuku, sosyal güvenlik, ücret ve tazminatların vergilendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği ve bordro gibi konularda işletmelerin ihtiyaçlarını karşılayacak uzman personel talebi fazla olmasına rağmen, bu alanda yetişmiş az sayıda personel bulunmaktadır.

Özellikle Sosyal Güvenlik Reformu'nun yürürlüğe girmesi ve sosyal güvenlik sisteminin tümünden değişmesinden sonra bir çok şirket iş ve sosyal güvenlik konularında yetkin, mevzuatı ve uygulamaları iyi bilen eleman arıyor. Ancak maalesef bu alanda yetişmek isteyenlerin başvurabileceği kaynaklar sınırlı idi.

İşte piyasanın bu ihtiyacını karşılayacak ve nitelikli personel yetiştirmek için Bahçeşehir Üniversitesi bünyesinde Resul Kurt'un program koordinatörlüğünü yürüttüğü "İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sertifika Programı" açıldı.

Sekiz hafta sürecek olan İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sertifika Programı'nın koordinatörlüğünü yürütecek olan Resul Kurt dışında, Doç. Dr. Nurşen Caniklioğlu, Mustafa Kuruca, Yrd. Doç. Dr. Erkan Aydın, Mehmet Koçak, İlker Yılmaz, İrfan Şaşmaz ve Şima Akça gibi çok sayıda uzman ve akademisyen eğitmen olarak katılacak.

Şirketlerin en çok ihtiyaç duyduğu iş hukuku, sosyal güvenlik, insan kaynakları uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliği, ücretlerde vergilendirme gibi temel alanları kapsayan program toplam 96 saat sürecek. Program; uygulamaları doğru ve süreklilik arz edecek şekilde hayata geçiren, gerek pratik gerekse teknik bilgi ve alt yapıya sahip, donanımlı İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanı yetiştirmeyi hedeflemektedir.

Programda hedef kitle şirket Üst Düzey Yöneticileri, İnsan Kaynakları Yöneticileri, İnsan Kaynakları Uzmanları, Personel Yöneticileri, Personel Uzmanları, Avukatlar, Sendikacılar, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler, Yeminli Mali Müşavirler, Mali Uzmanlar, Muhasebe Uzmanları, Mali İşler Denetçileri, YMM Denetçileri, Özel ve Kamu Sektörü Denetim Elemanları, Sosyal Güvenlik Danışmanları gibi bir mesleği olup iş ve sosyal güvenlik alanında uzmanlaşmak isteyenlere yönelik. Ancak, bunun yanında herhangi bir işi veya mesleği olmayanlar ve öğrenciler gibi iş ve sosyal güvenlik alanında uzmanlaşmak ve meslek sahibi olmak isteyenleri de hedefliyor. Alanında uzman eğitimci ve uygulamacıların ders vereceği "**İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sertifika Programı**"nda başvurular başladı ve 27 Şubat 2010'da ders zili çalacak.

Detaylı bilgi 0212 381 59 36 / 381 59 35 / 381 59 34 numaralı telefonlardan [www.busem.bahcesehir.edu.tr](http://www.busem.bahcesehir.edu.tr) web adresinden alınabilir.

### **A'dan Z'ye Çalışma Hayatı programına ödül**

Bugün TV'de, iş ve sosyal güvenlik uzmanları ve değerli dostlarım Murat Göktaş, Ramazan Yıldız ve Mustafa Cerit tarafından hazırlanıp sunulan, 2009 yılı ortalarından bu yana yedi aydan fazla süredir, her cuma canlı olarak yayınlanan, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı ile ilgili gündeme ilişkin konuların ele alındığı, sosyal güvenlik

bilincinin gelişmesine ve yerleşmesine çok önemli katkıları olan ve izleyicilerden telefon, e-posta ve SMS yoluyla gelen soruların cevaplandırıldığı; benim de büyük bir keyif ve beğeniyle izlediğim, kendilerine karşılaştığım her ortamda takdir ve teşekkürlerimi ilettiğim *A'dan Z'ye Çalışma Hayatı* programına TÜRK-İŞ Konfederasyonuna bağlı TES-İŞ Sendikası ve İSKİ Genel Müdürlüğü çalışanlarınca yılın televizyon programı ödülü verildi. Kendilerini tebrik ediyorum.

## Okurlara Cevap...

**Soru:** İlk defa 05.09.2001 tarihinde sigortalı oldum, daha önce herhangi bir çalışmam yok. 1962 doğumluyum. Yaştan kısmi olarak ne zaman emekli olurum? **(Zahide Ak)**

**Cevap:** İlk defa 05.09.2001 tarihinde sigortalı olduğundan, 08.09.1999 sonrası SSK'dan kısmi emeklilik için kadın yaşı 58 oldu ve 25 yıldan beri sigortalılık süresi 4500 gün prim ödenmiş olması gerekiyor. Bu koşullarda, 05.09.2026 tarihinde 4500 gün ile yaştan kısmi emekli olabilirsiniz.

**Soru:** SSK'lı olarak çalışırken limited şirket kurdum ve hiç ara vermeden kendi şirketimden sigortalı oldum ve 13 yıldır kurucu ortak olduğum şirketten SSK'lı olarak prim ödüyorum. O günden bu yana da hiç hastaneye gitmedim. Bir hafta önce hastaneye gittiğimde sağlık karnemin aktif olmadığını öğrenince aktivasyon işlemleri için SSK'ya gittim. Oradaki yetkililer "siz kendi şirketinizden SSK'lı olamazsınız, Bağ-Kur'lu olacaksınız" dediler. Sağlık karnemi aktive etmediler. Yapılan işlem doğrumudur? **(Metin Demir)**

**Cevap:** 5510 Sayılı Kanun Gereğince Sigortalı Sayılanlar, Sayılmayanlar, Sigortalılığın Başlangıcı, Kuruma Bildirilmesi ve Sona Ermesi Hakkında Tebliğ'in 9. maddesinde "01.10.2008 tarihinden önce 5510 Sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı oldukları halde, kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden bu Kanun'un 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tâbi prim ödemesi olanların sigortalılıkları kesintiye uğrayıncaya kadar devam ettirilir" hükmü yer aldığından, SSK'nız kesintiye uğrayıncaya kadar, Bağ-Kur'lu olamazsınız. SGK, SSK'lı olarak sağlık karnenizi aktive etmeliydi.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## SGK Başkanlığı TBMM'nin üstünde mi

*Ramazan Çanakkaleli 21.02.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, 17 şubat günü Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun Erzurum'daki özel yetkili savcılarının yetkisini kaldırması ve sonrasında yaptığı açıklamalar birazcık varolan anayasa hukuku bilginimizin de aslında olmadığını; üniversitelerde okutulan hukuk derslerinin de Türkiye'de uygulama alanı olmayan ütopya devletin hukuk kuralları olduğunu ortaya çıkardı.

Tam bu toz duman arasında SGK, Kısa Vadeli Sigortalar Daire Başkanı Osman Yüce imzası ile bir uygulama başlattı ki; bu da SGK tarafından sosyal alanda vatandaşımıza yapılan bir darbe oldu. Son zamanlarda önüne gelen kişi/kuruluş yetkisi çerçevesinde darbe yapmayı planlıyor veya darbe yapıyor. Tabii burada darbe kelimesini mecazi anlamda kullanıyorum; aslında yapılan, vatandaşa TBMM'nin verdiği hakkın kurum yararı, kamu çıkarı gibi kavramlarla vatandaşın elinden alınmasıdır. Kullanılan kavramların içeriği kelimeyi kullanan kişiye göre değiştiğinden, vatandaş neyin doğru neyin yanlış olduğunu ancak hakları gasp edilince anlayabiliyor.

Kamuoyunda sosyal güvenlik reformu olarak bilinen Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 1 Ekim 2008'de yürürlüğe girdiğinde, sağlık konusunda vatandaş odaklı, vatandaşın her türlü sağlık harcamasının 30 günlük sigorta primi ödenmesi karşılığında SGK tarafından karşılanacağı, bazı durumlarda vatandaşlarımız için herhangi bir prim ödeme şartı olmaksızın bu sağlık hizmetlerinin verileceği zannına kapıldım. Aslında bu his, zandan öte kanun metninin açık anlamı ve Başbakan ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın açıklamalarının zihnimde oluşturduğu birikimden kaynaklanmaktaydı.

Eski ifadeyle, SSK, Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve isteğe bağlı sigorta kapsamında prim ödeyip genel sağlık sigortalısı sayılanlar, zorunlu sigortalılarının sona erdiği tarihten itibaren 10 gün süreyle genel sağlık sigortasından yararlanıyordu. Bu kişilerin sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten geriye doğru bir yıl içinde 90 günlük zorunlu sigortalılıkları varsa, sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten itibaren 90 gün süreyle zorunlu sigortalılıklarından sonraki genel sağlık sigortalılıklarından dolayı prim borcu olup olmadığına bakılmaksızın bakmakla yükümlü olduğu kişiler dahil sağlık hizmetlerinden 17 şubata kadar yararlandırılıyordu.

## **TBMM veriyor SGK gasp ediyor...**

SGK yetkilileri, kanunu tekrar okuyunca yaptıkları vahim(!) hatanın farkına varmışlar ve 'vatandaşa bu kadar sağlık hakkını TBMM fazladan vermiş bunu nasıl tırpanlarız' diye düşünürken, genel sağlık sigortası zorunlu olmadan vatandaşa zorunlu hale getirme formülünü bulmuşlar. Genel sağlık sigortasının zorunlu olma hükmü 1 Ekim 2010 tarihinde yürürlüğe girecekken, yaptıkları yeni uygulama ile bu süreyi öne çektikleri yetmiyormuş gibi, vatandaşa 10 gün sağlık hizmeti verdikten sonra "ya gelirini test ettir ya isteğe bağlı sigortalı ol, ya da hiç bunları yaptırmadan GSS primini tavandan öde ancak öyle sağlık hizmetini al" şartını getirdiler.

Artık, prim ödeyip genel sağlık sigortalısı sayılanlar, sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten geriye doğru bir yıl içinde 90 günlük zorunlu sigortalılıkları varsa, zorunlu sigortalılarının sona erdiği tarihten itibaren on gün süreyle genel sağlık sigortasından yararlanabilecekler, daha fazla yararlanmak isterlerse kendilerini GSS'li olarak tescil ettirmek zorundalar.

SGK'nın yaptığı bu sağlık hakkı gaspı ilk değil, geçen aralık ayında da çırakların ve stajyerlerin sağlık hakkını "5510 sayılı Kanun'un kimlere sağlık yardımı verileceğini ifade eden 60. maddesinde çıraklar ve stajyer öğrenciler lafzı geçmiyor" gibi komik bir de gerekçeyle gasp etmişti.

Yine hamile kadınların "analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbi sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu

sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedavilerin” masraflarını da GSS’li olarak tescil edilmedikçe karşılamayacağını ilan etti. Ancak hamile kadınların GSS’li olarak nasıl ve hangi ekranda tescil edileceğini koskoca kurumda bilen bir Allahın kulu yok. Ortada daha bilgisayar programı yokken, sanki varmış da hamile kadınlar bu işten kaçıyormuş gibi onların da sağlık harcamalarını karşılamayı durdurdu.

Halk arasında doğum borçlanması olarak adlandırılan, SSK’lı kadının, iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulan süreleri borçlanma hakkı; işten ayrıldıktan sonra 300 gün içinde çocuğun doğması şartı konularak zorlaştırıldı. Halbuki ne kanunda, ne yönetmelikte ne de tebliğde 300 gün şartı var. Kanunda gün düzenleme yetkisi verilmemesine rağmen, genelge ile 300 gün şartı getirilerek, anneler verilen hak gasp edilmiş oldu.

Yasa 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe girdi, SGK sağlık yardımlarının kapsamının bu kadar geniş olduğunu ancak fark edebildi ve fark eder etmez de gasp yoluna gitti. SGK yetkilileri yorumlarında haklı olduklarını düşünüyorlarsa bugüne kadar neden kanunu okuyup yorumlama zahmetine katlanmadılar? Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten 17 Şubat 2010’a kadar ödenen sağlık harcamalarını kimden tahsil edecekler? SGK’nın dış tedavileri, devam etmekte olan tedaviler, işitme cihazları gibi sağlık konularındaki dar yorumlamaları Danıştay’dan döndüğü gibi, dava açılması halinde bunlar da dönecektir.

SGK yöneticileri, vatandaşa TBMM’nin yasayla verdiği hakları nasıl gasp edeceğini düşüneceğine, 30 gün prim ödeyenlerin sağlık karnelerini otomatik olarak açacak şekilde bilgisayar alt yapısını ve yazılımlarını düzeltsin de vatandaşlar, SGK Müdürlüklerinde eczanelerde, hastanede provizyon kuyruklarında ömür tüketmesin.

## Okura Cevap...

**Soru:** Ben Mustafa Zengin, yaklaşık üç yıl önce Antalya Devlet Hastanesi’nden yüzde 40 sakatlık raporu aldım (açık kalp ameliyatı nedeniyle) ve geçen ay askerlik şubesinin Erzincan Askerî Hastanesi’ndeki heyetinden de sakatlık raporu alarak (birinci derece) askerlikten muaf oldum, şu anda bir firmada sigortalı çalışıyorum.

1. Yaklaşık 15 yılda emekli olabiliyor muyum?
2. Maliye’ye başvurmam halinde sigortamdan kesinti olmayıp maaşımı brüt üzerinden alabiliyormuşum, doğru mu?
3. Devlete başvurmam halinde (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na) KPSS sınavına girmeden devletin mevcut 38 bin kişilik malul kadrosuna girebiliyor muyum?

**Cevap:** İlk defa sigortalı olduğunuz tarih 06.08.1991 ve öncesi ise 3600 günle emekli olabilirsiniz. Başlangıcınız daha sonra ise en geç 20 yıl sigortalılık süresi 4400 günle emekli olabilirsiniz. Vergi indirim belgesi almanız halinde yine ücretinizden sigorta primi ödenir ancak maaşınızdan bir miktar gelir vergisi kesilmez. Devletin yaptığı sınava girmeden, sadece başvuru ile özürlü memur kadrolarına giremezsiniz.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

# TEB eczacıları soymaya devam ediyor

Ramazan Çanakaleli 28.02.2010

Merhaba sevgili okuyucular, geçtiğimiz iki ay boyunca en çok konuşulan konulardan biri eczacıların talepleri ve eylemleriyle SGK'nın eczanelerle birebir sözleşme yapması konusu oldu. Hatırlayacağınız üzere, 4 aralıkta eczaneler kepenk kapatma eylemi yapmış, SGK'da Türk Eczacılar Birliği ile 19 Ocak 2009'da imzalanmış olduğu protokolü tek taraflı olarak 16 Ocak 2010'dan geçerli olmak üzere feshettiğini ilan etmişti. İstanbul Eczacı Odası, SGK ile TEB arasında imzalanan Sosyal Güvenlik Kurumu Kapsamındaki Kişilerin TEB Üyesi Eczanelerden İlaç Teminine İlişkin Protokol'ün, SGK tarafından tek taraflı feshine ilişkin noter aracılığıyla gönderilen işlemin iptali ve yürütmesinin durdurulması istemiyle Danıştay'da açtığı dava sonucunda, Danıştay 8. ve 10. Daireleri Müşterek Heyeti iki ayrı davada da ilk incelemeyi yaparak, her iki işlemin de yürütmesini SGK'dan savunma alınıp yeni bir karar verilinceye kadar oybirliğiyle 13 Ocak 2010'da durdurmuştu. Danıştay'ın bu kararı üzerine SGK ile TEB arasında 19 Ocak 2009'da yapılan protokol hala yürürlükte bulunmaktadır.

SGK ile TEB arasında yapılan protokolden sonra TEB'in bastırmış olduğu protokole uygun sözleşmeler eczacı odalarına gönderilerek eczacıların sözleşmeleri imzalayarak SGK'ya teslim etmeleri istenmektedir. İşte tam bu noktada eczacıların soyulma süreci başlamaktadır. Yapılan protokol üç yıllık olmasına rağmen protokolün 7'nci maddesinde yer alan "*Kurumla eczaneler arasında bu protokol esaslarına göre her yılın şubat ayında sözleşme yenilenir...*" hükmüne istinaden eczaneler TEB'in basımını yapıp eczacı odalarına gönderdiği 2010 yılı sözleşmesini ücreti mukabili odadan alıp, doldurup SGK Müdürlüklerine en geç pazartesi günü vereceklerdir.

Öncelikle protokolü imzalayan SGK yöneticileri ile TEB yetkililerine sormak istiyorum, SGK ile TEB arasında yapılan protokolün üç yıllık olmasına rağmen, SGK ile eczaneler arasında birebir yapılan ve protokol hükümleri ile aynı hükümleri içeren sözleşmeler neden birer yıllık yapılmaktadır? Acaba bunun altında eczacı odalarının aidat gelirlerini garanti altına alıp, sözleşme satışından gelir elde etme amacı mı yatmaktadır?

SGK, protokolün yedinci maddesini kabul etmekle; her yıl bir ay boyunca 24 bin civarındaki eczacının kurum kapılarına yığılmasına; yüzlerce memurun bir, bir buçuk ay boyunca sözleşme işleri ile meşgul olmasına ayrıca Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlerinin onbinlerce sayfa evraka ıslak imza atmasına, dolayısıyla yüzbinlerce liralık gereksiz malzeme ve işgücü kaybına onay vermiştir.

## Sözleşmeler ücretle satılıyor

TEB, 2009 yılı sözleşmesi ile aynı hükümleri içeren 2010 yılı sözleşmesinin bedellerini bu yıl kendisi belirledi ve tüm eczacı odalarına gönderdi. TEB tarafından belirlenen sözleşme bedelleri, eczanelerin 2009 yılı (KDV hariç) satış hasılatlarına göre kademeli olarak değişmektedir. **1. Kademe Sözleşme Formu 50 TL** (350 bin TL'ye kadar satış hasılatı olan eczaneler tarafından kullanılacak) **2. Kademe Sözleşme Formu 200 TL** (350 bin TL ile 600 bin TL arasında satış hasılatı olan eczaneler tarafından kullanılacak) **3. Kademe Sözleşme Formu 350 TL** (600 bin TL ile 900 bin TL arasında satış hasılatı olan eczaneler tarafından kullanılacak) **4. Kademe Sözleşme**

## **Formu 450 TL'dir. (900 bin TL üzerinde satış hasılatı olan eczaneler tarafından kullanılacak)**

Bir meslek kuruluşu olan eczacı odaları öncelikle üyelerinin meslek dayanışmasını sağlamak ve meslek çıkarlarını korumak için kurulmuştur ve faaliyetlerine devam edebilmeleri için Oda giderlerini karşılamak üzere üyelerinde aidat almaktadırlar. Ancak eczacı odalarına bu aidatlar yetmemiş olacak ki üyelerine, mali değeri 15-20 kuruşluk sözleşmeleri değerinin kat be kat fazlasıyla satıp bunlardan gelir elde etmeye çalışmaktadır. Oda, üyelerinin çıkarlarını koruyacağına onlara sözleşmeleri yüksek bedelle satarak bir anlamda üyelerini sömürmektedir. SGK bile 350 bin TL'ye kadar satış hasılatı olan eczanelere iskonto uygulamazken eczacı odaları mali yönden zayıf olarak addedilen üyelerine acımamaktadır. Sadece SGK sözleşmelerinden değil, diğer kamu kurum ve kuruluşları ile yapılan sözleşmeleri de üyelerine değerinin kat be kat üstünde satarak sömürsünü sürdürmektedir.

Ülkemizde, Oda aidatlarını en düzenli ödeyen meslek grubunu eczacılar oluşturmaktadır. Zira, Odadan 2010 yılı SGK ve diğer sözleşmesi alabilmeleri için odalarına aidat borcunun bulunmaması gerekmektedir. Oda aidatlarının 550 TL civarında olduğunu düşünürsek anlaşma yapmak isteyen 23 bin civarındaki eczaneden yılda 13 milyon lira civarında aidat toplanmaktadır. Buna ilaveten sözleşme satışlarından da ortalama 6 milyon lira ek gelir elde edilmektedir. Ayrıca döngü reçetelerden de yüzde 1-2 oranında komisyon aldıkları göz önüne getirilirse odaların ne kadar büyük mali güçleri olduğu ortaya çıkacaktır.

Sahte ilacı ve sahte kupürü tamamen bitirerek, vatandaşlarımıza daha güvenli ilaç teminin sağlayacak olan ilaç takip sistemine, sistemin eczanelerdeki kurulum maliyetleri nedeniyle karşı çıkan ve bunu her ortamda açıklayıp, internet sitelerine koyan eczacı odaları üyelerinden sözleşme bedeli almayarak onların maliyetlerinin azalmasına katkıda bulunabilirler.

## **Ankara SGK İl Müdürü Ali Pekten Bey'e teşekkürler...**

Bir yakınım ile birlikte yakınımın emekli maaşının bağlanması, benimde protez parasını almak için önceki hafta Ankara Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne gittik. Yanlış müdürlüğe gitmemize rağmen müdürlük çalışanları son derece güler yüzlü ve nazik davranarak bizimle ilgilendiler, ilgili müdürlüğe intikal ettireceklerini söyleyerek dilekçeleri aldılar. Her taraf pırıl pırıl ve temiz, personelde son derece kibar, bilgili ve bir o kadar da ilgiliydi. Kendimi büyük bir holdingin genel müdürlüğünde hissettim. Emekli aylığını bu hafta bağlayıp bilgilendirme yazısını da hemen göndermişler. Benim protez parasını da hesabıma yatırmışlar. SGK Ankara İl Müdürü Ali Pekten ve ekibini kutluyorum. Gerçekten iyi iş başarmışlar.

## **Okurlara Cevap...**

**Soru:** 19.08.1974'te 9732xxx SSK numarası ile işe başladım. 04.01.2010'da SSK'ya emekli olmak için başvurduğumda 10763 gün hizmetimin içinde sadece 1997'de yurtdışında çalıştığım 81 gün için borçlanma yapmışım. Şimdi SGK yetkilileri eğer herhangi bir işte çalışır veya kendi adıma bir iş yaparsam emekli maaşımın 5510 sayılı yasaya göre toptan kesileceğini söylemekte. Hizmetimin yüzde 1'inden az olan böylesi bir yurtdışı hizmeti oranı ile ben yurtdışından emekli sayılıyorum. Bir mühendis olarak mesleğimle ilgili bir iş yaparsam neden emekli maaşımın tamamı kesilsin. Bu memlekette her meslekten insanlar destek primum ödeyerek bir iş yaparken, ben neden bu hakkımdan yoksun olayım. Bu konu da beni aydınlatabilirseniz memnun olurum, saygılar. **(Şehmus Ağırman)**

**Cevap:** 3201 sayılı Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun'un 6. maddesi gereği yurtiçinde veya yurtdışında çalışmaya başladığınızda emekli aylığınız kesilir. Eğer hâlâ emekli aylığınız bağlanmadı ise yurtdışı borçlanmasıyla vazgeçebilirsiniz ve emekli olduğunuzda aylığınızı kestirmeden dilediğiniz gibi çalışabilirsiniz. Aylık bağlandıktan sonra bir daha borçlanmış olduğunuz süreyi iptal ettiremezsiniz.

**Soru:** İsteğe bağlı sigortalıyım, sigorta primlerimi Kasım 2008'den beri Bağ-Kur'a ödüyorum, daha önce SSK'ya ödüyordum. Askerliğimin yedek subay öğrencilik bölümünü borçlanarak sigortalılık süreme dahil ettim, geri kalan 12 aylık yedek subaylık kısmını da borçlanarak dahil edebilir miyim? 28.10.2008'de bankaya ödediğim (elimde dekont var) sigorta primi sigortalı ödeme listesinde yer almıyor, SSK sigortalı ödeme listesinde de yok. Ne yapmam gerekiyor? Şimdiden teşekkürler. **(Mehmet Ak)**

**Cevap:** 12 aylık yedek subaylık döneminde Emekli Sandığı'na primleriniz ödendiğinden o dönemi borçlanamazsınız. Emeklilik aşamasında emekli sandığındaki 12 aylık hizmet sürenizle diğer hizmetlerinin birleştirilir. 28.10.2008'de bankaya ödediğiniz prim dekontunu, durumu anlatan bir dilekçe ekinde ilgili SGK merkez müdürlüğüne gönderin. Gereği yapılacaktır.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Yeraltında Çalışanlar Erken Emekli Olur Mu?

*Ramazan Çanakaleli 07.03.2010*

erhaba sevgili okuyucular, önceki hafta Balıkesir'in Dursunbey İlçesi'ndeki maden ocağında meydana gelen kazada 13, yaklaşık üç ay önce de Bursa'nın Mustafakemalpaşa İlçesi'nde meydana gelen kazada da 19 işçimiz hayatını kaybetmişti. Tabii bu kazaların ardından işverenin işyerinde yeterince işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almadığı, devletin maden işyerlerinde yeterince denetim yapmadığı gibi çok şey söylendi, çok şey yazıldı çizildi.

Maden ve yeraltı işlerinde çalışmanın ne kadar zor olduğunu, insanı ne kadar yıprattığını, insanın ömründen ve ruhundan neleri alıp götürdüğünü en çok, yaşayan bilir. Daracık alanda ve yerin metrelerce altında maden çıkarmak, kazı yapmak, tünel ve yeraltı geçidi yapmak her babayiğidin harcı değil. Buralarda çalışan insanımız evlerine, çocuklarına ekmek götürebilmek için bu işi yapmakta, hayatlarını tehlikeye atmaktadır. Evlerinden çıkarken belki de bu çıkışın son çıkış olacağını düşünmekte, ama işsiz kalıp eve ekmek götürememe korkusuyla yine yeraltında çalışmaya devam etmektedirler. Tüm SSK'lı çalışanların yaklaşık yüzde dördüne tekabül eden yeraltı çalışanlarının emekliliği normal çalışanlara göre farklı düzenlenerek nispeten daha kolay emekli olmalarının yolu açılmıştır.

Yeraltında çalışanlar daha erken emekli olabilir 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun mülga 60. maddesinin;

- B bendi, maden işyerlerinin yeraltı işlerinde çalışanların,

- D bendi ise, yine çalışmalarının en az 1800 gününü maden işlerinin yeraltı işlerinde geçiren sigortalıların, yaşlılık sigortasından aylığa hak kazanma özel şartlarını düzenlemekte idi. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile yukarıda belirtilen sigortalıların müktesep hakları korunarak kanunun geçici 9. maddesinin altıncı fıkrası ile maden işyerlerinin yeraltı işlerinde çalışanlar ile çalışmalarının en az 1800 gününü maden işlerinin yeraltı işlerinde geçiren sigortalıların, 506 sayılı Kanun'da öngörülen aylığa hak kazanma koşulları korunmuştur.

Maden işyerlerinin yeraltı işlerinde çalışanlar

5510 sayılı Kanun'a göre; 1 Ekim 2008 tarihinden önce bazı hükümleri yürürlükten kaldırılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre sigortalı sayılanlardan;

a) En az 20 yıldan beri bakanlıkça tesbit edilen maden işyerlerinin yeraltı işyerlerinde sürekli çalışan ve bu işlerde en az 5000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeyen sigortalılara yazılı talepleri halinde 28. Madde'nin ikinci fıkrasının (a) bendindeki yaş şartları aranmaksızın yaşlılık aylığı bağlanır.

b) En az 25 yıldan beri bakanlıkça tesbit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde, yeraltı münavebeli işlerinde çalışan ve bu işlerde en az 4000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeyen sigortalılara da 8100 gün prim ödemiş sigortalılar gibi yaşlılık aylığı bağlanır.

c) 50 yaşını dolduran ve malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi çalışmalarının en az 1800 gününü bakanlıkça tesbit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde geçirmiş olan sigortalılara da sigortalı olarak işe giriş tarihi 08.09.1999'dan önce olanlara 5000 gün veya 15 yıllık sigortalılık süresi ve en az 3600 gün, sigortalı olarak işe giriş tarihi 08.09.1999'dan sonra olanlara ise 7000 gün veya 25 yıllık sigortalılık süresi ve en az 4500 prim gün sayısı koşullarının yerine gelmesi halinde, yaşlılık aylığı bağlanır.

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce (01.10.2008 öncesi) belirtilen işlerde çalışmaya başlayan sigortalıların, bu kanunun yürürlük tarihinden önce veya sonra bu işlerde geçen çalışmalarının en az 1800 gün olması halinde bu çalışmalarının dörtte biri toplam prim ödeme gün sayılarına ilave edilir. Bunlar için malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, sigortalının prime esas kazancının yüzde 23'üdür. Bunun yüzde 9'u sigortalı hissesi, yüzde 14'ü de işveren hissesidir.

Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra (01.10.2008 sonrası) ilk defa maden işyerlerinin yeraltı işlerinde geçen çalışmaların her 360 günü için prim ödeme gün sayısına 180 gün ilave yapılır. Yine emeklilik yaş hadlerinden de bu işlerde en az 1800 gün çalışmış olmak şartıyla indirim yapılır.

5510 sayılı Kanun kapsamında sayılan maden işlerinin yeraltı işlerinde geçen prim ödeme gün sayılarına, bu işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için 180 gün, fiilî hizmet süresi zammı olarak eklenir. 360 günden eksik sürelerle ait fiilî hizmet süresi zammı, 360 gün için eklenen fiilî hizmet süresi ile orantılı olarak belirlenir. Çalışmanın fiili hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilebilmesi için sigortalının maden işlerinin yeraltı işlerinde fiilen çalışması ve söz konusu işlerin risklerine maruz kalması şarttır.

Ayrıca, yaş haddi indiriminden yararlanabilmek için sigortalıların söz konusu işlerde (01.10.2008 sonrası) en az 1800 gün çalışmış olmaları şarttır. Maden işlerinin yeraltı işlerindeki çalışmalardan dolayı prim ödeme gün sayılarına eklenen fiili hizmet süresi zammı ile yaş hadlerinden indirimde süre sınırı uygulanmaz. Bu anlattıklarımızı aşağıda yer aldığı şekilde tablolaştırabiliriz.



Anlattıklarımızla beraber tablo incelendiğinde, 1 Ekim 2008'den sonra işe giren ve maden veya yeraltı işlerinde çalışanların emekliliği kısmen zorlaştırılmıştır. Normal statüde çalışanlara göre de önemli ölçüde emeklilikleri kolaylaştırılmıştır. Temennimiz yapılacak yeni bir yasal düzenleme ile yeraltında çalışan işçilerimizin yine eskiden sahip oldukları emeklilik haklarına kavuşacaklar.

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İş ve sosyal güvenlik mevzuatımızda kadınlar!..

---

*Ramazan Çanakkaleli 14.03.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, 8 Mart ülkemizde ve dünyada "kadınlar günü" olarak kutlanıyor. Bu sene de 8 Mart günü gazete ve televizyonlarda kadınların eşlerinden gördüğü şiddet, kadınların iş hayatında uğradıkları haksızlıklar, kızların okutulmaması nedeniyle eğitimsiz kalmaları vs. konuları çok detaylı olarak işlendi. Tabii insanın insana şiddet uygulaması hiçbir zaman tasvip edilebilir davranış değil, hele hele insanın hayat arkadaşı, sırdaşı, dostu olan eşine şiddet uygulaması asla kabul edilemez.

Ülkemizin yüzde doksan dokuzunun Müslüman olduğu göz önüne alındığında, inandığımız dinin Peygamberi (s.a.v.), Veda Hutbesi'nde ümmetine yaptığı "Ey insanlar! Eşlerinizin sizin üzerinizde, sizin de onlar üzerinde hakkı vardır; size kadınlar hakkında yaptığım tavsiyeyi tutun; siz onları Allah'ın emaneti olarak aldınız; kadınlar hususunda Allah'tan korkun ve onlara iyi davranın" tavsiye günümüzde hâlâ geçerliliğini korumaktadır. Yine O'nun, "Bana bu dünyada üç şey sevdirdi; güzel koku, kadın ve gözümün nuru namaz" hadisi de kadının İslam dinindeki müstesna yerine işaret etmektedir.

Hanımlarına psikolojik veya fiziksel şiddet uygulayan veya uygulamayı aklının köşesinden geçiren vicdanı ölmemiş inanan erkeklerin kadın haklarına bir de inandıkları değerler açısından bakmaları yerinde olacaktır. Günümüzde var olan ve kitlelerin yaşamlarına rehber edindiği hiçbir din, inanç grubu ve felsefi görüş kadına şiddeti normal görmemiş ve hepsi şiddet uygulayanları da, uygulanmasına vesile olanları da şiddetle kınamıştır.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü bir anlamda; 8 Mart 1857'de Amerika'nın New York kentinde gösteri yapan dokuma işçisi kadınların güvenlik kuvvetlerinin şiddetine maruz kalıp ve çıkan yangında yanarak veya boğularak can vermelerinin anma yıldönümü veya bir anlamda bir trajedinin anma günü olarak da değerlendirilebilir.

Uygulanmakta olan güncel iş ve sosyal güvenlik mevzuatında da kadınlarla ilgili önemli düzenlemeler yer almıştır. Bu düzenlemeler kadınlar lehine olup, onların yaşamlarını kolaylaştırmayı hedeflemiştir. Şimdi bu düzenlemelere bir göz atalım:

### **Doğum borçlanması**

1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren sosyal güvenlik reformu ile kadınlara, doğum yaptıkları takdirde doğumdan önce SSK sigortalısı olmak ve işten ayrılmışlarsa; işten ayrıldıktan sonra üç yüz gün içinde doğumun gerçekleşmesi şartıyla iki çocukla sınırlı olmak üzere, doğumdan sonra çalışmadıkları süreleri iki yıla kadar borçlanma imkânı getirilmiştir. İki çocuk olduğunda dört yıla kadar borçlanma yaparak bu sürelerin sigortalı olarak saydırılmasının önü açılmıştır.

Tabii Başbakan'ın, en az üç çocuk yapın teşvikine rağmen, borçlanmanın iki çocukla sınırlı tutulmasının mantığını hâlâ anlayabilmiş değilim. 2010 yılı merkezî bütçe kanunu ile gerek devlet memurlarına yapılan

çocuk yardımından, gerekse SSK'lı çalışanlara işveren tarafından yapılan vergiden muaf çocuk yardımından iki çocuk sınırlandırmasının kaldırılmış olması, önümüzdeki zamanlarda doğum borçlanmasından da bu sınırlandırmanın kaldırılabilceğı umudumu arttırdı. Ülkemizde ortalama yaşam süresinin -kabacaerkelerde 70, kadınlarda 75 olduğı istatistiklerde yer almaktadır. Buna göre bayanlar erkeklere göre beş yıl daha fazla yaşamaktadır. Kadınlar daha fazla yaşamalarına rağmen erkelerden daha önce emekli olmaktadırlar. 8 Eylül 1999 öncesinde işe giren bayanlar erkelere göre beş yıl; 9 Eylül 1999 - 01 Mayıs 2008 tarihleri arasında işe giren bayanlar iki yıl daha erken emekli olmaktadırlar. Emeklilik yaşımda bayan erkek eşitliğı, 2048 yılında sağlanacaktır, bu tarihten önce bayanların erken olma durumu devam edecektir.

### **Kadınlara çeyiz parası verilmektedir**

Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan gelir veya aylık alan yetim kızlar evlendikleri takdirde, almakta oldukları maaşın 24 katını bir defaya mahsus olmak üzere çeyiz parası olarak SGK'dan alabilmektedirler. Hükümetçe yasal evliliklerin ve resmî nikâhın teşviki için çeyiz parasının kademeli olarak artırılarak "gerçek çeyiz parası" olması, evlilik hazırlığı yapan binlerce yetim kız çocuğunun sevinmesine sebep olacaktır.

### **Kadınlar yetim parası alabilirler**

Sigortalı olarak çalışmayan, emekli olmayan kadınlar kaç yaşında olurlarsa olsunlar babaları veya anneleri vefat etmişse, sosyal güvenlik sistemi tarafından yetim/öksüz olarak değerlendirilmekte ve onlara aylık bağlanmaktadır.

Başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul çocuğı olan ve emeklilik aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalıların 1 Ekim 2008'den sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenip; eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilerek daha erken emekli olabilmektedirler.

### **Yurtdışı borçlanması yapacak kadınlar**

Erkeklerin yurtdışında geçen süreleri borçlanarak emekli olabilmesi için hizmet akdi veya şirket ortağı kapsamında vergi ödeyerek fiilen bir işte çalışması ve bunu belgelendirmesi gerekirken; kadınlar için böyle bir şart bulunmamaktadır. Kadınlar 18 yaşını doldurduktan sonra yurtdışında geçen sürelerin tamamını veya diledikleri kadarını herhangi bir şart aranmaksızın borçlanabilmektedirler. Bu süre içinde kadınların evli olma şartı bulunmamaktadır.

Sosyal güvenlik reformu ile birlikte gelen düzenlemeye göre; vergiden muaf el işi, örgü, vs. yapan kadınlar, bu durumlarını vergi dairesinden alacakları belge ile ispatlamaları durumunda 2010 yılı için 17 gün karşılığı sigorta primi ödeyerek 30 gün hizmet almaktadırlar.

### **Evlenen kadın kıdem tazminatı alabilir**

Evlendikten sonra (resmî nikâhtan sonra) bir yıl içinde işverene yazılı olarak başvurarak "evlilik nedeniyle" işten ayrılmak istediğini belirten kadın sigortalıya işveren kıdem tazminatı vererek iş akdini sonlandırmaktadır. Kadının evlilik nedeniyle işten ayrılması başka bir yerde işe girerek çalışmasına engel teşkil etmemektedir.

### **Kadınlar süt izni alabilir**

Çalışan kadınların çocukları olduğı takdirde, işveren bir yıl boyunca günde bir buçuk saat süt izni vermek zorundadır. Kadınlar süt izinlerini biriktirip haftalık izin hariç bir tam gün işe gelmeme şeklinde de kullanabilirler.

### **Kadınlar ücretsiz izin alabilirler**

Doğum yapan kadınlar, doğum izninden sonra isterlerse altı ay ücretsiz izin alabilirler. Burada işverenin takdir hakkı yoktur. Kadın sigortalı izin isterse işveren vermek zorundadır. Kadın devlet memurları için bu süre bir yıl olarak uygulanmaktadır.

### **Kadınlar doğum izni alabilirler**

Kadınlara doğumdan önce sekiz hafta, doğumdan sonra sekiz hafta, çoğul gebelikte on hafta olmak üzere izin verilmektedir. Kadın doktor raporu ile doğumuna üç hafta kalıncaya kadar çalışabilir ve bu kullanmayarak çalıştığı beş hafta izni doğum sonrası izin süresine ekletebilir.

### **Kadınlar özel günlerinde izin alabilirler**

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan kadınlar, eğer kendileri isterlerse "muayyen" günlerinde beş güne kadar izin kullanabilirler. Çalışan kadın bu izni talep ettiğinde işveren vermek zorundadır.

### **Kadın gazeteciler doğum izninde de maaş alabilirler**

Kadın gazeteciler, hamileliğin yedinci ayından doğumun ikinci ayı sonuna kadar izne ayrıldıkları sürede son aldıkları ücretin yarısını işverenden almaya devam ederler. Bu arada ayrıca SGK'dan istirahat parası da alırlar.

### **Kadınlar bazı işlerde çalıştırılmaz**

Kadınlar biyolojik ve fizyolojik yapıları gereği erkeklere göre farklı olduklarından, yer altında, su altında çalıştırılmaz ve gece postalarında fazla mesai yaptırılmazlar.

## **Okurlara Cevap...**

**Soru:** Emeklilik yıllarını ve prim günümü doldurarak işinden ayrılmış ve evde yaşının dolmasını bekleyen bekâr bir bayanım. Babam vefat ettiğinden dolayı başka kimsem kalmadığından SSK'dan yetim maaşı almaktayım. Emeklilik için yaşımın dolmasına altı sene daha var. Bu süre sonunda hem yetim maaşı hem de SSK'dan emekli maaşı almaya devam edebilir miyim? (Ayşe Karaman)

**Cevap:** Hem yetim aylığı hem emekli aylığı alamazsınız. Yasa gereği yetim aylığınız kesilir.

Sorularınız için Faks: 0216 449 1064

canakkaleli.ramazan@gmail.com

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## **Maliye'ye var SGK'ya yok mu**

*Ramazan Çanakkaleli 21.03.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, geçen gün bir gazetede haber dikkatimi çekti. Gazetede, Gelir İdaresi Başkanlığı'nın 2010 yılında 600 vergi denetmen yardımcısı, 800 de gelir uzman yardımcısı olmak üzere 1400 personel alacağı haberi vardı. Haberin başlığını okuyunca dikkatimi çekmişti, içeriği okuyunca aklıma hemen SGK geldi.

Gelir İdaresi Başkanlığı, gelir politikasını adalet ve tarafsızlık içinde uygulamak; vergi ve diğer gelirleri en az maliyetle toplamak; mükelleflerin vergiye gönüllü uyumunu sağlamak; mükellef haklarını gözeterek yüksek kalitede hizmet sunmak suretiyle yükümlülüklerini kolayca yerine getirmeleri için gerekli tedbirleri almak; saydamlık, hesap verebilirlik, katılımcılık, verimlilik, etkililik ve mükellef odaklılık temel ilkelerine göre görev yapmak üzere Maliye Bakanlığı na bağlı olarak 2005 yılında kuruldu. Daha doğrusu Gelirler Genel Müdürlüğü'nden dönüştürüldü.

Gelir İdaresi Başkanlığı'nda 42.000 civarında personel çalışıyor ve yukarıdaki izahtan da anlaşılacağı üzere asli görevi sadece vergi toplamak. Türkiye genelinde örgütlenmiş bir teşkilatın 2010 yılında 1.400 personel alması gayet normal, ancak anormallik Gelir İdaresi Başkanlığı'ndan kat be kat fazla görev icra eden SGK'nın bunca görev ve sorumluluğuna rağmen yeterince eleman alamaması. Tabii bu arada insanın aklına atalarımızın "bal tutan parmağını yalar" sözü geliyor. Acaba diyorum devletin bir yıl içinde alacağı personel sayısına bütçe olanakları çerçevesinde TBMM karar verirken, TBMM'nin kararında en etkili olan bakanlık Maliye Bakanlığı olduğundan kendine bağlı başkanlığı kayırıyor mu?

SGK Başkanlığı 5502 sayılı yasa ile kuruldu ve resmen 24 Kasım 2006 tarihinde tüzel kişiliğe kavuştu. Başkanlık ve Başkanlığa bağlı Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü, Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü, Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü ve Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü'nde toplam 24.477 personel çalışıyor.

Devletin genel bütçesi 2010 yılında 281 milyar 907 milyon lira olarak bağlandı. SGK'nın 2010 yılı bütçesi 115 milyar 398 milyon TL olarak belirlendi ve SGK'nın bütçesi özerk olduğundan dolayı genel bütçenin dışında kalmaktadır. Dolayısıyla genel bütçenin yüzde 40'larına tekabül etmektedir. Kuruluş kanunu ile SGK'nın görev alanı çok geniş olarak tanımlandığından, personel yetersizliği had safhada olmasına rağmen SGK yeterince normal memur statüsünde personel alamamaktadır.

15 Ocak 2010 tarihinden itibaren yaklaşık 2 milyon 450 bin memur ile bunların bakmakla yükümlü olduğu eş, çocuk, anne ve babalarının hastane, eczane, protez, ortez, yol parası ve gündelik ödemelerinin SGK tarafından yapılmaya başlaması SGK'nın iş ve işlemlerine ekstradan 10 milyon kişinin daha katılmasına sebep oldu, ancak bu katılım ile orantılı personel alımı olmadı. Bu durumda zaten var olan iş yükü daha da artmış oldu.

SGK; SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı sigortalılarına ilaveten halk arasında yaşlılık aylığı/ sakatlık aylığı olarak bilinen ve 2022 sayılı yasaya göre ödenen ve ödeme işlemleri Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü tarafından takip edilen 1 milyon 350 civarındaki vatandaşımızın maaş ödemesini ve bunların denetimini de yapmaktadır.

## **Yeşil kartlıların sağlık harcamaları**

1 Ekim 2010 tarihinde yeşil karttan yararlanan 11 milyon 366 bin civarındaki vatandaşımızın da sağlık harcamaları yine SGK tarafından yapılmaya başlanacak. Sağlık harcaması deyip geçmemek lazım, yeşil kartlılar SGK'ya devredildiğinde özel hastanelere gidebilecekler ayrıca sevk halinde yol parası ve gündelik alabilecekler. Sağlık

harcamalarının bedeli SGK tarafından ödeneceğinden, yeşil kartlı vatandaşlarımızın hastane, eczane, protez, ortez, yol parası ve gündelik ödemesi harcamalarının kontrolü SGK tarafından yapılacak. Harcama demek milyonlarca hastane ve eczane belgesinin SGK'ya getirilmesi ve SGK memurlarınca bunların usulüne uygun incelenmesi demek. Örnek verecek olursak diğer gelen evraklar hariç olmak üzere, SGK'ya aylık 25 milyon civarında reçete gelmektedir. Bu süreçte ödemelerin zamanında yapılabilmesi, yolsuzluk ve suiistimallerin önlenmesi çok önemli.

Yeşil kartın SGK'ya devredilmesi demek sadece sağlık harcamaları açısından iş yükü anlamı taşımamaktadır. 1 Ekim 2010'dan itibaren, başvuran vatandaşların yeşil kart almaya müstahak olup olmadıkları da, yani gelirlerinin test edilmesi de, SGK'nın görevleri arasına eklenecektir. Bugün kaymakamlıklar tarafından binlerce personel tarafından yapılan bu işlem SGK tarafından yapılmaya başlandığında şimdiden gerekli önlemler alınmazsa büyük bir kaos yaşanacaktır.

AK Parti, 2007 seçimlerinde yüzde 47 oyun en az yüzde 10'unu sosyal güvenlik kurumlarını tek çatı altında birleştirmekten, vatandaşın hastaneye ve eczaneye erişimini kolaylaştırmaktan aldığı yapılan anketlerden görülmektedir.

Amerikan Sosyal Güvenlik Kurumu'nda sadece emeklilik ve maluliyet işlemleri için 63.229 kişi çalışmaktadır. SGK'da ise tüm Türkiye genelinde bu tip iş ve işlemler için 4.000 civarında personel çalışmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nin nüfusunun 304 milyon olduğu ve Türkiye'nin nüfusunun 73 milyon civarında olduğu gözönüne alındığında SGK'nın ne kadar eksik personel ile tüm ülkeye hizmet vermeye çalıştığı görülecektir.

Yine 2011 sonbaharında bankalar ile Odalar ve Borsalar Birliği sandıklarının da SGK'ya devredileceği düşünüldüğünde ne kadar personele ihtiyaç duyulacağı ortadadır. Gelir İdaresi Başkanlığı'nın yaptığı iş ve işlemler kuşkusuz önemlidir ancak birkaç gün vergi dairelerinin çalışmaması çok büyük sorun oluşturmayacaktır, zira direkt vatandaşın hayatını etkilememektedir. Aynı durum SGK için düşünüldüğünde vatandaşın hayatı felç olacaktır, çünkü vatandaş hastanelere gidemeyecek, eczanelerden ilaç alamayacaktır.

Son günlerde sık sık gündeme gelen SGK kuyruklarına, yeterli personel alınmadan yeşil kart iş ve işlemleri için SGK'ya gelen vatandaşlarımız da eklendiğinde, vatandaşlarımız için yeni kuyruk çileleri başlayacaktır. Bu durumda 2011 ilkbaharında yapılacağı tahmin edilen genel seçimlerde AK Parti'nin büyük oy kaybına uğraması kaçınılmaz olacaktır.

## **Okurlara Cevap...**

**Soru:** Annem 01.01.1952 doğumlu, 07.07.1972'de Almanya'da işbaşı yaptı ve aralıksız 22 sene işçi olarak çalıştı. Fabrika kapanınca iş bulma kurumunda (Arbeitsamt) hakkı olan işsizlik parasını alıp ondan sonra her üç ayda bir emeklilik için iş bulma kurumunda damga vurdurdu (Dreimonatsmeldung). Toplam sene olarak bugüne kadar 37 sene geçti. Şimdi annem erken emekli olmak istiyor, ama doğum tarihinden ötürü bir gün yüzünden sorun çıkarıyorlar. Bu doğru mu? Bu durumda ne yapmamız gerekiyor. Annem 31.12.1951'de doğmuş olsaydı, erken emekli olabiliyormuş dendi bana. Bu konuda ailemi ve beni aydınlatırsanız çok memnun olurum. **(Yasin Kılıç)**

**Cevap:** Anneniz bugün 21.03.2010 tarihinde 15 yıllık yurtdışı borçlanması yapsa, hemen emekli olabilir. En az 42.000 TL ödemesi yani 20.500 avro civarında para ödemesi gerekiyor ve 700 TL yani 350 avro civarında maaş alır.

**Soru:** 1966 doğumluyum yüzde 95 özürlü raporum var. Tekerlekli sandalyede yaşıyorum, belimden aşağısı tutmuyor. 1433 prim ödemiş günüm var pirim ödeme tarihim 2001'den başlamış. 1800 günü doldurursam malulen emekli olma gibi bir durumum var mı? Bir de SSK'ya girersem üç aydan aya sakatlık maaşım kesilir mi? **(Zinnur Yaşık)**

**Cevap:** İlk defa sigortalı olduğunuz tarihten önce sakatlık durumunuz varsa en erken 2016'da ve 3600 gün ile emekli olabilirsiniz. İlk defa sigortalı olduğunuz 2001 yılından sonra özürlü hale gelmişseniz 1800 gün ile emekli olabilirsiniz. Ayrıca sigortalı olduğunuz zaman (isteğe bağlı sigorta dahil) 2022 sayılı yasaya göre aldığınız sakatlık aylığınız kesilir.

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Köy korucuları çifte emekli olabilir mi

---

*Ramazan Çanakkaleli 28.03.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, terörle ilgili haberlerde son 25 yılda Türkiye'de en çok kullanılan ifadelerden birisi de geçici köy koruculuğudur. Koruculuk sistemi denince halk arasında karışıklığa sebep olmaktadır. Orta ve Batı Anadolu'da köy korucusu denince 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun'a göre çalıştırılan bekçiler, terör olaylarının yoğun olarak yaşandığı Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde korucu denince 442 sayılı Köy Kanunu'na göre istihdam edilen geçici köy korucuları akla gelmektedir. Her iki kanunda da korucu ifadesi yer aldığından anlam kargaşasına yol açmaktadır, ancak aslında yapılan iş benzedir fakat gerek işe başlatılış gerekse özlük hakları açısından farklılıklar vardır.

Çiftçi mallarını koruma bekçileri SSK'lıdır

Çiftçi mallarını koruma bekçilerinin görevlerini köy sınırları içinde bulunan 1- Ekili, dikili veya kendiliğinden yetişen bütün nebatlarla Orman Kanunu'nun şümulüne girmeyen ağaçlar ve ağaçlıkları, 2- Ziraatta kullanılan veya ziraatla alakalı olan her nevi menkul ve gayrimenkul malları, 3- Su arkları, set ve bentlerle hendek, çit, duvar ve emsali manialar, tarla ve bahçe yolları korumak olarak sıralanabilir.

Çiftçi mallarını koruma bekçileri, Koruma ve İhtiyar Meclisleri'nin teklifi vali veya kaymakamın onayıyla işe başlar ve işverenleri Koruma ve İhtiyar Meclisleri'dir. Ücretlerini buralardan alırlar ve çalıştıkları sürece SSK sigortalısı sayılır. Bekçiler silahlıdır. Silah ve cephaneleri devlet tarafından temin edilir. Kıyafet ve silahlarının cinsi İç İşleri Bakanlığı tarafından belirlenir.

Geçici köy korucuları kimlerdir

Köy muhtarı ve İhtiyar Meclisi mahsul zamanlarında çapulcular ve eşkiya türemiş ise yağmadan köy halkını korumak için köylünün eli silah tutanlarından lüzumu kadarını gönüllü korucu ayırarak bunların isimlerini kaymakama bildirir. Kaymakamın müsaadesi olursa bu gönüllü korucular asıl korucularla beraber yağmacılara ve eşkiyaya karşı köy ve köylüyü korurlar.

26 Mart 1985'te Köy Kanunu'nda yapılan değişiklikle geçici köy koruculuğu sistemi kuruldu. Bazıları geçici köy koruculuğunu Abdülhamit döneminde 1891'de kurulan Hamidiye alaylarına benzetir ancak işlev ve amaç olarak çok farklıdır.

Geçici köy koruculuğu sisteminin yararlı mı zararlı mı olduğu geçen yıllar içinde çok tartışıldı, bu tartışmalar geçen yıl Mardin'in Mazıdağı ilçesi Bilge Köyü'nde işlenen katliamla daha da alevlendi ancak şimdilik bu tartışmalar durulmuşa benziyor. Günümüz koşullarında geçici köy koruculuğu sisteminin rehabilitasyona ihtiyacı olduğu ortadadır, ancak sistemi rehabilite etmek yerine tamamen kaldırmak PKK terörü ile karşı karşıya kalan insanımızı savunmasız bırakmak demektir. Her kurumun içinde yanlış yapanlar çıkabileceği gibi geçici köy korucularından da kanuna nizama aykırı davranan devletin verdiği yetki, silah ve cephaneyi kendi çıkarları doğrultusunda kötü niyetli olarak kendi insanlarına, kendi köylüsüne kullananlar çıkmıştır, önemli olan yanlış yapanları ayıklayıp yargı önüne çıkarıp hesap vermelerini sağlamaktır.

Köy Kanunu'nda 27 Mayıs 2007'de yapılan değişiklikle "Olağanüstü hal ilanını gerektiren sebeplere ve şiddet hareketlerine ait ciddi belirtilerin köyde veya çevrede ortaya çıkması veya her ne sebeple olursa olsun köylünün canına ve malına tecavüz hareketlerinin artması hallerinde, valinin teklifi ve İçişleri Bakanı'nın onayıyla yeteri kadar geçici köy korucusu görevlendirilmesi kararlaştırılabilir. Bu şekilde görevlendirilecek geçici köy korucusu sayısı 40 bin kişiyi geçemez. Bakanlar Kurulu bu sayıyı yüzde 50'ye kadar arttırmaya yetkilidir" hükmü getirilmiştir. Buna göre, çeşitli dönemlerde sayıları 77 bine ulaşan geçici köy korucusu kadrosu 60 binle sınırlandırılmış oldu.

Geçici köy korucularına hizmetin devamı süresince her ay 11 bin 500 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak miktarda ücret ödeneceği aynı kanunun açık hükmüdür. Bugün itibarıyla 659,11.-TL ödenmektedir. (11.500 x 0,057314)

#### Korucu başlarına fazla ücret

Geçici köy korucuları arasından, toplam geçici köy korucusu sayısının yüzde 10'unu geçmeyecek şekilde tefrik edilen korucu başlarına geçici köy korucularına ödenen ücretin yüzde 10'u kadar ek ücret ödeniyor. Bugün itibarıyla 725,02.-TL ödenmektedir. Ay sonundan önce kendi isteğiyle görevden ayrılanlarla disiplin hükümlerinin uygulanması sonucu görevlerine son verilenler hariç olmak kaydıyla, görevlerine son verilen veya ölen geçici köy korucuları için önceden peşin ödenmiş olan ücretin kalan günlere isabet eden tutarı geri alınmamaktadır.

#### Geçici köy korucularına yeşil kart

Hiçbir sosyal güvenlik kurumunun güvencesi altında bulunmayan geçici köy korucuları ile bunların eşleri, bakmakla yükümlü oldukları anne, baba ve çocuklarının muayene, tetkik ve tedavileri, yeşil kart verilerek devlet tarafından karşılanmaktadır.

## Operasyona katılana ek tazminat

Geçici köy korucularından emsallerine göre başarılı görev yaptıkları görülen veya büyük yararlılık gösterenlere, valinin teklifi ve İçişleri Bakanının onayı ile yılda bir defa aylık ücretlerinin iki katına kadar ödül verilebilmektedir. Güvenlik güçleriyle birlikte operasyonlara katılan geçici köy korucularına herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın her ay 400 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda ek tazminat ayrıca ödenmektedir. Bugün itibariyle 22,93.-TL'dir. (400 x 0,057314)

## Emeklik hakkına sahipler

27 Mayıs 2007'de yapılan değişiklik ile geçici köy korucularına emeklilik hakkı tanındı. Buna göre 55 yaşını dolduran korucuların görevlerine son verilmektedir. Görevine son verilenlerden 15 yıl veya daha fazla hizmeti olanlara hayatta bulundukları sürece 5000 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda, Sosyal Güvenlik Kurumu'nca aylık bağlanmaktadır. 15 yılı aşan her yıl için 5000 gösterge rakamına 200 gösterge rakamı ilave edilmektedir ancak bu şekilde yapılacak ilave hiçbir şekilde 3000 gösterge rakamını geçmemektedir. Bugün itibariyle en az 286,57.-TL (5.000 x 0,057314) en fazla da 458,51.-TL (8.000 x 0,057314) ödenmektedir.

## Tazminat hakkı

55 yaşını doldurup 15 yıldan az hizmeti olan veya 55 yaşını doldurmamış olan geçici köy korucularından; kendi istekleri ile görevlerinden ayrılan, sağlık ve idarî nedenlerle görevine son verilenlerle ölenlere 20 bin gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayısı ve hizmet yılı ile çarpımı sonucunda bulunacak miktarda maaş değil bir defalık tazminat verilmektedir. Bu da bugün itibariyle örneğin 13 yıl hizmeti olan geçici bir köy korucusu için  $13 \times 20000 \times 0,057314 = 13.816,40$  TL'dir.

## Geçici köy korucuları emekli olabilir

Köy Kanunu'nda geçici köy korucusu olarak çalıştırılanların, bu çalışmalarından dolayı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun uygulanmasında kısa ve uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmayacakları ifadesi yer almaktadır. Yeterli prim ödeme gün sayısı, sigortalılık süresi bulunan geçici köy korucuları SSK, Bağ-Kur veya Emekli Sandığı'ndan emekli olabilmektedir. Yani geçici köy koruculuğundan dolayı aylık bağlanması, ayrıca SGK tarafından emekli maaşı bağlanmasına engel değildir.

## Sosyal güvenlik alanında faydalı bir eser daha...

Değerli dostlarım SGK İzmir İl Müdürü Mustafa Keskin ve İl Müdür Yardımcısı Naci Şahin tarafından ortaklaşa kaleme alınan *Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri ve Uygulama Esasları* isimli çok değerli bir eser yayımlandı. Alanında önemli bir boşluğu dolduran kitap özellikle serbest muhasebeci mali müşavirler, yeminli mali müşavirler, insan kaynakları departmanı sorumluları, denetim elemanları, konuya ilgi duyan işverenler ve kişiler için önemli bir başvuru kaynağı olabilecek nitelikte. Kitap hakkında daha fazla bilgiye rmzengin@hotmail.com adresinden ve 0 505 317 3810, 0 232 421 3666 numaralı telefonlardan ulaşabilirsiniz.

## Okurlara Cevap...

**Soru:** Yaşım 21, 2008'de sigorta yaptırdım. Sigortaların iptal edildiği şeklinde haberler duyunca SGK sitesine baktım, sigorta görünmüyor. Dilekçe yazdım, gelen yazıda sigortanın iptal edildiği doğrulanıyordu. Bir yıl sonra yapılan denetimde (05.02.2009) fiili çalışma olmadığı tesbit edildiğinden iptal edilmiştir deniyor, bu karara SGK



nezdinde itiraz edilecek bir üst kurul var mıdır? Savunma almadan böyle bir iptal yetkisi var mı? **(Rukiye Demir)**

**Cevap:** Fiili çalışma olmadığında SGK denetim elemanları sigorta bildirimlerini iptal edebilir. İptal işleminin hatalı olduğunu düşünüyorsanız, iptal işlemi yapan SGK merkez müdürlüğüne itiraz dilekçesi verin, itirazınız reddedilirse iş mahkemesine dava açın. SGK denetim elemanları yeni yasa yürürlüğe girmeden hemen önce (Mayıs 2008 öncesi) fiili çalışması olmadan sigortalı olarak bildirilen binlerce çocuğun sigortasını iptal etti. Sizininki de arada kaynayıp gitmiş olabilir.

**Soru:** 03.01.1967 doğumluyum. 03.10.1984 SSK girişim, 620 gün primim var. 01.03.1989 tarihinden beri Almanya’da ev hanımı olarak ikamet ediyorum. Yurtdışında geçen sürelerimi 4/A’lı borçlanabilir miyim? En erken kaç yaşında emekli olabilirim? 5000 günden emekli olabilir miyim? Kaç gün ödersem emekli olabilirim? **(Zeynep Gör)**

**Cevap:** Yurtdışında geçen süreleri SSK’lı olarak borçlanabilirsiniz. 4380 gün borçlanıp prim ödeme gün sayınızı 5000 güne tamamladığınızda hemen emekli olabilirsiniz.

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Özel hastaneler ne kadar ‘fark ücret’ alabilir

*Ramazan Çanakaleli 04.04.2010*

Merhaba sevgili okurlar, günümüzde bireylerin en önemli ihtiyaçlarından birisi şüphesiz sağlıktır. Sağlığın korunması, bozulan sağlığın iyileştirilmesi bireyler için doğal bir zorunluluktur. Her geçen gün daha da gelişen tedavi yöntemleri, sağlıklı yaşam koşullarımızı iyileştirmektedir. Ne var ki, devlet eliyle yürütülmeye çalışılan kamu hastaneleri belirli bir kapasiteye sahipler. Çok değil bundan 5-10 yıl öncesinde devlet hastanelerinde uzun kuyruklar oluşmakta, tedavi için gittiğimiz hastanede sağlığımız daha da kötüleşmekteydi. 2007 itibariyle Sosyal Güvenlik Kurumu özel hastanelerle hizmet alım sözleşmesi imzalamaya başladı. Böylece eski adlarıyla SSK’lı ve Bağ-Kur’lu yeni adlarıyla 4-A ve 4-B’li sigortalılar ve bakmakla yükümlü oldukları eşleri ve çocukları SGK ile anlaşmalı olan dilediği özel hastanede tedavi olma şansını elde etmişlerdir. Emekli Sandığı kapsamındaki memurlar, daha öncesinde çalıştığı kurum sandığı ile anlaşmalı olan özel hastanelere, Ocak 2010 itibariyle de SGK kapsamında dilediği özel hastaneye gidebilmektedirler.

Özel hastanelerle hizmet alım sözleşmesi imzalandığı ilk dönemlerde, özel hastaneler hastalardan en fazla yüzde 30’luk fark ücret sınırına tâbi tutulmuştur. Daha sonra 8 Aralık 2009 tarih 27426 Sayılı (Mükerrer) Resmî Gazete’de yayımlanan Sağlık Hizmetlerinde İlave Ücret Alımına Dair Bakanlar Kurulu Kararı ile özel hastaneler yüzde 70’e kadar fark ücret almaya başlamışlardır.

Özel hastanelerin alacağı fark

Ocak 2010’da Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından Türkiye’de faaliyet gösteren tüm hastaneler puanlandırılmıştır. Hangi hastanenin hangi sınıfta olduğu [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr) adresinin duyurular bölümünde yer

almaktadır. Nitekim özel hastaneler hangi sınıfta olduğunu gösteren tabelayı herkesin göreceği bir yere asmak zorundadır. Buna göre hangi sınıftaki hastanenin ne kadar fark ücret alabileceği şöyledir:

- 1) 0-200 puan arası hastaneler yüzde 30
- 2) 201-400 puan arası hastaneler yüzde 40
- 3) 401-600 puan arası hastaneler yüzde 50
- 4) 601-800 puan arası hastaneler yüzde 60
- 5) 801-1000 puan arası hastaneler yüzde 70

Bu oranlar genellikle halk arasında bilindiği gibi özel hastanelerin belirlediği fiyatlar üzerinden değil SGK tarafından belirlenen fiyatlar üzerinden hesaplanmaktadır. Özel hastaneler, alacakları fark ücretleri, bulunduğu puan aralığındaki oran üzerinden alabileceklerdir.

Uygulamadan bir örnek

A sınıfı, diğer bir ifade ile yüzde 70 oranında fark ücret alabilen özel hastanede doğum yapan kişinin taburcu olurken hastaneye ödemesi gereken tutarı hesaplayalım. Doğumun SGK tarafından belirlenen fiyatı 674,54 TL dir. Yani özel hastane sizden doğum için en fazla  $674,54 \text{ TL} \times \% 70 = \mathbf{472,18 \text{ TL}}$  alabilecektir.

Diğer taraftan özel hastaneler, tek yataklı, banyolu, Tv ve telefonu bulunan odalarda sundukları otelcilik hizmetleri için standart yatak tarifesini işlem bedelinin üç katına kadar ücret alabilir. SGK tarafından 2010 için belirlenen standart yatak ücreti 50,59 TL'dir. Yani özel hastane sizden yatak ile ilgili en fazla  $50,59 \text{ TL} \times 3 = \mathbf{151,77 \text{ TL}}$  alabilecektir.

Sonuç olarak normal doğum yapan bir kişi özel hastaneye en fazla  $472,18 \text{ TL} + 151,77 \text{ TL} = \mathbf{623,95 \text{ TL}}$  ödemek zorunda kalabilir. Hemen belirtelim bu tutar SGK ile anlaşmalı özel hastanelerin alabileceği en yüksek tutardır. Yüzde 30 veya yüzde 50 fark ücret alan hastanelerde bu tutar düşecektir. Başka bir ifade ile örneğimizde en yüksek oranları aldığımızdan, SGK ile anlaşmalı hiçbir özel hastane normal doğum yapan bir kişiden 682,97 TL'den fazla para talep edemez.

Diğer tedavilerde fark ücret nasıl tesbit edilir

Örneğimizde sadece normal doğumu ele aldık. Özel hastaneye giden kişi, almış olduğu sağlık hizmetinin SGK tarafından belirlenen fiyatını kolayca bulabilir. Öncelikle [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr) veya herhangi bir internet sayfasından Sağlık Uygulama Tebliği'ni temin etmeniz gerekmektedir. Sağlık Uygulama Tebliği'nin eklerinde hastaneler tarafından yapılacak muayene, tetkik, ameliyat ve diğer işlemlerin fiyatları ayrı ayrı belirtilmektedir. Örneğin normal doğum, Sağlık Uygulama Tebliği Ek-9'da yer alan listenin 2027'nci sırasında yer almaktadır. Böylece SUT'un eklerinde yer alan tedavi hizmetine karşılık gelen para tutarını sınıfına göre yüzde 30 - yüzde 70 arasında bir oran ile hesaplamanız yeterli olacaktır.

Fark ücret alınmayacak kişiler

İstiklal madalyası verilmiş bulunanlara vatani hizmet tertibinden şeref aylığı alan kişilerden, 2330 Sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişilerden ve Harp malûllüğü aylığı alanlar ile Terörle Mücadele Kanunu kapsamında aylık alanlardan otelcilik hizmetleri hariç olmak üzere fark ücret alınmamaktadır. Belirtmiş olduğumuz kimselerin bakmakla yükümlü olduğu eş, çocuk ve duruma göre

ana babadan da fark ücret talep edilemeyecektir. Ayrıca bu kişilerin tedavi hizmetlerinden fark ücret alınamaması için resmî sağlık kurum ve kuruluşları tarafından sevk edilmeleri gerekmektedir.

Fazla fark ücret alındığında ne yapılmalı

SGK ile anlaşmalı özel bir hastaneye giderek muayene veya ameliyat oldunuz. Hastane tarafından sizden alınması gerekenden fazla para alındığını düşünüyorsunuz. Bu halde her ilde bulunan Sağlık Sosyal Güvenlik Merkezlerine bir dilekçe ile başvurabilirsiniz.

Fatura almayı unutmayın!

SGK ile anlaşmalı özel bir hastanede muayene olduğunuzda veya taburcu olurken mutlaka fatura alın. Zira daha sonra sizden alınması gereken tutardan fazla ücret alındığını düşünüyorsanız bunu kanıtlamanız gerekecektir. Şikâyetle bulunacağınız ilgili Sağlık Sosyal Güvenlik Merkezlerine elinizdeki fatura ile başvurmanız yeterli olacaktır. Ayrıca özel hastane tarafından size verilen faturada yapılan işlemlerin ayrıntılı dökümünü istemeniz faydanıza olacaktır.

### **Okurlara Cevap...**

**Soru:** 15.02.1964 doğumluyum. SSK girişim 01.01.1984. 1984'ten Mart 1997'ye kadar 2168 günüm var. Mart 1997'den sonra isteğe bağlı SSK'ya girdim ve hâlâ ödüyorum. Ocak 2012'ye kadar ödersem SSK'dan mı emekli olurum yoksa Bağ-Kur'dan mı emekli olurum ve ne zaman emekli olurum? 1984 ve 1986 arası askerliğimi 550 gün ödedim, bu 550 gün SSK'ya mı sayılacak yoksa Bağ-Kur'a mı? SSK'dan emekli olmam için ne yapmam lazım? **(Ahmet Karakaş)**

**Cevap:** Ahmet Bey, verdiğiniz bilgiler çerçevesinde 25 yıl sigortalılık süresi (01.01.2009), 48 yaş (15.02.2012) ve 5225 prim ödeme gün sayısı şartlarını aynı anda sağlamanız gerekmektedir. 550 gün olan askerlik süreniz, borçlanma yaptığınız dönemdeki sigortalılık kapsamında değerlendirilecektir. Ancak emeklilik sürecinde emekli olacağınız kurumun belirlenmesinde askerlik borçlanmasının etkisi olmayacaktır. Çünkü askerlik borçlanmanız, askerlik yaptığınız döneme sayılmaktadır. Bağ-Kur kapsamında mı yoksa SSK kapsamında mı emekli olacağınızın belirlenmesinde emeklilikten önce son yedi yıldaki en fazla prim ödenen kurum önem kazanmaktadır. Mart 1997'den bugüne isteğe bağlı prim ödemiş olduğunuz için Ekim 2008'den itibaren Bağ-Kur kapsamında değerlendirilmektesiniz. Ocak 2012'de emekliliğe hak kazanacağınızdan, bu tarihe kadar isteğe bağlı olarak prim ödeseniz dahi son yedi yıldaki Bağ-Kur prim ödemeleriniz 1260 güne ulaşmayacaktır. Bu nedenle isteğe bağlı olarak prim ödemeye devam etseniz dahi SSK'dan emekli olabilirsiniz. Diğer taraftan şu an prim ödemenizi durdursanız dahi 48 yaşında emekli olabilirsiniz. Ancak prim ödemediğiniz süre zarfında sağlık yardımlarından yararlanamazsınız.

**Soru:** Babamın 12.05.1986 yılında sigortası başlamıştır. Sigorta prim sayısı 4281 gündür. Doğum tarihi ise 15.03.1963'tür. Eksik kalan primlerini tamamlamazsa ne zaman emekli olabilir? Yardımcı olursanız sevinirim. Şimdiden teşekkürler. **(Yıldıray Karaca)**

**Cevap:** Yıldıray Bey, verdiğiniz bilgiler çerçevesinde babanız 25 yıl sigortalılık süresi (12.05.2011), 49 yaş (15.03.2012) ve 5300 prim ödeme gün sayısı şartlarını aynı anda sağladığında emekli olabilecektir. Şayet babanız eksik kalan prim ödeme gün sayısını tamamlamazsa ve yaştan dolayı emekli olmak istediğinde, 60 yaşını yani 15.03.2023 tarihini beklemesi gerekmektedir.

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

# Tüm yönleriyle askerlik borçlanması

*Ramazan Çanakaleli 11.04.2010*

Askerlik, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı her gencin yapmış veya yapacak olduğu vatani bir hizmettir. Nitekim 1111 sayılı Askerlik Kanunu'na göre Türkiye Cumhuriyeti tebaası olan her erkek, askerlik yapmaya mecburdur. Kişinin özürnlük veya diğer istisnai durum halleri var ise, kişi askerlikten muaf olabilmektedir. Askerlik çağı; her erkeğin nüfus kütüğünde yazılı olan yaşına göredir ve yirmi yaşına girdiği sene ocak ayının birinci gününden başlayarak 41 yaşına girdiği sene ocak ayının birinci gününde bitmek üzere en çok yirmi bir sene sürer.

Hizmet borçlanmalarından biri olan askerlik borçlanmasının emekliliği nasıl etkilediği eskiden beri sürekli merak edilen konuların başında gelir. Askerlik borçlanması sigortalıların durumlarına göre kimi zaman büyük avantajlar sağlayabilmektedir.

## Askerlik borçlanması nasıl yapılır

Er veya erbaş olarak silâh altında veya yedek subay okulunda geçen süreleri sigortalının kendisi borçlanabileceği gibi, ölümü halinde hak sahipleri de borçlanabilmektedir. Buna göre ilgili Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü, Sosyal Güvenlik Merkezi veya internet ortamından temin edeceğiniz "Askerlik Borçlanma Belgesi"ni, bağlı bulunduğunuz askerlik şubesinden tasdik ettirmeniz gerekmektedir. Daha sonra söz konusu belgeyi dosyanızın bulunduğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü veya Sosyal Güvenlik Merkezi'ne vermeniz ve hesaplanan tutarı ödemeniz halinde gerekli işlemler yapılacaktır.

## Askerlikte hangi süreleri borçlanamazsınız

Yapılacak askerlik borçlanmalarında, hava değişimlerinin üç ayının askerlik süresi olarak dikkate alınması gerektiğinden, hava değişimi sürelerinin üç ayı aşan kısmı ile hastalık veya cezai bir sebeple uzayan süreler borçlandırılmayacaktır.

5510 sayılı Kanun'da 4-a'lı (eski adıyla SSK'lı) olarak çalışanlarda fiili çalışma arandığından, askere giden bir kişinin –fiilen çalışması mümkün olmayacağından- sigortalı olamayacağı da açıktır. Ancak yapılan işe göre Bağ-Kur'lular (4/b) sigortalılığını devam ettirmektedirler. Askerde iken bu şekilde Bağ-Kur sigortalılığı devam edenler daha sonra askerlik borçlanması yapamamaktadır. Çünkü bu durumda olanlar söz konusu dönemi zaten Bağ-Kur sigortalılığı olarak kazanmaktalar. Ayrıca askerlik hizmetini er-öğretmen olarak yapanların sadece kıtada maaşsız olarak geçen süreleri borçlandırılacaktır.

## Askerlik sürenizin tamamını borçlanmanız şart değil!

Emekli olmak isteyen sigortalıların veya ölümleri halinde geride kalan hak sahiplerinin yaşlılık veya ölüm aylığı almak için her zaman uzun sürelerin borçlanmasına ihtiyaç olmayabilir. Örneğin yaşlılık aylığı için 120 güne ihtiyacınız varsa askerlik sürenizin dört ayını borçlanmanız yeterli olacaktır. Veyahut 18 ay askerlik borçlanması talebinde bulundunuz. Ama sadece altı aylık süreye karşılık gelen tutarı ödediniz. Altı aylık süre borçlanmış sayılacaksınız. Geriye kalan 12 aylık süreyi borçlanmak istediğinizde yeniden başvuru yapmanız gerekmektedir.

Borçlanma, emeklilik tarihini erkene alabilir...

En çok merak edilen sorulardan biri de; askerlik borçlanmamı yaparsam erken emekli olabilir miyim, sorusudur. Söz konusu durumu herkes kendisine göre hesaplayabilir. Askerlik borçlanması ile erken emekli olabilmek iki yolla olabilir.

1- Genel olarak bakıldığında, askerlik yaptığınız tarihler, ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başladığınız tarihten önce ise, ilk sigorta başlangıç tarihiniz borçlanılan süre kadar geriye gidecektir. Söz konusu durum erken emekli olmanızı sağlayabilir.

2- Sigortalı, yaş ve sigortalılık süre şartlarını doldurmuş ve eksik prim günü varsa, eksik gün kadar çalışması gerekirken askerlik borçlanması ile eksik gün primlerini ödeyerek emekli olabilmektedir.

Bugün borçlansanız ne kadar ödersiniz

Askerlik borçlanması, sigortalıların veya hak sahiplerinin prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın yüzde 32'si üzerinden hesaplanmaktadır. Hesaplama, borçlanma yapılmak istenildiği dönemde geçerli prime göre esas günlük kazancın alt ve üst sınırlarından yapılmaktadır. Bugün prime esas günlük kazanç alt sınır 24,30 TL, üst sınır ise 157,95 TL'dir. Buna göre **bir günlük askerlik borçlanma tutarınız en az 24,30 TL x yüzde 32 = 7,78 TL, en fazla 157,95-TL x yüzde 32 = 50,54 TL olacaktır.** Bugün itibariyle 18 aylık askerlik borçlanma tutarınız 729,00 x yüzde 32 x 18 = 4.199.04 TL olarak hesaplanacaktır.

01.10.2008 tarihinden önce memur olanların askerlik borçlanması farklı...

5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihinden önce memur olanlar askerlik borçlanmalarını 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'na tâbi olarak yapabileceklerdir. Buna göre memurun göreve giriş, derece, kademe ve ek göstergeleri ile emekli keseneğine esas aylığın hesabına ait tüm unsurlar dikkate alınmaktadır. Söz konusu unsurların toplamının başvuru tarihinde yürürlükte olan katsayı ile çarpımı sonunda bulunacak tutarlar esas alınarak yine o tarihteki kesenek ve karşılık oranlarına göre bir aylık olarak tesbit edilen miktarın borçlandırılacak olan ay sayısı ile çarpımı sonucunda toplam borç miktarı belirlenecektir.

Borçlanılan süre emeklilikte son yedi yılın hesabına katılır mı

Bilindiği üzere SSK, Bağ-Kur veya Emekli Sandığı kapsamında ikisinde veya üçünde çalışmışsa, emeklilik aşamasında bu hizmetler birleştirilmektedir. 01.10.2008 tarihinde önce sigortalı olanların söz konusu hizmetlerin birleştirilmesi esnasında, son yedi yılda hangi sosyal güvenlik kuruluşuna fazla prim ödenmişse o kuruluştan, son yedi yılda eşitlik söz konusu ise en son tâbi olunan sosyal güvenlik kuruluşundan emekli olunmaktadır. Diğer bir ifade ile eşitlik halinde son 1260 gün ödediğiniz kurumdan emekli olabilirsiniz. Askerlik borçlanmanızı hangi tarihte yaparsanız yapın, ödediğiniz primler askerlik yapılan döneme sayılmaktadır. Örneğin 12.08.2001-18.01.2002 tarihleri arasında askerlik görevini yapan bir kişi 12.05.2010 tarihinde askerlik borçlanma talebinde bulunmuş olsun. Ödenen tutar kişinin bugün için değil 12.08.2001-18.01.2002 tarihleri arasında hizmeti sayılacaktır. Dolayısıyla askerlik borçlanması emeklilikte son yedi yılın hesabına katılmaz.

Borçlanma sonucu çıkan primler 1 ay içinde ödenmeli

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hesaplanan prim borcunun ilgiliye tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içerisinde ödenmesi gerekmektedir. Bir ay içinde ödenmeyen borçlanmalar için ise, yeniden başvuru yeterlidir ve herhangi bir cezai şartı yoktur. Primi ödenmeyen borçlanma süreleri hizmetten sayılmaz.

Askerlik borçlanması için ödediğiniz primleri geri alamazsınız

Hesaplanan prim borcunuzu size tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içerisinde ödediniz. Daha sonra, askerlik borçlanmanızın emeklilik tarihini etkilemediğini fark ettiniz. Bu durumda sadece askerlik borçlanma tutarını geri alamazsınız. Dolayısıyla borçlanma yapmadan önce iyi bir araştırma yapmanız faydanıza olacaktır.

“Düzeltilme”

Geçen hafta “özel hastaneler ne kadar fark ücret alabilir” başlıklı yazımızda uygulamadan doğum için alınabilecek fark ücret tutarını hesaplamıştık. Verilen örnekte rakamsal hata yapılmış olup doğrusu aşağıdaki gibidir.

A sınıfı, diğer bir ifade ile yüzde 70 oranında fark ücret alabilen özel hastanede doğum yapan kişi taburcu olurken hastaneye ödemesi gereken tutar şöyle hesaplanacaktır: Doğumun SGK tarafından belirlenen fiyatı 400,00 TL’dir. Yani özel hastane sizden doğum için en fazla 400,00 TL x yüzde 70 = **280,00 TL** alabilecektir. SGK tarafından 2010 yılı için belirlenen standart yatak ücreti 30,00 TL dir. Yani özel hastane sizden yatak ile ilgili en fazla 30,00 TL x 3 = **90,00 TL** alabilecektir. Sonuç olarak normal doğum yapan bir kişi özel hastaneye en fazla 280,00 TL + 90,00 TL = **370,00 TL** ödemesi yeterli olacaktır.

#### Okurlara Cevap...

**Soru:** Ben Almanya’da ev hanımı olarak Sosyal Güvenlik Kurumu’na 3201 sayılı Kanun’a göre borçlandım. 15.02.2010 tarihinde borç tahakkuk cetveli geldi. 36.774,00 TL ve üç ayda ödemem gerektiğini bildirdiler. Benim elime üç ay sonra geçti. Bu durumda tekrar ödeyip emekli olabilir miyim? Ben ölünce eşim maaşımdan yararlanabilir mi? Saygılarımla... **(Latife Karabulu)**

**Cevap:** Latife Hanım, tahakkuk ettirilen borç tutarını, tebliğ tarihinden diğer bir ifade ile elinize geçmesinden itibaren üç ay içerisinde ödeyebilirsiniz. Ayrıca –uzun bir ömür yaşamanız dileklerle birlikte- siz öldüğünüzde eşiniz, evlenmediği sürece sizin maaşınızdan yararlanabilecektir.

**Soru:** Sayın Ramazan Çanakaleli, 11.07.1960 doğumluyum. 01.12.1989 ilk sigortalı işe giriş tarihim. Hizmet dökümü aldığımda bugün itibari ile 6354 iş günü prim ödemem görünmektedir. 1983-1985 arası 16 ay olarak askerlik hizmetimi tamamladım. Sorum: Askerlik hizmet süresi için (Borçlanma –geriye gidiş vb.) bir girişimde bulunmalı mıyım? Cevabınız için şimdiden teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim. **(Muammer Özkan)**

**Cevap:** Muammer Bey, sigorta başlangıç tarihinize göre 25 yıl sigortalılık süresi, 52 yaş ve 5525 prim ödeme gün sayılarınızı tamamlamanız gerektiğinden hiç prim ödemeseniz dahi 01.12.2014 tarihinde emekli olabilirsiniz. 16 aylık askerlik borçlanmanızı ödediğiniz takdirde 01.08.2013 tarihinde emekli olabilirsiniz.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## SGK kapsamında tüp bebek uygulaması

Ramazan Çanakaleli 18.04.2010

Merhaba sevgili okuyucular; bilindiği üzere aile, toplumun temelini oluşturmaktadır. Mutlu ailelerin varlığı refah düzeyi yüksek bir toplum meydana getirecektir. Çocuk, toplumumuzda evliliğin en güzel meyvesi olarak görülmektedir. Ayrıca, ülkemizde yeni evlenen çiftler özellikle anne babalarının torun arzusu baskısıyla evliliğin ilk yıllarında çocuk sahibi olmayı istemektedirler.

Günümüzde birçok alanda olduğu gibi tıp alanında da gelişmeler meydana gelmekte, tedavisi olmayan hastalıklar tedavi edilmektedir. Tıp alanının bu kadar gelişmesi, normal yollardan bebek sahibi olmak isteyip de olamayan ailelere de fayda sağlamıştır. Günümüz tıbbi; bebek sahibi olamayan anne baba adaylarına tüp bebek uygulamasını sunmaktadır. Tüp bebek; en geniş anlamıyla üreme organlarındaki rahatsızlıklar yüzünden ana rahminin dışında yumurtanın dölleşmesi ve sonra ana rahmine yerleştirilmesi sonucunda doğan bebek anlamına gelmektedir. Diğer bir ifade ile tüp bebek, klasik yöntemler ile gebe kalamayan kadınlarda uygulanan bir tedavi şeklidir.

Tedavi için geç kalmayın

Anne adayları yaşlarının ilerlemesi ile birlikte doğurganlık şanslarını ciddi olarak kaybetmektedirler. Bu azalış 32-35 yaşlarına kadar çok belirgin olmasa da özellikle 38 yaşından itibaren hızla kendini belli etmekte ve 40'lı yaşlara gelindiğinde ise yüzde 75'e varan fertilite kayıpları gözlenmektedir. Bu açıdan 35 yaşını geçmiş ve altı ayın üzerinde fertilite problemi olan kadınların jinekolojik değerlendirmeleri geciktirilmeksizin yapılmalıdır.

Maliyeti yüksek bir tedavi yöntemidir

Türkiye'de yaklaşık 30 yıllık bir geçmişe sahip olan tüp bebek uygulaması pahalı bir yöntem olduğundan ailelere maddi açıdan yük getirmektedir. Kimi zaman da tüp bebek yöntemiyle çocuk sahibi olmak isteyen aileler parasal nedenlerden dolayı bu yöntemden vazgeçmek zorunda kalabilmektedirler. Bugün kendi imkânlarıyla tüp bebek yöntemiyle çocuk sahibi olmak isteyenlerin yaklaşık 3 bin TL ile 10 bin TL arasında harcama tutarını gözden çıkarması gerekmektedir.

Tüp bebek tedavisi ne kadar sürer

Tüp bebek tedavisinin süresi, hekimin çift için uygun gördüğü protokole göre değişiklik gösterir. Genelde tedavi süreci yani ilk ilaçların kullanılmaya başlamasından embriyo transferine kadar geçen süre 15-25 gün arasındadır.

SGK kapsamında tüp bebek için gerekli şartlar...

SGK kapsamında; eski adlarıyla SSK'lı, Bağ-Kur'lu ve Emekli Sandığı iştirakçisi yeni adlarıyla 4-a, 4-b ve 4-c'li sigortalılar, belirli şartları taşımaları halinde tüp bebek uygulamasından belirli bir katılım payı ödeyerek yararlanabilmektedirler.

Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısı kadın ise kendisinin, erkek ise karısının;

- Yapılan tıbbî tedavileri sonrasında normal tıbbî yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğine dair sağlık kurulu raporu düzenlenmiş olması,
- 23 yaşını doldurmuş, 40 yaşından gün almamış olması,
- Uygulamanın yapıldığı sağlık merkezinin SGK ile sözleşmeli olması,
- En az beş yıldır Genel Sağlık Sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün Genel Sağlık Sigortası prim gün sayısının olması,

şartlarının birlikte gerçekleşmesi halinde en fazla iki deneme ile sınırlı olmak üzere yardımcı üreme yöntemi tedavilerine ilişkin giderler Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmaktadır.

Tüp bebek tedavisinde 23 -40 yaş tesbiti

Tüp bebek tedavisi başlanan kadının deneme öncesi 40 yaşından gün almış olması durumunda, tedaviye ait bedeller, tedaviye daha önce başlanmış olsa dahi SGK tarafından karşılanmamaktadır.

Örneğin; 24 Mayıs 1970 doğumlu kadının, tüp bebek tedavisi giderlerinin karşılanabilmesi için; 24 Mayıs 1993 tarihinden sonra, 24 Mayıs 2010 tarihinden önce tedavinin yapılmış olması gerekir. Ayrıca SGK'ya devredilen sosyal güvenlik kurumlarınca daha önce ödenen tüp bebek tedavileri, işlem adetlerinin hesaplanmalarında dikkate alınmaktadır.

Yardımcı üreme yöntemi katılım payları

Yardımcı üreme yöntemi tedavilerinde (tüp bebek tedavisinde) birinci denemede yüzde 30, ikinci denemede yüzde 25 oranında olmak üzere bu tedaviler için belirlenen bedeller üzerinden katılım payı alınmaktadır. Yardımcı üreme yöntemi katılım payları, tedavinin sağlandığı sağlık hizmeti sunucusunca tüp bebek yönteminden yararlanmak isteyen vatandaşlardan tahsil edilmektedir. 2010 yılı Sağlık Uygulama Tebliği kapsamında tüp bebek yönteminden yararlanmak isteyenler birinci denemede 372,00 TL, ikinci deneme de ise 310,00 TL'yi katılım payı olarak ödemeleri gerekmektedir. Katılım payının Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilmek üzere tedavi olunan hastanelere ödenmesi gerekmektedir.

Tüp bebekte üç yıl şartı kaldırıldı

5510 sayılı Kanun'da ve Sağlık Uygulama Tebliği'nde yer alan "Son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olması" ifadesinden dolayı, tüp bebek merkezleri çocuk sahibi olmak isteyen çiftlerde üç yıllık evlilik zorunluluğu arıyordu.

08.04.2010 tarihinde SGK tarafından yapılan duyuru ile; "Son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurum'la sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurulları tarafından belgelenmesi" hükmü ile ilgili olarak; son üç yıl içerisinde yapılmış olunması kaydıyla, diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamadığı hususunun, sağlık kurulu raporu ile belgelenmesi ve maddede bildirilen diğer şartların da uygun olması koşuluyla tüp bebek tedavisinin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanması mümkün bulunmaktadır.

Yeni düzenleme doğrultusunda, bebek sahibi olmak için iki kez ilaç tedavisi ve iki kez de aşılama yöntemlerinin denenmiş olduğunu sağlık kurullarının raporuyla belgeleyen çiftler SGK kapsamında tüp bebek yönteminden yararlanabileceklerdir.

Okurlara Cevap...

Soru: Merhaba, annem Mayıs 1960 doğumlu, ilk SSK işe giriş tarihi Nisan 1976. 1976-1980 özel bir işyerinde çalışmasına rağmen sadece 60 gün ödenmiş. Daha sonra 90'lı yıllarda düzensiz SSK prim ödemeleri yapılmış. Bağ-Kur'da Tarım Sigortası 01.09.2004- 29.09.2008 tarihleri arasında toplam 4 yıl 28 gün prim ödemesi var. Şu an SSK hizmet dökümüne baktığımda başkasının adına ödenmiş 480 gün ve kendi adına ödenmiş 716 gün, toplam 1196 gün görüyorum. Özetle annemin Bağ-Kur'da 4 yıl 28 günü SSK'da ise toplam 716 günü var. Özel işyerinde çalıştığı süreyi geriye dönük ödeyebilir mi? SSK'dan ne zaman emekli olabilir? (Murat Kartal)

Cevap: Murat Bey; annenizin özel işyerindeki sigortalı olmadığı süreyi ödeyemez. Bu kapsamda Nisan 1976 tarihinde ilk sigorta girişi olan anneniz herhangi bir yaş şartı aranmaksızın 20 yıl sigortalılık süresi ve 5000 gün



prim ödeme gün sayısı şartlarını sağlaması gerekmektedir. Diğer bir ifade ile bundan sonra SSK (4-a'lı) kapsamında prim ödemeye devam ederek 5000 günü tamamladığında yaşlılık aylığına hak kazanacaktır.

Soru: Sayın Ramazan Çanakaleli, eşim ..... özel hastanesinde 12.04.2010 tarihinde sezaryen ile doğum yaptı. Doğum sonrası iki gün hastane kaldıktan sonra taburcu oldu. Hastaneye doğum ile ilgili olarak 900,00 TL para ödedim. Bizden alınan para özel hastanelerin yasal olarak almaları gerekenden fazla mıdır? Fazla ise ne yapmam gerekiyor? (Umut Şahin)

Cevap: Umut Bey; belirtmiş olduğunuz özel hastane, Özel Hastaneler İle Vakıf Üniversite Hastanelerin Puanlandırılması Hakkında Yönerge kapsamında yapılan ve [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr) adresinden duyurulan puan listesine göre 601-800 puan arasında yer alan bir hastanedir. Dolayısıyla söz konusu hastane sizden yüzde 60 oranında ilave ücret alması gerekmektedir. 2010 Sağlık Uygulama Tebliği'ne göre sezaryen ile doğumun fiyatı 450,00 TL'dir. Sezaryen için sizden 450,00 TL x yüzde 60 = 270,00 TL ayrıca iki gün hastanede kalmanız nedeniyle  $(30,00 \text{ TL} \times 3) \times 2 = 180,00 \text{ TL}$  iki günlük standart yatak ücreti alabilir. Diğer bir ifade ile söz konusu özel hastane sizden en fazla 270,00 + 180,00 = 450,00 TL ilave ücret alabilir. Sizden alınan 900,00 TL ilave ücret yasal sınırdan fazladır. Öncelikle eşinizin doğum yaptığı hastaneden fazla tahsil edilen parayı talep etmeniz, olumlu yanıt alamamanız halinde, ilgili sağlık sosyal güvenlik merkezine bir dilekçe ile başvurmanız gerekmektedir.

Sorularınız için Faks: 0216 449 1064

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Doğum borçlanması son durum

---

*Ramazan Çanakaleli 25.04.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, çocuğun doğması evlilikteki en mutlu anlarından biridir. Ne var ki çocuğun dünyaya gelmesi ailelere mutluluğun yanında maddi külfetleri de beraberinde getirmektedir. Günümüz yaşam koşulları ailelerde erkeğin yanında kadınların da çalışmasını zorunlu kılmaktadır. Çalışan kadınların emekli olabilmesi erkek sigortalılara nazaran daha kolaydır. Yine de çalışan kadının emekli olabilme yolunda hizmet borçlanması ihtiyacı ortaya çıkabilmektedir. Bu kapsamda sosyal güvenlik reformu ile çalışan kadınların doğum nedeniyle çalışmadığı süreler için borçlanma imkânı getirmiştir.

Bugünlerde sıkça üzerinde tartışılan doğum borçlanması Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ilk olarak 5510 sayılı Kanun'la ortaya konmuş, daha sonra konunun uygulamasını belirlemek üzere genelge ve tebliğ yayımlanmıştır. Tebliğ ve genelge, kanunda belirtilen şartlara ek şartlar getirmiştir. Söz konusu hukuki durum son olarak Yargıtay tarafından reddedilmiştir.

### Uygulamadaki doğum borçlanması

Hâlihazırda ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4-a (eski adıyla SSK'lı çalışan) kapsamındaki sigortalı kadının, iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulan süreleri borçlanabilmektedir. Borçlanma yapabilmek için kendilerinin veya kadının vefat etmesi halinde geride kalan hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları gerekmektedir. Ayrıca 4-a'lı eski adıyla SSK'lı kadının, doğum nedeniyle çalışmadığı iki yıllık süreyi borçlanabilmesi için;

- Sigortalı kadının doğumdan önce çalışmaya başlayarak sigortalılık şartını yerine getirmesi,
- Doğumun, çalıştığı işinden ayrıldıktan sonra 300 gün içinde gerçekleşmesi,
- Doğumdan sonra, adına prim ödenmemesi ve borçlanacağı sürede çocuğunun yaşaması gerekmektedir.

Birinci doğumun gerçekleştiği tarihten itibaren iki yıllık süre geçtikten sonra ve sigortalı olarak tekrar çalışmaya başlamadan ikinci doğumunu yapan kadın sigortalı birinci doğum nedeniyle çalışmadan geçirdiği iki yıllık süreyi borçlanabilecek, ancak ikinci doğum için iki yıllık süreyi borçlanamayacaktır.

### **Borçlanmak isteyen ne kadar ödemesi gerekir**

Doğum borçlanması yapmak isteyen kadın veya hak sahipleri talep tarihinde prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın yüzde 32'si üzerinden hesaplanacak primlerini ödemek durumundadır. Yani bugün için 729,00 TL – 4738,50 TL arasından doğum yapan kadın veya vefat etmesi halinde geride kalan hak sahiplerince belirlenecek tutarın yüzde 32 ile çarpılması sonucu ortaya çıkacak tutarı ödemesi gerekecektir. Örneğin bir doğum yapan kadın iki yıllık süreyi borçlanmak istediğinde;

$24,30 \text{ TL} \times \text{yüzde } 32 \times 720 \text{ gün} = 5.598,72 \text{ TL}$  ödemesi gerekecektir.

Ayrıca kadın veya hak sahibi, borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılacaktır. Hemen belirtelim kadın veya hak sahibi iki yıllık süre borçlanmak üzere yazılı dilekçe vermiş olsun ancak bir yıllık tutarı ödemesi halinde sadece bir yıllık süre borçlanılmış sayılacaktır. Geriye kalan süre bir ay içerisinde ödenmezse yeniden yazılı başvuru yapılması gerekmektedir.

### **Yargıtay tarafından verilen karar**

5510 sayılı Kanun'a göre iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartları doğum borçlanması yapmak için yeterli iken, konuyla ilgili yayımlanan genelgede ek bazı koşullar konulması nedeniyle hukuki bir aykırılık meydana gelmiştir. Bu kapsamda Kanun'da sayılan şartları taşımasına rağmen genelge ile belirlenen ek şartlardan birisini taşımayan bir vatandaşın İş Mahkemesi'ne açmış olduğu dava reddedilmiştir. Yerel mahkeme tarafından verilen karar Yargıtay'a intikal ettirilmiştir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 25.02.2010 tarihinde verdiği karar şöyledir:

"Somut olayda, ilk kez 506 sayılı Kanun kapsamında 01.6.1982 tarihinde zorunlu sigortalı olduğu anlaşılan davacının, 3.3.1987 ve 21.3.1988 tarihlerinde gerçekleştirdiği doğumlar sebebiyle, ancak doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla, hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarının dışında, başkaca bir şart aranmaksızın borçlanma hakkına sahip olduğu kabul edilmelidir.

Mahkemece, anılan maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulmaksızın eksik inceleme ve yanılıklı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir."

### **Doğum borçlanması yapmak isteyenler ne yapmalı**

Doğum borçlanması ile ilgili 5510 sayılı Kanun'da belirtilen şartların yanında yayımlanan genelgede belirtilen koşulları sağlayan kadın veya hak sahipleri, borçlanmalarını istedikleri zaman yapabilirler.

Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan borçlanma talebiniz neticesinde genelgede belirtilen şartlardan biri yerine getirilmediği için reddedilmesi durumunda, İş Mahkemesi'nde, doğum borçlanması talebinizin kabulü için dava açmanız gerekecektir. Mahkeme tarafından ret kararı verilmesi muhtemeldir. İş Mahkemesi ret kararını temyiz etmeniz halinde, Yargıtay İş Mahkemesi'nin kararını bozacak ve doğum borçlanması hakkını elde edebileceksiniz.

Diğer taraftan Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından uygulama hakkında yeni bir düzenleme ihtimali varolduğundan bekleyebilir, yeni düzenleme uygulamaya konulduğunda doğrudan ilgili Sosyal Güvenlik Merkezi'nden veya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'nden yapabilirsiniz.

### Okurlara Cevap...

**Soru:** Ramazan Bey; ben ilk olarak 03.07.1988 tarihinde SSK'lı olarak çalışmaya başladım. Doğum tarihim 01.01.1964. 1984'te 18 ay askerlik yaptım. Askerlik borçlanması yapmam emekliliğime fayda sağlar mı? Ne zaman emekli olurum? **(Ümit Etik)**

**Cevap:** Ümit Bey; verdiğiniz bilgiler çerçevesinde ilk işe girişiniz 03.07.1988 tarihine göre 25 yıl sigortalılık süresi 51 yaş ve 5450 prim ödeme gün sayısı şartlarını aynı anda sağlamanız halinde emekli olabilirsiniz. Şayet iki aylık askerlik borçlanması yapmanız halinde 25 yıl sigortalılık süresi 50 yaş ve 5375 prim ödeme gün sayısı şartları ile emekli olabilirsiniz. Dolayısıyla iki aylık yapacağınız askerlik borçlanması emeklilik tarihinizi öne çekecektir.

**Soru:** Merhaba Ramazan Bey; ben vefat eden babamdan dolayı maaş almaktaydım. İki ay önce evlendim. Benim evlenmemle Annemin maaşında artış oldu. Ben çeyiz yardımı için başvurduğumda alamayacağımı söylediler? Bana verilen cevap doğru mu? Bilgilendirirseniz sevinirim. **(Aysel Sevim)**

**Cevap:** Aysel Hanım; kanuni ifadesiyle evlenme yardımı olarak geçen çeyiz yardımı vefat eden babadan dolayı yetim aylığı alan kız çocuğu, evlenmesi halinde bir defaya mahsus olmak üzere iki yıllık yetim aylığını peşin olarak alabilmektedir. Çeyiz yardımı verilmesi halinde, diğer hak sahiplerinin aylık veya gelirleri çeyiz yardımı verilen sürenin bitimini takip eden ödeme döneminden itibaren yani 24 aylık sürenin bitiminden itibaren yeniden belirlenmektedir. Tersi durumda yani sizin içinde bulunduğunuz durum gibi kız çocuğunun evlenmesi nedeniyle annenin maaşı yeniden belirlendi ise siz yeniden çeyiz yardımı alamayacaksınız. Başka bir ifade ile SGK tarafından size verilen cevap doğrudur.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Başbakan teşvik ediyor ama...

---

Merhaba sevgili okuyucular, nisan ayının ilk üç haftası boyunca *Yeniçağ* gazetesi yazarı aziz dostum Ahmet Şerif ile beraber, başta Almanya olmak üzere birçok Avrupa Birliği ülkesini gezme ve oralarda yaşayan vatandaşlarımızla tanışıp muhabbet etme imkânımız oldu. Gezimizin son durağı Danimarka'nın Kopenhag şehrinden uçakla ülkemize tam dönecekken kül bulutları yüzünden uçuşumuz iptal edildi ve bir hafta boyunca orada mahsur kaldık. Gezdiğimiz yerlerde tanıştığımız vatandaşlarımız Türkiye'de "iş ve sosyal güvenlik" konuları ile ilgilendiğimizi öğrendiklerinde ilk soruları; "Buralardan emekli olmak çok zor, en az 65 yaşını doldurmak lazım. Ben Türkiye'den ne zaman ve nasıl emekli olabilirim. Kaç para ödersem emekli maaşım ne kadar olur" şeklindeki soruları oldu.

Tabii çaylar tazelenip sohbet ilerledikçe; Türkiye'de çok farkında olunmayan ama orada çok büyük sorun haline gelmiş olan eski adıyla pembe yeni adıyla mavi kartlı vatandaşlarımızın Türkiye'den emeklilik haklarının engellenmesi konusu dikkatimi çekti.

Sayın Başbakan, yurtdışında Türklerin yoğun olarak yaşadığı ülkelere gittiğinde vatandaşlarımıza, seçme ve seçilme ile diğer haklardan yararlanmaları için bulundukları ülkelerin vatandaşlıklarına geçmelerini tavsiye ve teşvik ediyor. Tabii Başbakan bu konuda çok haklı ancak vatandaşlıktan çıkanların Türkiye'den emekliği konusunda yasal düzenleme yapılmadığından yüzbinlerce vatandaşımız, bulundukları ülke vatandaşlığına ya geçmiyor, ya da daha önce geçmiş olanlar da Türk vatandaşlığına geri dönüyor. Çok az bir kısmı duygusal sebeplerle geçmiyor ama çok büyük bir çoğunluğunun geçmeme gerekçesi Türkiye'den emekli olamama korkusu. Türk vatandaşları arasında yaptırılacak küçük bir anket bu durumu fazlasıyla ortaya çıkaracaktır.

Dışişleri Bakanlığının verilerine göre beş milyon civarında vatandaşımız yurtdışında yaşıyor, bunların dört milyon civarındaki kısmı Avrupa Birliği ülkelerinde geri kalanı dünyanın muhtelif ülkelerinde bulunmakta. İş piyasasında genişlik ve kısmen tarihî sebeplerle Avrupa Birliği ülkelerinden de en çok Almanya'da vatandaşımız bulunuyor. Zaten Almanya'ya gittiğimizde bu durumu çok yakından gözlemleme imkânımız oldu. Dönercisiyle, kahvehanesiyle, camisiyle, kasabıyla bakkalıyla, kebabçısıyla Anadolu havası kısmen oralara yansımış; hatta dönerci sayısındaki fazlalık aramızda "*hamburgere karşı dönerburger*" sloganı ile espri konusu bile oldu.

Yurtdışı borçlanması yapmak suretiyle Türkiye'den emekli olmanın şartlarını önümüzdeki haftalarda detaylı olarak ele alacağım. Bu hafta çok önemli ama bir o kadar da ihmal edilmiş gördüğüm Mavi Kartlı vatandaşlarımızın durumuna değinmek istiyorum.

### **Mavi Kart (eski Pembe Kart) uygulaması nedir**

5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nun 25. maddesi çerçevesinde Türk vatandaşlığından çıkma izni isteyenlere, talepleri uygun görülürse bakanlıkça çıkma izni verilmektedir. İşte Türk vatandaşlığından izin almak suretiyle çıkan şahıslara, 5901 sayılı Kanun'la Tanınan Hakların Kullanılmasına İlişkin verilen belgeye, renginden dolayı "Mavi Kart" denmektedir.

Yine aynı kanunun "Çıkma İzni Almak Suretiyle Türk Vatandaşlığını Kaybeden Kişilere Tanınan Haklar" başlıklı 28. maddesinde "*Doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve kendileri ile birlikte işlem gören çocukları; millî güvenliğe ve kamu düzenine ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla askerlik hizmetini yapma yükümlülüğü, seçme ve seçilme, kamu görevlerine girme ve muafien araç veya ev eşyası ithal etme hakları dışında, sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak ve bu hakların kullanımında ilgili kanunlardaki hükümlere tâbi olmak şartıyla Türk vatandaşlarına tanınan haklardan aynen yararlanmaya devam ederler*" hükmü yer almaktadır. Bu maddedeki "sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları

saklı kalmak ve bu hakların kullanımında ilgili kanunlardaki hükümlere tâbi olmak" ifadesi çok önem arz etmektedir. Bu madde daha açık yazılıp kapsamı genişletilirse doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenlerin emeklilik haklarında bir kayıp yaşanmayacak ve vatandaşlarımız gönül rahatlığı ile yaşadıkları ülke vatandaşlıklarına geçebileceklerdir.

3201 sayılı Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun ile yurtdışında bulunan veya çalışan vatandaşlarımızın hangi şartlarda Türkiye'den emekli olacaklarını düzenlemektedir. Bu kanuna dayanılarak çıkarılan gerek yönetmelikte gerekse tebliğ ve genelgelerde "Mavi Kart"lı vatandaşlarımız ile ilgili bir düzenleme bulunmadığından, Bakanlık'tan izin alarak Türk vatandaşlığından çıkıp bir başka ülke vatandaşlığına geçen binlerce "eski" vatandaşımız mağdur olmaktadır.

Şimdiki mevzuata göre, vatandaşlarımız Türk vatandaşlığından çıkmadan önce yurtdışında geçen süreleri borçlanmazlarsa, vatandaşlıktan çıktıktan sonra borçlanma hakları bulunmuyor halbuki 5901 sayılı Kanun'un 28. maddesinde "sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak" ibaresi yer almaktadır. Vatandaşlarımız borçlanma yapıp primleri ödeyemediklerinden Türkiye'den emekli olamıyorlar. Bu durumda olan vatandaşlarımız bin bir zahmetle almış oldukları bulundukları ülke vatandaşlığından çıkarak Türk vatandaşlığına tekrar geri dönüp emekli oluyor. Bir daha tekrar yaşadıkları ülke vatandaşlığını dönmüyorlar veya dönemiyorlar.

Borçlanma yaparak vatandaşlıktan çıkmış olanlar, emeklilik için gerekli yaşı doldurduklarında Türk vatandaşı olmasalar bile emeklilik talebinde bulunup emekli olabildikleri göz önüne alındığında, borçlanma yapmadan vatandaşlıktan çıkıp Mavi Kart almış eski vatandaşlarımıza da borçlanarak emeklilik hakkının verilmesi gerekmektedir.

3201 sayılı Kanun her ne kadar Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında düzenlemeler içerse de 17 Nisan 2008 tarihinde eklenen Geçici 6. Madde ile kanunun kapsamı genişletilerek, Bulgaristan'dan 10.01.1989 tarihinde zorunlu göçe tâbi tutulan ve Türk soylu Bulgar vatandaşlarının Türk vatandaşı olmazdan evvelki çalışmalarına da borçlanma imkânı verildi. İşte doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenlere de Türk vatandaşı olmadıkları süreleri borçlanma imkânı verilmesi Sayın Başbakan'ın teşvikinin somut olarak hayata geçirilmesi olacaktır.

Yeni dönemde başta Almanya olmak üzere birçok ülke çifte vatandaşlığı yasakladığından Türk vatandaşları tercih yapmak zorunda kalmaktadırlar. Alman vatandaşlığına geçerse Türkiye'den erken emekli olamayacak ama seçimlerde oy kullanabilecek ve vatandaşlığın getirdiği diğer haklardan yararlanabilecek, Alman vatandaşlığına geçmezse ülkeye rahatça girip çıkamayacak ve vatandaşlığın getirdiği haklardan yararlanamayacak!..

Bugün Federal Alman Meclisi'nde Türk kökenli beş milletvekili görev yapıyor. Almanya'daki 16 eyaletten beşinde Türkler 21 milletvekili ile temsil ediliyor. Hollanda'da da Türk kökenli üç milletvekili, bir senatör ve bir bakan aktif siyasetin içinde bulunuyor. Yerel yönetimlerde 200'e yakın belediye meclis üyesi, eyalet yönetimlerinde de 15 Türk kökenli üye görev yapıyor. Avusturya'da ilk kez Türk kökenli bir siyasetçi Federal Meclis üyeliğine seçildi. Yaklaşık 70 bin Türkün yaşadığı İsveç'te 349 sandalyeli mecliste üç Türk kökenli milletvekili görev yapıyor. Yine Danimarka Parlamentosu'nda Türk kökenli iki milletvekili bulunuyor. Türklerin yoğun olarak yaşadıkları ülkelerde siyasi hayata girip haklarında alınacak olan kararlara müdahil olmaları büyük önem taşıyor. İşte AB ülkelerinde Türk kökenli siyasetçilerin artması Türk kökenli seçmen sayısının artışı ile doğru orantılıdır. Nitekim yukarıda yer alan milletvekili sayıları bunun en güzel örneği. 1980 ve 90'lı yıllarda

bulundukları ülke vatandaşlığına geçme sayısı düşük olduğundan Türk Kökenli milletvekiline rastlamak da mümkün olmuyordu.

Türk vatandaşlarının yurtdışı borçlanması sorunu Türkiye'nin gündelik iç siyasetindeki hareketlilikten dolayı Türkiye'den pek fark edilebilen bir konu değil, ancak oralarda yaşayan ve bu sorunla birebir muhatap olan yüzbinlerce vatandaşımız bu sorunun farkındalar ve bireysel olarak her platformda dile getirmeye çalışıyorlar ve bugüne kadar bu sorun Sayın Başkan'ın bu konudaki bunca teşvikine rağmen çözülemedi. Vatandaşlarımızın seslerini gerek konuyla ilgili bürokrasiye, gerekse TBMM'ye duyurmaları, yurtdışında kurulu bulunan ve sayıları dört bin civarında olan dernekler vasıtası ile daha kolay olacaktır.

### **Tiem Eğitim Danışmanlık Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sertifika Programı 15 mayısta İstanbul ve Ankara'da başlıyor**

Tiem Eğitim Danışmanlık tarafından düzenlenen Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sertifika Programı ikinci yılına girdi. İkinci yılında SOSYAL GÜVENLİK MÜFETTİŞLERİ DERNEĞİ ile birlikte yeni eğitimler ve daha geniş eğitmen kadrosu ile eğitimlerine devam ediyor. 10. Grup, 15 Mayıs 2010 tarihinde İstanbul'da başlayacak. Yine 15 Mayıs 2010 tarihinde Ankara'da ayrı bir grup daha eğitime başlayacak. Detaylı bilgiye [www.tiem.com.tr](http://www.tiem.com.tr) adresinden veya 0212 245 92 91 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz.

Okurlara KISA KISA.....

**Soru:** 27.2.1962 doğumluyum, 05.10.1987 tarihinde bir ticari işimden dolayı haberim olmadan Bağ-Kur'a Vergi Dairesi'nden dolayı kaydım yapılmış. Hiç prim ödememiştim. 1997 yılında Bağ-Kur affından yararlanıp Bağ-Kur'a müracaat ettim. O zamana kadar yaklaşık 9,5 yıllık Bağ-Kur'luluk sürem vardı. Beni Vergi Dairesi ve diğer esnaf kuruluşlarına, kaydımın olup olmadığı için gönderdiler. 08.11.1989 yılında Vergi Dairesi'ne ticaretten terkimi verdiğime dair kayıt vardı. Diğer hiçbir esnaf kuruluşunda kaydım yoktu. Ben Bağ-Kur'a terk gibi veya kaydımın dondurulması gibi hiçbir dilekçe vermemiştim. Benim hizmet süremi sadece iki yıl bir ay ile değerlendirdiler. 1997 yılından bu yana primlerimi ödemekteyim. 1989 ile 1997 yılı arasındaki boşluğu nasıl saydırabilirim veya nasıl borçlanabilirim? İş Mahkemesi'ne vererek bir sonuç alabilir miyim? **(Kasım Uzun)**

**Cevap:** 1989 ile 1997 yılları arasında gelir vergisi kaydı, esnaf odası veya ticaret odası kaydınız olmadığından bu sürelerin Bağ-Kur'lu olarak değerlendirilmesi mümkün bulunmamaktadır. Ayrıca bu süreleri borçlanarak boşluğu doldurmanız mümkün değildir. Mahkemeye dava açmanız sonucu değiştirmeyecektir.

**Soru:** 1952 doğumluyum, 26.12.2002 Bağ-Kur'a girişim var. Bundan başka sigortam ve Bağ-Kur'um yok ama 1983 yılında yurtdışında Libya'da çalışmışım. SSK'dan bu gözükmüyor. Askerliğimi de yatırdığımda 26.12.2002 tarihli girişimle ne zaman emekli olabilirim? Libya'da 1,5 yıllık çalışmamı nasıl ekletebilirim? **(Hasan Taştekin)**

**Cevap:** Libya'da çalışmalarınızı gösterir belgeniz varsa yurtdışı borçlanması yaparak bu süreyi kazanabilirsiniz. Yoksa, belgeleri temin etmek için dilekçe ile Libya'da bulunan çalışma müşavirliğine başvurun. 20 ay askerlik yaptığınızı ve 1,5 yıl yurtdışı borçlanması yaptığınızı varsaydığımızda Bağ-Kur'a borçlanmalar + Bağ-Kur sigortalılığı toplamı 15 tam yıl olduğunda 62 yaşını doldurunca emekli olabilirsiniz.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

# Askerlik şubesinde borçlanma belgesi talebine komik cevap

---

*Ramazan Çanakaleli 09.05.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, okurumuz Mustafa Cerit rahmetli babasının sigorta prim günlerine askerlik sürelerini de ekleterek annesine ölüm aylığı bağlatmayı düşünmüş ve askerlik borçlanması yapabilmek için gerekli belgenin kendisine verilmesi için askerlik şubesine başvurmuş. Bundan sonrasını kendisinden gelen mektuptan aynen yayımlıyorum.

*"2009 yılı eylül ayında babam Hasan Cerit'in askerlik süresini gösterir belge almak üzere Malatya Doğanşehir Askerlik Şubesi'ne başvurduğumda Doğanşehir Askerlik Şubesi babamın nüfusta kayıtlı olduğu Elbistan Askerlik Şubesi'ne faks çekti, fakat Elbistan'dan cevap alınamadı.*

*Hem Doğanşehir Askerlik Şubesi'ni hem de Elbistan Askerlik Şubesi'ni telefonla müteaddit defalar aradım. Elbistan şubesi Doğanşehir Askerlik Şubesi'nden faks gelmediğini, Doğanşehir Askerlik Şubesi ise Elbistan'dan kendilerine cevap gelmediğini söyledi. Bu defa da 10.03.2010 tarihinde İstanbul Beşiktaş Askerlik Şubesi'ne başvurdum. Beşiktaş Askerlik Şubesi'nin verdiği Elbistan Askerlik Şubesi'nden gelen faksta 'Yükümlünün kaydı şubemiz 1933 doğum kütük kayıtlarında bulunamadığından gerekli işlemler yapılamamıştır' denmekte idi. Bu anlattıklarımın görüldüğü üzere babam Hasan Cerit'in askerlik bilgilerine ulaşılamadı.*

## **Komedi üstüne komedi**

*"2001 yılında vefat eden babamdan dolayı anneme aylık bağlanabilmesi için belirttiğim askerlik süresini gösterir belgeye ihtiyacım var ve yaklaşık sekiz aydır sabırla beklememe rağmen bu belgeyi alamadım. En sonunda Milli Savunma Bakanlığı'na, Doğanşehir Askerlik Şubesi'ne ve Elbistan Askerlik Şubesi'ne konuyu özetleyip aşağıdaki sorularla biten mektupları yazdım.*

*Söz konusu belgeyi alabilmek için hangi ülkede hangi askerlik şubesine başvurmam gerekir?*

*Herhangi bir şubeye başvurduğumuzda bu şubenin söz konusu belgeyi temin etmesi gerekmez mi?*

*Askerlik belgesi için kaç altı ay daha beklememiz gerekir?*

*Yoksa rahmetli babamın anlattığı askerlik hatıralarının hepsi yalan mıydı, hayal miydi?*

### **Askerlik Şubesi'nin ilginç sorusu**

*"Babamın askerlik süresini öğrenmek için, Milli Savunma Bakanlığı ve diğer şubelere yaptığım başvurular üzerine Doğanşehir Askerlik Şubesinin 20.04.2010 tarihinde bana yazmış olduğu yazının 2. ve 3. maddelerini noktasına virgülüne dokunmadan aynen aşağıya alıyorum.*

*'2. Adı geçen yükümlünün kaydına kayıtlarımızda rastlanılmamıştır. Ankara Arşiv Araştırma Müdürlüğünden kayıtlarının taranabilmesi için hangi tarihler arasında ve nerede askerlik yaptığını dair bilgi ve belgelere ihtiyaç duyulmaktadır.*

*3. Babanız Hasan Cerit'in hangi tarihler arasında ve nerede askerlik yaptığını dair bilgi ve belgelerin ivedi şubemiz başkanlığına gönderilmesini rica ederim.'*

### **Tekrar askere de çağırabilirler mi**

*"Olay bu noktaya geldikten sonra, vefat etmiş babamın tekrar askere çağırılabilceğini de düşünmeye başladım. Ben askerlik şubesinden babamın hangi tarihler arasında askerlik yaptığını gösterir belge istedim. Askerlik şubesi bana gönderdiği yazıda şaka yapar gibi 'önce sen söyle, baban nerede ne zaman askerlik yaptı, sonra ben sana söyleyeyim' diyor.*

*Bedelli askerlik, asker sayısının azlığı, orduevlerinde çalışan 65 bin kişi tartışmalarının yaşandığı bir zamanda, vatandaşın askerlik kayıtlarına ulaşamaması da çok anlamlı değil mi?"*

Bildiğim kadarıyla ülkemizde en düzenli ve sağlıklı arşivler Milli Savunma Bakanlığı tarafından tutulmakta ancak buna rağmen tüm kimlik bilgileri mevcut olan bir vatandaşın askerlik hizmetinin bulunamaması dolayısıyla hak sahibi dul ve yetimlerine aylık bağlanamaması vatandaşın kamu kurumlarına olan güveni azalacaktır.

Böylesi durumların, en azından bundan sonra yaşanmaması için başta Almanya olmak üzere birçok Avrupa Birliği ülkesinde olduğu gibi, vatani görevini yapan askerlerin rütbe ayrımı yapılmaksızın askerlik süresince tüm sosyal güvenlik primlerinin devlet tarafından SGK'ya yatırılması uygulamasına geçilmesi yerinde olacaktır.

**Tiem Eğitim Danışmanlık Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sertifika Programı 15 mayısta İstanbul ve Ankara'da başlıyor**



Tiem Eğitim Danışmanlık tarafından düzenlenen Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sertifika Programı 2. yılına girdi. İkinci yılında SOSYAL GÜVENLİK MÜFETTİŞLERİ DERNEĞİ ile birlikte yeni eğitimler ve daha geniş eğitim kadrosu ile eğitimlerine devam ediyor 10. Grup 15 Mayıs 2010 tarihinde İstanbul'da başlayacak. Yine 15 Mayıs 2010 tarihinde Ankara'da ayrı bir grup daha eğitime başlayacak. Detaylı bilgiye [www.tiem.com.tr](http://www.tiem.com.tr) adresinden veya 0212 245 92 91 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz.

### Okurlarla KISA KISA...

**Soru:** Tarım Bağ-Kur'lu annem bugüne kadar hiç ödeme yapmadı. Tarım Bağ-Kur emeklisi babamın sağlık karnesinden yararlanabilir mi? **(Hüseyin Çetin)**

**Cevap:** Aktif tarım Bağ-Kur'lusu ise, ancak tarım Bağ-Kur'unu sonlandırdıktan sonra yararlanabilir.

**Soru:** 13.10.1958 doğumluyum, 1980 yılında 370 gün SSK'dan sigorta primi yatmış, sonra kesilmiş. 01.01.1992 yılında şirket ortağı olarak Bağ-Kur'lu oldum. 18 yıldır Bağ-Kur'luyum. Şirketi devredip, 3,5 yıl SSK primi yatırıp emekli olmaktan başka daha kısa sürede emekli olabileceğim bir durum var mı? **(Oğuz Kuzgunbay)**

**Cevap:** Oğuz Bey normal şartlarda yok, ancak malulen veya özürlü statüsünde olanlar için var.

**Soru:** Amcam 16.03.1962 doğumlu. 18.01.1987 yılında başladığı Bağ-Kur sigortalılığı 29.04.2005'te sona ermiştir. 06.05.2005 tarihinden itibaren SSK'lıdır. 2007 yılında SSK'ya 20 aylık askerliğini borçlanarak ödedi. Öğrenmek istediğim ödemiş olduğu askerlik borçlanması işe giriş tarihini 18.05.1985 tarihine geri çekecek midir? Ne zaman emekli olabilir?

**Cevap:** Evet çeker. Hemen emeklilik dilekçesi verip, emekli olabilir.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Neden 'Sosyal Güvenlik Haftası'

*Ramazan Çanakaleli 16.05.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, bu yıl 10-16 mayıs tarihleri arasında kutladığımız Sosyal Güvenlik Haftası, SSK Başkanlığı, Bağ-Kur Genel Müdürlüğü ve Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü'nün lağvedilerek yerine Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Kuruluş Kanunu'nun Türkiye Büyük Millet Meclisi'nce kabul edildiği 16 mayıs tarihini de içine alacak şekilde kutlanmaktadır.

Sosyal Güvenlik Reformu'nun en önemli aşamalarından biri hiç kuşkusuz farklı sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanmasıdır. 1990'lı yılların başından itibaren "tek çatı" sürekli gündeme getirilmiş ancak 2006

yılına kadar hayata geçirilememiştir. Tek çatı hayata geçirildikten sonra kurumların eski veritabanlarının yeni yazılımlarla güncellenmesi ile vatandaşlara daha kaliteli ve tek noktadan hizmet verilmeye başlanmıştır.

Sosyal Güvenlik Haftası ile sosyal güvenliğin bir hafta boyunca yoğun olarak yerel ve ulusal medyada yer alması sağlanarak, vatandaşlarda sosyal güvenlik bilincinin oluşturulup kayıtdışı istihdamın en alt seviyelere indirilmesi hedeflenmektedir. Sosyal güvenlik bilincinin çocukluk çağlarından başlayarak oluşturulması için ilköğretimden itibaren bir kültür dersi olarak kısmen iş mevzuatını da içine alacak şekilde (*özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği*) okullarda okutulmasının yerinde olacağı kanaatindeyim.

Bir hafta boyunca ondan fazla canlı televizyon programına katılıp, dört üniversitede sosyal güvenlik konusunda düzenlenen panellerde konuşup ayrıca onlarca meslek kuruluşu ve sendika ziyaretini gerçekleştiren ve ayrıca Cemile Sultan Korusu'nda Sosyal Güvenlik resepsiyonu gerçekleştiren SGK İstanbul İl Müdürü Mustafa Kuruca'yı Sosyal Güvenlik Haftası boyunca göstermiş olduğu yüksek performanstan dolayı kutluyorum. Bu arada, SGK Başkanlığı tarafından bu yıl birincisi düzenlenen "Uluslararası Sosyal Güvenlik Sempozyumu"na iş ve sosyal güvenlik konuları ile ilgilenen bizim gibi yazarları davet etmeyen SGK Başkanlığı'na da teessüflerimi iletiyorum.

Sosyal Güvenlik Haftası nedeniyle Sosyal Güvenlik Reformu ile getirilen bazı yenilikleri başlıklar halinde tekrar hatırlatmak istiyorum.

- Sigortalıların sağlık hizmetlerinden yararlanması için gerekli prim ödeme gün sayısı sigortalılar lehine 30 güne düşürüldü,
- Primini ödeyemeyen vatandaşlara da sağlık hizmeti alma imkânı getirildi,
- 18 yaş altındaki çocukların tüm sağlık harcamalarını devlet karşılamaya başladı,
- Sigortalılara istediği sağlık kuruluşuna gitme hakkı tanındı,
- Fakirlerin ve toplumun bazı kesimlerinin Genel Sağlık Sigortası primi devlet tarafından karşılanmaya başlandı,
- Hayati öneme sahip sağlık hizmetlerinde (acil, kanser, yanık, vb.) hastanelerin vatandaşlardan ilave ücret almasının önüne geçildi,
- Yeni yasa ile sigortalılara tüp bebek tedavisinden yararlanma imkânı getirildi,
- Malulen emeklilik için gerekli işgücü kayıp oranı sigortalı lehine olarak yüzde 60'a düşürüldü,
- Ölen devlet memurlarının hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanma şartları önemli oranda hafifletildi,
- Özürlü Bağ-Kur sigortalılarına erken emeklilik imkânı getirildi,

- Bağ-Kur sigortalıları ile ilgili basamak sistemi kaldırılarak sistem kolaylaştırıldı, ödenen prim oranları düşürüldü,
- Tarım Bağ-Kurluları, ky muhtarları ve vergiden muaf elişi yapan ev kadınları için daha az prim ödeme imkânı getirildi,
- Bağ-Kur sigortalılarının yetim kız çocuklarına çeyiz parası alma hakkı verildi,
- zrl çocuğu olan çalışan annelerin emekliliği kolaylaştırıldı,
- Doğum yapan kadınlara borçlanma yaparak dört yıl daha erken emekli olma hakkı verildi,
- Yurtdişi borçlanmasında, borçlandırılan süreler Türkiye'deki son sigortalılık statüsüne göre değerlendirilmeye başlandı,
- Gurbetilerimizin Türk vatandaşi olmayan hak sahibi eş ve çocuklarına gurbetçilerin ölümü halinde dul ve yetim aylığı bağlanma hakkı getirildi,
- 1989 yılında Bulgaristan'dan zorunlu ge tâbi tutulduktan sonra Türk vatandaşlığına alınan soydaşlarımıza Bulgar vatandaşlığında geçen süreleri borçlanarak emeklilik hakkı verildi,

### **Tiem Eğitim Danışmanlık Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sertifika Programı 15 mayısta İstanbul'da başladı ve Ankara'da da 29 mayısta başlıyor**

Tiem Eğitim Danışmanlık tarafından düzenlenen Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sertifika Programı 2. yılına girdi. 2. yılında SOSYAL GÜVENLİK MüFETTİşLERİ DERNEğİ ile birlikte yeni eğitimler ve daha geniş eğitmen kadrosu ile eğitimlerine devam ediyor 10. Grup 15 Mayıs 2010 tarihinde İstanbul'da başladı. Yine 29 Mayıs 2010 tarihinde Ankara'da ayrı bir grup daha eğitime başlayacak. Detaylı bilgiye [www.tiem.com.tr](http://www.tiem.com.tr) adresinden veya 0212 245 92 91 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz.

### **Okurlarla KISA KISA,..**

**Soru:** Mart 1957 doğumluyum. 1976 yılında beş ay süre ile çalıştım ancak evlendiğim iin işimden ayrıldım. alıştım süre zarfında beş ay süre ile sigortam işyerimce yatırılarak 147 prim gün ödemem olduğunu SGK'nın ilgili internet sitesinden öğrendim. Kalan pirim günlerimi ödeyerek emekli ikramiyesi, maaş ve diğer sosyal güvenlik haklarımı geri alabilir miyim ya da hangilerini alabilirim? Kalan zaman için ne kadar bir ödeme yapmalıyım ve bu miktarı bir anda veya taksitle ödeyebilir miyim? **(Gl etin)**

**Cevap:** Prim deme gün sayınızı 3600'e tamamladığınızda, SSK'dan emekli olabilirsiniz. 1800 güne

tamamladığınızda da ilerleyen yaşlarda maluliyet durumu oluşursa malulen emekli olabilirsiniz. 900güne tamamlarsanız da size sağlığınızda bir faydası olmaz ancak siz vefat ettikten sonra eşinize ve bekâr kız çocuğunuz ile malul erkek çocuğunuza aylık bağlanabilir. Onlardan hayır duası alırsınız. 147 günün karşılığı primi geri almak isterseniz, size faizsiz verileceğinden bugünün parası ile bir şey ifade etmez. Kalan prim ödeme gün sayılarınızı toptan ödeme gibi bir durumunuz yok.

**Soru:** 2008'den beri isteğe bağlı olarak (Bağ-Kur'a) pirim ödüyorum. 2003'te özel bir şirkete ortak oldum (bu durum Ticaret Sicil Gazetesi'nde yayımlandı), bu ortaklık sekiz ay sürdü, ancak bu durumu Bağ-Kur'a bildirmedim, dolayısıyla pirim de ödemedim. Şimdi bu süreyi borçlanabilir miyim? Borçlanırsam (11. basamaktan) ne kadar borç ödemem gerekiyor? Bunun için ne yapmam gerekiyor? **(Mehmet Beyan / İstanbul)**

**Cevap:** 1 Ekim 2008 tarihinden önceki süreleri borçlanamazsınız. Milat uygulamasının anayasaya aykırı olmadığına dair Anayasa Mahkemesi'nin kararı var, yapacak bir şey yok...

**Soru:** 27.06.1969 doğumluyum. 1.07.1984 tarihli SSK girişim var ve çalışmaya başladım. 7161 gün SSK primim var. Şu anda 2017'de emekli olabiliyorum. Yeni anayasada bahsi geçen Sosyal Güvenlik Yasası'nda daha erken emekli olma şansım var mı? **(Ali Ceylan / Muğla)**

**Cevap:** Normal şartlarda 27.06.2017'den önce emekli olma durumunuz yok, ancak malullük veya yüzde 40 ve üstü sakatlık durumunuz olursa daha erken emekli olabilirsiniz.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Borçlu işverene bir kolaylık da SGK'dan...

*Ramazan Çanakaleli 23.05.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, ekonomik kriz tüm dünyada kendini derinden hissettirirken, birçok köklü şirket batıp dünya genelinde milyonlarca insan işsiz kalırken, krizde darboğaza giren şirketleri yaşatmak, dolayısıyla vatandaşların işsiz kalmasını engellemeye çalışmak devletin en önemli vazifelerinden olsa gerek. Kriz dönemlerinde gerek maliye gerekse para politikaları etkin ve yoğun bir biçimde kullanılarak krizin en az hasarla atlatılması sağlanmaya çalışılır. Bu dönemlerde vergi oranlarında oynama yapmak, maliye politikasının sıkça başvurulan yöntemidir. Ancak bugüne kadar hükümetten bu yönde bir adım görmedik.

Hükümet, işverenler tarafından sıkça eleştirilen, özellikle ödeme güçlüğüne düşen işverenleri ilgilendiren sigorta primlerine uygulanan "gecikme cezası" oranını yüzde 2'ye düşürerek, vergide yapmadığını SGK primlerinde yaparak bir nebze olsun işverenleri rahatlattı.

**Gecikme cezası yüzde 2'ye düştü**

Hükümet, 5510 sayılı Kanun'un kendisine verdiği yetkiye istinaden ilk üç aylık sürede her bir ay için yüzde 3 oranındaki gecikme cezasını 1 Mayıs 2010 tarihinden geçerli olmak üzere yüzde 2'ye indirdi ve bu indirim, Mayıs 2010 tarihinden sonra ödenmeyen prim ve diğer SGK alacaklarına uygulanacak.

### **Kanun'da Bakanlar Kurulu'na yetki verilmiş**

5510 sayılı Kanun'un 89. maddesi 2. fıkrası hükmüne göre; "Kurumun prim ve diğer alacakları, süresi içinde ve tam olarak ödenmezse, ödenmeyen kısmı sürenin bittiği tarihten itibaren ilk üç aylık sürede her bir ay için yüzde 3 oranında gecikme cezası uygulanarak arttırılır. Ayrıca, her ay için bulunan tutarlara, ödeme süresinin bittiği tarihten başlamak üzere borç ödeninceye kadar her ay için ayrı ayrı Hazine Müsteşarlığı'nca açıklanacak bir önceki aya ait Türk Lirası cinsinden ıskontolu ihraç edilen Devlet iç borçlanma senetlerinin aylık ortalama faizi bileşik bazda uygulanarak gecikme zammı hesaplanır. Ancak, ödemenin yapıldığı ay için gecikme zammı günlük hesaplanır. **Bakanlar Kurulu, ilk üç ay için uygulanan gecikme cezası oranını iki katına kadar arttırmaya veya bu oranı yüzde 1 oranına kadar indirmeye, yeniden kanunî oranına getirmeye ve uygulama tarihini belirlemeye yetkilidir.** Dava ve icra takibi açılmış olsa bile, prim ve diğer kurum alacaklarının ödenmemiş kısmı için gecikme cezası ve gecikme zammı tahsil edilmektedir.

### **SGK, gecikme cezası ve faizini nasıl hesaplıyor**

SGK, prim ve diğer alacakları için ilk üç aylık sürede yüzde 2 oranında gecikme cezası tahakkuk ettirmekte, ayrıca borç ödeninceye kadar her ay için ayrı ayrı Hazine Müsteşarlığı'nca açıklanacak bir önceki aya ait Türk Lirası cinsinden ıskontolu ihraç edilen Devlet iç borçlanma senetlerinin (DİBS) aylık ortalama faizi bileşik bazda uygulanmaktadır.

\*\*\*

### **SUT ve Sözleşmeler Işığında, Özel Sağlık Kuruluşlarının Sorunları ve Çözümleri Zirvesi 8 haziranda İstanbul'da...**

Sosyal Güvenlik Müfettişleri Derneği ve Tiem Eğitim tarafından düzenlenecek **SUT ve Sözleşmeler Işığında, Özel Sağlık Kuruluşlarının Sorunları ve Çözümleri Zirvesi** 08 Haziran 2010, Salı günü İstanbul' da gerçekleştirilecek.

Bu zirve ile ilk defa Ankara'dan Hasan Çağıl-GSS Genel Müdürü ve ilgili daire başkanları ile hastanelerin, tıp, dal, diyaliz merkezlerinin ve optik firmalarının sorunları masaya yatırılarak çözülmeye çalışılacak. Detaylı bilgiye, <http://zirve.tiem.com.tr/zirve-oncesi-mail.html> adresinden veya 0212 245 92 91 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz.

Okurlara kısa kısa...

**Soru:** 1979 doğumluyum, 1996 yılında meslek lisesinin üçüncü sınıfındayken, okul tarafından stajyer olarak işyerine yollandım, işyeri sağlık sigortası için SSK numarası verdiler. 2005 yılında sağlık durumum için sağlık

raporu aldım. Sağlık raporumda yüzde 73 iş yapamaz yazmakta. 2006 yılı itibarıyla İş-Kur'un Engelli İstihdamı yasası gereği iş buldum çalışma hayatına başladım. En erken ne zaman emekli olabilirim? **(Eren)**

**Cevap:** Adınıza ilk defa uzun vadeli sigorta primi ödendiği tarihten sonra özürle hale geldiyse ve başkasının bakımına muhtaçsanız 1800 gün prim ödeyerek malulen emekli olabilirsiniz. Başkasının bakımına muhtaç değilseniz ayrıca 10 yıl sigortalılık süresi gerekmektedir. Adınıza ilk defa uzun vadeli sigorta primi ödendiği tarihten önce özürle durumda idiyse, 18 yıl sigortalılık süresi ve 4000 gün prim ödeyerek SSK'dan emekli olabilirsiniz.

**Soru:** 1952 doğumlu, 1972-1974 askerlik yapmış biriyim, SSK girişim 1975, askerlik borçlanması gün olarak mı eklenir yoksa SSK başlangıcımı geriye mi çeker? **(Murat Dirlik)**

**Cevap:** Hem gün kazandırır, hem SSK başlangıcınızı öne çeker. Ancak zaten başlangıcınız, 08.09.1976 öncesi olduğundan SSK başlangıcınızın öne çekilmesi bir şey ifade etmez.

**Soru:** Bir yaşındaki oğlum hastanede yattı. Ve ben onun adına iki günlük istirahat raporu aldım. Raporun üzerine de "yatarak tedavi görmüştür" diye not düşüldü. Özel bir şirkette çalışıyorum. Mazeret izin formu doldurdum. Ekine de hastaneden aldığım oğlumun adına düzenlenmiş raporu ilaştırdım. Fakat genel müdürümüz tarafından mazeret iznim kabul edilmedi. Normal senelik iznimden düşüldü. İş Kanunu'nda böyle bir madde yok mudur acaba? **(Şirvan Müslüm)**

**Cevap:** İş Kanunu'nda bu tip durumlar için tanımlanmış izin çeşidi bulunmamaktadır. İşveren, mazeret izni verip vermeme konusunda serbest bırakılmıştır. Takdir hakkını yıllık izinden yana kullanmış.

**Sorularınız için Faks: 0216 4491064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İstirahat raporlarına dikkat!..

*Ramazan Çanakaleli 30.05.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, 12 Mayıs 2010 tarihinde "İstirahatlı Olan Sigortalıların İşyerinde Çalışmadıklarına Dair Bildirimin İşverenlerce Sosyal Güvenlik Kurumu'na Gönderilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ" yayımlandı. Tebliğ yayımlandıktan hemen sonra birçok okurumuz; gereksiz yere idari para cezası ile muhatap olmak istemediklerinden, e-mail ile tebliğ uygulamasının nasıl olacağı konusunda yüzlerce mail gönderdiler. Uygulama genelgesi ancak 26 Mayıs 2010 tarihinde yayımlanabildiğinden, arada geçen süre boyunca konuyla ilgili girişleri yapacak olan serbest muhasebeciler, mali müşavirler, insan kaynakları uzmanları, muhasebe sorumluları, vs. tedirginlik içinde beklediler.

Aslında SGK'yı bu düzenlemeyi yapmaya, binlerce sigortalının, milyonlarca lirayı bulan istirahat paralarını zamanında veya hiç alamamaları nedeniyle sürekli Kurum'a şikâyetle bulunmaları etken olmuştur. İstirahat raporu alan sigortalıları zor durumda bırakan SGK'dan çok, giriş yapmayan işverenlerdir.

## **Sigortalılara verilecek olan istirahat raporları**

İstirahat raporlarının Kurum'la sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları tarafından düzenlenmesi şarttır. Kurum'la sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucuları tarafından verilen ve istirahat süresi 10 günü geçmeyen raporlar, Kurum'la sözleşmeli resmî sağlık hizmeti sunucusu hekimi tarafından, 10 günü aşan raporlar ise Kurum'la sözleşmeli resmî sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurulunca onandığı takdirde geçerli olur.

Ayaktan tedavilerde sigortalıya tek hekim raporu ile bir defada en çok 10 gün istirahat verilebilir. İstirahat sonrasında kontrol muayenesi raporda belirtilmiş ise toplam süre yirmi günü geçmemek kaydı ile istirahat uzatılabilir. Yirmi günü aşan istirahat raporları sağlık kurulunca verilir. Sağlık kurulunun ilk vereceği istirahat süresi sigortalının tedavi altına alındığı tarihten başlamak üzere altı ayı geçemez. Tedaviye devam edilmesi hâlinde malûllük hâlinin önlenebileceği veya önemli oranda azaltılabileceği sağlık kurulu raporu ile tesbit edilirse bu süre uzatılır. Altışar aylık sürelerle raporların uzatılması konusunda bir sınırlama bulunmamaktadır. Kurumca yetki tanınan işyeri hekimi bir kerede en fazla iki gün istirahat verebilir.

SSK'lı olup, işverenleri tarafından yurtdışında görevlendirilen sigortalılar ve Bağ-Kur sigortası kapsamında bulunan ve yürütmekte oldukları iş veya çalışma konuları nedeniyle yurtdışında bulunan sigortalılar ile ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurtdışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri, ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki tedavileri sonucu verilen istirahat raporlarının ilgili ülke mevzuatına uygun olduğunun ülkemiz dış temsilciliklerince onanması hâlinde, Kurum'ca yetkilendirilen hekim ve sağlık kurullarının ayrıca onayı aranmaz.

## **Geçici iş göremezlik ödeneği nedir**

- a) İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için;
- b) Bir işverene bağlı olarak hizmet akdi ile çalışan SSK sigortalılarından hastalık sigortasına tâbi olanların, hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğramaları hâlinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için;
- c) SSK'lılar ile şirket ortağı olan Bağ-Kur'lular hariç diğer Bağ-Kur sigortalı kadının analığı hâlinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik hâlinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün, sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması hâlinde, sigortalının bu sürede çalışmamış olması şartı ile sigortalının isteği ve hekim raporu ile doğum öncesinde kullanılmayan sürenin beş haftaya, çoğul gebelik hâlinde yedi haftaya kadar olan kısmından doğum sonrasında ilave edilen her gün için, verilir.

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde, verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde üçte ikisidir.

## **Geçici iş göremezlik ödeneğine esas "Çalışılmadığına Dair Bildirim" girişi nasıl yapılır**

SSK sigortalısının istirahat parası almasını gerektirir biçimde istirahat raporu alması halinde işverenin e-sigorta yoluyla e-bildirge şifresi kullanarak "Çalışılmadığına Dair Bildirim"de bulunması gerekmektedir.

Bildirim, <http://www.sgk.gov.tr> internet adresinde "İŞVEREN" menüsü "Çalışılmadığına Dair Bildirim Girişi", "Kullanıcı Şifre Ekranı", "Çalışılmadığına Dair Bildirim İşlemleri", "Giriş" bölümünde yer alan bilgilerin kaydedilmek suretiyle sigortalılarca hak edilen istirahat süresini takip eden **beş iş günü** içinde elektronik ortamda Kurum'a gönderilmesi zorunludur.

Çalışılmadığına Dair Bildirim süresi, raporunda belirlenen işbaşı tarihinden itibaren başlar ve günlerin hesabı iş günü dikkate alınarak yapılır.

Diğer taraftan, mevzuat gereği, geçici iş göremezlik ödeneği; iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde her gün için, hastalık hallerinde ise üçüncü günden başlamak üzere verilmektedir. Bu nedenle, istirahat raporu iş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerle düzenlenmiş ise istirahat gün sayısı üzerinde durulmaksızın, hastalık sebebiyle düzenlenmiş ise üç gün ve daha uzun süreli istirahatlı bırakılan sigortalıların, istirahat süresince işyerinde çalışmadıklarına dair bildirim elektronik ortamda ve öngörülen süre içinde yapılması gerekmektedir. Buna göre, hastalık sebebiyle üç günden az süreli düzenlenen istirahat raporlarına istinaden çalışılmadığına dair bildirimlerin yapılmasına gerek bulunmamaktadır.

### **İdari para cezasına dikkat!**

On günden kısa süreli istirahatlarda istirahatın bittiği günü, on gün ve daha uzun süreli istirahatlarda onar günlük sürelerin bittiği ve son on günlük süreden arta kalan istirahat süresinin bittiği günü takip eden **beş iş günü** içinde elektronik ortamda Kurum'a gönderilmesi zorunludur. Ancak hak ettikleri geçici iş göremezlik ödeneklerini 10'ar günlük dilimler halinde almak istedikleri konusunda işverenlerine talepte bulunmadıkları takdirde, işverenler tarafından çalışılmadığına dair bildirim girişlerinin rapor bitiş tarihi itibarı ile beş işgünü içinde elektronik ortamda yapılması gerekmektedir.

İstirahat raporları SGK müdürlüklerine intikal ettiği halde bildirim yapılmamış işyeriyle, sigortalıların istirahat raporlarını işverenlerine ibraz ettikleri halde çalışılmadığına dair bildirim yapılmadığı yönündeki başvurularında istirahat rapor tarihleri ve bildirim süresinde intikal edip etmediğine bakılarak tebliğ yazıları gönderilecek, yazının tebellüğ tarihinden itibaren beş iş günü içerisinde bildirimlerin yapılması SGK'ca istenecektir.

Bildirim işverenlerce tebellüğ tarihinden itibaren beş işgünü içinde yapılmaması yani süresi dışında gönderilmesi halinde iki asgari ücret (1.458.-TL); hiç gönderilmemesi halinde beş asgari ücret (3.645.-TL) idari para cezası uygulanacaktır.

### **Sosyal Güvenlik İcra Memurları Derneği 2. olağan genel kurulunu yaptı**

Sosyal Güvenlik İcra Memurları Derneği 2. Olağan Genel Kurulu 22 Mayıs 2010 tarihinde İstanbul'da yapıldı. 2007 yılında kurulan dernek, sosyal güvenlik icra memurlarının mesleki bilgi ve tecrübelerinin artırılması ile icra memurlarının özlük haklarının iyileştirilmesi yönünde yoğun bir çalışma yapmaktadır. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu alacaklarının takip ve tahsilinde etkinliğin artırılmasına katkıda bulunmak amacı ile çeşitli projeler geliştirmektedir.

Yapılan genel kurulda, daha önce yönetimde yer alan başkan Olkan Uzman ve yönetim kurulu üyeleri yeniden göreve seçilmiştir. Dernek genel kuruluna Sosyal Güvenlik Kurumu yönetim kurulu, kutlama mesajı ile ihtilafli Prim İşleri ve İcra Dairesi Başkanı Bekir Hançer de şube müdürleri ile fiilen katılmışlardır. Dernek yönetimine seçilen değerli başkan ve üyelerini tebrik eder çalışmalarında başarılar dilerim.



## Okurlara KISA KISA...

**Soru:** Tekel'e üzüm sattığımız için 2003 yılında yapmış olduğumuz üzüm satışı makbuzuna dayanarak, 1 Ocak 2010'da SGK'ya tarım Bağ-Kur'luluğumun 1 Ocak 2004 yılından itibaren başlaması için dilekçe ile müracaata bulundum. SGK talebimi yerinde bularak Tarım Bağ-Kur'u olarak 1 Ocak 2004 tarihinden itibaren beni Bağ-Kur'lu yaptı. Günümüz itibari ile kuruma 76 aylık prim borcum bulunuyor. Ben nasıl ve ne zaman emekli olabilirim? Bu prim borcumu ödedikten sonra kaç yıl daha prim ödemem gerekiyor. Ve aylık ödemem gereken prim tutarı ne kadardır? Bir de daha önceden memur olan eşimin sosyal güvencesinden yararlanarak sağlık sigortasından yararlanıyordum. Artık kendi sağlık sigortamdan mı yararlanacağım? Bunun için en fazla ne kadar prim borcum olması gerekiyor. Eğer sigortalılığımı dondurursam eşimin sağlık sigortasından yine yararlanmaya devam edebilir miyim? **(Nuray)**

**Cevap:** Sorularınızı sırasıyla cevaplayacak olursam;

- 1- 58 yaşını doldurunca emekli olabilirsiniz.
- 2- 25 tam yıl yani 9000 gün prim ödeyerek Bağ-Kur'dan emekli olursunuz.
- 3- Aylık 2010 yılı için en az 133.-TL ödemeniz gerekiyor.
- 4- Aktif Bağ-Kur'lu olduğunuz sürece, bakılmak ile yükümlü olmayacağınızdan, eşinizin sigortasından yararlanamazsınız.
- 5- 60 günden fazla Bağ-Kur prim borcu olanlar Sağlıktan yararlanamazlar.
- 6- Sigortalılığınızı dondurduğunuzda, sizin prim borcunuzun olup olmadığına bakılmaksızın eşiniz üzerinden sağlık yardımı alabilirsiniz.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Almanya'da çocuk yetiştirenlere emeklilik müjdesi!..

*Ramazan Çanakaleli 06.06.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, milyonlarca vatandaşımız 1960'ların başından itibaren kendileri ve çocukları için daha iyi bir gelecek sağlamak maksadıyla başta Almanya olmak üzere birçok Batı Avrupa ülkesine göç etti ve bu vatandaşlarımızın haklarını korumak için bu ülkeler ile sosyal güvenlik sözleşmeleri imzalandı. Şimdilerde yurtdışında yaşayan beş milyon civarındaki vatandaşımızın üç buçuk milyonu Almanya'da yaşamakta.

Alman sosyal güvenlik mevzuatında 1 Ocak 1986 tarihinde yapılan değişiklikle çocuk yetiştirme sürelerinin de sigortalılık süresi olarak değerlendirilmesine imkân sağlanmıştır. Yapılan düzenleme ile 1 Ocak 1921 tarihinden sonra doğan kadınların Almanya'da 31 Aralık 1991 tarihine kadar dünyaya getirdikleri ve 12 aydaki bakımını Almanya'da gerçekleştirdikleri her çocuk için bir yıl, 1 Ocak 1992 tarihinden itibaren ilk 36 aydaki bakımını Almanya'da gerçekleştirdikleri her çocuk için üç yıl sigortalı hizmet süresi kazanmaktadır.

Sözkonusu sürenin sigortalılık süresi olarak değerlendirilmesi için çocuğun Almanya'da yetiştirilmesi esastır. Çocuk yetiştirme süresi çocuğun doğum tarihini takip eden aybaşından itibaren tanınmaktadır. Çocuk, Almanya dışında doğsa bile doğumundan itibaren bir yıl içerisinde Almanya'da ikamet ederse ikamet edilen süre dikkate alınarak çocuk yetiştirme süresi tanınmaktadır.

Birden fazla çocuk yetiştirilmesi halinde her çocuk için ayrı ayrı çocuk yetiştirme süresi kazanılmaktadır. İkiz çocuk yetiştirilmesi halinde de, her bir çocuk için ayrı ayrı çocuk yetiştirme süresine hak kazanılmaktadır.

Çocuk yetiştirme sürelerinden, çocuğu Almanya'da yetiştiren anne ve babalar, üvey anne ve babalar, çocuğun bakımını üslenen büyükanne veya büyükbaba ya da akrabalar yararlanabilmektedirler.

Çocuk yetiştirme sürelerinden çocuğun bakımı ile daha çok ilgilenen ebeveyn, çocuğun bakımı ile annenin ve babanın müştereken ilgilenmesi halinde ise çocuk yetiştirme sürelerinden anne faydalanabilmektedir. Çocuk yetiştirme sürelerinden babanın yararlanmak istemesi halinde annenin ve babanın birlikte beyanda bulunmaları gerekmektedir.

1 Ocak 1986 tarihinden sonra Almanya'daki primlerini alarak hizmetlerini tasfiye eden sigortalıların çocuk yetiştirme süreleri de tasfiye edilmekte ancak, anılan tarihten önce Almanya'daki primlerini alarak hizmetlerini tasfiye etmiş sigortalıların çocuk yetiştirme süreleri, geçerli hizmet olarak kabul edilmektedir.

### **Almanya'dan emeklilik için 65 yaşını doldurmak ve 60 ay prim ödemek yeterli**

22 Temmuz 2009 tarihinde Alman mevzuatında yapılan değişiklik ile çocuk yetiştirme süreleri bulunan ancak, Alman mevzuatı gereğince yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli olan en az 60 aylık prim ödeme süresi şartını Türkiye'deki ve Almanya'daki hizmetleri ile birlikte 65 yaşını bitirecekleri tarihe kadar dolduramayanlara, eksik sürelerini borçlanarak 60 aylık prim ödeme şartını yerine getirip yaşlılık aylığı alma imkânı getirilmiştir.

1947 yılında doğanlar ile sözkonusu tarihten sonra doğan ve çocuk yetiştirme süresine sahip olanlar, yaşlılık aylığına hak kazanacakları yaşlarını dolduracakları tarihe kadar borçlanarak, eksik prim ödeme sürelerini doldurabileceklerdir.

Almanya'da çocuk yetiştirme süreleri bulunanlardan Almanya'da çalışmış olanlar, bağlı bulundukları Alman sigorta kurumlarına, çalışması bulunmayanlar ise SGK'nın internet sitesinden edinecekleri adreslerden Alman sigorta kurumuna çocuklarının da kayıtlı olduğu nüfus kayıt örneğini ekleyecekleri bir dilekçe ile müracaat ederek öncelikle çocuk yetiştirme sürelerini tesbit ettirmeleri gerekmektedir.

### **Aylık bağlanması için Almanya ve Türkiye'deki çalışmalar birlikte değerlendirilebilir**

Borçlanmak isteyenlerin, aylık bağlanması için gerekli olan yaş şartını yerine getirecekleri tarihten en erken altı ay önce ilgili Alman sigorta kurumuna müracaat etmeleri gerekmektedir. Bu gün borçlanacak olanlar borçlanmaları gereken her ay için 79,60 avro ödeyeceklerdir.

Alman kurumlarınca çocuk yetiştirme süreleri tesbit edilmiş bulunanlardan borçlanma yapmak isteyenler, nüfus kayıt örneklerini ekleyecekleri taleplerini açıkça belirtecekleri bir dilekçe ile Alman sigorta kurumlarına müracaat edeceklerdir. Alman sigorta kurumları varsa hizmet birleştirmesi yaptıktan sonra borçlanılacak ay sayısı ile yaşlılık aylığına ilişkin bilgi vereceğinden talep sahiplerinin varsa Türkiye'deki hizmetlerini de dilekçelerinde belirtmeleri gerekmektedir.

### **Sosyal haklara dikkat etmek gerekiyor...**

Sosyal güvenlik reformu hayata geçirilirken sendikalar, konuyla ilgili sosyal taraflar emeklilik yaşına ve prim ödeme gün sayısına odaklandılar. Oysa en az emeklilik yaşı kadar önemli olan aile yardımları, doğum yapan ve çocuklarını yetiştiren hanımların primlerinin üç yıl boyunca devlet tarafından ödenmesi, askerlik yapanların askerlik boyunca primlerinin devlet tarafından karşılanması, başkasının bakımına muhtaç özürü çocuğu olan babalara da fiili hizmet zammı verilmesi, doğum borçlanması iki çocuk sınırlamasının kaldırılması gibi onlarca haklı talebin gündeme getirilmesi gerekmektedir.

### **TBMM'deki torba kanunda Mavi Kartlılar unutulmasın**

Mavi Kartlı vatandaşlarımız, Türk vatandaşlığından çıkmadan önce borçlanma yapıp primleri ödemediklerinde Türkiye'den emekli olamıyorlar. Bu durumda olan vatandaşlarımız, bulundukları ülke vatandaşlığından çıkarak Türk vatandaşlığına tekrar geri dönüp emekli oluyor. Bir daha tekrar yaşadıkları ülke vatandaşlığına dönmüyorlar veya dönemiyorlar.

Borçlanma yaparak vatandaşlıktan çıkmış olanlar, emeklilik için gerekli yaşı doldurduklarında Türk vatandaşı **olmasalar** bile emeklilik talebinde bulunup emekli olabildikleri gözüne alındığında, borçlanma yapmadan vatandaşlıktan çıkıp Mavi Kart almış eski vatandaşlarımıza da, borçlanarak emeklilik hakkının verilmesi gerekmektedir.

Bolu Milletvekili Fatih Metin, Kahramanmaraş Milletvekili Veysi Kaynak, Adıyaman Milletvekili Ahmet Aydın ve Malatya Milletvekili İhsan Koca tarafından 27 Mayıs 2010 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na verilen "Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi"nde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 3201 sayılı Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun'da değişiklik yapılması öngörülmektedir. Kanun teklifine "*borçlanma yapmadan vatandaşlıktan çıkıp Mavi Kart almış eski vatandaşlarımıza da, borçlanarak emeklilik hakkının verilmesi*" konusunun eklenmesi, kanunda değişiklik yapılmasını dört gözle bekleyen binlerce vatandaşımızın mağduriyetini giderecektir.

### **SUT ve Sözleşmeler Işığında, Özel Sağlık Kuruluşlarının Sorunları ve Çözümleri Zirvesi**

Sosyal Güvenlik Müfettişleri Derneği ve Tiem Eğitim tarafından düzenlenecek zirve 8 Haziran 2010 Salı günü İstanbul' da gerçekleştirilecek.

Hastaneler, tıp merkezleri, dal merkezleri, diyaliz merkezleri ve optik firmalarının yaşadığı sorunlar, Yeni Sözleşme, Sağlık Uygulama Tebliği ve daha birçok konu bu zirvede ele alınacak.

Hasan Çağır, Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürü ve İlgili Daire Başkanları, İstanbul; Sosyal Güvenlik İl Müdürü Mustafa Kuruca, Cibali Sağlık Sosyal Güvenlik Merkez Müdürü Yaşar Rüzgâr, Cibali Sağlık Sosyal Güvenlik Merkez Müdür Yardımcısı Tayfun Kaya, Cibali Fatura İnceleme Hekimleri ve Cibali Optik Fatura İnceleme Ekibi tarafından tüm konular ele alınacak. Detaylı bilgiye <http://zirve.tiem.com.tr/zirve-onesi-mail.html> adresinden veya 0212 245 92 91 numaralı telefonda ulaşabilirsiniz.

### **Okurlara KISA KISA...**

**Soru:** 1965 doğumluyum, SSK sicil numaram 18960xxx, 1 Temmuz 1989 tarihinde gazeteci olarak çalışmaya başladım, halen gazeteci olarak çalışmaya devam etmekteyim. Ne zaman emekli olabilirim. **Tuncer Köseoğlu**

**Cevap:** 4 Nisan 2010 tarihi itibari ile emekliliği hak etmişsiniz. İstediğiniz zaman emeklilik dilekçesi vererek emekli olabilirsiniz.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

## Eski memurlara ikramiye müjdesi!..

---

Ramazan Çanakkaleli 13.06.2010

Merhaba sevgili okuyucular, bu hafta gelen elektronik postalarda yoğun olarak Sosyal Güvenlik Kanunu'nda ne gibi değişikliklerin yapılacağı ve istifa etmiş memurların ikramiye alıp alamayacakları konusu soruldu. 27 Mayıs 2010 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na verilen, Plan ve Bütçe Komisyonu'nda görüşülerek Meclis Genel Kurulu'na gönderilen "*Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi*"nde, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 3201 sayılı Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun'da önemli değişiklikler yapılması öngörülmektedir.

Ana başlıklar halinde konuyu ele alacak olursak...

### **Yeşil Kart, 1 Ocak 2012'ye kadar SGK'ya devredilmeyecek**

5510 Sayılı Kanun ile il ve ilçe idare kurulları tarafından yoksul vatandaşlarımıza verilen Yeşil Kart'ın 1 Ekim 2010 tarihinden itibaren SGK'ya devredilmesi öngörülmüştü. Böylece bütün vatandaşların hastane, ilaç, tıbbi malzeme, protez ve ortez gibi sağlık harcamalarının SGK tarafından tek elden yapılması ve denetlenmesi planlanmıştı. Ancak SGK, yasanın yürürlüğe girdiği 1 Ekim 2008'den bu yana gerek teşkilat olarak gerekse insan kaynakları ve bilgi işlem teknolojileri bakımından alt yapısını henüz Yeşil Kartlıların ve diğer vatandaşlarımızın harcamalarını, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan haklarını da dikkate alarak gelir testine tâbi tutulması işlemlerini yapmaya hazır hale getiremediğinden, Yeşil Kartlıların Genel Sağlık Sigortası kapsamına alınmasına ilişkin geçiş sürecinin 1 Ocak 2012 tarihine ertelenmesi hükmü yasa tasarısında yer almaktadır.

Hâlihazırda Yeşil Kartlılar, SGK kapsamındakiler gibi özel hastanelere gidemiyor, yol, gündelik ve refakatçi parası alamıyorlar.

### **Polis akademisi öğrencilerinin yetim aylıkları kesilmeyecek**

Harp okulları ile fakülte ve yüksek okullarda, Türk Silahlı Kuvvetleri hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askerî öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksek okulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitime tâbi tutulan adaylar, 5510 Sayılı Kanun'un 4/1-c sigortalısı sayılmaktadırlar.

Baba veya annelerinin Emekli Sandığı iştirakçisi veya emeklisi iken vefat etmeleri nedeniyle yetim aylığı bağlanan çocukların Harp okullarında okumaya başlaması ile sigortalı olmalarına rağmen yetim aylıkları kesilmemektedir. Polis Akademilerinde okumaya başlayan öğrencilerin yetim aylıkları ise kesilmektedir. Yasa tasarısı ile, polis akademisi öğrencilerinin de bu öğrenimleri süresince yetim aylıklarını ve diğer ödemelerini (eğitim öğretim yardımı, ek ödeme) almalarının sağlanması öngörülmektedir. Ancak yasa tasarısında "*Fakülte ve yüksek okullarda, Türk Silahlı Kuvvetleri hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askerî öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksek okulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitime tâbi tutulan adayların*" da yetim aylıklarının kesilmemesi yönünde bir hüküm bulunmaması büyük eksiklik.

### **Yurtdışı borçlanması yaparak emekli olanlar SGDP'li olarak çalışabilecek**

Mevcut kanun gereği yurtdışı borçlanması yaparak kendilerine aylık bağlanan sigortalıların, yurtiçinde SSK'lı veya Bağ-Kur'lu olarak yeniden çalışmaya başlamaları halinde aylıkları kesilmektedir. Bu da bu durumda bulunan kişilerin çalışma hayatının dışına veya kayıtdışı çalışmaya itilmesine sebep olmaktadır. Ayrıca çalışma gücü bulunanların dahi çalışmamasını özendirilmektedir. Meclis'te görüşülmeyi bekleyen kanun tasarısı ile, bu kişilerin yurtiçinde ister hizmet akdi ile ister kendi nam ve hesabına çalışmaya başlamaları halinde sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışabilmelerine imkân sağlamak için düzenleme yapılmaktadır. Ancak yurtdışı borçlanması yaparak kendilerine aylık bağlananların, yabancı ülke mevzuatına tâbi çalışanların, ikamete dayalı bir sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneği alanların aylıklarının, tekrar çalışmaya başladıkları veya ikamete dayalı bir ödenek almaya başladıkları tarihten itibaren kesilmesi öngörülmektedir.

### **Bağ-Kur prim borçlarını tecil ve taksitlendirme yapanlara sağlık hizmeti verilecek**

Mevcut kanun gereği, 60 günden fazla prim borcu olan Bağ-Kur sigortalıları ile bunların bakmakla yükümlü olduklarının sağlık harcamaları SGK tarafından karşılanmamaktadır. Yüzbinlerce Bağ-Kur sigortalısının uzun zamandır bekledikleri düzenleme nihayet TBMM Genel Kurulu'na geldi. Buna göre Bağ-Kur sigortalısı olup var olan prim borçlarını 6183 Sayılı Kanun'a göre tecil ve taksitlendirme yapanların sağlıktan yararlanabilmelerinin önü açılacak.

### **Birikmiş GSS primleri affedilecek**

Genel Sağlık Sigortası yürürlüğe girdikten hemen sonra, herhangi bir sosyal güvencesi bulunmayan vatandaşlarımız, GSS kapsamında ne kadar prim ödeyeceğinin tesbiti için veya 18 yaş altındaki çocukların hastanede yapılan ilk tedavilerinin ardından çocuğun ailesinde fert başına düşen gelirin ne kadar olduğunun belirlenmesi için kaymakamlıklara yönlendirilmeye başladı. İl/ilçe idare kurulunca yaptırılan inceleme sonucu, ailedeki fert başına düşen gelir asgari ücretin üçte birinden fazla olan kişilere Yeşil Kart verilmeyerek SGK'ya GSS primi ödemek üzere gönderilmeye başladı. İşte bu noktada vatandaşların hangi tarih itibarı ile GSS primi ödemeye başlayacakları, yani ilk defa hastaneye müracaat tarihi itibarı ile mi, ilgili sosyal güvenlik il müdürlüğüne gönderilip buraya müracaat edip tescillerinin yapıldığı tarihte mi, yoksa il/ilçe idare kurulu tarihi itibarı ile mi, tartışma konusu olmaya başladı. Birikmiş prim borçları vatandaşlar üzerinde ciddi yük oluşturmaya başladı. Yasa tasarısında, bu durumdakilerin GSS kapsamına, Kurum'ca tescil edildikleri tarih itibarı ile alınacakları yer almaktadır. Yasa çıkmadan önceki birikmiş GSS prim borçlarının da yeni yasa ile beraber ortadan kalkması beklenmektedir.

### **Eski memurlara ikramiye hakkı geliyor!..**

Anayasa Mahkemesi 05.02.2009 günü ve E: 2005/40, K: 2009/17 sayılı kararıyla 2829 Sayılı Kanun'un 12. maddesinin birinci fıkrasında yer alan "*Son defa T.C. Emekli Sandığı'na tâbi görevlerden emekliye ayrılan ve ...*" ibaresini iptal edip, aynı kararda iptal hükmünün, kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasından başlayarak bir yıl sonra yürürlüğe girmesine karar vermişti. Anayasa Mahkemesi'nin, iptal kararının yürürlüğe gireceği tarihi ileriye dönük olarak ertelemiş bulunması, öncelikle yasama organına aynı konuda iptal kararının gerekçesine uygun olarak yeni bir düzenleme için olanak tanımak ve ortada hukuki bir boşluk yaratmamak amacına yönelikti. 5 Haziran 2009 tarih ve 27249 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Anayasa Mahkemesi kararı 5 Haziran 2010 tarihinde yürürlüğe girdi. Meclis'te görüşülmeyi bekleyen yasa tasarısı ile, belli bir süre TC Emekli Sandığı'na tâbi olarak çalıştıktan sonra memuriyetten ayrılıp SSK veya Bağ-Kur'a tâbi çalışanlara, emekli olduklarında, devlet memuriyetinde geçen süre için emekli ikramiyesi ödenmesini düzenlemektedir. Bu düzenleme ile memuriyetten istifa etmiş ve SSK, Emekli Sandığı veya banka sandıklarından emekli olanlara memuriyet süreleri ile sınırlı olmak üzere ikramiye ödenecektir. Halen mevzuat gereği sadece memuriyetten emekli olanlara ikramiye ödenmektedir.

## Bağ-Kur'lulara zam yok

Bağ-Kur sigortalılarının ödeyecekleri primler ile bağlanacak aylıkların hesabına esas gelir basamakları konusunda yasa tasarısında yer alan hükme istinaden, 2002 ve sonraki yıllarda emekli olan ve ileride emekli olacak olan tüm Bağ-Kur'lularının emekli aylıklarında yüzde 32,3- 118 aralığında artacağı yönünde oluşan beklenti, gerçeği yansıtmamaktadır. Zira yasa tasarısında yer alan düzenleme, Anayasa Mahkemesi'nin daha önce vermiş olduğu karar gereği oluşan hukuki boşluğu doldurmaktan öte bir şey ifade etmemektedir.

## Okurlara KISA KISA...

**Soru:** Özel bir okulda dört yıldır sigortalı öğretmen olarak çalışmaktayım. Sözleşmem Ağustos 2010 tarihi itibariyle bitiyor. Sözleşme bitiminden sonra başka bir okulda çalışmayı düşünüyorum. Halen çalıştığım kurumdan sözleşmenin bitmesiyle birlikte kendi isteğimle ayrılacağım. Yani sözleşmemi yenilemeyeceğim. Bu durumda tazminat alabilir miyim? Tazminat alabiliyorsam, hangi işlemleri yapmam gerekir? **(Adem Durmuş)**

**Cevap:** Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerle 625 Sayılı Yasa gereğince belirli süreli sözleşme yapılması gerekiyor. Belirli süreli sözleşme ile çalışanların ihbar tazminatı hakkı yoktur. Kıdem tazminatına hak kazanmaları için de en az bir yıl çalışmış olmak ve feshin (haklı bir sebep yokken) işveren tarafından yapılmış olması gerek. İşveren tarafından "belirli süreli sözleşmenin yenilenmeyeceğini" bildirmek, feshin işverence yapıldığı sonucunu doğurmakta ve kıdem tazminatı doğmaktadır. Ancak siz "sözleşmeyi yenilemeyeceğim" şeklinde bildirimde bulunursanız, kıdem tazminatı alamazsınız.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

## SUT ve Sözleşmeler Işığında, Özel Sağlık Kuruluşları'nın Sorunları ve Çözümleri Zirvesi İstanbul'da yapıldı

Sosyal Güvenlik Müfettişleri Derneği ve Tiem Eğitim tarafından düzenlenen zirve GSS Genel Müdürü Dr. Hasan Çağıl ile, ilgili daire başkanları ve SGK Başkanı Danışmanı Cüneyt Olgaç'ın katılımı ile 8 haziranda gerçekleştirildi.

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Malulen emekli olanlar çalışabilir mi

*Ramazan Çanakaleli 20.06.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nu okuyanlar, 26'sı geçici toplam 135 maddeden müteşekkil olmasına rağmen kanunu anlayamadıklarını, dolayısıyla ikincil mevzuat düzenlemeleri olan yönetmelik tebliğ ve genelgeleri de dikkate aldıklarında sosyal güvenlik mevzuatının çok karışık olduğundan yakınıyorlar.

Sosyal güvenlikle ilgili ilk düzenlemelerin 1868 yılında Osmanlı İmparatorluğu döneminde memurlar ve askerler için başladığı gözönüne alındığında, o günden bugüne bu konuda birçok kanun çıkarılarak birçok düzenleme yapılmıştır. Bazı maddeleri halen yürürlükte bulunan 5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanunu 1949'da, Sosyal Sigortalar Kanunu 1964'te, Bağ-Kur Kanunu 1971'de, 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ile 2926 Sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu 1983'te çıkarılmasına rağmen, bu kanunlara göre ilk defa sigortalı olmuş veya bu kanunlara göre gelir ve aylık almakta olan binlerce

kişinin haklarını koruyucu hükümler 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na konulmak zorunda kalmıştır.

Sosyal güvenlik hukukunda "kazanılmış" haklar ile "beklenen" hakların muhafaza edilerek yeni bir kanun çıkarılması son derece zordur bu nedenle sosyal güvenlik mevzuatı ile ilgili biraz altyapısı olmayan bir kişinin salt kanunu okuyarak tek seferde bir şeyler öğrenmesi çok zordur. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 25 mayısta çıkarmış olduğu "Malullük Aylığı Bağlanması ve Kesilmesi İşlemleri" hakkındaki genelge bu karmaşık durumu özetlemektedir.

Bir kişi sadece 5510 Sayılı Kanun'un madde metinlerini okursa; malulen emekli olmuş bir kişinin çalışması durumunda maaşının kesilmesi gerektiğini düşünür, oysa kişinin 1 Ekim 2008 öncesi emekli olup olmaması, 1 Ekim 2008 öncesi veya sonrası sigortalı olup olmaması bu durumu değiştirmektedir. SGK 25 mayısta bir genelge yayımlayarak konuyu açıklığa kavuşturmaya çalıştı.

### **Malullük aylığının kesilmesi**

5510 Sayılı Kanun'un malullük aylığının kesilmesine ilişkin maddesinde, malullük aylığının, sigortalıların bu kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlamaları veya kontrol muayenesi sonucu malullük durumunun ortadan kalkması, hallerinde kesileceği öngörülmüştür. Yine aynı kanunun geçici maddesinde, kanunun yürürlük tarihinden önceki kanunların mülga hükümlerine göre aylık bağlananlar ile 5510 Sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden önce sevk talebinde bulunanların aylıklarının kesilmesi ve yeniden bağlanmasında Kanun'la yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerinin, Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önce sigortalı olanlar ile malullük aylığı bağlananlar hakkında sosyal güvenlik destek primine tabi olma bakımından bu kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerinin uygulanmasına devam edileceği, hükmü yer almaktadır.

### **Bağ-Kur sigortalıları yönünden;**

#### **Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu (Bağ-Kur) kapsamında malullük aylığı almakta iken 1.10.2008 tarihinden sonra;**

Eski ifade ile SSK sigortalısı olursa, prime esas kazançları üzerinden yüzde 30 ve kısa vadeli sigorta kolları primi olmak üzere sosyal güvenlik destek primi kesilecektir.

Eski ifade ile Bağ-Kur sigortalısı olursa, malullük aylığı kesilmeyecek ve herhangi bir prim alınmayacaktır.

Eski ifade ile Emekli Sandığı sigortalısı sigortalı olursa aylığı kesilmeyecektir.

#### **Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu (Tarım Bağ-Kur'u) kapsamında malullük aylığı almakta iken 1.10.2008 tarihinden sonra;**

Eski ifade ile SSK sigortalısı olursa, prime esas kazançları üzerinden yüzde 30 ve kısa vadeli sigorta kolları primi olmak üzere sosyal güvenlik destek primi kesilecektir.

Eski ifade ile Bağ-Kur sigortalısı olursa malullük aylığı kesilmeyecek, tarımsal faaliyette bulunanlar ve muhtarlar hariç aylıklarından sosyal güvenlik destek primi kesilecektir.

Eski ifade ile Emekli Sandığı sigortalısı olursa aylığı kesilmeyecektir.

#### **1.10.2008 tarihinden önce sigortalı olup, 5510 Sayılı Kanun'a göre malullük aylığı bağlanmış olan Bağ-Kur sigortalısı;**

Eski ifade ile SSK sigortalısı olursa prime esas kazançlarından sosyal güvenlik destek primi kesilecek,

Eski ifade ile Bağ-Kur sigortalısı veya Emekli Sandığı sigortalısı olursa aylığı kesilecektir.

**1.10.2008 tarihinden sonra sigortalı olup, 5510 Sayılı Kanun'a göre malullük aylığı bağlanmış olan Bağ-Kur sigortalısı;**

Eski ifade ile SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı kapsamında çalışırsa aylığı hemen kesilecektir.

**SSK sigortalıları yönünden;**

**SSK kapsamında malullük aylığı almakta iken 2008/Ekim ayından sonra;**

Eski ifade ile SSK sigortalısı olursa aylığı kesilecek, prime esas kazançları üzerinden tüm sigorta kollarına tabi prim alınacaktır.

Eski ifade ile Bağ-Kur sigortalısı olursa malullük aylığı kesilmeyecek, tarımsal faaliyette bulunanlar ve muhtarlar hariç malullük aylığından sosyal güvenlik destek primi kesilecektir. Prim oranı 2008 yılı için yüzde 12, 2009 için yüzde 13, 2010 yılı için yüzde 14, 2011 ve sonraki yıllar için yüzde 15 olarak uygulanacaktır.

Eski ifade ile Emekli Sandığı sigortalısı olursa aylığı kesilmeyecektir.

**Tarım SSK'sı kapsamında malullük aylığı almakta iken 2008/Ekim ayından sonra;**

Eski ifade ile SSK sigortalısı olursa aylığı kesilecek, prime esas kazançları üzerinden tüm sigorta kollarına tabi prim alınacaktır.

Eski ifade ile Bağ-Kur sigortalısı olursa malullük aylığı kesilmeyecektir. Tarımsal faaliyette bulunanlar ve muhtarlar hariç malullük aylığından sosyal güvenlik destek primi kesilecektir. Prim oranı 2008 yılı için yüzde 12, 2009 için yüzde 13, 2010 yılı için yüzde 14, 2011 ve sonraki yıllar için yüzde 15 olarak uygulanacaktır.

Eski ifade ile Emekli Sandığı sigortalısı olursa aylığı kesilmeyecektir.

**Reform kanunu ile**

**2008/Ekim ayı başından önce sigortalı olup, 5510 Sayılı Kanun'a göre tarafına malullük aylığı bağlanmış olan SSK sigortalısı;**

Eski ifade ile SSK sigortalısı olursa aylığı kesilecek, prime esas kazançları üzerinden tüm sigorta kollarına tabi prim alınacaktır,

Eski ifade ile Bağ-Kur sigortalısı olursa malullük aylığı kesilmeyecek, aylığından sosyal güvenlik destek primi kesilecektir.

Eski ifade ile Emekli Sandığı sigortalısı olursa aylığı kesilecektir.

**2008/Ekim ayı başından sonra sigortalı olup, 5510 Sayılı Kanun'a göre tarafına malullük aylığı bağlanmış olan SSK sigortalısı;**

Eski ifade ile SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı kapsamında çalışırsa aylığı her hal ve şartta kesilecektir.

**Okurlara Cevap...**



**Soru:** 1967 doğumlu hayata erkek olarak gelmiş askerliğini yapmış 1986 yılında da erkek olarak SSK'ya girmiş ancak 2005 yılında ameliyat olarak kadın olmuş ve pembe nüfus cüzdanı almış olan birisiyim. Askerlik borçlanması yapıp emekli olabilir miyim? Ayrıca 20 yılda mı, 25 yılda mı emekli olacağım? **(A. Y.)**

**Cevap:** Pembe nüfus cüzdanınız varsa kadın olarak emekli olursunuz, ayrıca askerlik borçlanması yapabilirsiniz. Emekliliğiniz için 20 yıl sigortalılık süresi yeterli olacaktır.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İş güvencesi 'mutlak' güvence sağlar mı

*Ramazan Çanakkaleli 27.06.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, işçi kendisinin ve ailesinin geleceğinden emin olabilmek, dolayısıyla hayatını idame ettirecek kazancı elde edebilmek için işinden keyfi olarak çıkarılmamayı arzular. Geliri sadece ücrete dayanan işçi için işten çıkarılmak ciddi bir sorundur. Bu sebeple İş Kanunu'nda işçinin keyfi olarak işten çıkarılmasının önlenmesi için bazı şartlarda bazı önlemler oluşturulmuş ve bu şekilde işten çıkaracağı işçisi için işverenin geçerli veya haklı bir neden öne sürmesi gerekli kılınmıştır. Ancak iş güvencesi kanunda yer almasına rağmen "mutlak" bir hak değildir. İşveren, mahkemelerin belirleyeceği tazminatlar da dâhil olmak üzere işçinin tüm tazminatlarını ödeyerek işçisini her zaman işten çıkarabilir.

### İş güvencesinin kapsamı

**1- İşyerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması:** İş Kanunu'na bakıldığında öncelikle işyerinde "otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması" şartı görülmektedir. Bu şart açısından daha aşağıda "işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir" açıklaması yapılmaktadır. Aynı işverene ait olması şartıyla bir mekân, şehir vb. sınırlama getirilmemekte, ancak "aynı işkolunda olma" şartı getirilmektedir. Örneğin; banka şubelerinde otuz işçiden az kişi çalışmaktadır, ancak tüm Türkiye'deki şubeler dikkate alındığında bankada çalışan işçi sayısı otuzu geçmekte ve çalışanlar iş güvencesi kapsamına girmektedir.

**2- İşçinin en az altı aylık kıdemi olmalı:** Kanunda, en az altı aylık kıdemi olan işçilerin iş güvencesi kapsamında olacağı belirtilmiştir. İşçinin altı aylık kıdeminde, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşçi aynı işverenin işyerlerinde aralıklarla çalışmış olsa dahi bu süreler birleştirilecektir. Bu konuda yasada, söz konusu işyerlerinin "aynı işkolunda olması" gibi bir hüküm getirilmemiştir. Ayrıca bu duruma ek olarak altı aylık kıdem hesabında kanunun "Çalışma Süresinden Sayılan Haller"deki süreler dikkate alınır. Zaman zaman işçiler kendilerinin haberi olmadan işveren tarafından aynı gün girdi-çıkı yapıldıklarından, dolayısıyla hak kaybına uğrayacaklarından yakınmaktadırlar. Böyle durumlarda işçilerin kıdem açısından herhangi bir kayıpları söz konusu olmaktadır.

**3- Belirsiz süreli iş sözleşmesi:** İş sözleşmesinin türü açısından ise sözleşmenin "belirsiz süreli" olması kuralı getirilmiştir. Bu durumda "belirli süreli" iş sözleşmesi ile çalışanlar iş güvencesinin kapsamı dışında tutulmuştur.

Ancak belirli süreli iş sözleşmesi imzalayanlar için kanundaki; "belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir" denerek belirli iş sözleşmelerinde de dolaylı iş güvencesi gözetilmek istenmiştir.

Ancak hemen belirtmeliyim ki; yukarıda şartlar sağlansa bile iş güvencesi işveren vekilleri için istisnadır. Bununla ilgili İş Kanunu'nda; "işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21. maddeler ile 25. maddenin son fıkrası uygulanmaz" denmektedir.

Görüldüğü üzere iş güvencesi ile ilgili işyeri, işçi ve işle ilgili üç kriterin aynı anda sağlanmış olması gerekir. Bu sebeple; "otuz işçi", "altı aylık kıdem" ve "belirsiz süreli iş sözleşmesi" şartlarından birisinin olmaması durumunda işçi iş güvencesine ilişkin haklardan yararlanamaz.

### **Bir yıldız daha emekliye ayrıldı...**

İstanbul Unkapanı'da bulunan ve tüm Türkiye'deki emeklilik işlemlerinin dörtte birini gerçekleştiren, eski adı SSK İhtiyarlık Müdürlüğü olan Unkapanı SGM'nin 1971'deki ilk kuruluşunda yer alan ve uzun yıllar burada müdürlük yaptıktan sonra Sosyal Güvenlik Kurumu İstanbul İl Müdürlüğü'nün kurulmasıyla SGK İl Müdür Yardımcılığı görevine atanan ve iki yıldır bu görevi yürüten sevgili müdürüm, değerli büyüğüm Çetin Zorlu; 25 haziran tarihinde 39 yıllık meslek hayatını noktalayarak emekliye ayrıldı. Kendisi onuruna SGK İstanbul İl Müdürü Mustafa Kuruca tarafından Mihrabat Korusu'nda verilen yemekte, hayli duygulu konuşma yapan Çetin Zorlu'ya yeni hayatında sağlık ve mutluluklar diliyorum.

### **Okurlara Cevap...**

**Soru:**1970 doğumluyum. Bağ-Kur'lu olmadan özürlüydüm. Özürüm şu anda devam ediyor. Yani doğuştan yüzde 40 ile yüzde 50 arası özürüm var. 15 yıldır Bağ-Kur primi yatırıyorum. Doğuştan özürlü olduğum için malulen emekli olamıyorum. Başka nasıl emekli olabilirim? **(Emin Balcin Bitlis/Hizan)**

**Cevap:** Malulen değil, 18 yıl sigortalılık süresi ve 4680 gün ile özürlü statüsünde emekli olabilirsiniz. Sizin gün probleminiz yok, sadece emeklilik müracaatı için üç yıl daha beklemeniz gerekiyor.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## **SGK taşeron borçlarının peşine düştü...**

*Ramazan Çanakaleli 04.07.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, SGK alacaklarının takip ve tahsilinde etkinliğin arttırılması ve prim ödeme yükümlüleri hakkındaki işlemlerin tam olarak yerine getirilmesi açısından, asıl işveren ve taşeronlara (alt işverenlere) yönelik olarak yürütülecek icra takip işlemleri konusunda geçtiğimiz haftalarda SGK tarafından bir genelge yayımlandı.

## **İşveren ve alt işveren kimdir**

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda işveren "Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan kişiler ile kamu idarelerinde memur statüsünde çalıştırılan kişilerden sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir ayrıca bunların işverenleri, prim ödeme yükümlüsüdür" şeklinde; Taşeron ise "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir" şeklinde tanımlanmaktadır.

Yine aynı kanunda "sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur. Bunların işverenleri, prim ödeme yükümlüsüdür" hükmü yer almaktadır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde ise; "Alt işveren, mevzuattan doğan yükümlülüklerini asıl işverene ait işyeri sicil numarasına ilave olarak verilecek üç haneli alt işveren numarası ile asıl işverenin işyeri dosyası üzerinden yerine getirir. Alt işveren adına işyeri dosyası açılmaz" hükümleri yer almaktadır.

Mevzuatta yer alan hükümler birlikte değerlendirildiğinde, bir kişinin alt işveren sayılabilmesi için üçüncü kişiye ait bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya işin eklentilerinden iş alması ve bu iş için sigortalı çalıştırması gerekmektedir. Sigortalılar alt işveren aracılığı ile işe girmiş ve alt işveren ile karşılıklı sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, kanunla işverene yüklenilen yükümlülüklerden Kuruma karşı alt işveren ile birlikte sorumlu olmaktadır.

## **Yargıtay "uygundur" kararında**

Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 12.6.1991 tarihli, 1991/10-277 Esas, 1991/359 Karar sayılı kararıyla, alt işverenlerin sosyal sigorta yükümlülüklerine uymamaları halinde, asıl işverenleri de müteselsil sorumlu tutan, sosyal güvenlik hukukunun isteklerine uygun düşen bir karar almıştır.

Yargıtay'ın asıl işverenin sorumluluğu ile ilgili muhtelif kararlarında da "birlikte sorumluluk" deyiminden tam teselsülün, dolayısıyla müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerektiği belirtilmiştir. Buna göre, alt işverenin Kanun ile işverene yüklenen sorumlulukları yerine getirmemesi nedeniyle prim borçlarının yanı sıra Kurum tarafından uygulanan idari para cezalarından da asıl işverenin sorumlu olduğu, bu sorumluluğun da müşterek ve müteselsil sorumluluk olduğu Yargıtay'ın yerleşik içtihadıdır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'a Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmeliğinde "Borçlu: Kurum alacağını ödemek zorunda olan gerçek kişiler veya bunların kanuni temsilcilerini, mirasçıları, kefillerini, vakıflar ve cemaatler gibi tüzel kişiliği olmayan teşekkülleri idare edenleri, tüzel kişiler ile tüzel kişiliği haiz işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzey yöneticileri ve yetkilileri ile kanuni temsilcilerini ya da kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlilerini, yabancı şahıs ve temsilcilerini, işveren vekillerini, alt işvereni, geçici iş ilişkisi ile sigortalıyı devir alan işvereni, işyerinin devralınması veya intikal etmesi ya da başka bir işyerine katılması veya birleşmesi halinde yeni işvereni, ifade eder" hükmü yer almaktadır. Bu hükme göre SGK alacakları, borçlar hukuku alacaklarından farklı olarak tüzel kişi ortakları ile üst düzey yöneticilerinden de tahsil edilebilmektedir.

## **Sonuç olarak...**

SGK'ca verilen alt işveren numarası ile asıl işverene ait işyeri dosyası üzerinden yükümlülüklerini yerine getirmesi gereken alt işverenin Kuruma olan borçlarından asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumlu olduğundan, alt işverenin SGK'ya olan ve yasal süresi içinde ödenmeyen borçlarının tahsili için düzenlenecek ödeme emirlerinin asıl işverene ve alt işverene aynı anda (birlikte) gönderilerek icra takip işlemlerine başlanılmaktadır.

## Okurlara Cevap...

Soru: Doğum tarihim: 03.04.1968, ilk işe giriş tarihim 11.10.1990. 2002 mayıs ayına kadar 2A'lı olarak 2210 gün, 2002 mayıs sonrasında 377 gün çalıştım. Bu arada normal sigortalı olarak çalıştığım günler de var. 2005 yılı mayıs- 2008 ekim arasında isteğe bağlı sigorta primi ödedim. Bu tarihte kesmeme rağmen isteğe bağlı Bağ-Kur'lu yapılmışım. Ben bunu fark ettiğimde 2010 yılı mart ayıydı. 480 günlük Bağ-Kur prim borcunu ödedim. Ayrıca 1996 yılında 150 gün kadar Emekli Sandığı'na bağlı olarak çalıştım. 2010 yılı mart ayının son iki gününden itibaren de 62 gün normal sigortalı bir işte çalıştım. Bağ-Kur'lu görünen 480 gün ve Emekli Sandığı'na tâbi olduğum 150 gün hariç tutulursa 4394 gün, bunlar ilave edildiğinde 5024 gün prim ödenmiş gözüküyor. Ben ne zaman emekli olabilirim? Daha ne kadar çalışmam gerekiyor. Ödediğim Bağ-Kur primi sebebiyle Bağ-Kur'lu gibi mi emekli olurum? (Nursel Manav)

Cevap: Sigorta başlangıcınız fiili hizmet zamlarından dolayı 28.03.1989 olur. Buna göre 16.06.2011'de (43 yıl 2 ay 13 gün) yaşınızı doldurunca fiili hizmet zamlarınız dahil 5300 gün prim ödediğinizde emekli olursunuz. Bağ-Kur prim ödemeleriniz 1260 günü geçmediğinden, Bağ-Kur'dan değil SSK'dan emekli olursunuz. Sorularınız için Faks: 0216 449 1064

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Yurtdışı borçlanması yapıp emekli olanlar çalışabilir mi

*Ramazan Çanakaleli 11.07.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, yurtdışında çalışmaları olan vatandaşlarımız Türkiye'ye **"kesin dönüş"** yaptıkları takdirde, Türkiye'de yurtdışında Türk vatandaşı olarak geçen süreleri borçlanarak, parasını ödedikleri zaman, Türkiye'den de emekli olabilmektedirler. Yurtdışındaki çalışmaları nedeniyle çalıştıkları ülkeden emekli olmuş veya olacak olmaları Türkiye'den ikinci defa emekli olmalarına engel teşkil etmemektedir.

Buradaki **"kesin dönüş"** ibaresi, aylık tahsis talebinde bulunanların yurtdışındaki **çalışmalarının sona ermesini, ikamete dayalı bir sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneği** almamaları durumunu ifade etmektedir. Yoksa vatandaşlarımızın yurtdışından pılı pırtısını toplayıp Türkiye'ye dönmelerini veya yurda giriş yaptıktan sonra bir daha yurtdışına çıkmamalarını ifade etmemektedir.

### Sosyal sigorta ya da Sosyal yardım ödeneği ne anlama geliyor

**"Kesin dönüş"** tanımında geçen; **"Sosyal sigorta ödeneği"** deyimi, çalışma yaşamı süresince karşılaşılan hastalık, iş kazası, meslek hastalığı veya işsizlik gibi riskler nedeniyle iş göremezlik veya işsizlik gibi adlar altında yapılan ödenekleri, **"Sosyal yardım ödeneği"** ibaresi, bulunulan ülke mevzuatı kapsamında, geçimlerini sağlayacak hiçbir gelirleri olmayan veya mevcut gelirleriyle geçimlerini sağlamakta güçlük çeken kişilerin asgari geçim düzeyi ile sınırlı olmak üzere geçimlerinin sağlanması amacıyla kamu kurum ve

kuruluşları tarafından muhtaçlık durumuna ve süresine göre ödenen ikamet şartına bağlı nakdi yardımları, ifade etmektedir.

### **Borçlanma kanununda değişiklik yapıldı**

08.05.1985 tarih ve 3201 sayılı “**Yurtdışında Çalışan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun**”la, Türk vatandaşlarının yurtdışında geçen sürelerinin borçlanma yoluyla sosyal güvenlikleri bakımından değerlendirilmesi amaçlandı.

3201 sayılı Kanun’dan yararlanmak suretiyle tarafına aylık bağlananlar 1 Ekim 2008 tarihinden sonra sigortalı olarak çalışmaya başladıklarında, aylıkları kesilmekteydi sosyal güvenlik destek primine tâbi sigortalı olarak çalışmaları mümkün değildi. Oysa 1 Ekim 2008 tarihi öncesinde sosyal güvenlik destek primine tâbi olarak çalışabilmekteydiler.

SGDP’ye (*sosyal güvenlik destek primi*) tâbi çalışamama, yurtdışı borçlanması yapmış kişilerin çalışma hayatının dışına veya kayıtdışı çalışmaya itilmesine, ayrıca elinde sermaye olanların bu sermayeyi reel olarak işletmeleri yerine kısmen de olsa bankalarda faizde tutmalarına sebep olmaktaydı. Sivil toplum örgütlerinin ve vatandaşlarımızın yapmış oldukları yoğun baskılar sonuç vererek, bu durum 19 Haziran 2010 tarihinde yürürlüğe giren 5997 sayılı Yasa ile değiştirildi ve SGK 2 Temmuz 2010 tarihli ve 2010/80 sayılı Genelge’si ile Kanun’un nasıl uygulanacağını teşkilatına duyurdu.

### **SGDP’ye tâbi çalışılabilecek**

Yapılan değişiklikle, yurtdışı borçlanması yaparak emekli olmuş vatandaşlarımıza tekrar SSK’lı veya Bağ-Kur’lu olarak çalışmaya başladıklarında; ya maaşınızı kestirerek tüm sigorta kollarına tâbi olarak çalışırsınız ve çalışmanız sona erdikten sonra talepte bulunmanız halinde emekli aylığınız son çalışmalarınız da dikkate alınarak yeniden bağlanır veya emekli aylığınızı kestirmeksizin SGDP’ye tâbi çalışırsınız şeklinde, önlerine iki seçenek sunulmaktadır. 19 haziran öncesinde ikinci bir seçenek sunulmaksızın emekli aylıkları, çalışmaya başladıklarında hemen kesilmekteydi.

### **1 Ekim 2008 – 19 Haziran 2010 tarihi arasındaki çalışmalar ne olacak**

Yurtdışı borçlanması yaparak 1 Ekim 2008 tarihinden sonra çalışmaya başlayan vatandaşlarımızın emekli aylığı kesildiğinden, emekli aylığının yeniden bağlanmasını isteyen vatandaşlarımızın, hemen yeniden emekli aylığı talebinde bulunmaları gerekmektedir.

1 Ekim 2008 öncesi çalışmaya başlamış ve kesinti olmaksızın halen çalışmaya devam eden vatandaşlarımızın bu süre zarfında emekli aylıkları kesilmeyerek SGDP’ye tâbi çalışabildiklerinden bunların ayrıca bir işlem yapmalarına gerek yoktur.

5997 sayılı Kanun’da, yasa maddesinin yürürlük tarihi, yayımı tarihi olarak yer aldığından 1 Ekim 2008 ile 19 Haziran 2010 tarihi arasında çalışmaya başlaması nedeniyle emekli aylığı kesilen vatandaşlarımızın 19 Haziran 2010 tarihine kadarki emekli aylıklarını talep hakkı bulunmamaktadır.

### **Değerli bir eser daha yayımlandı...**

24 milyon 18 yaş altı genç nüfusa sahip ülkemizde işgücü piyasasının çok dinamik olduğunu gözönünde bulundurduğumuzda, hızla gelişen ve değişen çalışma hayatı şartları beraberinde yeni düzenlemelerin yapılması ihtiyacını doğurmaktadır. İşte bu durumda hızla değişen sosyal güvenlik mevzuatının takip edilmesinde çok önemli rol ifa eden kitap yayınından bahsetmek istiyorum. Adı **Son Düzenlemeler İşığında Tahsis, Kısa Vadeli Sigorta, Genel Sağlık Sigortası ve Yurt Dışı Borçlanma Uygulamaları** olan kitabı, değerli dostlarım, SGK Başmüfettişi Cüneyt Olgaç ve Resul Limon beraber kaleme aldı. Eserde son düzenlemeler sistematik olarak ele alınmış olup günlük hayatta karşılaşılabilecek soru ve sorunlara açıklayıcı, yol gösterici yanıtlar verilmiştir. Kitabın basımı TES-İŞ Sendikası tarafından yapılmış olup Türk sosyal güvenlik hayatında önemli boşlukları dolduracak kaynak niteliği taşıyacaktır.

## Okurlara Cevap...

**Soru:** Emekli Sandığı'ndan 1996 yılında emekli oldum. 2006 yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi'ne ait bir şirkette SSK'lı olarak tekrar çalışmaya başladım ve dört yıldır halen çalışıyorum. Yasa gereği emekli aylığımı kestiler. Şimdi işten ayrılırsam emekli aylığımı SSK mı, Emekli Sandığı mı bağlayacak? **(Murat Göktaş/İstanbul)**

**Cevap:** 5335 sayılı Kanun'un 30. maddesi gereği, emekli aylığı alanlar tekrar Kamuya ait bir işyerinde çalışmaya başladıklarında emekli aylıkları kesilir. İşten ayrılıp tekrar emekli aylığı talebinde bulunduklarında bunlar hakkında 2829 sayılı Hizmet Birleştirmesi Kanunu hükümleri uygulanmayarak, daha önce emekli oldukları statüden emekli aylıkları tekrar bağlanır. Sizin emekli aylığınız Emekli Sandığı statüsünde bağlanacaktır.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İşçilerin yıllık izin süreleri ne kadardır

*Ramazan Çanakaleli 18.07.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, yaz tüm güzelliği ile insanları cezbederken milyonlarca çalışan yıllık izinlerini kullanmak için bu mevsimi bekledi. Bayramlarda akraba, eş, dost ziyareti ön plana çıkarken, değişen tatil alışkanlıkları ile birlikte yıllık izinlerde daha çok deniz kıyılarındaki tatil beldeleri rağbet görüyor.

Çalışma ve dinlenme hakkı Anayasa'nın 49 ve 50. maddeleri ile anayasa teminatı altına alınan haklardır. Ücretli izin hakkı da dinlenme hakkının içinde düzenlenen bir anayasal haktır. Yıllık izinlerde çalışanların ücretleri aynen çalışılıyormuş gibi ödenmeye devam ettiğinden, yıllık izin süresince çalışanların ücret ve sosyal güvenlik açısından bir kayıpları bulunmamaktadır.

## İşçilerin izin hakkı

Yıllık ücretli izin uygulaması İş Kanunu'nun 53 ile 60. maddelerinde düzenlenmiştir. Buna göre işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,

b- Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,

c- On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden,

az olamaz. Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Kanunda düzenlenen yıllık izin süreleri asgaridir. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir ancak toplu iş sözleşmeleri ile yıllık izin hakkı düzenlenemez. Yıllık iznin bu süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, bu izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

Zaman zaman uygulamada işveren tarafından yıl içinde verilen izinlerin mahsubu konusu gündeme gelmektedir. Ancak gerek mevzuattaki açık düzenlemeler gerekse yargı içtihatları ile işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Yani işçilerin yıllık izinleri hesap edilirken işgünleri dikkate alınmaktadır. Üç yıllık kıdemi olan bir işçi on dört iş günü izin kullanabileceğinden buna iki gün hafta tatilini de ilave ettiğimizde toplamda on altı gün izin kullanabilecektir. Bu on altı günün içersine 1 mayısın denk geldiğini düşünürsek, 1 Mayıs tatil olarak ilan edildiğinden yıllık izin süresi on yedi güne uzayacaktır.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır. Ücretsiz yol izni süresince işveren işçinin ücretini ödeyip sigorta primlerini yatırmak zorunda değildir.

### **Yıllık izin ücreti**

Yıllık ücretli izne çıkan işçinin ücretinin belirlenmesinde fazla mesai, ikramiye, prim gibi eklentilerin dâhil edilmediği net ücreti dikkate alınmalıdır. İzin ücretinin belirlenmesinde; fazla çalışma karşılığı alınacak ücretler, primler, sosyal yardımlar ve işyerinin devamlı işçisi olup, normal saatler dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler hesaba katılmaz. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

### **Kullanılmayan yıllık izinlerin ücreti**

Yıllık ücretli izin hakkının işçi tarafından istenmemesi veya işverence kullandırılmaması bunun alacağı dönüşmesine neden olmayacağı gibi, dinlenme hakkından vazgeçilerek ücretinin istenmesi olanağı da bulunmamaktadır. Zira İş Kanunu'nda sadece yıllık ücretli iznini kullanan işçiye izin dönemine ilişkin ücreti izne başlamadan önce peşin olarak ödenmesi veya avans verilmesi öngörülmüştür. Öte yandan yıllık ücretli izin hakkı, hizmet akdinin işçi veya işveren tarafından feshi veya işçinin ölümü ile izin ücretine dönüşmektedir. Yıllık izin ücreti alacağı hizmet akdinin feshedilmesi ile doğan bir haktır, fesihden önce işçinin işverenden talep edebileceği bir hak değildir. Esası kullanılmayan yıllık izinlere ait ücretin işçiye ödenmesidir. Yıllık izin ücreti alacağı akdin feshedildiği tarihteki ücret üzerinden hesaplanmalıdır, iznin hak edildiği yıldaki ücrete faiz işletilerek hesaplanması gibi bir usul yoktur.

### **İzin ücreti ne zaman zamanaşımına uğrar**

Hizmet akdinin devamı süresince yıllık izin ücreti alacağı için zamanaşımı işlemez. Zamanaşımı süresi akdin feshi ile işlemeye başlar ve beş yılın sonunda sona erer.

### **Sonuç olarak...**

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. İşçinin çalışma kıdemi arttıkça ücretli izin süresi de ona göre hesaplanır. Yıllık iznin kullanıldığını ispatlamak işverenin yükümlülüğündedir. Bu ispatlama ise tanık ifadesi ve benzeri delillerle değil işçinin imzasını taşıyan belgelerle yapılmalıdır. Aksi takdirde mahkemelerce yıllık ücretli izin alacağının varlığına hükmedilmektedir.

### **Okurlara Cevap...**

**Soru:** 1972 yılında SSK'lı olarak çalışmaya başladım, 1995 yılında TARIŞ'e zeytinyağı sattım. Ürün bedeli üzerinden BAĞ-KUR primi kesmişler ve BAĞ-KUR'a o yıllarda yatırmışlar. O yıllarda köyde yaşamaktaydım ve tarım işleri ile uğraşıyordum. Geçen nisan ayında BAĞ-KUR'a gittim ve tarım BAĞ-KUR'u primlerimi toptan ödemek istedim anca yetkililer 1996 yılında iki ay SSK'lı olarak çalışmam nedeniyle ödeyemeyeceğimi söylediler. Ne yapabilirim? **(Kemal Tekir/ Manisa)**

**Cevap:** 12 Mayıs 2010 tarihinde yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin geçici 8. maddesinin 10. fıkrası uyarınca, prim tevkifatı nedeniyle tarım BAĞ-KUR'unuzun devam etmesi gerekmektedir. İlgili SGK Sosyal Güvenlik Merkezi'ne tekrar müracaat etmeniz yerinde olacaktır.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)



# SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı çakışır, öncelik kimde

Ramazan Çanakkaleli 25.07.2010

Merhaba sevgili okuyucular, son zamanlarda gelen elektronik postaların birçoğunda sigortalılık hallerinin çakışması halinde ne yapılabileceği sorulmaktadır. Soruları tek tek cevaplamaktansa genel olarak konuyu izah etmenin yerinde olacağını düşünerek, bu hafta bu konuyu ele almaya karar verdim.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu öncesinde çalışma hayatı içinde yer alanların sosyal güvenlikleri farklı kanunlara göre sağlanıyordu. Genel olarak izah etmek gerekirse; memurların 5434 sayılı Kanun, esnaf, sanatkârlar ile tarımda bağımsız çalışanlar ve diğer bağımsız çalışanların 1479 sayılı ve 2925 sayılı Kanunlar, işyerleri ile tarımda bir veya birkaç işverene bağlı hizmet akdi ile çalışanların 506 ve 2926 sayılı Kanunlar, bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birliklerin personelinin 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesine istinaden yürürlükte olan sandıklar aracılığıyla sosyal güvenlikleri sağlanmaktaydı. 1 Ekim 2008 itibariyle yürürlüğe giren ve sosyal güvenlik norm birliğini sağlayan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda çalışma hayatı içinde yer alanlar tek kanun altında toplandı ancak yine de statüleri reform öncesi gibi ayrı ayrı değerlendirildi. Zira kanunun geçici 1. maddesi gereği kanunun 4. maddesinin a bendindekiler; SSK'lı, b bendindekiler; Bağ-Kur'lu ve c bendindekiler; Emekli Sandığı mensupları olarak tanımlanmıştır. Bu sebeple; çalışma hayatı içinde farklı statülerde çalışma grubunun olması ve her grubun ayrı bir sosyal güvenlik halinde olmasından dolayı sigortalılık tanımlarında zaman zaman karışıklıklar olmaktadır. Bu şekilde sigortalılık karışıklığının çözümünde herhangi bir yasal düzenleme mevcut değildi. Bu belirsizlik hali 5510 sayılı Kanun ile açıklığa kavuştu.

## Sigortalılık hallerinin çakışması

Çalışma hayatı içinde çalışanlar, aynı dönemde yasal olsun olmasın birden fazla işle iştigal edebilir ve dolayısıyla birden fazla sosyal güvenlik statüsü içine girebilirler. Örneğin; devlet memuru olarak çalışan bir hekim işyeri hekimi olarak haftanın belli günlerinde bir fabrikada işçilere hizmet verebilir, bu arada bir arkadaşıyla ortak olup limited şirket kurabilir. Bu durumda fabrikada çalıştığı için SSK'lı mı, şirket ortağı olduğu için hemen Bağ-Kur'lu mu olması gerekecek, yoksa devlet memurluğunun sonlanması mı beklenecek? Memurluğu sonlandıktan sonra hangi statüye geçecek? Bunun gibi çalışma hayatı içindeki pozisyonu gereği birden fazla sosyal güvenlik statüsü içine girecek şekilde olunmasına, sigortalılığın çakışması veya sigorta hallerinin birleşmesi denmektedir. Çalışma hayatı içindeki pozisyonu gereği birden fazla sosyal güvenlik statüsü içine girecek şekilde sigortalılığı çakışan veya sigorta halleri birleşen kişinin sigortalılık durumunun çözümlenmesi gerekmektedir.

## Öncelik Emekli Sandığı'nın

Sigortalının, 4/a (SSK) sigortalılığı, 4/b (Bağ-Kur) sigortalılığı veya 4/c (Emekli Sandığı İştirakçiliği) sigortalılığı kapsamlarından birden çoğuna tâbi olmasını gerektirecek biçimde çalışması halinde; öncelikle varsa 4/c sigortalılığı geçerli olacak, 4/c sigortalılığı kapsamında çalışması yoksa ilk önce başlayan sigortalılık ilişkisi esas

alınarak sigortalı sayılacak. Bu sigortalılık hâli kesintiye uğrayıncaya kadar sigortalılık devam ettirilecek. Kesintiye uğraması hâlinde, sonra başlayan sigortalılık hâli devreye girecek.

**Konuyu bir örnekle açıklayacak olursak;** Mustafa, Ceritler Ltd. Şti’de müdür olarak 4/a (SSK) sigortalısı olarak çalışırken Murat isimli şahısla yeni bir şirket kuruyorlar. 5510 sayılı Kanun’a göre limited şirket ortaklarının 4/b’li (Bağ-Kur) olması gerekir, ancak Mustafa’nın, Ceritler Ltd. Şti’deki önceden başlayan müdürlük vazifesi ve dolayısıyla 4/a (SSK) sigortalılığı devam ettiğinden ve “Sosyal Güvenliğin Tekliği” ilkesinden dolayı A 4/a (SSK) olarak bildirilmeye devam edilecektir. Mustafa, Ceritler Ltd. Şti’deki müdürlük vazifesinden ayrıldığı, yani hizmet akdi süresi bittiği gün itibarıyla kendi ortağı olduğu limited şirket ortaklığından dolayı 4/b (Bağ-Kur) sigortalısı olacaktır.

### **Kendi işyerinde hem işveren hem sigortalı olunmaz**

4/b sigortalıları kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden, 4/a sigortalısı olarak bildirilemeyeceklerdir. Ancak 5510 Sayılı Kanun Gereğince Sigortalı Sayılanlar, Sayılmayanlar, Sigortalılığın Başlangıcı, Kuruma Bildirilmesi ve Sona Ermesi Hakkındaki Tebliğ gereği 01.10.2008 tarihinden öncesinde başlamış ve halen devam edenlerin, sigortalılık halleri kesintiye uğrayıncaya kadar önce başlayan devam edecektir.

### **Prim mahsuplaşması**

Hizmet çakışması nedeniyle, Bağ-Kur’a ödenmesi gereken primler SSK’ya, SSK’ya ödenmesi gereken primler de Bağ-Kur’a ödenmiş olabilmektedir. Bu durumda 5458 sayılı Kanun çerçevesinde prim mahsuplaşması, yani ödenmiş prim paraları borçlu olunan tarafa aktarılabilir.

### **Sosyal Güvenlik Destek Primi’ne tâbi çalışmaların çakışmasında ne olacak**

Emekli aylığı alırken sigortalılık hallerinin çakışmasına rastlanılmaktadır. Örneğin, Prof. Dr. Hasan Y. bir vakıf üniversitesinde öğretim üyesi olarak çalışırken bir danışmanlık firması kurmuş ve faaliyetlerine başlamışken, SSK’dan emeklilik şartlarını tamamlamış ve emekli olmuştur. Ancak sosyal güvenlik destek primi (SGDP) ödeyerek, üniversitede ders vermeye devam etmek istemektedir. Bu durumda SSK’lı sayılıp, sosyal güvenlik destek primi üniversitedeki maaşından mı, yoksa Bağ-Kur’lu sayılıp SSK’dan aldığı emekli aylığından mı kesilecektir? Mevzuatta bu konuda açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte, emeklilik öncesindeki sigortalılık hallerinin çakışması halinde geçerli olan önce başlayan devam eder uygulaması burada da devam edecektir. Yani Prof. Dr. Hasan Y. emeklilik sonrasında üniversitede sosyal güvenlik destek primine tâbi çalışmak isterse, Bağ-Kur’lu sayılıp emekli aylığından yüzde on dört oranında prim kesintisi yapılacaktır.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

# İşe iade davası nedir

---

Ramazan Çanakkaleli 01.08.2010

İş güvencesi kapsamında olan işçilerin işveren tarafından iş sözleşmeleri mevzuata aykırı olarak feshedildiğinde 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesini içeren yazıyı tebellüğ etmesinden itibaren bir ay içerisinde işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. İşe iade davası açan ve geçerli bir sebeple işten çıkartılmadığı iş mahkemesi kararı ile tesbit edilip işe iade edilen işçiler, işe başlatılmazlarsa dört ila sekiz aylık ücretleri tutarında mahkemenin takdir ettiği **“işe başlatmama tazminatı”**nı alacaklardır. Ayrıca, işe başlatılsınlar veya başlatılmasınlar boшта geçen süreye ilişkin en çok dört aylık ücretleri işverence kendilerine ödenecektir.

## İş Güvencesi Kapsamı

4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi, için fesih bildiriminin yapıldığı tarihte işyerinde en az 30 işçi çalıştırılıyor olması gerekir. En az 30 işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığının saptanmasında, işçinin çalıştığı işyeriyle aynı iş kolunda işverenin birden fazla işyerinin olup olmadığına bakılır. 30 işçi sayısının belirlenmesinde, belirli süreli, belirsiz süreli, tam süreli, kısmi süreli, daimi veya mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanların tamamı dikkate alınır. Ancak, alt işveren işçileri (iş güvencesi kapsamı dışına çıkmak amacıyla muvazaalı alt işverenlik hali hariç) bu sayıya dahil edilmez. İş güvencesi kapsamından yararlanmanın bir diğer koşulu, fesih bildirimin yapıldığı tarihte aynı işverene ait işyeri veya işyerlerinde çalıştığı sürenin en az 6 ay olmasıdır. 6 aylık sürenin tesbitinde, fasılalı geçen sürelerin birleştirilmesi gerekir. İş güvencesi kapsamından yararlanmak için aranan son koşul, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olmasıdır.

## Fesih bildiriminde dava açma süresi ne kadardır

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

## Dava ne kadar sürede görülmelidir

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir. Mahkemelerin iş yoğunluğu nedeni ile özellikle büyük şehirlerde yasada ön görülen sürelerde davaların sonuçlandırması mümkün olmamaktadır.

## İşçinin işe başlama süresi

İşçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Burada işçinin işe başlaması için on günlük süre değil, on iş günü süre öngörülmüştür. Dolayısı ile işyerinde uygulanmakta olan hafta tatili süreleri anılan on iş günü süreye eklenecektir.

### **İşçinin işe başlamaması halinde ne olur**

İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. Burada sözü edilen hukuki sorumluluk işçinin dört aylık ücreti, ihbar ve kıdem tazminatı gibi hususları içermektedir.

### **İşçi işveren tarafından işe başlatılmazsa**

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tesbit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Burada sözü edilen ücretin çıplak ücret olduğu, yani giydirilmiş ücret olarak anlaşılmaması gerektiği yargı kararları ile ortaya konmuştur. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. Burada sözü edilen ücret işçinin giydirilmiş ücretidir. Çünkü Yasa'da "ücret ve diğer hakları" ibaresi kullanılmıştır. dört aylık ücret işçi işe başlatılsın veya başlatılmasın işçiye ödenecektir. İşçinin dört aylık sürede başka bir işyerinde çalışıp çalışmamasının işçinin ücretini almasına bir etkisi yoktur. Feshin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleşmesinden itibaren dört aylık ücrete gecikme faizi uygulanabileceği yargı kararlarında yer almıştır.

### **İşçi mahkeme kararına istinaden işe başlarsa**

İşe iade edilen işçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yapılacak ödemeden mahsup edilmektedir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenmelidir.

### **Çalışılmış gibi sayılan dört aylık sürenin sigorta primi ne olacak.**

İşçi, işe başlatılsın veya başlatılmasın işçiye çalıştırılmadığı süre için ödenen en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarından iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlik sigortası primi de dahil olmak üzere tüm sigorta kollarına ait primlerin kesilmesi ve bu sürelerin hizmetten sayılması gerekmektedir. SGK uygulamasında; Mahkeme kararının temyiz edilmemesi durumunda kararın kesinleştiği, temyiz edilmesi halinde Yargıtay onama ilamının işveren veya vekiline tebliğ edildiği, Yargıtay onama ilamı taraflara tebliğ edilmemiş/edilememiş ise Yargıtay onama ilamının kararı vermiş olan mahkemenin kalemine intikal ettiği,

tarihi takip eden ayın sonuna kadar verilmesi ve belgelerde kayıtlı sigorta primlerinin aynı süre içerisinde ödenmesi halinde, idari para cezası ve gecikme zammı uygulanmamaktadır. Mahkeme kararının kesinleşme tarihini takip eden bir ay içerisinde yerine getirilmemesi halinde ise bu defa belgelerin verilebilmesi amacıyla işverene tanınan bir ayı takip eden aydan başlanarak gecikilen her ay için gecikme zammı, ayrıca her bir aya ilişkin prim belgesinden dolayı idari para cezası uygulanmaktadır.

## Okurlara Cevap

**Soru:** 1994-2009 yılları arasında her yıl Fiskobirlik'e fındık verdim. O tarihlerde bana ödenen fındık parasından Bağkur'a kesinti yapılmış yeni haberim oldu. 64 yaşındayım emekli olabilir miyim? **Yavuz ATASOY/Giresun**


**Cevap:** Bağkur'da prim tevfikatı uygulaması 1994'te başladı. 1994-2009 tarihleri arasında dilerseniz kendinizi tarım Bağkur'lu saydırabilirsiniz. Bu tarihler arasında 17 günlük prim ödeyip 30 günlük hizmet kazanarak emekli olmanız mümkün bulunmaktadır.

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Dikkat! İsteğe bağlı sigortada son durum!..

---

*Ramazan Çanakaleli 08.08.2010*

 Dikkat! İsteğe bağlı sigortada son durum!.. Merhaba sevgili okuyucular, isteğe bağlı sigorta konusunda geçen ay başında SGK yeni bir tebliğ yayımladı. Bu tebliğde isteğe bağlı sigorta konusunda tam aydınlığa kavuşmamış konular daha açık şekilde anlatılmış ancak SSK'lı olarak reform öncesinde isteğe bağlı başlayıp halen devam edenlerin 1 Ekim 2008 sonrası için Bağ-Kur kapsamında değerlendirilmeleri konusu ile Emekli Sandığı'na tâbi isteğe bağlı sigortalı olmuş olanların 1 Ekim 2008 sonrasında da Emekli Sandığı'na tâbi olarak devam etmeleri konusunda bir değişiklik yapılmamış.

### İsteğe bağlı sigortalı olma şartları

İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerinden doğan haklar saklı kalmak kaydıyla, Türkiye'de yasal olarak ikamet edenler ile Türkiye'de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde bulunan Türk vatandaşlarından;

- a) 18 yaşını doldurmuş olmak,
- b) Kanuna tâbi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak veya SSK kapsamında sigortalı olarak çalışmakla birlikte, ay içinde 30 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak,
- c) Kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak,
- ç) İsteğe bağlı sigorta giriş bildirgesiyle Kuruma başvuruda bulunmak, şartları aranır.

Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurtdışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinden isteğe bağlı sigortalılık talebinde bulunanlardan Türkiye'de ikamet şartı aranmaz.

Ayrıca diğer vatandaşlarımız da yurtdışında yaşamalarına rağmen ikametlerini yurtdışına taşımazlarsa yani adrese dayalı nüfus kayıt sisteminde Türkiye'de bir adres belirtirlerse yine isteğe bağlı sigortalı olabilirler.

Türk iş mevzuatına göre, ağır ve tehlikeli işlerden olmamak; kişinin yaşına ve cinsiyetine uygun olmak kaydıyla 16 yaşından itibaren 4857 sayılı İş Kanunu'na tâbi olarak çalışabileceği hükmü yer almaktadır. Buna paralel olarak isteğe bağlı sigortalı olabilme şartı da 16 yaş olarak belirlenebilirdi. Nitekim Alman sosyal güvenlik sisteminde isteğe bağlı sigortalı olmada yaş şartı 16 olarak uygulanmaktadır.

İsteğe bağlıda yaş şartının 16 olarak uygulanması malulen emeklilik, özürlü statüsünde emeklilik gibi işlemlerde zaman "sigortalılık süresi" açısından yaşanan mağduriyetlerin önlenmesi açısından önem arz etmektedir.

### **İsteğe bağlı sigortalılık başvurusu**

(1) İlk defa isteğe bağlı sigortalı olmak isteyenlerin örneği Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan isteğe bağlı sigorta giriş bildirgesi ile ikametgâhlarının bulunduğu sosyal güvenlik il müdürlükleri/sosyal güvenlik merkezlerine başvurmaları gerekmektedir. Tekrar isteğe bağlı sigortalılık talebinde bulunacak sigortalıların ise talep dilekçesi ile müracaatları yeterlidir.

(2) Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurtdışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinin isteğe bağlı sigortaya müracaatları işyerinin bulunduğu sosyal güvenlik il müdürlükleri/sosyal güvenlik merkezlerine yapılır.

(3) Emekli Sandığı Kanunu'nun mülga 12. maddesi gereğince isteğe bağlı iştirakçilik için gerekli şartları taşıyanların başvuruları, şimdilik Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Sigortalı Tescil ve Hizmet Daire Başkanlığı'na, yetki devri yapıldıktan sonra ise sosyal güvenlik il müdürlükleri/sosyal güvenlik merkezlerine yapılacaktır.

(4) Emekli Sandığı Kanunu'nun mülga 12. maddesi gereğince isteğe bağlı iştirakçilik için gerekli şartları taşımalarına rağmen, 5510 sayılı Kanun kapsamında isteğe bağlı sigortalı olmak isteyenler başvurularını sosyal güvenlik il müdürlükleri/sosyal güvenlik merkezlerine yapacaklardır.

(5) Ay içerisinde 30 günden az çalışan ya da tam gün çalışmayan sigortalılardan isteğe bağlı sigorta giriş bildirgesi ya da talep dilekçesi ekinde ay içinde zorunlu sigortaya tâbi çalışılan gün sayısının beyan edilmesi, isteğe bağlı sigortaya müracaat eden yabancı ülke vatandaşlarından ise Türkiye'de kaldıkları sürenin belgelendirilmesi istenir.

(6) Türkiye'de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde bulunan Türk vatandaşlarından isteğe bağlı sigortalılık talebinde bulunanların bu durumlarının belgelendirilmesi amacıyla pasaport suretinin ibrazı istenir. İsteğe bağlı sigortalılığı devam edenlerden ise Kurumca belirlenecek sürelerde söz konusu ülkelerde bulunduklarının belgelendirilmeleri istenir.

(7) Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurtdışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinin isteğe bağlı sigortalılık işlemleri sigortalılar adına işverenler

tarafından yapılabilir.

### **İsteğe bağlı sigortalılığın başlangıcı**

İsteğe bağlı sigortalılık, isteğe bağlı sigorta giriş bildirgesinin veya talep dilekçesinin Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi takip eden günden itibaren başlar. Adi posta veya kargo ile gönderilen veya Kuruma doğrudan verilen bildirgenin Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarih, taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta servisi olarak gönderilenlerde ise postaya verildiği tarih, başvuru tarihi olarak kabul edilir.

İsteğe bağlı sigortalılığın başladığı tarihten itibaren, aynı zamanda SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı kapsamında sigortalı olmayı gerektirecek çalışması bulunduğu tesbit edilenlerin isteğe bağlı sigortalılıkları, bu sigortalılıklarının sona erdiği tarihi takip eden günden başlatılır. Bunların zorunlu sigortalılıkla çakışan sürede isteğe bağlı sigorta primi ödenmişse, bu süreye ilişkin ödedikleri isteğe bağlı sigorta primleri talepleri halinde ilgililere iade veya doğacak borçlarına mahsup edilir.

Ay içerisinde 30 günden az çalışan veya Kanunun 80. maddesi uyarınca prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saatinin İş Kanunu'na göre belirlenen günlük normal çalışma saatine bölünmesi suretiyle hesaplanan sigortalıların aynı ay içerisinde isteğe bağlı sigorta primi ödemeleri halinde, ödenen primler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenir.

### **İsteğe bağlı sigortalılığın sona ermesi**

İsteğe bağlı sigortalılık;

- a) İsteğe bağlı sigortalılığını sona erdirme talebinde bulunanların, buna ait dilekçelerinin Kurum kayıtlarına geçtiği tarihten önceki primi ödenmiş son günü takip eden günden,
- b) Aylık talebinde bulunanların, aylığa hak kazanmış olmak şartıyla talep tarihinden,
- c) Sigortalının ölümü halinde prim borcu bulunmuyorsa ölüm tarihinden, prim borcunun hak sahiplerince 12 ay içinde ödenmemesi veya hak sahiplerinin talebi halinde en son primi ödenmiş ayın sonundan,
- d) SSK ve Emekli Sandığı kapsamına tâbi çalışmaya başladığı tarihten bir gün önce, Bağ-Kur kapsamına tâbi çalışmaya başladığı tarihten, itibaren sona erer.

Ay içerisinde kısmi çalışanlar hariç olmak üzere, yeniden isteğe bağlı sigortaya devam etmek isteyenler hakkında yeniden talep şartı aranır.

İsteğe bağlı sigortalılığın ölüm ile sona ermesi halinde sigortalılık; prim borcu bulunmuyorsa ölüm tarihinden, prim borcu varsa borcun hak sahiplerince 12 ay içinde ödenmesi halinde ölüm tarihinden, prim borcunun 12 ay içinde ödenmemesi veya hak sahiplerinin prim borcunu ödemediği aylık talebi halinde en son primi ödenmiş ayın sonundan itibaren sona erer.

İsteğe bağlı sigortalılığını sona erdirme talebinde bulunanlar ile aylık talebinde bulunan sigortalılar 12 aylık prim ödeme süresini beklemeksizin ödedikleri primlere göre hizmet sürelerinin tesbitini isteyebilirler.

İsteğe bağı sigorta primleri, ait olduğu aydan itibaren en geç 12 ay içinde gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte ödenebilir. Bu 12 aylık süreden sonra primler ödenemez, ödenmişse iade edilir. Burada 12 aylık primin üst üste ödenmemesi isteğe bağı sigortayı otomatik olarak sonlandırmamaktadır. Sadece ödenmesi gereken primin süresinin üstünden 12 ay geçmişse artık o aya ait prim ödenmemektedir. Üstünden 12 ay geçmemiş primler ödenebilmektedir.

### **İsteğe bağı sigorta primlerinin hesabı ve ödenmesi**

İsteğe bağı sigorta primi, brüt asgari ücret ile bunun 6,5 katı arasında kalan tutar üzerinden, sigortalı tarafından belirlenen ve yazılı olarak talep edilen prime esas aylık kazancın yüzde 32'sidir. Bunun yüzde 20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, yüzde 12'si genel sağlık sigortası primidir. Yani bu yılsonuna kadar 760,50.-TL ile 4.943,25.-TL arasında kalan tutar üzerinden hesaplanacak olan prim en az 243,36.-TL en fazla 1.581,84.-TL olabilecektir.

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## **Raporlu işçi işten çıkarılabilir mi**

*Ramazan Çanakkaleli 15.08.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, işyerinde çalışan işçi gerek iş kazasına uğraması sonucu gerekse hastalanması halinde hekim raporu ile istirahatli bırakılabilmektedir. İşçinin çalışma süresi içinde karşılaştacağı ve işçinin geçici veya sürekli olarak çalışamayacak duruma düşeceği riskler; iş kazası, meslek hastalığı gibi mesleki riskler ile hastalık, analık, sakatlık gibi fizyolojik risklerdir. İşçi istirahatli kaldığı sürece, işverenden ücret isteyemez, işçinin ücretlerini SGK kendisine bildirilen ücretler üzerinden hastanede yatarak tedavi olduğunda yarısını, hastanede yatmadan evinde istirahat ederse 2/3'ünü öder.

Bu süre içinde işçi ile işveren arasında kurulmuş olan iş sözleşmesi devam etmektedir. Ancak her ne kadar iş sözleşmesi devam etse de işçinin bu süre içinde çalışmamasından dolayı tam bir ilişkiden bahsedilemez. Bu sebep gereği genel olarak işverenler uzun süreli istirahata ayrılmış olan işçileri işten çıkarmak istemektedirler. Ancak bu durum belli şartlara bağlanmıştır.

**İstirahatli işçi istirahat süresi içinde işten çıkarılabilir**

İşçinin kastı ile yani işçinin hastalık veya sakatlığa yol açan olayı bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesi haricinde işçinin mesleki veya fizyolojik riskler çerçevesinde karşılaştacağı, diğer bir ifade ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerinde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesindeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğacaktır.

**Kanun'un 17. maddesinde İş sözleşmelerinin**

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,



c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılacağı belirtilmiştir. Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile arttırılabilir. Bu süreler uygulamada süreli fesihte bildirim süresi veya ihbar süresi olarak adlandırılmaktadır.

Örnek; yedi yıldır çalıştığı işyerinde, yakalandığı hastalık sonucu sağlık kurulu raporu ile altı ay süre istirahat verilen sigortalı Mustafa Yılmaz işyerinden işverence sağlık sebepleri gösterilerek haklı fesihle işten çıkarabilmesi için; sigortalı Mustafa Yılmaz'ın istirahattaki süresinin (ihbar süresi ?17/b- iş sözleşmesi üç yıldan fazla olduğu için sekiz haftadır)  $8 + 6 = 14$  haftalık sürenin geçmesi gerekir.

Bununla birlikte söz konusu süreler doğum ve gebelik hallerinde sigortalı kadının hak etmesi halinde SGK'dan geçici iş göremezlik ödeneği alacağı sürenin bitiminde başlayacaktır. Buna göre kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan sonra çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Buna göre doğum ve gebelik sebebiyle istirahat raporu alan işçi kadının işten çıkarılması için hesaplanacak fesih süresi doğumdan sonraki süre sonunda başlayacaktır.

Örnek; iki yıldan beridir çalıştığı işyerinde doğum sebebiyle işten doğuma beş hafta kala ayrılan ve doğum esnasında yaşanan bir komplikasyon sonucu sağlık kurulu raporu ile altı ay süre istirahat verilen sigortalı X, işyerinden işverence sağlık sebepleri gösterilerek haklı fesihle işten çıkarabilmesi için; sigortalı X'in istirahattaki süresinin (ihbar süresi ?17/c- iş sözleşmesi 1,5 yıldan fazla üç yıldan az olduğu için altı haftadır)  $6 + 6 = 12$  haftalık sürenin geçmesi gerekir.

## Okurlara Cevap

Soru: 1 Ocak 1980 doğumluyum. 1 Ocak 1998 itibariyle Bağ-Kur'luyum (aile şirketi - koll. şti'miz var). Üniversite okuyarak mühendis oldum ve 1 Temmuz 2006 yılında özel bir şirkette SSK'lı olarak çalışmaya başladım. Halen de çalışmaya devam ediyorum. Bildiğim kadarıyla bir kişi hem Bağ-Kur'lu hem de SSK'lı olamıyor artık. Ama halen Bağ-Kur primlerimi ödüyorum ve çalıştığım şirket de SSK primlerimi ödüyor. Akıbetimin ne olacağını inanın bilmiyorum.

- Hem Bağ-Kur, hem SSK tarafında prim ödeniyor. Bu ödenen primler ne olacak? Primler birleştirilecek mi?

- Ben hangisinden kaç yaşında emekli olabileceğim?

- Oldu ki çalıştığım şirketten ayrıldım ve başka bir şirkette çalışmaya başlamak istediğimde Bağ-Kur'lu oluşum yeni bir şirkette SSK'lı olarak çalışmama mani olur mu?

- Şu an çalıştığım şirkette Allah korusun başıma bir kaza gelirse Bağ-Kur'dan mı SSK'dan mı yararlanacağım? (Örn: Eczaneden ilaç alırken SSK kaydımın olmadığını öğrenmiştim, SSK primlerim ödense bile)

- Şu anda Bağ-Kur'lu olduğum şirketi başka birine bıraksam ve Bağ-Kur'dan ayrılısam, çalıştığım şirkette SSK'lı olarak devam etsem, önceki ödenmiş olan Bağ-Kur primleri ne olacak? SSK primlerine mi aktarılacak? SSK'dan mı emekli olacağım? (Ahmet Yıldırım)

Cevap: Sevgili okurum, öncelikle sosyal güvenliğin tekliği ilkesi gereği, bir kişi aynı anda tek bir sosyal güvenlik statüsü kapsamında olabilir. Yani aynı anda hem SSK hem Bağ-Kur olmaz. Eğer sizin durumunuzda olduğu gibi bir durum oluşmuşsa önce başlayan, ara verilinceye kadar devam eder. Siz önce Bağ-Kur'lu olmuştunuz sonra SSK, dolayısıyla siz şirket ortaklığınız devam ettiği sürece Bağ-Kur kapsamındasınız. SSK'ya ödenmiş olan primler, Bağ-Kur'a prim borcunuz varsa, Bağ-Kur prim borçlarının ödenmesi için oraya aktarılabilir. Yoksa adınıza ödenmiş SSK primlerinin işçi payını geri alabilirsiniz. Çalıştığınız şirketten ayrılıp yeni işyerinizde de SSK'lı olarak çalışırsanız şirket ortaklığınız devam ettiği sürece yukarıdaki işlemler tekrarlanır. İşyerinde iş kazası geçirirseniz SSK'nın iş kazasından yararlanamazsınız, Bağ-Kur'un iş kazasının şartları oluşmuşsa ancak Bağ-Kur'dan yararlanabilirsiniz. İlaç alırken Bağ-Kur üzerinden sağlık karnenizin açılması gerekmektedir. Şirket ortaklığından ayrıldığınız takdirde SSK'lı olarak çalışmaya devam ettiğinizde, emeklilik aşamasında veya talebiniz halinde daha öncesinde SSK ve Bağ-Kur'a ödenmiş olan prim süreleri birleştirilir. Emeklilik durumunuz ise; SSK'dan 57 Bağ-Kur'dan ise 58 yaşınızı doldurunca emekli olabilirsiniz. Emekliliğinizin Bağ-Kur'dan mı SSK'dan mı olacağı emeklilik talebinde bulunduğunuz tarihten geriye doğru son yedi yıl içinde en çok SSK'ya mı Bağ-Kur'a mı prim ödediğinize göre değişir.

Sorularınız için faks:

0216 449 1064

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Tarım Bağ-Kur'luya bir SGK kıyağı daha

*Ramazan Çanakaleli 22.08.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, Tarım Bağ- Kur'u olarak bilinen 2926 sayılı Kanun 1 Ekim 2008'de yürürlükten kaldırıldı ancak yansımaları halen devam ediyor. Prim tevkifatı, kazanılmış haklar, vs. nedenlerle daha uzun bir süre de yansımaları devam edecek olan bir kanun.

1986'dan itibaren köyde yaşayan bütün nüfusun sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınması amacıyla başlatılan Tarım Bağ- Kur'luluğunun yaygınlaştırılması çalışmaları çerçevesinde her yıl peyderpey yapılan çalışmalarla 1990 yılı sonuna kadar ülkemizde köylerde yaşayan tüm hanelerin aile reisleri, boşanma, ölüm gibi nedenlerle, aile reisi erkek yoksa kadınlar, muhtarlıklardan alınan listelere istinaden 2926 sayılı Tarım Bağ-Kur'u kapsamına alındı. Sonradan duyduğumuza göre birçok köyde muhtarlar şark kurnazlığı yaparak Bağ-Kur kaydı yapılanların prim ödeme yükümlüsü olacağını, dolayısıyla devlete para ödeyeceklerini düşünerek, yakın dostu ve akrabalarını listelere kaydetmeyip aralarında husumet bulunanları yani düşmanlarını Bağ-Kur'a kaydettirmişler.

O yıllarda bunun önemi çok anlaşılamamıştı ancak aradan 15 yıl geçtikten sonra Tarım Bağ- Kur'u kapsamına alınan bu kişilerden, kadınlar 50 erkekler 55 yaşını doldurup yaştan kısmi emekli olmaya başladıklarında veya aradaki boşluğu doldurarak emeklilik hakkı kazanabilecekleri anlaşıldığında işin rengi değişti ve yaşamının bir kısmı köyde geçmiş olanlar acaba bizi de muhtar kaydettirmiş miydi deyip Bağ-Kur'un yolunu tutmaya başladılar, şimdilerde de aynı konuyla ilgili olarak SGK'nın kapısını aşındırıyorlar. O yıllarda Tarım Bağ- Kur'una yazdırılan kişilere, Bağ-Kur'lu olduklarına dair tebligat yapıldı ve prim ödemeleri istenildi. Bazıları araya başkalarını koyarak kayıtlarını sildirmiş, bazılarını ise tebligat yapılmasına rağmen bilgisayara işlenmemiş. 1980-1990 yılları arasında köyde yaşayıp Tarım Bağ-Kur'una kaydı yapılmış ancak bilgisayara işlenmemesi nedeniyle Bağ-Kur sicil numarasını bulamayanlar, SGK il müdürlüklerine veya ilgili merkez müdürlüğüne başvurarak, arşivlerde bulunan fihrist kartlarını tarattırırsınlar çok büyük ihtimalle buralardan sicil numaralarını çıkartabileceklerdir. Sicil numarasının bulunması demek erken emeklilik demek!.. Aynı durum SSK sigortalıları

için de geçerli, SSK'lı olmuş bir kişi eğer sicil numarasına hiçbir şekilde ulaşamıyorsa, SSK arşivlerindeki fihrist kartlarını tarattırsınlar.

### **Mağduriyet sona erdi...**

2926 sayılı Tarım Bağ-Kur'u Kanunu çerçevesinde Tarım Bağ-Kur'lu olanlar, zorunlu sigortaya tâbi bir işte çalışmaya başladıklarında yani Emekli Sandığı iştirakçisi, esnaf Bağ- Kur'lusu, SSK'lı, banka/oda sandıklarına tâbi sigortalı olduklarında Tarım Bağ-Kur'u sonlandırılmaktaydı ve tekrar Tarım Bağ-Kur'una giriş için talep dilekçesi istenmekteydi. Özellikle köylerde yaşayan Tarım Bağ-Kur'lular yılın belli dönemlerinde inşaatlarda veya değişik işlerde çalışmak için gurbete çıktıklarında, çalıştıkları işyerleri tarafından SSK sigortalısı yapıldıklarından, Tarım Bağ-Kur'u sona erdiğinden, emeklilik için gerekli yaşı tamamladıklarında toptan Bağ-Kur prim borcunu ödeyip emekli olmak istediklerinde önlerine mevzuat hazretleri engeli çıkmaktaydı ve SSK'lı oldukları tarih itibari ile Tarım Bağ-Kur'u sona erdiğinden bahisle toptan para ödemesi yaptırılmayarak emekli edilmemekteydiler.

12 mayısta yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin geçici 8. maddesinde yer alan "5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce mülga, 2926 sayılı Kanunun 10 uncu maddesinde belirtilen kurum ve kuruluş kayıtları esas alınarak sigortalılıkları başlatılanlardan diğer sosyal güvenlik kanunlarına tabi çalışmaları nedeniyle sigortalılıkları sona erdirilen ve bir yıldan az süreli çalışması bulunanlar, Kanunun 10 uncu maddesinde belirtilen Kurum ve Kuruluşlardan kayıtlarının devam ettiğine ilişkin belgelerle birlikte yazılı talepte bulunmaları halinde, yeniden sigortalılıkları diğer kanunlara tabi çalışmalarının sona erdiği tarihi takip eden günden itibaren başlatılır" düzenleme ile Tarım Bağ-Kur'lusu olan bir kişi örneğin 1992 yılının temmuz ve ağustos ayında SSK'lı olarak çalışmışsa 2010 yılı mayıs öncesi emeklilik müracaatında bulunmuşsa, SGK Tarım Bağ- Kur'lusu olma şartlarını yitirdiğinden bahisle emeklilik talebini ret edilirken, 2010/mayıs sonrasında emeklilik başvurusu ret edilmemektedir. Bu düzenleme ile yüzbinlerce sigortalı ve onların hak sahibine emeklilik/aylık hakkı doğdu.

### **Tarım Bağ-Kur'u prim tutarı daha az ödenebilir**

1980'nin sonlarından günümüze kadar Tarım Bağ-Kur'lusu olan bir kişi eğer prim borçlarını ödememişse, prim borcunu şimdi ödemek isterse daha az ödeyebilir. Nasıl mı? Sigortalının prim borcu 1 Mayıs 2008 öncesi beş yıldan fazla ise, prim borçlarını sildiren daha sonra (aynı gün içinde de olabilir) ihya ettirirse aylık 243.-TL yerine 137.-TL ödeyecektir.

Sosyal Güvenlik Reformu olarak adlandırılan yasa ile Tarım Bağ-Kur'lularına bir kolaylık getirilerek, ayda 17 günün primini ödeyerek 30 gün hizmet kazanmaları sağlandı. SGK bu maddeyi geniş yorumlayarak, geçmiş Tarım Bağ-Kur'u prim borçları için de işleterek yaklaşık yüzde 45'lik bir prim bir affı getirmiş oldu. Yani toplam 40.000.-TL prim borcu olan bir tarım Bağ-Kur'lusu 22.000.-TL prim ödeyerek emekli olabilecektir.

Aslında 1 Ekim 2008 öncesi prim borçları için de bu kanunun uygulanması Tarım Bağ- Kur'luları için zımni prim affı anlamına gelmektedir. Anayasa gereği her türlü af için Meclis'in 2/3 çoğunluğu gerekmesine rağmen bu madde ile ilgili Anayasa Mahkemesi'ne dava açılmadığından Tarım Bağ-Kur'luları böyle bir hakka kavuşmuş oldu.

## SGK kıyağı tevkifat için de var

Prim tevkifatı uygulaması 1994'te başladı. Tevkifat uygulaması: Satılan tarımsal ürünlerin bedelinin yüzde 1-4 arasındaki bir kısmının tarımsal ürünü alan kooperatif, şirket, tüccar, birlik, vs. tarafından kesilerek Bağ-Kur'a ödenmesidir. Şimdilerde süt, pancar, ayçiçeği, zeytinyağı, pamuk, balık, fındık, vs'yi üretilip satmış olan vatandaşlarımız SGK'ya başvurarak Tarım Bağ-Kur'usu olarak kendilerini geçmişe dönük olarak tescil ettirip sigortalı oluyorlar. 1994 yılında tarımsal ürün satışı nedeniyle prim tevkifatı yapıldığını belgeleyenler 15 yılın primini toplu ödeyerek yaşları da müsaitse hemen emekli olabilmektedirler. Prim tevkifatı yapılanlarda 17 günün primini ödeyip 30 gün hizmet kazanmaktadır. Yani yaklaşık yüzde 45'lik prim affı onlar için de uygulanmaktadır.

## Sosyal Güvenlik Kurumu İcra Memurları Yönetmeliği çıktı

Sosyal Güvenlik Kurumu icra memurlarının niteliklerini, seçilme ve atanmalarını, görev, yetki ve sorumluluklarını, yetiştirilmeleri ile yapacakları görevlerin usul ve esaslarını düzenleyen yönetmelik 13 Ağustos 2010 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun milyarlarca liralık alacaklarını tahsil etmekle görevli olan icra memurları yeni yönetmelik ile kariyer mesleğe sahip oldular. Yönetmeliğin çıkması aşmasında geceli gündüzlü çalışan SGK, Sayıştay, Maliye, ve Başbakanlık arasında mekik dokuyan sevgili üstadım, değerli dostum SGK İhtilafı Prim İşleri ve İcra Daire Başkanı Bekir Hançer'i yıllardır yapılamayanı başardığı için tebrik ediyorum.

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Daha çok sendikal hak için 'Evet'

*Ramazan Çanakkaleli 29.08.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, 12 Eylül 2010 tarihinde yapılacak referandum için iktidar partisi ile ve muhalefet partileri çok şey söylediler. Oy kullanacak birçok kişinin referanduma sunulacak Anayasa metinlerini okumadan, çeşitli basın-yayın kuruluşlarının konuyla ilgili yayınlamış olduğu haber, röportaj, yorum, köşe yazısı gibi yazılı ve görsel materyallerden etkilenecek oy kullanacakları yapılan kamuoyu araştırmalarına yansdı. Tabii referanduma katılacakları etkileyecek en önemli etkenlerden birisi şüphesiz sempati beslediği partinin "evet" veya "hayır" konusunda takındığı tavır ve bu tavrı desteklemek için ileri sürdüğü görüşler olacaktır.

Daha çok demokrasi adına geç kalınmış bir adım olan bu anayasa değişikliğine, özgürlüklerin çitasını yükseltip vatandaşlarımızın daha müreffeh bir ülkede yaşamalarını sağlayacak olması nedeniyle partiler üstü bir anlayışla bakmak gerekmektedir.

Bugüne kadar neredeyse bütün partiler, sivil toplum kuruluşları ve biraz düşünen, memleket meselelerine biraz kafa yoran herkesin değişiklik talep ettiği 1982 Anayasası'nda 28 yılda 16 kez değişiklik yapıldı, ancak hiçbirisi toplumun tüm kesimlerini ilgilendirecek, şimdiki kadar kapsamlı ve hak ve özgürlükleri genişletici değildi.

Anayasa değişikliğini sadece sendikal hak ve özgürlükler açısından ele aldığımızda bile, tüm çalışanların ve emeklilerin dolayısıyla 35 milyon civarında oy kullanabilecek vatandaşın değişikliğe “evet” demesi gerektiğini düşünüyorum.

### **Anayasa değişikliği sendikalar ile ilgili ne getiriyor**

*Anayasanın 51, 53, 54 ve 128. maddelerinde çıkarma ve ekleme yapılarak şu şekle getiriliyor.*

Memurların ve işçilerin sendikal hakları

#### **Çıkarılan ifadeler**

“Aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz.”

“Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddî zarardan sendika sorumludur.”

“Siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.”

#### **Eklenen ifadeler**

“Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler. Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Uzlaştırma Kurulu’na başvurabilir. Uzlaştırma Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir. Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, Uzlaştırma Kurulu’nun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.”

### **Sendikal haklar genişliyor...**

Demokrasilerde toplu iş sözleşmesi sendikal hürriyetin bir parçası olarak kabul edilmektedir. Nitekim Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi geçmişte ülkemizi bu eksiklik nedeniyle mahkûm etmişti. Değişiklik kabul edildiği takdirde memurlara toplu sözleşme hakkı verilebilecek,

Değişiklikle sendikal hürriyetler genişletilerek çalışanların birden fazla sendikaya üye olabilmelerinin önü açılacak. Bugüne kadar sadece bir sendikaya üye olabilen işçiler çalıştıkları işkolunda birden fazla sendikaya üye olarak sendikalar arası rekabet artırarak daha çok ekonomik ve sosyal hak elde edebilecekler.

Grev esnasında işyerinde meydana gelen zararların sorumluluğu artık sendikaya yüklenemeyecek, sendikaların kaynakları gereksiz yere harcanmış olmayacak ayrıca sendikaların grev kararı almasının önündeki görünmez engellerden birisi daha kalmış olacak.

Çalışanların iş güvencesi daha sağlam hale getirilerek, işverenin geçerli nedenle fesih hakkı sınırlanmış olacak.

Darbe döneminin ürünü olan yasak kalkacak, dayanışma amaçlı grev serbest hale gelecek. Dayanışma amaçlı grevin yapılabilmesi demek, işçilerin daha fazla örgütlenmeleri ve bunun sonucu olarak ekonomik ve sosyal haklarını sadece İş Kanunu'nda verilen asgari düzey kadar değil, toplu iş sözleşmesi ile bunun çok daha üzerine çıkabilmelerini sağlayacaktır. Örneğin İş Kanunu gereği haftalık çalışma saati 45 saat iken bunu toplu sözleşme ile 35 saate düşürüp, 35 saatin üzerindeki her çalışma için yüzde 50 veya yüzde 100 veya daha fazla zamlı ücret elde edebileceklerdir.

## Okurlara Cevap...

**Soru:** Ablam köyde tarım işleri ile uğraşmaktadır. 2008 yılında Bağ-Kur borçlarına pirim affı geldiğinde araştırdım, ablam adına Malatya Şeker Fabrikası'nda Pancar ödeme bordrosunda 01.05.1999 ve 01.04.2000 tarihlerinde tevkifat yoluyla Bağ-Kur pirimi kesildiği ayrıca 2000 yılında Pankobirlik'e kaydı olduğu tesbit edilip, belgelerini Malatya Bağ-Kur İl Müdürlüğü'ne ibraz ettim. Ancak Bağ-Kur İl Müdürlüğü sadece pirim tevkifatının yapıldığı süreleri borçlanma yaptı, "diğer ara boşlukların borçlanmasını yapamazsınız" dediler. Bu nedenle hem o dönemde yürürlükte olan pirim affından yararlanmadım hem de ara boşlukları dikkate almadılar, ne yapabilirim. **(Ali Karakurt)**

**Cevap:** Yönetmelik değişikliği 2010 Mayıs olduğundan yeniden yazılı başvuruda bulunun. Gerek Pankobirlik'e olan kayıt belgesi gerekse o tarihlerde tarımsal faaliyette bulunduğuna ilişkin köy muhtarı tarafından tasdik edilen belge ile ara boşluklar doldurulabilir.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Türkiye'nin Stratejik Vizyonu 2023 için 'Evet'

*Ramazan Çanakkaleli 05.09.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, referanduma az bir zaman kala hemen herkesin Anayasa değişikliği konusunda bir fikri oluştuğu gibi benim de oluştu, bunları sizinle paylaşmak istiyorum.

Türkiye Cumhuriyeti'nin 100. kuruluş yıldönümü olan 2023 yılında, Atatürk'ün belirttiği "Muasır medeniyet seviyesinin üzerine çıkmak" için, hedefleri bugünden belli bir vizyon oluşturulması ve bu hedeflere ulaştıracak stratejilerin belirlenerek, politikaların uygulanması için 2008 yılı sonlarında çalışmalara başlandı. Bu çalışmalar kapsamında 2010 yılı sonuna kadar 81 ilde çalıştaylar, forumlar düzenlenip, konunun kamuoyu önünde tartışılarak ulaşılabilir ve rasyonel hedefler koyarak onlara ulaşmak için gerekli girişimlere şimdiden başlanması hedeflendi.

**Türkiye'nin Stratejik Vizyonu 2023 Projesi**

Cumhuriyet'in 100. yılı olan 2023'te ülkemizin olması gereken yer ve hedeflerle ilgili kamu üst bürokrasisine, STK'lara ve kamuoyuna yönelik Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün himayelerinde gerçekleştirilmekte olan çok boyutlu stratejik özel bir eğitim ve etkileşim projesi.

## Amaç

2023 yılında dünyadaki gelişmelere paralel olarak, dış politika, güvenlik, siyasi, ekonomik, teknolojik ve sosyo-kültürel alanlarda Türkiye'nin nasıl bir vizyona sahip olması gerektiği konusunda öneriler geliştirmek, bu vizyona ulaşmak için belirlenecek hedefler ve uygulanacak politikalar hakkında geniş kapsamlı bir tartışma ortamı yaratmak, Cumhuriyet'in 100. yılının kutlanacağı 2023 yılında Türkiye'nin güçlü ve saygın bir devlet olarak dünya sahnesinde yerini almasına katkıda bulunmak şeklinde tanımlanabilir.

Bu çalışmalar kapsamında zaman zaman gazete ve televizyonlarda; 2023 yılında Türkiye'nin dünyada en büyük ilk 10 ekonomisi içerisinde yer alacağı, 71 milyon turistin geleceği, kendi uçak ve helikopterini yapacağı, uzaya uydu göndereceği, yol, su, elektrik gibi temel altyapı problemlerinin çözümleneceği, Avrupa Birliği üyeliğini gerçekleştireceği, temel hak ve özgürlükler konusunda sınırlamaların tamamen ortadan kalkacağı, insan hakları ihlalinin, işkencenin tamamen son bulacağı, vatandaşın devletten hesap sorabileceği bir yapının oluşturulacağı gibi konuyla ilgili açıklanan hedefleri görüyoruz. Bu hedeflerin ne kadarına ulaşılabilir, bu hedefler ne kadar gerçekçi onu zaman gösterecek ama bu hedeflere ulaşmak için vatandaşlara düşen en büyük görevin; partiler üstü bir anlayışla, şu veya bu partiye oy veriyorum düşüncesinde olmadan 12 eylülde yapılacak olan referandumda Anayasa değişikliğine "evet" demeleri olduğunu düşünüyorum.

2023 hedeflerine ulaşmak için Anayasa'da yapılacak olan değişiklikler yeterli değil ama iyi bir başlangıç oluşturuyor ve ülke referandumdan "evet" çıkması halinde ayaklarındaki prangalardan büyük oranda kurtulmuş olacak.

## Anayasa değişikliği neler getiriyor

**Anayasa'nın 10. maddesinde yapılacak değişiklik;** kadınlara, engellilere, çocuklara, şehit ailelerine daha fazla imkân geliyor. "Pozitif ayrımcılık" hukuk sistemine dahil ediliyor. Böylece ekonomik, sosyal, cinsel ve kişisel özellikleri nedeniyle sıkıntı çekenlerin hak ve özgürlüklerden daha fazla yararlanmaları sağlanacak.

**Anayasa'nın 20. maddesinde yapılacak değişiklik;** fişleme devri bitiyor, özel hayatımızın gizliliği garanti altına alınıyor. Artık kişiler kamu kurumlarınca fişlenemeyecek, özel bilgiler gizli olacak. Kişisel bilgiler hukuka aykırı toplanamayacak, amacına aykırı şekilde kullanılamayacak. Herkes kendisi ile ilgili bilgileri ve bunların nerede, nasıl kullanıldığını öğrenebilecek.

**Anayasa'nın 23. maddesinde yapılacak değişiklik;** İşleri kötü gittiği için vergi borcunu ödeyemeyen suçlu muamelesi görmeyecek. Türkiye'de vergi borcu olan üç yüz binin üzerinde kişi yurtdışına çıkamıyor, üstelik bu

engel bir mahkeme kararı olmaksızın idare tarafından uygulanıyor. Oysa günümüz hukuk devleti uygulamasında, bireylerin temel hak ve hürriyetleri mahkeme kararı olmadan sınırlanamaz.

**Anayasa'nın 41. maddesinde yapılacak değişikliklerle;** çocuk haklarına anayasal güvence geliyor. Bu değişikliklerle çocuğun ailesi tarafından satılması, cinsel istismara maruz bırakılması, zorla çalıştırılması gibi sakıncalı durumlarda çocuk ailesinden devletçe alınabilecek.

**Anayasa'nın 51, 53, 54 ve 128. maddelerinde yapılacak değişikliklerle;** sendikal haklar genişletilerek memura toplu sözleşme, çalışanlara birden çok sendikaya üye olabilme, dayanışma grevi yapabilme hakları verilecek.

**Anayasa'nın 74. maddesinde yapılacak değişikliklerle;** kamu denetçiliği sistemi yani idareyle olan tüm sorunların aktarılabilceği yeni bir hak arama yolu gelecek.

**Anayasa'nın 84. maddesinde yapılacak değişikliklerle;** temsil hakkı güvenceye alınıyor. Vatandaşın kendisini temsil etmek üzere seçip Meclis'e gönderdiği milletvekilleri partileri kapatılsa dahi milletvekilliği sıfatını kaybetmeyecek, böylece Anayasa Mahkemesi milletin yerine geçip milletin vermiş olduğu temsil yetkisini engelleyemeyecek.

**Anayasa'nın 125 ve 129. maddelerinde yapılacak değişikliklerle;** Yüksek Askerî Şûra kararlarına karşı yargı yolu açılacak. Askerî personel özel hayatı, düşünceleri, inançları, vs. nedeniyle ordudan atıldığında mahkemeye gidebilecek. Disiplin kovuşturması güvence altına alınıyor. Kamu görevlilerine ve öğrencilere keyfî ceza dönemi sona erecek, uyarma ve kınama cezaları da dâhil olmak üzere tüm disiplin cezaları yargı denetimine açılacak.

**Anayasa'nın 146 ve 147. maddelerinde yapılacak değişikliklerle;** Anayasa Mahkemesi'nin yapısı değiştirilerek daha demokratik, daha çoğulcu hale getirilecek. Anayasa Mahkemesi üyeleri ömür boyu mahkeme üyesi olamayacak, bu süre 12 yıl ile sınırlandırılacak. Toplumdaki değişimler Anayasa Mahkemesi'nin üye yapısına etki edebilecek.

**Anayasa'nın 148. maddesinde yapılacak değişikliklerle;** mevcut durumda hiçbir şekilde yargılamayan TBMM başkanı, genelkurmay başkanı ve kuvvet komutanları yargılanabilecek.

**Anayasa'nın 156 ve 157. maddelerinde yapılacak değişikliklerle;** askerî yargıda emir komuta zinciri kırılarak askerî, adlî ve idarî yargıda yer alan bütün hâkim ve savcılar bağımsızca karar verebilmelerinin önü açılacak.

**Anayasa'nın 159. maddesinde yapılacak değişikliklerle;** Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun yapısı taşrada görev yapan hâkimlerin de temsilci gönderebildiği, daha katılımcı, daha demokratik hale getirilecek. Hâkim ve savcılar almış olduğu disiplin cezalarına yargı yolu açılacak.

**Anayasa'nın 166. maddesinde yapılacak değişikliklerle;** Ekonomik ve Sosyal Konsey anayasal güvenceye kavuşacak ve hükümetin emrinden kurtularak daha bağımsız çalışabilecek.



**Anayasa'nın geçici 15. maddesinde yapılacak değişiklikle;** 12 Eylöl darbecileri yargılanabilecek. 12 Eylöl darbecilerinin yargılanması Cumhuriyet tarihinde ilk defa darbecilerin hesap vermesi olacak, dolayısıyla bundan sonra kolay kolay kimse darbe yapmayı göze alamayacak.

12 Eylöl 2010 tarihinde yapılacak referandum Türkiye'nin Stratejik Vizyonu 2023 için hayati öneme haizdir. Oy kullanacak vatandaşlarımızın bunun bilincinde olarak oy kullanmaları dileğiyle...

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Kayıtdışı alışanlar her zaman dava açabilir mi

---

*Ramazan Çanakaleli 12.09.2010*

Merhaba sevgili okuyucular; son zamanlarda faks, normal veya elektronik posta yoluyla gelen sorularda Hizmet Tesbit Davası'nın ne kadar süre içersinde açılması gerektiği konusunda oldukça fazla yoğunluk oluştu. Özellikle ekonomik kriz sebebiyle işini kaybeden veya değişik sebeplerle işten ayrılanlar daha erken emekli olabilir miyim diye araştırma yaparken sigortasız olarak çalıştırıldığı günler aklına gelip, o günleri sigortalı olarak değerlendirmenin yollarını arıyorlar.

### Hizmet Tesbit Davalarına genel bir bakış

Sigortasız alıştırılan kişilerin sigorta haklarını mahkeme aracılığıyla arama usulüne "Hizmet Tesbit Davaları" denmektedir. Her şeyden önce kişinin sigortalı anlamında Hizmet Tesbit Davası açabilmesi için yaptığı işin 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinde tarifi yapılan kıstaslara uyması gerekmektedir, yani kişinin öncelikle yaptığı işin sigortalı olması anlamındaki çalışmalara girip girmediği yönünden taşıdığı önem nedeniyle konuyla direkt ilgilidir.

Hizmet Tesbit Davalarının hukuki dayanağı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 86. maddesinin 9. fıkrasıdır. Buna göre; "Aylık prim ve hizmet belgesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları kurumca tesbit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içersinde İş Mahkemesi'ne başvurarak, alacakları ilam ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamaları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır" denmektedir.

Bu hüküm gereği kayıtdışı çalıştırıldığını iddia eden sigortalılar Hizmet Tesbit Davalarını,

- SGK ile beraber işvereni de hasım göstererek,
- İş Mahkemelerinde veya İş Mahkemelerinin bulunmadığı yerde ise görevli Asliye Hukuk

Mahkemelerinde,

- yazılı delil ve tanık ifadeleri doğrultusunda,

– hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde açabilirler.

### **Hizmet Tesbit Davalarında hak düşürücü sürenin özelliği**

Hizmet Tesbit Davası'nı kişinin kendisi veya ölmüşse hak sahipleri açabilir. Bu şekilde sigortalı veya muris mahkemeye;

1- Sigortalının kendisinin açması durumunda hizmet tesbitine konu işyerinde hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan,

2- Sigortalı ölmüşse murisin hak sahiplerinin sigortalının ölüm tarihinden, başlayarak beş yıl içerisinde başvurmalıdır.

Ancak murisin açacağı davada, sigortalının hayattayken Hizmet Tesbit Davası'nı açma süresini geçirmemiş, bu hakkını düşürmemiş olması gerekmektedir.

Ayrıca sigortalının aynı işyerinde aralıklarla birden fazla çalışmasının bulunması durumunda her çalışma periyodu için zamanaşımı ayrı ayrı işler. Önceki yıllarda Yargıtay'ın aksi yönde kararlar vermiş olmasına rağmen son zamanlarda verdiği kararlarda "aynı işyerinde yeniden çalışmaya başlanması daha önce çalışılmış dönemler için açılacak Hizmet Tesbit Davalarının zamanaşımı sürelerini durdurmaz" görüşü yerleşik hale gelmiştir.

**Örneğin:** İşçi Aytekin, inşaat işyerinde 12.04.2003 tarihinde sigortasız olarak çalışmaya başlamış ve 11.10.2004 tarihinde işten ayrılmış olsun. İşçi Aytekin'in çalıştığı bu dönem için Hizmet Tesbit Davası açma süresi çalışmanın ait olduğu yılı takip eden yılbaşından itibaren, yani 01.01.2005 tarihinde başlar. Aytekin'in aynı işyerinde zamanaşımı süresinin başlangıcından sonraki bir tarihte, örneğin 12.06.2006 tarihinde yeniden çalışmaya başlamış olması 01.01.2005 tarihinde başlamış olan zamanaşımı süresini durmasına veya kesilmesine neden olmaz.

### **Hizmet Tesbit Davalarında hak düşürücü süre kesin midir**

Yukarıda belirtilen beş yıllık hak düşürücü süre mutlak değildir. Yargıtay 10. ve 21. Hukuk Dairelerinin süreklilik kazanmış kararlarına göre hak düşürücü süre nedeniyle hak, zamanaşımına uğramaz. Buna göre;

- a) Müfettiş durum tesbit tutanağı ya da tahkikat raporlarıyla çalışma tesbit edilmişse,
- b) Asgari işçilik incelemesi neticesinde işverenden sigortalının primleri işverenden kurumca icra yoluyla tahsil edilmişse,
- c) İşveren imzalı ücret tediye bordrosunda sigortalıdan sigorta primi kestiğini açıkça gösterdiği halde sigorta primini götürüp kuruma yatırmamışsa,
- d) Sigortalı durumunda iken memurluğa geçmiş olursa,
- e) İşe giriş bildirgesi kuruma süresinde verilmiş; fakat bordrosu ve primi SGK'ya intikal ettirilmemişse,
- f) İşçilik hakları tazminatlarına (ihbar, kıdem tazminatı, ücret alacağı vs.) ilişkin aynı döneme ait kesin hüküm niteliğini taşıyan yargı kararları varsa Hizmet Tesbit Davaları zamanaşımına uğramaz.

## Sonuç olarak...

Hizmet Tesbit Davaları çalışma olanaklarının kısıtlı olduğu, gelişmekte olan ülkelerde çalışma hayatı ile ilgili davaların önemli bir kısmını teşkil etmektedir; zira işsiz kalma korkusunu yaşayan çalışanlar çalıştıkları sırada sigortalılık hususunu gündeme getirememekte bu durumu ancak çalışma olgusu bittiğinde dava konusu edebilmektedirler. Bu da bazen çalışanların hak ettikleri sosyal güvenliğe sahip olamamalarına neden olmaktadır. Bu durumda Hizmet Tesbit Davalarında yargı mercileri sosyal güvenliğin sağlanması adına bazen sosyal güvenlik kurumlarının önüne geçebilmektedir.

## Okurlara Cevap...

**Soru:** Bir şirkette sigortalı olarak çalışmaktayım. Bu arada yeni kurulan bir şirkete ortak oldum. Müdür ya da yönetici olarak bir sorumluluğum yok. Bir ay sonra çalıştığım yerden sigorta çıkışım yapıldığında otomatik olarak 4b'li mi olacağım? **(Kenan Ünder)**

**Cevap:** İşten çıkışınız yapıldığında şirket ortaklığınız devam ediyorsa ve şirket anonim şirket değilse, yasa gereği 4/1-b'li yani Bağ-Kur sigortalısı olmak zorundasınız.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

# SGK, anneleri hem sevindirdi hem üzdü!

Ramazan Çanakaleli 26.09.2010

Merhaba sevgili okuyucular; 1 temmuzda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan “*Hizmet Borçlanma İşlemlerinin Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ*” ile milyonlarca anne SGK’ya yapacakları doğum borçlanması ile erken emekli olabilecekleri konusunda umutlandılar ve aylarca SGK tarafından yayımlanacak Doğum Borçlanması genelgesini beklediler. Umutla bekledikleri genelge önceki gün 2010/106 sayılı ile yayımlandı ancak beklenen olmadı ve umutlar başka bahara kaldı.

5510 Sayılı Kanun’un 41. maddesi ile 1 temmuzda yayımlanan Tebliğ’i birlikte değerlendirmeleri neticesinde anneler, tıpkı erkeklerin askerlik borçlanması gibi bir doğum borçlanması beklentisi içine girdiler. Yani bir kadın ilk defa sigortalı olduğu tarihten önce doğum yapmışsa, doğum yaptığı tarihten sonraki iki yılı borçlandığında sigortalılığın başlangıcının iki yıl önceye çekilmesi bekleniyordu. Ancak yayımlanan genelge ile SGK, ancak ilk defa SSK’lı olarak çalışmaya başladıktan sonra doğum yapan annelerin borçlanabileceğini kabul etti. Umarım SGK 41. Madde’yi daraltıcı şekilde yorumlamaktan en kısa zamanda vazgeçer ve annelere bekledikleri müjdeyi verir. Çünkü SGK’nın doğum borçlanmasını askerlik borçlanması gibi uygulamasının önünde yasal engel yok.

## **Doğum borçlanması şartları...**

Kadın sigortalıların doğum nedeniyle çalışmadıkları en fazla iki defa olmak üzere ikişer yıllık sürelerinin borçlandırılmasında sigortalının doğumdan önce SSK kapsamında tescil edilmiş olması ve adına kısa ya da uzun vadeli sigorta kolları yönünden prim ödenmiş olması yeterli sayılacaktır. Bu durumda gerek çıraklık gerekse meslek liselerinde staj yapan kız öğrencilerin işe yaramaz gözüyle bakılan yıllar önce almış oldukları SSK numaraları işe yaramış olacak ve doğum borçlanmasında kullanılabilecek.

## **300 gün şartından vazgeçildi**

Doğum borçlanması uygulamasının ilk halinde aranılan ve doğumun, çalıştığı işinden ayrıldıktan sonra 300 gün içinde gerçekleşmesi şartı artık aranmayacaktır. Yapılan bu düzenleme ile, SGK aleyhinde açılmış binlerce dava konusuz kaldığından mahkemelerin meşguliyeti kısmen de olsa azalmış, SGK'nın ödeyeceği vekalet ücretleri de azalmış olacak.

Doğum borçlanması talebinde bulunan kadın sigortalının işvereninden belge istenilmeksizin SGK hizmet kayıtlarından tesbiti yapılarak sonuçlandırılacaktır. Doğum borçlanması talebinde bulunan kadın sigortalıların doğum yaptığı tarihten sonra adına primi ödenmiş süreler borçlanma hesabında dikkate alınmayacak, doğum borçlanması yapılacak sürede çocuğun vefat etmesi halinde vefat tarihine kadar olan süreler borçlandırılacaktır. İlk doğumunu yaptıktan sonra iki yıl dolmadan ikinci doğumunu yapan kadın sigortalı, ilk doğumdan ikinci doğuma kadar geçen süre ile ikinci doğum için borçlanabileceği iki yıllık sürenin toplamı kadar geçen süreyi borçlanabilecektir.

Tarım SSK'ya tabi sigortalılığı devam edenler ile bunların hak sahipleri de borçlanma yapabilecektir. Ancak, Tarım SSK'sı olanların borçlanma yapabilmesi için, normal SSK'lı olarak kısa ya da uzun vadeli sigorta kolları yönünden adına prim ödenmiş olması gerekmektedir.

## **Ay içinde 30 günden az prim ödenen sigortalıların doğum borçlanmasında dikkate alınacak sürelerinin hesaplanması**

Doğum borçlanması talebi kabul edilen kadın sigortalının iki yıllık borçlanma süresi içinde zorunlu sigortalı hizmetlerinin olması halinde zorunlu sigortalılık süreleri borçlanma sürelerinden düşülecektir. Zorunlu hizmetlerin borçlanma süresinden düşülmesinde sigortalının işe giriş ve çıkış tarihlerinin dört aylık sigorta primleri bordrosunda bulunmaması halinde o ayın son gününden başlayarak geriye doğru gidilerek zorunlu hizmet tesbit edilecektir. Ay içinde zorunlu sigortadan geriye kalan süreler 30 güne tamamlanacak şekilde borçlanma süresi olarak kabul edilecektir.

1.4.1983 tarihinden önce üç aylık sigorta primleri bordrosu ile bildirilen hizmetler hakkında dönemin sonundan geriye doğru gidilerek tesbit yapılacaktır.

Kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar, 5510 Sayılı Kanun'a göre ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalılar, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuat çerçevesinde uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılıp prim ödeme gün sayısı ay içerisinde hak kazandıkları brüt ek ders ücreti toplam tutarının, prime esas günlük kazanç alt sınırına bölünmesi sonucu tesbit edilenlerin gün sayısı otuzun altında olanların doğum borçlanması talebinde

bulunmaları halinde zorunlu sigortalılık süresi dışında kalan süreleri borçlanma kapsamında değerlendirilecektir.

**Örneğin:** 1.6.2005 tarihinde 506 Sayılı Kanun kapsamında çalışmaya başlayan sigortalı (Z) kısmi süreli çalışması nedeniyle işvereni tarafından hizmetleri her ay sekiz ile on gün arasında olmak üzere Kurum'a bildirilmiştir. Sigortalı 4.3.2007 tarihinde doğum yapmış 30.6.2007 tarihine kadar ücretsiz izin kullanmış, 2007 yılı temmuz ayında yeniden çalışmaya başlamış 15.3.2008 tarihinde işten ayrılmış, 22.7.2010 tarihinde doğum borçlanması yapmak için talepte bulunmuştur. Sigortalının 4.3.2007-30.6.2007 tarihleri, 2007 yılı temmuz ve 2008 yılı mart ayı arasında kısmi çalışılan günler dışında kalan süreler ile 2008 yılı nisan ayı ile 4.3.2009 tarihi arasındaki süreleri borçlandırılacaktır.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Uzman ve usta öğretici/öğretmenleri üzmemelim

---

*Ramazan Çanakaleli 03.10.2010*

Merhaba sevgili okuyucular; KPSS'de kopya iddiaları sonrasında sınavın eğitim bilimleri kısmının iptal edilmesi ile, Milli Eğitim Bakanlığı'nın atamayı planladığı 30.000 öğretmenin ataması yapılamadı; dolayısıyla 2010-2011 Eğitim ve Öğretim Dönemi binlerce öğretmen açığı ile başladı. Öğretmen açığı konusunda MEB tarafından açıklanmış kesin rakam bulunmamakla birlikte çeşitli sendikaların yaptırdıkları çalışmalar ile bu açığın 125 bin civarında olduğu belirtilmektedir. Milli eğitimde öğretmen açığı her eğitim öğretim yılı başlarken, konuyla ilgili olsun olmasın herkes tarafından dile getirilir ancak bu açığa rağmen eğitim ve öğretim "bir şekilde" sürdürülür. Bu "bir şekilde" sürdürülme, genellikle öğretmen açığı bulunan derslere ya vekil öğretmenlerin girmesi ile ya da ders saati karşılığı üniversite mezunu olanların usta öğretici (öğretmen) olarak sokulması şeklinde yapılır.

### **Vekil öğretmenler memur statüsünde**

Vekil öğretmenlerin durumu, ders saati karşılığı derse giren usta öğreticilerden nispeten daha iyi, çünkü vekil öğretmenlerin maaşlarının tamamını devlet karşılamakta ve 5510 sayılı Kanun'un 4/c maddesi gereği sosyal güvenliklerini de memur statüsünde sağlamakta ayrıca ay içerisinde 10 saat veya 15 saat derse girseler de aldıkları ücret değişmemekte maaşlarını tam almaya devam etmektedirler.

### **Ders saati karşılığı derse giren öğretmenler SSK'lıdır**

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuat çerçevesinde uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanların prim ödeme gün sayısı 30 günü aşmamak kaydıyla bir takvim ayı içerisinde hak kazandıkları brüt ek ders ücreti toplam tutarının prime

esas günlük kazanç alt sınırına bölünmesi sonucu bulunmakta, bu şekilde yapılacak hesaplamalarda tam sayıdan sonraki küsuratlar dikkate alınmamaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 5/3/2009 tarihli ve 2009/37 sayılı genelgesinin "2.2.8 Usta Öğretici ve Kamu İdarelerinde Ders Ücreti Karşılığı Görev Verilenler" başlıklı bölümünde; 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin (f) fıkrasına tabi sigortalıların kimler oldukları ile bunlardan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanların prim ödeme gün sayısının ne şekilde hesaplanacağı belirtilmiştir.

5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ikinci fıkrasının (f) bendi ile Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler sigortalı sayılmışlardır. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuatı çerçevesinde uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanlar ile 657 sayılı Kanun'un 89. maddesine göre her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile üniversite ve akademi (askerî akademiler dâhil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde ücret ile ek ders görevi verilenlerden Emekli Sandığı'na tabi olmayanlar SSK kapsamında sigortalı olacaklardır.

### **Ders saati karşılığı derse giren öğretmenler 30 gün üzerinden SSK'lıdır**

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanların prim ödeme gün sayısı 30 günü aşmamak kaydıyla, bir takvim ayı içerisinde hak kazandıkları brüt ek ders ücreti toplam tutarının, prime esas günlük kazanç alt sınırına bölünmesi sonucu bulunacaktır. Bir aylık süredeki gün sayısı (Brüt Aylık Kazanç / Asgari Günlük Kazanç = Gün Sayısı) formülüne göre hesaplanacak, bulunacak miktar 30 günden fazla ise 30 gün olarak alınacak, bu şekilde yapılacak hesaplamalarda tam sayıdan sonraki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

Örneğin, Mustafa Cerit İlköğretim Okulu'nda ders saati karşılığı derse giren Öğretmen Cüneyt Olgaç, ders saati başına 60.-TL ücret almaktadır ve haftada yedi saat derse girmektedir. Öğretmen Cüneyt Olgaç haftada 420.-TL, ayda 1.680.-TL kazanmaktadır. Cüneyt Olgaç her ne kadar ayda 28 saat yani toplam dört gün derse girmiş olsa da kazancı asgari ücreti yani 760,50.-TL'yi geçtiğinden, SGK'ya 30 tam gün üzerinden sigortalı olarak bildirilecektir.

### **Sosyal Güvenlik Reformu bir mağduriyeti önledi**

Çevresinde Halk Eğitim Merkezlerinde usta öğretici/öğretmen olarak çalışan bulunanlar muhakkak şu serzeniş duymuşlardır; "yıllardır devletin Halk Eğitim Merkezlerinde çalıştık ama sigortamız az gösterildiğinden emekli olamayacağız veya çok geç olacağız". Usta öğreticiler/öğretmenler reform öncesinde; kazançları ne olursa olsun, derse girdikleri saatlerin toplamının, gün ederi üzerinden SSK'ya bildiriliyorlardı. Bu da yüzbinlerce usta öğretici/öğretmenin mağdur olmasına yol açtı. Geç de olsa bu mağduriyetin önüne geçilmiş oldu. Yeni eğitim öğretim yılında eski hesaplama alışkanlıkları ders saati karşılığı derse giren öğretmenleri mağdur etmesin.

Okurlara kısa kısa...

**Soru:** Annem 10.03.1965 doğumlu, SSK işe giriş tarihi 01.10.1996, SSK girişi olmadan önce 1981, 1984, 1985 tarihlerinde ÜÇ doğum yapmış (çocukları yaşıyor). 2008 sonuna kadar SSK hizmet dökümü 3.900 güne ulaştı o tarihten sonra işten ayrıldı. 2010'un başında dışardan Bağ-Kur ödemeye başladık. Yaklaşık 240 günlük Bağ-Kur primi var. Bağ-Kur ödemeye devam ediyoruz

1. Annem doğum borçlanması yapabilir mi?

2. Anneme tam olarak hangi tarihte emekli aylığı bağlanır? **(Hasan Kahraman)**

**Cevap:** Anneniz ilk defa SSK'lı olduğu tarihten önce doğum yaptığından şimdiki mevzuata göre borçlanma yapamaz. 58 yaşını doldurunca SSK'dan yaştan kısmi emekli olur veya normal SSK'lı olarak çalışırsa 53 yaşını doldurunca 10.03.2018'de 5.900 gün ile emekli olabilir. 1,5 yıl Bağ-Kur ödedikten sonra SSK'ya geçmenizi tavsiye ederim.

**Soru:** Ben 1985 nisanda sigortalı olarak işe başladım. 1.152 gün çalıştım, evlendiğim zaman işi bıraktım. 1990 ve 1998 doğumlu iki çocuğumuz oldu. Bu tarihlerde hiçbir yerde görev yapmadım, bu arada isteğe bağlı sigorta primi ödedim. 2008 yılında çıkan kanuna göre de Bağ-Kur sigortalı oldum. Halen Bağ-Kur isteğe bağlı sigortalı olarak devam etmekteyim. Doğum borçlanmasından faydalanabilir miyim, ve buna iki kez müracaat edip iki sefer de ödeyebilir miyim? **(Ece Özkan)**

**Cevap:** Her iki çocuğunuzdan dolayı doğum borçlanması yaparak toplam 1.440 gün kazanabilirsiniz. 41 yaşını doldurunca 5.000 gün ile emekli olabileceğiniz için, emekliliğiniz geldiğinde toptan hepsini ödeyebilirsiniz veya iki ayrı müracaatla da ödeyebilirsiniz.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Garibanın acil paraları devletten

*Ramazan Çanakaleli 10.10.2010*

Merhaba sevgili okuyucular; kim ne derse desin ülkemizde sağlık alanında çağ atlanıyor. Sağlık Bakanlığı'nın yapmış olduğu hastane, aile hekimliği, 112 Acil yatırımları milyonlarca vatandaşımız tarafından takdirle izleniyor. Bu konuda yapılmış anketlere zaman zaman rastlıyoruz ve Ak Parti hükümetinin oy oranlarının artmasında vatandaşlarımızın yıllardır hasret oldukları sağlık hizmetlerine kolay ulaşmalarının oldukça etkili olduğunu görüyoruz.

Acil sağlık hizmetleri konusunda özel veya devlet hastanelerinin sunmuş oldukları hizmetlere ücret ödenip ödenmeyeceği yakın zaman kadar tartışma konusu oldu. Bu konuda son noktayı 2010 ağustos ayında yayımlanan Başkanlık Genelgesi koydu.

## Acil sağlık hizmeti nedir

Acil sağlık hizmeti konusunda önceleri mevzuatta yeterli açıklama bulunmadığından kafa karışıklığına sebep olmaktaydı. Genel Sağlık Sigortası ile birlikte ikincil mevzuatta yapılan düzenlemeler ile bu konu açıklığa kavuşturulmuş oldu. Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğı'nde (SUT) belirtildiğı üzere acil hal; *"âni gelişen hastalık, kaza, yaralanma ve benzeri durumlarda olayın meydana gelmesini takip eden ilk 24 saat içinde tıbbi müdahale gerektiren haller ile ivedilikle tıbbi müdahale yapılmadığında veya başka bir sağlık kuruluşuna nakli halinde hayatın ve/veya sağlık bütünlüğünün kaybedilme riskinin doğacağı kabul edilen durumlardır."* Bu nedenle sağlanan sağlık hizmetleri acil sağlık hizmeti olarak kabul edilmektedir.

Acil sağlık hizmeti vermekle yükümlü kamu ve özel tüm sağlık kuruluşları, durumu "acil" tanımına uyan hastaların sağlık güvencesi olup olmadığına veya ödeme gücü bulunup bulunmadığına veya tedavi masraflarının nasıl karşılanacağına bakmaksızın acil hastaları kabul edip gerekli tıbbi tedaviyi yapmak zorundadır. Ayrıca özel veya devlet tüm hastaneler acil hastalardan ilave ücret veya bir başka ad altında para alamazlar. Zaman zaman hastane masrafı ismini kullanmadan kamuflajlı olarak işlem ücreti, otopark ücreti gibi isimler altında yüksek ücretler talep edilse de hastalar bu ücretleri ödemek zorunda değiller.

Hastaneden çıktıktan sonra SGK'dan para iade talebi esnasında zaman zaman olayın acil olup olmadığı konusunda yaşanan tartışmalara yer vermemek için hastaneden fatura eki olarak "işlem detay listesi" alınması yerinde olacaktır. Zira birçok hasta SGK ile "acil" konusunda anlaşmasız özel hastanelerde yatmadan ayaktan acil olarak tedavi olmakta ve sonrasında SGK'dan ödedikleri parayı talep etmektedirler.

## SGK'lı hastalar acil durumda ücret öderler mi

Bu soruya iki açıdan bakmak yerinde olacaktır. Soruyu, SGK ile "acil" konusunda anlaşması olan ve olmayan özel hastaneler diye ikiye ayıralım.

### a) SGK ile anlaşmalı hastaneler

SGK ile sözleşmesi bulunan kamu (*devlet üniversite hastaneleri dâhil*) veya özel (*vakıf üniversite hastaneleri dâhil*) hastanelere başvuran acil hastalara verilen sağlık hizmetinin bedeli, SGK'ya prim borcu veya yeterli prim ödeme gün sayısı olup olmadığına bakılmaksızın, sağlık hizmetinin verildiğı tarihte yürürlükte olan SUT hükümleri çerçevesinde SGK'dan tahsil edilmekte ve hastadan veya SGK'dan ayrıca ilave ücret talep edilememektedir.

### b) SGK ile anlaşması bulunmayan hastaneler

SGK ile anlaşması bulunmayan hastanelere başvuran acil hastalara verilen sağlık hizmetinin bedeli, sağlık hizmetinin verildiğı tarihte yürürlükte olan SUT hükümleri çerçevesinde Genel Sağlık Sigortalısı veya bakmakla yükümlü olduğu kişi adına manuel olarak faturalandırılarak SGK'ya gönderilmektedir. SGK tarafından yapılan fatura incelemesi sonrasında belirlenen tutarlar Genel Sağlık Sigortalısı'na veya bakmakla yükümlü olduğu kişiye ödenmektedir. Ancak, Genel Sağlık Sigortalısı veya bakmakla yükümlü olduğu kişi tarafından, sağlık hizmeti bedelinin SGK tarafından ilgili sağlık hizmeti sunucusuna ödenmesi talep edilmişse, kişinin yazılı



muvafakati alınarak, kendisinden herhangi bir ödeme talebinde bulunulmaksızın muvafakatle birlikte faturanın SGK'nın ilgili Sağlık Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğü'ne gönderilmesi gerekmektedir. Gönderilen fatura üzerinde SGK tarafından yapılan inceleme sonrasında belirlenen tutarlar ilgili hastaneye ödenecektir. Bu durumlarda hastadan veya SGK'dan ayrıca ilave ücret istenmeyecektir.

### **Herhangi bir sağlık güvencesi ve ödeme gücü olmayan vatandaşlarımız ne yapacak**

Herhangi bir sağlık güvencesi olmayan vatandaşlarımızdan sağlık hizmeti bedelini ödeme gücü bulunmadığını belirtenlerden bu konuda yazılı beyan alınmakta ayrıca ispatlayıcı belge istenilmemektedir. Yazılı beyan verenlerden acil sağlık hizmeti bedeli talep edilmemektedir. Bunlardan;

a) Ayakta teşhis ve tedavi yapan özel sağlık kuruluşlarından veya devlet hastanelerinden acil sağlık hizmeti alanların hizmet bedelleri, bu hastaneler tarafından 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu hükümleri çerçevesinde sağlık kuruluşunun bulunduğu yerdeki sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfından talep edilmektedir.

b) Özel hastanelerden acil sağlık hizmeti alanlar ise, öncelikle Özel Hastaneler Kanunu çerçevesinde ücretsiz kontenjanından yararlandırılmakta, bu kontenjanı aşan durumlarda hizmet sunucusu tarafından, sağlık kuruluşunun bulunduğu yerin belediyesinden ödeme talebinde bulunmaktadır.

### **Ödeme gücü bulunan vatandaşların durumu ne olacak**

Herhangi bir sağlık güvencesi ve ödeme gücü bulunmayan acil hastaların sağlık hizmet bedelinin ödenmesi talebi kendilerine ulaşan ilgili belediye veya Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı, öncelikle ilgili kişinin ödeme gücünün bulunup bulunmadığını araştırmakta ve ödeme gücü bulunmadığını tesbit ettiği takdirde acil sağlık hizmeti bedellerini ilgili sağlık kuruluşuna ödemektedir.

Ödeme gücü bulunduğu tesbit edilenlerin acil sağlık hizmeti bedelleri ilgili sağlık kuruluşuna ödenmeyerek, ilgili kişilerin ödeme gücü bulunduğu hizmeti veren sağlık kuruluşuna bildirilmekte ve hizmeti alan tarafından ödemenin hastaneye yapılması sağlanmaktadır. Talep edildiği ve gerekli uyarılar yapıldığı halde bu ödemeyi yapmayan vatandaşlar zaman zaman haciz işlemlerine maruz kalmaktadır.

### **Okurlara kısa kısa...**

**Soru:** TC No: 30763605ZXXX, Bağ-Kur No: 7738086XXX Bağ-Kur giriş 01.01.1987. Askerliğimi 18 ay olarak 1984 ve 1986 arasında yaptım. Doğum tarihim: 18.05.1964. Askerlik borçlanması ne kadar yapmalıyım ve ne zaman emekli olabilirim? **(Ahmet Burhan Çapar)**

**Cevap:** Bir ay askerlik borçlanması yaparak Bağ-Kur'dan 25 tam yıl prim ödeyerek 49 yaşınızı doldurunca

emekli olabilirsiniz. Yani 18.05.2013'te. Ayrıca 1987 öncesi en az bir ay SSK'nız varsa askerlik borçlanmasını tam yapıp ve 18.05.2012'de emekli olabilirsiniz.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Askerler de artık SGK şemsiyesi altında

---

*Ramazan Çanakkaleli 17.10.2010*

Merhaba sevgili okuyucular, bilindiği üzere Sosyal Güvenlik Reformu kapsamında 16.05.2006 tarihinde yürürlüğe giren 5502 sayılı Kanun ile SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı teşkilat olarak tek çatı altında toplanmıştı. Daha sonra uygulama kanunu olan 5510 sayılı Kanun 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu kanun ile herkesin sağlık hizmetinin SGK tarafından sağlanması amaçlanmıştır. Devlet memurları ile Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan askerî ve sivil personel Genel Sağlık Sigortası uygulaması geçiş süresine tabi tutulmuştu. Bu kapsamda ilk olarak görev yaptıkları kurumları tarafından sağlık yardımı verilen devlet memurları, 15 Ocak 2010 tarihinden itibaren SGK'dan sağlık yardımı almaya başlamıştır. Son olarak Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan askerî ve sivil personel de Genel Sağlık Sigortalısı kapsamına alınmıştır. Konu hakkında, 09.10.2010 tarih, 27724 sayılı Resmî Gazete'de, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından, Türk Silahlı Kuvvetleri'nde Görev Yapan Askeri Ve Sivil Personelin Genel Sağlık Sigortası Kapsamına Alınması Hakkında Tebliğ yayımlanmıştır. Tebliğe göre Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan askerî ve sivil personel ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetleri 15.10.2010 tarihinden itibaren SGK tarafından devralınmıştır. Böylece Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan askerî ve sivil personel ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler dilediği devlet hastanesine, SGK ile anlaşmalı vakıf üniversite hastanesi veya özel hastaneye gidebilme hakkı kazanmışlardır.

### **Genel Sağlık Sigortası'ndan yararlanma şartları**

Devir tarihinden sonra ilk defa veya yeniden Türk Silahlı Kuvvetleri'nde 5510 sayılı Kanun'un 4/c kapsamında eski ifadesiyle Emekli Sandığı kapsamında göreve girenler ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler 5510 sayılı Kanun'da belirtilen şartlar uyarınca Genel Sağlık Sigortası'ndan yararlanacaktır. Buna göre Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan askerî ve sivil personelin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün Genel Sağlık Sigortası prim ödeme gün sayısının olması yeterli olacaktır. Ayrıca gelir veya emekli aylığı alan kişiler herhangi bir şart aranmaksızın doğrudan bu hizmetlerden faydalanabilecektir.

**Askerlik hizmetini yapan "er"ler kapsam dışında...**

Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan askerî ve sivil personel ile bunların bakmakla yükümlü olduğu eşi, çocukları, üvey çocuğu ile gerekli şartları taşıması halinde anne ve babası Genel Sağlık Sigortalısı sayılarak yeni uygulamadan faydalanabilecektir. Diğer taraftan Türk Silahlı Kuvvetleri'ne bağlı lise ve dengi okullarda öğrenim gören öğrenciler, askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedeksubay okulu öğrencileri SGK kapsamında sigortalı sayılmamaktadır. Söz konusu kişilerin sağlık hizmetleri Türk Silahlı Kuvvetleri tarafından karşılanmaya devam edilecektir.

### **Özel hastanelerin yapması gerek işlemler**

211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu'na tabi olarak Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan askerî ve sivil personel ile bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık hizmeti sunucularına başvurularında Hasta Kurum Bilgisi "Emekli Sandığı" ve Sigortalı Türü Bilgisi "Çalışan" olarak seçilmesi gerekmektedir. Bu takdirde TSK'da görev yapan asker ve sivil memurlar için 15.10.2010 tarihi itibarıyla MEDULA sisteminden provizyon alınabilecektir.

### **Tescil işlemini yapmayan TSK'lıya para cezası var!**

SGK tarafından belirlenecek sürede bilgi girişlerini yapmayanlar hakkında 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesine göre idari para cezası söz konusu olacaktır. Konuyu biraz daha açmak gerekirse Genel Sağlık Sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara asgari ücretin yarısı (bugün için 380,25-TL) tutarında idari para cezası uygulanacaktır.

Okurlara cevaplar...

**Soru 1:** Ramazan Bey; 10 Eylül 1964 doğumluyum, 1 Mayıs 1984'te sigortalı işe girdim. 1 Eylül 1988'de işten ayrıldım. 1991 ve 1995'te doğum yaptım. 1999'da sadece iki ay isteğe bağlı prim ödedim, bıraktım. 2004 yılı şubat ayından itibaren tekrar isteğe bağlı olarak prim ödemeye devam ediyorum. Toplam prim günüm 3800 gün. Doğum borçlanması yapıp, nasıl emekli olabilirim? **(Elif Kurt)**

**Cevap 1:** Elif Hanım, halen ödediğiniz isteğe bağlı sigorta, (4-b) eski adıyla Bağ-Kur kapsamında değerlendirilmektedir. Doğum borçlanması yapabilmeniz için aktif olarak (4-a) eski adıyla SSK kapsamında sigortalı olmanız, diğer bir ifade ile herhangi bir işyerinde çalışmanız gerekmektedir. (4-a) kapsamında bir işyerinde çalışmaya başladığınızda doğum borçlanması için başvurabilir, dört yıl borçlanabilirsiniz. 1 Mayıs 1984 sigorta başlangıç tarihinize göre 20 yıl sigortalılık süresi, 40 yaş ve 5000 gün prim ödeme gün sayınız olması gerekmektedir. Dolayısıyla (4-a) kapsamında bir işyerinde çalışmaya başladığınızda ve doğum borçlanması için başvurarak hesaplanan tutarı ödediğinizde hemen emekli olabilirsiniz.

**Soru 2:** Ramazan Bey merhaba. Ben 25.8.1957 doğumlu bir bayanım. İlk işe giriş tarihim 1.12.1989. SSK'da 1591 günüm var. Bağ-Kur'da 891 günüm var. SSK'dan önce 1974 ve 1980 yıllarında iki doğum yaptım. Bunları SSK'ya saydırabiliyor muyum? **(Suna Kanay)**

**Cevap 2:** Suna Hanım, doğum borçlanması yapabilmek için ilk defa sigortalı olunan tarihten sonra doğum yapılması gerekmektedir. Dolayısıyla siz 16.9.2010 tarih 2010/106 sayılı genelgede belirtilen hususlar çerçevesinde doğum borçlanması yapamazsınız.

**Not:**

SGK emeklilik mevzuatı konusunda uzman danışmanların yer aldığı yeni bir servis hizmet vermeye başlamıştır. Tüm operatörlerden aranabilen servisi arayanlara danışmanlar tarafından emeklilik hakkında bilgi verilmektedir. 0542 757 02 04 nolu servisi arayarak doğum borçlanması, askerlik borçlanması, fiili hizmet durumları gibi özel durumlar için detaylı bilgi alınabilmektedir.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Gecikme zammı ve tecil faizi düşürüldü

*Ramazan Çanakkaleli 24.10.2010*

Merhaba sevgili okuyucular; küresel ekonomi, gelişmiş ekonomilerde baş gösteren finansal krizin etkisiyle büyük bir sıkıntı yaşadı. Türkiye'de ise geçmişte yaşanan krizlerden ders çıkarılmış olmalı ki, sermaye piyasası güçlü tutuldu, bankalar sıkı denetlendi, kararlı mali ve para politikaları uygulandı. Bu çerçevede ülkemiz son dönemde OECD ülkeleri arasında en yüksek büyüme hızına sahip ülke oldu.

Bilindiği üzere para politikaları arasında önemli araçlardan birisi faiz oranlarının kullanılmasıdır. Bu kapsamda hükümet SGK'nın prim ve diğer alacaklarını süresi içinde ödenmediğinde ilk üç aylık sürede uygulanacak olan yüzde 3 oranındaki gecikme cezasını 01.05.2010 tarihinden geçerli olmak üzere yüzde 2'ye indirdi. Hükümet ayrıca geçtiğimiz hafta iki ayrı faiz oranında değişikliğe giderek, gecikme zammı ve tecil faiz oranlarını da düşürdü.

### Gecikme zammı yüzde 1,40 oldu

19.10.2010 tarih, 27734 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2010/965 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile aylık yüzde 1,95 olan gecikme zammı her ay için ayrı ayrı uygulanmak üzere yüzde 1,40 olarak belirlendi.

Buna göre, 19.10.2010 tarihinden önce vadesi geldiği halde bu tarihe kadar ödenmemiş olan amme alacaklarının bu tarihten itibaren ödenecek kısımlarına ve bu tarihten itibaren vadesi geldiği halde vadelerinde ödenmeyen amme alacaklarına her ay için ayrı ayrı yüzde 1,40, yıllık yüzde 16,80 oranında gecikme zammı

uygulanmaya başlandı. Kamu alacaklarına uygulanan gecikme zammı 19.11.2009 tarihinde yüzde 2,5'ten yüzde 1,95'e çekilmişti.

### **Gecikme zammından sonra tecil faizinde de yedi puanlık indirime gidildi**

21.10.2010 tarih, 27736 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Tahsilât Genel Tebliği'ne göre, tecil faizinde yıllık oran yüzde 19'dan yüzde 12'ye düşürüldü. Bu şekilde aylık tecil faizi, yüzde 1,58 yerine yüzde 1 olarak belirlendi. 21.10.2010 tarihinden itibaren yapılacak müracaatlara dayanılarak tecil edilen amme alacaklarına yeni faiz oranı uygulanacak.

Daha önceki başvurular çerçevesinde tecil edilecek amme alacaklarına da, müracaat tarihlerinden bugüne kadar geçen süre için eski oran, bugünden itibaren de yüzde 12'lik yeni faiz oranı işletilecek. Aynı şekilde daha önce tecil edilmiş ve tecil şartlarına uygun olarak ödenmekte olan amme alacaklarının, bundan sonra ödenmesi gereken taksit tutarları da yeni tecil faizine tabi olacak. Tecil faizi en son 21.11.2009'da yeniden düzenlenmiş ve aylık oran yüzde 2'den yüzde 1,58'e çekilmişti.

### **SGK kapsamında tecil ve taksitlendirme nasıl yapılır**

SGK kapsamında borcu olan işverenlerin tecil ve taksitlendirme yapabilmesi için "Çok Zor Durum" halinin bulunması gerekir. 6183 sayılı Kanun'un 48. maddesine göre yapılacak tecil ve taksitlendirme işlemlerinde borçlunun "çok zor durum" halinin tesbitinde;  $(Kasa + Banka + Kısa Vadeli Alacaklar) / (Kısa Vadeli Borçlar)$  oranı bulunur. Oranın 2 ve altında olması halinde, bu durum borçlu açısından "çok zor durum" hali olarak kabul edilir.

Tecil ve taksitlendirme işlemi, oranın 1,50 ve altında olması durumunda azami 36 aya kadar, 1,51 ila 2,00 aralığında olması durumunda ise azami 30 aya kadar yapılır. Oranın 2,01 ve üzerinde olması durumunda ise borçluların tecil ve taksitlendirme talepleri reddedilir.

Borçların tecil ve taksitlendirilmesinde borcun eşit taksitlerle ödenmesi esastır. Ancak borçlularca kademeli ödeme planında ısrar edilmesi ve ünitece borçlunun taksitlerini eşit olarak ödeyemeyecek durumda olduğuna kanaat getirilmesi halinde, en fazla ilk altı taksit, eşit taksitlere bölünmüş ödeme planındaki, taksit tutarının yüzde 50 sinden az olmamak kaydıyla kademeli olarak tecil ve taksitlendirilebilir

### **Tecil ve taksitlendirmelerde teminat gerekebilir**

Yapılacak tecil ve taksitlendirmelerde borçlunun tecil ve taksitlendirmeye konu borç toplamının 50.000 Türk Lirası'nı aşmaması şartıyla tecil edilecek borçlar için teminat aranılmaz. Teminat aranılmaksızın yapılacak tecil ve taksitlendirmelerde, 50.000 Türk Lirası sınırı, işyeri ve borç türüne bakılmaksızın borçlunun veya işverenin, alacaklı SGK'nın ilgili ünitesine olan borç toplamı esas alınarak belirlenir.

Tecil ve taksitlendirilecek SGK alacaklarının toplam tutarının 50.000 Türk Lirası'nı aşması durumunda, gösterilmesi zorunlu olan teminat tutarı 50.000 Türk Lirası'nı aşan kısmın yarısı kadardır. Örneğin: 90.000-TL borcun taksitlendirilmesi halinde  $(90.000 \text{ TL} - 50.000 \text{ TL} = 40.000 \text{ TL} \Rightarrow 40.000 \text{ TL} / 2 = 20.000 \text{ TL}$  teminat alınacaktır.

## Okurlara cevaplar

**Soru:** İyi günler Ramazan Bey; eşim Meral Hanım, 01.03.1963 doğumlu, ilk sigorta başlama tarihi 1978. 529 gün SSK primi, 1380 gün isteğe bağlı prim, 720 gün de Bağ-Kur primi var. Eşim SSK'dan ne zaman emekli olacaktır? **(Nail Haytabay)**

**Cevap:** Nail Bey; eşinizin SSK'lı olarak emekli olabilmesi için herhangi bir yaş şartı aranmamaktadır. 20 yıl sigortalılık süresi (bu şartı yerine getirmiş) 5000 gün prim ödeme gün sayısı şartlarını yerine getirmesi gerekmektedir. Diğer taraftan 01.10.2008 tarihinden sonra isteğe bağlı sigortalılığın Bağ-Kur kapsamında sayıldığı, farklı hizmetleri bulunan sigortalıların hizmetlerinin birleştirilmesinde son yedi yıldaki hizmetlerine bakıldığı unutulmamalıdır.

\*\*\*

**Soru:** Doğum tarihim 11.02.1975, işe giriş tarihim 14.06.1993 ve prim ödeme gün sayısı 5452'dir. Halen çalışıyorum. 5675 gün olan prim gün sayım dolduktan sonra ayda beş gün 150 TL prim ödersem sigorta hizmetlerinden faydalanabilir miyim? Ayrıca askerlik borçlanmama gerek var mı? 1996- 1997 arası askerlik yaptım. **(Mithat Akbaba)**

**Cevap:** Mithat Bey; askerlik borçlanması yapmanız emekli olmanız için gerekli olan yaşı etkilememektedir. Diğer bir ifade ile yaşınızı geri çekmeyeceğinden askerlik borçlanması yapmanıza gerek yok. Prim gün sayınız dolduktan sonra ay içersinden 30 günden az çalışsanız dahi sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeniz için eksik kalan günlerin Genel Sağlık Sigortası primlerini ödemeniz gerekmektedir.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Hocalarımızı küstürmeyelim!

*Ramazan Çanakaleli 31.10.2010*

Merhaba sevgili okuyucular; Son zamanlarda vakıf üniversitelerinde çalışan birçok doçent veya profesör emeklilik aşamasında çalıştıkları üniversitelerden istemeye istemeye ayrılarak devlet üniversitelerine geçip, devlet memuru olarak eski Emekli Sandığı'ndan emekli olmaya çalışıyorlar. O da devlet üniversitelerinde kadro bulabilirlerse tabii!. Şimdiki emeklilik sistemi hocalarımızı emeklilik aşamasında devlet üniversitelerine geçmeye mahkûm ediyor. Eğer devlet üniversitelerine geçmezlerse ve vakıf üniversitesinden SSK'lı olarak emekli olurlarsa emsallerine göre yaklaşık yüzde 50 daha az maaş alıyorlar.

Hâlbuki her ikisinin unvanı da profesörlük veya doçentlik ve bu unvanları yurtiçinde YÖK veriyor ve yurtdışından alınanları da YÖK onaylıyor. Bunun bir çözümü yok mu? Elbette var ancak biraz siyasi irade gerekiyor. Şu günlerde değişiklik yapılması düşünülen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası

Kanunu'na eklenecek bir madde ile konu rahatlıkla çözümlenebilir; tıpkı belediye başkanları için bu kanunun yürürlüğe girdiği 1 Ekim 2008 tarihinde yapılan değişiklik gibi.

Bakanlar Kurulu'nda ve Meclis'te onlarca eski öğretim üyesinin bulunduğu düşünülürse; öğretim üyeleri ile bunların kurmuş olduğu dayanışma dernekleri konuyu biraz olsun gündeme taşıdıklarında bu değişikliğin benimsenerek yasalaşması hiç de zor olmayacaktır.

### **Devlet memuru öğretim üyesinin emekli maaşı**

Konuyla ilgili birkaç örnek vermek gerekirse:

**Örnek 1:** Devlet üniversitesinde öğretim üyeliği yaparken emeklilik talebinde bulunan 1. derece 4. kademe 6400 ek göstergeli ve 34 yıl 7 ay hizmeti olan bir profesöre bağlanacak aylık = 3.201,33 TL. Profesöre ödenen aylığın içinde makam tazminatı (*6.000 gösterge üzerinden hesaplanan*) ve görev tazminatı (*15.000 gösterge üzerinden hesaplanan*) var. Görev ve makam tazminatı olmasaydı bu kişinin maaşı 1.952,98 TL olacaktı.

**Örnek 2:** Devlet üniversitesinde öğretim üyeliği yaparken emeklilik talebinde bulunan 1. derece 4. kademe 6400 ek gösterge üzerinden 20 yıl 5 ay hizmeti olan bir profesöre bağlanacak aylık = 2.870,00 TL. Profesöre ödenen aylığın içinde makam tazminatı (*6.000 gösterge üzerinden hesaplanan*) ve görev tazminatı (*15.000 gösterge üzerinden hesaplanan*) var. Görev ve makam tazminatı olmasaydı bu kişinin maaşı 1.621,70 TL olacaktı.

**Örnek 3:** Devlet üniversitesinde öğretim üyeliği yaparken emeklilik talebinde bulunan 1. derece 4. kademe 4800 ek gösterge üzerinden 26 yıl 5 ay hizmeti olan bir doçente bağlanacak aylık 2.572,84 TL. Doçente ödenen aylığın içinde makam tazminatı (*2.000 gösterge üzerinden hesaplanan*) ve görev tazminatı (*15.000 gösterge üzerinden hesaplanan*) var. Görev ve makam tazminatı olmasaydı bu kişinin maaşı 1.562,28 TL olacaktı.

### **Vakıf üniversitesi öğretim üyesinin emekli maaşı**

Yine bugün 4/a'dan (SSK) emekli olacak olan profesörlerden örnek verecek olursak;

**Örnek 1:** Devlet memuru olup, Emekli Sandığı iştirakçisi olarak çalışmakta iken vakıf üniversitesine geçerek SSK'lı olan ve vakıf üniversitesinde en az 3,5 yıl çalışıp 19 yıl 5 ay toplam hizmeti üzerinden emeklilik talebinde bulunan doçent veya profesöre, toplam kazançları üzerinden 4/a'dan (SSK) bağlanacak aylık 1.338,38 TL olacaktır.

**Örnek 2:** Yine devlet memuru olup, Emekli Sandığı iştirakçisi olarak çalışmakta iken vakıf üniversitesine geçerek SSK'lı olan ve vakıf üniversitesinde en az 3,5 yıl çalışıp 20 yıl 9 gün toplam hizmeti üzerinden emeklilik talebinde bulunan doçent veya profesöre, toplam kazançları üzerinden 4/a'dan (SSK) bağlanacak aylık 1.376.98 TL olacaktır.

### **Vakıf üniversitelerinden emekli olan/ olacak öğretim üyeleri mağdur**

Vakıf üniversitelerinde çalışan ve 1 Ekim 2008 öncesinde çok kısa bile olsa devlet memuru olup, Emekli Sandığı'na kesenek ödeyen akademisyenler tekrar devlet üniversitelerinde çalışmaya başladıklarında 1 Ekim

2008 öncesi, bir şekilde Emekli Sandığı iştirakçiliği bulunduğundan, bunlar emeklilik açısından 5434 sayılı Kanun'la Emekli Sandığı'na tabi olacaklarından, emekli olurken makam ve görev tazminatı alacaklardır; dolayısıyla, SSK, Bağ-Kur veya 4/c'den emekli olanların yaklaşık iki katı emekli maaşı alacaklardır.

4/c konusunu biraz açmak gerekir diye düşünüyorum. Şöyle ki; 1 Ekim 2008 öncesi hiç Emekli Sandığı iştirakçiliği bulunmayan birçok doçent veya profesör devlet üniversitesine geçtiklerinde ve devlet üniversitesinden emekli olduklarında maaşlarının devlet üniversitelerinden emekli diğer öğretim üyeleri gibi yüksek olacağını düşünüyorlar ama yanıılıyorlar!. Çünkü 1 Ekim 2008 sonrasında devlet memuru olan öğretim üyelerinin emekli aylıkları 5510 sayılı Kanun'a göre hesaplanacaktır ve bu hesaplamada "makam" ve "görev" tazminatı yoktur, dolayısıyla emsali Emekli Sandığı emeklisi öğretim üyesinin yaklaşık yarısı emekli aylığı alabilecektir.

### **Belediye başkanları örnek alınabilir**

Doçentlik ve profesörlük gibi akademik unvanlar Yüksek Öğretim Kurulu tarafından verilmektedir, dolayısıyla kimse bu unvanı çalışmadan yatarak alamaz. SSK, Bağ-Kur veya 4/c emeklisi öğretim üyesinin Emekli Sandığı iştirakçisi öğretim üyesinin yarısı kadar emekli aylığı alması hiç de adil değil.

Buna benzer durum daha önce belediye başkanları için de söz konuydu. SSK, Bağ-Kur emeklisi veya sonradan buralardan emekli olmuş eski belediye başkanı, Emekli Sandığı'ndan emekli olmuş belediye başkanının ancak yarısı kadar emekli aylığı alabiliyordu. Çünkü Emekli Sandığı dışında emekli olanlara "makam" ve "görev tazminatı" verilmiyordu ancak 5510 sayılı Kanun'un geçici 4. maddesi ile bu durum, ölmüş belediye başkanlarının hak sahiplerini de kapsayacak şekilde 1 Ekim 2008 tarihi itibari ile düzeltildi ve bir mağduriyet ortadan kaldırıldı.

### **Beklenen servis (0542 757 02 04 ) hizmete girdi**

Yıllardır beklenen ancak bir türlü hayata geçirilemeyen **telefonla emeklilik servisi**; konusunda uzman danışmanların bünyesinde yer aldığı şekilde hizmet vermeye başladı. Tüm operatörlerden aranabilen servisi arayanlara danışmanlar tarafından ne zaman emekli olabilecekleri hakkında bilgi verilmektedir. **0542 757 02 04** no'lu servisi arayarak **doğum borçlanması, askerlik borçlanması, fiili hizmet durumları** gibi özel durumlar için detaylı bilgi alınabilmektedir.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## **Aile hekimliğinde sona yaklaşıldı**

*Ramazan Çanakkaleli 07.11.2010*

Merhaba sevgili okuyucular; Sağlık Bakanlığının "sağlıkta dönüşüm kapsamında" 2005 yılında Düzce'de pilot bölge olarak uygulamaya başladığı **"aile hekimliği"** nihayet **1 kasımdan itibaren İstanbul'da da**



**uygulanmaya başladı.** 1 kasıma kadar 58 ilde uygulanan aile hekimliğinde en sıkıntılı geçişin İstanbul'da yaşanacağı öngörülüyor ve **yıl sonuna kadar tüm ülkede yürürlüğe girmesi planlanıyor.**

Uygulamanın ilk haftasında hastalar değişimin pek farkına varamadılar çünkü şimdilik eski usul olarak her doktor kendisine kayıtlı olsun olmasın her hastaya bakmaya devam ediyor; ayrıca sistem üzerinden adres güncelleştirmeleri yapılmadığından 2010 yılı başında kim nerede oturuyorsa oradaki aile hekimine kaydedilmiş, dolayısıyla sonradan yapılan adres nakilleri dikkate alınmamış. "Sanal" aile sağlığı merkezi doktorları da, aile sağlığı merkezinin eksikliklerini gidermek için çalıştıklarından, onların da uygulamanın ilk haftasında hasta muayenesi dışında yoğunlukları "tavan" yaptı.

Aile hekimliğinin ülkemiz için yararlı mı yararsız mı olacağı yönünde yazılı ve görsel basında çok tartışma yapıldı ve halen de yapılmaya devam ediyor, daha da yapılacak. Ancak hemen belirtmek isterim ki; dünyada gelişmiş birçok ülkede uygulanan **aile hekimliği sisteminin özellikle koruyucu hekimlik alanında sağlıklı yaşama çok büyük katkısı olacaktır.** Her hekime kayıtlı ortalama 3.500 kişinin olması günlük ortalama muayenenin 30-40 civarında gerçekleştirilebileceği anlamına geldiğinden, hekimler hastalarına daha fazla zaman ayırabilecektir.

## **Dünyada aile hekimliği**

Aile hekimine olan gereksinim ilk kez 1923 yılında Francis Peabody tarafından gündeme getirilmiş ve Francis Peabody, tıp bilimlerinde oluşan aşırı uzmanlaşma sonucu hastaların ortada kaldığını ve kapsamlı ve kişisel sağlık hizmeti veren bir uzmanlık dalının gerekliliğini vurgulamıştı. Kapsamlı ve kişisel hizmet verebilecek aile hekimliğinin gelişmesi ve yaygınlaşması 1950'lerde başladı. Aile hekimliğinin ilk sistemli uygulaması İngiltere'de 1947'de başlamış, arkasından 1948'de de Genel Sağlık Sigortası yürürlüğe girmişti. Ülkemizde de benzer bir süreç takip edilmiş, önce aile hekimliğine geçilip arkasından genel sağlık sigortasına geçilmesi planlanmıştı. Yaşanan gecikmeler nedeniyle süreç biraz yavaş işlemiş olsa da 2011 başında tüm yurttan aile hekimliği ile genel sağlık sigortasına geçilmiş olacak.

## **Aile hekimi kimdir**

Bireylerin ve aile fertlerinin ikamet yerlerinin yakınlarında ya da kolaylıkla ulaşabilecekleri bir yerde bulunan, ilk başvuracakları, kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile birinci basamak teşhis, tedavi ve rehabilite edici sağlık hizmetlerini, yaş, cinsiyet ve hastalık ayrımı yapmaksızın, her kişiye kapsamlı ve devamlı olarak vermekle yükümlü, gerektiği ölçüde gezici sağlık hizmeti veren ve tam gün esasına göre çalışan aile hekimliği uzmanı veya bakanlığın öngördüğü eğitimleri alan uzman tabip veya tabipleridir.

## **Aile hekimliği uygulamasının amacı nedir**

Aile hekimliğinin amaçları şu alt başlıklarda özetlenebilir:

- » Erken tanı ve tedaviyi sağlamak,
- » Sağlık ile ilgili tüm konularda ilk değerlendirmeyi yapmak,
- » Sorumluluğu altındaki kişilerle sürekli ilişki halinde olarak onları izlemek,
- » Birinci basamakta verilmesi gereken bireye ve topluma yönelik koruyucu sağlık hizmetlerini sunmak,

» Kronik hastalıklarda sürekli bakım ve tedaviyi sağlamak, bu tür hastalığı olan kişileri izlemek,  
» Bireylerin yaşam kalitelerini ve sağlık düzeylerini geliştirmeye çalışarak toplumun gelişmesine katkı sağlamak

### **Neden aile hekimliği**

Aile hekimi, aile bireylerinin ikametlerine yakın olup hizmet verdiği toplumu her yönüyle tanır; aile, çevre ve iş ilişkilerini değerlendirir. Ailenin bütün bireylerinin sağlık durumlarını, yaşama koşullarını, dolayısıyla koruyucu sağlık uygulamalarının ve sağlık eğitimlerini bireylere nasıl uygulanacağını en iyi bilen kişidir. Bu doktorlar kendi sorumluluğu altındaki bireyleri bir hastalık çerçevesinde değil, bütüncül bir yaklaşımla riskler, sağlık koşulları, psikososyal çevre ve mevcut diğer akut veya kronik sağlık sorunları ile birlikte bir bütün olarak değerlendirir. Sağlık hizmeti sunumunda, hizmetten yararlanan bireylerin memnuniyeti önemlidir. Birinci basamak sağlık hizmetlerinin sürekli eğitimle geliştirilmesi ve güçlendirilmesi, çalışan hekimler ile diğer sağlık elemanlarının özendirilmesi, birey ihtiyaçlarının göz önünde bulundurularak koruyucu sağlık sistemine ağırlık verilmesi ve kabul edilebilir sevk sisteminin uygulanması ana ilkelerdir. Bu ilkelerin hayata geçirilmesi ikinci basamakta yığılmayı engelleyecek ve gerçekten ikinci basamakta tedavi edilmesi gereken hastalara yeterince zaman ayrılmasını sağlayacaktır. Birinci basamak hizmetlerinin etkili bir şekilde verilebilmesi, toplumun hastalık yükünün azaltılmasının yanı sıra, ikinci ve üçüncü basamak tedavi kuruluşlarımızın da daha iyi ve kaliteli sağlık hizmeti ve sağlık eğitimi vermelerine fırsat tanıyacaktır.

### **Beklenen servis (0542 757 02 04 ) hizmette**

**Telefonla emeklilik servisi;** konusunda uzman danışmanların bünyesinde yer aldığı şekliyle hizmet vermeye başladı Tüm operatörlerden aranabilen servisi arayanlara danışmanlar tarafından **ne zaman emekli olabilecekleri, doğum borçlanması, askerlik borçlanması, fiili hizmet zammı gibi konular hakkında bilgi verilmektedir.**

### **Okurlara Kısa Kısa...**

**Soru:** SSK'dan emeklilik için gerekli olan gün ve sigortalılık yılımı tamamlamış, yaşımın dolmasını beklerken yine SSK'lı olarak özel bir firmada çalışmaktayım. Geçen gün bir programda, yaşını bekleyenler SSK'lı olarak devam ettikleri sürece emeklilik maaşlarında düşme olacak diye duydum. (aylık prime esas ücret matrahım 2.800 TL'dir) Çalışmaya devam ettiğim sürece emekli maaşımda düşme olacak mı? **(İlknur Şentürk)**

**Cevap:** Prime esas kazancınız 2200 TL'nin üstünde olduğundan, çalışmaya devam ettiğiniz sürece emekli aylığınız düşmez, bilakis artar.

\*\*\*

**Soru:** 26.07.2006 - 29.01.2010 arası Tekfen'e bağlı Kazakistan şantiyesinde çalıştım, iki aydan beri işsizim ve sigorta primlerim yatmadı. Tekfen'de taşeronluk yapan patronumla görüştüm, eşim şuan altı aylık hamile sigorta yapmasını istedim, yapacağını söyledi. Sigorta yapılıncaya eşim faydalanabilecek mi? Faydalanırsa şayet

kaç gün ya da ay geçmesi gerekiyor? (Ünsal Tecirli)

**Cevap:** Son bir yıl içinde 30 gün sigortanız bulunduğundan, işe girdiğiniz gün siz, eşiniz ve çocuklarınız SGK'nın sağlık yardımlarından yararlanabilirsiniz.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## '2022 Aylığı'ndan kimler yararlanabilir

*Ramazan Çanakaleli 14.11.2010*

Merhaba sevgili okuyucular; halk arasında "yaş" aylığı olarak bilinen ve halen 65 yaşını doldurmuş 293.373'i erkek ve 545.262'si kadın olmak üzere 838.635 vatandaşımız ile yüzde 40 ve üstü özürlülüğü bulunan 388.601 vatandaşımıza (toplam: 1.266.174) herhangi bir prim ödemenin karşılığı olmadan, sadece Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmalarının şerefine verilen aylığın bağlanma ve kesilme sürecini yeniden düzenleyen "65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşları ile Özürlü ve Muhtaç Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Yönetmelik" 6 Kasım 2010 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Yönetmelikle 2022 Aylığının başvuru kabulünde asıl sorumluluğun SGK'ya ait olduğu ancak teşkilatlanmasını tamamlayıncaya kadar başvuruların eskiden olduğu gibi defterdarlıklara veya mal müdürlüklerine yapılmaya devam edileceği teyit edilmiş oldu.

### Kimler 2022'den yararlanabilir

Kanunen bakmakla yükümlü olduğu ve fiilen bakımını gerçekleştirdiği 18 yaşını tamamlamamış özürlü yakını olanlar ile 65 yaşını doldurmuş veya yüzde 40 ve üstü derecede özürlü olduklarını yetkili hastanelerden alacakları Sağlık Kurulu Özürlü Raporu ile kanıtlayan 18 yaşını doldurmuş ve herhangi bir işe yerleştirememiş olan özörlülerden; kanunen bakmakla yükümlü kimsesi bulunmayan, Sosyal Güvenlik Kurumları'ndan her ne ad altında olursa olsun bir gelir veya aylık hakkından yararlanmayan, nafaka bağlanmamış veya bağlanması mümkün olmayan; mahkeme kararıyla veya doğrudan bir mevzuat gereği bağlanmış herhangi bir devamlı gelire sahip bulunmayan ve her türlü gelirleri toplamının aylık ortalaması 100.-TL'den daha az geliri olan Türk vatandaşları bu aylıktan yararlanmak için başvurabilirler.

Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumları'ndan yetim olarak aylık veya gelir almakta olan çocuklardan özürlü olanların aldıkları aylık veya gelir toplamı tutarları özörlülük oranlarına göre 2022 kapsamında ödenecek olan aylık tutarından düşük olanlarda başvurarak aradaki farkı talep edebilirler.

### Ne kadar aylık veriliyor

2022 Aylığı, 65 yaşını doldurmuş ve yüzde 40'dan az özürlü olanlara 100,80.-TL; yüzde 40 - yüzde 69 arası özörlülüğü bulunan veya 18 yaş altı özürlü yakını olanlara 201,61.-TL ve yüzde 70 ile üstü özürlü olanlara 302,41.TL olarak ödenmektedir. SGK'dan 2022 Aylığı alanların sağlık hizmetleri yeşil kart verilerek sağlanmaktadır. Günümüzde yeşil kartın, SGK sağlık hizmetlerinden en önemli farkı, yeşil kartlıların özel hastanelere gidememeleri olarak özetlenebilir.

## **Sigortalı çalışanların 2022 Aylığı kesilir mi**

2022 Aylığı, normal sigortalı olarak çalışması bir takvim yılı içerisinde toplam 90 günü aşmıyorsa kesilmemektedir. Ancak 2022 Aylığı alan kişi adına herhangi bir şekilde isteğe bağlı sigorta primi ödendiği takdirde aylığı derhal kesilmektedir. Yine çırak vs. kapsamında olup sigortalı olan ancak uzun vadeli sigorta kolları dediğimiz yaşlılık, malûllük ve ölüm sigortası primi 2022 Aylığı alan kişi adına ödenmiyorsa, bu durumda da aylığı kesilmemektedir. Ayrıca aylığın iki yıl boyunca aralıksız olarak alınmaması da kesilme nedenidir.

## **Yersiz ödenen aylık veya aylık farklarının geri alınması...**

Yönetmelik gereği; aylık veya aylık farkı hakkını kaybedenlere, aylıklarının kesilmesini gerektiren tarihten sonraki dönemler için yapılan ödemeler, Kurum'un bildirimi üzerine mahalli maliye teşkilatı tarafından ilgililerden tahsil edilecektir.

Yine aylık alanlara, her ne suretle olursa olsun istihkaklarından fazla ödenen aylık ya da aylık farkı tutarları Kurum tarafından daha sonra ödenecek aylıklardan tahsil edilecektir

Ayrıca, aylığa hak kazanmak üzere kişilerin beyanı üzerine düzenlenen belgelerin gerçeğe uymadığı tesbit edildiği takdirde, Kurum'un bildirimi üzerine mahalli maliye teşkilatı tarafından, ödenmiş olan aylıklar veya aylık farkları için yüzde 50 fazlası ile borç tahakkuk ettirilerek tahsil edilecektir. Aylık almakta olanlar veya aylık sahiplerinin eş, anne, baba, vasi, kayyum, veli veya vekilleri, aylıkların kesilmesini gerektiren durumları üç ay içinde Kurum'a bildirmekle yükümlü oldukları yine yönetmelikle hüküm altına alınmıştır.

## **Muhtaçlık kararlarının yeniden değerlendirilmesi için süre tesbit edildi...**

İl ve ilçe idare kurulları, verdikleri muhtaçlık kararlarını beş yılda bir yönetmelikte belirtilen hükümler çerçevesinde, il müdürlüklerinde çalışan personel eliyle yeniden değerlendirecektir. Bu değerlendirme sonucunda muhtaçlığı kalkanlar hakkında il ve ilçe idare kurullarınca karar alınarak durum hak sahibine ve Kurum'a bildirilecektir.

Okurlara cevap...

Soru: 1.2.1985 doğumluyum. 1.12.2003 tarihinden beri sigortalı olarak çalışıyorum, 2420 günüm var. 3.11.2010 tarihinde evlenip işten ayrıldım. Emekli olmak için ne kadar prim ödemem gerekiyor. (Seda Çağlı)

Cevap: 58 yaşınızı doldurunca yani 1. 2.2043 tarihinde 7000 gün prim ödeme ile emekli olabilirsiniz.

**Beklenen servis (0542 757 02 04 ) hizmette**


Yıllardır beklenen ancak bir türlü hayata geçirilemeyen **telefonla emeklilik servisi**; konusunda uzman danışmanların bünyesinde yer aldığı şekilde hizmet vermeye başladı. Tüm operatörlerden aranabilen serviste danışmanlar tarafından **ne zaman emekli olunabileceği hakkında bilgi verilmektedir**. 0542 757 02 04 no'lu servisi arayarak **doğum borçlanması, askerlik borçlanması, fiili hizmet durumları** gibi özel durumlar için **detaylı bilgi alınabilmektedir**.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Emekliye toplu para ödenecek mi ödenmeyecek mi

*Ramazan Çanakkaleli 01.05.2011*

Emekliye toplu para ödenecek mi ödenmeyecek mi **SSK ve Bağ-Kur emeklilerine 2003 yılı ocak ayında verilmesi gereken yüzde 3,25 oranında ve 2006 yılı ocak ayında verilmesi gereken yüzde 2,25 oranlarındaki zamlar yasa hükümlerine rağmen uygulanmadığı, bu uygulanmayan oranlarla beraber emeklilere toplam 2.113,00TL ödemede bulunulması gerektiğine dair iddialar ortaya atılmıştı. Hatta bu paranın emeklilere ödenmesinde emsal olması için Türkiye Emekliler Derneği tarafından dava açılmıştı. Bu dava Yargıtay'da görüşülmekte.** Hâl böyleyken davanın sigortalı lehine sonuçlandığına dair dedikodular artarak yayılıp emeklilerin dilekçe ile SGK'ya müracaat ettiklerinde bu parayı aldıklarına dair yeni dedikodular ortaya çıktı. Bu şekilde zaten zar zor geçinen emekliler bu parayı alırım umuduyla ya yaklaşık mahkeme masrafı, avukatlık masrafı vs. derken 1500,00TL masrafla dava açıyor ya da kuyruklar oluşturup iadeli taahhütlü olarak toplu paranın kendilerine ödenmesi için Ankara'ya SGK'ya postalamaya çalışıyorlar. Bu şekilde dilekçeye 20 lira postaya beş lira ödeyerek masrafa giriyorlar.

Bu sebeple emekliler şaşırmış durumda paranın kendilerine ödenmesini istemekteler. Ve sonuç olarak bu parayı alacak mıyız alamayacak mıyız? diye sormaktalar....

Evet, haklı bu soru, **bu para emekliye ödenecek mi ödenmeyecek mi?**

Bu tartışmalarla ilgili nihayet en sonunda Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan açıklama yapıldı. Açıklama **SGK Sigorta İşleri Genel Müdürü İbrahim Ulaş** tarafından yapıldı. Sayın Ulaş açıklamada **iddiaların doğru olmadığını, dedikodulara inanarak dava açıp mahkeme masrafı ödemek durumunda kalan emeklilerin mağduriyet yaşadığını belirtti**. Ve konuyla ilgili süreç içinde alınan **Bakanlar Kurulu kararları ile söz konusu alacakların ödendiğini ve farkın telafi edildiğini** açıkladı. **Bunun için eksik bir ödemenin olmadığını ve toplu para ödemesinin söz konusu olmadığını ifade ederek emeklilerin beyhude masraflarla mağdur olmamalarını açıkladı.**

### Emekliler ne yapmalı?..

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bu açıklama yapılırken söz konusu olayı ve dolayısıyla davayı başından beri çok ciddi bir şekilde takip eden **Türkiye Emekliler Derneği** yaptığı basın açıklamasında **emeklilerin acele etmemelerini Yargıtay'da dava sigortalı lehine sonuçlandıktan sonra bu davanın emsal karar gösterilerek bu şekilde dava açılabilirliğini belirtmekte**. Yani **toplu paranın alınma ihtimali kesinleşince ister dava ile ister idareye yapılan şikâyet dilekçeleri ile müracaatta bulunulmalı.**

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## 'Torba kanun'dan neler çık(mış)tı

---

*Ramazan Çanakaleli 08.05.2011*

25 şubatta yayımlanan ve kamuoyunda adına "torba kanun" denen 6111 sayılı Kanun'la kamu borçlarının yapılandırılması haricinde bilhassa 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nda değişiklikler yapıldı. Bu değişiklik oldukça önemli değişiklikler ve sizlerden son zamanlarda gelen soruların neredeyse tamamı 6111 sayılı Kanun'daki değişikliklerle ilgili... Bu haftaki yazımızda sizlerden gelen sorular çerçevesinde 6111 sayılı Kanun diğer adıyla "torba kanun"daki değişikliklere değineceğiz...

### **"Torba kanun"da emekli olmak için gerekli yaş haddi kaldırılmadı**

**Soru:** Emekli olmak için gerekli 25 yıl ve 5300 günü doldurdum, ancak yaştan dolayı emekli olamıyorum. Üç yıl daha beklemem gerekiyormuş. "Torba kanun"da bir kereliğine 1999 yılında getirilen emekli olmak için yaş şartının kaldırıldığı söyleniyor. Bu doğru mu?

**Cevap:** "Torba kanun"da emekli olmak için gerekli yaş şartının kaldırılması ile ilgili herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Emekli olmak için yaş şartının kaldırıldığı ile ilgili söylentiler ne yazık ki dedikodudan ibaret. Açıkçası böyle bir düzenlemenin yapılması da Sosyal Güvenlik Kurumu'nun mali durumu açısından imkânsız. Yaş şartı ne yazık ki kaldırılamaz. Zaten bilindiği üzere 01.05.2008'den itibaren sigortalı olanlar için 5510 sayılı Kanun'da yaş şartı 60'dan kademeli olarak 65'e arttırılmakta.

### **Kız çocuklarının sağlık yardımında son durum nedir?**

**Soru:** 29 yaşındaki bekâr kızım sağlık sebebiyle çalıştığı işten ayrıldı. Kendi sigortasından dolayı sağlık yardımından yararlandı ancak süresi bitince sağlık yardımı alamadı. Ben emekliyim ancak benim üzerinden yararlanamadığını öğrendik. Kız çocukları ile ilgili "torba kanun"da değişikli olacağı söylenmiştir. Bu değişiklik oldu mu? Son durum nedir? **(Ekrem Taşçı)**

**Cevap:** 01.10.2008 tarihinden önce 25 yaşını aşmış olmalarına rağmen anne-babalarından dolayı sağlık yardımından yararlanan bekâr ve işsiz kız çocuklarının sağlık yardımı hakkı 01.10.2008'den sonraki durum değişikliklerinde (evlenip boşanma, işe girip çıkma vb.) kaybediliyordu. 5510 sayılı Kanun'la meydana gelen bu hak kaybı da kamuoyunda "torba kanun" olarak bilinen 6111 sayılı Kanun'daki değişiklik ile yine eski haline döndü.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

# Her Bağ-Kur'lu bir gün SSK'lı olabilir

Ramazan Çanakkaleli 15.05.2011

Geçen haftaki "SSK'lı mıyım Bağ-Kur'lu muyum?" başlıklı yazımda, bir kişinin aynı anda birden fazla statüde çalışması yani sigorta durumlarının çakışması halinde nasıl sigortalı olacağını kısaca izah etmeye çalışmışım. Ancak hafta içinde bu konuyla ilgili sorular geldiği için konuyu ayrıntılı şekilde izah etmek icap etti.

## Sigortalılık hallerinin birleşmesi...

Çalışma hayatı içinde çalışan aynı zaman içinde yasal olsun olmasın birden fazla işle iştigal edebilir ve dolayısıyla birden fazla sosyal güvenlik statüsü içine girebilir. Bu şekilde çalışma hayatı içindeki pozisyonu gereği birden fazla sosyal güvenlik statüsü içine girecek şekilde olmasına literatürde sigortalılığın çakışması veya sigorta hallerinin birleşmesi denir.

## Öncelik 4/c'linin...

Sigortalı; çalışma ilişkisi neticesinde aynı anda 4/a (SSK) sigortalılığı, 4/b (Bağ-Kur) sigortalılığı ve 4/c (Emekli Sandığı) sigortalılığı kapsamlarından birden çoğuna tabi olmasını gerektirecek biçimde çalışması halinde; öncelikle 4/c sigortalılığı geçerli olacaktır. Buradaki çalışmanın 657 Sayılı Kanun'daki çalışma yasağı ve ticari faaliyette bulunmama yasağı sınırları dışında olan çalışmalar olması sigorta hallerinin birleşmesi için önem arz etmez. Zira söz konusu durumlar 5510 Sayılı Kanun'la ilgili hükümler olmayıp 657 Sayılı Kanun'la ilgili hükümlerdir.

## İkinci öncelik 4/a'lının...

Sigortalı hem 4/a'lı olacak şekilde bir işyerinde hizmet akdi çerçevesinde çalışıyor hem de 4/b'li sigortalı olmayı gerektirecek şekilde statüsü varsa bu durumda 6111 Sayılı Kanun'daki değişiklik sebebiyle öncelik 4/a'lı sigortalılıktadır. Bu öncelik hali kanun maddesinin yürürlük tarihi olan 01.03.2011 tarihinden sonraki durumlar için geçerlidir. Buna göre; bu tarihten itibaren 4/b kapsamında sigortalı olan vatandaşlar hizmet akdi ile başka bir işyerinde çalışmaya başlayacaksa 4/b kapsamında sigortalı olmayanlar gibi aynı şekilde işe girişleri işverenleri tarafından yapılacaktır. e-bildirge aracılığıyla yapılacak işe girişlerde bu kişinin 4/b sigortalılığı daha önceden tescil edilmiş ise; işe giriş bildirgesi düzenlemeye geçmeden sistem üzerinden **"Sigortalının 5510 Sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine tabi sigortalılığı sona erdirilecektir"** şeklinde bir uyarı gelecektir bu uyarıdan sonra işe giriş bildirgesi diğer sigortalılar gibi düzenlenecektir.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

# Özürlü çocuklar ömür boyu sağlıktan yararlanırlar

---

Ramazan Çanakaleli 22.05.2011

**Soru:** Ramazan Bey, 20 yaşında spastik bir oğlum var. Çocuğumun tedavisinde iki yıldır zorluklar yaşıyorum. Çünkü 18 yaşından sonra oğlum benim -SSK emeklisiyim- sağlık sigortamdan yararlanamıyor. Konuyu sorduğumda bana okumayan 18 yaşından büyük erkek çocukların sağlıktan yararlanamayacağı söylendi. Daha önce de dediğim üzere oğlum spastik özürlü, okumayı bırakın kendi kendine hayatını idare edemiyor. Sağlık yardımı yönünden gerçekten özürlü çocuklarda sağlıklı çocuklar gibi mi değerlendiriliyor. (Selim K.-Kartal)

**Cevap:** Selim Bey sorunuz, sorunuz çok önemli. Sizin oğlunuz gibi zihinsel engelli çocuklar olduğu gibi ne yazık ki bedensel, ruhsal engelli olan çocuklar da var. Ve bu çocuklar sizin de belirttiğiniz gibi eğitimlerine devam etmelerini bırakın hayatlarını bile tek başlarına idare edememekteler. Bu konuyla ilgili tabii ki 5510 sayılı Kanunda ve Genel Sağlık Sigortası İşlemler Yönetmeliğinde istisnai düzenlemeler var.

## Özürlü çocuklarla ilgili istisnai düzenlemeler...

5510 sayılı Kanunun 3. Maddesinde 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim veya 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çıraklık ve çıraklık eğitimi ile işletmelerde meslekî eğitim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış çocuklar ile yaşları ne olursa olsun evli olmayan kız çocukları sigortalının bakmakla yükümlü olduğu çocukları olarak tanımlanır. Bununla beraber aynı maddenin devamında ise; "yaşına bakılmaksızın bu Kanuna göre malûl olduğu tespit edilen evli olmayan çocukları da" bakmakla yükümlü statüdedirler. Yine Genel Sağlık Sigortası İşlemler Yönetmeliğinin Genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişilerin belirtildiği 7. Maddesinde; "genel sağlık sigortalısının...yaşına bakılmaksızın çalışma gücünü en az %60 oranında yitirdiği kurum sağlık kurulu tarafından tespit edilen evli olmayan çocukları" bakmakla yükümlüdür. Bununla beraber; Kanunun 34. Maddesi gereği; "Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malûl olduğu anlaşılanların veya, 3) Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının, her birine % 25'i," oranında aylık bağlanır.

## [Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

# Seçim meydanlarında sosyal güvenlikle ilgili vaatler

---

Ramazan Çanakaleli 29.05.2011

12 hazirana sayılı günler kala liderler gittikleri şehrin, bulundukları platformların konuşma ortamlarına göre seçmenin nabzını tutabilmek için projelerini açıklıyor ve vaatler veriyorlar. Hiç kuşkusuz bu proje ve vaatlerden en çok kamuoyunun ilgisini çeken konulardan biri de sosyal güvenlikle ilgili vaatler. Seçim meydanlarında sosyal güvenlikle ilgili vaatlerin dillendirilmesinde tabii ki hayatta karşılaşılan risklerin artık sosyal güvenlik hususunun gittikçe önemini arttırması yanında CHP lideri Kemal Kılıçdaroğlu'nun bir zamanlar SSK Genel Müdürlüğü yapması da etkilidir diye düşünüyorum.

Açıkçası seçim meydanlarında sosyal güvenlikle ilgili vaatlerin dillendirilmesi Sosyal Güvenlik Sistemi'nin öneminin anlaşılması açısından oldukça önemlidir. Zira ülkemizde Sosyal Güvenlik Sistemi yıllardır hep



Hazine'nin ağır bir yükü, kara bir delik olarak görülmüştür. Oysaki sosyal güvenlikle ilgili harcamalar doğrudan vatandaşa yapılan harcamalar olduğu için kesinlikle beyhude yapılan harcamalar değildir. Zaten seçim meydanlarında sosyal güvenlikle ilgili vaatlerinde kamuoyunda bu kadar takip edilmesi de bu yüzdendir. Ancak hemen belirtmek gerekirse **sosyal güvenlikle ilgili vaatlerde popülist siyasetten uzak durulmalıdır. Zira yine bir seçim malzemesi olarak 1969 ve 1992 yıllarında iki müdahaleyle emeklilikte yaş şartının kaldırılması neticesinde bir anda Sosyal Güvenlik Sistemi adeta iflas ettirilmiş, bilhassa 40'lı yaşların başında emekli olan binlerce insandan dolayı emekli-çalışan dengesi bozulmuştur.** Bu sebeple; sosyal güvenlikle ilgili verilecek olan vaatlerde mali dengeye çok önem verilmesi gerekmektedir.

### Sosyal güvenlik vaatleri ile ilgili değerlendirme...

12.06.2011 seçim öncesi seçim meydanlarındaki sosyal güvenlikle ilgili vaatlerden bazılarını değerlendirecek olursak;

#### » Aile Yardım Sigortası

CHP tarafından vaat edilen Aile Yardım Sigortası ile 5,5 milyon yetişkin, 6,5 milyon çocuk, 1,1 milyon yaşlı ve 600 bin engelli yurttaş olmak üzere yaklaşık 13 milyon yoksula –ki bu yaklaşık üç milyon aile eder- çocuk sayısı, özürlü durumuna göre aile başına ortalama 600 TL gelir bağlanacağı ve "Aile Sigortası" için yılda 12,8 milyar TL kaynağa ihtiyaç olacağı belirtilmektedir.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Sigortasız çalıştırılan işçiler hakkını nasıl aramalı

*Ramazan Çanakaleli 05.06.2011*

Gerek siz okuyucularımızdan gelen sorular içinde gerekse sosyal güvenlikle ilgili gittiğimiz toplantılarda en fazla **"Sigortasız çalıştırılan işçiler hakkını nasıl aramalıdır"** diye sorulmaktadır. Bu soru ve bu sorun ne yazık ki binlerce insanı ilgilendiriyor. Zira, ülkemizde kayıtdışı istihdam öteden beri büyük bir sorundur. Ekonomik kriz nedeniyle son bir-iki yıldır daha da artmıştır.

### Sosyal güvenlik bilinci...

Tabii ki kayıtdışı istihdamın en önemli nedenlerinden biri sosyal güvenlik bilincinin yeterince gelişmemiş olmasıdır. Zaman zaman işverenlere çalıştırdıkları işçileri tarafından **"Benim sigortamı yapma, sigorta parasını maaşıma ekle"** diye teklif götürüldüğü belirtilir. Günümüzde, bilhassa ekonomik kriz dönemlerinde düşük ücretlerle çalışanların bu tip istekleri normal karşılanabilir. Çünkü bir aile reisi için en önemli şey ailesinin ve bilhassa çocuklarının maddi isteklerini de karşılayabilmektir. İşte bu açıdan bakıldığında **sosyal sigorta sanki kişinin eline geçen ücrete göre ikinci derece önemli bir ihtiyaçmış gibi algılanabilir. Ancak sosyal**

**sigorta ücret kadar önemli ve değerlidir.** Ama ne yazık ki; sosyal sigortanın önemi işçinin veya ailesinin hastalanması ile işçinin yaşlılığında emekli olmak için uğraştığı zamanda tam olarak anlaşıldığı için bu durumdaki insanlar “Keşke ücretim 100 lira, 200 lira düşük olsaydı da sigortam olsaydı” diye hayıflanırlar.

### **Müdürlüklere şikâyet...**

Sigortasız çalıştırılanlar için, işyerinde çalıştığı süre içerisinde ilk müracaat etmesi/şikâyetinde bulunması gereken yer **Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlükleri veya Merkez Müdürlükleridir.** Müracaatlar/şikâyetler işçinin çalıştığı işyerinin bağlı olduğu Sosyal Güvenlik İl/Merkez Müdürlüğü'ne ve yazılı olarak, yani dilekçe ile yapılmalıdır. Sözlü başvurular dikkate alınmaz. Şikâyet dilekçesi elden verilebileceği gibi, taahhütlü posta ile de gönderilebilir. Şikâyet dilekçesinde işçinin çalıştığı işyerinin adı/unvanı, adresi, işverenin adı, biliniyorsa işyerinin SGK işyeri sicil (dosya) numarası, söz konusu işyerinde hangi tarihler arası çalışıldığı gibi bilgiler açıkça yazılmalı, dilekçenin sağ altına şikâyetinde bulunanın isim ve imzası, sol altına da şikâyetinde bulunanın TC Kimlik Numarası, açık adresi, telefon numarası gibi bilgiler yazılmalı, şikâyetinde bulunduğu işyerindeki çalışmalarına ait belgeler varsa onların fotokopileri de eklenmelidir. Şikâyet dilekçesi Kurum'a ulaştıktan sonra, ilgili kontrol memuru elindeki iş durumuna, iş yoğunluğuna bağlı olarak belli bir süre sonra şikâyet sahibi ile irtibata geçer ve şikâyet sahibinin iddialarına ilişkin olarak ifadesini alır; bu aşamada şikâyet sahibi –varsa- iddialarına ilişkin delil, bilgi ve belgeleri de kontrol memuruna verebilir.

### **[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## **Yıllık izinle ilgili merak edilen hususlar**

*Ramazan Çanakaleli 12.06.2011*

Yaz geldi ve yıllık izin sezonu açıldı. İşçiler işyerinin işleyişinin aksamasına sebep olmadan yıllık izne ayrılacaklar ve tatillerini yapacaklar. Ancak yıllık izin belirli şartlar çerçevesinde kazanılmakta. Bu yazımızda 4857 Sayılı İş Kanunu'na tabi çalışanları için; **kimler yıllık izin kullanabilir? Ne kadar çalışmayla ne kadar süre yıllık ücretli izin kullanılır? Yıl içinde kullanılmayan izinler iptal olur mu?..** gibi yıllık izinle ilgili merak edilen hususlara değinmeye çalışacağım.

### **Kimler yıllık izin kullanabilir?**

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, **en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir ve yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.** Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli olan bir yıllık çalışma süresinin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek gözönüne alınır.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on dört günden,

b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) On beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz.

Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz ve yukarıdaki izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir.

### **Mevsimlik ve geçici işçilere izin olmaz**

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara yıllık ücretli izin verilmez ama bu işlerde makine-cihaz bakım ve onarım işleri veya güvenlik işleri gibi işlerde mevsim veya kampanyaya bağlı olmadan devamlı surette çalışanlara yıllık ücretli izin verilir.

### **Tatil günleri izinden sayılmaz**

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında **izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmayacağı** gibi iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile **gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri** karşılamak üzere işveren toplam **dört güne kadar ücretsiz izin** vermelidir.

### **İzni kullanma dönemi**

Her ne kadar girişte yaz geldi sezon açıldı desek de yıllık izin illaki bu dönem kullanılacak diye bir şart yok. İşverene bağlı olarak bir yılını tamamlayan işçi yıllık ücretli izne hak kazanır ama bu izni ne zaman kullanacağına işveren veya varsa izin kurulu karar verebilir. Kullandırma süresi ise gelecek izne hak kazanılacak dönemin başına kadardır ve yıllık ücretli izin, işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmelidir ama tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

### **İzin ücreti ve ödemesi**

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, **yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.**

**Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.** İşçi izinde başka yerde çalışamaz Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan **işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa**, bu izin süresi içinde **kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.**

### **Kanuna aykırı davranan işverene ceza...**

İşveren veya işveren vekili yıllık ücretli izni 4857 Sayılı İş Kanunu'na aykırı şekilde eksik ödeyemez, izin sürelerini yine kanuna aykırı olarak bölemez ve işveren tarafından **yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.**

Bu şekilde yıllık ücretli izni aykırı şekilde eksik ödeyen veya kanuna aykırı olarak bölen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için **2011 yılında 219,00-TL** para cezası verilir.

### **Kullanılmayan izin süreleri iptal olur mu?**

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde **işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya işçinin ölümü halinde geride kalan hak sahiplerine ödenir.** Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar ve beş yıldır. **İşçi işten ayrıldığı tarihten itibaren beş yıl içinde dava açarsa kaç yıllık olursa olsun kullanmadığı bütün izin sürelerinin ücretlerini alabilir.**

Kısacası; **herhangi bir nedenle yıl içinde kullanılmayan izinlerin yanması söz konusu olmayıp, izleyen yıllarda kullanılması ve para karşılığı olarak alınması mümkündür.**

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## **Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı**

---

*Ramazan Çanakaleli 19.06.2011*

Geçen hafta seçimler oldu ve milletin büyük kesiminin teveccühü neticesinde AK Parti yine yenden iktidar olmayı hak etti. Ancak hükümet herhalde bu başarının tam inancında olacak ki yaklaşık bir hafta kadar öncesinde Meclis'ten altı aylığına aldığı kanun hükmünde kararname ile bakanlar kurulunun şeklini değiştirerek 11 yeni bakanlık oluşturmuştu. Bu yeni bakanlıklardan biri de; aile ve özürllüler konuları ile sosyal yardımların tek çatı altında toplanan **Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı**'ydi. Bu bakanlık Başbakan tarafından yapılan yeni bakanlıkların tanıtım basın toplantısında; "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı şehit yakınlarından da sorumlu olacak. Şehit Yakınları ve Gaziler Dairesi de kuracağız. SHÇEK artık merkezî yönetimin uhdesinden alıyoruz, onu il özel idarelerine devrediyoruz. Ankara'dan SHÇEK'in idare edilmesi olayı istenilen hızda olmuyor" şeklinde duyurulmuştu.

### **Bakanlığın amacı...**

**Bakanlık, tarım sektöründeki geçici işlerde çalışanlar, eğitimsiz bireyler, kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürllüler ve yoksulluk riskiyle en fazla karşı karşıya olan kesimlerin sorunlarıyla ilgilenecek. Yıllık 15 milyar lirayı bulan kamu yardımlarının yedi ayrı kurum tarafından değil de tek elden dağıtılması sağlanacak.**

Bu amacın sağlanması için, ana hizmet birimleri olarak; Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü kurulacak.

### **Bakanlık ve sosyal yardımlar...**

Ülkemizde son sekiz yıldır ciddi büyüme sağlandı. Bu gelişmenin neticesinde kişı başına düşen gelir, yani Gayri Safi Milli Hâsıla'nın o ülkenin nüfusuna bölündüğü zaman bulunan miktar 2010'da 11 bin 418 dolar oldu ve muhtemelen 2011 yılında ise 12 bin 321 dolara çıkacaktır. Muhakkak ki kişı başına düşen gelirin artması ekonomi verileri için çok önemlidir. Ancak kişı başına gelirin bu şekilde artmasının yanında gelirin adil bir şekilde dağılımının sağlanması gerekir. Gelir dağılımı eşitliğini ölçmek için kullanılan araçlardan en çok kullanılanı Gini katsayısı. Sıfır ile bir arasında değişen katsayı, sıfıra yaklaştıkça gelir dağılımı eşitliği, bire yaklaştıkça gelir dağılımı eşitsizliği artar.

### **[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## **Sigortalılıkta deneme süresi var mıdır**

---

*Ramazan Çanakkaleli 26.06.2011*

İşçi ile işveren arasında kurulan ilişkide; gerek iş disiplini, gerek çalışma şartları, gerekse işle ilgili insani görev ve sorumluluklar açısından her iki tarafın da birbirlerini tanıma, test etmeleri için belirli bir sürenin opsiyon, seçenek olarak değerlendirilmesi öngörülebilir.

Bu sebeple bazı işverenler deneme süresini yanlış değerlendirerek, işyerlerinde çalıştırdığı kişileri çalışmaya başladıklarında hemen sigortalı yapmamaktadırlar. Bunun nedeni olarak da çalıştırdıkları kişilerin deneme sürelerinde olduğu mazeretini ortaya atmaktadırlar. Ve ne yazık ki halk arasında da deneme süresinde sigorta yapılmaz anlayışı hâkimdir. Hâlbuki bu kesinlikle yanlıştır.

### **İş Kanunu'nda deneme süresi ne anlama gelir?**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 15. maddesi gereği işçi ile işveren arasında kurulan ilişkide deneme süresinin değerlendirilebileceği hüküm altına almıştır. Maddeye göre; taraflarca (işçi ve işveren) iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini, bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. Bu sebeple; deneme süresinin en önemli uygulama alanı ihbar öneli ve ihbar tazminatı müessesesidir denebilir.

Ancak deneme süresi içinde işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

## Sigortalılar ne zaman bildirilir?

Görüldüğü üzere; İş Kanunu'nda deneme süresi işçinin işyerine ve işine uyum sağlayıp sağlayamayacağını anlaşılmaması için öngörülmüştür. Deneme süresinin Sosyal Sigortalarda uygulama olanağının olup olmadığı ise sigortalılar adına SGK'ya verilmesi gereken Sigortalı İşe Giriş Bildirgelerinin ne zaman verileceği sorusunda gizlidir.

Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi'nin ne zaman verileceği hususu 5510 sayılı Kanun'un 7. maddesinde izah edilmiştir. Buna göre; öteden beridir faal olan işyerlerinde çalışacak 4/a (SSK'lı) sigortalıları, sigortalılık başlangıç tarihinden önce, Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi ile Kurum'a bildirmesi zorunludur.

## [Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## 'Geçirdiğim kaza iş kazası sayılır mı'

*Ramazan Çanakaleli 03.07.2011*

**Soru:** Ramazan Bey, çalıştığım atölyede sağ elim pres makinesinin altında kaldı ve üç parmağım koptu. İşveren beni hemen hastaneye götürdü. Ancak hastanede kopan parmaklarımla ilgili cerrahi bir müdahale bulunulmadığı için kaza sonrası parmaklarımı yitirdim. Sağ elim zarar gördüğü için çalışamayacak durumdayım. Bu geçirdiğim kaza iş kazası sayılır mı? Hangi haklardan yararlanabilirim? Ne yapmalıyım?

**(Nizamettin Taşcı)**

**Cevap:** Nizamettin Bey, öncelikle geçirdiğiniz kaza için geçmiş olsun. Evet, geçirdiğiniz kaza sosyal güvenlik mevzuatına göre iş kazasıdır. Çünkü siz kazayı "işyerinde ve işverence yürütülen iş dolayısıyla" geçirmişsiniz. Bu sebeple 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nda yer alan iş kazası ile ilgili haklardan (aşağıda belirteceğim) yararlanacaksınız. İş kazasındaki haklara geçmeden önce iş kazası hakkında genel bir bilgi verelim.

## Hangi kazalar iş kazasıdır...

Kanuna göre;

- 1) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- 2) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- 3) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- 4) Bu kanunun 4/a'lı (SSK'lı) olarak çalışan ve emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

5) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüne uğratan olaylar iş kazasıdır.

### Kazanın iş kazası sayılması için sigortalı olmak gerekir mi?

Yukarıda belirtilen kazaları geçiren kişinin geçirdiği kazasının iş kazası sayılması ve dolayısıyla iş kazası haklarından yararlanması için tescilli sigortalı olması gerekmez. Yani sigortasız, kayıt dışı çalışanın da geçirdiği kaza iş kazasıdır. Bu durum sigortalı aleyhine hüküm doğurmaz.

### [Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Sigorta primleri sahtekârları!

*Ramazan Çanakaleli 10.07.2011*

Sahtekârlık; bir kimseyi aldatma amacıyla yapılmış olan eylemin kanuna ve düzene aykırı olarak yanlışlığının veya suç olduğunun bilerek yapılmasıdır. Ne yazık ki ortalıkta hemen hemen her işin sahtekârları türedir. Bazı kişiler kısa yoldan zengin olma uğruna hak, hukuk demeden her yola tevessül eder oldular. Biz yazımızda; konumuz gereği Sigorta primleri dolayısıyla yapılan sahtekârlıklara değineceğiz.

### Sigorta primleri ile ilgili sahtekârlıklar...

Evet, hemen hemen her kesimden bir işçi istihdam etme maliyetinin çok yüksek olması, başta sigorta primleri olmak üzere ücret üzerindeki vergi yüklerinin azaltılması gerektiğini vurgulamaktadır. Sosyal Güvenlik Reformu'nun başından beridir uygulanan beş puanlık prim indirimi, özürlü çalıştırma, genç ve kadın çalıştırma gibi teşviklerle bu konuyla ilgili çözümler üretilmeye çalışıldı. Ancak tam olarak maliyetlerde bir hafifleme sağlanamadı. **Şu an için net 599,12.-TL ile yani asgari ücretle çalıştırılan bir işçinin işverene maliyeti SSK primleri, vergiler dâhil yaklaşık 924.01.-TL'dir. Tabiatıyla işverenler bu maliyete katlanmak istemeyip bundan kaçınmaya çalışıyorlar.** Ancak çalıştırdığı işçinin SSK primini ödemek yasal zorunluluk olduğu ve bir işçi için SSK'sının ödenmesi, aldığı ücret kadar kıymetli olduğu göz önünde tutulursa bundan işverenin kaçınması oldukça zordur. Ama buna rağmen kayıtdışı, kaçak işçi çalıştıran işverenler olduğu da ne yazık ki bir gerçektir. Ancak kaçak sigortasız işçi çalıştıran işverenler için 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nda çok ağır idari para cezaları öngörülmüştür.

İşçinin sosyal güvenliği için işçinin sigortasını yapan ve kendisine düşen maliyeti ödeyen işverenlerin dikkat etmeleri gereken bir **sahtekârlık organizasyonundan** bahsedeceğimizi belirtmiştim. Son zamanlarda çokça rastladığımız bir organizasyon bu. Hatta bu konuyla ilgili muhtelif zamanlarda bu tip organizasyonların olduğunu işitmiş ve ilgili kişilere gerekli uyarıyı yapmıştım.

Genel olarak bu şikâyetler; "Ben işçime asgari ücret ödüyorum. Bu işçinin SSK maliyeti bana yaklaşık 300 lira civarında. Birkaç ay önce bir kişi bana işçilerin SSK'sı için fazla para ödemem gerektiğini, en fazla 100-150


lira civarında ödeyerek de işçilerin SSK'sını ödeyebileceğimi belirtti. Ben de bunun üzerine kendisine bu parayı ödedim, o kişi de bana işçilerimin SSK'sının bildirildiğini gösteren SSK belgesini getiriyordu.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Özörlölere evde bakım hizmeti

Ramazan Çanakkaleli 17.07.2011

Özörlölere evde bakım hizmeti **Soru:** Merhabalar, tamamıyla bakıma muhtaç olan özörlü bir kızım var. Kendisi hiç bir şekilde konuşamıyor, yemek yiyemiyor. Özörlölük durumu yüzde 90 olarak belirtildi. Özörlölülerle ilgili geçenlerde yazmış olduğunuz sağlık yardımı ile ilgili yazınızı okudum. Gayet aydınlatıcıydı. Yazıda belirttiğiniz üzere özörlölülerle ilgili haklar değişik kanunlarda düzenlenmiş olduğundan takip edilmesi çok zor. Ben size özörlölülerin evde bakım hizmeti hakkında soru sormak istiyorum. Bu uygulamadan kızım için nasıl yararlanabilirim. (**Şevket Sezgin**)

**Cevap:** Şevket Bey kızınız için acil şifalar diliyorum. Sizin sorunuz vesilesiyle evde bakım hizmeti hakkında genel bir cevap verelim.

### Evde bakım hizmeti...

**Evde bakım hizmeti hekimlerin önerileri doğrultusunda hasta kişilere, aileleri ile yaşadıkları ortamda, sağlık ekibi tarafından rehabilitasyon, fizyoterapi, psikolojik tedavi de dahil tıbbi ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde sağlık ve bakım ile takip hizmetlerinin sunulmasıdır.** Evde bakım hizmeti; Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) tarafından veriliyor ve 2006 yılında yapılan değişiklikle daha uygulanabilir hale geldi. Evde bakım hizmetinden yararlanılabilmesi için bakım hizmetinden yararlanacak kişinin ağır özörlü olması gerekir.

### Ağır özörlölük...

Ağır özörlölük; özörlölük sınıflandırmasına göre ağır özörlü olduğu belgelendirilenlerden; günlük hayatın alışılmış, tekrar eden gereklerini önemli ölçüde yerine getirememesi nedeniyle hayatını başkasının yardımı ve bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede düşkün olmasıdır.

### Evde bakım hizmetinden yararlanma şartı...



Ağır özürlü bireyin yaşadığı aile içinde her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirleri toplamı esas alınmak suretiyle; kendilerine ait veya bakmakla yükümlü olduğu birey sayısına göre kendilerine düşen ortalama aylık gelir tutarının, bir aylık net asgari ücret tutarının 2/3'ünden daha az olduğu bakım raporu ile tesbit edilen bakıma muhtaç özürllüler evde bakım hizmetinden faydalanabilir. Buna göre örneğin; bir hanede ağır özürlü dâhil toplam beş kişinin yaşamaktadır ve ailenin aylık toplam geliri 1.665.-TL'dir. Kişi başına düşen aylık gelir 333.-TL olmaktadır. Ağır özürllünün babası, evde bakım hizmeti için başvurması durumunda aile içi kişi başına gelir net asgari ücretin 2/3 ile kıyaslanır. 01.07.2011 - 31.12.2011 dönemi için 16 yaşından büyükler için asgari NET ücret 599,21.-TL olup net asgari ücretin 2/3'ü 399,43.-TL olmaktadır. Buna göre örneğimizdeki hane içerisinde kişi başı gelir 333.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Bursa SGK İl Müdürlüğü'nde 'memur memnun, vatandaş memnun'

*Ramazan Çanakkaleli 24.07.2011*

http://www.bursasgk.gov.tr adresinden takip edebilirsiniz.)" data-bbox="68 431 930 587"/>Bursa SGK İl Müdürlüğü'nde 'memur memnun, vatandaş memnun' Bursa Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü'nde göz kamaştırıcı uygulamalara devam ediliyor. İl Müdürü **Ramazan Yıldız ve ekibi**, daha öncesinde vatandaş odaklı hizmetleri üstün gayretleri ile yerine getiren müdürlük personeli ile ilgili moral motivasyonu arttırmaya ve Kurum bilincini oluşturmaya yönelik birçok projeler uygulamıştı. Bu şekilde; gerek personelin kendini gerçekleştirme ihtiyacını tatmine yönelik eğitim programları (yüksek lisans, yabancı dil, bilgisayar kursları...) gerekse de moral motivasyonu arttırıcı geziler sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler düzenleyerek Kamuda ilkler gerçekleştirilmişti. (Bu aktiviteleri ve Kurum'la ilgili uygulamaları müdürlüğün resmi internet sitesi <http://www.bursasgk.gov.tr> adresinden takip edebilirsiniz.)

Personel ile ilgili gerçekleştirilen faaliyetler sonucu Bursa SGK İl Müdürlüğü'nde işi olan vatandaş, hizmet etmek için koşuşturan memurların yardımı ile kısa sürede işini tamamlamakta ve talep ettikleri hizmeti almaktalar...

Bu şekilde **"Gelişen Türkiye'de değişen bir Sosyal Güvenlik"** anlayışını benimseyen ve bu anlayışla çalışmalarına son hızla devam eden Bursa Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'nde uygulamaya konulan ilklerden başka birisi de, **360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi**'dir. Bu sistem Türkiye'de kamu kurumları ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nda bir ilk özelliği taşıyor. Bu sebeple bu haftaki yazımda Bursa Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'nde uygulamaya konulan 360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi'ni anlatmak istiyorum.

### Performans değerlendirme...

Bilindiği üzere Kamuda ve özel sektörde birçok işyerinde çalışanların yüksek verimliliğini teşvik ve maddi manevi tatminini sağlamak amacıyla performans ödemesi adı altında maaştan ayrıca nakdi ödemeler yapılmaktadır. Bu performans ödemelerinin yapılabilmesi için de değişik performans değerlendirme yöntemleri kullanılmaktadır.


Özellikle Kamu kurumlarında uygulanan geleneksel performans değerlendirme yöntemlerinin çoğunda, çalışanları sadece yönetici değerlendirmekte ve buna göre analiz yapmaya çalışmaktadır. Bu yöntemlerde değerlendirme tek boyutlu olmakta ve en büyük dezavantajı yöneticinin çalışanları objektif olarak değerlendirememesi, kendi duygu ve yargılarıyla hareket etme olasılığının yüksek olmasıdır. Bazı kuruluşlarda ise performans değerlendirme yöntemleri hiç kullanılmamakta, ödemeler her personele eşit dağıtılmakta veya yöneticiye yakın olan, kendini ona gösterebilen personele ödeme yapılmaktadır. Bu durumda da Kurum içinde adalet ve eşitlik duygusu zedelenmekte, performansı yüksek personelin iş tatmini maddi ve manevi yönlerden sağlanamadığından performansı düşmektedir.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Emekli ikramiyesi için memur emeklisi olmak gerekir mi

Ramazan Çanakaleli 31.07.2011

Emekli ikramiyesi için memur emeklisi olmak gerekir mi **Soru:** Ramazan Bey, 15 yıl kadar devlette memur olarak çalıştıktan sonra istifa ederek bir şirket kurdum ve bu Bağ-Kur'lu oldum. Bağ-Kur'lu olarak da geçen sene emekli oldum. Son zamanlarda **memurlukta geçen sürelerin ikramiyesinin memur olarak emekli olunmasa bile alınacağına** dair haberler okudum. Bu konuda bilgi verebilir misiniz? Memur olarak çalıştığım 15 yılın emekli ikramiyesini alabilir miyim? (**Şener Boz**)

**Cevap:** Şener Bey, emekli ikramiyesi alınması için idari ve yargı yolu var... Bu sebeple konu biraz tartışmalı. Konunun daha net anlaşılması için önce Anayasa Mahkemesi'nin konuyla ilgili verdiği iki iptal kararını izah edelim, sonra başvuru yollarını...

### Anayasa Mahkemesi'nin iptalleri ve tartışmalı konu...

Emekli ikramiyesi almak için memur emeklisi (5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu 89. Madde'ye göre iştirakçi veya hak sahiplerine emekli, adi, vazife malullüğü ve dul-yetim aylığı bağlanması) olması gerekip gerekmeyeceği ile ilgili tartışma söz konusu kanun maddesinin Anayasa Mahkemesi tarafından 05.02.2009 tarihinde iptal edilmesi ile başladı. Sosyal Güvenlik Kurumu bu konuyla ilgili boşluğu doldurmak için mahkemece kendisine tanınan bir yıllık süre içinde yeniden düzenleme yaptı. Bu düzenleme aslında yeni bir düzenleme olmayıp önceki uygulamanın benzeri bir düzenleme idi. Söz konusu düzenlemede "Son defa bu kanun veya 5510 sayılı Kanun'un geçici 4. maddesi hükümlerinin uygulanmasını gerektiren görevlerde çalışmakta iken emekliye ayrılan ve ..." şartı getirildi. Ve sonuçta; **genel olarak emekli ikramiye alınması için illaki memur emeklisi olunması gerektiği belirtildi. Bu düzenleme yeniden Anayasa Mahkemesi'ne götürüldü ve mahkeme söz konusu düzenlemeyi de bir öncesinde iptal ettiği için Anayasa'nın 153. maddesi gereği;** "Anayasa Mahkemesi kararları Resmî Gazete'de hemen yayımlanır ve yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını, gerçek ve tüzelkişileri bağlar" hükmü ile **tekrar** 12.05.2011 tarihinde verdiği kararla **iptal etti**.

(Bu konuyla ilgili ayrıntılı bilgi almak isteyenler SGK Müfettişi Ankara İl Müdür Yardımcısı Mehmet etin'in Sosyal Güvenlik Mfettiileri Derneği yayını olan *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*'nin 74. sayısında yayınlanmış "Son Yargı Kararları erevesinde 5434 Sayılı Kanun Uyarınca Yapılan Emeklilik İkramesi demeleri" başlıklı makalesini okuyabilirler.)

## Emekli ikramiyesinin talep edilmesi...

**Mahkemenin verdiği karar ile memur emeklisi olunmasa bile** (diğer sigortalılığa göre emekli olunması halinde) **memurlukta geçen sürelerin emekli ikramiyesi alınacaktır.**

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

# Kıdem tazminatı kaldırılacak mı

*Ramazan Çanakaleli 07.08.2011*

Sadece emeği ile çalışma hayatında ekmek parası kazanmaya çalışan **bir ii için kıdem tazminatı kendisini güvenceye almaya sağlayacak en önemli birikimdir.** Tabii ki varıyla yoğuyla çalıştığı işvereni işçiye kıdem tazminatı derse... Zira **kıdem tazminatı ii için her ne kadar vazgeçilmeyen bir hak olsa da ne yazık ki öyle kolay kolay alınabilen bir para değil.** Kanuni zorunluluk olsa da uygulamada işverenin ltfuna bırakılmış durumda... İşveren dilerse veriyor. Bir de buna ek olarak, kanunda kıdem tazminatının alınmasında sadece kıdem şartı (en az bir yıl işyerinde çalışmış olmak) yok, bir nevi işverenin ekmeğine yağ sürecek nitelikte iş akdini sona erdirecek belli şartlar da bulunmakta. Bu da, kıdem tazminatını zaten ödemek istemeyen işvereni işçinin elini kolunu bağlayacak uygulamalara yöneltiliyor. Hatta kötü niyetli işverenler işçilerine ta ie girişte, yok zorla istifa dilekçesi yazdırıyor, yok yalan yanlış ibraname dzenletiyor vs. İi de bunu ie girebilmek, ekmek parası kazanabilmek için mecburen imzalıyor ve kıdem tazminatı hayali neredeyse başlamadan bitiyor.

**Araştırmalara göre; kıdem tazminatı alabilecek şekilde işyerinden ayrılan her 10 işçiden sadece "bir"i doğru düzgün kıdem tazminatını alabiliyor.** Diğer dokuzu ya hiç alamıyor ya da alabilmek için mahkemelerde haklılığını ispat etmeye alııyor. Bu da belli bir eğitim düzeyi altındakiler iin hiç de kolay bir yol değil. En sonunda ii de "lanet olsun" deyip bu çabasından vazgeçiyor.

## Eski İş Yasası'nda tek geçerli madde Kıdem Tazminatı...

Kıdem tazminatı ile ilgili bu sorun yıllardır dile getirilir. Hatta bu sorunun farkında olan siyasi iktidar 2003 yılında 4857 Sayılı yeni İş Yasası'nı uygulamaya sokarken kıdem tazminatı ile ilgili teferruatlı değişiklik yapmak, kıdem tazminatını işsizlik sigortasında olduğu gibi bir fon güvencesinde toplamak için eski i yası olan 1475 sayılı kanunun kıdem tazminatı ile ilgili 14. maddesinin yürürlüğünü devam ettirdi. Yani kıdem tazminatı haricindeki çalışma hayatı ile ilgili esas kanun 4857 sayılı kanun oldu. Bu süreçte de kıdem tazminatı ile ilgili özel bir yasa taslağı hazırlandı, yasa taslağına göre bir fon oluşturulması amaçlandı, kıdem tazminatının bu fon güvencesine aktarılması istendi, fondan yararlanmak için belirli bir süre öngörüldü ancak aradan geçen sekiz

yıla rağmen bilhassa işçi sendikalarının “kıdem tazminatı elden gidiyor” şeklindeki baskıları sebebi ile yasalaşmadı. Ve neredeyse her yıl bu konu bir vesileyle gündeme getirilerek “kıdem tazminatı kalkıyor mu kalkmıyor mu?” tartışmaları yapıldı.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## ÖSS ve BES primlerinden sigorta primi kesilir mi

*Ramazan Çanakaleli 14.08.2011*

**Soru:** Ramazan Bey, işyerimizde çalışan işçilerimize özel sağlık sigortası yaptık. Bunların yeni düzenlemede prime tabi olacağını öğrendik. Biz bu uygulamada işçilere para vermiyoruz ki neden prime tabi olsun? **(Leyla Çetinkaya/ İstanbul)**

**Cevap:** Genel olarak büyük işyerlerinde işçilere **Özel Sağlık Sigortası (ÖSS)** veya **Bireysel Emeklilik Sistemi (BES)** primleri ödenmektedir. Bu şekilde işçisi adına ekstra ödenen ÖSS veya BES primleri -okuyucumuz Leyla Hanım'ın da belirttiği gibi-, işçiye bir para yardımı olmayıp sosyal bir destek gibidir. Bu sebeple ben de prime tabi tutulmaması kanaatindeyim. Zira bu şekilde işverence işçi adına yapılan ÖSS veya BES primleri 5510 Sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 01.10.2008'den sonra prime tabi tutulmuştur. Öncesinde prime tabi değillerdi.

### Primden muaf ödemeler...

Sigorta primlerine hangi ödemelerin tabi olacağı ya da prim kesileceği 5510 Sayılı Kanun'un 80. maddesinde belirtilmiştir.

İşveren tarafından işçi adına Özel Sağlık Sigortası (ÖSS) ve Bireysel Emeklilik Sistemi'ne (BES) yapılan prim ödemelerinin prime tabi olup olmayacağı ilgili söz konusu maddede;

“Aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için Özel Sağlık Sigortalarına ve Bireysel Emeklilik Sistemi'ne ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin yüzde 30'unu geçmeyen Özel Sağlık Sigortası primi ve Bireysel Emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazanca tabi tutulmaz” denmektedir.

### ÖSS ve BES primleri

Kanun maddesinde görüldüğü üzere ÖSS ve BES'e sigortalı adına işverence yapılan ödemeler, primler veya katkı paylarının aylık toplamı asgari ücretin yüzde 30'unu geçmeyen kısmı sigorta primine esas kazanca tabi tutulmaz. Burada önemli olan söz konusu ödemelerin sigortalı adına işverence yapılmış olması gerekir.

## Örnek...

ÖSS ve BES'lerle ilgili ödemelerin nasıl prime tabi olacağını bir örnekle izah edersek;

2011 temmuz ayında (A) sigortalısı için işverence brüt 200,00 TL özel sağlık sigortası primi ve brüt 100,00 TL bireysel emeklilik katkı payı ödendiği varsayıldığında, şu an asgari ücret de 837,00 TL olduğundan,

$837,00 \times 30 \% = 251,10$  TL istisna tutarı,

$200,00 \text{ TL} + 100,00 \text{ TL} = 300,00 \text{ TL}$


$300,00 - 251,10 = 48,90$  TL 2011 temmuz ayı primi esas kazancına dâhil edilecektir.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Çalıştıkça emekli aylığı neden düşer

*Ramazan Çanakkaleli 21.08.2011*

 Çalıştıkça emekli aylığı neden düşer Çalışanlar arasındaki genel kanı, ne kadar prim günü varsa emekli aylığının daha yüksek bağlanacağı şeklindedir. Ancak 2008 yılında yürürlüğe giren Sosyal Güvenlik Reformu olarak bilinen 5510 sayılı kanundaki iki nedenden dolayı **2000 yılından önce işe girenlerin maaşları, çalışmaya devam ettikçe düşmektedir**. İki nedene geçmeden önce 2000 yılından önce işe girenlerin aylıkların nasıl hesaplandığını kısaca izah edelim.

### Aylıkların hesaplanması...

2000 öncesi sigortalı olup da 2008 sonrası emekli olacakların aylıkların hesaplanmasında üç yöntem kullanılmaktadır.

Buna göre;

1- 2000 öncesi sistemde ait hesaplamalarda OYK (Ortalama Yıllık Kazanç) ve gösterge sistemi kullanılmaktadır.

2- 2000 ile 2008 dönemi arasında 1. Dönem için uygulanan katsayı ve gösterge sistemi 2. Dönem için kaldırılmış ve yerine güncelleştirilmiş prim esasına dayanan bir sistem getirilmiştir. Sigortalının 2000 ve daha sonraki yıllara ait prime esas yıllık kazançları; kazancın ait olduğu yılı takip eden takvim yılları için TÜİK tarafından açıklanan yıllık TÜFE ve GH ile ayrı ayrı çarpılarak 2008 yılı için güncel değeri bulunur.

3- **2008 sonrası dönemde ise 2. Dönem'deki sisteme benzer uygulamaya devam edilmiştir; ancak bu kez aylık bağlama oranları düşürülmüş ve Gelişme Hızı'nın tamamı yerine sadece yüzde 30'u hesaplamalara katılmıştır.**

İşte bu şekilde bu üçlü sistemin birleşimden oluşan karma sisteme göre aylık bağlanır.

## Aylıkları düşüren iki neden...

Buna göre; 5510 sayılı kanuna göre aylıkların bağlanması düşüş olmasının iki nedeni bulunmaktadır.

**Birincisi, 2008 sonrası aylık bağlama oranının düşük olması; ikincisi ise 2008 sonrası kazançta büyüme oranının düşük oranlı dikkate alınmasıdır.**

## Aylık bağlanma oranın düşük olması...

Bu şekilde karma sisteme göre bağlanan aylıkta 5510 sayılı kanuna göre bağlanması hesaplanacak süre ne kadar fazla ise o kadar işçinin aleyhine durum oluşmaktadır. Zira 5510 sayılı kanunda aylık bağlanma oranı 506 sayılı kanundaki oranlara göre daha azdır. Çünkü kanundaki geçici hükümler dâhil aylık bağlanma oranı, toplam prim ödeme gün sayısının her 360 günü için 2015 yılı sonuna kadar yüzde 2,5; 2016 yılı başından itibaren ise yüzde 2 olarak uygulanır.

## [Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

# SGK yeni döneme hızlı başladı

*Ramazan Çanakaleli 28.08.2011*

Sosyal güvenlik uygulamaları dinamik bir konu. Devamlı surette değişmekte ve gelişmekte. Daha önce hiç örnekleştirmedığınız bir olay sosyal güvenlik sorunu olarak karşınıza çıkabilmekte ve bu sorunu çözmek, vatandaşa hizmet üretmek ve mağduriyetini gidermek için yeniden çözüm yollarını aramanız gerekmekte. Bu durumun en canlı göstergesi sosyal güvenlik reformu olarak değerlendirilen 5510 sayılı Kanun'da yayımından itibaren yaklaşık beş yıl içinde değişiklikler olmasıdır. Hatırlarsanız en son kapsamlı değişiklik geçtiğimiz mart ayında yayımlanan 6111 sayılı Kanun'la yapıldı. Bu durum sosyal güvenlik uygulamalarını bilmeyenler için garip karşılanabilir ancak bu değişimin sebebi başta da belirttiğim gibi sosyal güvenliğin dinamik oluşundan, değişkenliğinden kaynaklanmaktadır.

Tabii ki bu değişime teşkilatın da ayak uydurması ve vatandaş için en yararlı ve pratik çözümleri üretmesi gerekiyor. Çalışma hayatı yönünden deneyimli olan ve ikinci kez Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olan Sayın Faruk Çelik görevi aldığı ilk günden beridir canla başla zaten çalışmaya başlamıştı. Hatta daha gelir gelmez işsizlikle ilgili yeni projeler, kıdem tazminatı fonu ile ilgili taslak, emeklilerle ilgili çalışmalar vs. yapıldı. Sosyal Güvenlik Kurumu da farksız değil. Sayın Emin Zararsız'ın Milli Eğitim Bakanlığı'na Müsteşar olmasından sonra Kurum'u şimdilik başkan vekili olarak idare eden Sayın Fatih Acar önce başkan yardımcıları ve genel müdürlerle toplantılar yaparak Kurum'un yeni dönemde stratejisini belirledi ve daha sonra 18 Ağustos 2011 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu Merkez ve Taşra Teşkilatı Genel Değerlendirme Toplantısı düzenlendi. Toplantıda SGK Başkan Vekili Fatih Acar; 2008 yılında hayata geçirilen Sosyal Güvenlik Reformu ile bugün tüm dünyanın gıptayla baktığını ve çalışmalarını daha hızlı ve vatandaş odaklı hizmet anlayışı ile daha da geliştirerek devam ettireceklerini belirterek eylül ayında sosyal güvenlik mevzuatında bazı eksikliklerden dolayı yaklaşık 15-20 maddede değişiklik yapılabileceğini ifade etti.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Kıdem tazminatının hakediş koşulları

---

Ramazan Çanakaleli 04.09.2011

İşçinin işyerine ve işverene bağlılığını, iş sözleşmesi ile üstlendiği sorumluluğunu iyi niyetli şekilde ve layıkıyla yerine getirmesini sağlamak maksadıyla, işsiz kaldığı dönemde geçimini temin edebilmesi için işçiye kanunda öngörülen hallerden biri ile, işinden ayrılması ve yine kanunda öngörülen asgari sürenin üstünde çalışması durumunda kıdem tazminatı ödenir. Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona ermesinin en önemli hukuksal sonuçlarından birisidir.

### Hakediş koşulları...

İşçilerin kıdem tazminatlarını hangi hallerde alabilecekleri 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde sırasıyla verilmiştir. Bu kanuna göre işçinin kıdem tazminatını hakediş koşulları şöyle:

#### A) 4857 sayılı İş Yasası kapsamında "işçi" olma koşulu

Kıdem tazminatına hak edebilmek için gerekli ilk koşul, "hizmet akdine dayalı çalışma", yani "işçi" olmadır. Ancak, kıdem tazminatını alacak işçi; İş Kanunu'nun 4. maddesinde Kanun kapsamı dışında tutulan "iş" ve "işyerleri" dışında kalan işyerlerinde çalışmaması gerekir. Zira söz konusu işyerleri hakkında 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmamaktadır.

#### B) Bir yıl çalışmış olma koşulu

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için en az bir yıllık sürenin doldurulması zorunludur. İşçinin aynı işyerinde fasılalarla veya aynı işverene ait farklı işyerinde çalışması çalıştığı toplam sürelerle göre kıdem tazminatı alması gerekir.

Bir yıllık süre fiilen çalışılan süreyi değil, yasanın gerekçesinde de belirtildiği gibi, işçinin istirahat, izin ve diğerleri gibi hizmet akdinin askıda kaldığı bütün durumları da kapsamaktadır.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Kıdem tazminatı nasıl hesaplanır

---

Ramazan Çanakaleli 11.09.2011

 Kıdem tazminatı nasıl hesaplanır Geçen haftaki yazımızda kıdem tazminatının hakediş koşullarını izah etmeye çalışmıştık. Kısaca hatırlatmak gerekirse: İş Kanunu'na tabi işçilerin hizmet akitlerinin; işveren

tarafından haklı fesihle, işçi tarafından haklı fesihle, muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla, aylığa bağlanması veya toptan ödeme almak amacıyla, yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle, feshedilmesi (veya) kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde **işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.** Ancak ödeme ile ilgili bazı özellikler arz eden durumlar vardır...

### Kıdem tazminatının hesaplanması...


Kıdem tazminatının hakediş koşullarının gerçekleşmesi halinde, **tazminatın hesaplanması, son brüt ücret üzerinden yapılır.** Brüt ücret bilindiği üzere; işçinin eline geçen ücretin haricinde ücreti ile ilgili ödenen vergi ve sosyal güvenlik maliyetlerinin eklenmesi ile bulunan ücrettir. Bununla beraber işçinin parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret, hesaplamada esas teşkil eder. Ancak, Esas brüt ücret kıdem son bulduğu tarihten geriye doğru bir yıl içinde ödenmiş geçici (arızı) olmayan ve süreklilik arz eden bütün ödemelerin 365'e bölünerek bir günlük tutarının bulunması ile elde edilir. Fazla mesai ödemeleri ise bu hesaplama dâhil edilmemelidir. **İşçiye (ölümü halinde mirasçılara) her geçen tam yıl için işverence 30 günlük brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.** Ücret eklerinin bir günlük tutarı, eklerin bir yıllık ödeme toplamının 365'e bölünmesiyle bulunur. Tam yıldan arta kalan süreler için ise kısmi ödeme yapılacaktır. Kıdem tazminatı hesaplanırken, yıllık miktar için tavan miktarı hesabında en yüksek devlet memuru olan Başbakanlık Müsteşarı'nın gösterge ve ek gösterge toplamı olan 9500 rakamı esas alınır ve Bütçe Talimatı'nda belirtilen günün memur maaş katsayısı ile hesaplanır. 01.07.2011 - 31.12.2011 tarihleri arası için geçerli olan kıdem tazminatı tavanı; 2.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Kayıt dışı istihdamla mücadele

Ramazan Çanakaleli 18.09.2011

 Kayıt dışı istihdamla mücadele Kayıt dışı istihdam, "İşverenin, istihdam ettiği işçilerle ilgili kanuni yükümlülüklerden kurtulmak veya bu yükümlülükleri azaltmak için söz konusu işçileri, ya hiç kayıtlarında göstermemesi, ya da işçilerle ilgili kanuni yükümlülüklerle konu olabilecek bilgileri gerçekten daha düşük bir şekilde kayıtlarında göstermesi" olarak tarif edilmektedir.

Yeni dönemde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, dolayısıyla hükümetin en önemli gündem maddelerinden biri kayıt dışı istihdamla mücadele olacak. Bu konuyla ilgili olarak Bakan Faruk Çelik denetim mekanizması başta olmak üzere değişik usullerle kayıt dışı çalıştırmayı ve çalışmayı caydırıcı önlemler alınacağını duyurdu. Biz de bu konuda Bakanlığın ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun çalışmalarını takip ediyor ve hatta kayıt dışı istihdamla mücadeleye yardımcı ve destek olmak için bu köşede sigortasız çalışan işçilerin haklarını nasıl aramaları gerektiğini izah ediyoruz.



## KADİM Projesi...

Kayıt dışı istihdamla mücadele bir devlet politikası olması sebebiyle kamu kurumlarının da bu konuda sorumlulukları bulunmaktadır. Hatta bu konuyla ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca "Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi" hazırlanmıştır. Başbakanlık tarafından yayımlanan 2006/28 sayılı genelge ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı projenin icrasını; İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı, Gümrük Müsteşarlığı ve Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı ile koordinasyon halinde ve başta sendikalar ve meslek kuruluşları olmak üzere sosyal taraflar ve diğer sivil toplum kuruluşları ile birlikte yürütmesi ve projenin icrası aşamasında gerek duyulan diğer kuruluşlarla da koordinasyon sağlanması amaçlanmıştır. Bu proje kapsamında ilgili birimler işçilerle ilgili bütün bilgileri SGK İl Müdürlüklerinde kurulu KADİM servislerine göndermekte ve bu gelen bilgiler üzerinden KADİM servisleri gerekli işlemleri yapmaktadırlar.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Part-time çalışanlar sigorta boşluklarını doldurabilecekler

Ramazan Çanakaleli 25.09.2011

Siz okuyucularımızdan gelen soruların başında **"Geriye doğru sigorta boşluklarımı toptan ödeme imkânım var mı"** sorusu gelir. **Böyle bir imkân ne yazık ki bulunmamaktadır.** Yani geriye doğru sigorta boşluklarınızı geriye doğru askerlik, doğum, avukatlık stajı gibi borçlanma yapacağınız süreler yoksa, toplu ödeyerek dolduramazsınız. İşte bu şekilde hizmet borçlanması yapılarak sigorta boşluklarını doldurma imkânı kısmi süreli çalışanlar için de getirildi. **6111 sayılı kanunla yapılan düzenleme sonucu kısmi süreli, diğer adıyla part-time çalışanlar eksik bildirildikleri süreleri borçlanabileceklerdir.**

Kimler kısmi süreli çalışanlar sayılır?

İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesinde; kısmi süreli çalışmanın; **"İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır"** şeklinde tanımı yapılmıştır. Buna göre kanunun 63. maddesi gereği haftalık tam çalışma süresi 45 saat olduğundan **haftalık 30 saate kadar-altında çalışanlar kısmi süreli çalışmış sayılır.**

Kısmi süreli çalışanların ay içinde çalıştığı toplam süre ve sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı; günlük asgari ücretin 7,5 saatlik çalışmanın karşılığı olarak hesaplanır. Buna göre; **part-time çalışan personelin aylık sigortalılık süresi; Aylık çalışma gün sayısı = Aylık çalışma saati / 7,5 şeklinde hesaplanacaktır.** Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar bir güne

tamamlanacaktır. Örneğin; ayda 60 saat çalışan ve buna göre ücret alan bir sigortalının... (7,5) saatlik çalışma süresinin bir gün kabul edilerek ayda  $60 / 7,5 = 8$  gün sigortalı olması gerekir

Eksik günleri doldurma imkânı.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Prim affına ek başvuru hakkı

---

*Ramazan Çanakaleli 02.10.2011*

 Prim affına ek başvuru hakkı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 13.2.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun ile ödenemeyen prim ve diğer alacakları yeniden yapılandırarak sigortalı ve işverenlere ödeme kolaylığı sağlamıştır. Bu kapsamda işverenler ve sigortalılar tarafından 1 milyon 828 bin 588 başvuru yapılmış, 30 milyar 325 milyon 685 bin lira borç yapılandırılmıştır. Yapılandırma sürecinde son başvuru tarihi olan 02.05.2011 bir ay uzatılarak 31.05.2011 olarak belirlenmiştir. Ancak ilerleyen zamanlarda 5510 sayılı Kanun'un 4-a kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerden Türkiye genelinde birkaç işyeri olan veya 5510 sayılı Kanun'un 4-b maddesi kapsamında Bağ-Kur'lu olup farklı faaliyet kollarında çalışanlar çeşitli sebepler ile borçların yeniden yapılandırılmasından kısmen yararlanamadıkları anlaşılmıştır.

Bu şekilde faydalanamayanlar için ek bir hak tanınmıştır.

### Ek Yapılandırma Hakkı'ndan kimler yararlanabilir?

SGK tarafından yapılan 16.9.2011 tarihli düzenleme ile 31.05.2011 tarihinde sona eren sosyal güvenlik borçlarının yeniden yapılandırmasına halen başvurabilecekler aşağıda belirtilmiştir.

**a)** Türkiye genelinde birden fazla işyeri bulunan ve bu işyerlerinin 6111 sayılı Kanun kapsamına giren borçları yönünden her bir işyeri için ayrı ayrı yapılandırma başvurusunda bulunmaları gerektiği halde yalnızca bir veya birkaç işyerinden dolayı yapılandırma başvurusunda bulunduğu anlaşılan işverenler başvurmadığı işyeri için başvurabilecek.

**b)** Yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı bağlandıktan sonra 5510 sayılı Kanun'un 4-b kapsamında çalışmaya başlayan ve 01.10.2008 tarihinden önceki ve sonraki sürelerle ilişkin Sosyal Güvenlik Destek Prim Borçları için ayrı ayrı başvuruda bulunmaları gerekirken, yalnızca bir başvuruda bulunduğu anlaşılan sigortalılar başvurmadığı dönem için başvuruda bulunabilecek.

**c)** 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinden kaynaklanan prim borçları için ayrı ayrı

başvuruda bulunmaları gerekirken yalnızca birinden dolayı başvuruda bulunduğu anlaşılan sigortalılar başvurmadığı faaliyet alanı ile ilgili başvuruda bulunabilecek.

**d)** İnternet kanalıyla başvuruda bulundukları halde ödeme planlarını almadığını beyan eden işverenlere ait işyerlerinin "e-Sigorta kanalıyla başvuruda bulunulan işyerleri" listesinde yer almaması halinde, 6111 sayılı Kanun'dan yararlanmak için anılan Kanun ile belirlenen yapılandırma başvuru süreci içinde bahse konu işyerlerinden dolayı 5458 sayılı Kanun veya 5510 sayılı Kanun'un geçici 24.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Fazla mesai hakkınızı koruyun

---

*Ramazan Çanakaleli 09.10.2011*

 Fazla mesai hakkınızı koruyun Ülkemizde haftalık normal çalışma süresi olarak 45 saat uygulanmaktadır. Bu süre günde 11 saati aşmamak koşulu ile işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabileceği kabul edilmiştir. Bunu aşan süreler fazla çalışma ya da fazla mesai olarak adlandırılır.

### Fazla çalışma nedir?

Fazla çalışma süresi bu belirtilen miktarlar üzerinden hesaplanır. İş Kanunu'nun 41. maddesi ve bu maddeye göre çıkarılan yönetmelikte "**Fazla çalışma, yasa da yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır**" denerek artık fazla çalışmanın belirlenmesinde günlük çalışmaya göre değil haftalık çalışma süresinin esas alınması benimsenmiştir. Ancak haftanın beş iş gününde dokuz saat çalışılan işyerlerinde günde iki saat, haftanın altı iş gününde 7, 5 saat çalışan işyerlerinde günde 3,5 saat olarak fazla çalışma yapılabilir. Yine fazla çalışma sürelerinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamayacaktır. Fazla çalışmada ise yarım saatten az çalışmada yarım saat, yarım saati aşan çalışmada bir saat olarak sayılır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarın yüzde 50 yükseltilmesi suretiyle ödenecektir denilmektedir.(İş K. 41/2 yön. m.4) Örneğin, saati 10 TL ye çalışan işçi, fazla mesai olarak bir saatini 15 TL olarak almalıdır.

### Fazla çalışma için yazılı izin...

Fazla saatlerde çalışmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yılın başında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. (İş K. 41/7 yön.9) Ayrıca işveren, fazla çalışma yaptırdığı işçilerin çalışma saatleri gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir suretini işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. Fazla çalışma ücretlerini normal çalışma ücretleri ile birlikte ödemek zorundadır. İşveren, normal ücrette olduğu gibi fazla mesai ücretlerini de 20 gün içinde ödemek zorundadır.

Fazla mesainin ispatı...

**İşçinin ücret bordrolarında fazla çalışma sütunu bulunduğu halde bu sütunun boş bırakılması, işçinin fazla mesai yapmadığının kanıtı değildir. İşçi böyle bir bordroyu imzalamış olsa dahi fazla mesai hakkından vazgeçmesi söz konusu değildir.** Buna karşılık, işçinin bordrosunda açıkça fazla çalışma yapılmadığı belli olan veya bir kısım işçilerin fazla çalışma ücretine hak kazandıkları yazılı bulunan kendisi fazla mesai yaptığı halde bordrolarında ücret tahakkuk ettirilmediğini gören işçi bordroyu "ihtirazi kayıt" ileri sürerek imzalamak zorundadır.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İş kazası ve meslek hastalığında tazminat hakları

---

*Ramazan Çanakaleli 16.10.2011*

 İş kazası ve meslek hastalığında tazminat hakları İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenin işçisi, bu tehlike ve risklerden dolayı iş kazası ve meslek hastalığı geçirmesi halinde SGK'dan kendisine iş göremezlik durumuna göre geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanır. Bu bağlanan para tamamen işçinin çalışması esnasında geçirmiş olduğu iş kazası ve meslek hastalığına göre sosyal sigorta mevzuatı çerçevesinde bağlanan paradır. Bunun haricinde işçiye geçirmiş olduğu iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde karşılaşılabilecek maddi ve manevi zarar dolayısıyla işverenin bu zararların tazmin etmesini isteme imkânı söz konusu olacaktır.

Buna göre;

İşçi maddi tazminat davası açabilir...

Borçlar Kanunu'nun 46. maddesine göre; cismani zarara uğrayan kimsenin, iş göremezlik ölçüsünde çalışmasının aksayacağı ve bu nedenle maruz kalacağı zarar ve ziyanın, kendisini çalıştırandan talep edebileceği hükme bağlanmıştır. İş kazası ve meslek hastalığına uğrayan işçinin işverenden isteyebileceği maddi tazminat ise iki şekilde olabilir.

**a) İş Göremezlik Tazminatı:** İş kazası nedeniyle iş görme gücünde azalma olan veya iş göremez duruma düşen işçi, iş göremezlik tazminat davası açabilir.

**b) Destekten Yoksunluk Tazminatı:** İş kazası sonucu bedence ve ruhça arızaya uğrayan sigortalının kendisi veya sigortalının ölümü halinde ise, ölen işçinin desteğinden yoksun kalan hak sahipleri tarafından işveren aleyhine İş Mahkemelerinde destekten yoksunluk tazminat davası açılabilir.

Borçlar Kanunu'nun 47. maddesine göre iş kazası sonucu cismani zarara uğrayan işçinin veya ölümlü iş kazalarında işçinin ailesinin çektiği acı, elem ve ıstıraplar için hâkim takdiri ile manevi tazminat tutarı belirlenir ve işverene ödettirilir. Manevi tazminatta bir hesaplama yöntemi bulunmayıp, iş kazasının neden olduğu zararın büyüklüğüne göre tamamen hâkimin takdir ettiği bir tutar söz konusudur.

\*\*\*

Emekli ikramiyesinde yeni-eski memur ayrımı yok...

Sosyal güvenlikle ilgili bir iddia gündeme geldiğinde aniden ana gündem başlıklarından biri oluveriyor. Zira kamuoyu sağlık, emeklilik vs. gibi sosyal güvenlikle ilgili konularda oldukça duyarlı. Bu duyarlılık kamuoyunda sosyal güvenlik bilincinin yerleştiğini gösteriyor. Bu açıdan bakıldığında oldukça olumlu bir tepki. Ancak bu tepkinin doğru yönlendirilmesi gerekir, diğer bir ifade ile kamuoyuna doğru ve net bilginin verilmesi gerekiyor. Bu hafta içinde de 1 Ekim 2008'den sonra memur olanlara emekli ikramiyesi ödenmeyeceği ile ilgili bir iddia gündeme geldi.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İhbar tazminatı uygulaması

---

*Ramazan Çanakaleli 23.10.2011*

 İhbar tazminatı uygulaması İş sözleşmesinin feshinin kötüye kullanılmaması için iş sözleşmesini feshetmek isteyen tarafın sözleşmeyi sona erdirmeye iradesini önceden bildirmesi gerekmekte olup, sözleşme bildirim süresinin dolmasıyla sona ermektedir. Bu şekilde bildirimden işçi de işveren de sorumludur. Buna süreli veya bildirimsiz fesih de denmektedir.

İhbar süresi...

Bildirili fesihte işçi ve işverenin uyması gereken bildirim süreleri diğer adıyla ihbar süresi 4857 sayılı İş Yasası'nın 17/II. maddesinde işçinin kıdemi esas alınmak suretiyle belirlenmiştir. Buna göre, iş sözleşmesi;

- İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

feshedilmiş sayılmaktadır. İş Yasası'nda düzenlenen bu süreler asgari süreler olup bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile azaltılması mümkün bulunmamaktadır. Ancak arttırılması mümkündür.


İhbar süresi içinde iş sözleşmesi ilişkisi eskisi gibi devam edeceği için, bu süre içinde hem işçi, hem de işveren başta iş görme ve ücret ödeme olmak üzere tüm yükümlülüklerini aynen yerine getirmek zorundadır. Feshi ihbar süresi içinde ortaya çıkabilecek herhangi bir borca aykırı hareket, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine yol açabilecektir. İş Yasası'nın 17. maddesi uyarınca iş sözleşmesini bildirimli olarak fesheden taraflar, ihbar öneli içinde, İş Yasası'nın 24 ya da 25. maddeleri uyarınca iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip bulunmaktadır. Feshi ihbar sürelerine uyularak iş sözleşmesinin feshedilmiş bulunması, anılan süre içinde tarafların iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yetkilerini ortadan kaldırmamaktadır. Örneğin, işyerinde iki yıl kıdemi olan bir işçinin iş sözleşmesi İş Yasası'nın 17. maddesi uyarınca işveren tarafından feshedilmek istenmektedir. İşveren iş sözleşmesini feshedeceğini belirterek işçiye altı haftalık ihbar öneli vermiştir. İhbar öneli devam ederken, işçi mazeretsiz ve izinsiz olarak iki gün üst üste işe gelmemiştir. Bu durumda işveren, işçinin izin almadan ve geçerli herhangi bir nedeni olmadan iki gün üst üste işe gelmemesini gerekçe göstererek, İş Yasası'nın 25/II-g maddesi uyarınca iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahip bulunmaktadır.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Van'da sigorta primi ve vergi ertelendi

*Ramazan Çanakaleli 30.10.2011*

 Van'da sigorta primi ve vergi ertelendi Yine evler, işyerleri yıkıldı, çoluk çocuk çok yaralı ve ölümler oldu. Kısacası hayat durdu. Sekizinci güne girilirken büyük bir ümitle canla başla enkaz altından canlar çıkarılmaya çalışılıyor. Bu kadar büyük hasarın ve can kaybının olduğu bu süreçte devlet ve sivil toplum örgütleri yardımlar için seferber olmuş durumda. Türkiye'nin her yerinden yardımlar ve dualar gönderiliyor Van'a, Van'daki kardeşlerimize... Aslında ülkemizde doğu-batı ayrımının olmadığı, bu coğrafya üzerinde yaşayan herkesin tüm Anadolu halklarının kardeş olduğunun büyük bir göstergesi oldu Van depremi. Devlet yaptığı yardım çalışmalarının yanında diğer kolaylıkları da bölge insanına sağlamaya çalışıyor. Bunun için sigorta primi ve vergi ile ilgili ertelemeler yapıldı. **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Van'daki depremde işverenlerin sigorta primleri ile Bağ-Kur sigortalılarının prim borçlarının, Maliye Bakanlığı da vergi borçlarının bir yıl ertelendiğini bildirdi.** Bununla beraber **çalışmaya başlayan ve başlayacak işyerleri için kısa çalışma ödeneği uygulamasından yararlanma hakkı sağladı.** Buna göre **işsizlik ödeneğini hak edecek sürede çalışması olan işyerlerine kısa çalışma ödeneği bağlayacak.** Ayrıca **yaklaşık 3000 civarındaki depremzedeyi kamuda altı ay süre ile geçici işçi statüsünde işe başlattırarak.**

\*\*\*

SGK'nın asil ve acar başkanı

Sosyal sigortanın öneminin iyice kavranması ve 2006 yılından beridir Sosyal Güvenlik Sistemi'ndeki gerek teşkilat gerekse mevzuat ile ilgili reformların yapılmasından beridir **Sosyal Güvenlik Kurumu son yılların parlayan kamu kurumlarından birisi oldu.** Kurum hantal yapıdan kurtuldu, internet üzerinden uygulamaları ile hızlı hizmet sunumu sağlandı, hizmet binalarının fiziki yapılar değişti ve kurum personeline çok ciddi motivasyon oluştu. Bütün bu sürecin ta en başından beridir Sayın **Fatih Acar** kurumun ya vekâleten başkanlığını ya da başkan yardımcılığını ve yönetim kurulu üyeliğini yaparak SGK'ya hizmet etti. Kendisi bilhassa 5510 sayılı Kanun'un yasalaştığı süreçte Mayıs 2008'den itibaren de başkan vekili olarak görevi


yaparak Sosyal Güvenlik Reformu'nun yasalaşma sürecinde kurumun başındaki isimdi. Sosyal Güvenlik Reformunun sorunsuz yürümesi için Sayın Acar tarafından oluşturulan taşra teşkilatındaki –bilhassa İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Kocaeli, Antalya vs.– il müdürlükleri yönetim grubu doğru seçim olduklarını ispat ettiler ve büyük fedakârlıklarla hizmet ettiler, etmekte.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## 30 gün primi olan depremzedeye aylık bağlanacak

Ramazan Çanakaleli 08.11.2011

 30 gün primi olan depremzedeye aylık bağlanacak Geçen haftaki yazımızda Van Depremi sonrası bölge halkına depremzedelere yapılan yardımlar yanında mali yönden kolaylıklar sağlandığını ve ilk etapta vergi ve sigorta prim borçlarının bir yıl süreyle ertelendiğini belirtmiştim. Bu hafta içinde de depremzedelere aylık bağlanması ile ilgili bir çalışmanın başladığını Çalışma ve Sosyal Bakanı Faruk Çelik duyurdu. Doğrudan Başbakan'ın talimatı ile yapılan çalışma neticesinde; **depremde ölen ve yararlananların yakınlarına aylık ücret bağlanacak.** Normal şartlarda 5510 sayılı Kanun'un öngördüğü beş yıl prim ödeme gibi şartlar aranmaksızın **30 gün primi bildirilen ölen ve yaralanan vatandaşların kendilerine ve hak sahiplerine aylık bağlanacak. Depremde sakat kalanlara takılacak protez, araç ve gereç bedelleri için katılım payı alınmayacak. Bu düzenleme sadece Van'daki depremzedeler için uygulanacak. Bağlanacak aylıkların alt sınırı olacak. Bu, çocuk sayısına ve mesleğe göre değişiklik gösterecek. Bu, işçiler için 640 TL, esnaf için 549 TL ve memur için 784 TL olacak.**

Taşrada, Çalışma Bakanlığı hizmet birimleri kurulacak

Bakanlık teşkilatlarının yapısı ile ilgili almış olduğu yetki sonucunda Bakanlar Kurulu yetkinin son gününde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın teşkilat yapısını değiştirdi. Söz konusu kararnameye göre; Sosyal Güvenlik Kurumu'ndaki sosyal güvenlik merkezleri ile vatandaşın ayağına gidilerek verilen hizmetin aynısını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da uygulamaya başlayacak. Buna göre; Bakanlığın, Çalışma Bölge Müdürlükleri ile Türkiye İş Kurumu'nun İl Müdürlükleri birleştirilerek Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri şeklinde örgütlenecek. Bununla birlikte; nüfus, sigortalı ve işyeri sayısı, işlem yoğunluğu ve belirlenecek diğer kriterler doğrultusunda hizmet merkezleri kurulabilecek. Bu hizmet birimleri sayesinde aynı hizmet gibi işsizlere hizmet verilecek. Ücretlerin ödenmemesi, kıdem tazminatının verilmemesi gibi işçi haklarının şikâyet mercileri bu hizmet birimleri olacaktır. Bu şekilde bilhassa işsizler kendi ikâmetine en yakın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü hizmet biriminden doğrudan hizmet alarak gerekli yardıma, ihtiyacı olan işe daha çabuk ulaşacaktır.

Çalışma Bakanlığı'na tek teftiş

Çalışma Bakanlığı bünyesinde teftiş kurulları da söz konusu kararname sonra birleştirildi. Buna göre; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu İş Teftiş Kurulu ve Türkiye İş Kurumu Teftiş Kurulu İş Teftiş Kurulu bünyesinde tek teftiş kurulu olarak birleşti. Bu birleşme neticesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nde Başmüfettiş kadrolarında bulunanlar İş Başmüfettişi kadrolarına; Müfettiş kadrolarında bulunanlar İş Müfettişi kadrolarına; Müfettiş Yardımcısı kadrolarında bulunanlar İş Müfettişi Yardımcısı kadrolarına halen bulundukları kadro dereceleriyle herhangi bir işleme gerek kalmaksızın atanmış sayıldılar.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Yeşil kart uygulaması iptal edilmeyecek

Ramazan Çanakaleli 13.11.2011

Genel Sağlık Sigortası uygulamaya girdikten sonra yeşil kart uygulaması sonlandırılarak muhtaçlara sağlanacak sağlık yardımı ile ilgili uygulama SGK'nın sorumluluğuna geçecekti. Ancak bununla ilgili uygulama yürürlüğü 1 Ocak 2012 tarihine ertelenmiş ve bu sürece kadarki kısım yine kaymakamlıklar bünyesinde uygulanmaya devam etmişti. **Bu uygulama 1 Ocak 2012 tarihinden itibaren SGK kontrolüne geçecek.** Halen 9 milyon 210 bin yeşil kartlının olduğu bilinmekte. 1 Ocak 2012'den itibaren yeşil kartlar için gelir testi yapılacak, zaman içinde prim ödeyenler ve ödemeyenler şeklinde ikiye ayrılacak. Gelir testini Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı yapacak. Burada **yapılacak gelir testine göre kişi başı gelir asgari ücretin üçte birinden az ise prim ödemeyecekler. Asgari ücretin üçte biri ve asgari ücret kadar ise 30 lira ödeyerek ücretsiz muayene olabilecekler ve ilaç alabilecekler.**

Gelir testi için gözönünde tutulacak kriter...

**Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı gerçekten yeşil karta muhtaç kimselerle, zenginleri ayırmak için dedektif gibi çalışacak. Vatandaşların elektrik, su, telefon, internet ve cep telefonu abonelikleri kontrol edilecek. Kredi kartı kullananların limitlerine bakılacak.** Ayrıca Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü bünyesindeki SOYBİS projesinden veriler de komisyonca çapraz kontrolden geçirilecek. 14 ayrı kurumdan gelen ve içinde vatandaşların tapu, vergi, sigorta kayıtlarının yer aldığı bilgilerle üzerine kayıtlı tarla, taşınır ve taşınmaz mal ve dükkân bulunup bulunmadığı incelenecek. Yapılacak incelemeler neticesinde **aile içi kişi başı gelir brüt asgari ücretin (şu anda 837 lira) üçte birinden az ise (279 liradan) GSS primini Hazine ödeyecek. Asgari ücretin üçte birinden 279 liradan asgari ücret tutarına kadar ise 30,42 lira sağlık primi tahsil edilecek. Brüt asgari ücret olan 837 ile asgari ücretin iki katı aralığında ise prim tutarı 91,26 liraya çıkacak. Asgari ücretin iki katından fazla ise 182,52 lira alınacak.**

\*\*\*

İşçinin yazılı izni ile yapılacak değişiklikler

İş mevzuatında iş ilişkisi içerisinde gerçekleşen kimi işlemler için tek taraflı irade beyanı yeterli görülmemiş, işçi ve işverenin anlaşması istenmiştir. Hatta anlaşmanın yazılı olarak yapılması gerektiği ifade edilmiş, kimi durumlarda da işçinin rızasının alınmaması hali için yaptırım öngörülmüştür. İş Kanunu ve yönetmeliklerinde iş



ilişkisi sürecinde işçilerin yazılı rızasıyla yapılabileceği ifade edilen işlemler ve bu işlemlere aykırılık halinde uygulanacak yaptırımları şunlardır.

## 1- Geçici iş ilişkisi kurulması halinde

Geçici iş ilişkisi kurulmasına ilişkin usul ve esaslar İş Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenmiştir. Düzenlemede devir sırasında işçinin yazılı rızasını almak gerektiği ifade edilmiştir.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

# Günde en fazla kaç saat çalışılır

*Ramazan Çanakaleli 20.11.2011*

İş Kanunu'nda işçi ile işveren arasında yapılan iş sözleşmesindeki asgari ve azami sınırlarının belirlenmesi için hükümler belirlenmiştir. Örneğin; bir işçiye asgari ücretin altında ücret ödenemez, belirli süre izin hakkı vardır, işten çıkışlarda ihbar süreleri belirlidir. Bu belirlenen sürelerden biri de işçinin günlük olarak çalışacağı süredir.

## Günlük çalışma süresi işkoluna göre değişir ama genel olarak 11 saattir.

Genel olarak iş mevzuatımızda 28 işkolu bulunmaktadır. Çalışanlar 28 işkolundan birinde istihdam edilmektedir. Her işkolunun özelliği diğer işkollarından farklılık arz etmektedir. Genel olarak günlük en fazla çalışma süresi 11 saattir. Bu süreye ara dinlenmeleri dâhil değildir. Günlük çalışma süresi günde en fazla 11 saat olmasına rağmen bu süre, yapılan işin ağırlık ve tehlikelilik derecesine ve çok fazla enerji harcanmasına göre bazı işler ve kişiler yönünden daha az olabilmektedir.

Çalışma saatlerinin 11 saatten az olarak belirlendiği işleri kısaca açıklayalım.

• **Günde yedi buçuk saat çalışılacak işler:** Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre günde yedi buçuk saat çalışılacak işler; kurşun ve arsenik işleri, cam sanayii işleri, cıva sanayii işleri, çimento sanayii işleri, havagazı ve kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işler, çinko sanayii işleri, bakır sanayii işleri, alüminyum sanayii işleri, demir ve çelik sanayii işleri, döküm sanayii işleri, kaplamacılık işleri, karpit sanayii işleri, asit sanayii işleri, akümülatör sanayii işleri, kaynak işleri, madenlere su verme işleri, kauçuk işlenmesi işleri, yeraltı işleri, radyoaktif ve radyoiyonzan maddelerle yapılan işler, gürültülü işler, su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler, pnömokonyoz yapan tozlu işler ve tarım ilaçları kullanımı işleri.

• **Günde altı saat çalışılacak işler:** Günde altı saat çalışılacak işler karbonatlı ve organik fosforlu enektisitlerin yapımı, paketlenmesi, çözelti olarak hazırlanması ve uygulanması işleri, cıva izabe fırınlarında görülen işler, elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işler, karbon sülfür işleri ve karbon sülfürden etkilenme tehlikesi bulunan işler.


- **Günde altı saat ve daha az çalışılacak işler:** Kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işlerinde en fazla dört saat çalışılabilir.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Belirli süreli iş sözleşmesi nasıl belirsiz iş sözleşmesine dönüşür

Ramazan Çanakaleli 27.11.2011

 Belirli süreli iş sözleşmesi nasıl belirsiz iş sözleşmesine dönüşür Bir tarafın (işçinin) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işverenin) da buna mukabil ücret ödemeyi taahhüt ederek anlaşmaya varıldığı sözleşme iş sözleşmesidir. Bu tanım 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinin birinci fıkrasında aynen mevcuttur. İş sözleşmesinin tarafları, sözleşmeyi kanun hükümleri ile getirilen sınırlamalar saklı kalmak kaydıyla ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. Bu doğrultuda iş sözleşmesini belirli veya belirsiz süreli olarak da yapabilirler. Ancak her ne kadar yapılan sözleşme tüm özel hukuk ilişkilerinde geçerli olan sözleşme özgürlüğü ilkesine sahip olsa da yapılan sözleşmelerde bilhassa işçi aleyhine bir hüküm doğurmaması için 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmesinin objektif bir nedene dayanması gerektiği belirtilmiştir. Zira belirli süreli iş sözleşmesi ile belirsiz süreli iş sözleşmesinde, sözleşmesinin sona ermesinde ve buna bağlanan sonuçlarda farklılık bulunmaktadır.

### Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi...

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri hüküm altına alınmıştır. Genel olarak; iş ilişkisi sürekli bir ilişki olması hali uygulamada sıkça rastlandığı için iş sözleşmeleri kural olarak belirsiz süreli yapılır zira kanunda da bu kurala uygun olarak "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır" hükmü mevcuttur.

Ancak bazı durumlarda –ki bu durumlar söz konusu maddede tek tek sayılmıştır–, yapılmaktadır. Bu sebeple; kanun koyucu, sürenin taraflarca belirlendiği her durumda belirli süreli iş sözleşmesi bulunmasını, bu sözleşmenin bazı işçilik haklarını sınırlaması nedeniyle uygun görmemiş ve iş ilişkisinin süreye bağlanmasını objektif koşulların varlığına bağlamıştır. Taraflar kanunun getirdiği sınırlar çerçevesinde, ancak ortada baştan itibaren objektif nedenler varsa belirli süreli iş sözleşmesi yapabilecekler, böyle bir neden yoksa sadece bir tarih veya gün vererek belirli süreli sözleşme yapamayacaklardır. Kanun koyucunun belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını objektif koşullara bağlamasının anlamı, bu hak ve özgürlüğün kötüye kullanılmasını engellemektir, denebilir. Kanun belirli süreli iş sözleşmesinin kuruluşunda objektif neden aramaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için hangi durumların objektif neden olarak kabul edilebileceği, belirli süreli iş sözleşmesini tanımlayan İş Kanunu'nun 11. maddesinin birinci fıkrasında belirtilmiştir. Buna göre;

**1) İş sözleşmesine konu olan işin belirli bir süre devam etmesi (İşin belirli süreli olması):** İşin belirli süreli

olmasının anlamı, işin niteliği gereği baştan itibaren ne kadar sürede biteceğinin bilinmesi veya bilinebilir olmasıdır.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## 1 Ocak 2012 itibariyle herkes GSS'li olacak

---

Ramazan Çanakaleli 04.12.2011

 1 Ocak 2012 itibariyle herkes GSS'li olacak Bundan önce birkaç defa ertelenen zorunlu Genel Sağlık Sigortalılığı uygulaması bir sürpriz olmazsa Türkiye nüfusunun tamamı için 1 Ocak 2012 itibarıyla yürürlüğe girecek. Önceki haftalarda yazdığım **“Yeşil kart iptal edilmeyecek”** başlıklı yazımda Genel Sağlık Sigortası uygulamaya girdikten sonra yeşil kart uygulaması sonlandırılarak muhtaçlara sağlanacak sağlık yardımı ile ilgili uygulamanın SGK'nın sorumluluğuna geçeceğini ve yaklaşık dokuz milyon 210 bin yeşil kartlının gelir testi yapılacağını, zaman içinde prim ödeyenler ve ödemeyenler şeklinde ikiye ayrılarak uygulamaya devam edileceğini belirtmiştim.

Buna göre gelir testini Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı yapacak. Burada yapılacak gelir testine göre kişi başı gelir asgari ücretin üçte birinden az ise prim ödemeyecekler. Asgari ücretin üçte biri ve asgari ücret kadar ise 30 lira ödeyerek ücretsiz muayene olabilecekler ve ilaç alabilecekler. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı gerçekten yeşil karta muhtaç kimselerle, zenginleri ayırmak için dedektif gibi çalışacak. Vatandaşların elektrik, su, telefon, internet ve cep telefonu abonelikleri kontrol edilecek. Kredi kartı kullananların limitlerine bakılacak. Ayrıca Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü bünyesindeki SOYBİS projesinden veriler de komisyonca çapraz kontrolden geçirilecek. 14 ayrı kurumdan gelen ve içinde vatandaşların tapu, vergi, sigorta kayıtlarının yer aldığı bilgilerle üzerine kayıtlı tarla, taşınır ve taşınmaz mal ve dükkân bulunup bulunmadığı incelenecek. Yapılacak incelemeler neticesinde aile içi kişi başı gelir brüt asgari ücretin (şu anda 837 lira) üçte birinden az ise (279 liradan) GSS primini Hazine ödeyecek. Asgari ücretin üçte birinden (279 liradan) asgari ücret tutarına kadar ise 30,42 lira sağlık primi tahsil edilecek. Brüt asgari ücret olan 837 ile asgari ücretin iki katı aralığında ise prim tutarı 91,26 liraya çıkacak. Asgari ücretin iki katından fazla ise 182,52 lira alınacaktır.

Nüfusun tamamına yakını zaten GSS'li

Aslında nüfusun tamamına yakını zaten GSS'li olmuştu. Ancak iki kesim var ki bunlar henüz kapsama alınmadı.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Yaşlılık aylığı için yaşını bekleyenlere bedava sağlık yardımı olacak mı

---

Ramazan Çanakaleli 11.12.2011

 Yaşlılık aylığı için yaşı bekleyenlere bedava sağlık yardımı olacak mı Geçen haftaki yazımda son dakika değişikliği olmazsa 1.1.2012 tarihinden sonra herkes zorunlu Genel Sağlık Sigortalısı olacağını, bunun için 1.1.2012 itibarıyla sağlık sigortası olmayan kişiler yani çalışmayan, herhangi bir sosyal güvencesi olmayan kişiler de kapsam içinde değerlendirileceklerini belirtmiştim. Bu kapsamda 5510 sayılı kanunun 60. maddesinde belirtilen Genel Sağlık Sigortalıları kapsamında değerlendirilerek zorunlu GSS'li olmaları belirtilen sigortalılardan çalışan, aylık alan, bakılmakla yükümlü olunan ve kanunda belirtilen (şeref madalyası alanlar, vatansızlar vs.) gibiler dışında kalanların da GSS kapsamında olmaları zorunlu hale gelecektir. Bu kapsamda da en fazla yeşil kart dâhil herhangi bir sosyal güvencesi olmayanlar yer alacaktır. Bu kişilerle ilgili yine geçen haftaki yazımda da belirttiğim üzere; kişilerin tapu, vergi, sigorta kayıtlarının yer aldığı bilgilerle üzerine kayıtlı tarla, taşınır ve taşınmaz mal ve dükkân bulunup bulunmadığı incelenecek. Yapılacak incelemeler neticesinde aile içi kişi başı gelir brüt asgari ücretin (şu anda 837 lira) üçte birinden az ise (279 liradan) GSS primini Hazine ödeyecek. Asgari ücretin üçte birinden (279 liradan) asgari ücret tutarına kadar ise 30,42 lira sağlık primi tahsil edilecek. Brüt asgari ücret olan 837 ile asgari ücretin iki katı aralığında ise prim tutarı 91,26 liraya çıkacak. Asgari ücretin iki katından fazla ise 182,52 lira alınacaktır. Tabii bu miktarlar asgari ücret 2012'de artması ile artacaktır.

Yaşlılık aylığı almak için yaşı bekleyenler de bu kapsamda...

Yaşlılık aylığı alınabilmesi için prim gün sayısı, sigortalılık süresi ve yaş şartının üçünün birarada sağlanması gerekir. Yaş şartı da bilindiği üzere 1999 yılında 4447 sayılı kanunda yapılan değişiklikle konulmuş daha sonra Anayasa Mahkemesi'nin iptali ile 2002 yılında kademeli olarak uygulanmaya başlanmıştır. O kademeye göre kadınlar en fazla 58, erkekler 60 yaş şartına tabidir. Bu şekilde emekli olmak için yaş şartını çalışmadan bekleyenler için de yukarıda belirtilen usuller çerçevesinde gelir testine girerek gelir durumuna göre ya prim ödeyerek (bedava) ya da prim ödeyerek sağlık yardımından yararlanacaktır.

Hizmet borçlanma miktarları 2012'de asgari ücretle beraber artacak


Emekli olmak için gerekli şartları sağlamak maksadıyla askerlik, doğum, yurtdışı vs.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Emeklilikte son 3,5 yılın önemi halen var mı

*Ramazan Çanakaleli 18.12.2011*

 Emeklilikte son 3,5 yılın önemi halen var mı **Soru:** 15 yıl Bağ-Kur ödedim. Bağ-Kur'dan emekli olabilmem için daha beklemem gerekmesi sebebiyle 3,5 yıl SSK'lı olmam halinde SSK'dan emekli olabileceğim söylendi. Bu sebeple işyerimi kapattım ve yaklaşık iki yıldır SSK'lı olarak çalışıyorum. Kalan 1,5 yılımı 18 ay yaptığım askerliğimi borçlanarak ödesem tamamlamış sayılır mıyım? **(Murat Kaya)**

**Cevap:** Sayın Kaya sizin sorunuz vesilesi ile bütün okurlarımız için hizmet birleştirilmesi konusunu izah edelim.

## Hizmet birleştirmesi...

Bu husus; 1 Ekim 2008'den önce sigortalı olanlar için 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Yasa'yla düzenlenmiştir. Buna göre; 1 Ekim 2008'den önce sigortalı olan bir kimsenin memur mu, SSK'lı mı yoksa Bağ-Kur'lu olarak mı emekli olacağına, son yedi yıl içerisindeki çalışmalarına bakarak karar verilir. Ancak 5510 sayılı SSGSS yasası ile bu durum değişmiş olup 1 Ekim 2008'den sonra sigortalı olanların emekliliği için kişinin tüm çalışma hayatı boyunca en fazla hangi statüde (memur, işçi, esnaf) çalıştığına bakılacak. Bu yazımızda 2829 sayılı yasada belirtilen kaideler izah edilecektir.

## Emeklilik aylığı nasıl bağlanacak?

Zaman içerisinde iş ve çalışma durumlarında değişiklik olanlar birden fazla sosyal güvenlik kurumuyla muhatap olma durumunda kalmaktadırlar. Bu durumda olanların emeklilik aylığını bağlayacak kurumun tesbiti 2829 sayılı yasaya göre yapılmaktadır. Buna göre; birleştirilmiş hizmet süreleri toplamı üzerinden ilgililere aylığı bağlayıp ödeyecek kurumun tayininde, sigortalıların emeklilik tarihinden geriye son yedi yıllık fiili hizmet süresi olan (360x7=2520 gün) esas alınır. Fiili hizmet süresindeki son yedi yıldaki sürenin durumuna göre iki farklı şekilde tesbit edilir.

1- Son yedi yıllık fiili hizmet süresi içinde fiili hizmet süresi fazla olan yasaca, aylık bağlanır.


Örneğin: son yedi yıllık fiili hizmet süresi içinde sadece iki kurumda çalışmışsa 1261 gün (3,5 yılı aşan ) hizmetin bulunduğu yasaya göre, üç yasada çalışmışsa en fazla hizmetin bulunduğu yasaya göre hesaplanır.

## [Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

# 9 temmuzdan sonra memurluktan ayrılanlara emekli ikramiyesi ödenecek

Ramazan Çanakkaleli 25.12.2011

 9 temmuzdan sonra memurluktan ayrılanlara emekli ikramiyesi ödenecek Emekli ikramiyesi ile ilgili 2829 sayılı kanundaki 12. maddeyi Anayasa Mahkemesi'nin iptal etmesinden sonra yapılan düzenlemeler ile emekli ikramiyesindeki son durumun ne olduğu merak konusu... İstifa ederek memurluktan ayrılanların emekli ikramiye almaları artık mümkün mü?

## Anayasa Mahkemesi'nin iptalleri...

Emekli ikramiyesini kimlerin nasıl alabileceğini izah etmeden önce Anayasa Mahkemesi'nin iptal ettiği kanun maddelerini kısaca belirtelim. Emekli ikramiyesinin belirlenmesinde 5434 sayılı TC Emekli Sandığı Kanunu'nun 89. maddesi ve 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun'un 12. maddesi hükümleri birlikte uygulanarak memurluk hizmet süresi kadar emekli ikramiyesi ödeniyordu. Buna göre; emekli ikramiyesi ödenirken Emekli Sandığı'ndan emekli aylığı başvurusu yapmadan önce hizmet süresinin son defa Emekli Sandığı'na kesenek ödemek suretiyle geçip geçmediğine bakılıyordu. Bu uygulama Anayasa Mahkemesi'nin 05.02.2009 tarihli ve E.: 2005/40, K.: 2009/17 sayılı kararı ile 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun'un 12. maddesi gereğince farklı sigortalılık statülerine tabi olarak geçen hizmetlerin birleştirilmesi sonucunda aylık bağlananlara emekli ikramiyesi ödenebilmesi için son defa TC Emekli Sandığı'na tabi görevlerden emekliye ayrılmış olmak şartı iptal edildi ve iptal kararı 05.06.2010 tarihinde yürürlüğe girdi. İptal kararı sonrası 01.06.2010 tarihinden geçerli olarak yürürlüğe giren 16.06.2010 tarihli ve 5997 sayılı kanunla aynı yasaklayıcı hüküm bu defa 5434 sayılı kanuna kondu. Bu değişiklikle de devlet memurluğu statüsünde geçen sürelerle karşılık emeklilik ikramiyesi ödenebilmesi için yine son defa 5434 sayılı kanun veya 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun geçici 4.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## 1 Ocak 2012 itibariyle herkes GSS'li olacak ama nasıl?

*Ramazan Çanakkaleli 01.01.2012*

Son bir ay içinde yeşil kartlılarla ilgili olarak iki yazı yazmıştım. Yazılarımdan birisinde “**1 Ocak 2012 itibariyle herkes GSS'li olacak**” demiş ve bu uygulamanın nasıl yapılacağını izah etmiştim. Genel Sağlık Sigortası uygulamaya girdikten sonra yeşil kart uygulaması sonlandırılarak muhtaçlara sağlanacak sağlık yardımı ile ilgili uygulama SGK'nın sorumluluğuna geçecek ve yaklaşık 9 milyon 210 bin yeşil kartlının gelir testi yapılacak, zaman içinde prim ödeyenler ve ödemeyenler şeklinde ikiye ayrılarak uygulamaya devam edilecek.

### Gelir tesbiti yönetmeliği yayımlandı...

Gelir tesbitinin nasıl yapılacağı ile ilgili süreç içinde açıklamalar SGK yönetimince yapılmıştı. Bununla ilgili en son gelir tesbitinin nasıl yapılacağını izah eden yönetmelik 28 Aralık 2011 tarihli *Resmî Gazete*'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Öncelikle belirtmek gerekirse mevcut yeşil kartlılar yeşil kartın süresi dolana kadar 1 Ocak 2012 tarihi itibariyle sağlık yardımından yararlanmaya devam edecekler. Ancak gerek yeşil kartlılar haricinde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun tesbitine göre SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı vs. olmayıp sosyal güvenceden yoksun olanlar da 1 Ocak 2012 tarihinden itibaren genele sağlık sigortası kapsamına girecek. Kapsama girecek olan bu kişiler de yönetmeliğe göre gelir tesbiti yapılarak statüleri belirlenecek.

### Gelir tesbitinde primli ve primsiz miktarlar...

1 Ocak 2012 tarihi itibariyle kapsama sosyal güvencesiz (yeşil kart dâhil) olarak girenler Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından resen tescili yapılacak ve bu kişilerin bir ay içinde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı'na başvurup gelir testi yaptırmaları gerekecek. Yapılacak olan gelir tesbitine göre prim ödeyerek ya da ödemeyerek sağlık yardımından yararlanacak. Buna göre;

- Aile içindeki kişi başına düşen gelir tutarı asgari ücretin üçte birine kadar olanların Genel Sağlık Sigortası primlerini devlet ödeyecek.
- Kişi başına düşen gelir tutarı;
- Asgari ücretin üçte biri ile asgari ücret arasında olanlar, asgari ücretin üçte biri üzerinden,
- Asgari ücretle asgari ücretin iki katı arasında olanlar, asgari ücret tutarı üzerinden,
- Asgari ücretin iki katından fazla olanlar ise asgari ücretin iki katı üzerinden,yüzde 12 oranında GSS primi ödeyecekler.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İş kazası geçirenlerin hakları nelerdir

*Ramazan Çanakaleli 08.01.2012*

**Soru:** Çalıştığım atölyede sağ elim pres makinesinin altında kaldı ve üç parmağım koptu. İşveren beni hemen hastaneye götürdü. Ancak hastanede kopan parmaklarımla ilgili cerrahi bir müdahalede bulunulamadığı için kaza sonrası parmaklarımı yitirdim. Sağ elim zarar gördüğü için çalışamayacak durumdayım. Bu geçirdiğim kaza iş kazası sayılır mı? Hangi haklardan yararlanabilirim? Ne yapmalıyım? **(Nizamettin Taşcı)**

**Cevap:** Nizamettin Bey, öncelikle geçirdiğiniz kaza için geçmiş olsun. Evet, geçirdiğiniz kaza sosyal güvenlik mevzuatına göre iş kazasıdır. Çünkü siz kazayı "işyerinde ve işverence yürütülen iş dolayısıyla geçirmişsiniz". Bu sebeple 5510 sayılı SSGSS kanununda iş kazası ile ilgili haklardan yararlanacaksınız. İş kazasındaki haklara geçmeden önce iş kazası hakkında genel bir bilgi verelim.

### Hangi kazalar iş kazasıdır...

Kanuna göre;

1- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

2- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

3- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

- 4- Bu kanununla 4/a'lı (SSK'lı) olarak çalışan ve emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- 5- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaylar iş kazasıdır.

### **İş kazası sayılması için sigortalı olmak gerekir mi?**

Yukarıda belirtilen kazaları geçiren kişinin geçirdiği kazasının iş kazası sayılması ve dolayısıyla iş kazası haklarından yararlanması için tescilli sigortalı olması gerekmez. Yani sigortasız, kayıt dışı çalışanın da geçirdiği kaza iş kazasıdır. Bu durum sigortalı aleyhine hüküm doğurmaz. Ancak sigortasız işçi çalıştıran işveren geçirilen kaza sonrası sigortalıya Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılacak her türlü masraftan yüzde 100 sorumlu olacaktır. Kurum yaptığı bütün masrafları işverene ödetecektir.

### **İş kazası sonrası sigortalıya sağlanan haklar nelerdir?**

İş kazası sonrası sigortalıya, ölüm halinde hak sahiplerine sağlanan haklar şunlardır:


- 1- Sigortalıya, kaza sonrası istirahatlı kaldığı süre için günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

### **[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## **Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanma şartları ve usulü**

*Ramazan Çanakaleli 15.01.2012*

 Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanma şartları ve usulü Ücret Garanti Fonu'nun uygulamasından yararlanmak için gerek sigortalı gerekse işveren bazında bazı şartlar öngörülmüştür. Burada hemen belirtmek gerekirse; aşağıda gösterilen bütün şartların sigortalı ve işyeri açısından sağlanması gerekmektedir. Şartlardan birinin sağlanmaması halinde söz konusu fondan yararlanılamayacağı unutulmamalıdır. Buna göre:

### **İşyerleri ile ilgili şartlar...**

Ücret Garanti Fonu kapsamında ücret ödenecek işyeri; ödeme gücüne düşmüş olmalıdır. Söz konusu durum kanunda sayılmıştır. Buna göre;

- **İşverenin konkordato ilan etmesi:** İşverenin borçluları ile imzalamış olduğu anlaşma sonucu borcunun belirli bir oranını belirlenen vadede ödemeyi kabul etmesi sonucunda alacaklılarının alacaklarının tamamını istemeden vazgeçmesi durumudur. Bu durum tüm alacaklıları bağladığından ücret alacakları için yasal takibe başlayan işçileri ve dolayısıyla da ücretlerini de kapsamaktadır. İşverenin konkordato imzalamış olması fona müracaatı sağlayan nedenlerden biridir.



• **İşverenin Aciz Belgesi alması:** İcra ve iflas işlemleri sonucunda elde edilen gelirden tüm alacaklarını alamayan alacaklıların alamadıkları miktarı göstermek üzere kendilerine verilen bir belge olan Aciz Belgesi alan işverenin bu durumunu gösteren belge alması işçinin ücret alacağını almak üzere fona müracaatını sağlamaktadır.

• **İşverenin iflas etmesi:** Borçlarını ödemeyen ya da ödemekten vazgeçen borçlu hakkında yasal takip sonucunda mahkeme kararıyla tesbit ve ilan edilmesi durumudur. İşçi işverenin iflas etmesi durumu fona müracaatı sağlayan bir diğer koşuldur.


• **İflası istenen işverenin iflas erteleme başvurusunda bulunmuş olması:** Ekonomik nedenlerden dolayı ödeme gücüne düşen işverenin alacaklılar tarafından iflasının istenmesi durumunda, işverenin hazırlamış olduğu yeniden yapılanma ile şirketin durumunun düzeleceği yönündeki isteğinin mahkeme tarafından kabul edilmesi durumunda ücret alacağı olan işçi alamamış olduğu ücretini fondan almak üzere başvurabilmektedir.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## GSS ve gelir tesbitinde anlaşılmayanlar

Ramazan Çanakkaleli 22.01.2012

 GSS ve gelir tesbitinde anlaşılmayanlar Bu ayın güncel konusu Genel Sağlık Sigortası. Okurlarımızdan onlarca soru geliyor. Bu günkü yazımızda GSS sigortalılığını izah etmeye çalışacağım.

Kimler zorunlu GSS kapsamındadır?

Sigortalı olarak çalışanlar (işçi, memur, esnaf vs.), isteğe bağlı sigortalılar, yeşil kartlılar, SGK'dan aylık ve gelir alanlar, işsizlik ödeneğinden yararlananlar ve bunlarında dışında olup ta hiç sosyal güvencesi olmayan kişiler zorunlu GSS kapsamındadır. Bunlar haricinde er ve erbaşlar, hükümlü ve tutuklular, Anayasa Mahkemesi üyeleri, TBMM üyeleri, Türkiye'de bir yıldan az ikamet eden yabancılar, yurtdışında ikamet eden (Türkiye'de ikameti olmayan) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ve banka ve sigorta şirketlerinin sandıkları kapsamında bulunanlar GSS kapsamı dışındadır.

GSS primini aynı ailedeki herkes mi ödeyecek?

Yapılan gelir tesbiti sonucu prim ödeyerek GSS kapsamına dâhil olması gerektiği anlaşılan kişinin, bakmakla yükümlü olduğu eşi, çocukları, anne ve babası için ayrıca GSS primim ödemesine gerek yoktur. Bakmakla yükümlü olunan kişiler GSS primi ödeyen aile reisi üzerinden sağlık yardımı alabilecektir.

## Erkek çocuklar anne veya babası üzerinden sağlık yardımı alabilecek mi?

Erkek çocuklar 18 yaşına kadar anne ve babasının üzerinden sağlık güvencesinden yararlanacaklar. Ancak 18 yaşın üzerindeki erkek çocuklar, lise eğitimini sürmeleri halinde 20 yaşına kadar; üniversite öğrencisi olmaları durumunda 25 yaşına kadar anne veya babasının sağlık güvencesinden yararlanmaya devam edecek. Herhangi bir prim ödemesi gerekmeyecek. Üniversite öğrencilerinin her yıl öğrenci belgelerini Sosyal Güvenlik Merkezi'ne veya Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü'ne göndermesi yeterli olacak. 18 yaşın üzerinde çalışmayan, okumayan veya 25 yaşın üzerinde okuyan/ okumayan/ çalışmayan erkeklerin Adrese Dayalı Nüfus Kaydı'nda yer alan adreslerine en yakın Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı'na başvurarak, gelir testi yaptırmaları gerekiyor.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## GSS'de kız çocuklarının durumu

---

Ramazan Çanakaleli 29.01.2012

 GSS'de kız çocuklarının durumu 1 Ocak 2012 tarihinden itibaren herkes için zorunlu olan GSS kapsamında kız çocuklarının durumuyla ilgili tartışmalar olmaktadır. Aslında konu yeni olmayıp, 1 Mart 2011 tarihinde yürürlüğe gire 6111 sayılı kanunla alakalı. Bu konuyla ilgili açıklayıcı en önemli kalıp cümle "1.10.2008 tarihi kızlar için önemli" cümlesi. Zira 1.10.2008 tarihi öncesi ve sonrası kızların anne ve babalarının üzerinden yararlanacağı sağlık haklarında veya bakmakla yükümlü olmalarındaki değişimdir.

### 1.10.2008 öncesi...

1.10.2008 tarihinden önce kız çocuğu SSK'ya göre, Emekli Sandığı'na göre, Bağ-Kur'a göre bakmakla yükümlü olarak sağlık aktivasyonları yapılmış ise, 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren kanunun hükümlerine göre de bakmakla yükümlü kişi kapsamında değerlendirilecektir. Kız çocukları işe girer, evlenir, boşanır, dul kalır ise tekrar eski kazanılmış hakları ile GSS kapsamında değerlendirilecektir.

Buna göre; **1 Ekim 2008** günü anne ya da babası üzerinden sağlık yardımı alan kız çocukları bundan sonra işe girip ayrılırsalar da, evlenip boşanıp tekrar baba ocağına dönseler bile mülga olan SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı kanunlarından yararlanıp, anne ya da babaları üzerinden sağlık yardımı alabileceklerdir.

### 1.10.2008 sonrası...

**1.10.2008 sonrası doğan kız çocuğu, annesi veya babası Genel Sağlık Sigortalısı olan kız çocuğu**

**1.10.2008 öncesine göre farklıdır. Zira bu şartlarda kız çocuğu 1.10.2008 sonrası ilk kez GSS kapsamında yer alacaksa 5510 sayılı kanun gereği aynı erkek çocuklar gibi 18 yaşını dolduran okumaya devam ediyorsa, lise ya da dengi okula devam edenler 20 yaşına kadar, üniversite okuyorsa 25 yaşına**

**kadar (doldurmayacak) kız çocukları anne ya da babalarının GSS durumundan yararlanarak aktivasyonları yapılacaktır. 25 sonrası ise zorunlu GSS kapsamında gelir tesbiti yaptırmaları gerekir.**

SPAS İstanbul'da

SGK tarafından sağlık yardımı hak sahipliğini otomatik olarak belirleyen "Sağlık Provizyon Aktivasyon Sistemi" (SPAS) denen sistem İstanbul'da 25 ocak tarihinden itibaren uygulamaya başlandı.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Sigortalı olmak vazgeçilmez bir haktır!

---

*Ramazan Çanakkaleli 05.02.2012*

Zaman zaman işverenlere çalıştırdıkları işçileri tarafından **"benim sigortamı yapma, sigorta parasını maaşıma ekle"** diye teklif edildiği belirtilir. Günümüzde bilhassa bu ekonomik kriz dönemlerinde düşük ücretlerle çalışanların bu tip istekleri normal karşılanabilir. Çünkü bir aile reisi için en önemli şey ailesinin ve bilhassa çocuklarının maddi isteklerini de karşılayabilmektir.

İşte bu açıdan bakıldığında **sosyal sigorta sanki kişinin eline geçen ücrete göre ikinci derece önemli bir ihtiyaçmış gibi algılanabilir. Ancak sosyal sigorta ücret kadar önemli ve değerlidir.** Ama ne yazık ki; sosyal sigortanın önemi işçinin veya ailesinin hastalanması ile işçinin yaşlılığında emekli olmak için uğraştığı zamanda tam olarak anlaşıldığı için bu durumdaki insanlar **"keşke ücretim 100 lira, 200 lira düşük olsaydı da sigortam olsaydı"** diye hayıflanırlar.

Kanuna göre de vazgeçilmez...

Şimdi ihtiyaçlar derecesini bir kenara koyup işin hukuki yönünü irdelersek, **"benim sigortamı yapma, sigorta parasını maaşıma ekle"** diye bir talebin kesinlikle kabul edilemeyeceğini hemen belirtebiliriz. **Çünkü sigortalı olmak zorunluluktur ve buna sözleşmelerle istisna konulamaz.** Ki bu husus gerek 1.10.2008'den önce geçerli olan 506 sayılı kanunda gerekse 1.10.2008'den sonra geçerli olan 5510 sayılı kanunda da kesin olarak belirtilmiştir. Her iki kanunda da;

"Sigorta hak ve yükümlülükleri 4-1/a bendi (SSK) kapsamında sigortalı sayılanlar için çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başlar.


İşverenler, 4-1/a bendi (SSK) kapsamında sigortalı sayılan kişileri, (istisnalar haricinde) sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kurum'a bildirmekle yükümlüdür.

Çalıştırılanlar, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olacak, sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümlerinin, sigortalının işe alındığı tarihten itibaren başlayacak, dolayısıyla **sigortalı olmak hak ve yükümünden kaçınılamayacak ve vazgeçilemeyecektir"** şeklinde ifade edilmiştir.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

# Aylıksız izne ayrılan memurun GSS'sini kendi kurumu öder

Ramazan Çanakaleli 12.02.2012

 Aylıksız izne ayrılan memurun GSS'sini kendi kurumu öder Memur bazı durumlarda aylıksız izne ayrılabilir. Aylıksız izin için en son 6111 sayılı Kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108. maddesinde değişiklikler yapılmıştır.

## 657'ye göre aylıksız izin hakları...

6111 sayılı Kanun (Torba Kanun) ile değişik 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108. maddesinde şu hüküm yer almaktadır:

"Aylıksız izin:

### Madde 108

A) Memura, 105. Madde'nin son fıkrası uyarınca verilen iznin bitiminden itibaren, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine on sekiz aya kadar aylıksız izin verilebilir.

B) Doğum yapan memura, 104. Madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.

C) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmi dört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullanılabilir.

D) Özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine aylıksız izin verilenler de dâhil olmak üzere burslu olarak ya da bütçe imkânlarıyla yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile 77. Madde'ye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilir.

E) Memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla beş hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği hâlinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam bir yıla kadar aylıksız izin verilebilir. Ancak, sıkıyönetim, olağanüstü hâl veya genel hayata müessir afet hâli ilan edilen bölgelere 72. Madde gereğince belli bir süre görev yapmak üzere zorunlu olarak sürekli görevle atananlar hakkında bu bölgelerdeki görev süreleri içinde bu fıkra hükmü uygulanmaz.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İşçilerin tazminat hakları

---

Ramazan Çanakkaleli 19.02.2012

 İşçilerin tazminat hakları 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işyerlerinde çalışan işçiler çalıştıkları işyerlerinde çalışan işçi sayısı ve işten ayrılma biçimlerine göre üç tür tazminat hakkı olabilmektedir. Buna göre;

### İhbar Tazminatı

4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işyerlerinde işçi-işveren taraflardan birinin iş sözleşmesini sona erdiren irade beyanına "fesih ihbarı" denmektedir. Belirsiz süreli hizmet akitlerinde normal fesih işlemi işçi-işveren taraflarından birinin diğer tarafa miktarı aynı kanunun 17. maddesinde belirtilen bir süre vererek fesih bildiriminde bulunabilmesi ile mümkündür.

Buna göre feshin gerçekleşmesi için belirsiz süreli iş sözleşmelerinin;

1. İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta süre,
2. İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta süre,
3. İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta süre,
4. İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta süre, geçmesi gerekmektedir.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile arttırılabilmekte, bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır ki bu tazminata ihbar tazminatı denmektedir. İş akdinin haklı nedenle işçi veya işveren tarafından ihbar süresi tanınması gerekmemekte, buna karşın geçerli neden iddiasıyla yapılan fesihlerde bu sürelerin karşı tarafa tanınması gerekmektedir. İhbar tazminatı gelir vergisine de tabidir.

### Kıdem Tazminatı

"En az bir yıl çalışmış olan ve iş sözleşmesi İş Kanunu'nda öngörülen hallerden biri ile sona eren işçiye veya ölümü halinde hak sahiplerine, miktarı işçinin çalışma süresi ve ücretine göre belirlenerek işveren tarafından ödenen gelir" olarak tanımlayabileceğimiz kıdem tazminatı işçinin emeğini sarf ettiği yıllar boyunca birikmiş olan bir ikramiye olmaktadır.

Kıdem tazminatı;


- İşveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen "Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" sebepler dışında,
- İşçi tarafından anılan kanunun 24. maddesi uyarınca,
- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
- Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;
- 506 sayılı kanunun 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı kanunun geçici 81.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İşveren işçisini keyfî olarak işten çıkarabilir mi

*Ramazan Çanakaleli 26.02.2012*

 İşveren işçisini keyfî olarak işten çıkarabilir mi İşçi kendisinin ve ailesinin geleceğinden emin olabilmek için işinden keyfî olarak çıkarılmamayı umar. Zira geliri sadece ücrete dayanan işçi için işten çıkarılması ciddi bir handikaptır. Bu sebeple İş Kanunu'nda işçinin keyfî olarak işten çıkarılmasının önlenmesi için bazı şartlarda bazı önlemler oluşturulmuş ve bu şekilde işten çıkaracağı işçisi için işverenin geçerli neden öne sürmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu husus kısaca "İş Güvencesi" olarak değerlendirilmektedir.

### Kimler "İş Güvencesi" kapsamındadır?

İş Güvencesi kapsamında sayılacak işçinin ve işyerinin öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışması gerekmektedir. Bu genel kaidenin yanında ayrıca İş Güvencesi'nin uygulanacağı işyeri ve işçi için özel şartlar da mevcuttur. Bu şartlar şunlardır:

- İşyerinde otuz veya fazla işçi çalıştırılması gerekmekte;
- İşçinin söz konusu işyerinde en az altı aylık kıdemi olması gerekmekte;
- En az altı aylık kıdemi olan işçinin işverenle sözleşmesi belirsiz süreli olması gerekmektedir.

Bu sebeple; "otuz işçi", "altı aylık kıdem" ve "belirsiz süreli iş sözleşmesi" şartlarından birisinin olmaması durumunda işçi İş Güvencesi'ne ilişkin haklardan yararlanamaz. Ayrıca bu şartları taşıdığı halde işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları için Kanun'daki hüküm gereği İş Güvencesi uygulanmaz.

## İş Güvencesi'ne rağmen fesih nasıl olur?

Yukarıdaki şartları yerine getiren işçinin iş akdi, işçi İş Güvencesi kapsamında olduğu için keyfî olarak fesih edilemez. Bu sebeple akdin feshedilmesi için; işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İntibak sorunu çözüldü, yasa çıktı

---

*Ramazan Çanakaleli 04.03.2012*

 İntibak sorunu çözüldü, yasa çıktı 2000 yılından önce emekli olan yaklaşık üç milyon kişi, 2000'den sonra emekli olanlarla eşit prim günü ödemesine rağmen daha düşük maaş alıyorlardı. Bu haksızlığın giderilmesi için Çalışma Bakanlığı'nda çalışma başlatılmış ve intibak yasası hazırlığı ilk kez bu kadar ciddi biçimde ele alınmıştı. Söz konusu intibak yasası ile bu şekilde aynı prim gün ve hizmet süresine sahip olunmasına rağmen 2000 sonrası eş günü ve süresi olanlara göre daha düşük aylık alanların sorunu "intibak sorunu" olarak adlandırıldı.

### İntibak sorunu çözüldü!

Evet, intibak sorununun çözümü için kanun değişikliği gerekmektedir. Ancak intibak sorununun çözülmesi; bütçeye yaklaşık üç dört milyar lira maliyete sebep olacağı için kolay kolay gündeme alınacak bir konu değildi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görevini üstlenen Sayın Faruk Çelik intibak sorununu Sosyal Güvenlik Kurumu'nun, dolayısıyla Bakanlığın en önemli gündem maddelerinden biri kabul ederek çözüm için çalışmalar yaptırıp sorunun nasıl çözülebileceği ile ilgili tasarılar oluşturdu. İntibak sorununun çözülmesine Sayın Başbakan da destek verdiği için sorun çözülme sürecine girmiş oldu. Bütün bu çalışmalar sonrası nihayet, geçtiğimiz salı günü TBMM'de görüşülen kanun tasarısı kabul edildi ve intibak sorunu çözülmüş oldu.

### İntibak yasasında çözüm nasıl?

2013 yılı ocak ayında yürürlüğe girecek yasayla, yaklaşık iki milyon emeklinin aylıklarında 10 ile 320 lira arasında artış olacak. 2000 yılı öncesi sigortalı iken bu tarihten sonra ölenlerin yakınları da intibak düzenlemesinden yararlanacaklar. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2000 yılı sonrası gösterge esaslı sistemden, gelişme hızından pay alınan bir sisteme geçilmesiyle gelişme hızından pay alamayan emeklilerin intibakını düzenliyor.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Kadınların çalışma hayatındaki hakları

---

Ramazan Çanakaleli 11.03.2012

 Kadınların çalışma hayatındaki hakları Merhaba sevgili okuyucular, 8 Mart ülkemizde ve dünyada "kadınlar günü" olarak kutlanıyor. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü bir anlamda; 8 Mart 1857'de Amerika'nın New York kentinde gösteri yapan dokuma işçisi kadınların güvenlik kuvvetlerinin şiddetine maruz kalıp ve çıkan yangında yanarak veya boğularak can vermelerinin anma yıldönümü veya bir anlamda bir trajedinin anma günü olarak da değerlendirilebilir. Uygulanmakta olan güncel iş ve sosyal güvenlik mevzuatında da kadınlarla ilgili önemli düzenlemeler yer almıştır. Bu düzenlemeler kadınlar lehine olup, onların yaşamlarını kolaylaştırmayı hedeflemiştir. Şimdi bu düzenlemelere bir göz atalım:

### Kadınların sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan hakları

Pozitif ayrımcılık çerçevesinde kadınlara tanınan en önemli sosyal güvenlik hakkı erkeklere nazaran daha erken emekli olma hakkıdır. Bunun yanında kadınların doğum borçlanması, çeyiz parası, emzirme ödeneği vs. gibi hakları vardır. Buna göre;

- **Doğum borçlanması:** 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren sosyal güvenlik reformu ile kadınlara getirilen en önemli haklardan biri doğum borçlanmasıdır. Buna göre; 4/a (SSK) sigortalısı kadınların doğum nedeniyle çalışmadıkları, en fazla iki doğum için geçerli olmak üzere, ikişer yıllık sürelerinin borçlandırılmasında sigortalının doğumdan önce 4/a bendi (SSK) kapsamında tescil edilmiş olması ve adına kısa ya da uzun vadeli sigorta kolları yönünden prim ödenmiş olması yeterli sayılmaktadır. Doğum borçlanmasında aranan şartlardan birisi, doğum tarihinden önce 4/a (SSK) sigortalısı olarak tescil edilmiş olması ve adına kısa ya da uzun vadeli sigorta kolları yönünden prim ödenmiş olmasıdır. SGK uygulamasında, sigortalı olunan tarihten önceki doğumlar için borçlanma hakkı verilmemektedir. Doğum borçlanması ile gün sayıları artmaktadır.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

---

## Kazadan sonra yapılan sigorta girişi yasal mı

Ramazan Çanakaleli 18.03.2012

**Esenyurt'taki yangında ölen Van Özalp doğumlu Sevdin Özen (28) ile, Sivas doğumlu Çetin Coşkun'un (42) sigorta kayıtları öldükleri gün yapılmış**, bunun yanlış olduğu gazetelerde yazıldı. Ancak sigortalı işe girişlerin yapılması ile ilgili inşaat konusu işyerlerinde özel bir düzenleme mevcut. Buna göre; **inşaat işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar en geç çalışmaya başlatıldığı gün Kurum'a bildirilir.** Bu sebeple; **söz konusu işçiler eğer inşaatta çalışmaya kazanın olduğu gün başladılarsa bu şekilde bildirilmelerinde herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.** Ancak Esenyurt iş kazası ile ilgili SGK müfettişlerince yürütülecek olan iş kazası soruşturmasında **işçilerin kaza gününden daha evvel çalışmaya başladıklarının tesbit edilmesi halinde** işçilerin sigorta işe giriş tarihleri, tesbit edilecek tarihe doğru geriye çekilecek ve **işveren hakkında** sigorta işe giriş bildirgesinin geç verilmesinden dolayı 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesinin a fıkrası gereği **sigortalı başına iki asgari ücret idari para cezası uygulanır.** Ayrıca; sigortanın süresi içinde yapılmadığının tesbiti halinde hak sahiplerine yapılacak yardımlar Kurum'ca ödenir ve işverene ödettilir.



## İş sağlığı ve güvenliği almayan işverenler hakkında uygulanacak yaptırımlar


Geçen hafta İstanbul Esenyurt'taki iş kazası bize bir kez daha iş sağlığı ve güvenliğinin önemini gösterdi. İş yaptıran için işin yapılması, bitmesi ne kadar önemliyse iş esnasında herhangi bir sorun yaşanmaması, iş kazasının olmaması da o kadar önemli olmalıdır. Bunun için işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçilerin alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyup uymadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya kaldıkları riskler ile ilgili gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İşverenin iflasında işçi hak ve alacakları korunur mu

Ramazan Çanakaleli 25.03.2012

 İşverenin iflasında işçi hak ve alacakları korunur mu İşverenin iflas etmesi halinde de işçilerin hak ve alacakları imtiyazlı alacak olarak korunmaktadır. İflas, "ticaret mahkemesince iflasına karar verilen bir borçlunun (müflisin), haczedilebilen bütün malvarlığının cebri icra yolu ile paraya çevrilip, bundan bilinen bütün alacaklıların tatmin edilmesini sağlayan toplu bir icra yoludur". İflasın açılmasıyla birlikte müflisin haczi kabil olan bütün mal ve alacakları, nerede bulunurlarsa bulunsunlar, bir masa (topluluk) oluşturulur. İşverenin iflasıyla birlikte iflas idaresi (masası) iş sözleşmesinin tarafı haline gelir. Bu nedenle işverenin iflasıyla birlikte iş sözleşmesinin devam edip etmeyeceği iflas idaresinin bu konuda vereceği karara bağlıdır. İflas idaresi öncelikle işyerinin faaliyetine devam edip etmemesinin iflas masasının menfaatine olup olmayacağına karar vermesi gerekir. İşyerinin faaliyetinin devamının iflas masasının menfaatine olduğuna karar verildikten sonra, hangi işçi ya da işçilerin işine son verilip verilmeyeceğinin belirlenmesi gerekir.


Görüldüğü üzere; iflasın açılmasıyla müflis borçlu, masaya ait mallar üzerindeki tüm tasarruf yetkisini kaybetmektedir. İş hukuku bakımından da işverenin işçilerine olan borçları iflas idaresince üstlenilmiş olmakta, işverenin hukuki işlem ehliyeti iflas kararından ötürü sınırlanmıştır. Ayrıca, iflas idaresi işverene özgü talimat verme yetkisini kullandığından somut işveren konumuna gelmektedir. Bu sebeple hukuk sistemimizde, iflasın açılmasıyla iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceğini öngören bir hüküm bulunmadığı için kural olarak, işverenin iflası halinde iş sözleşmelerinin devam ettiği kabul edilmektedir.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Dul ve yetim aylığı herkes için ikisi birarada değil!

Ramazan Çanakaleli 01.04.2012

 Dul ve yetim aylığı herkes için ikisi birarada değil! Sosyal Güvenlik Sistemi'nde uygulanan 5510 sayılı Kanun'a göre; kadının hem dul hem de yetim aylığını bağlanmasının imkânı yok. Her ikisini de hak etse dahi bunlardan yüksek olan, fazla olan kadına ödenir. Ancak Yargıtay kararına göre; dul kadının hem eşinden hem

babasından aylık alabilmesinin ön koşulu, çalışmaması ve emekli olmaması ve ayrıca kadının kocası veya ana-babasından en az birisinin 6.8.2003 gününden önce vefat etmiş olması gerekir.

6.8.2003 tarihinden önce farklı uygulama vardı...

06.08.2003 tarihinde geçerli olan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun "Ölüm Aylığı" şartlarını düzenleyen, "Eş ve Çocuklara Aylık Bağlanması" başlıklı 68. maddesi 6.08.2003 günü *Resmî Gazete*'de yayımlanan 4958 sayılı Kanun ile değiştirilmiş ve maddeye 4958 ile "buralardan gelir veya aylık almaya" ibaresi getirilmişti. Buna göre; söz konusu madde;


*"VI - Sigortalının kız çocuklarına bağlanan aylıklar, Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi işlerde çalışmaya buralardan gelir veya aylık almaya başladıkları veya evlendikleri tarihi takibeden devre başından itibaren kesilir. Aylığın kesilmesine yol açan sebebin ortadan kalkması halinde l'inci bölümün (C) fıkrası hükmü saklı kalmak şartıyla, bu tarihten başlanarak yeniden aylık bağlanır. Ancak evliliğin son bulması ile kocasından da aylık almağa hak kazanan kimseye bu aylıklardan fazla olanı ödenir"* şeklinde olmuştu.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Disiplinsiz işçinin işten atılması bezdiri (mobbing) değildir!

Ramazan Çanakaleli 08.04.2012

 Disiplinsiz işçinin işten atılması bezdiri (mobbing) değildir! İşçi ile işveren arasında yapılan iş akdinde, en basit haliyle, işçinin işveren tarafından verilen işi görmesi buna mukabil işverence işçiye ücretinin ödenmesi gerekmektedir. Bu ilişki 4857 sayılı kanundaki işçi ve işveren ilişkisindeki haklar ve görevler konusunu düzenleyen en temel kuraldır. Buna göre ne işçinin işi savsaklama, yavaşlatma gibi bir hakkı olabilir ne de işverenin işçisine ödemesi gereken ücretini gecikmeli ödeme ya da hiç ödememe gibi bir davranışı. Her iki taraf ta bu temel çerçevede belirtilen hakların ve yine 4857 sayılı kanunda belirtilen diğer hakların yerine getirilmesi ve herhangi bir hak kaybı olmaması için bütün yasal yolları güvence olarak kullanacaktır. Bu bağlamda nasıl ki çalışmasına karşı ücretini alamayan, iş sağlığı güvenliği sağlanmayan, fazla mesaisi ödenmeyen işçi haklarını idari, yargı nezdinde arıyor ve gerekirse iş akdini haklı veya geçerli nedenle tek taraflı fesih edebiliyorsa işveren de bu şekilde disiplinsiz, ahlaksız, işi savsaklayan işçisini haklı veya geçerli nedenle işten çıkarabilir ve kendisini maddi zarara sokan işçisine karşı tazminat talebinde bulunabilir. Bu şekilde gerek işçi gerekse işveren tarafından 4857 sayılı kanunda belirtilen haklı veya geçerli neden unsurları çerçevesinde iş akdinin feshedilmesi iş akdinin profesyonel olarak uygulanma yoludur. Bunun uygulanmasında işçinin özel sektör veya kamu işçisi olmasının hiçbir önemi yoktur.

İşçiyi disiplinize etmek mobbing mi?

Özel sektör işyerlerinde haklı ve geçerli bir neden oluşup işçinin işten atılması gerekiyorsa fesih ile ilgili prosedürler çok kısa süre uygulanıyor ve mevzuat çerçevesinde işçi işten çıkarılıyor. Kamuda bu biraz daha teferruatlı. Teferruat konusu aslında çok da önemli değil. Önemli olan kamu işyerinde işçi veya memur olarak

görev alıp üzerine düşen görevi, çalışmayı yerine getirmeyen, adlarına kısaca "bankamatik memuru veya işçisi" denen asalakları tesbit edip kamu kurumundan temizlemek yürekli idareci ister.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Kısmi süreli iş sözleşmesi bildirimleri

---

Ramazan Çanakkaleli 15.04.2012

 Kısmi süreli iş sözleşmesi bildirimleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde; işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda kısmî süreli iş sözleşmesi düzenleneceği belirtilmektedir. İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesinde; kısmi süreli çalışmanın; **"İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır"** şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre Kanun'un 63. maddesi gereği haftalık tam çalışma süresi 45 saat olduğundan haftalık 30 saate kadar-altında çalışanlar kısmi süreli çalışmış sayılır.

### Kısmi süreli bildirimlerin 30 güne tamamlanması...

4857 sayılı Kanun'un 13. maddesi gereği işvereniyle kısmi süreli iş sözleşmesi imzalayarak çalışmaya başlayan işçi, kendisi adına çalıştığı kadar bildirilecek sigorta bildirimini isterse 6111 sayılı Kanun'un 32. maddesi ile değiştirilen 5510 sayılı Kanun'un 51. maddesi gereği isteğe bağlı sigorta ile veya 6111 sayılı Kanun'un 30. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un 41. maddesine eklenen i bendi gereği eksik günleri hizmet borçlanması yaparak tamamlatabilecektir.

### 1. İsteğe bağlı sigorta ile tamamlanması


İsteğe bağlı sigortalılık sosyal sigortanın zorunlu olmasının bir istisnası olarak, belli süre sigortalılığı bulunanlara veya belli statüde olanlara, primlerini kendileri ödemek kaydıyla sigortalılıklarını sürdürme ve bu sayede emekli olmaları için gereken prim-gün şartındaki istenen süreyi doldurma imkânı sağlamaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 51. maddesine 5754 sayılı Kanun'un 31. maddesi ile eklenen fıkra gereği 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kısmi süreli çalışan ve ayda 30 günden az olarak SGK'ya bildirilen işçiler, 30 günden az olan çalışma günlerinin emeklilik primlerini ise isterlerse isteğe bağlı olarak ödeyebileceklerdir. Bu durumdaki kişilerin isteğe bağlı sigortaya başvurmaları halinde isteğe bağlı sigortalılıkları, sigortalı çalışmalarının son gününü izleyen günden başlatılacaktır.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## SGK, işvereni de sigortalıyı da düşünüyor

---

 SGK, işvereni de sigortalıyı da düşünüyor SGK uygulamalarının Kanun'dan sonra en önemli uygulama düzenleyicisi Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'dir. Bu yönetmelik süreç içinde vatandaşın daha kolay ve hızlı hizmet alabilmesi için değişikliklere maruz kalmaktadır. Yönetmelikte en son 17.04.2012 tarihli *Resmî Gazete*'de değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklik sonucu gerek işverenleri ve gerekse sigortalıları yakından ilgilendiren önemli değişiklikler meydana gelmiş bulunmaktadır.

### Eksik gün bildiriminde değişiklik yapıldı...

SGK'ya verilen aylık prim ve hizmet belgesindeki ay içinde otuz günden az çalışan veya eksik ücret ödenen sigortalılara ait eksik gün belgelerine ilişkin;

- a) SGK tarafından yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularından veya işyeri hekimlerinden alınmış istirahatlı olduğunu gösteren raporu,
- b) Ücretsiz veya aylıksız izinli olduğunu kanıtlayan izin belgesi,
- c) Disiplin cezası uygulaması, gözaltına alınma ile tutukluluk hâline ilişkin belgeleri,
- ç) Kısmi süreli çalışmalara ait yazılı iş sözleşmesi,
- d) İşverenin veya sigortalının imzasını da taşıyan puantaj kayıtları,
- e) Grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulduğunu veya işe ara verildiğini gösteren ilgili resmî makamlardan alınan yazı örneği,

gibi belgelerin eksik gün bildirimine ilişkin bilgi formu (Ek-10) ekinde SGK'ya verilmesi veya APS, iadeli taahhütlü ya da taahhütlü posta ile gönderilmesi gerekiyor. Yukarıda belirtilen durumlara ilişkin belgelerin geriye yönelik olarak her zaman düzenlenebilir nitelikte olanları, aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi gereken süreden sonra verilmesi hâlinde işleme konulmaz. Bu durumların dışındaki otuz günden az çalışılan sürelerle ait geçerli belgeleri belirlemeye SGK Yönetim Kurulu yetkili kılınmıştır. Bankalar ve sendikalı işyerleri ile 50 kişiden çok işçi çalıştıran işyerleri için bir düzenleme yapıldı. 16.6.2011 tarihli ve 27966 sayılı *Resmî Gazete*'de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde 25.2.2011 tarihinden geçerli olmak üzere yapılan değişiklikle 2011 şubat ayına ilişkin düzenlenen aylık prim ve hizmet belgelerinden başlanarak;

- Genel bütçeye dâhil daireler, özel bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşlar, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin yüzde 50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıkların, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üst kuruluşları,
- Sendikalar,
- Vakıflar,
- 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşların işyerleri,
- Toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri,


– Aynı SGK işyeri numarasında 30 (17 Nisan 2012 tarihli *Resmî Gazete*’de yayımlanan değişiklikle) ve üzerinde sigortalının çalıştırılan aylara ilişkin özel sektör işyerleri, eksik gün bildirim nedenlerini aylık prim ve hizmet belgelerinde belirtmeleri halinde, EK: 10 Eksik Gün Bildirim Formu ve eki belgelerin SGK’ya verilmesine gerek bulunmamaktadır.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## SGK’dan sanatçılarla ilgili sosyal güvenlik çalışmaları

Ramazan Çanakaleli 29.04.2012

 SGK’dan sanatçılarla ilgili sosyal güvenlik çalışmaları Sanatçıların genel olarak çalışma hayatları ile ilgili şikâyetlerinin başında sosyal güvence ile ilgili sorunları gelir ve normal bir işçi gibi sosyal güvencelerinin işverenleri tarafından sağlanması gerektiğini belirtirler. Bu haklı bir taleptir. Ve bu talebin karşılığı aslında 1978 yılında o zamanki uygulamada olan 506 sayılı Kanun’a eklenen bir ek-10 maddesi ile verilmiştir. 506 sayılı Kanun’un ek-10. maddesinde **“Bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ... sanatçıları, ... bütün güzel sanat kollarında çalışanlar, ... bu kanun hükümlerine tabidirler.** Sayılan uğraşı alanlarına kimlerin gireceği, diğer ilgili bakanlık, kurum ve kuruluşların görüşleri de alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kültür ve Turizm ve Tanıtma Bakanlıkları tarafından birlikte saptanır,” hükmü yer almaktadır; ki, bu maddenin yürürlük tarihine bakılacak olursa 1978 yılından bu yana sanatçıların SSK kapsamında olduğu görülecektir. Ve daha sonra sosyal güvenlik reformunun yapıldığı 5510 sayılı Kanun’da da bu madde aynen korunmuş ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4. maddesinin 2. fıkrasının “b” bendine göre “Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ... sanatçıları, ... bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ...,” 4/a sigortalısı (SSK’lı) sayılmışlardır.

Torba Kanun’la öncelik 4/a’lı (SSK’lı) olmada...


Bu durum bu kadar açık olmasına rağmen sektörde oyuncu olarak çalışanlar serbest meslek makbuzu ile çalıştıklarından ve ücretleri ücret bordrosu yerine buna mukabil ödendiği için bir türlü uygulamaya geçmemişti. Zira bilindiği üzere serbest meslek makbuzu ile çalışan veya diğer tabirle vergi mükellefi olan bir kişi 5510 sayılı Kanun’a göre 4/b’li olmak zorundadır. Ve buna göre bir kişinin 4/b’liliği devam ettiği sürece 4/a’lı olamazlar-dı. Olamazlardı diyorum çünkü bu durum 01.03.2011’de yürürlüğe giren 6111 sayılı Kanun’la değişmiştir.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Hizmet tesbit davasında mahkemeyi kazanmak yetecek

Ramazan Çanakaleli 06.05.2012

 Hizmet tesbit davasında mahkemeyi kazanmak yetecek Çalışmaları işveren tarafından SGK’ya bildirilmeyen ya da eksik bildirilenlerin işverenleri aleyhine açtıkları hizmet tesbit davası neticesinde çıkan primlerin işverene

ödetilme imkânı ortadan kalkmış olması halinde sürelerin primlerinden sigortalı sorumlu tutuluyordu. Bu durumda sigortalı iş mahkemesinde açtığı davanın lehinde verilmiş kararlarından yararlanamıyordu. Hâlbuki sosyal güvenlik sistemine göre 4/a'lı (SSK'lı) olarak çalışanların sigorta primlerinin ödenmesinden işverenleri sorumludur. Ancak 1982 yılında yayımlanan bir genelge ile yukarıda belirttiğim üzere; sigortalı iş mahkemesinde açtığı davanın lehinde verilmiş kararına rağmen sözkonusu hizmet tesbiti yapılan sürelerin primleri işverence ödenmemesi ve buna binaen kendisi de ödememesi halinde mahkeme kararıyla tesbit edilen hizmet süreleri dikkate alınmıyordu. **Bu durum vatandaşın hizmet almasını önlediği gibi Kurum'un lüzumsuz yargılama giderleri gibi bir konuyla uğraşmasından dolayı** zaman ve emek kaybına neden oluyordu. Hem sigortalıların hem Kurum personelinin mağduriyetine hem de Kurum'un yargılama giderleri ile zaman ve emek kaybına neden olan uygulamanın dayanağı olan Genelge, Kurum tarafından 16.04.2012 tarihinde yayımlanan 2012/14 sayılı Genelge ile yürürlükten kaldırıldı. Bu genelge ile **artık hizmet tesbit davasını kazanan vatandaş mahkeme kararıyla tesbit olunan hizmet sürelerine ilişkin primlerin işverenden tahsil edilip edilemeyeceğine bakılmadan kazandığı hizmetleri hesabına yazdıracak.**

Okurlardan..

» **Eşi doğum yapan memurun aylıksız izin hakkı var mıdır?**


**Soru:** Ben bir kamu kurumunda memur olarak altı yıldır çalışmaktayım. Eşim iki ay sonra doğum yapacak. Ben de doğum sonrası süreçte bu sebeple ücretsiz izne çıkmak istiyorum.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Sosyal Güvenlik Reformu değerlendirmesi

Ramazan Çanakaleli 13.05.2012

 Sosyal Güvenlik Reformu değerlendirme 1994 yılından itibaren Türk Sosyal Güvenlik Sistemi açık vermeye başlamış, 1994 yılında GSMH'nin yüzde 1'ini bulan açık düzeyi 1999 yılında GSMH'nin yüzde 3,7'sine ulaşmıştır ([www.hazine.gov.tr](http://www.hazine.gov.tr)). Sosyal Güvenlik Sistemi'nin aktüeryal dengelerini yeniden kurmak ve kurumsal etkinliğini geliştirmek amacıyla, bir sosyal güvenlik reform süreci tasarlanmıştır. Reform planının ilk aşamasında Sosyal Güvenlik Sistemi'nin temel parametrelerinde önemli değişiklikler içeren 4447 sayılı yasal düzenleme yapılmıştır. 8 Eylül 1999 tarihinde yürürlüğe giren 4447 sayılı Kanun ile temel olarak, sosyal güvenlik kuruluşlarının gelirlerini arttırmaya, harcamalarını kısma yönelik düzenlemeler getirilmiştir. **Gelirleri arttırmaya yönelik düzenlemeler**, prime esas gün sayılarının artırılması, prime esas kazanç taban ve tavan düzeylerinin yükseltilmesi; prim oranlarının yükseltilmesi, yeni primlerin getirilmesi, bazı sigorta kollarının yardımlarından yararlanmak için sigortalı ve bağımlılarının katkıda bulunması şeklinde özetlenebilir. **Giderleri kısma yönelik düzenlemeler** ise emeklilik yaşının kademeli bir biçimde yükseltilmesi, emeklilik ödemelerini hak kazanma koşullarının zorlaştırılması, aylıkların hesabında esas alınan kazanç döneminin değiştirilmesi, emekli aylıklarını bağlama oranlarının düşürülmesidir. 4447 sayılı Kanun ayrıca, kayıtdışı istihdamın önlenmesine yönelik tedbirler getirmiş, işsizlik sigortası sistemi uygulamaya geçirilmiş; işsizlik sigortası ve işsizlik ödeneğinin yanısıra, yeni iş bulma ve meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitiminin verilmesi uygulamasına geçilmiştir.

## Reform süreci


Maalesef 4447 sayılı Kanun'la mevcut kanunlarda yapılan tali düzenlemeler aksaklıkların giderilmesinde bazı çözümler içerse de tam anlamıyla çare olmadığı için temel amacı adil, kolay erişilebilir, norm ve standart birliğini hedefleyen, yoksulluğa karşı daha etkin koruma sağlayan, mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemine ulaşabilmek olan **sosyal güvenlik reformu çalışmaları 2002 yılı kasım ayında başlamıştır**. Reform çalışmaları dört ana bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenlerden ilki, nüfusun tümüne hakkaniyete uygun, eşit, koruyucu ve tedavi edici kaliteli sağlık hizmeti sunumunu finanse eden **Genel Sağlık Sigortası'nın oluşturulmasıdır**.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Yıllık izinle ilgili merak edilen konular

*Ramazan Çanakaleli 20.05.2012*

 Yıllık izinle ilgili merak edilen konular Yaz geliyor ve yıllık izin sezonu açılıyor. İşçiler işyerinin işleyişinin aksamasına sebep olmadan yıllık izne ayrılacaklar ve tatillerini yapacaklar. Ancak yıllık izin belirli şartlar çerçevesinde kazanılmakta. Bu yazımızda 4857 Sayılı İş Kanunu'na tabi çalışanları için; **Kimler yıllık izin kullanabilir? Ne kadar çalışmaya ne kadar süre yıllık ücretli izin kullanılır? Yıl içinde kullanılmayan izinler iptal olur mu?..** gibi yıllık izinle ilgili merak edilen hususlara değinmeye çalışacağım.

Kimler yıllık izin kullanabilir?

**İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir ve yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.** Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli olan bir yıllık çalışma süresinin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek gözönüne alınır.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on dört günden,**
- b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,**
- c) On beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz.**

Ancak **on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz** ve yukarıdaki izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir.

Mevsimlik ve geçici işçilere izin olmaz

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren **mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara yıllık ücretli izin verilmaz** ama bu işlerde makine-cihaz bakım ve onarım işleri veya güvenlik işleri gibi işlerde mevsim kampanyaya bağlı olmadan devamlı surette çalışanlara yıllık ücretli izin verilir.

Tatil günleri izinden sayılmaz

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmayacağı gibi iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgелеmeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermelidir.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Yabancıların ülkemizde çalışma izni alma usulü

---

*Ramazan Çanakkaleli 27.05.2012*

 Yabancıların ülkemizde çalışma izni alma usulü Türkiye’de bulunan yabancıların çalışabilmesi için çalışma izni alması gerekir. 4817 sayılı Kanun kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na yapılacak başvuruların elektronik ortamda yapılması ve kâğıt ortamında imzalanarak Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği ekinde belirlenen diğer belgelerle birlikte Bakanlığa ulaştırılması gerekir.

Yurtdışından yapılacak başvurular...

Yabancılar, yurtdışından çalışma izni için başvurularını, uyruğunda bulundukları veya daimi ikamet ettikleri ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine yaparlar. Temsilcilikler, çalışma izin talebine ilişkin olabilecek değerlendirmeleri ile birlikte bu başvuruları doğrudan Bakanlığa iletirler.

Yurtiçinden yapılacak başvurular...

Yurtiçinden, sadece en az altı ay süreli ikamet tezkeresi almış ve bu süresi sona ermemiş olan yabancılar veya bunların işverenleri, başvurularını doğrudan Bakanlığa yapabilirler. Başvuru için istenen belgelerin yapılan elektronik başvuruyu takip eden altı işgünü içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na ulaştırılması gerekir.

Türkiye’de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç, herhangi bir sebebe istinaden en az altı ay süreli ikamet izni almış olup da bu izin süresi içerisinde çalışma izni verilmiş yabancılardan, Türkiye’nin dış temsilcilikleri kanalı ile çalışma vizesi alması koşulu aranmaz. Ancak, insan ticaretine konu olan veya olabilecek alanlarda çalışacak yabancılar için altı ay süreyle ikamet etmiş olması konusu dikkate alınmayarak, her defasında dış temsilciliklerimizden çalışma vizesi almaları koşulu aranır.



Turistik vize ya da çalışma amacı dışındaki vizelerle veya iki ülke arasındaki vize muafiyeti programı ve diğer vize kolaylıklarından yararlanarak Türkiye'ye gelmiş olan ve ikamet tezkeresi olmayan yabancıların, çalışma izni için yurtiçinden başvuruları alınmaz.

İçişleri Bakanlığı'nca mülteci veya sığınmacı statüsü verilmiş yabancılardan ikamette süre koşulu aranmaz. Bu statüde bulunanların çalışma izin talepleri değerlendirilirken Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği'nin 13. maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen hususlar dikkate alınmaksızın çalışma izin işlemlerinin en kısa sürede neticelendirilmesi için gerekli tedbirler alınır.


Yurtiçinden yapılan çalışma izin başvurularında çalışma izni verilmesi hâlinde izin belgesinin tebliğ tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde çalışma meşruhatlı ikamet tezkeresi almak için Emniyet makamlarına başvuruda bulunulması zorunludur.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Yabancıların çalışma izni gerekmeyen ve çalışması yasak olan işler

Ramazan Çanakaleli 03.06.2012

 Yabancıların çalışma izni gerekmeyen ve çalışması yasak olan işler Geçen haftaki yazımızda yabancıların çalışma izin usulleri çerçevesinde, Türkiye'de bulunan yabancıların çalışabilmesi için çalışma izni alması ve bunun için 4817 sayılı Kanun kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılacak başvuruların elektronik ortamda yapılması ve kâğıt ortamında imzalanarak Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un Uygulama Yönetmeliği ekinde belirlenen diğer belgelerle birlikte Bakanlığa ulaştırılması gerektiğini belirtmiştik. Konuyla ilgili siz okuyucularımızdan değişik sorular geldi. Sorularda genel olarak **yabancı için çalışma izni gerekmeyen ve çalışması yasak olan işler** sorulmuştu. Bu haftaki yazımıza geçen haftaya ek olarak bu konuları izah edeceğiz...

### Çalışma izni muafiyetleri...

Özel kanunlarda belirlenen hükümler saklı kalmak ve yabancı ile işverenin diğer kanunlardan doğan yükümlülüklerini yerine getirmeleri kaydıyla;

- Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerle çalışma izninden muaf tutulanların,
- Daimi ikametgâhları yurtdışında olup bilimsel, kültürel ve sanatsal faaliyetler amacıyla bir aydan az, sportif faaliyetler amacıyla dört aydan az süre ile geçici olarak Türkiye'ye gelecek yabancıların,
- Türkiye'ye ithal edilen makine ve teçhizatın montajı, bakım ve onarımı, kullanımına ilişkin eğitiminin verilmesi veya teçhizatı teslim almak veya Türkiye'de arızalanan araçların tamiri amacıyla, Türkiye'ye giriş tarihinden itibaren üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla gelenlerin,

ç) Türkiye’den ihraç edilen ya da Türkiye’ye ithal edilen mal ve hizmetlerin kullanılmasına ilişkin eğitim amacıyla Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla Türkiye’de bulunanların,

d) Belgeli turizm işletmelerinin sınırları dışında faaliyette bulunacak fuar ve sirklerde gösteri ve benzeri görevle Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren altı ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla bulunanların,

e) İki yılı geçmemek ve eğitim süresiyle sınırlı olmak üzere durumunu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlayarak üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarına bilgi ve görgülerini arttırmak üzere gelen yabancıların,

f) Sosyo-kültürel ve teknolojik alanlar ile eğitim konularında altı ayı aşmayan bir sürede Türkiye’ye önemli hizmet ve katkı sağlayabilecekleri ilgili mercilerce bildirilenlerin,

g) Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı’nın (Ulusal Ajans) yürüttüğü programlar kapsamında gelecek yabancıların program süresince,

ğ) Kapsamı ve süresi konusunda Bakanlık, İçişleri ve Dışişleri Bakanlığı ile Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı’nın mutabakata vardığı uluslararası stajyer öğrenci programları çerçevesinde staj göreceк yabancıların,

h) Görev süresi sekiz ayı geçmemek kaydıyla Türkiye’ye gelen tur operatörü temsilcisi yabancıların,

ı) Türkiye Futbol Federasyonu’nca veya Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’nce talepleri uygun bulunan yabancı futbolcular ile diğer sporcu ve antrenörlerin sözleşmeleri süresince,

i) Gemi adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme’nin I/10 Kuralına göre devletlerle yapılan ikili protokoller gereği, ilgili idareden “Uygunluk Onayı Belgesi” almış Türk Uluslararası Gemi Siciline kayıtlı ve kabotaj hattı dışında çalışan gemilerde görev yapan yabancı gemi adamlarının,

j) Türkiye Avrupa Birliği Mali İşbirliği Programları kapsamında yürütölen projelerde görevlendirilen yabancı uzmanların, **görevleri süresince, çalışma izni almalarına gerek bulunmamaktadır.**


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Ölüm aylığının bağlanma şartları

---

*Ramazan Çanakkaleli 10.06.2012*

 Ölüm aylığının bağlanma şartları 1 Ekim 2008 itibariyle yürürlüğe giren 5510 sayılı SSGSS Kanunu’nda bilhassa memurların hak sahipleri olan dul ve yetimlerine bağlanacak aylıkların hak kazanma şartlarında kolaylaştırıcı değişiklikler oldu, diğerleri için durum aynı.

1 Ekim 2008’den önce kurumlara göre ölüm aylığı bağlanma şartları...

- **SSK’lılar için;**

Ölüm tarihinde, beş yıldan beri sigortalı bulunup, sigortalılık süresinde en az 900 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş durumdayken ölen SSK’lılar için bu sigortalının hak sahibi kimselerine aylık bağlanıyordu.

- **Bağ-Kur’lular için;**

Ölüm tarihinde, en az beş tam yıl sigorta primi ödemiş ve toptan ödeme almamış iken ölen Bağ-Kur sigortalıları için bunların hak sahibi kimselerine aylık bağlanabiliyordu.

- **Memurlar için;**

Ölen memurlar için hak sahibi kimselerine ölüm aylığı bağlanması için en az 10 yıllık hizmeti bulunması gerekiyordu. Ancak beş ila on yıl arasında hizmeti olanların malûl ve muhtaç eşleriyle okul çağındaki çocuklarına geçici aylık verilebiliyordu.

## 1 Ekim 2008’den sonra ölüm aylığı bağlanma şartları...

Yeni dönemde yeni kanunla (4/a’lılar) SSK sigortalıları için bu kimselerin hak sahiplerine en az beş yıllık sigortalılık süresi içinde 900 gün prim ödemiş olmak şartıyla ölüm aylığı bağlanabilecek. (4/b’liler) Bağ-Kur’lular ile (4/c’liler) memurlar ise ne az beş tam yıl sigortalılık süresinde bin 800 gün prim ödemiş olma şartına bağlandı.

## Daha önce aylık bağlanamamış memurların dul ve yetimlerine aylık bağlanacak mı?

Yukarıda görüldüğü üzere eski dönemde en az 10 yıllık hizmeti bulunan memurların dul ve yetimlerine aylık bağlanabiliyordu.

### [Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Borç yapılandırması bozulanlara fırsat affı

*Ramazan Çanakaleli 17.06.2012*

Gündeme geldiği süreçte “Cumhuriyet tarihinin en kapsamlı affı” olarak açıklanan vergi, sigorta primi, su, elektrik, trafik vb. borçlara **6111 sayılı kanunla getirilen yapılandırma** sonucu borçlular, 31 Mayıs 2011 tarihine kadar ilgili idarelere başvurarak borçlarını yapılandırdı. Kanuna göre, borçluların tercihine göre yapılandırılan borçların, tamamının peşin ya da 6, 9, 12, 18 taksit seçeneklerinden birine göre ikişer aylık dönemler halinde ödenmesi gerekiyordu. Bu ödemelerin devamlılığını sağlamak için üç taksiti ödemeyenlerin yapılandırması bozulacağından, yapılandırma öncesi mevcut borç yeniden tahakkuk edecekti. Ve bu şekilde borçlanma taksitinin üçünü ödemeyenlerin yapılandırması bozuldu. Bu şekilde yapılandırılması bozulanlarla

ilgili olarak ne zamandır yeni bir af olur mu beklentisi de oluşmuştu. Bu beklenti boşa çıkmadı **6111 sayılı kanunla yapılandırması bozulanlara fırsat affı yasalaştı.**

6111 sayılı kanuna, geçici 19. madde eklendi!

Bu fırsat affı sayesinde mevcut af yasasından yararlanan, ancak **taksitlerini üç kez üst üste aksattığı için hakkını kaybedenlere, “borçlarını dört ay içinde ödemeleri” şartıyla yeni bir hak daha verilecek.** Fırsat affı 6322 sayılı yasa 15 Haziran 2012 tarihli RG 28324 sayısında yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun 42. maddesi ile 13/2/2011 tarihli ve 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’a geçici 19. madde eklenmiştir.

### Geçici 19. Madde


1) Bu Kanunun Birinci, İkinci, Üçüncü ve Dördüncü Kısımlarına göre yapılandırma başvurusunda bulunduğu halde bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ödenmesi gereken tutarları süresinde ödemeyerek Kanun hükümlerini ihlal edenler, bu tutarları ödemeleri gerektiği tarihten itibaren Kanunun 19’uncu maddesinde belirlenen geç ödeme zammı ile birlikte **bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden ayın başından itibaren dört ay içerisinde ödemeleri şartıyla Kanun hükümlerinden yararlandırılır.**

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile riskli işyerleri belirlenecek

*Ramazan Çanakaleli 24.06.2012*

 İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile riskli işyerleri belirlenecek Ülkemizde yaşanan iş kazalarının fazla olmasından dolayı uzun süredir iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren bir yasanın hazırlanması gündemdeydi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı üzerindeki çalışma sonucu, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası nihayet geçen hafta yasalaştı.** Yasa; çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği konusunda şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenliyor. Kanuna göre, Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK), genel kolluk kuvvetleri ve MİT Müsteşarlığı’nın faaliyetlerinde, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerinde, ev hizmetlerinde, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar hakkında, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinde uygulanmayacak.

## İşveren gerekli tedbirleri alacak

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapacak veya yaptıracak. Risk değerlendirmesinde; belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni gibi konular dikkate alınacak.


İşveren; çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlayacak, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hâle getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapacak. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyecek ve denetleyecek.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

# Emeklinin çalışmasında uygulanan sosyal güvenlik destek primi

Ramazan Çanakaleli 15.07.2012

 Emeklinin çalışmasında uygulanan sosyal güvenlik destek primi 5510 sayılı Kanun 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girdiği için SGDP uygulamasında 01.10.2008 tarihi öncesi ve sonrasında sigortalı olanlar için uygulama farklılığı vardır.

## A- 01.10.2008 Tarihinden İtibaren Tescil Edilen Sigortalılara İlişkin Uygulama

5510 sayılı Kanunun 30. maddesi gereği, Kanunun yürürlüğe girdiği 01.10. 2008 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olan kişilerden yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra, Kanunun 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendi hariç olmak üzere, 5510 sayılı Kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilecektir. Kısacası 5510 sayılı Kanun emekliye ya çalışma maaşını al ya da maaşını alma çalış diyor. Ancak; İlk defa Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında sigortalı olup, yaşlılık aylığı alanlardan, Kanunun 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendi hariç olmak üzere diğer alt bentlerine tabi çalışmaya başlayanlardan aylıklarının kesilmemesi için yazılı istekte bulunanların yaşlılık aylıklarının ödenmesine devam edilecek ve bunlardan, almakta oldukları aylıklarının % 15'i oranında sosyal güvenlik destek primi kesilecektir.

Kendilerinden % 15 oranında prim kesilecek sigortalılar şunlardır;

- Köy ve mahalle muhtarları,
- Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıp ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar,
- Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıp gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,
- Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıp anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve

donatma iştiraklerinin ise tüm ortaklarıdır.

**B- 01.**


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## SGK vatandaşı memnun ediyor

---

*Ramazan Çanakaleli 29.07.2012*

 SGK vatandaşı memnun ediyor Son yıllarda SGK vatandaşa verdiği hizmetlerle adını sıkça duyurmakta. Getirdiği çözümler vatandaş odaklı çözümler olduğu için vatandaş için ciddi kolaylıklar sağlanmaktadır. Çözümlerin vatandaş odaklı olması için bilhassa Kurum Başkanı Sayın Fatih Acar ekibi ile taşranın nabzını tutarak uğraşmakta, bu konuyla ilgili alınması gereken bütün inisiyatifleri almaktadır. Bu çaba SGK için olması gereken bir çaba. Zira vatandaş odaklı çözümlerin, pratik çözümlerin olmaması hâlinde vatandaş sıkıntı yaşayacaktır. Peki, yaptığı hizmetlerle 70 milyonu ilgilendiren SGK'dan vatandaş memnun mu? İstatistikler Türkiye'de her beş kişiden üçü Sosyal Güvenlik Kurumu'nun verdiği hizmetlerden memnun olduğu sonucunu çıkarmakta. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerinden yapılan değerlendirmeye göre, geçen yıl Sosyal Güvenlik Kurumu hizmetlerinden memnun ya da çok memnun olduğunu belirten bireylerin oranı bir önceki yıla göre 6,7 puan artarak yüzde 61,6 oldu.

Bireylerin yüzde 5,2'si kurumun hizmetlerinden memnun olmadığını, yüzde 1,6'sı da hiç memnun olmadığını belirtirken, orta düzeyde memnuniyet duyanların payı yüzde 11,6, "fikrim yok" diyenlerin oranı da yüzde 20 oldu.

2010 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu hizmetlerinden memnun olmayanların oranı yüzde 8,9 idi.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## SGK beleş kamu spotu için yapımcılara kıyak geçer, sanatçıları mağdur eder mi

---

*Ramazan Çanakaleli 05.08.2012*

 SGK beleş kamu spotu için yapımcılara kıyak geçer, sanatçıları mağdur eder mi Son günlerde **medyada** "SGK'nın sırf vatandaşta sosyal güvenlik bilincinin oluşturulması için **yapımcılarla gizli anlaşma yaparak**, yapımcılara **herhangi bir ücret ödemeden** kamu spotları çekirtmek, dizilerde senaryolar oluşturmak istediği ve bunun karşılığında da **yapımcılara kıyak yaparak sanatçıların sigortalılık haklarını** yayınladığı genel yazı ile **ihlal ettiği, gasp ettiği" yazıldı, tartışıldı**. Burada iki iddia ön plandadır. Biri; SGK'nın parası olmadığı için vatandaşta sosyal güvenlik bilincinin oluşturulması için televizyonlarda dönecek kamu spotlarını yapımcılara beleşe yaptırmak istemesi, ikincisi ise; SGK'nın yapımcılara beleşe yaptıracığı kamu spotları karşılığında **sanatçıların sigortalılık hakkını gasp ederek yapımcılara kıyak sağlanmasıdır. Bu komik iddiaların ne kadar GEÇERSİZ olduğunu** size ayrıntısı ile izah edeceğim. Ancak izah etmeden önce şunu belirtmeliyim ki bu

komik iddialarla 70 milyonun tamamına hizmet eden **SGK gibi bir kamu kurumu yıpratılmakta ve itibarsızlaştırılmaktadır**. Bu kadar küçük ve ucuz hesaplarla koskoca bir kamu kurumunun yıpratılması ayıptır, yazıktır.

Komik iddialar geçerli mi (!)

Peki, iddialar ne kadar geçerli? Gerçekten SGK'nın parası yok ve sırf vatandaşta sosyal güvenlik bilincinin oluşturulması için yapımcılarla gizli anlaşma yaparak yapımcılara herhangi bir ücret ödemedi kamu spotları çektiler bunun karşılığında da yapımcılara kıyak yapıp sanatçıların sigortalılık haklarını mı gasp ediyor?

SGK en büyük bütçeli kamu kurumu...

Sosyal Güvenlik Kurumu Türkiye'nin en yüksek bütçeli kurumlarından biri olup, **160 milyar TL civarındaki 2012 yılı bütçesi 10 bakanlığın bütçesinin toplamını aşmaktadır**. Kurumun en önemli gelir kaynağını sigorta primleri oluştururken, en önemli giderlerini ise emekli aylıkları ile sağlık ödemeleri oluşturmaktadır. Bu kadar büyük bütçeli bir kurum süresi 30 saniye ve **maliyeti alt üstü 100-200 bin TL olan bir kamu spotunu çektiremeyecek kadar aciz olamaz**. Ayrıca bırakın SGK'nın merkezî teşkilatı, taşra teşkilatındaki iller bile **kendi ödeneklerinden vatandaşları bilinçlendirmeye dönük filmler, vtr'ler, cıngıllar, kitapçıklar, dergiler, afişler, broşürler vs. bastırmakta ve vatandaşlara ücretsiz ulaştırmaktadır**.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Toplu işten çıkarmanın şartları

---

*Ramazan Çanakaleli 12.08.2012*

 Toplu işten çıkarmanın şartları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesine göre, **hangi durum ve koşullarda işverenin, işçisini topluca işten çıkarabilme** konusunu açıklayacağım.

İş Kanunu Madde 29 – İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili Bölge Müdürlüğü'ne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

işine 17. Madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi **toplu işçi çıkarma** sayılır. Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur. Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.


Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini Bölge Müdürlüğü'ne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur. İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi hâlinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İşçiye neden ibraname imzalatılır

Ramazan Çanakkaleli 19.08.2012

 İşçiye neden ibraname imzalatılır **Soru:** Geçen hafta itibariyle bir işe başladım. **İşe başlarken bana bir kâğıt imzalatıldı.** Neden imzaladığımı sorduğumda, bana gerekli olduğunu söyleyerek ayrıntılı bir açıklama yapılmadı. Sonra bu imzalı kâğıdın işten ayrılırken aleyhime kullanılabileceğini öğrendim. **Bu kâğıdın bir önemi var mı?** (İsmi mahfuz)

**Cevap:** Sayın okurum, size imzalatılan boş kâğıt muhtemelen sizin işten ayrıldığınızda işyerinden alacağınız olmadığına dair içi doldurularak işverenin size (işçisine) karşı yükümlülükleri yönünden ibra olmasını, aklanmasını sağlayacak ibra belgesi olarak kullanılacaktır. Peki, bu ibra belgesi ne demektir. Neye yarar?

İbraname, ibra belgesi...

İbra sözleşmesi yani ibraname mevcut olan alacağı ortadan kaldırmayı sağlayan bir sözleşmedir. İş hukuku bağlamında ibraname ise işçinin işten ayrılırken ücret, fazla çalışma, yıllık ücretli izin alacağı, ihbar ve kıdem tazminatı vb. gibi alacaklarını aldığına, başka bir alacağının kalmadığına ilişkin olarak imzalayarak işverene verdiği belgeye denir. İbraname iş hukukunda düzenlenmeyen bir belgedir.

İbranamenin geçerlilik koşulları...

Öncelikle; uygulamada ve **Yargıtay kararlarında birleşilen nokta, iş sözleşmesinin sona ermesinden önce düzenlenen ibranamelerin geçerli sayılmamasında** kendisini göstermektedir. Yani **ibraname işten ayrılan işçiye yapılan ödemelerin ispatını yapan bir makbuz gibidir.**

İbranamelerin geçerli olabilmesi için ikinci olarak işçinin medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olması gerekir.



Ayrıca ibranamelerin hukuki açıdan geçerli bir belge olarak kabul edilebilmesi için ayrıca, işçinin, tüm ücretlerini, kıdem tazminatını aldığını, yıllık izinlerini kullandığını (veya ücretini aldığını), hiçbir alacağının kalmadığının ve ayrıca, sözkonusu hakların parasal tutarlarının da belirtilmesi gerekmektedir.

Yukarıda da belirttiğim gibi **size imzalatılan boş kâğıt daha sonra size karşı ibraname olarak kullanılmak istenecektir.**


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Süresinde ödenmeyen sigorta primlerinden üst düzey yöneticileri sorumlu olur mu

---

Ramazan Çanakkaleli 26.08.2012

Süresinde ödenmeyen sigorta primlerinden üst düzey yöneticileri sorumlu olur mu Okurumuz Murat B. bir şirkette üst düzey yönetici olduğunu, sigorta primlerin yasal süresi içinde ödenmediğini ve kendisinin sorumlu olup olmadığını sormaktadır. Bu haftaki yazımızda okurumuzun sorusuna cevap vermeye çalışacağım.

Kanunda prim ödeme yükümlüleri...

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uygulanmasında kısa ve uzun vadeli sigorta kolları **ile Genel Sağlık Sigortası** ve **İsteğe Bağlı Sigorta** bakımından farklı durumlara göre prim ödeme yükümlüleri; işverenler, sigortalının kendisi, kamu idareleri, Türkiye İş Kurumu veya eğitim görülen okullardır. Süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usûlü Hakkında Kanun uygulanmaktadır.

### Üst düzey yöneticilerin sorumluluğu

Süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklara ilişkin hükümler 5510 sayılı Kanun'un 88. maddesinde yer almıştır.

Bu maddeye göre;

"...Kurum'un süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usûlü Hakkında Kanun'un 51, 102 ve 106. maddeleri hariç, diğer maddeleri uygulanır. Kurum, 6183 sayılı Kanun'un uygulanmasında Maliye Bakanlığı ile diğer kamu kurum ve kuruluşları ve mercilere verilen yetkileri kullanır.

Kurum, 6183 sayılı Kanun kapsamında takip edilen alacakları hariç olmak üzere her türlü alacağın teminatını teşkil etmek üzere Yeni Türk Lirası ve/veya yabancı para birimi üzerinden ticari işletme, taşınır ve/veya taşınmaz

rehni dâhil olmak üzere her türlü teminat almaya yetkilidir.

Kurum'un 6183 sayılı Kanun kapsamında takip edilen prim ve diğer alacakları amme alacağı niteliğinde olup, imtiyazlı alacaktır. Kurum'un taraf olduğu her türlü dava ve icra takiplerinin kısmen veya tamamen aleyhe neticelenmesi halinde 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nda yazılı tazminat ve cezalar Kurum hakkında uygulanmaz..."

Sözkonusu maddenin uygulanmasına yönelik usul ve esasların ikincil mevzuat düzenlemesi yönetmelikle yapılmıştır.


"Sosyal Güvenlik Kurumu'nca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'a Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelik"(1), 21.07.1953 tarih ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'da belirtilen ve Maliye Bakanlığı ile diğer kamu kurum ve kuruluşları ve mercilerce kullanılan yetkilerin, süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacakların korunmasında, takip ve tahsilinde Sosyal Güvenlik Kurum'unca kullanılmasına ilişkin usul ve esasların düzenlemesi amacıyla hazırlanmıştır.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının şartları nedir

Ramazan Çanakaleli 02.09.2012

 Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının şartları nedir **Bir tarafın (işçinin) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işverenin) da buna mukabil ücret ödemeyi taahhüt ederek anlaşmaya varıldığı sözleşme iş sözleşmesidir.** Bu tanım 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinin birinci fıkrasında aynen mevcuttur. İş sözleşmesinin tarafları, sözleşmeyi Kanun hükümleri ile getirilen sınırlamalar saklı kalmak kaydıyla ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. Bu doğrultuda **iş sözleşmesini belirli veya belirsiz süreli** olarak da yapabilirler. Ancak her ne kadar yapılan sözleşme tüm özel hukuk ilişkilerinde geçerli olan sözleşme özgürlüğü ilkesine sahip olsa da yapılan sözleşmelerde bilhassa işçi aleyhine bir hüküm doğurmaması için 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmesinin objektif bir nedene dayanması gerektiği belirtilmiştir. Zira **belirli süreli iş sözleşmesi ile belirsiz süreli iş sözleşmesinde, sözleşmenin sona ermesinde ve buna bağlanan sonuçlarda farklılık bulunmaktadır.**

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi...

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri hüküm altına alınmıştır. Genel olarak; iş ilişkisinin sürekli bir ilişki olması hâline uygulamada sıkça rastlandığı **için iş sözleşmeleri kural olarak belirsiz süreli yapılır;** zira Kanun'da da bu kurala uygun olarak **"İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hâlde sözleşme belirsiz süreli sayılır"** hükmü mevcuttur.

Ancak bazı durumlarda —ki bu durumlar sözkonusu maddede tek tek sayılmıştır— belirli süreli iş sözleşmesi yapılmaktadır. Bu sebeple; kanun koyucu, sürenin taraflarca belirlendiği her durumda belirli süreli iş sözleşmesi

bulunmasını, bu sözleşmenin bazı işçilik haklarını sınırlaması nedeniyle uygun görmemiş ve iş ilişkisinin süreye bağlanmasını objektif koşulların varlığına bağlamıştır.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Gereksiz ilaç hem sağlığımızı hem de milli servetimizi tüketir

---

Ramazan Çanakkaleli 09.09.2012

Ülkemizde her yıl en az 35 bin kişinin tıbbi hatalardan dolayı hayatını kaybettiğine ve bunun da en az 900 milyon liralık ilacın gereksiz ve hatalı kullanımından kaynaklandığına yapılan araştırmalarda karşılaşılmaktadır. Bu iyileşmek için çare diye sarıldığımız kurtuluş yollarının aslında yılanı dönmüşmesi ve bizi daha kötü hastalıklara düşürmesidir. Bu yanlış uygulamalardan kurtulmanın en önemli yollarından biri de gereksiz ilaç kullanan, kullandığı saptanan, gereksiz MR ve film gibi tetkiklerle kendi vücuduna gereksiz radyasyon yüklemesi yaptırarak kanser hastalığına davetiye çıkaran vatandaşların uyarılması ve bilinçlendirilmesidir. SGK bünyesinde kurulan özel bir ekip, yaklaşık iki milyon aileyi gereksiz ilaç kullanmanın zararları konusunda bilgilendirecek. **Türkiye, ilaç kullanımının en yaygın olduğu ülkelerin başında geliyor. Bu sebeple AB ülkelerinde ilaç gideri tedavi harcamalarının içinde yüzde 15’lik bir bölümü oluştururken Türkiye’de bu oran yüzde 30 civarında. Her yıl ilaç için 16 milyar lira ödeniyor.** Yapılan araştırmalarda, Türkiye’de ilaç kullanmanın adeta tedavi edilmesi gereken bir hastalık hâline geldiğini gözler önüne seriyor. Bu tablodan yola çıkan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), gereksiz ilaç tüketimini ortadan kaldırmak için eğitim atağı başlatıyor. SGK’da kurulan özel bir ekip bu görevi üstlenecek. **SGK Başkanı Fatih Acar**, aşırı ilaç almanın yanı sıra MR ve film gibi tetkiklerin de büyük zararlara yol açabildiğini belirtiyor. Bu sebeple hem gereksiz ilaç kullanımının hem de tetkiklerin önüne geçmek için bilgilendirme kampanyası başlatacaklarını dile getiriyor.

Hem sağlığa hem de milli servete zararı var...

Gereksiz ilaç kullanımı sağlığımızı ciddi tehdit ettiği gibi SGK’ya, dolayısıyla da kamu hazinesine zararı var. Zira; Türkiye, tedavi için ilaca Avrupa ülkelerinin iki katı oranında para harcıyor. Araştırmalar gereksiz ilaç kullanımının, adeta hastalığa dönüştüğünü ortaya koyuyor.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Bakımına muhtaç malûl çocuğu olan annelere erken emeklilik hakkı...

---

Ramazan Çanakkaleli 16.09.2012

 Bakımına muhtaç malûl çocuğu olan annelere erken emeklilik hakkı... Her zaman analar tarif edilirken cefakâr oluşlarından, vefakâr oluşlarından bahsedilir ve "cennet anaların ayakları altındadır" peygamber sözü ile taçlandırılırlar. Her ânı ile annesine muhtaç bir bebeğe bakmak ne kadar da zor olsa gerek. Ya 10 yaşında, 15 yaşında belki de daha büyük yaşlarda olmasına rağmen doğuştan veya sonradan oluşan özürlelikle bir bebek gibi başkasının, bilhassa annesinin bakımına muhtaç olan çocukların annelerini nasıl değerlendirmek lazım. Başkasının bakımına muhtaç çocuğu olup da bir işyerinde çalışan annelerle ilgili 5510 sayılı kanunla getirilen erken emekli olma hakkını izah edeceğim.

## Erken emeklilik hakkından yararlanacak kadın sigortalılar ile ilgili şartlar

Başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul çocuğu bulunan kadın sigortalılar hakkında yapılacak işlemlerin usul ve esasları da 2009/73 sayılı genelgede ayrıntılı olarak izah edilmiştir. Buna göre; erken emeklilik hakkından yararlanılacak kadın sigortalılar ile ilgili şartlar aşağıdaki gibidir.

### • 1) 1.10.2008'den sonraki çalışmalar erken indirimde değerlendirilir

Başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul çocuğu olan ve yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan, 5510 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 1.10.2008 tarihinden sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, emeklilik yaş hadlerinden indirilir. Bu şekilde malul çocuğu olan;

a) 2008 yılı ekim ayı başından itibaren 5510 sayılı kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında çalışan kadın sigortalılar ile 2008 yılı ekim ayı başından önce 506 (SSK), 1479 (Bağ- Kur), 2925 (Tarım SSK), 2926 (Tarım Bağ-Kur) ve 5434 (Emekli Sandığı) sayılı kanunlara tabi çalışırken kanunun geçici 1. maddesi gereğince 4. maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında sigortalı olarak çalışmalarını devam ettiren,


b) 5510 sayılı kanunun yürürlük tarihinden önce 5434 sayılı kanuna tabi hizmeti bulunanlardan kanunun yürürlük tarihinden sonra geçici 4. maddesi gereğince 5434 sayılı kanunun mülga 12. maddesinin (II) işaretli fıkrasının son paragrafı, ek 71, mülga ek 76 ve mülga geçici 192. maddeleri uyarınca sigortalı olan,

c) 2008 yılı ekim ayı başından itibaren 5510 sayılı kanuna tabi olarak isteğe bağlı sigorta primi ödeyenler ile 2008 yılı ekim ayı başından önce 506 (SSK), 1479 (Bağ-Kur) ve 2926 (Tarım Bağ-Kur) sayılı kanunlara göre isteğe bağlı sigortalı olup, 5510 sayılı kanuna göre isteğe bağlı sigortalılıkları devam eden, kadın sigortalılar yararlanacaklardır.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Geçici iş ilişkisi kurulan işyerlerinde işverenlerin sorumlulukları

Geçici iş ilişkisi kurulan işyerlerinde işverenlerin sorumlulukları Geçici (ödünç) iş ilişkisi, bir işverenin kendi işçisini aralarındaki iş sözleşmesi son bulmaksızın, iş görme edimini geçici ve kısa bir süre için gönderdiği kişinin yanında ve onun yönetimine tabi bir biçimde yerine getirmek üzere ekonomik bir karşılık elde ederek veya karşılıksız olarak bir başka işverene vermesiyle oluşan üçlü bir ilişkidir. Geçici iş ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde izah edilmiştir.

## 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre geçici iş ilişkisi uygulaması...

4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici iş ilişkisini düzenleyen 7. maddesindeki uygulama, Sosyal Sigorta mevzuatı yönünden karışıklığa sebep olmaması için 5510 sayılı kanunda yapılmıştır.

**a) Sigortalının bildirilmesi:** 5510 sayılı kanunun 12. maddesine göre; "...4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur." Ve 86. maddesinde; "İşverenin, sigortalıyı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devir alan, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin birinci fıkrada belirtilen belgelerin aynı süre içinde işverene ait işyerinden Kuruma verilmesinden, işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur" denmektedir. Söz konusu yasal düzenlemeler ile ilgili Sosyal Sigorta İşlemler Yönetmeliği'nin 30.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Hangi durumlarda işçi haklı nedenle işten ayrılabilir

Ramazan Çanakaleli 07.10.2012

Süresi belirli olsun veya olmasın işçilerin, aşağıda belirtilen nedenlerle iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya fesih bildirim süresini beklenmeksizin feshetme hakkı bulunmaktadır.

### » Sağlık nedenleri

#### **A- İş sözleşmesine konu olan işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlike oluşurması**

İş sözleşmesine konu olan işin yapılması durumunda, işin niteliğinden kaynaklanan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması hâlinde işçilerin "sağlık nedeni ile" iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı bulunmaktadır. İşçinin işe girişi sırasında, yapacağı işin sağlığı açısından tehlikeli olduğunu biliyor olması işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshine engel oluşturmamaktadır. Uygulamada, işçinin yakalandığı kronik şizofreni, mide ameliyatı ve akciğer hastalığı ve sara hastalığı bu kapsamda değerlendirilmektedir.

#### **B- İşveren veya başka bir işçinin, bulaşıcı ya da işçinin işi ile bağdaşmayacak bir hastalığa yakalanması**

İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren veya başka bir iş arkadaşının bulaşıcı hastalığa yakalanması veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması durumunda işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı bulunmaktadır. İşçilere böyle bir fesih hakkı tanınmış olmasının nedeni, işçinin kendi sağlığını koruması gerekliliğidir.

## » Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri

### A- İşverenin işçiye yanılması


İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiye yanılmış olması durumunda işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı bulunmaktadır.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi

Ramazan Çanakkaleli 14.10.2012

 Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi İş sözleşmesinin devamı süresince işçilerin çalışma koşulları (iş sözleşmesinden doğan borç ve alacaklar, çalışma süreleri, işyerinde yapılan işler, çalışma yeri, ücret miktarı ve ücretin ödenmesi konusundaki özel düzenlemeler işyeri iç yönetmeliği gereğince işyerinde uyulması gereken kurallar) işçi ve işveren arasında karşılıklı olarak her zaman değiştirilebilmektedir. Çalışma koşulları hukuka aykırı olmamak, konusu imkânsız olmamak ve İş Yasası'nın emredici hükümlerine aykırı olmamak koşuluyla iş sözleşmesinin devamı süresince işçi ve işvereni bağlamaktadır. İş sözleşmesinin yenilenmemesi ve mevcut sözleşmede yenilik yapılmaması koşuluyla yürürlükte kalmaya devam etmektedir.

### Çalışma koşullarının iş sözleşmesinin devamı sırasında değiştirilip değiştirilemeyeceği...

İş sözleşmesinde düzenlenen çalışma koşullarında değişikliğe gidilmesi ihtiyacı, işçinin veya işverenin iş sözleşmesinden dolayı karşılaştığı sorunların çözüme kavuşturulması, daha verimli olacağına inanılan çalışma düzenine geçilmesi ve iş sözleşmesinin kurulması sırasında öngörülemeyen ancak sonradan ortaya çıkan önceliklerden kaynaklanmaktadır. Çalışma koşulları açıklanan ihtiyaçlara cevap vermek amacıyla ve İş Yasası'na aykırı olmamak koşuluyla, tarafların anlaşmasıyla her zaman değiştirilebilir. İş Yasası'nın emredici kurallarına aykırı yeni çalışma koşulları yapıldığı andan itibaren geçersiz sayılmaktadır. Çalışma koşullarındaki değişiklik konusunda 1475 sayılı eski İş Yasası'nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı. 4857 sayılı İş Yasası'nda ise bu konuda düzenlemeye yer verilmiştir. Anılan yasanın 22. maddesinde, işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklarda ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak **durumu işçiye yazılı olarak bildirmek** suretiyle yapabileceği, bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve **işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişikliklerin işçiye bağlamayacağı**, işçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebileceği, işçinin bu durumda 17 ile 21.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası kabul edildi

---

Ramazan Çanakaleli 21.10.2012

 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası kabul edildi **Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı** 18 Ekim 2012 tarihinde yasalaştı. Yasa sonrası sendikal faaliyetler ile ilgili 12 Eylül darbe döneminden kalan kanun kaldırılacak ve yeni uygulamaya geçilecek.

Yasanın yeni uygulamaları şöyle:

### İşkolu barajı yüzde 10'dan yüzde 3'e düşürülüyor

Öncelikle; kabul edilen yasayla, işkolları yeniden belirleniyor. İşkolu sayısı, 28'den 20'ye düşürülüyor. **"Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık", "Gıda sanayii", "Madencilik ve taş ocakları", "Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç", "Dokuma, hazır giyim ve deri", "Ağaç ve kâğıt", "İletişim", "Basın-yayın ve gazetecilik", "Banka, finans ve sigorta", "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar", "Çimento, toprak ve cam", "Metal", "İnşaat", "Enerji", "Taşımacılık", "Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk", "Sağlık, sosyal hizmetler", "Konaklama ve eğlence işleri", "Savunma ve güvenlik" ile "Genel işler" olmak üzere 20 işkolu olacak.** Bununla beraber; Bakanlar Kurulu, teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yaptığı bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının ya da ilgili işverenlerden birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilecek. İşkolu barajı yüzde 10'dan yüzde 3'e; işyeri barajı ise işletmelerde yüzde 50'den yüzde 40'a inecek. İşçi sendikası, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde 3'ünün üyesi bulunması şartıyla, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde 40'ının kendi üyesi bulunması hâlinde toplu iş sözleşmesi yapabilecek. Ayrıca işletmenin toplu iş sözleşmeleri için işyerlerinin bir bütün olarak dikkate alınması ve yüzde 40 çoğunluğun buna göre hesaplanması şartı aranacak. İşletmede birden çok sendikanın yüzde 40 veya fazla üyesi varsa, başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacak.


[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Yeni kanunda grev ve lokavt

---

Ramazan Çanakaleli 28.10.2012

 Yeni kanunda grev ve lokavt Geçen haftaki yazımda **Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı**'nın 18 Ekim 2012 tarihinde yasalaştığını, çalışma hayatını ilgilendiren ana mevzuattan birinin daha değiştiğini, işyerindeki

sendikal faaliyetlerin nasıl yürütüleceğini, sendika kurucusu ve üyesi olma şartlarını, sendikal barajın yeni uygulamasını, sendikaların gelir durumlarını izah etmişim. Bu haftaki yazımda da yeni kanundaki grev ve lokavt konusunu izah edeceğim.

## Grev ve lokavt

**Grev kararı, uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren 60 gün içinde alınabilecek ve bu süre içinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilecek.** Bu süre içinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşecek. Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan **işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren 60 gün içinde lokavt kararı alabilecek ve bu süre içinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilecek.** Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşecek. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulanmaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmayacak. Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilecek. Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilecek.

## Grev ve lokavt yasakları

**Can ve mal kurtarma işlerinde; defin işlerinde, mezarlıklarda, şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde, bankacılık hizmetlerinde, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nca doğrudan işletilen işyerlerinde, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamayacak.**

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

# Dul ve yetimlere aylık nasıl bağlanır

*Ramazan Çanakaleli 04.11.2012*

1 Ekim itibariyle yürürlüğe giren 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nda memurların hak sahipleri olan dul ve yetimlerine bağlanacak aylıkların hak kazanma şartlarında kolaylaştırıcı değişiklikler olmuştur.

**1 Ekim 2008'den önce Kurumlara göre ölüm aylığı bağlanma şartları...**



### **SSK'lılar için;**

Ölüm tarihinde, beş yıldan beri sigortalı bulunup, sigortalılık süresinde en az 900 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş durumdayken ölen SSK'lılar için bu sigortalının hak sahibi kimselerine aylık bağlanıyordu.

### **Bağ-Kur'lular için;**

Ölüm tarihinde, en az beş tam yıl sigorta primi ödemiş ve toptan ödeme almamış iken ölen Bağ-Kur sigortalıları için bunların hak sahibi kimselerine aylık bağlanabiliyordu.

### **Memurlar için;**

Ölen memurlar için hak sahibi kimselerine ölüm aylığı bağlanması için en az 10 yıllık hizmeti bulunması gerekiyordu. Ancak beş ila on yıl arasında hizmeti olanların malûl ve muhtaç eşleriyle okul çağındaki çocuklarına geçici aylık verilebiliyordu.

### **1 Ekim 2008'den sonra ölüm aylığı bağlanma şartları...**

Yeni dönemde yeni kanunla (4/a'lılar) SSK sigortalıları için bu kimselerin hak sahiplerine en az beş yıllık sigortalılık süresi içinde 900 gün prim ödemiş olmak şartıyla ölüm aylığı bağlanabilecek. (4/b'liler) Bağ-Kur'lular ile (4/c'liler) memurlar ise ne az beş tam yıl sigortalılık süresinde bin 800 gün prim ödemiş olma şartına bağlandı.

### **Daha önce aylık bağlanamamış memurların dul ve yetimlerine aylık bağlanacak mı?**

Yukarıda görüldüğü üzere eski dönemde en az 10 yıllık hizmeti bulunan memurların dul ve yetimlerine aylık bağlanabiliyordu. Yeni kanunla bu şart değiştirildiği için kanundan evvel beş-on yıl arası hizmeti varken ölen memurların hak sahiplerine dul ve yetim aylığı bağlanabilecek. Bu sebeple eski dönemde 10 yıllık hizmeti olduğu için aylık bağlanamamış hak sahiplerine başvurulması hâlinde aylık bağlanacak.

### **[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## **Türkiye'deki yabancıların sosyal güvenliği**

---

*Ramazan Çanakaleli 11.11.2012*

Ülkemizde çalışan yabancı uyruklular ile ilgili sosyal güvenlik mevzuatında yabancıların çalışma durumuna göre ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Bu yazımızda ülkemizde geçici ve devamlı olarak yaşayan yabancıların

sigortalılığı izah edilecektir.

## Ülkemizde bir işverene bağlı olarak devamlı ve geçici çalışan yabancıların sosyal güvenliği

Ülkemizde devamlı olarak bir işveren emrinde çalışan ve Türk uyruklu olmayan kimseler çalışma izni almak suretiyle 4/a sigortalı olarak çalışırlar. Bunlar hakkında İşsizlik Sigortası Kanunu da uygulanır. Ülkemize geçici görevle gelen yabancıların sigortalılığı gelen yabancıların ülkesinin ülkemizle sosyal güvenlik sözleşmesi yapıp yapmadığına göre değişmektedir.

### » Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkede kurulu bir kuruluş tarafından o kuruluş adına

**çalışmaya gönderilenler:** Bu şekilde Türkiye'ye bir iş için en fazla üç ay süreyle gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi çalıştığını ya da kendi çalışmalarından dolayı aylık aldığını belgeleyen kişiler sigortalı sayılmayacaklar, ancak, üç aydan fazla süre için çalışma izni alınan sigortalılar işe başlama tarihinden sonra geçen üçüncü ayın bitiminden itibaren sigortalı olacaklardır. Geçici görevli olarak çalıştığı üç aylık sürenin dolduğu tarihten sonra Ülkemizden ayrılan ya da ayrılmadan yeniden çalışma izni talep edilen yabancı uyruklular hakkında üç aylık süre şartı aranmaksızın çalışmaya başladıkları tarihten itibaren sigortalı bildirimleri yapılacaktır. Ancak, üç aylık çalışma süresini doldurmadan ülkemizden ayrılan ya da ülkemizde bulunduğu hâlde çalıştığı işinden ayrılan yabancı uyrukluların yeniden aynı ya da başka bir iş için çalışma izni olarak çalışmaya başlamaları hâlinde, ilk çalışma izinlerinde kullandıkları sürenin üç aya tamamlandığı tarihten sonra sigortalı sayılacaktır. Diğer bir ifade ile aynı kişi için bir defaya mahsus olmak üzere fasılalı ya da fasılasız üç aylık istisnai süre verilecektir.

### » Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülkede kurulu bir kuruluş tarafından o kuruluş adına


**çalışmaya gönderilenler:** Sosyal güvenlik sözleşmelerinde temel kural, çalışılan ülkenin sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmaktır.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Kötü niyet tazminatı

Ramazan Çanakkaleli 18.11.2012

 Kötü niyet tazminatı belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle 4857 sayılı İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'na tabi çalışıp iş güvencesi hakkından yoksun işçilerin iş akdinin işverenlerince kötü niyetle feshinden doğan bir tazminat hakkı olmaktadır. Basın İş Kanunu gereği kötü niyet tazminatı hakkı sözkonusu olmadığından, iş güvencesi şartlarını sağlamayan gazetecilerin iş sözleşmelerinin feshi hâlinde kötü niyet tazminatı hakları da bulunmamaktadır. İşyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışan işyerlerinde belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile en az altı ay kıdemle çalışan işçilerin iş güvencesi hakkı olup bu koşulları sağlamayan işyerlerinde çalışan için işe iade davası açma hakları bulunmakta olup bunlar için kötü niyet tazminatı sözkonusu değildir. Nitekim İş Kanunu'nda "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır" denmektedir.


4857 sayılı İş Kanunu'nun 18-21. maddeleri kapsamında iş güvencesi hükümlerine dayanarak işe iade davası açan ve geçerli bir sebeple işten çıkarılmadığı iş mahkemesi kararı ile saptandığı için işe iade edilen işçilerin, işe başlatılmamaları durumunda dört ila sekiz aylık ücretleri tutarında mahkemenin belirlediği "İşe Başlatmama Tazminatı"nı almaktadırlar. Bundan maada işe başlatılsalar da başlatılmasalar da boшта geçen süreye ilişkin azami dört aylık ücretlerini de alabilmektedirler. Kötü niyet tazminatı işçinin o işyerindeki kıdemine göre belirlenen bildirim sürelerinin üç katı tutarında ödenmesi gerekir ve ihbar ve kıdem tazminatının aksine olarak yalnızca işverenin yaptığı fesihler için sözkonusu olmaktadır.

[Yazının devamını okumak için tıklayın.](#)

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Hangi hâllerde telafi çalışması yapılır

Ramazan Çanakaleli 25.11.2012

 Hangi hâllerde telafi çalışması yapılır **Telafi çalışması**, 4857 sayılı İş Kanunu'nun esnek çalışma türlerinden biri olup **işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya belirli sebeplerle tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hâllerinde, çalışılmayan sürelerin telafi edilmesi** şeklinde tanımlanabilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 64. maddesinde telafi çalışması ile ilgili yapılan tanımda hangi hallerde telafi çalışması yapılacağı tek tek, madde madde yazılmıştır. Buna göre:

### Zorunlu nedenle işin durması

Literatürde işyerindeki faaliyetin tümünü veya bazı bölümlerini durduran veya çalışma sürelerinin önemli ölçüde azalmasına neden olan ve genellikle birdenbire ortaya çıkan bir durum olarak değerlendirilen zorunlu nedenle işin durması hâli İş Kanunu'nda tanım olarak verilmemiş olsa da zorunlu neden veya zorunlu sebep hâllerine bazı maddelerde atıf yapılmıştır. Sözkonusu maddelerden örneğin; kanunun 42. maddesinde sayılan **"gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi hâlinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında"** ile yine 24/III, 25/III ve 65/I. maddesinde bahsedilen zorlayıcı sebeplerle (mücbir sebepler) işyerinin tamamında ya da bir bölümünde işin yürütülememesi hâllerini zorunlu hâl tanımı için değerlendirebiliriz. Bununla beraber Türkçe açısından kelimeler incelendiğinde anlam yönünden de kanunda geçen "zorlayıcı sebepler" ile "zorunlu nedenler" eş anlamlı sözcükler değildir. Her iki kavram zaman zaman çakışmakla birlikte, zorunlu nedenlerin zorlayıcı nedenleri de kapsayan daha geniş anlamı olduğu belirtilmektedir. Zorlayıcı sebep, önceden görülemeyen ve kaçınılmayan, kusurdan uzak, dıştan gelen olaylardır. Buna karşılık, zorunlu nedenin olması için önceden görülemez nitelik taşıması beklenemez. İşin işleyişi sırasında genellikle birdenbire ortaya çıkan işyerindeki faaliyetin tümünü veya bazı departmanlar itibarıyla durduran veya çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltımını gerektiren bir durum olarak ele alınabilir.

## Ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi

Ülkemizde hangi günlerin ulusal bayram hangi günlerin genel tatil sayılacağı 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile düzenlenmiştir. Söz konusu kanunun 1 ve 2. maddesine göre, “**ulusal bayram**”, **Cumhuriyet Bayramı**, “**genel tatil günleri**” ise **resmî ve dini bayram günleri** ile **yılbaşı tatilidir**. Görüldüğü üzere, ülkemizdeki tatil ve bayram günlerinin sıklığı ve uzunluğu nedeniyle işyerlerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması bir sorun olarak değerlendirilmektedir. 64. Madde’nin 2. fıkrasında **telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz**. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz hükmünden dolayı kanunen **tatil günleri sayılan günlerde telafi çalışması yapılmaması** gerekmektedir. Kanuni tatil günlerinin yanına sözleşmelerden doğan tatil günlerinin de eklenmesi gerekir. Buna karşılık haftalık 45 saatlik çalışma süresinin beş iş gününde tamamlandığı hâllerde çalışılmayan cumartesi günü “tatil günü” değil “işgünü” sayıldığından telafi çalışması yaptırılabilir. Keza, yoğunlaştırılmış çalışma haftası uygulaması nedeniyle, denkleştirme haftasında çalışılmayan günlerde de telafi çalışması yapılabileceği düşünülmektedir. Zira, denkleştirme süresinde çalışılmayan günler/ süreler izin süresi olarak değerlendirilmemektedir.

### **İşçinin talebi ile kendisine izin verilmesi**

Kanun ve sözleşmeye dayanmayan bir hâlde işçinin talebi ile ileride telafi çalışması yapma karşılığında işçiye izin verilmesi hâlidir. İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde “işçinin talebi ile kendisine 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hâlleri..” olarak belirtilmiştir. Ancak burada belirtmek gerekir ki, işçi her talep ettiğinde işverenin izin verme yükümlülüğü yoktur. Yasadan anlaşıldığına göre, işçi tarafından talep edilecek izinın gerekçesi herhangi bir koşulla sınırlandırılmamıştır. Tarafların anlaşması yeterlidir. Belirtilmesi gereken diğer bir husus, telafi çalışması için gerekli hâllerden “zorunlu nedenle işin durması”, “tatil öncesi izin yapılması” ve “benzeri nedenlerle” telafi çalışması yapılabilmesi için temel koşul, işin önemli ölçüde az çalışması ya da tamamen tatil edilmesidir. İşçinin talebi üzerine izin verilmesi hâlinde, bu koşulların gerçekleşmesi gerekmemektedir. Dolayısıyla, tam gün izinler için telafi çalışması yapılabileceği gibi, saatlik, yarım günlük izinler için de telafi çalışması yapılabilecektir.

\*\*\*

### **İstanbul Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü tek yerde icra satış birimi kurdu**

SGK İstanbul İl Müdürlüğü prim ve diğer alacaklarını tahsil etmek için haciz yoluyla borçluların menkul, gayrimenkul vs. el koyduğu mallarının satışını Eğitim Mah. Dr. Erkin Cad No: 5/2-3 Göztepe/İstanbul adresinde kurduğu icra satış yerinde yapmaya başladı. Bu şekilde; İstanbul İl Müdürlüğü açık arttırma ile yapılan satış işleminin daha bilinir olmasını ve böylece rekabet ortamını sağlayarak gerek kendisi satışlardan yüksek bedel elde etmek, gerekse borçlunun borcundan daha çabuk kurtulmasını amaçlamaktadır. Satışa çıkarılan menkul, gayrimenkul vs. <http://istanbulsgk.gov.tr/levy/list> internet adresinden takip edilebilir.


**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

# İntibak zammında çalışmalar bitti

Ramazan Çanakkaleli 02.12.2012

 İntibak zammında çalışmalar bitti Aynı prim gün ve hizmet süresine sahip olunmasına rağmen hesaplama farklılığından kaynaklanan aylıklarla ilgili hep şikâyetler, serzenişler olurdu. Bu sorun bu yılın başına kadar ötelenir, sorunun çözümünün zor olduğu belirtilirdi. Ancak bu yıl başında konuya eğilen **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik** sorunun çözülmesi için gerekli dirayeti göstererek Bakanlar Kurulu'nu da ikna etti ve Başbakan Erdoğan'ın da desteğini alarak Meclis'te **İntibak Yasası**'nın kabul edilmesini sağladı. Daha sonrasında da aynı kararlılıkla konuyu takip eden **Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı Fatih Acar**'da kurum içinde teknik bir ekip kurarak İntibak Yasası'na göre yapılacak hesaplamaların yıl sonuna kadar bitirilmesini sağladı. Nihayet çalışmalar sonucu İntibak Yasası kapsamında yaklaşık iki milyon emekli dosyası incelendi ve intibak ile ilgili çalışmalar bitirildi.

Kimler intibak zammı alacak...

İntibak hesaplamaları kapsamında öncelikle; **2000 yılından önce emekli olan veya emeklilik başvurusu yapan SSK emeklileri** (malullük ve ölüm aylığı alanlar dâhil), **intibak farkı alacak**. Bununla birlikte; **1 Mart 2002 ile 30 Mayıs 2002 tarihleri arasında emekli olmuş ya da emeklilik başvurusu yapmış Bağ- Kur'lular da intibaktan faydalanacak**. Bu sebeple; bu kapsam dışındakiler ile Emekli Sandığı mensupları intibak zammından yararlanamayacak.

İntibak zammı için başvuru yok, toplu ödeme de yok...

**İlk intibak zamlı aylıklar Ocak 2013 tarihinde alınacak**. Ocak 2013'te kapsamda olan emeklilerin hesabına intibak zammı doğrudan eklenecek. **Zammı almak için başvuru yapmaya gerek yok**. İntibak zammı haricinde aylıklara, enflasyon farkı da eklenecek. İntibak zamları bir kereye mahsus olmayıp, kapsam dâhilinde olanlar ocak ayından itibaren düzenli olarak zamlı aylıklarını almaya devam edecek. Diğer bir ifade ile; **intibak zamlı aylık emeklinin bundan sonraki aylığı olacak**. İntibak zammı Ocak 2013 tarihinden itibaren alınacak aylığın zamlı olmasını içerdiği için emeklilere geriye doğru toplu para ödemesi olmayacak. Ancak; aylıkları bağlandığı dönemde eksik hesaplanan 2 bin 500 emekliye toplu para ödemesi yapılacaktır.

İntibak zammı ne kadar olacak...

**İntibak zammı, her emekliye aynı miktarda verilmeyecek. İntibak zammı** miktarı, **kişinin** derece, kademe ve göstergesi kadar prim gün sayısı ile de ilgili. Bu sebeple intibak zammının ne kadar olacağı emekli olan kişinin prim günü, derece, kademe ve göstergesine bağlı olduğuna göre, bu miktarlar değişmekte.

\*\*\*

Okurlardan...

## » Ücretin SGK'ya eksik bildirilmesi haklı sebeple fesih hakkı doğurur

**Soru:** Ben bir özel kurumda çalışıyorum. Maaşım itirazıma rağmen SGK'ya eksik bildiriliyor. İş akdimi feshedebilir miyim? **(Hakan Korkmaz)**

**Cevap:** İşvereninizin sigorta primlerinizi size ödediği ücretten SGK'ya bildirmesi zorunludur. Aksi hâlde Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü'ne şikayette bulunabilirsiniz ya da İş Mahkemesi'nde dava açabilirsiniz. Bu şikâyetiniz ile birlikte SGK müfettişleri işyerinizde inceleme başlatacaktır. Bu inceleme sonucuna göre SGK sizin sigorta primlerinizi re'sen tekrar düzenleyecektir ve işvereninize cezası ve faiziyle birlikte fatura edecektir. Böylelikle işe giriş tarihinizden beri sigorta primleriniz aldığınız ücret üzerinden gözükecektir. Ayrıca sigorta primlerinizin SGK'ya düşük ücretten bildirilmesi tarafınıza haklı sebeple istifa yani kıdem tazminatınızı alarak işten ayrılma hakkı doğurmaktadır.

## » Doğum borçlanması, sigorta giriş tarihini geriye götürmez

**Soru:** 1987/9. ayda sigortalı olarak çalışmaya başladıktan sonra 1992 yılında doğum yaptım ve doğumdan sonra üç yıl çalışmadım. Doğum borçlanması yaparsam sigorta başlangıcı geriye gider mi? Ne zaman emekli olurum? **(Nuray Demirel)**

**Cevap:** Ne yazık ki yapacağınız doğum borçlanması erkeklerin yaptığı askerlik borçlanması gibi başlangıç tarihini geri götürmüyor, sadece gün olarak emeklilik gününe ilave ediliyor. Sigorta girişinize göre; 20 yıl, 44 yaş ve 5.225 günle emekli olabilirsiniz. Eğer prim gününüz eksikse doğumdan sonra çalışmadığınız iki yıla kadarki süreyi doğum borçlanması ile tamamlayabilirsiniz. Ancak, prim gününüz yeterli ise doğum borçlanması yapmanıza gerek yok. Çünkü doğum borçlanması diğer hizmet borçlanmalarından ayrı sadece eksik prim gününün tamamlanmasını sağlar.

## » Sigortadan sonraki yaş büyütme emeklilikte dikkate alınmaz!

**Soru:** Ben 1986'da sigortalı oldum. Sigortalı olarak çalışmaya devam ederken askere erken gitmek için yaşıma mahkeme kararıyla bir yaş büyüttüm. Kimliğimde 1968 doğumlu görünüyorum ancak SGK kayıtlarında 1969 doğumlu görünüyorum. Ben emekli için gerekli yaşı 1969'a göre mi 1968'e göre mi hesaplayacağım?


**Cevap:** Kanundaki yaş şartı ile ilgili hesaplama yapılırken mevzuata göre, ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başladığınız tarihte nüfus kaydındaki doğum tarihiniz emeklilik açısından geçerli olacaktır. Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladıktan sonra mahkeme kararı ile yapılan yaş düzeltmeleri emeklilik işlemlerinde geçerli kabul edilmemektedir. Buna göre sizin emekliliğiniz 1969 yılına göre hesaplanır. Ancak, sigortalı olunan tarihten önce yapılan yaş büyütme emeklilik açısından kabul edilmektedir.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**  
**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

# İş kazalarında işverenin sorumlulukları nelerdir

Ramazan Çanakkaleli 09.12.2012

 İş kazalarında işverenin sorumlulukları nelerdir Okurumuz **Mithat Yıldız** yaklaşık 60 kadar işçi çalıştırdığını, işçilerinin iş kazası geçirmesi hâlinde hangi sorumluluklarının olduğunu soruyor. Okurumuzun sorusu genel olarak bütün işverenlerin merak ettiği bir soru. Bu yazımızda 5510 sayılı kanuna göre işverenin iş kazaları karşısındaki sorumluluğunu izah edelim.

## İş kazası...

İşçinin iradesi dışında, hariçten gelen, ani ve şiddetli bir müdahale sonucu bedende meydana gelen bir arızaya sebebiyet veren ve sonucu işçinin ölmesine veya vücut bütünlüğünün bozulmasına sebep olan kazaların iş kazası sayılması için 5510 sayılı kanunda belirtilen şartlardan en az bir tanesinin tanımına uygun gerçekleşmesi gerekmektedir. Genel olarak; **işyerinde geçirilen kaza iş kazasıdır**. Bu iş kazalarında işverenin sorumlulukları şu şekildedir.

## İşverenin işçiyi koruma ve gözetme sorumluluğu...

Öncelikle işverenin başta İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (1 Ocak 2013'ten itibaren uygulamaya konulacak), İş Kanunu, Borçlar Kanunu vs. gibi kanunlar ve diğer mevzuat gereği **işçiyi gözetme borcu** bulunmaktadır. Söz konusu kanunlar çerçevesinde iş kazası, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, iş kazası ile ilgili olarak **"işverenin sorumluluğu"**ndan bahsedilir.

Ancak işverenin sorumluluğu, kaza ile zarar arasındaki illiyet bağının sağlanamadığı ya da kesildiği hâllerde ortadan kalkar. İşverenin sorumluluğunu ortadan kaldıran ve uygun illiyet bağını kesen nedenler aşağıda belirtilmiştir.

- **Kazalı işçinin kusuru:** İş kazasının gerçekleşmesinde işçinin ağır kusuru varsa, uygun illiyet bağı kesilir ve **işverenin sorumluluğu aranmaz**. Örneğin; **kişisel gerekçelerle işyerinde işçinin intihar etmesi**.
- **Üçüncü kişinin kusuru:** Üçüncü kişinin yaptığı kusurlu davranış nedeniyle uygun illiyet bağının kesilmesidir. Üçüncü kişi, işverenin bir başka işçisi ya da işverenle bağlantısı olmayan diğer bir şahıs olabilir. Örneğin; **işverene ait bir araç içinde seyreden işçi, karşı yönden gelen ve kusurlu olan bir araç ile çarpışma sonucu sakatlanmıştır**.
- **Mücbir sebep:** Mücbir sebep nedeniyle meydana gelen kazada da **işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir**. Mücbir sebep; dış kuvvetlerin sonucu, işverenin işyeriyle bağlantısı bulunmayan, önceden görülmeyen, kaçınılmaz ve mutlak surette engellenemeyen olaylardır. Bu husus 506 sayılı kanunun 26. maddesine 4958 sayılı kanunun 28. maddesi ile yapılan ek cümle de "İşçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır" şeklinde belirtilmiştir. Örneğin; **işyerinde çalıştığı sırada gerçekleşen deprem sonucunda işçinin yaralanması**.

Yukarıdaki durumların kazanın oluşumundaki kusur derecesi ağırlığına göre, işverenin sorumluluğu azalır ve eğer iş kazası bu üç sebebin birinden dolayı olmuşsa, iş kazası sonucu sigortalıya veya ölümü hâlinde hak sahiplerine SGK'dan yardım sağlansa bile **işveren sorumlu tutulmaz**.

### **İş kazasını SGK'ya ve kolluk kuvvetlerine bildirme sorumluluğu**

İşverenin sözkonusu kaza kapsamında kusur sorumluluğu olsun veya olmasın meydana gelen kazayı SGK'ya ve kolluk kuvvetlerine bildirmesi gerekmektedir.

Buna göre;

Kazanın olduğu yer eğer jandarma bölgesi ise jandarmaya, polis bölgesi ise polise sözkonusu olayın derhal bildirilmesi gerekir. Ancak uygulamada genel olarak kazalıların kaldırıldıkları hastanenin acil bölümünde görevli polisler olay bildirilmektedir.

Ayrıca işveren tarafından, Kurum'a da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde iş kazası bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile bildirilmesi zorunludur. Kazanın işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi hâlinde bu süre, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar. Üç günlük süre zarfında işveren tarafından Kurum'a bildirilmemesi hâlinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, 5510 sayılı kanunun 21. maddesi gereği Kurum'ca işverenden tahsil edilir.

### **İş kazası geçiren işçiye sağlık hizmeti sunma sorumluluğu**

İşverenin, öncelikle çalıştıracığı işçiye sağlık raporuna göre bünyeye elverişli bir işte çalıştırması gerekmektedir; diğer bir ifade ile sağlık kurulu raporu ile belli bir işte çalışamayacağı belgelenen işçi bu tip bir işte çalıştırılmaz... Buna göre; sağlık raporu alınması gerektiği hâlde sağlık raporuna dayanmaksızın veya alınan raporlarda sözkonusu işte çalışması tıbbî yönden elverişli olmadığı belirtildiği hâlde Genel Sağlık Sigortalısını çalıştıran işverenlere, bu nedenle Kurum'ca yapılan **sağlık hizmeti giderleri tazmin ettirilir**. Bu kişileri çalıştıran işverenler, Genel Sağlık Sigortalısının aynı hastalık sebebiyle Kurum'ca yapılan **masraflarını ödemekle yükümlüdür**. Tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir durumda olduğuna dair Kurum'ca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından belge almaksızın başka işte çalışan Genel Sağlık Sigortalısının aynı hastalığı sebebiyle yapılan tedavi masrafları ise kendisinden alınır.


Bununla beraber **iş kazasına uğrayan işçiye işveren sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür**. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve masraflar Kurum tarafından karşılanır. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı, Genel Sağlık Sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına veya malûllük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurum'un bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**  
**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## **GSS prim borcu çıkarılanlar ne yapmalı**



 GSS prim borcu çıkarılanlar ne yapmalı 1 Ocak 2012 tarihinden **Genel Sağlık Sigortası** herkes için zorunlu hâle geldi, hatta "yeşil kart" kapsamındakiler bile GSS kapsamına alındı. GSS'nin herkes için zorunlu hâle gelmesiyle birlikte, birçok kişi kendi başvurusu ve bilgisi dışında, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından re'sen Genel Sağlık Sigortalısı olarak tescil edildiği, prim borcu olduğu, gelir testine başvurması gerektiği yönünde SGK'dan tebligat ve ödeme emri almaya başladı. Bu borçtan kurutulmanın öncelikli yolu tabii ki borcu ödemektir. Ancak bu herkesin bildiği bir yoldur. Bunun dışında ise durma göre üç çözüm yolu vardır.

### **Re'sen GSS tescil işlemini ve prim borcunu iptal ettirmek**

Sosyal Güvenlik Kurumu yukarıda belirtilen mevzuat hükümlerini uygularken, bazen re'sen Genel Sağlık Sigortalısı olarak tescil edilmemesi gereken kişiyi sistem üzerinden re'sen GSS'li olarak tescil edebilmekte ve prim borcu çıkarabilmektedir. Bu tescil hatalı yapılmışsa bunu iptal etme yollarına başvurulmalıdır.

Buna göre:

- Bakmakla yükümlü olunan kişi statüsünde anne veya babası üzerinden GSS yardımlarından yararlanmaktayken, yeni eğitim- öğretim yılına ait öğrenci belgesi Kurum'a verilmediği için;
- Sigortalı olarak çalıştığı işten ayrılmak ve sigortalılık niteliğini kaybetmiş olmakla beraber, bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamında anne- babası veya eşi üzerinden GSS yardımı alma hakkı olduğu Kurum'ca bilinmediği için;
- Daha önce bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamında anne veya babası üzerinden GSS yardımlarından yararlanmaktayken, işe girmesi veya evlenmesi nedeniyle bu hakkı kaybeden, ancak daha sonra işten ayrılması veya boşanması nedeniyle anne veya babası üzerinden GSS yardımı alma hakkı olduğu Kurum'ca bilinmediği için; bazı kişiler Kurum tarafından re'sen GSS'li olarak tescil edilmekte ve prim borcu çıkarılmaktadır. Buradaki örnekler çoğaltılabilir.

### **Gelir testine başvurmak**

Yukarıda belirtilen kişiler dışında kalan, yani Kurum'un yaptığı re'sen GSS tescil işlemi yerinde ve doğru olan kişilerle ilgili olarak tek yapılması gereken ise gelir testine başvurarak gerçek gelirini tesbit ettirmektir. Zaten Sosyal Güvenlik Kurumu re'sen GSS'li olarak tescil ettiği kişilere, hem tescil işleminden haberdar olmaları hem de bir ay içerisinde gelir testi için başvurmaları gerektiğine dair bilgilendirme yazısı yani gelir testine müracaat bildirimini göndermektedir.

Gelir testi ile ilgili başvurunun, re'sen GSS'li olarak tescil edilen kişinin ADNKS'de (Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi'nde) kayıtlı ikâmetinin bulunduğu yerdeki Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı'na yapılması gerekmektedir. Gelir testi için başvuru yapılacak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı'nın adres ve diğer iletişim bilgilerine, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın "<http://www.aile.gov.tr>" veya "<http://www.sydgm.gov.tr/tr/vakif>" web adresinden ulaşılabilir.

### **İtiraz etmek**

Yukarıda belirtilen yollardan çözüme ulaşamayan, buna karşılık kendisine çıkarılan GSS prim borcunun haksız ve yersiz olduğunu düşünen kişi itiraz yoluna başvurabilir. İtirazın öncelikle, prim borcunun tebliğ tarihinden

itibaren bir ay içinde Kurum'un ilgili ünitesine dilekçe ile yapılması gerekir. İtiraz en geç 30 gün içinde Kurum'ca karara bağlanır. İtirazın Kurum'ca reddi hâlinde, kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde yetkili iş mahkemesine başvurulabilir. Ancak, mahkemeye dava açılması Kurum'un takibini durdurmaz.

### **GSS prim borcunun ertelenmesi veya taksitlendirilmesi**

Her ay tahakkuk ettirilen (çıkarılan) Genel Sağlık Sigortası prim borcu, kişinin herhangi bir sağlık yardımı alıp almadığına, Genel Sağlık Sigortası'ndan yararlanıp yararlanmadığına bakılmaksızın tahakkuk ettirilmektedir. Bu nedenle ilgili kişinin hiçbir sağlık yardımı almamış olması, Genel Sağlık Sigortası'ndan hiç faydalanmamış olması, hatta GSS'li olduğunu sonradan öğrenmesi, şu anki düzenlemeler çerçevesinde, o kişi adına çıkarılmış olan GSS prim borcunu hiçbir şekilde etkilemez, prim borcunun miktarında herhangi bir değişiklik yapılması veya borcun silinmesi talep edilemez. Genel Sağlık Sigortası prim borcu da Sosyal Güvenlik Kurumu'nun diğer prim alacaklarıyla aynı hükümlere tabi olduğundan, 6183 sayılı kanunun 48. maddesine göre tecil ve taksitlendirilmesi mümkündür.


**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## **İş sağlığı ve güvenliği 2013'te başlıyor**

*Ramazan Çanakkaleli 30.12.2012*

 İş sağlığı ve güvenliği 2013'te başlıyor Bilhassa iş kazalarının azaltılmasının sağlanması ve daha güvenli yerlerde çalışılabilmesi için İş Kanunu'ndan ayrı bir **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu** hazırlanmış ve yasalaşmıştı. Kanun işverenlere birçok yükümlülük getiriyor. Yeni uygulamalar ve yaptırımları mevcut. Kanunun uygulanması ile ilgili erteleme olabilir yorumları olmuştu ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı kanun uygulamasının ertelenmeyeceğini açıkça belirtti. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulamaları şu şekilde olacak.

### **Her işyerinde "iş sağlığı ve güvenliği" uzmanları olacak**

İş sağlığı ve güvenliği konularında işverene en büyük desteği İSG profesyonelleri sağlayacaktır. İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, özel eğitim görmüş, mesleki yeterlilikleri güvence altına alınmış, iş sağlığı ve güvenliği alanında yetkinleşmiş kişilerdir. **Özel sektörde olduğu gibi kamu kurum ve kuruluşlarında da iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirme zorunluluğu getirilmiştir.** İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri bünyesindeki İSG profesyoneli tarafından sağlanması gerekmektedir. Ancak işyerinde İSG eğitimi olarak bu görevi üstlenecek uygun vasıflara sahip bir personel bulunmaması hâlinde bu hizmet ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden sağlanarak da yerine getirilebilecektir.

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin tam süreli görevlendirilmesi gereken işyerlerinde, işveren, "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi" kurmakla yükümlüdür. Gerekli şartları taşıması durumunda, işverenin kendisi de iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin bir kısmını üstlenebilecektir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal, yapı işleri ve tehlikeli kimyasallarla çalışılan sektörler veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmaması işi durdurma sebebi sayılacaktır.

#### » İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıtları etkin ve güncel oluyor.

İşverenler, tüm iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, gerekli incelemeleri yaparak rapor hazırlamak ve son dakika önlenmiş olayların dahi değerlendirmesini yapmak ile yükümlüdür. Böylece yaşanan olumsuz deneyimlerin tekrarlanmaması ve oluşabilecek zararların önüne geçilmesi sağlanacaktır.

İşyeri hekimi ve sağlık görevlileri tarafından meslek hastalığı ön tanısı konulan vakalar, yetkili sağlık birimlerine sevk edileceklerdir. İş kazası ve meslek hastalıkları artık sadece Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilecektir. Yetkili sağlık birimleri ise iş kazaları ve teşhis koydukları meslek hastalıklarını 10 gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildireceklerdir.

#### » Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği için bilgi ve eğitim ile donanıyor.

İşveren, tüm çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirmekle yükümlüdür. İş ya da işyeri değişikliği, uzun süreli izin, kullanılan donanım ya da malzemelerin değişikliği ardından, yeni çalışma koşullarına yönelik olarak çalışan eğitim alacak ve düzenli aralıklarla bu eğitimler tekrarlanacaktır. Aynı zamanda tüm çalışanlar, işyerinde karşılaşılabilecekleri her durum hakkında olduğu gibi, hak ve sorumlulukları ile ilgili de bilgilendirilecektir.

Çalışanlar için bir başka zorunlu eğitim ise mesleki eğitim olarak belirlenmiştir. Tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde çalışacak olanların, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgelemeleri şart olmuştur. Böylece iş sağlığı ve güvenliği, mesleki eğitimle de desteklenmiştir.

Eğitim maliyetlerinin çalışana yansıtılmaması ve eğitim süresinin iş süresinden sayılması sağlanmıştır.

#### » İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturuluyor.

İş sağlığı ve güvenliği kurulları; elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla devamlılığı olan işlerin yapıldığı tüm işyerlerinde oluşturulacaktır.

Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde oluşturulacak kurul ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre işveren, kurul tarafından alınan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kararları uygulamakla yükümlüdür.

#### » Kanunla uyumsuz davranışlara idari para cezası uygulanıyor.

Kanunun doğru ve etkin uygulanıp uygulanmadığının kontrolü için gerçekleştirilecek olan teftişler, bu teftişlerde görev alacak kişiler ve işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında yapılacak olan ölçüm, inceleme, araştırma faaliyetlerine ilişkin hususlar düzenlenmiştir.

Bu faaliyetler sonucunda belirlenen, kanundaki hükümlere aykırı davranışlara uygulanacak idari para cezaları da netlik kazanmış ve caydırıcı hâle gelmiştir. Hayati tehlike tesbitinde işyerlerinin bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulması hükmü getirilmiş ve böylece işyerinin

tamamen kapatılmasıyla yaşanabilecek mağduriyetler giderilmiştir. Çalışanların işin durdurulmasından dolayı işsiz kalması hâlinde ücretleri korunarak mesleklerine uygun başka bir işe verilmesi veya ücretlerinin ödenmesi işverenin yükümlülüğünde olacaktır.


**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İstirahatlı işçinin işten çıkarılması

*Ramazan Çanakkaleli 06.01.2013*

 İstirahatlı işçinin işten çıkarılması İşçinin hastalık veya kaza nedeniyle kısa süreli istirahat yani rapor alması genelde pek problem olmamakta, işçi iyileşince işine devam etmektedir. Ancak istirahat süresinin uzun olması taraflar arasında problemlere yol açabilmektedir. Bu nedenle, hastalık veya kaza nedeniyle işçinin istirahatlı kalması dolayısıyla işe gelememesi hâlinde iş sözleşmesinin feshi ile ilgili hususlar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin birinci fıkrasının (I) numaralı bendinde düzenlenmiştir.

### **İstirahatlı olsa dahi işverenin işçiyi işten çıkarma hakkı doğan durumlar:**

**a)** İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması hâlinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi yani işçinin ardı ardına (peş peşe) üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla istirahat alması ve bu nedenle işe gelmemesi hâlinde işveren işçiyi işten çıkarabilir.

**b)** İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulu'nca saptanması durumunda.

**c)** Yukarıda (a) bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerinde istirahatlı olması, dolayısıyla da işe gelmemesi sebebiyle, işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hâllerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. Madde'deki bildirim (ihbar) sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar.

Yani daha açık bir anlatımla istirahat süresinin;

- İşyerindeki kıdemi altı aydan az olan işçi için sekiz haftayı,
- İşyerindeki kıdemi altı aydan bir buçuk yıla kadar olan işçi için on haftayı,
- İşyerindeki kıdemi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için on iki haftayı,
- İşyerindeki kıdemi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için on dört haftayı

aşması hâlinde işverenin iş sözleşmesini feshetme yani işçiye işten çıkarma hakkı doğar. Kıdem süresinden kastedilen, işçinin işyerinde işe girdiği tarihten itibaren geçen çalışma süresidir.

Doğum ve gebelik hâllerinde ise yukarıda belirtilen süreler 74. Madde'deki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez. Söz konusu 74. Madde'nin birinci fıkrasında ise; *"Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik hâlinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır"* hükümleri yer almaktadır.

### **İstirahatlı işçiye süresinden önce işten çıkaran işverenin sorumluluğu:**

İstirahatlı işçiye, istirahat süresi yukarıda belirtilen sekiz ile on dört haftalık süreyi geçmeden işten çıkaran işverenin, Kanun'un 17. maddesinde belirtilen bildirim süresine ilişkin ücret tutarında işçiye tazminat (ihbar tazminatı) ödemesi gerekir. Yani daha açık bir anlatımla;

- İşyerindeki kıdemi altı aydan az sürmüş ise iki haftalık,
- İşyerindeki kıdemi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş ise dört haftalık,
- İşyerindeki kıdemi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş ise altı haftalık,
- İşyerindeki kıdemi üç yıldan fazla sürmüş ise sekiz haftalık

ücreti tutarındaki ihbar tazminatını işverenin işçiye ödemesi gerekir.

Eğer ihbar süreleri iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile yukarıdakilerden daha uzun süreli olarak belirlenmişse bu durumda işverenin sözleşmedeki süreye tekabül eden tutardaki ücreti tazminat olarak işçiye ödemesi gerekir.

### **İstirahatlı işçiye işten çıkaran işçinin kıdem tazminatı sorumluluğu:**

İşveren istirahatlı işçiye, yukarıda belirtilen süreleri dikkate alarak veya almayarak işten çıkarmış olsa, işçiye ihbar tazminatı ödemiş olsa dahi; işçi işyerinde en az bir yıllık çalışma süresini doldurmuşsa, işverenin işçiye kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar. Çünkü, yukarıda belirtilen şartların gerçekleşmesi ve belirtilen sürelerin doğması hâlinde işverenin işçiye işten çıkarma hakkı doğsa bile, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 25. maddesinde belirtilen sebeplerden sadece "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri" nedeniyle işçiye işten çıkarması hâlinde işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bunun dışında kalan sağlık sebepleri veya zorlayıcı sebepler işveren için haklı fesih sebebi olmakla birlikte, kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**


**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## 2013 yılında da gündem SGK

---

Ramazan Çanakaleli 13.01.2013

 2013 yılında da gündem SGK Hemen hemen her hafta SGK ile bir husus gündemin ilk sıralarında olabiliyor. Daha 2013 yılının ilk 10 günü dolmadan yine SGK gündemin ilk sırasında... Bu sefer hem intibak hem de bazı konularla ilgili kolay ve pratik çözümler getirecek bu kanun değişikliği.

### İntibak tamam...

Çözülmesi imkânsız denen intibak ile ilgili kanun sonrası iki milyon dosya SGK personeline tek tek taranarak intibak miktarları belirlendi. Ve intibak zamları 2013 yılı ocak ayı aylıklarında ödenmek üzere tahakkukları yapıldı. Ayrıca sürpriz yapılarak intibak miktarları ile ilgili bilgilerin aylıklardan önce kurumun resmî internet sitesinden ([www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr)) TC kimlik numaraları ile sorgulanarak öğrenilebilme imkânı da getirildi.

### Torba yasa ile çözümler...

5510 sayılı Kanun'da değişiklik yapacak olan yasa tasarısı 10.01.2013 tarihi itibarıyla TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilerek yasalaştı. Bu yasa ile süreç içinde sorun olarak tesbit edilen ve yasal değişikliklerle kolay ve pratik çözümler getirecek konular ile ilgili çözümler sağlanmış oldu. Buna göre:

» **Gazetecilere yıpranma hakkı verildi:** Gazetecilerin yıpranma payı hakları yeni yasa ile yeniden tanınmış oldu. Bu hak 2008 yılında yapılan yasal düzenleme ile iptal edilmişti. Bu hak ile, bir yıllık çalışma karşılığında 90 günlük fiili hizmet zammı (yıpranma hakları) gazetecilere yeniden tanındı. Gazetecilerle beraber milletvekillerine ve dışarıdan atanan bakanlara da bu hak verildi. Böylece, gazeteci ve milletvekilleri her dört yılda, bir yıl fazla çalışmış sayılarak, bu süre beş yıl olarak hesaplanacak. Gazetecilerin elde ettikleri fiili hizmet zammının toplamının yarısı kadar süre, emeklilik yaş hadlerinden düşecek. Milletvekilleri için ise sözkonusu sürenin tamamı emeklilik yaş haddinden indirilecek. Düzenleme, fiili hizmet zammı süresinin kaldırıldığı 2008 yılı ekim ayı itibarıyla geçerli sayılacak.

» **Milletvekillerine bir hak daha:** Memur emeklisi milletvekilleri gibi SSK ve Bağ-Kur emeklisi iken milletvekili olanlar iki yıl milletvekilliği yapmadan "milletvekili emeklisi" olabilecek.

» **Bağ-Kur'lular için af:** Prim borcu olduğu için bir yakınının üzerinden doktora giden Bağ-Kur'lular, SGK tarafından bu konuda kendilerine çıkarılacak borçları ödemeyecek.

» **Emekli memurlara af:** Emekli olduktan sonra kamuda çalışmaya devam edip, emekli aylığıyla birlikte maaş da alan memurlar, bu aylıklara ilişkin borçlarını taksitlendirebilecek.

» **Gazilere ek hak:** Terörle mücadelede malul kalanlar ile Kore, Kıbrıs ve İstiklal Savaşı gazileri kamu hastanelerinden sevk almadan özel hastanelere gidebilecek ve fark ücreti ödemeyecek.

» **Öğrencilere ek hak:** Liseyi bitirdikten sonra üniversiteye başlayan öğrenciler 120 gün süreyle sağlık hizmetlerinden yararlanacak.

Gündem yine SGK... İntibak dahil sosyal güvenlikle ilgili konularda çok hızlı ve pratik çözümler getiren düzenlemelerden dolayı başta SGK Başkanı Fatih Acar'a ve SGK personeline teşekkür ediyorum.

\*\*\*

## İş sözleşmesinin feshinde bildirim süresi

Bildirimli fesihte belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek isteyen tarafın sözleşmeyi sona erdirmeye iradesini önceden bildirmesi gerekmekte olup, sözleşme bildirim süresinin dolmasıyla sona ermektedir. Bildirili fesihte işçi ve işverenin uyması gereken bildirim süreleri 4857 sayılı İş Yasası'nın 17/II. maddesinde işçinin kıdemi esas alınmak suretiyle belirlenmiştir.

Buna göre, iş sözleşmesi;

- İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

feshedilmiş sayılmaktadır. İş Yasası'nda düzenlenen bu süreler asgari süreler olup bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile azaltılması mümkün bulunmamaktadır. Ancak arttırılması mümkündür.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**  
**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Yeni kanunda SGK değişiklikleri

---

*Ramazan Çanakkaleli 20.01.2013*

Geçen haftaki yazımda **"2013 yılında da yine gündem SGK"** diye belirtmiş ve intibak yasasına ve yeni kanun değişikliklerine ana hatları ile değinmiştim. Bu yazımda yeni kanun değişikliklerini ayrıntısı ile izah edeceğim.

## **Yeni Kanun...**

05.12.2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sunulan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı, bazı önemli değişiklik ve eklemeler yapılarak TBMM Genel Kurulu'nda kabul edildi ve 6385 Kanun numarasıyla yasalaştı. Cumhurbaşkanı tarafından da onaylanması hâlinde **Resmî Gazete**'de yayımlanarak yürürlüğe girecek. Söz konusu kanunla, Sosyal Güvenlik Kurumu mevzuatında yapılan değişiklikler ve Kanun'un TBMM tarafından kabul edilmiş son hâli aşağıda yer almaktadır.

### **» Kamuda çalışan emekliler için "yazılı müracaat şartı" kaldırılıyor**

Emekli olduktan sonra kamuya ait veya kamu ortaklığı bulunan bir işte çalışanların aylıklarının kesilmesi gerekmektedir. Düzenlemeyle kesilmesi gereken aylıkların, tekrar başlatılması için gerekli olan yazılı talep şartı kaldırılmakta, bu şekilde kamuda işe başlama tarihi ile yazılı talep tarihi arasındaki aylığın değil sadece kamuda fiilî olarak çalışılan döneme ait aylığın kesilmesi ve borç çıkarılması sağlanacaktır.

### **» Lise öğrencilerine ilave 120 gün sağlık hizmeti getiriliyor**

Ana veya babaları üzerinden sağlık yardımı alan veya yetim aylığı alan erkek çocukların liseyi bitirdikleri tarihten itibaren 120 gün daha sağlık hizmetlerinden faydalanması sağlanacaktır. Bu şekilde liseyi bitirip üniversiteyi kazanan erkek çocukların haziran-ekim ayı arasında gelir testine girmeden sağlıktan faydalanmaları sağlanarak yaşanan mağduriyetler önlenecektir.

### **» Şehit yakınları ile gaziler sevksiz özel hastaneye gidebilecek**

İstiklal savaşı, Kore ve Kıbrıs gazileri ve eşleri; güvenlik ve asayiş görevleri nedeniyle vazife malulü olanlar ve hak sahipleri ile harp malulü olanlar ve bunların hak sahiplerinin özel hastanelerden fark ödemediği yararlanmaları için gerekli olan kamu hastanelerinden sevk şartı kaldırılmıştır. Böylece, şehit yakınları ve gaziler doğrudan özel hastaneye gidebilecek ve herhangi bir fark ödemeyecektir.

### **» Basamak intibakından kaynaklanan sürpriz borçlara son veriliyor**

Yapılan düzenleme ile esnaf ve tarım Bağ-Kur'lularının Bağ-Kur'a ilk defa kayıt oldukları tarihteki basamaklarının esas alınması sağlanacaktır. Bu şekilde ilk kayıttan önce SSK veya Emekli Sandığı çalışanları olanların başlangıç basamağının değişmesi ve sigortalılarımıza emeklilik aşamasında sürpriz borçlar çıkması önlenecektir.

### **» Sosyal güvenlik destek primi ve yersiz olarak ödenen aylıklar yapılandırılıyor**

SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı'ndan emekli olup da ticari faaliyet yürütmesi nedeniyle ödenmesi gereken sosyal güvenlik destek prim borçları ile SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı'ndan emekli olduktan sonra kamuya ait bir işte çalıştığı için aylıkları kesilmesi gerekenlerden bildirim yapılmadığı için aylıkları ödenmeye devam edilen ve bu durumu sonradan tesbit edilerek çıkarılan borçlar 6111 sayılı Kanun'a göre yeniden yapılandırılacak. Bu düzenlemeyle birlikte söz konusu borçlar taksitler hâlinde ödenebilecektir.



### » **Esnafların temsilcisi SGK Yönetim Kurulu'nda yer alacak**

SGK Yönetim Kurulu'nda, esnafların da temsil edilmesini sağlamak için SGK Genel Kurulu'nun yapısında değişiklik yapıldı. Yapılan düzenleme ile sayıları 1,9 milyonu bulan esnafların temsilcisinin de SGK Yönetim Kurulu'nda yer alması sağlandı.

### » **Yersiz sağlık hizmeti alanlara af getiriliyor**

Kendi sigortalılığı bulunduğu hâlde ana-baba veya çocuğu üzerinden sağlık hizmetlerinden yararlanmış olanlara 2012 ocak ayına kadar çıkarılan veya çıkarılacak sağlık harcamalarına ilişkin borçlar affedilmektedir. Bu kapsamda özellikle 4/b sigortalılarından prim borcu nedeniyle sağlıktan yararlanamayacak olup da başka bir yakınının üzerinden sağlık yardımlarını alanlar bulunmaktadır. 2012 ocak ayında SGK'nın sağlık provizyon ve aktivasyon sistemi (SPAS) devreye girdiğinden, bu tarihten sonra artık bütün sistemler karşılıklı birbirini gördüğü için bu şekilde başkasının üzerinden yararlanma olamayacaktır.

### » **SGK'ya 3970 kadro veriliyor**

Şu anda 32 bin kadrosu bulunan SGK, bu kadronun ancak 25 binini kullanabilmektedir. Yapılan düzenleme ile bu kadrolar kullanılabilir hâle getirilip 3970 kadronun kullanılmasına imkân verilerek, SGK'nın personel ihtiyacı giderilmektedir.

### » **Gazeteci ve milletvekillerine yıpranma hakkı veriliyor**

5510 sayılı Kanun'un "**Fiilî hizmet süresi zammı**" başlıklı 40. maddesinde yapılan düzenleme ile; sarı basın kartı olanlar ve milletvekilleri ile dışarıdan atanan bakanlar, fiilî hizmet süresi zammı uygulamasına dâhil edilerek, belirtilen işyerlerinde çalışılan her 360 günlük hizmet karşılığında toplam prim ödeme gün sayılarına 90 gün fiilî hizmet verilmesi sağlanmıştır. Ayrıca, 5510 sayılı Kanun'a eklenen Geçici 48. Madde ile de fiilî hizmet süresi zammı kapsamına alınanların 2008 ekim ayı başından, yapılan düzenlemenin yürürlüğe gireceği tarihi takip eden aybaşına kadar geçen sürelerinin de fiilî hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilmesi sağlanmıştır. Yapılan bu düzenleme ile basın mesleğinde çalışanların, 2008 ekim ayından sonra basında geçen hizmetlerinin 1/4'ü, beş yılı geçmemek kaydıyla prim ödeme gün sayılarına ilave edilecek, bu işlerde en az 3600 gün çalışmış olan gazetecinin gün sayısına ilave edilen sürenin yarısı da emekli olmaları için aranan yaş hadlerinden indirilecektir. Milletvekillerine yönelik yapılan düzenleme ile de beş yılı geçmemek üzere her 360 günlük hizmet karşılığında 90 günlük sürenin toplam hizmet süresine eklenmesi ve prim ödeme gün sayısına eklenen ilave sürenin tamamının üç yılı geçmemek üzere emeklilik yaş hadlerinden indirilmesi sağlanmıştır.

### » **Kısa vadeli sigorta prim oranları sabitleniyor**

5510 sayılı Kanun'un 81. maddesine göre, kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, yüzde 1 ila 6,5 arasında değişmekte idi. 81. Madde'de yapılan değişiklik ile kısa vadeli sigorta kolları prim oranı yüzde 2 olarak sabitlenmiş ve bu oranı yüzde 1,5'a indirmeye ve yüzde 2,5'a çıkarmaya bakanlar kurulu yetkili kılınmıştır. Bu şekilde işyeri tehlike sınıf ve derecesinin belirlenmesi konusundaki birçok bürokratik işlem ve yaşanan ihtilaflar son bulacaktır. Ayrıca muhtasar beyanname ile aylık prim ve hizmet belgesinin birleşmesi ve Türkiye genelinde tek işyeri sicil numarası uygulamasına geçilmesinin önündeki engeller kaldırılmıştır. Yapılan sabitlemeye paralel

olarak artık uygulanma kabiliyeti kalmayan işyeri tehlike sınıf ve derecelerinin belirlenmesi ve değiştirilmesiyle ilgili 5510 sayılı Kanun'un 83 ve 84. maddeleri de yürürlükten kaldırılmıştır.


**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Borçlar Kanunu'nda işçi ve işveren yükümlülükleri

Ramazan Çanakkaleli 27.01.2013

 Borçlar Kanunu'nda işçi ve işveren yükümlülükleri Son dönemlerde yenilenen kanunlardan biri de **Borçlar Kanunu** oldu. Bilindiği gibi 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanunu 04.02.2011 tarihli *Resmî Gazete*'de yayımlanarak 1 Temmuz 2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Yeni kanunun altıncı bölümü **Hizmet Sözleşmeleri**'ni düzenlemekte olup, işçi- işveren ilişkileri açısından önemli hükümleri kapsamaktadır. Kanundaki hizmet sözleşmesine ilişkin değişiklikler başta İş Kanunu kapsamı dışında kalan işçi ve işverenler ile hukukçular olmak üzere geniş bir kesimi yakından ilgilendirmektedir.

### Hizmet Sözleşmesi

*"Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene **bağımlı** olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir."* (m. 393) Bu şekilde tanımlanan Hizmet Sözleşmesi, öğretide ve içtihatlarda yer alan hizmet akdinin üçüncü unsuru olan bağımlılığı da tanımın içine almıştır. Diğer taraftan, önceki kanunda yer almayan kısmi süreli çalışma yeni kanunda; *"İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir"* (m. 393) şeklinde tanımlanmıştır. *"Hizmet sözleşmesi, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça özel bir şekle bağlı değildir"* (m. 394) ifadesinde de görüldüğü gibi, İş Kanunu'ndan farklı olarak belirli süreli hizmet sözleşmelerinin dahi yazılı olması şartı bulunmamaktadır.

### İşçi yükümlülükleri

İşçinin yükümlülükleri şu şekildedir:

- **Bizzat çalışma borcu** (m. 395): Hizmet sözleşmelerinin kişiselliğinin gereği olarak ifanın bizzat işçi tarafından yapılması gerekmektedir. Önceki kanundaki mevcut hüküm yeni kanuna da taşınmıştır.
- **Özen borcu** (m. 396): İşçi işini ifa sırasında gerekli dikkat ve özeni göstermek, makine, araç ve gereçlere, sistemlere zarar verecek hareketlerden sakınmak durumundadır. (m.400). hükmü gereğince kusuru ile verdiği zararı tazmin etmesi gerekir.

• **Sadakat borcu** (m. 396): İşçi bu borç gereğince, işverenin menfaatlerini kollamak, işverenin zararına olan, itibarını zedeleyecek davranışlardan kaçınmak, işverenin menfaatlerine zarar verecek bir durum ya da davranış gördüğünde bunu engellemek veya ilgililere iletmek, onun iş sırlarını, üretim bilgilerini saklamak, işvereni ile rekabet teşkil edecek faaliyetlerde bulunmamak zorundadır. Bununla birlikte işçinin iş saatleri dışında ve işvereni ile rekabet etmeyecek şekilde çalışması aralarındaki sözleşmeye bağlıdır.

• **Teslim ve hesap verme borcu** (m. 397): Bu borç önceki kanunda yer almayan bir borçtur. Sadakat borcunun bir gereği olarak işçinin, işverene yaptığı iş ile ilgili hesap verme ve aldığı mal, eşya, para vs'yi teslim etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu maddede de bu husus özel olarak düzenlenmiş ve özellikle para tahsil eden çalışanların müşteriden aldıkları para veya diğer eşyaları işverene teslim etme zorunlulukları düzenlenmiştir.

• **Fazla çalışma borcu** (m. 398): Maddenin ilk cümlesinde genel anlamda fazla çalışma düzenlenmiş ve fazla çalışma işçinin isteğine bırakılmıştır. Ancak maddede geçen *"ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresi"* ibaresinden hangi kanunların esas alınacağı açık değildir. Maddenin ikinci cümlesinde zorunlu fazla mesai düzenlenmiş olup, bir zorunluluk olması hâlinde yasada belirtilen şartların oluşmasıyla işçinin rızası aranmaksızın fazla çalışma yaptırılabilmesi düzenlenmiştir. Buradaki *"işin yerine getirilmesi zorunluluğu"* yapılmadığı takdirde zarara neden olabilecek, iş akışını, çalışma planlarını aksatabilecek durumlara münhasır olması gerekir.

• **Düzenlemelere ve talimata uyma borcu** (m. 398): İşverenler, işyerinde çalışanların uyacakları hususları, çalışma şartlarını belirtmek, düzenli bir iş ortamı oluşturmak, hizmet sözleşmesinin devamı mahiyetindeki konuları düzenlemek vs. amacıyla yönetmelikler, talimatlar uygulamaya koyabilirler. İşveren tarafından yapılan bu düzenlemelerin çalışanlar tarafından yerine getirilebilmesi için duyurulması da gerekmektedir. Diğer taraftan işveren hizmet sözleşmesinin esaslı unsurlarında bir değişikliğe gidebilmesi için işçi ile mutabakata varması gerekmekte olup, bu husustaki değişiklikleri tek taraflı olarak işyeri yönetmelikleri ile yapması mümkün değildir.

## **İşverenin yükümlülükleri**

İşveren yükümlülükleri şu şekilde sıralanmıştır:

• **Ücret ödeme borcu** (m. 401): Bir hizmet sözleşmesinin en temel unsurları işçinin hizmet görmesi, işverenin ise ona ücret ödemesidir. İşçi emeği karşılığında aldığı ücret ile geçinen kişi olduğu için ücret ve ücretin korunması çok önemli bir husustur.

• **İş araç ve malzemeleri sağlama yükümlülüğü:** İşveren, aksine bir uygulama ve sözleşme hükmü yoksa işçinin kullanacağı araçları ve malzemeyi temin ile yükümlüdür.

• **İşçinin kişiliğinin korunması:** Hizmet sözleşmesinin esaslarından biri de işçinin işverene sadakatle hizmet etmesi, işverenin de işçisini koruması, onun sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasını temin etmesidir.

• **İşçilere tatil ve dinlenme verme borcu** (m. 421): Kanun, işçilere tatil ve dinlenme hakkı verilmesini zorunlu kılmakla birlikte, işçilerin hafta tatiline nasıl hak kazanacakları belirtilmemiştir.

• **Hizmet belgesi verme borcu** (m. 426): Aynı hüküm İş Kanunu'nda işçinin talebine bağlı olmaksızın yer almakta iken, yukarıdaki maddede; işçinin talebi üzerine işverenin bu belgeyi vermek zorunda olduğu belirtilmiştir. Ancak işçinin bu belgeyi istemesi hâlinde işverenin bu konuda herhangi bir takdir hakkı yoktur.

• **Sınai ve fikri mülkiyet hakkını ödeme yükümlülüğü** (m. 427): İşçinin işini ifası sırasında, kendi gayreti ve tecrübesi neticesinde yaptığı buluşlar için işverenin 551 sayılı "Patent Haklarının Korunması Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararname" gereğince bir karşılık ödemesi gerekmektedir.


**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Bağ-Kur SGDP borçlarına kolaylık

*Ramazan Çanakkaleli 03.02.2013*

Bağ-Kur SGDP borçlarına kolaylık **Sosyal Güvenlik Destekleme Primi (SGDP)**, kanunla kurulu sosyal güvenlik kurumlarından emekli aylığı almakta iken **4-1(b) (Bağ-Kur)** kapsamında zorunlu sigortalılığı gerektirir faaliyetlerine devam edenlerin ödemek zorunda oldukları prim olarak tanımlanır. SGDP'li emekliler; ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek ya da basit usulde gelir vergisi olanlar, gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkârlar siciline kayıtlı olanlar, AŞ'lerin yönetim kurulu üyesi ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin tüm ortaklarıdır. 5510 sayılı Kanun gereği 01.10.2008 tarihinden önce sigortalı olanlardan yaşlılık aylığı almakta iken 4 -1(b) kapsamında çalışanların (tarımsal faaliyetlerde kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar hariç) almakta oldukları aylıklarından 01.10.2008 tarihinden itibaren yüzde 12 oranında Sosyal Güvenlik Destek Primi kesilmiş, bu oran yukarıda belirtildiği gibi her yıl ocak ayında bir puan arttırılarak en son 2011 yılında yüzde 15 olmuştur.

### Borçlar birikti...

Bu şekilde; Bağ-Kur SGDP'si ödemek zorunda olup da ödemesi gerektiğini bilmeyen, ödemeyi ihmal eden emeklilere yıllar itibari ile borçlar birikti. Bunun üzerine 6385 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeyle 5510 SS ve GSSK Geçici 46. Madde eklenerek düzenlemeye gidilmiştir. Maddede;

### • "Sosyal güvenlik destek prim borçlarının yapılandırılması":

**Geçici Madde 46** Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce iştirakçi veya sigortalı olup, bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılmasını gerektirir nitelikte çalışması nedeniyle ilgili mevzuatına göre sosyal güvenlik destek primi ödemesi gerekenlerin, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden ayın sonu itibarıyla tahakkuk ettiği halde ödenmemiş olan sosyal güvenlik destek primi borçları ve ferileri, ilgililerin bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden ay başından itibaren dört ay içinde başvuruda bulunmaları halinde 13/2/2011 tarihli ve 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun ilgili maddelerine göre yapılandırılır.

Buna göre; SGDP borcu olan işverenler için son bir şans verilerek 6111 sayılı Kanun ile 36 taksitle ödeme imkânı verilmiştir. **Şubat ayından itibaren başvurular başlayacak mayıs sonuna kadar sürecektir.**

\*\*\*

## 5502'e SMS at emekliliğini öğren

SGK vatandaşlara yeni bir hizmet alma olanağı getirdi. Buna göre; vatandaşlar sosyal güvenlik ile ilgili sorularını SMS yoluyla sorabilecek ve ânında cevap alabilecek.

## Üç GSM operatörü ile anlaşıldı...

Bu konuyla ilgili açıklama yapan SGK Başkanı **Fatih Acar**, "Vatandaş telefonunun mesaj bölümüne adını, soyadını, TC numarasını ve öğrenmek istediği konuyu SMS (mesaj) olarak yollayınca, soruların cevabını alabilecek. Örneğin **adını**, **soyadını**, **TC numarasını** yazıp **5502'e 'Ne zaman emekli oluyorum?'** diye mesaj atınca, ne zaman emekli olacağını öğrenebilecek. Yine aynı şekilde **'Kaç gün prim ödedim?'** diye mesaj atınca kaç gün prim ödediğini ânında SMS yoluyla öğrenebilecek. Bu şekilde 2013 yılında vatandaşa ani hizmet sunabilen interaktif sistem gelecek" dedi. Bu hizmetin verilebilmesi için sektörün üç operatörü Türkcell, Vodafone ve Avea ile anlaşma yapılarak SMS hizmetine başlandı. Emeklilikten GSS'ye kadar birçok konuda ânında bilgi alınabilecek. Hizmet bedeli 1 TL.

\*\*\*

## E-reçete nedir?

Sağlık hizmet sunucularının sistemleri üzerinde, hekimler tarafından, Kurum'un duyurduğu ve tanımladığı şekilde oluşturulup MEDULA sistemine elektronik ortamda kaydedilerek elektronik reçete numarası verilmiş olan reçeteler **e-reçete (elektronik reçete)** olarak tanımlanmaktadır.

- Elektronik reçete olarak yazılmayacak ilaçlar/ ilaç grupları; Majistral olarak yazılacak olan ilaçlar, İthal ilaç grubuna giren kişiye özel yurtdışından getirtilen ilaçlar için yazılan reçeteler manüel yazılmaya devam edilecektir.
- Elektronik reçete yazılmayacak kişiler; Yabancı ülkelerle yapılan "Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri" kapsamında Kurum tarafından sağlık hizmeti verilen kişiler, İlgili mevzuatta tanımlanan Kurum MEDULA hastane sisteminden provizyon alınamamasına rağmen sağlık hizmeti sunulan kişilere ait reçeteler, hekimler tarafından manüel olarak yazılmaya devam edilecektir.

## Eczaneler manüel reçete kabulüne devam edecek mi?


Reçete üzerinde e-reçete numarası var ise bu reçete eczane tarafından elektronik olarak karşılanacaktır. Ancak sağlık hizmet sunucuları tarafından sistemin çalışmaması nedeniyle e-reçete oluşturulamaması durumlarında reçeteler manüel olarak düzenleneceğinden bu tür reçetelerin eczaneler tarafından önceden olduğu gibi yine kabulüne devam edilecektir.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**  
**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## SGK denetimini engelleyene idari para cezası

*Ramazan Çanakkaleli 10.02.2013*

 SGK denetimini engelleyene idari para cezası 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce SSK uygulamaları açısından yürürlükte olan 506 sayılı Kanun'da Sigorta Müfettişleri'nin denetimlerini gerçekleştirmelerinde karşılaşılabilecek zorluklara yönelik olarak **sadece defter ve belgeleri ibraz etmemeye karşı idari para cezası uygulaması sözkonusuydu**. Bunun dışında **Sigorta Müfettişi'ne gerekli izahatların yapılmaması veya engel olma gibi durumlarda herhangi bir yaptırım söz konusu olmamaktaydı**. Bu sebeplerle de sosyal güvenliğe yönelik denetimlerde birçok zorluk ile karşılaşılmaktaydı.

Ancak **5510 sayılı Kanun** ile birlikte denetim ile ilgili olarak birkaç etkin yaptırım uygulaması getirilmiştir. 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesinin 1. fıkrasının (1) bendinin (1) no'lu alt bendine göre; Kurum'un **denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının; bu kanunun uygulanmasından doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişiler görevlerini yapmasına engel olamazlar; engel olanlar hakkında eylemleri başka bir suç oluştursa dahi, asgari ücretin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır**. Bu yaptırım gerçekten denetimin etkinleştirilmesi için oldukça caydırıcı bir yapıya sahiptir.

Bununla birlikte yine 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesinin 1. fıkrasının (1) bendinin (2) no'lu alt bendine göre; **Kurum'un denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişiler fiil daha ağır bir cezayı gerektiren ayrı bir suç teşkil etmediği takdirde Türk Ceza Kanunu'nun 265. maddesinin ikinci fıkrasına göre cezalandırılır**. Bu suçu işleyenler hakkında **ayrıca asgari ücretin on katı tutarında idari para cezası uygulanır**. Söz konusu madde hükmü bir önceki yaptırım hükmüne göre daha ağır ve cebir/tehdit unsurlarının söz konusu olması hâlinde uygulanabilecektir ve oldukça caydırıcı bir yapıya sahiptir. Madde hükmünde geçen Türk Ceza Kanunu'nun 265. maddesinin ikinci fıkrasında **bu tür suçların işlenmesi hâlinde iki yıldan dört yıla kadar hapis cezasına hükmolunacağı** belirtilmiştir.

\*\*\*

Evlenme ödeneği (çeyiz yardımı) nasıl alınır?

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 37. maddesi ile belirlenen evlilik yardımı şöyle; **4/a, 4/b ve 4/c kapsamında yetim aylığı alan, evlenmeleri nedeniyle gelir veya aylıklarının**

**kesilmesi gereken kız çocuklarının evlenmeleri ve talepte bulunmaları durumunda aldıkları aylık ve gelirlerinin iki yıllık tutarında evlenme ödeneği olarak peşin ödenir.** Evlilik yardımı alan kız çocuğunun aylığı kesildiği tarihten itibaren iki yıllık süre içinde boşanması veya dul kalması nedeniyle yeniden hak sahibi olması durumunda, iki yıllık süre tamamlanıncaya kadar aylık ve gelir bağlanmaz. Ancak bu durumda olanlar Genel Sağlık Sigortası kapsamında sayılırlar. Evlenme ödeneği verilmesi durumunda, 24 aylık sürenin dolmasından sonra, diğer hak sahiplerinin aylık ve gelirleri yeniden belirlenir. Evlilik yardımı bir defaya (bir evliliğe) mahsus olarak verilmekte olup, istenilen evlilikte alınabilir. Yani ister ilk evlilikte, isterse ikinci evliliğinde kız çocukları alabilirler.

\*\*\*

## Evde dantel işleyene kolay sigortalılık

**Soru:** Evde dantel işleyen, mantı kesen vs. gibi işleri yapan ev kadınlara kolay sigortalılık varmış. Bu konuyu izah eder misiniz? **(Aliye Yetiş)**

**Cevap:** Kanun'un geçici 16. maddesinin üçüncü fıkrasında 6111 sayılı Kanun'un 50. maddesiyle yapılan düzenlemeyle 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 9. maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendinde belirtilen vergiden muaf işleri hizmet akdiyle herhangi bir işverene tabi olmaksızın sürekli ve kazanç getirici nitelikte yaptıklarını vergi dairelerinden alacakları yazılar ya da SGK denetim ve kontrolle görevli memurları tarafından düzenlenen raporlar ile tesbit ettiren kadınlar isteğe bağlı sigortalı olarak primlerini her yıl birer puan artırılmak suretiyle ödeyebileceklerdir.

Bu düzenleme ile 01.10.2008 tarihinden önce kayıt ve tescili yapılan isteğe bağlı sigortalılar ile 25.02.2011 tarihinden itibaren tescilleri yapılan kadınların bu madde kapsamında prim ödemek istemeleri durumunda vergiden muaf işleri 01.10.2008 tarihinden önce veya sonra yaptıkları araştırılmayacak, vergiden muaf işleri yaptıklarını belgelemeleri hâlinde isteğe bağlı sigortalılık talep tarihini takip eden günden itibaren başlatılacaktır. Ancak, 6111 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden önce talepte bulunup 01.10.2008 tarihinden sonra vergiden muaf işleri yapmaları nedeniyle sigortalılıkları başlatılmayanlardan yeniden talep alınacaktır.

**5510 sayılı Kanun'un geçici 16. maddesine göre sigortalı olan isteğe bağlı kadın sigortalılar;**

**1/1/2013 ila 30/6/2013 tarihleri arasında;  $32,62 \text{ TL} \times 20 \times \% 32 = 208,77 \text{ TL}$ ,**


**1/7/2013 ila 31/12/2013 tarihleri arasında;  $34,05 \text{ TL} \times 20 \times \% 32 = 217,92 \text{ TL}$  prim ödeyeceklerdir.**

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Çocuklu kadın erken emekli olacak

Çocuklu kadın erken emekli olacak Sayın Başbakan her fırsatta yaşlı Avrupa'ya dönmemiz, dinamik gücümüz olan genç nüfusumuzun azalmaması için her ailenin en az üç çocuk yapması gerektiğini vurguluyor, Bu önemli bir devlet politikası... Zira bilimsel veriler çerçevesinde şimdiki nüfus artış hızı ile 2030'lu, 2040'lı yıllarda Türkiye'de dinamik nüfusun azalması sözkonusu... Ancak doğum yapacak kadının kariyerinin tehlikeye girdiğini düşündüklerinden çalışan kadınlar fazla çocuk konusunu çok istemezler. Bunun için; **hem çalışan kadınlar için hem de iş gücüne katılacak kadınlar için önemli haklar getirilecek, teşvik paketi uygulanacak.**

## Kadın istihdamını teşvik paketi

Kadınların iş gücüne katılma oranının yüzde 23'lerden yüzde 31'lere geldiğini, istihdam oranının ise yüzde 21'lerden yüzde 27'lere ulaşıldığı görülmektedir. Bu oranın daha da artırılması gerekmektedir. Bu sebeple; Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın belirttiği teşvik paketi uygulamaya konulacaktır. Teşvik paketi içinde; erken emeklilikten iş garantisine kadar birçok yeni haklar mevcut.

**1) Doğum izninin 24 haftaya çıkarılması** planlanmaktadır. Bu şekilde doğumdan önce tıbben son üç haftaya kadar çalışan anne doğum sonrası 21 hafta boyunca çocuğuna bakabilecek. Ve bu sürede de tabi ki analık ödeneğini de alabilecektir.

**2) Doğum yapan kadının doğum izni sonrası tekrar aynı işine geri dönme garantisinin olması...** Bunu iş garantisi olarak adlandırabiliriz. Böylece doğum yapan kadının işsizlik problemi yaşamadan doğum öncesi çalıştığı işyerine yasal olarak geri dönme hakkı olacak.

**3) Doğum yapan kadının doğurduğu çocuk sayısına göre emeklilik yaşının kademeli olarak azaltılması.** Bu da bilhassa nüfus artış hızının azalması ve 30 yıl sonra genç nüfusun az olması riskini ortadan kaldıracak bir teşvik olacaktır.

**4) Çocuk yardımlarının** hem miktar (nominal) olarak hem de çocuk sayısı kısıtlaması olmadan **arttırılması.** Zira şu an verilen çocuk yardımları aile geçim indirimindeki rakamlar vs. çok düşük miktarda.

**5) Kamu kurumlarında kreş zorunluluğunun getirilmesi.** Özel sektörde ise bunu işveren işyerinde kurabileceği gibi özel bir kreşten hizmet de satın alabilecektir.

**6) Doğum borçlanmasıdaki çocuk sayısı sınırlamasının kaldırılması.** 1.10.2008'den beridir uygulanan doğum borçlanması sadece iki çocuğa izin veriyor. Bu teşvik sonrası kadın sigortalı, sigortalı olduktan sonra doğurduğu her çocuk için doğum borçlanması yapabilecek.

**7) Kadın sigortalının yarı zamanlı çalışabilme hakkının olması.** Kadın sigortalıya çocuğunun bakımı için ve çocuğuna daha fazla vakit ayırabilmesi maksadıyla yarı zamanlı iş yapma hakkı getirilecektir.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**


**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)



# Bağ-Kur destek primi borçlarından nasıl kurtulunur

Ramazan Çanakkaleli 24.02.2013

Bağ-Kur destek primi borçlarından nasıl kurtulunur Herhangi bir sigortalılıktan (SSK, Bağ-Kur veya Emekli Sandığı) emekli olduktan sonra işyeri açarak, şirket ortağı olarak çalışmaya devam edenlerin SGK'ya ödemeleri gereken **Sosyal Güvenlik Destekleme Primi**'ni (SGDP) ödememelerinden dolayı biriken prim borçlarıdır konu edilen. Bu borç çoğu kez emeklilerin emekli olduktan sonra çalışmaları hâlinde SGK'ya SGDP ödenmesi gerektiğini bilmemelerinden kaynaklanmaktadır. Bu sebeple getirilen af, emekli olduktan sonra kendi nam ve hesabına bağımsız çalışmasından dolayı 5510 sayılı yasa kapsamında 4/b sigortalısı olanları sürpriz prim borçlarından kurtardı.

## Birikmiş SGDP borçlarından kurtulmanın yolu...

6385 sayılı kanundaki 13. madde ile 5510 sayılı kanuna geçici 46. madde eklendi. Madde uyarınca, emekli olduktan sonra 4/b (Bağ-Kur) kapsamında çalışmasını devam ettiren veya çalışmaya başlayan, dolayısıyla Sosyal Güvenlik Destek Primi ödemesi gereken, ancak bu primleri ödemediği için durumu daha sonra Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tesbit edilen ve geriye dönük olarak adına birikmiş Sosyal Güvenlik Destek Primi borcu çıkarılan kişilerin, 31/01/2013 tarihi itibarıyla tahakkuk ettiği hâlde ödenmemiş olan Sosyal Güvenlik Destek Primi borçları ve ferîleri, ilgililerin 01/02/2013 tarihinden itibaren dört ay içinde başvuruda bulunmaları halinde, 6111 sayılı kanunun ilgili maddelerine göre yapılandırılacak. Yani borç asıllarına ödeme süresinin bittiği tarihten itibaren hesaplanarak eklenmiş olan gecikme zammı ve cezası silinecek, bunun yerine TEFE/ÜFE (Toptan Eşya Fiyat Endeksi/ Üretici Fiyat Endeksi) aylık değişim oranları esas alınarak borç yeniden hesaplanacak, bu şekilde özellikle eski tarihlere ait borç miktarları önemli ölçüde azalmış olacak, hesaplanan bu yeni tutarlara 36 aya kadar taksitlendirme yapılacaktır.

\*\*\*

## Asgari geçim indirimi alamayanlar ne yapmalı?

Okurumuz **Mehmet Mankal** işvereni tarafından kendisine asgari geçim indiriminin ödenmediğini, bu şekilde ödememe hakkı olup olmadığını ve bunu alma hakkı varsa bunun almak için ne yapması gerektiğini soruyor.

### Asgari geçim indirimi...

Okurumuzun sorusuna cevap vermeden evvel kısaca asgari geçim indirimin ne olduğunu belirtmek gerekirse, **asgari geçim indirimi; 16 yaşını doldurmuş ücretlilerin, elde ettikleri gelirleri üzerinden asgari geçimini sağlayacak bölümünün toplam gelirinden düşülerek vergi dışı bırakılmasıdır.** Asgari geçim indirimi çalışanın evli olup olmaması, evliyse eşinin çalışıp çalışmadığına ve çocuğu olup olmamasına göre değişmektedir. Buna göre; asgari geçim indirimi; 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari geçim indirimi, asgari ücretin yıllık brüt tutarına; işçinin kendisi için yüzde 50, çalışmayan veya herhangi bir gelir elde etmeyen eşi için yüzde 10, çocukların her biri için (ilk iki çocuk) yüzde 7,5, diğer çocuklar içinse yüzde 5 oranında uygulanmaktadır. Asgari geçim indirimi tutarının değişmesine sebep olacak evlenme, boşanma, ölüm, doğum gibi durumlarda, ücretlinin bu durumları işverene bildirdiği tarih itibarıyla ödeme tutarı

değişecektir. 2013 yılında en düşük ücret asgari geçim indirimi (bekâr olarak çalışan) 73,40 TL olmuştur. Yine 2013 yılında yeni zamlarla birlikte en çok ücret (evli- eşi çalışmayan- dört çocuklu) 124,77 TL olmuştur.

### **Asgari geçim indirimini almak için...**

Daha önce de belirttiğim üzere asgari geçim indirimi uygulaması 2008 yılından beridir uygulanıyor. Uygulama yeni başladığında bazı çalışanlar asgari geçim indirimi alamıyorlardı. Şu an bu sorunla çok karşılaşmamaktadır. Ancak zaman zaman bu konuda şikâyetler gelebiliyor. Asgari geçim indirimi işvereni tarafından ödenmeyenler çalıştığınız işyerindeki vergi dairesine şikâyetle bulunduğunuzda, ödenmeyen asgari geçim indiriminizi alabilirsiniz. Bununla birlikte; yasal düzenlemede asgari geçim indirimi ödevinin yerine getirilmemesi veya eksik yerine getirilmesi vergi ziyarı olarak değerlendirilmiştir. Ücretliye nakden ödenmeyen asgari geçim indirimi işverenler tarafından haksız yere yapılan bir mahsup işlemi niteliği taşıyacak ve tevkif suretiyle kesilen verginin bu tutar kadar olan kısmı, muhtasar beyanname ile eksik beyan edilmiş vergi tevkifatı olarak kabul edilerek bu vergiler için de işverenler hakkında cezalı tarhiyat yapılacaktır. Diğer ifadeyle **asgari geçim indirimini işçiye ödemeyen işverene ceza uygulanacaktır.**

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## **Fatih Acar'dan öğrendim, başarı içimizde**

---

*Ramazan Çanakkaleli 03.03.2013*

2000'li yılların başından itibaren ülkemizde sosyal güvenlik sistemi SOS vermeye başlamıştı. Bilhassa erken yaşta emekli olanlardan dolayı sistemin aktif-pasif dengesi bozulmuş olduğundan sosyal güvenlik sistemine yapılan hazine yardımları bütçeye ciddi bir yük getirmeye başlamıştı. Bununla beraber sistemde farklı sosyal güvenlik kurumlarının hizmet veriyor olmasından dolayı uygulamada da farklılıklar yaşanmakta, bu da çalışanlar arasında adaletsizliğe sebep olmaktaydı. Bu ve bunun gibi sebepler gözönünde tutulduğunda sosyal güvenlik sisteminde büyük çaplı bir reform yapılması artık kaçınılmazdı. Çalışmalar, 2002 yılında yapılmaya başlandı ve 2006 yılında üç büyük kurumun birleşmesi ile **Sosyal Güvenlik Kurumu** tek çatı olarak oluşturuldu. İşte bu süreçten sonra Sayın **Faruk Çelik**'in Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olması ile beraber Maliye bürokrati olan Sayın **Fatih Acar** SGK'da önce başkan yardımcılığına ve daha sonra başkanlığa atandı. Onun başkanlığı sürecinde 1.10.2008 tarihinde 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girerek Sosyal Güvenlik Reformu Teşkilat Kanunu'ndan sonra uygulama kanunu olarak da nihaileşti. Bu süreçten sonra da Sayın Fatih Acar SGK'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müsteşarı oluncaya kadar başkan ve başkan yardımcısı olarak hizmet etti.

### **Fatih Acar'ın SGK hizmetleri...**

Sayın Acar'ın, SGK'da bulunduğu süreç yukarıda da belirttiğim üzere SGK'nın kuruluş sürecidir. Ülke nüfusunun tamamına hizmet verecek bir kurum olarak SGK gözönünde tutulduğunda bu sürecin çok zor bir süreç olduğu aşîkârdır. Zira yapılacak en küçük bir hata vatandaşın mağduriyetine sebep olacaktır. Bu sebeple; bu süreç,

ateşten gömleğin giyildiği süreçtir. SGK'nın ülke çapında tam ve düzgün faaliyete başlaması için; hizmet aşkıyla, samimi duygularla, uykusuz gecelerin sabahlandığı, binlerce kilometrelerin katedildiği fedakârâne çalışmaların yapıldığı süreçtir, bu süreç...

Bu sürecin sonunda Sayın Fatih Acar'ın başkanlığı döneminde yapılan hizmetler denince ilk akla gelen icraatlar şunlardır...

- Öncelikle hizmette vatandaş odaklı hizmet gaye edinildi...
- Vatandaşa daha iyi hizmet verebilmek için ülke sathında SGK binaları fiziksel olarak düzeltildi... Yeni yerler, merkezler inşa edildi...
- Mevzuat sosyal paydaşların görüş ve önerileri dikkate alınarak ve günün ihtiyaçlarına uygun hâle getirilmek üzere revize edildi ve sadeleştirildi...
- SGK'nın muhatabı olan işverenlerden hastane birliklerine, TÜRMOB'dan eczacı birliklerine kadar bütün kesimlerle toplantılar yapıldı ve interaktif yönetim tarzı benimsendi...
- SGK'da tahsilatı arttırılarak toplam geliri nominal olarak yüzde 118,87'lik artış (Reel olarak yüzde 58,84) gerçekleştirildi... ve bu şekilde, Devlet katkısı hariç prim gelirlerinin toplam giderleri karşılama oranı, 2009 yılında yüzde 52,8 iken 2012 yılında yüzde 10,03'lük artışla yüzde 58,1 olarak gerçekleşti...
- Kayıtdışı istihdamla mücadele edilerek 2008 yılında 15.041.268 olan aktif sigortalı sayısı 2009 yılında 15.096.728, 2010 yılında 16.196.304, 2011 yılında 17.374.631 ve 2012 Haziran itibarıyla 18.514.947 kişiye yükseltildi...
- Meslek grupları için "MESLEK KODLARI" geliştirilerek ücret yönünden kayıt dışılığın önüne geçilmesi amaçlandı ve bu şekilde bazı meslek grupları (öğretmen, mühendis, doktor, Eczacı vb.) için prime esas kazanç tutarı belirlenerek ve bu suiistimalin önüne geçilmesi planlandı...
- Sosyal Güvenlik Entegrasyon Projesi (SGEP) kurumumuz tarafından verilmekte olan hizmetlere ilişkin Maliye Bakanlığı, TÜİK, DPT vs. gibi ilgili kurum ve kuruluşlarla ortak çalışmalar yürüttü...
- Batıkent Data Center ile Bakanlık Bulut Bilişim altyapısı kurulma çalışmaları başlatılarak, SGK için özel e-devlet uygulamaları için Avrupa'nın en büyük veri merkezi kurulması amaçlandı...
- ALO-170 hattı kurularak SGK'ya ulaşmak artık bir telefon uzaklığında oldu...
- E-ilişiksizlik, e-rapor, e-reçete vs. gibi uygulamalarla e-devlet uygulamaları arttırılarak, hizmetlerin internetten alınması sağlandı...
- *Sgk.gov.tr* adresinin seri şekilde kullanılması sağlanarak, günde 25 milyon "tık"lanan bir site olması sağlandı. En çok ziyaret edilen resmî kurum internet sitesi oldu...
- 1.1.2012 tarihi itibarı ile GSS ülkenin tamamında uygulanmaya başlanarak yeşil kartlılar da dâhil herkese sağlık hizmetinden yararlanabilme imkânı getirildi...

Tabii burada yazamadığım hizmetleri de gözönünde tuttuğumuzda Kurum'un hizmetlerinden memnuniyet oranı hizmet alanlar için (aktif/pasif sigortalı ve hak sahipleri) yüzde 71 iken, paydaşlar için (işveren, mali müşavir, hastane, eczane) yüzde 74,7 olarak çıkmıştır. Ülkenin tamamına hizmet veren bir kurum için bu büyük bir başarıdır.

Kısacası; Sayın Fatih Acar herkese "Başarı'nın İçimizde" olduğunu öğretmiştir.

Yeni başkana ve müsteşara tebrikler...

Sayın Fatih Acar'ın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müsteşarlığına terfi etmesinden sonra yerine başkan olarak Sayın **Yadigâr Gökalp İlhan** atandı. Kendisi SGK'da genel müdürlük, başkan yardımcılığı yaptığı için kurumun hem iç dinamiklerini hem de dış paydaşlarını çok iyi tanımaktadır. Vatandaşa hizmet bayrağını daha ileri noktalara götüreceği muhakkaktır. Hem müsteşarlığa terfi eden Sayın Fatih Acar'a hem de SGK başkanı olan Sayın Yadigâr Gökalp İlhan'a yeni görevlerinde başarılar dilerim...

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**


**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Doğum hâlinde sağlanan haklar

---

*Ramazan Çanakkaleli 10.03.2013*

 Doğum hâlinde sağlanan haklar 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ydü. Bu güne özel değişik kutlamalar, törenler, paneller yapıldı. Bu hafta günün anlamına binaen **çalışan kadınların doğum yapmaları hâlinde sağlanan haklarının** ne olduğunu izah edelim. Bu yazımızda okurlarımızdan gelen soruları da gözönünde tutarak 4/a (SSK'lı) sigortalısı olarak çalışan kadın işçilere doğum yapmaları hâlinde sağlanan hakları izah etmeye çalışacağım.

Doğum ve süt izni hakkı...

Tıbbi literatüre göre doğum süreci 40 haftadır. **Kadın işçi isterse doğumdan önceki sekiz haftayı** (çoğul gebelik hâlinde 10 hafta) **izinli olarak geçirebilir**. Bunun için hamileliğin 32. haftası olduğunda doktorundan iş göremezlik belgesi (istirahat raporu) alması ve işverenine vermesi gerekir. Bu işlemten sonra yasal olarak doğum iznine ayrılır. **Doğumdan sonra da sekiz hafta olarak izinli olacaktır**. Ancak kadın işçi isterse ve doktorunun vereceği onay ile doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilir. Bu durumda kadın sigortalının çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenmektedir. Bununla birlikte; kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullanamadığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kendisine kullandırılmaktadır. Bu süreler doğumla ilgili yasal izin süreleridir. Ayrıca; **hamilelik süresince kadın işçiye**

**periyodik kontroller için ücretli izin verilmektedir.** Gerekli görüldüğü takdirde hekim raporuyla hamile kadın işçi, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılmaktadır. Böyle bir durumda işçinin ücretinde herhangi bir indirim yapılamaz. İsteği hâlinde kadın işçiye, doğum sonrası kanuni izninin bittiği tarihten itibaren altı aya kadar ücretsiz izin verilmektedir. Bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmamaktadır. **Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilmektedir.** Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölüneceğini işçi kendisi belirlemektedir ve bu süre günlük çalışma süresinden sayılmaktadır.

## Analık ödeneği hakkı...

**Bu ödeneğin yasal adı geçici iş göremezlik ödeneğidir.** 4/a (SSK'lı) sigortalısı olarak çalışan kadın işçilere, analık hâline bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Ödeneğin ödenebilmesi için;

- İstirahatın başladığı tarihte sigortalılık niteliğinin sona ermemesi,
- Doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta kolları (analık sigortası) primi bildirilmiş olması,
- Bu süre içinde işyerinde çalışmamış olması,
- Doğum olayının gerçekleşmiş olması, gerekmektedir.

Bu şartlar sağlandığında sigortalının izne ayrılmadan önceki son üç ayda aldığı ücretin 2/3'ü kadar ödenek ödenir. Asgari ücretle çalışan bir kadına tekil doğum yapması hâlinde doğum öncesi sekiz hafta, doğum sonra sekiz hafta toplam 16 hafta için (112 gün) verilecek ödenek günlük asgari ücretin 2/3'ü ile çarpılarak hesaplanır. Buna göre asgari ücretliye verilecek ödenek;  $112 \times 20,90$  (asgari ücretin 2/3'ü) = 2.340,80 TL'dir. Doğum öncesi ve sonrasındaki çalışılmayan süreler için işverenlerin, İşveren Vizite Kâğıdı ve İş Göremezlik Belgesi girişi yapmaları gereklidir. Ödemeler PTT aracılığıyla yapılır.

## Emzirme ödeneği...

Analık sigortasından kadın işçiye sağlanan diğer bir hak emzirme ödeneğidir. Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve SGK yönetim kurulunca belirlenip bakanlık makamınca onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği (2012 yılı için belirlenen tutar 89 TL'dir) verilmektedir. Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme yardımı ödenebilmesi için, doğum tarihinde doğum yapan kadınla Medeni Kanun'a göre evlenmiş olması şartı aranmaktadır. Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması, gerekmektedir.

Bu haklardan Bağ-Kur'lu kadınlar da yararlanır...

Her ne kadar bu haklar 4/a (SSK'lı) sigortalısı olarak çalışan kadın işçilere doğum yapmaları hâlinde sağlansa da 1.10.2008'den beridir uygulanan 5510 sayılı Kanun ile kendi nam ve hesabına iş yapan ve 4/b (Bağ-Kur'lu) sigortalısı olan kadınlar için de geçerlidir.

Tebrikler

SGK'da değişim oldu... Ankara İl Müdürü **Ali Pekten** SGK Başkan Yardımcılığı'na, İstanbul İl Müdürü **Ramazan Yıldız** Ankara İl Müdürlüğü'ne, Beşiktaş SGM Müdürü **Murat Göktaş** İstanbul İl Müdürlüğü'ne atandı. Bu atamaların Kurum'a ve Sayın Müdürlere hayırlı olmasını dilerim...


**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**  
**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İş Kanunu'nda ücretsiz izin var mı

---

*Ramazan Çanakkaleli 17.03.2013*

 İş Kanunu'nda ücretsiz izin var mı Okurumuz **Hakan Balaban** bir işyerinde çalıştığını, işverenin kendisi dâhil yaklaşık 15 işçiyi aralıklarla ücretsiz izne çıkardığını, bu sürelerde ekonomik olarak zorluk çektiğini, böyle bir uygulamanın yasal olup olmadığını soruyor. Ücretsiz izin genel olarak uygulanan ancak bazı istisnai durumlar haricinde yasal dayanağı olmayan bir uygulamadır. Bunun için önce ücretsiz izinle ilgili **4857 sayılı İş Kanunu**'nun ilgili maddelerine bakalım. Söz konusu kanunda ücretsiz izinle ilgili genel bir düzenleme yapılmamış sadece **Madde 74**'te hamile bayanlarla ilgili ücretsiz izin anlatılmış ayrıca **Madde 56**'da işveren tarafından verilen ücretsiz izin lafzedilmiştir. **22. Madde** ile de ücretsiz izni kapsayacak çalışma koşullarında meydana gelen değişikliklerle ilgili bildirim ve kabul veya reddetme bahsedilmiştir. Buna göre;

Yukarıdaki maddeler ve uygulamalardan **ücretsiz izinle** ilgili olarak aşağıdaki maddeler anlaşılmaktadır.

- » Karşılıklı anlaşma olmadan ücretsiz izin olmaz.
- » İşçi veya işveren tarafından gelen talebin karşı tarafça kabul edilmesi gerekmektedir.
- » Ücretsiz izin konusunda bir zorlama yapılamaz.
- » İşverenin işçiyi ücretsiz izne ayırmak istemesi durumunda bunu yazılı olarak işçiye bildirmeli işçi de altı gün içinde cevap vermelidir.
- » İşçi ücretsiz izne ayrılmak istemesi durumunda işverene yazılı olarak başvurması ve işverenin onaylaması gerekmektedir.

Yukarıda belirtilen durumlar haricindeki ücretsiz izinler yasal değildir. İşçi bu durum karşısında iş akdi haklı olarak feshederek kıdem tazminatı dâhil yasal haklarını alabilir.

## Ramazan Yıldız İstanbul SGK'ya veda etti

Geçen hafta itibari ile Ankara Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne atanan Sayın **Ramazan Yıldız** meslektaşı **Murat Göktaş**'a İstanbul Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'nü düzenlenen veda töreni ile devretti. Sayın Yıldız veda konuşmasında bu tip görevlerin bayrak yarışı olduğunu, kendisinin de bu bayrağı bir önceki il müdürü Sayın **Mustafa Kuruca**'dan devraldığını, daha iyi yerlere götürmek için var gücüyle çalıştığını, bundan sonra da Sayın Murat Göktaş'ın bu bayrağı layıkıyla taşıyacağını belirterek kendisine başarılar diledi. Sayın Yıldız İstanbul'da gerek İl Müdür Yardımcılığı gerekse İl Müdürlüğü yaptığı dönemlerde özveri ile çalıştı, İl Müdürlüğü döneminde İstanbul'daki mevcut standardı muhafaza ederek yeni uygulamalar yaptı. Bunlardan ilk akla gelenleri;

- Öncelikle icra satış birimi tek merkezde toplanarak satışların tek elden rekabet ortamında satılması sağlandı ve Sigorta Primler Genel Müdürlüğü'nün 2013 yılı için öngördüğü satış hedefi daha şubat ayı sonu itibari ile yakalandı.
- Yaklaşık 500 bin Bağ-Kur dosyası bütün müdürlüklere dağıtılarak hemen hemen her merkezde Bağ-Kur işlemleri yapılmaya başlandı.
- Yaklaşık 420 bin işveren işyerinde ziyaret edilerek, hem devletin güler yüzü gösterildi hem de borçlu işveren SGK borcunun ödemesi için ikna edildi. Bu şekilde bir çok tahsilât yapıldı.
- Çalışmaları 2010 ve 2011 yılında başlanan dokuz Sosyal Güvenlik Merkezi 2012 yılında Sayın Bakan **Faruk Çelik**'in katılımları ile açılarak faaliyetlere başlandı.
- 2012 yılında gerek İl Müdürlüğü müstakil gerekse İnşaat Emlak Daire Başkanlığı ile beraber sekiz SGM binasının şantiye çalışmalarına, proje çalışmalarına başlandı.
- Sağlık ödemeleri eczane ve hastane olarak iki ayrı merkezde toplandı.
- Sosyal paydaşları bilinçlendirmek için il yönetimindeki yöneticiler yazılı ve görsel medyada yaklaşık 100'e yakın röportajlar verdi, seminerlere, panellere katıldı.
- 1.1.2012 yılında tüm ülkede uygulanmaya başlanılan GSS uygulaması İstanbul'da sorunsuz bir şekilde uygulandı ve uygulanmaya devam ediyor.
- İl Müdürlüğü iç iletişimde VOİP santral uygulaması başlatarak iç görüşmeleri iç hat görüşmesi gibi projelendirilerek Kurum içi görüşmelerinde ücretsiz iletişim imkânı sağlandı.
- Arşiv birimi kurularak tüm arşiv dosyaları tek merkezde toplanıp, hizmet bildiriminden işyeri dosyalarının arşivlenmesine kadar birçok evrakın arşiv standardı sağlandı.
- İstanbul genelindeki bütün belediyelerin prim borçlarında yapılandırmalar yapıldı, bazı belediyelerden prim borçlarına karşılık gayrimenkul alındı.
- 10 büyük merkezde call-center kurularak vatandaşın müdürlüğe gelmeden bilgi alabilmesi sağlandı.

- Bütün merkezlerden tahsis talebi alınarak 13 merkezde tahsis uygulamaları yapılması sağlandı.
- Emeklilik müracaatlarının ne aşamada olduğunun takip edilebilmesi için [www.istanbulsgk.gov.tr](http://www.istanbulsgk.gov.tr) üzerinden emeklilik takip programı ile takip sağlandı.
- İl Müdürlüğü personeline dönük mevzuat başta olmak üzere kişisel gelişim, yöneticilik vs. eğitim organizasyonları yapıldı, yurtiçi ve yurtdışı gezi organizasyonları gerçekleştirildi.
- Koordine illerle uyumlu çalışmalar yapılarak iller arası organizasyonlar sağlandı.

Sayın Yıldız İl Müdürlüğü süresince bu tip onlarca uygulamalarla vatandaş odaklı hizmetlerde bulunarak halefinden aldığı bayrağı layıkıyla selefine devretti. İnşallah, hem Sayın Yıldız hem de Sayın Göktaş yeni görevlerinde başarılı olurlar...

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**


**[canakkaleli.ramazan@gmail.com](mailto:canakkaleli.ramazan@gmail.com)**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Sporcuların sosyal güvenlik hakları

---

*Ramazan Çanakkaleli 24.03.2013*

 Sporcuların sosyal güvenlik hakları Dünyada olduğu gibi ülkemizde de en popüler spor dalı futbol olsa da hemen hemen bütün branşlarda müsabakalar yapılmakta ve büyük çoğunluğu için federasyon yapıları bulunmaktadır. Bu sebeple binlerce sporcu sadece bu işten ekmek parası kazanmaktadır. Futboldaki gibi bazıları (özellikle süper ligde) milyon dolarla transfer olup para kazanırken bazılarının ise normal kazanç tutarları düzeyinde kalmaktadır. Ama genelde sporcu denince aklımıza futbol, futbol denince de aklımıza daha yirmili yaşlarında şöhret ve milyon dolarla modern masal dünyasının yeni prensleri aklımıza geldiği için sporcuların sosyal güvenliği bu bakış açısıyla çok önemli görünmüyor gibi... Ancak sporcuların tamamı bu şekilde olmadığı için bütün çalışanlarda olduğu gibi sporcular için de sosyal güvenlik çok önemlidir. Zira en ufak kaza sonucu spor hayatı biten sporcuları aklımıza getirdiğimizde neden bahsettiğim daha kolay anlaşılabilir. Bunun için bu yazımızda sporcuların sosyal güvenliği konusu izah edilecektir.

### **Amatör sporcular ne durumda?**

Ülkemizde 2,5 milyondan fazla lisanslı sporcu var. Bunlardan yaklaşık 500 bini Milli Eğitim Bakanlığı, geriye kalan iki milyon sporcumuz ise Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü lisansına sahip. MEB lisanslıların tamamı ve GSİM lisanslıların önemli bir kısmı **amatör sporcu** kategorisine dâhil. Amatör sporcular, sporu meslek edinmedikleri ve düzenli bir ücret gelirin e sahip olmadıkları gerekçesiyle, 1.10.2008 öncesi bunlar için topluluk sigortası uygulanıyordu. Ancak sosyal güvenlik reformunun 1 Ekim 2008 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmesiyle birlikte topluluk sigortası uygulamasına son verildi. 5510 sayılı kanun, sporcular için açıkça sigortalı sayılırlar veya sayılmazlar şeklinde bir düzenleme getirmedi. Dolayısıyla eskiden olduğu gibi, **“düzenli ücret”** ve bir



kulübe “**bağımlılık**” unsurlarından yoksun olarak spor yapan amatörler, bundan sonra da **zorunlu sigorta** kapsamında yer almayacaklar.

### **Profesyonel sporcuların sosyal güvenliği...**

Sporcular geneli itibariyle **İş Kanunu** kapsamı dışında tutulmuştur. Ancak sporu **meslek olarak** icra edip, herhangi bir organizasyona bağlı spor yapan her sporcunun **zorunlu olarak SSK sigortalısı olması gerekir**. Bunlar normal çalışanlar gibi SSK’ya tabi olmalı ve bunların adlarına işverenleri (kulüp) tarafından gerekli sigorta işe girişi ve sigorta bildirimleri yapılmalıdır. Bir sporcu sözleşmesinde genelde sporcunun yükümlülükleri, hakları, alacağı ücret, ücretin ne şekilde ödeneceği, prim ve ikramiye gibi konular yer alır. Yine sözleşmede aylık, haftalık veya müsabaka başı ücret olarak ne kararlaştırılmışsa, o ücretin **aylık brüt** tutarı üzerinden bildirim yapılmalıdır. Örneğin aylık brüt 10.000 TL’ye anlaşılan bir sporcu, SPEK üst sınırından sigortalı olmalıdır. Bu konuyla ilgili Sigorta Primleri Genel Müdürü Sayın **Cüneyt Olgaç** başkanlığında özel çalışma başlatan SGK öncelikle Futbol Federasyonu sonra Basketbol Federasyonu ve diğerleri ile kulüplerle görüşmeler yaparak sporcuların aldıkları ücret üzerinden bildirimlerinin yapılması sağlanmıştır. SPEK üst sınırı aşıyorsa SPEK üst sınırı üzerinden bildirim yapılması sağlanmıştır.

### **Sigortasız çalıştırılan sporcular ne yapmalı?**

Hiç sigortalı bildirilmeyen veya gerçekte aldığı ücretin altında bildirim yapılan sporcuların iki alternatifi var. Birincisi, profesyonel olarak hizmet verdiği kulübü, derneği, birliği veya şirketi **SGK’ya şikâyet etmek**. Diğer bir alternatif ise iş mahkemelerinde **hizmet tesbiti davası** açmak. Sporcu birinci yolu takip eder ve SGK’ya şikâyetinde bulunursa, sözkonusu şikâyet **Sosyal Güvenlik Müfettişi** tarafından inceleniyor. Bu kapsamda kulübün yasal kayıtlarına bakılıyor, sporcu ve tanıklar dinleniyor ve ilgili federasyondan bilgi talep ediliyor. Bu tür durumlarda genelde federasyonlar tarafından sporcu ile ilgili belgeler (sözleşme nüshaları, lisans, oyuncu listeleri vs.) müfettişe gönderiliyor. Bu belgeler resmî delil niteliği taşıdığından şikâyet sonucu da geneli itibariyle **sporcu lehine** sonuçlanıyor. Böylece sigortalı olarak bildirilmeyen sporcunun geçmişe dönük tescili sağlanırken, kulübe de SGK tarafından yüksek tutarda **idari para cezası** uygulanıyor

### **Mahkeme için beş yıla dikkat!**

SGK’ya yaptığı şikâyet başvurusundan sonuç alamayan sporcunun iş mahkemesinde dava açabileceğini belirttik. Fakat sporcunun bu davayı, en son **sigortasız** görev yaptığı kulüpten ayrıldığı yılın sonundan itibaren **beş yıl içinde** açması gerekir. Aksi hâlde yasal süre dolmuş olacağından, dava yoluyla hizmet kazanması mümkün olmayacaktır.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

# Yurtdışı borçlanmasıdan sonra kesin dönüş ile emekli olabilirsiniz

---

Ramazan Çanakaleli 31.03.2013

**Soru:** Ekim 1986'da SSK'lı olarak başladığım çalışma hayatıma, daha sonra yaklaşık altı yıl süre ile Emekli Sandığı ile devam ettim. Ardından yeniden yaklaşık üç yıl SSK'lı olarak çalıştım. 2004 yılından beri ABD'de çalışıyorum. Türkiye'ye kesin dönüş şu an için gündemimde değil. Türkiye'de nasıl emekli olabilirim? **(Bora M.)**

**Cevap:** Türkiye'deki sigorta başlangıcınıza göre; 49 yaş 5300 gün ile SSK emeklisi olabilirsiniz. Yaşınızı bekleyip prim günlerinden eksik günler için gerekli yurtdışı borçlanması yapabilirsiniz. Ancak emekli olabilmeniz için Türkiye'ye kesin dönüş yapmanız gerekiyor.

Beş puanlık prim indiriminden yararlanma şartları nedir?

**Soru:**

SGK'nın kolay prim teşviki hakkında sormak istiyorum. Yeni açtığım işyerimde çalışan sigortalılardan dolayı 5 puanlık prim indiriminden yararlanmak için ne yapmalıyım. Şartları nedir? **(T. Tuna)**

**Cevap:** SGK, 1.10.2008 tarihinden uygulanan beş puanlık prim indirimi uygulamasında önemli değişiklikler yapmayı planlıyor. Mevcut duruma göre prim borcu olmayan özel sektörde iş yapan bütün işverenler başka şart aranmaksızın çalıştırdığı sigortalıların işveren hisseleri üzerinden beş puanlık prim indiriminden yararlanmaktadır. Teşvik kapsamındaki sigortalılar, tüm sigorta kollarına tabi sigortalılar olup, yurtdışına götürülen işçiler, SGDP'li çalışan işçiler, çıraklar teşvikten yararlanamamaktadır. İşverenin beş puanlık prim indiriminden yararlanmasına engel durum işyerinde kayıt dışı istihdam olmaması (tesbiti hâlinde bir yıl kadar teşvikten dışlanmakta) ve prim borcunun olmamasıdır.

Alkolik işçi isten çıkarılabilir mi?

**Soru:** İşyerimizde çalışan işçilerimizden birinin düzensiz yaşamı bulunmaktadır. mesai saatleri dışında devamlı alkol aldığı bilinmekte. Bu zaman zaman çalışma performansını da etkilemekte. İşveren olarak bu işçiye bu sebepten dolayı işten çıkarılabilir miyiz? **(Enver Uğur)**

**Cevap:** İşçinin iş hayatı dışındaki düzensizlikleri çalışma performansına yansımadağı sürece işten çıkarılma için esaslı bir gerekçe olamaz. Ancak bu düzensiz yaşam çalışmasını etkiliyorsa bu durum tesbit edilerek iş akdi feshedilebilir. Bununla birlikte; 4857 sayılı Kanun'a göre; işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması hâlinde, bu sebeple

doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi yani işçinin ardı ardına (peş peşe) üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla istirahat alması ve bu nedenle işe gelmemesi hâlinde işveren işçiyi işten çıkarabilir.

\*\*\*

## SGK Konya İl Müdürlüğü'nden eşsiz hizmet

SGK yetkilileri, sosyal güvenlik bilincinin artırılması için hemen hemen her platformda organizasyonlar yapıyorlar. Maksat kayıt dışı istihdamın azaltılması ve sosyal güvencesiz kimsenin kalmaması. Bu felsefede olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı **Halil Etyemez** ve SGK Konya İl Müdürü **Cem Dinç** bu zamana kadar kimsenin düşünemediği bir konuda proje hazırlayarak çok güzel bir çalışmanın altına imzasını attı. Bu proje; sosyal güvenlik bilincinin artırılması amacıyla yürütülen çalışma kapsamında, görme engelli çocuklara Braille alfabesi ile hazırlanan **Sosyal Güvenlik Kahramanı Kit** ile **Güven ve Yarışçı Çocuklar** isimli kitapların hazırlanmasıydı. Hazırlanan kitaplar Mediha Hasan Tahsin Ataylı Görme Engelliler İlkokulu ve Ortaokulu'nda dağıtıldı. Programa; Konya Valisi Aydın Nezih Doğan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Halil Etyemez de bilhassa katılarak projenin ne kadar önemli olduğunu göstermiş oldular.

## Sosyal güvenliği anlatan Türkiye'deki ilk kitap

Görme engelli çocukların, eğitim süreci içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu'nu tanıması, bilmesi, bilinçlenmesi açısından iki adet eser hazırlandı. Bunlar ilk eserler. Bu eserlerin sadece Konya ilinde değil ülkemizdeki bütün görme engelli okullarında dağıtılması sağlanmalıdır. Bu anlamda, uygulamanın bütün görme engelli okullarda yapılarak büyüdüklerinde çalışma hayatına katılacak görme engelli çocuklara sosyal güvenlik bilincinin verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Bu örnek teşkil edecek güzel organizasyondan dolayı başta Sayın Bakan Yardımcısı olmak üzere emeği geçen herkesi tebrik ederim.


**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Sigortasız çalışanların sigorta hak arama yolları

*Ramazan Çanakkaleli 07.04.2013*

 Sigortasız çalışanların sigorta hak arama yolları **Soru:** Yaklaşık 13 aydır çalıştığım işyerinden geçen hafta çıkarıldım. İşyerinde çalışmaya başladığımda sigorta ile ilgili evraklar toplanınca sigortam yapıldı. İşe girdiğim ilk günden itibaren yapıldı sanmıştım. Ama internette hiç sigortam yapılmadığı görünüyor. Sigorta yapılmayan bu sürelerdeki sigorta hakkımı nasıl ararım? (**Şerafettin Akın**)

**Cevap:** Eğer elinizde işyerinde çalıştığınızı ispat edici mahiyette banka ekstresi, ücret aldığınıza dair bir belge, sizin imzanızı içerecek şekilde işyerine ait bir evrak (sevk irsaliyesi gibi) vs. varsa size Sosyal Güvenlik

Kurumu'nun bilhassa kayıt dışı çalışma ile mücadele için kurduğu **Alo 170 servisine şikâyetinizi iletin**. Bu şikâyetiniz neticesinde çalıştığınız işyeri ile ilgili Kurum denetim elemanları denetim yapacak ve bahsettiğim belgelere göre size sigortasız çalıştığınız dönemin hizmetini kazandıracaktır. Bu yapılan işleme **"idari soruşturma"** denir ve soruşturma **sadece delil niteliğindeki belgeler üzerinden yapılır**, tanık ifadesi geçerli değildir. Eğer belgeniz yoksa veya sunduğunu belgeler Kurum denetim elemanı tarafından idari soruşturma açısından yeterli görülmezse; bu durumda İş Mahkemesi'nde bir hukukçu desteği ile **hizmet tesbit davası açabilirsiniz**. Kanuna göre; aylık prim ve hizmet belgesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları SGK tarafından tesbit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 (beş) yıl içerisinde İş Mahkemesi'ne başvurarak, alacakları mahkeme kararı ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamı ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınmaktadır. Mahkemede vereceğiniz belgelerden başka işyerinden verilen SGK prim belgelerinde kayıtlı olan ve sizinle aynı dönemde birlikte çalışmış olduğunuz diğer işçiler tanık olarak dinlenmektedir. SGK prim belgeleri verilmemiş ise işyerinin etrafındaki diğer komşu işyerlerinin kayıtlarına geçmiş kişileri veya benzer işi yapanların kayıtlarına geçmiş kimseleri tesbit ederek tüm deliller toplandıktan sonra delilleri takdir edip gerektiğinde bilirkişi raporu da alınarak sonucuna göre karar verilmektedir.

Borçlu Bağ-Kur'lunun sağlık yardımı olacak mı?

**Soru:**

1.1.2012 tarihinden itibaren zorunlu GSS kapsamında prim borcu olan Bağ-Kur'lular için bir kolaylık getirildi mi? Borcu olduğu hâlde sağlıktan yararlanabilecek miyim? **(Ali Gencer)**

**Cevap:** Zorunlu GSS sigortalılığının 1 Ocak 2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmesiyle birlikte, çalışan-çalışmayan ayrımı kalmaksızın tüm vatandaşlarımız sağlık güvencesi kapsamına girdi. Ancak **Bağ-Kur (4/b)** kapsamındaki sigortalılar için GSS kapsamında sağlıktan yararlanabilmeleri için **en az 30 günlük sigortalı olmaları** yanında **60 günden fazla prim borcu olmaması**, şartları aranmaktadır. Eğer Bağ-Kur sigortalılarının 60 günden fazla prim borcu varsa, kendileri ve eş-çocukları sağlıklarından yararlanılmıyor. Sadece 18 yaş altı çocukları sağlıktan yararlanabiliyor. Bununla birlikte; Bağ-Kur sigortalıları, borçları için tecil ve taksitlendirme talebinde bulunup, taksitlerini düzenli olarak öderlerse sağlıktan yararlanıyorlar. Bağ-Kur'lu sigortalı borcunu ödemez veya taksitlendirmezse sigortalının 18 yaş altı çocukları hariç olmak üzere bakmakla yükümlü olduğu kişilerden, Genel Sağlık Sigortalısı olmak için talepte bulunanlardan, Kanun'un (60/g) bendi kapsamında tescil edilenler de prim ödeyebilecek. Bu şekilde Bağ-Kur'lunun eşi ve çocukları sağlıktan yararlanabilecek. Ancak ödeme zorunlu değil, sadece GSS primi ödenmediği veya Bağ-Kur borcu ödenmediği ya da taksite bağlanmadığı sürece sağlıktan yararlanamayacaklar.

Eşi doğum yapan memurun aylıksız izin hakkı var mıdır?

**Soru:**

Ben bir kamu kurumunda memur olarak altı yıldır çalışmaktayım. Eşim iki ay sonra doğum yapacak. Ben de doğum sonrası süreçte bu sebeple ücretsiz izne çıkmak istiyorum. Böyle bir hakkım var mıdır? **(Tarık Keskin)**

**Cevap:** 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108. maddesinin (B) bendi 6111 sayılı Kanun'la değişmiş ve **"Doğum yapan memura, 104. Madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir"** şeklinde olmuştur. Bu değişiklik sonrası doğuma bağlı aylıksız izin alınmasında idarenin takdir yetkisi kaldırılmış olup, izin verilmesi doğum yapılmasına ve memurun isteğine bırakılmıştır. **Bebeğiniz doğduktan sonra dilerseniz yirmi dört aya kadar aylıksız izne çıkabilirsiniz.**

Sigortadan sonraki yaş büyütmeler emeklilikte dikkate alınmaz!

**Soru:** Ben 1986'da sigortalı oldum. Sigortalı olarak çalışmaya devam ederken askere erken gitmek için yaşımı mahkeme kararıyla bir yaş büyüttüm. Kimliğimde 1968 doğumlu görünüyorum ancak SGK kayıtlarında 1969 doğumlu görünüyorum. Ben emekli için gerekli yaşı 1969'ye göre mi 1968'e göre mi hesaplayacağım? **(Ö. Peker)**


**Cevap:** Kanundaki yaş şartı ile ilgili hesaplama yapılırken mevzuata göre, ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başladığınız tarihte nüfus kaydındaki doğum tarihiniz emeklilik açısından geçerli olacaktır. Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladıktan sonra mahkeme kararı ile yapılan yaş düzeltmeleri emeklilik işlemlerinde geçerli kabul edilmemektedir. Buna göre sizin emekliliğiniz 1969 yılına göre hesaplanır. Ancak, sigortalı olunan tarihten önce yapılan yaş büyütmeleri emeklilik açısından kabul edilmektedir.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**  
**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Aynı anda birden fazla sigortalılığın akışması

*Ramazan Çanakkaleli 14.04.2013*

 Aynı anda birden fazla sigortalılığın çakışması çalışma hayatı içinde farklı statülerde sigortalılık hâllerinin olması ve bu sigortalılık hâllerinin zaman zaman aynı sigortalının farklı çalışmalarından dolayı birleşmesi söz konusu olmaktadır. Bu şekilde çalışma hayatı içindeki pozisyonu gereği birden fazla sosyal güvenlik statüsü içine girecek şekilde olmasına literatürde **sigortalılığın çakışması** veya **sigorta hâllerinin birleşmesi** denir. Bu da bilhassa emeklilik hususunda karışıklıklar oluşturmaktadır.

### Öncelik 4/c'lilik

Sigortalının 4/a sigortalılığı, 4/b sigortalılığı veya 4/c sigortalılığı kapsamlarından birden çoğuna tabi olmasını gerektirecek biçimde çalışması hâlinde; öncelikle 4/c sigortalılığı geçerli olacaktır.

## İkinci öncelik 4/a'lılık

Sigortalının 4/c sigortalılığı kapsamında çalışması yoksa yani kişi hem 4/a'lı olacak şekilde bir işyerinde hizmet akdi çerçevesinde çalışıyor hem de 4/b'li sigortalı olmayı gerektirecek şekilde statüsü varsa bu durumda 6111 sayılı Kanun'un 33. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un 53. maddesinde yapılan değişiklik sebebiyle öncelik 4/a'lılıktadır. Söz konusu düzenlemeden anlaşıldığı üzere; önceden başlayan sigortalılık geçerli olur ilkesi terk edilip yerine sigortalılığın üstünlüğü ilkesi benimsenmiştir. **(1)**

» **Örnek:** Bir limitet şirketinde ortak olan ve ortak olduğu için 4/b'li sigortalısı olan "X" adındaki sigortalı bir fabrikada işçi olarak ve dolayısıyla 4/a sigortalısı olarak çalışmaya başlarsa 6111 sayılı Kanun'la değişik hüküm gereği artık 4/a'lı olacaktır.

Bilindiği üzere önceki uygulamada sigortalılık hâli kesintiye uğrayıncaya kadar sigortalılık devam ettirilecek. Kesintiye uğraması hâlinde, sonra başlayan sigortalılık hâli devreye girmesi gerekirdi. Bu durum **"önceden başlayan kuralı"** olarak adlandırılmaktaydı. **(2)** Söz konusu değişiklik ile "önceden başlayan kuralı"na son verilerek **"üstünlük kuralı"**na geçilmiştir. Bu şekilde sigortalının; 4/c sigortalılığı kapsamında çalışması yoksa ve 4/a ve 4/b kapsamında sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi hâlinde ise aynı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacaktır. Bununla birlikte; sigortalılık hâllerinin çakışması nedeniyle Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılığı esas alanlar, yazılı talepte bulunmak ve Kanun'un 82. maddesine göre belirlenen prime esas kazanç alt sınırı ve üst sınırına ilişkin hükümler saklı olmak kaydıyla, esas alınmayan sigortalılık statüsü kapsamında talep tarihinden itibaren prim ödeyebilirler. Bu şekilde ödenen primler; iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar yönünden, Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalılık statüsünde, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan diğer yardımlar ile uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlar yönünden ise Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık statüsünde değerlendirilecektir.

## Kendi işyerinde hem işveren hem işçi olunmaz

Her ne kadar bir limitet şirketinde ortak olan ve ortak olduğu için 4/b sigortalısı olan "X" adındaki sigortalı bir fabrikada işçi olarak ve dolayısıyla 4/a sigortalısı olarak çalışmaya başlarsa 6111 sayılı Kanun'la değişik hüküm gereği artık 4/a'lı olması söz konusu olsa da Kanun maddesinin ikinci fıkrası gereği 4/b sigortalıları kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden, 4/a sigortalısı olarak bildirilemeyeceklerdir. **(3)** Ancak 01.10.2008 tarihi itibarıyla kendi ortak olduğu işyerinden önceden başlayan kuralı çerçevesinde 4/a'lı olarak sigortalı olanların hakları "5510 Sayılı Kanun Gereğince Sigortalı Sayılanlar, Sayılmayanlar, Sigortalılığın Başlangıcı, Kuruma Bildirilmesi Ve Sona Ermesi Hakkında Tebliğ" in "9- 01/10/2008 tarihinden önce 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı oldukları halde, kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden bu Kanunun 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi prim ödemesi olanların sigortalılıkları kesintiye uğrayıncaya kadar devam ettirilir" hükmü gereği korunmuştur.

**(1)** <http://aliteznel.com/tezel/index.php?sid=yazi&id=4351>

**(2)** Resul Kurt, *İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar, Uygulamalar, Sorunlar, Çözümler, Yargı Kararları*, İSMMO Yayınları, 2004, 392

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Yurtdışı müteahhitlik işinde çalıştırılacak Türkiyeli işçilerin sosyal güvenlikleri

---

*Ramazan Çanakkaleli 21.04.2013*

Yurtdışında aldıkları taahhüt işleri için, iş aldıkları ülkeye işçi götürecek Türkiyeli müteahhitlerin bu işçilerin sosyal güvenlikleri konusunda; 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nun 10. maddesinde; yurtdışında bulundukları, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülüklerinin devam edeceği belirtilmiştir. Bu şekilde sözkonusu maddeye göre yurtdışına götürülen sigortalıların sosyal güvenlikleri götürüldüğü ülkeyle sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanıp imzalanmamasına göre ayrı ayrı değerlendirilmektedir.

### Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanan ülkede çalıştırılanlar...

Türkiye Cumhuriyeti ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalayan ülkelere götürülen Türkiyeli işçilerin sosyal güvenlikleri genel olarak iki ülke arasındaki sözleşme hükümlerine göre sağlanır. Burada mütekabiliyet prensibi gereği Türkiye'de sözkonusu ülke uyruklu işçiye ne tip haklar veriliyorsa o ülkede Türk işçiye de aynı haklar verilir. Ancak bazı ülkelerle yapılan sözleşme içeriğinden dolayı bazı ayrıcalıklar uygulanmaktadır, bu sebeple sözkonusu durum esasen ülke ile yapılan sözleşmeye göre belirlenmektedir.

Yurtdışına götürülen Türk işçisi sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülkeye götürüldü ise sözleşme şartlarına göre sigortalılığı ve dolayısıyla hakları belirlenir. Yurtdışına götürülen Türkiyeli işçi sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkeye götürüldü ise işte bu durumda 5510 sayılı Kanun öncesi farklı uygulama vardı, 5510 sayılı Kanun'la yeni uygulamaya geçildi ve son olarak daha önce de belirttiğim üzere 6111 sayılı Kanun ile daha farklı bir uygulamaya geçilmiştir.

### Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkede çalıştırılanlar...

Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanan ülkelerde iki ülke arasında yapılan sözleşme gereği işçinin sosyal güvenliği hiçbir sorun oluşturmada sağlanmaktadır. Ancak sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelerde iş üstlenen işverenler birtakım sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu karışıklığı gidermek için sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce istihdam edilen Türkiyeli işçilerin sosyal güvenlikleri ile ilgili üç değişik uygulama denendi.

506 sayılı Kanun'a göre ya 86. Madde gereği Kurum'la imzalanan "Malûllük, Yaşlılık ve Ölüm Topluluk Sigortası Tip Sözleşmesi" sonucu topluluk sigortası ya da 85. Madde gereği işçilerin kendilerinin ödedikleri isteğe bağlı sigorta ile sağlanıyordu. Kısa vadeli sigorta kolları uygulanmıyordu. Bu durumda sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelere iş üstlenen işverenlerce istihdam edilen Türkiyeli işçiler herhangi bir iş kazası veya meslek hastalığı hâlinde herhangi bir hak iddia edemiyor, hem kendisi hem bakmakla yükümlü olduğu kişiler hastalık sigortasından ve eşi veya kendisi doğum yapması hâlinde analık sigortasından yararlanamıyordu.

Bu mağduriyetin giderilmesi maksadıyla 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nun 5. maddesinin (g) fıkrası gereği ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelere iş üstlenen işverenlerce yurtdışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4. Madde'nin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulandı ve bu sigortalılar uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri hâlinde, isteğe bağlı sigortalı olmaları öngörüldü. Ancak bilindiği üzere; 5510 sayılı Kanun'un 51. maddesi gereği isteğe bağlı sigortalılar 4/b'li sayıldıkları için sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelere çalışmak üzere götürülen Türkiyeli işçiler kısa vadeli sigorta kolları açısından 4/a'lı uzun vadeli sigorta kolları açısından da isteğe bağlı sigorta ödemeleri suretiyle 4/b'li sayılmışlardı.

Nihayet, 6111 sayılı Kanun'un 24. maddesi ile bu garip uygulamaya son verildi. Buna göre; *"Bu bent kapsamında yurt dışındaki işyerlerinde çalışan sigortalıların, bu sürede ödedikleri isteğe bağlı sigorta primleri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır"* denerek sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelere çalışmak üzere götürülen Türkiyeli işçiler uzun vadeli sigorta kolları haklarından yararlanma üzere isteğe bağlı sigortalı olmaları durumunda mevcut isteğe bağlı sigortalılarından ayrı olarak 4/a'lı olacaklardır. Bu şekilde bu tip durumdaki sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelere çalışmak üzere götürülen işçilerin gerek kısa vadeli sigorta kolları açısından gerekse uzun vadeli sigorta kolları açısından 4/a'lı olmaları sağlanmış oldu.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**  
**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Gazetecilerin yıpranma payı hakkı

*Ramazan Çanakkaleli 28.04.2013*

Gazeteciler, 1.10.2008'de 5510 sayılı Kanun'la kaybettikleri **yıpranma payı** haklarına yine kavuştular. Bu sefer öncekinden biraz farklı, yeni sağlanan hakla, **fiili hizmet zammı prim gününe eklenmekte ve yaştan da yarısı kadar düşürmektedir**. Bu hak bilhassa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'in özel çabası ile 6385 sayılı Kanun'la yeniden sağlandı. 1.2.2013 tarihinden itibaren işverence sigortalı adına Kurum'a 32 No'lu belge türü ile bildirilecektir. Bununla birlikte; 5510 sayılı Kanun'a eklenen geçici 48. Madde gereği; **yıpranma hakkına, hakkın kaldırıldığı tarihe kadar geriye dönük yararlanma olanağı** sağlandı. Buna göre; Basın Kartı Yönetmeliği'ne göre basın kartı sahibi olmak suretiyle basın ve gazetecilik mesleğinde çalışanlar ile TRT'de haber hizmetinde fiilen çalışanlar, yararlanacaklar.

**1 Ekim 2008 ile 31 Ocak 2013 tarih aralığı da kapsamda...**



Yıpranma hakkı, hakkın kaldırıldığı 1.10.2008 tarihinden hakkın yeniden sağlandığı 1.2.2013 tarihine kadar ki süreyi kapsayacak. Ancak, **gazeteciler 1.10.2008 ile 31.01.2013 tarih aralığında fiili hizmet süresi zammı kapsamında fiilen çalıştıkları süreler için bu haktan yararlanacaktır.** Bu sebeple; başka statülerde yapılan çalışmalar, tatiller, izin süreleri vs. kısacası işin riskine maruz olmayacak şekilde fiilen çalışmanın yapılmadığı süreler için yıpranma hakkından faydalanılamaz. Buna rağmen yararlanmış olanların yersiz yararlandıkları süre sonradan tesbit edilmesi hâlinde iptal edilir. Ayrıca gazeteci 1.10.2008 ile 31.01.2013 tarih aralığındaki sürenin istediği kadar bölümü için yıpranma hakkından yararlanabilir.

### **İşveren ve gazetecinin yapması gerekenler...**

Prim/karşılık farklarının hesaplanarak sigortalılardan tahsil edilebilmesi için 1.10.2008 ile 31.01.2013 tarih aralığı için gazetecinin fiilen çalıştıkları sürelerle ilgili 32 No'lu belge türü ile ek aylık prim ve hizmet belgelerinin düzenlenmesi gerekir. Bu belgeler işverence aylığını her ayın 1'inde alanlar için 1.5.2013, aylığını her ayın 15'inde alanlar için 15.5.2013 tarihine kadar;

4/a'lı (SSK) olarak çalışan gazetecilerden bağlı bulundukları sosyal güvenlik merkezine,

Kamuda 4/c'li (Emekli Sandığı) çalışan gazetecilerden Kurumumuz Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü Sigortalı Tescil ve Hizmet Daire Başkanlığı'na, verilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte; yararlanacak olan gazeteci öncelikle ilgili sosyal güvenlik merkezine sarı basın kartı ekli dilekçesi ile başvurmalıdır. Bununla birlikte; yıpranma hakkı istediği dönemle ilgili sürelerle ait hesaplanacak prim/kesenek farklarını 1.8.2013 tarihine kadar ödemesi gerekir. Gazeteci hesaplanan prim/kesenek farklarını 1.8.2013 tarihine kadar ödemezse veya bu tarihten sonra başvurursa hesaplanan prim/kesenek farklarını gecikme zammı ve cezası ile ödemek zorunda kalacaktır. Gazeteci birden fazla basın işyerinde çalışmışsa, son çalıştığı işyerinin bağlı olduğu sosyal güvenlik merkezine başvurarak yıpranma hakkından faydalanacaktır. Diğer işyerleri ile irtibat ilgili sosyal güvenlik merkezi aracılığıyla sağlanacaktır.

### **Prim farkı...**

Sigortalıların ödeyecekleri prim farkları, işverenleri tarafından 1.10.2008 ile 31.01.2013 tarih aralığında çalışmalarının bildirildiği aylık prim ve hizmet belgesinde kayıtlı prime esas kazanç tutarlarına yüzde 1,5 oran uygulanarak hesaplanacaktır.

\*\*\*

İstirahatta olan işçinin yıllık izni nasıl hesaplanır?

**Soru:** İşyerimizde hastalığı sebebiyle beş aydır rapor kullanmak zorunda kalan işçimiz var. Kendisi iki yıldır işyerimizde çalışıyor. Yıllık iznini nasıl hesaplamamız gerekir? **(Nusret Duru)**

**Cevap:** İşçinin geçirdiği kaza veya hastalık sebebiyle uzun süre işe gidememesi hâlinde (sağlık raporu ile belgelendirilmiş olmalıdır), o tarihteki hizmet süresine göre hesaplanacak bildirim süresine altı hafta daha eklenir. Eğer işçinin raporlu olduğu süre bu şekilde hesaplanacak süreden daha fazla ise, fazla olan kısım yıllık ücretli iznininin hesaplanmasında değerlendirmeye alınmaz. İşyerinizdeki işçi için bu hesaplama şu şekilde yapılır. İşçiniz iki yıllık bir çalışması varken beş ay rapor kullandığından, iki yıllık hizmeti olan bir işçi için ihbar süresi altı hafta olur, bu süreye bir altı hafta daha eklenir ve bulunan 12 haftalık süre yıllık izin ile ilgili sürede

hesaplarken çalışılmış gibi sayılır, geri kalan süre ise değerlendirmeye alınmaz.. Buna göre; işçinin beş aylık rapor süresinin 12 haftası çalışılmış, kalan süre çalışılmamış sayılacak ve bu süre yıllık izin hesabında dikkate alınmayacaktır.

### **Kıdem tazminatı için bir yıl şartı var...**

**Soru:** Kıdem tazminatına hak kazanmadığı hâlde sekiz ay çalışmış bir personele kıdem tazminatı ödeyebilir miyiz? Şayet ödersek hangi kesintileri yapmamız gerekmektedir. **(Serdal Duman)**

**Cevap:** Kıdem tazminatı için; işçinin işyerinde en az bir yıl çalışması ve Kanun'da belirtilen nedenlerle işten çıkması veya çıkarılması gerekir. Bu sebeple kıdemi bir yıldan az olan işçiye kıdem tazminatı verilmez. İhbar tazminatı verilir. İhbar tazminatı prime tabi değildir. Bununla beraber işten çıkarken yardım olarak para verilecekse bu paranın sigorta primine tabi tutulması gerekir.


**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## **İşsizlik ödeneği alanlar sağlıktan da yararlanır**

*Ramazan Çanakkaleli 05.05.2013*

 İşsizlik ödeneği alanlar sağlıktan da yararlanır Okurumuz Nihat Ergüser geçen hafta itibariye sağlık sebebiyle işten ayrıldığını işsizlik ödeneği almak için başvuracağını, işsizlik ödeneği alması hâlinde sağlık yardımından da yararlanıp yararlanamayacağını soruyor. İşsizlik ödeneği alanların sağlıktan yararlanıp yararlanamayacağı konusuna değinmeden kısaca işsizlik ödeneği hak kazanma koşullarından bahsedelim.

### **İşsizlik ödeneğini hak kazanma şartları...**

İşsizlik ödeneği, işçinin; işten çıkmasında kendisinin irade ve tasarrufu olmadan veya işçinin haklı nedenle derhal fesih koşulları sağlanarak işten çıkmış olması hâlinde geriye dönük son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün sürekli çalışılmış olması hâlinde alınır. Otuz gün içinde İş-Kur'a doğrudan veya elektronik ortamda başvurulması gerekir.

Bu durumda son üç yıl içinde;

- 600 gün çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olanlara altı ay (180 gün),
- 900 gün çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olanlara sekiz ay (240 gün),

- 1080 gün çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olanlara on ay (300 gün) süreyle işsizlik ödeneği ödenir.

### **İşsizlik ödeneği alanlar sağlıktan yararlanır...**

Yukarıda belirtilen şartları sağlayarak yine belirtilen sürelerde işsizlik ödeneği alanlar, 5510 sayılı SSGSS Kanunu gereği işsizlik ödeneği aldıkları sürece sağlıktan yararlanırlar. Örneğin; altı ay işsizlik ödeneği alması durumunda altı ay boyunca GSS ödemedi sağlık yardımlarından faydalanabilecektir.

\*\*\*

### **Emekli aylığının bağlanması için kuruma başvuru nasıl yapılır?**

**Soru:** Nihayet emeklilik için gerekli şartları sağladım. Emeklilik başvurusu nereye ve nasıl yapmalıyım?  
**(Muhammet Erten)**

**Cevap:** Emeklilik için talep de diğer şartlar kadar önemlidir. Diğer türlü, kanunda öngörülen şartları yerine getiren sigortalıya kurum kendiliğinden emekli aylığı bağlamaz. Bunun için sigortalının emeklilik için başvuruda bulunması gerekir, zira aylık, talebi takip eden aybaşından itibaren bağlanır. Emekli aylığının bağlanması için işçi statüsünde çalışan sigortalının işten ayrıldıktan sonra bağlı olduğu sosyal güvenlik merkezine yazılı olarak başvurması, kendi adına ve hesabına bağımsız olarak çalışan sigortalının ise (tarımda bağımsız çalışanlar hariç) sigortalılığına ilişkin faaliyetine son verip vermeyeceğini beyan etmesi gereklidir. Yazılı başvuru, örneği kurumca hazırlanmış dilekçe ile sigortalı tarafından yapılacaktır. Yazılı başvuruyu sigortalının vekili de yapabilir. Bununla birlikte; işçinin emekli olacağı ayın ilgili döneme ait aylık prim hizmet belgesi verilmemiş işçi statüsünde çalışan sigortalının işten ayrılma belgesi eklenecektir.

### **İhbar tazminatı nedir ve nasıl hesaplanır?**

**Soru:** 16 aydır çalıştığım işyerimden hiçbir gerekçe olmadan kıdem tazminatım ödenerek çıkarıldım. Fakat bir de "ihbar tazminatı" denen bir tazminat daha almam gerektiğini öğrendim. İhbar tazminatı nedir ve nasıl hesaplanır? **(Fatih Yıldırım)**

**Cevap:** İşveren tarafından haksız bir şekilde iş sözleşmesi derhal feshedilen işçiye ihbar tazminatı ödenmesi gerekir. İhbar tazminatı işçinin işyerindeki kıdemine göre hesaplanır. Siz işyerinde 16 aydır çalıştığınız için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesine göre kıdem süreniz altı aydan 1,5 yıla kadar olduğundan size dört haftalık ihbar süresi verilmeliydi. Yani iş sözleşmesinin sona erdirileceğinin dört hafta öncesinden yazılı olarak bildirilme ve günde iki saat iş arama izni verilme zorunluluğu vardır. Ancak işverenin bunu yapmayıp iş sözleşmenizi derhal feshettiği için size dört haftalık ücretinizi ihbar tazminatı olarak ödemesi gerekirdi.

### **Şirket ortağına analık ödeneği verilmez**

**Soru:** Bir şirkette hissedarım. Doğum iznine ayrılacağım. Bu süreçte analık sigortasından yararlanabilir miyim?

Emzirme ödeneği almam mümkün müdür? (Aliye Kaya)

**Cevap:** 4/b kapsamında şirket ortağı olan kadın sigortalılar analık sigortasından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanamazlar. Buna karşılık 4/b kapsamında şirket ortağı olan kadın sigortalılar emzirme ödeneğinden faydalanabilirler.


**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Kıdem tazminatının hakediş koşulları

*Ramazan Çanakkaleli 19.05.2013*

 Kıdem tazminatının hakediş koşulları İşçinin işyerine ve işverene bağlılığını, iş sözleşmesi ile üstlendiği sorumluluğunu iyi niyetli şekilde ve layıkıyla yerine getirmesini sağlamak maksadıyla, işsiz kaldığı dönemde geçimini temin edebilmesi için işçiye kanunda öngörülen hâllerden biri ile işinden ayrılması ve yine kanunda öngörülen asgari sürenin üstünde çalışması durumunda kıdem tazminatı ödenir. Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona ermesinin en önemli hukuksal sonuçlarından birisidir.

### Kıdem tazminatının hakediş koşulları...

İşçilerin kıdem tazminatlarını hangi hâllerde alabilecekleri 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde sırasıyla verilmiştir. Bu kanuna göre işçinin kıdem tazminatını hakediş koşulları;

#### » A) 4857 sayılı İş Yasası kapsamında "işçi" olma koşulu

Kıdem tazminatına hak edebilmek için gerekli ilk koşul, "**hizmet akdine dayalı çalışma**", yani "**işçi**" olmadır. Ancak, kıdem tazminatını alacak işçi; İş Kanunu'nun 4. maddesinde kanun kapsamı dışında tutulan "iş" ve "işyerleri" dışında kalan işyerlerinde çalışmaması gerekir. Zira sözkonusu işyerleri hakkında 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmamaktadır.

#### » B) Bir yıl çalışmış olma koşulu

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için en az bir yıllık sürenin doldurulması zorunludur. İşçinin aynı işyerinde fasılalarla veya aynı işverene ait farklı işyerinde çalışması, çalıştığı toplam sürelerle göre kıdem tazminatı alması gerekir.

Bir yıllık süre fiilen çalışan süre değil, yasanın gerekçesinde de belirtildiği gibi, işçinin istirahat, izin ve diğerleri gibi hizmet akdinin askıda kaldığı bütün durumları da kapamaktadır. Yani işçinin çalışarak geçirdiği günler yanında, hizmet sözleşmesinin sürmesine karşın çalışmadığı süreler de gözönünde tutulmalıdır. Yalnız buradaki

sürelerin değerlendirilmesinde 4857 sayılı Kanun'un 55. maddesinde belirtilen **"Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan hâller"** gözönünde tutulmalıdır.

#### » C) Hizmet akdinin 4857 (1475) sayılı Yasa'da belirtilen sebeplerle sona ermesi koşulu

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için; işçinin (1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4857 sayılı yeni İş Kanunu'na uyarlanması sonucu) kanunda belirtilen sebeplerle sözleşmesinin feshedilmesi gerekir. Kanuna göre; işçinin hizmet akdinin sona ermesi sebepleri şöyledir:

**1- İşveren tarafından işten çıkarılma:** İşveren tarafından 4857/ 25. Madde'nin -II- numaralı bendinde gösterilen **"ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri"** sebebi hariç **"sağlık sebepleri, zorlayıcı sebepler, işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması hâlinde devamsızlığın 17. Madde'deki bildirim süresini aşması"** sonucu işinden çıkarılan işçi kıdem tazminatını alabilecek hakkı kazanır.

**2- İşçi tarafından haklı sebeplerle işten çıkma:** İşçinin 4857/ 24. Madde uyarınca **"sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler"** ile işinden ayrılan işçi kıdem tazminatını alabilecek hakkı kazanır. 4857/ 24. Madde'ye göre, işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı, süresi belirli olsun veya olmasın işçi, kanunda yazılı hâllerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir; ancak işçi bu durumda sadece kıdem tazminatını isteyebilirken, ihbar tazminatı isteyemez.

**3- Askere gitme:** Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla iş sözleşmesinin sona ermesi sonucu hak eder. Ancak işten ayrıldığıнын belli edilmesi için askerlik şubesinden alınmış **"sülüs"**ün işverene verilmesi gerekir.

**4- Emeklilik ânında:** Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesinin sona ermesi ile işçi kıdem tazminatını alabilecek hakkı kazanır.

**5- Emekli olmadan işten çıkma:** 506 sayılı Kanun'ca öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi isteği ile işinden ayrılan işçi kıdem tazminatı hakkı kazanır

**6- Kadın işçinin evlenmesi:** Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda kıdem tazminatını alabilecek hakkı kazanır.

**7- Ölüm (İşçinin ölümü):** İşçinin ölümü hâlinde hak edilmiş tazminat tutarı, kanuni mirasçılarına ödenir. Ölüm sonrası, ölen işçinin mirasçılarına yetkili mahkemeden alacakları ölüm ilamı (veraset ilamı) ile işverene başvurdıkları anda işçinin hak ettiği kıdem tazminatı miktarı ödenmelidir.

Gelecek haftaki yazımızda kıdem tazminatının nasıl hesaplanacağını izah etmeye çalışacağım.

**Sosyal Güvenlik Haftası...**

Mayısın 2. haftası 2006 yılından beri Sosyal Güvenlik Haftası olarak kutlanmaktadır. Bu vesileyle ülke çapında Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılacak organizasyonlarında sosyal güvenliğin önemi ve lüzumu ile ilgili etkinlikler yapıldı. Sağlıklı ve sosyal güvenli yarınlara temennisiyle...

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**


**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Torba kanundaki sosyal güvenlikle ilgili değişiklikler

---

*Ramazan Çanakkaleli 26.05.2013*

 Torba kanundaki sosyal güvenlikle ilgili değişiklikler Kamuoyunda varlık barışı olarak adlandırılan torba yasada 5510 sayılı Kanun'la da ilgili hükümler mevcut. Kanun TBMM'den geçti, Cumhurbaşkanının onayında... Söz konusu yasada sosyal güvenlikle ilgili değişiklikler şu şekilde...

» **Bakmakla yükümlü sayılan kişi kapsamına giremeyen 18 yaş altı çocukların sağlık yardımları:** Anne ve babası kanunen bakmakla yükümlü olunan kişi sayıldıkları yahut ceza veya tutukevinde hükümlü ya da tutuklu olmaları veya yurtdışında olmaları gibi sebeplerle ana ya da babası üzerinden sağlık yardımı alamayan, kendileri de genel sağlık sigortalısı olamayan 18 yaş altı çocukların kanuni statülerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Getirilen bu hüküm ile birlikte genel sağlık sigortalısı ya da 5510 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 10 numaralı alt bendi kapsamında bakmakla yükümlü sayılan kişi kapsamına giremeyen 18 yaş altı çocuklar 60 c-1 bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır.

» **Yabancı uyruklu öğrencilerin genel sağlık sigortalılığı:** Yabancı uyruklu öğrenciler asgari ücretin üçte biri üzerinden öğrenimleri süresi boyunca (bugün için 39,14 TL prim ödeyerek) zorunlu olarak genel sağlık sigortalısı sayılmış ancak özellikle gelir durumu düşük olan yabancı ülkelere gelen öğrenciler genel sağlık sigortası primlerini ödemek ve genel sağlık sigortalısı olmak istememiş bu borçları ödemedi ve sağlık yardımlarından faydalanmadan ülkemizden ayrılmışlardır. Diğer taraftan bu öğrencilerden bazıları zorunlu GSS yerine üniversitelerce yaptırılan özel sağlık sigortasından faydalanarak yine zorunlu GSS primlerini ödememe yoluna gitmişlerdir. Zorunlu olan bu uygulamayı kolaylaştırma ve genel sağlık sigortası prim tahsilatlarını arttırmak amacıyla zorunlu olmaktan çıkarılarak isteğe bağlı hâle getirilmiştir.

» **Şiddete maruz kalan kişilerin (kadınlar, çocuklar, aile bireyleri) gelir testi yapılmadan genel sağlık sigortalılık statülerinin belirlenmesi:** 6284 sayılı Kanun gereği korunan şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların, çocukların, aile bireylerinin sağlıktan yararlanması sağlanmıştır. Getirilen düzenleme ile 6284 sayılı Kanun ile birlikte hakkında koruyucu tedbir kararı verilen kişilerden genel sağlık sigortalısı olmayan ve genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına da girmeyen veya genel sağlık sigortası prim borcu sebebiyle **fiilen genel sağlık sigortasından yararlanamayan** ya da diğer mevzuat hükümleri gereğince tedavi yardımından yararlanma hakkı bulunmayanlar; bu hâllerin devamı

süresince, 5510 sayılı Kanun'un 60. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında, **gelir testine tabi tutulmaksızın** genel sağlık sigortalısı sayılacağı hüküm altına alınmış, Türkiye'de ikamet etme şartıyla genel sağlık sigortalısı sayılan kişiler 5510 sayılı Kanun'un 60. maddesinde düzenlenmesi gerektiğinden anılan bu hüküm 60. maddede düzenlenmiştir.

» **Yabancıların GSS'liği:** Türkiye'de ikamet eden ve çalışmayan yabancı uyrukluların genel sağlık sigortalısı (GSS) olması zorunluluğunun kaldırılarak aynı şartlarda isteğe bağlı GSS'li olmaları.

» **Özel hastane ve vakıf üniversitesi hastanelerinin vatandaşlardan alacağı ilave ücretin yeniden belirlenmesi:** Yapılan değişiklik ile kişilerin özel hastanelere ödeyeceği üst sınırın, Kurum'un ödeyeceği tutarın bir katı yerine iki katına yükseltilmesi sağlanmaktadır. Üst tavanı belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

» **Ek teşvik:** Bu madde ile işverenlerce yurtdışında çalıştırılan sigortalılar için, prime esas kazanç üzerinden işveren payından beş puan indirim yapılması ayrıca, bölgelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik endeksine göre altı puana kadar ilave indirim sağlanması hususunda Bakanlar Kurulu'na yetki verilmesi şeklinde düzenlenmiştir. Kayıtdışı istihdamın önlenmesi ve daha fazla sigortalı çalıştırılmasını sağlamak amacı ile uygulanan teşviklerde işverenler tarafından yurtdışına götürülen işçiler kapsam dışı tutulmuştu. Bilindiği üzere, borcu olmayan ve kayıtdışı işçi çalıştırmayan işverenler sigortalı başına beş puanlık indirimden faydalanmaktadır. Bu madde ile işverenler tarafından yurtdışına götürülen işçiler için de işverenlerin sözkonusu teşvikten yararlanması sağlanacaktır. Bu kapsamda yaklaşık 519 işyeri ve 36 bin sigortalı mevcuttur. Bu maddenin yürürlüğe girmesi durumunda beş puanlık indirimin Hazine'ye aylık maliyeti yaklaşık 3,3 milyon TL olacaktır. Ayrıca şu an uygulanmakta olan beş puanlık indirimle ilave olarak işyerinde 10 ve üzerinde işçi çalıştıran işverenlere asgari sigorta primine esas kazanç üzerinden **altı puana kadar** ilave teşvik uygulaması getirilmektedir. **Sosyo-ekonomik gelişmişlik endeksini dikkate almak suretiyle** ilave puan uygulanacak illeri ve uygulama süresini belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilendirilmiştir.


**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Şirket feshinden sonraki Bağ-Kur borçları silinir mi

*Ramazan Çanakkaleli 02.06.2013*

 **Soru:** 2005 yılına kadar sigortalı olarak toplam 3800 gün çalıştım. Daha sonra şirket ortağı olarak Bağ-Kur'lu olmuşum fakat Bağ-Kur'a hiç prim ödemedim. Ortağı olduğum şirket 2009 yılında vergi dairesince resen terk nedeni ile kapatıldı. Hâlâ Bağ-Kur'lu muyum ya da Bağ-Kur'dan nasıl çıkarım, ne yapmam lazım? Şirket kapanınca Bağ-Kur otomatikman sona erer mi? **(Aydın Tekman)**

**Cevap:** 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 01.10.2008 ile şirketin terk tarihine kadarki sürede zorunlu Bağ-

Kur'lu olursunuz ve müdürlükten gelen borcu ödemek zorundasınız. Şirketin feshinden sonra Bağ-Kur'unuz devam ettiyse bundan doğan Bağ-Kur borcunu sildirmek için vergi kaydınızın silindiğini ve şirket feshini gösteren Ticaret Sicil Gazetesi'ni ilgili müdürlüğe bildirerek fesihden sonra adına tahakkuk etmiş Bağ-Kur borcunuzu sildirebilirsiniz.

### **Ev hanımları isteğe bağlı sigortalı olabilir mi?**

**Soru:** Kız kardeşim ev hanımı, 1981 doğumlu, 2005'te sigorta başlangıcı ve toplam 1100 gün sigortası var. Bunu emekli olacak gün sayısına tamamlamak istiyor. Ev hanımlarının isteğe bağlı sigortaya başvurması için şartlar nedir? Ve toplam ne kadar prim ödemek durumundadır? **(Ramazan Yılmaz)**

**Cevap:** Ev hanımı olan kardeşinizin isteğe bağlı sigortalı olması için sigortalı olarak çalışmaması veya kendisine aylık bağlanmamış olması gerekir. İsteğe bağlı sigortalılığın başlaması için isteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle ikamet ettiği yerdeki Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğü'ne başvurması gerekmektedir. Bu şekilde isteğe bağlı sigortalı olunması durumunda isteğe bağlı sigortalı olarak ödenen süre 4/b sigortalısı (Bağ-Kur'lu) sayılacağından dolayı 4/b'li olarak emekli olmak isterse prim gününü 9000 güne tamamlayacak şekilde prim ödemesi ve 58 yaşını beklemesi gerekir. Ancak 4/a sigortalısı (SSK'lı) olarak emekli olmak isterse bir işyerinde SSK'lı olarak çalışıp prim gününü 7000 güne tamamlayacak şekilde prim ödemesi ve 58 yaşını beklemesi gerekir.

### **Çalışmaya başlarsam dul aylığım kesilir mi?**

**Soru:** Eşimin vefatından sonra dul aylığı bağlandı. Ben bir işyerinde çalışmaya başlasam eşimden dolayı bana bağlanan aylık tamamen kesilir mi? **(Nagehan Yıldız)**

**Cevap:** Sizinle beraber ölüm aylığı bağlanmış çocuğunuz yoksa size dul aylığı olarak normal ölüm aylığının yüzde 75'i bağlanmıştır. Çalışmaya başlarsanız aylığınızdan yüzde 25 eksiltme yapılarak aylığın yüzde 50'si üzerinden ödeme yapılır. Bunun haricinde dul aylığı sadece evlenme hâlinde tamamen kesilir.

### **İsteğe bağlı sigortada ikamet şartı var**

**Soru:** Yabancı bayraklı bir gemide çalışırken Türkiye'de sosyal güvencemin olması için isteğe bağlı sigorta yaptırmak istiyorum. Nasıl isteğe bağlı sigortalı olabilirim?.. **(Yasin Döşer)**

**Cevap:** İsteğe bağlı sigortalı olmanız için sigortalı olarak çalışmama veya kendinize aylık bağlanmamanın haricinde Türkiye'de ikamet etmeniz, 18 yaşından büyük olmanız gerekmektedir. Buna göre yabancı gemide çalışma haricinde Türkiye'de ikamet etmeye devam ediyorsanız ve diğer şartları sağlıyorsanız isteğe bağlı sigortalı olabilirsiniz. İsteğe bağlı sigorta için isteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle ikamet ettiğiniz yerdeki Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğü'ne başvurmanız gerekmektedir.



## Uluslararası Sosyal Güvenlik Kurumları Birliği (ISSA) İstanbul'da toplandı

İstanbul yine uluslararası bir organizasyona ev sahipliği yaptı. Yaklaşık 120 ülkeden, bulundukları ülkenin 200 civarında sosyal güvenlik kurum yöneticisinin katılımıyla Uluslararası Sosyal Güvenlik Kurumları Birliği (ISSA) Avrupa Bölgesel Toplantısı bu yıl SGK'nın ev sahipliğinde 28-30 Mayıs 2013 tarihleri arasında İstanbul'da gerçekleşti. Sosyal güvenlik ile ilgili evrensel sorunların tartışıldığı toplantının ana konusu kriz ortamında sosyal güvenlik sistemi yardım ve hizmetlerinin yeterliliği ve kalitesiydi. Bunun haricinde üç günlük yoğun çalışma boyunca , sosyal güvenlikle yeni eğilimlerden, teknolojinin kullanımından, küresel krizin sosyal güvenlik sistemleri üzerine etkilerinden ve olumsuz durumlarla nasıl mücadele edilmesi gerektiğine kadar birçok konu üzerine tartışmalar yapıldı. Ayrıca; ülkemizin 2006 yılında başlattığı reform uygulamaları da uluslararası yöneticiler tarafından tartışıldı. Ayrıca ülkemizde başta e-reçete uygulaması olmak üzere internet uygulamalarında yapılan inovatif uygulamalar dolayısıyla SGK'ya plaket sunuldu.


**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## İş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma (ikale) yoluyla feshi ve sonuçları

*Ramazan Çanakkaleli 09.06.2013*

 İş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma (ikale) yoluyla feshi ve sonuçları İşçi iş görmeyi taahhüt ettiği iş sözleşmesinde işveren ise sözkonusu iş karşılığı ödemesi gereken ücreti ödemeyi taahhüt eder. **İşçi ile işveren arasında karşılıklı yapılan sözleşmenin her zaman için geçerli, haklı nedenlerle feshedilebilmesi olağan olduğu gibi karşılıklı anlaşma yoluyla da feshi mümkündür.** Sözleşmenin haklı ve geçerli nedenlerle feshi İş Kanunu'nda ayrıntılı düzenlense de karşılıklı anlaşma ile feshi ve sonuçları düzenlenmemiştir. Aslında iş sözleşmesinin taraflarca anlaşma ile feshi çalışma yaşamımızda öteden beri vardır. Hukuk dilinde buna **"ikale"** denmektedir.

İkale yoluyla sona erdirmeye böylesine önemli sonuçlar doğururken gerek 1475 sayılı eski iş yasamızda gerekse 4857 sayılı yeni iş yasamızda konuya ilişkin açıklamalar yer almamaktadır. Yani bir başka deyişle ikale iş yasamızda yer bulmuş bir uygulama değildir. Bunun önemli nedeni iş sözleşmesinin ikalesi, bir sözleşme niteliği taşıması sebebiyle borçlar hukukunun genel ilkelerine tabi olmasıdır.

Gerçekten de iş sözleşmesi ister belirli süreli isterse belirsiz süreli olsun tarafların karşılıklı anlaşması ile her zaman sona erdirilebilir. Belirli süreli sözleşmede sürenin bitiminden önce, belirsiz süreli sözleşmede de herhangi bir bildirimle gerek kalmaksızın sözleşme, tarafların karşılıklı anlaşması ile son bulur. Burada özellikle

önem arz eden husus başta da belirttiğimiz gibi ikale yoluyla sona erdirme sonucunda tek taraflı fesihlerde ortaya çıkan (tazminat, işe iade vb.) sonuçların ortaya çıkmamasıdır.

Zira doktrinde ikale *“Bu bir sözleşmeyi bozma eylemi olarak kabul edilemez. Çünkü bozma (fesih) tek yanlı bir irade bildirimi ile sözleşmeyi sona erdiren bozucu yenilik doğuran bir haktır. Oysaki tarafların anlaşarak sözleşmeyi ortadan kaldırmaları (ikale) karşılıklı ve uygun iki irade bildiriminin birleşmesi ile oluşan hukuksal bir olgudur. Bu nedenle bozma (fesih) ile oluşan sonuçlar ikalede geçerli olmaz. Başka bir deyişle ödenceler, iş güvencesi gibi kavramlar, bu hukuksal olguda uygulanmayacaktır. Ancak taraflar, anlaşarak herhangi bir ödençe koyabilirler”* diye belirtilmektedir. Burada önemli olan husus anlaşmalı sona erdirme sonucunda her koşulda tazminat hakkının ortadan kalkmayacağıdır. Taraflar bu konuda da anlaşarak bozma sonucunda tazminat öngörebilirler.

Sonuç olarak; İş Kanunu’nda işçi ile işveren arasında yapılan sözleşmenin feshi, genel olarak karşılıklı uyumsuzluk sonucuna göre yapılacağı ve gerekçesi için muhakkak haklı ve geçerli nedenin varlığının olması düşünülerek değerlendirilmiştir. Ancak bütün sözleşmelerde olduğu gibi ölüm, fiili imkânsızlık vs. gibi sebeplerle de sözleşme fesih olacaktır. İ kale yani karşılıklı anlaşma yoluyla fesih de çalışma hayatında sıkça rastlanılan fesih yollarından birisidir. Her ne kadar İş Kanunu’nda belirtilmese de Borçlar Hukuku genel prensiplerine göre değerlendirilmektedir. Bununla birlikte; Yargıtay kararlarında da ikale istifa değildir.

\*\*\*

### **İşten ayrılanlar ne zaman GSS için gelir testi yaptırmalı?**

**Soru:** Yaklaşık iki yıldır bir işte sigortalı olarak çalışıyordum. İşten ayrıldım. Sağlıktan yararlanmam için gelir tesbiti yaptırmam gerekiyormuş. Ne zaman GSS için gelir testi yaptırmam gerekiyor? **(Mahmut Akbaş)**

**Cevap:** İşten ayrılanlar işten ayrıldıkları tarihten itibaren on gün süreyle Genel Sağlık Sigortası’ndan yararlanırlar. İşten ayrılmadan geriye doğru bir yıl içinde 90 günlük zorunlu sigortalılığınız olduğu için sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten itibaren 90 gün süreyle bakmakla yükümlü olduğunuz kişiler dâhil sağlık hizmetlerinden yararlanırsınız. Dolayısıyla sigortalılık niteliğinin yitirildiği tarihten itibaren 100 gün süreyle gelir testine tabi olmaksızın sağlık hizmetini alabilirsiniz. Ancak 100 günün sonunda işe girmez iseniz 100. günü takip eden bir ay içinde mutlaka gelir testine girmeniz gerekmektedir.

### **Hangi askerlik borçlanması erken emekli eder?**

**Soru:** İlk SSK başlangıcım 1.12.1988. Sigortalı olduktan sonra 1989-90 yıllarında askerlik yaptım. Askerliğimi borçlanırsam erken emekli olur muyum? **(Hacı Atmaz)**

**Cevap:** 25 yıllık sigortalılık süresi, 5 bin 450 gün ve 51 yaş şartlarının hepsini tamamlayarak emekli olabilirsiniz. Askerlik yaptığınız süre sigorta başlangıcından sonra olduğu için askerliği borçlanmanız sigortalılık süresi ve yaş şartını değiştirmez. Sadece 5 bin 450 günü tamamlamanıza yardımcı olur.

## Emeklilik yaşı için bekleyen sağlık yardımı alamaz

**Soru:** 1986'da işe girdim. 26 yıl çalışma süresini doldurdum. 7 bin 800 prim günüm doldu. 2018'de emekli olacağım. 2018 yılına kadar işsiz kalırsam bu süreçte hastanelerden eşim ve çocuklarım ücretsiz yararlanabilir mi? **(Ahmet Bekiroğlu)**

**Cevap:** Emekli olmak için çalışmadan geçireceğiniz sürede eşiniz ve çocuklarınız sağlık yardımından yararlanamaz. Sağlık yardımından yararlanabilmeniz için Genel Sağlık Sigortası tescili yaptırmanız gerekir.


**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## Yıllık izin kullanırken nelere dikkat etmek gerekir

*Ramazan Çanakkaleli 16.06.2013*

 Yıllık izin kullanırken nelere dikkat etmek gerekir Yaz geldi ve yıllık izin sezonu açıldı. İşçileri işyerinin işleyişini aksamasına sebep olmadan yıllık izne ayrılacaklar ve tatillerini yapacaklar. Ancak yıllık izin belirli şartlar çerçevesinde kazanılmakta. Bu yazımızda 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışanları için; **kimler yıllık izin kullanabilir, ne kadar çalışmaya ne kadar süre yıllık ücretli izin kullanılır, yıl içinde kullanılmayan izinler iptal olur mu** gibi yıllık izinle ilgili merak edilen hususlara değinmeye çalışacağım.

### Kimler yıllık izin kullanabilir?

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, **en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir** ve yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli olan bir yıllık çalışma süresinin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek gözönüne alınır.

**İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi**, hizmet süresi;

**a)** Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara **on dört** günden,

**b)** Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara **yirmi** günden,

c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara **yirmi altı** günden az olamaz.

Ancak **on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz** ve yukarıdaki izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir.

### **Mevsimlik ve geçici işçilere izin olmaz**

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara yıllık ücretli izin verilmez ama bu işlerde makine-cihaz bakım ve onarım işleri veya güvenlik işleri gibi işlerde mevsim veya kampanyaya bağlı olmadan devamlı surette çalışanlara yıllık ücretli izin verilir.

### **Tatil günleri izinden sayılmaz**

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmayacağı gibi iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgелеmeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermelidir.

### **İzni kullanma dönemi**

Her ne kadar girişte yaz geldi sezon açıldı desek de yıllık izin illaki bu dönem kullanılacak diye şart yok. İşverene bağlı olarak bir yılını tamamlayan işçi yıllık ücretli izne hak kazanır ama bu izni ne zaman kullanacağına işveren veya varsa izin kurulu karar verebilir. Kullandırtma süresi ise gelecek izne hak kazanılacak dönemin başına kadardır ve yıllık ücretli izin, işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmelidir ama tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

### **İzin ücreti ve ödemesi**

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir. İşçi izinde başka yerde çalışamaz Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

### **Kanuna aykırı davranan işverene ceza...**

İşveren veya işveren vekili yıllık ücretli izni 4857 sayılı İş Kanunu'na aykırı şekilde eksik ödeyemez, izin sürelerini yine kanuna aykırı olarak bölemez ve işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Bu şekilde yıllık ücretli izni aykırı şekilde eksik ödeyen veya kanuna aykırı olarak bölen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için **(2013 yılında) 237,00-TL** para cezası verilir.

## Kullanılmayan izin süreleri iptal olur mu?

İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya işçinin ölümü hâlinde geride kalan hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zaman aşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar ve beş yıldır. İşçi işten ayrıldığı tarihten itibaren beş yıl içinde dava açarsa kaç yıllık olursa olsun kullanmadığı bütün izin sürelerinin ücretlerini alabilir.

Kısacası; herhangi bir nedenle yıl içinde kullanılmayan izinlerin yanması sözkonusu olmayıp, izleyen yıllarda kullanılması ve para karşılığı olarak alınması mümkündür.

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**


**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)

## SGK'daki denetmenlere tam denetmenlik hakları verilmeli

---

*Ramazan Çanakkaleli 23.06.2013*

 SGK'daki denetmenlere tam denetmenlik hakları verilmeli Zaman zaman Maliye Bakanlığı'nda muhasebe denetmenliği, milli emlak denetmenliği yapanların özlüklerindeki sorunlar dile getirilir ve mağdur edildikleri iddia edilir. Muhakkak onların da kendilerine göre yaşadıkları mesleki özlük sıkıntıları vardır. Ama bu mesleklerin özlük haklarında bakıldığında taşrada görev yapan denetmenler adına standart hakları vardır. Aynı durumda olan yani taşrada denetim yapan **Sosyal Güvenlik Denetmenlerine nazaran denetim tazminatı, harcırah vs. gibi ön plandalar. Zira;** Sosyal Güvenlik Denetmenleri yasal düzenlemelerde görülen eksikliklerden ötürü sorunlar yaşamaktadırlar. Örneğin, 2012 yılında Kurum'a alınan 1100 denetmen yardımcısından 485'i, bir yıl içinde başka kurumlara geçmiştir. Bunun başlıca nedeni özlük haklarındaki yetersizliktir. Yasal düzenlemelerde yer alan eksiklikler, Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin pek çok sorunla karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Bu sorunların başında, 6111 sayılı Kanun ile ihdas edilen bu kadroların **657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na işlenmesine ilişkin bir düzenleme yapılmaması** gelmektedir.

### **Bilhassa özlüklerinde iyileştirme yapılmalı...**

Sözkonusu eksiklik, Devlet Memurları Kanunu'nda yapılacak muhtemel değişikliklerde, özellikle denetim işlevi yürüten iç denetçi, kontrolör, müfettiş ve denetmen gibi kadro ve unvanlara ilişkin düzenlemelerde Sosyal Güvenlik Denetmenliği kadrolarının dışarıda kalma ihtimalini ortaya çıkarmaktadır. Zira 5502 sayılı Kanun'da, hüküm bulunmayan hâller için 657 sayılı Kanun'a atıf yapmaktadır. Ancak anılan kanunda Sosyal Güvenlik Denetmenleri yoktur.

Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin bir diğ er sorunu, mali ve özlük haklarının yetersizliğıdir. Denetmenler,   zl  k hakları yönünden emsal kadroların çok gerisinde kalmıştır.

Bu olumsuzluklara bir      m   nerisi olarak, 657 sayılı Kanun'da yapılacak değışikliklerde aşağıdaki hususların dikkate alınmasının yerinde olacağını düşünmekteyiz.

» 657 sayılı Kanun metnine "Sosyal Güvenlik Denetmenliğı ve Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcılığı" unvanlarının işlenmesi;

» Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin, 657 sayılı Kanun'un 36. maddesini 11. fıkrasına ve 152. maddesinin "II- Tazminatlar" bölümünün "(A)   zel Hizmet Tazminatı" bendinin (h) alt bendinde yer alan özel hizmet tazminatından emsal nitelikteki kadrolarda olduğı gibi (yüzde 130) olarak işlenmesi;

» Sosyal Güvenlik Denetmenleri ifadesinin, 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun, 33. maddesinin b bendine eklenmesi.

      ; 10 günden fazla görevlendirmelerde konaklama harcırahı alınamamaktadır.

Tüm bu sorunların yasal düzenlemeler ile aşılacağına inanan Sosyal Güvenlik Denetmenleri, yasal iyileştirilmelerin en kısa zamanda gerçekleştirilmesini beklemektedirler. Bu minvalde, SGK'dan diğ er kamu kurum ve kuruluşlarına olan beyin g    n  n duracağı ve özlük haklarının iyileştirileceğı düşünülmektedir.

### **Denetmenlerin kayıtdışılıkla mücadelede görevleri kritik...**

5502 sayılı Kanun'un 31. maddesinde 6111 sayılı Kanun'la yapılan değışiklik ile Sosyal Güvenlik Denetmenliğı'ne ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesinde Türkiye'deki 81 ilde toplam 1302 Sosyal Güvenlik Denetmeni görev yapmaktadır.

Sosyal Güvenlik Denetmenleri, başta kayıtdışı istihdamla mücadele olmak üzere, sosyal güvenlik mevzuatının uygulamasına ilişkin yaklaşık 20 farklı konuda her ölçekteki firmaya denetim yapmaktadırlar. Ülkemizde kayıtdışı istihdamla mücadele stratejileri ile bu oranın yüzde 51'den, yüzde 36,4 seviyesine düşürülmesinde Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin rolü ve katkısı gözardı edilemeyecek kadar açıktır. Diğ er taraftan, özellikle kurumsal yapısını tamamlamış işletmeler ile diğ er işletmeler arasında haksız rekabete neden olan kayıtdışı sigortalılık giderek azalma eğılimi göstermiştir. Sahte işyeri ve sigortalılığın önlenmesi için İstanbul, Ankara ve Diyarbakır'da geniş çaplı soruştırmalar neticesinde 250 işyeri ve 15.000 sigortalının sahte olduğı Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından tesbit edilmiştir.


**Sorularınız i  in Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağılantısı)

# Geçici iş ilişkisi kurulmasının şartları nedir

Ramazan Çanakaleli 30.06.2013

 Geçici iş ilişkisi kurulmasının şartları nedir Geçici (ödünç) iş ilişkisi, bir işverenin kendi işçisini, aralarındaki iş sözleşmesi son bulmaksızın , iş görme edimini geçici ve kısa bir süre için gönderdiği kişinin yanında ve onun yönetimine tabi bir biçimde yerine getirmek üzere ekonomik bir karşılık elde ederek veya karşılıksız olarak bir başka işverene vermesiyle oluşan üçlü bir ilişkidir,

Geçici iş ilişkisi, Türk çalışma hayatında 1960'lı yıllardan başlayarak, özellikle holdinglerin gittikçe yaygın bir girişim olarak faaliyete geçmeleriyle sayıları artan şekilde görülmüş, hatta ödünç iş ilişkisini mesleki faaliyet olarak yürütüp gelir sağlamayı amaçlayan girişimcilerin sayılarında bir artışın olduğu da tesbit edilmiştir.

Buna göre 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde geçici iş ilişkisi uygulaması şöyledir:

**a) Uygulama alanı olarak:** Geçici iş ilişkisi sonucu başka işverenin yanında görevlendirilecek olan işçinin;

1. Holding bünyesi içinde,
2. Holding şeklinde olmasa da aynı sermaye grubunun oluşturduğu şirketler topluluğu içerisinde başka bir işyerinde,
3. Yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması

koşullarıyla başka bir işverenin işyerinde, iş edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi doğacaktır. Bu alanın sınırları dışında geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi mümkün gözükmemektedir.

**b) İşçinin rızası:** İşverenin işçinin devir esnasında, (yani işçinin geçici olarak başka işverene verildiği sırada) yazılı rızasını alması üçlü ilişkinin kurulması bakımından zorunlu unsurdur. Madde devir esnasında dediği için işçi rızası sözkonusu devirden önce özel olarak alınmalıdır.

**c) İş sözleşmesi (asıl) işverenle işçi arasında devam eder:** Geçici iş ilişkisi işçinin kendi işvereni ile arasında kurulan ilişkiye zarar vermez. Zaten ücretini de işçiye o ödemeye devam edecektir.

**d) İşçi ile geçici işveren arasında geçici iş ilişkisi kurulmuş olur:** Asıl işverenle işçinin sözleşmesi iş sözleşmesi olarak kalacak, yeni işverenle arasında "**geçici iş ilişkisi**" kurulmuş olacaktır. Yukarıda belirtildiği üzere bu ilişki bir iş sözleşmesi sayılmayıp iş sözleşmesine benzeyen bazı hukuki sonuçlar ortaya çıkacaktır. Nitekim işçi iş görme borcunu geçici işverene karşı yerine getirme borcu altına girerken, geçici işveren de işçiye talimat verme hakkını eline geçirmiş olur. Ancak geçici işveren işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı bilgi ve eğitimi verme yükümlülüğünü de üstlenmiş olur.

**e) En fazla 18 ay sürebilecektir:** Sözkonusu ilişki geçici olduğu için geçici iş ilişkisi kural olarak altı ay için kurulabilecek fakat iki kez altışar ay için (toplam 18) uzayabilecektir.

**f) Birlikte sorumluluk:** Prensip iş ilişkisinin işçiyle asıl işvereni arasında devam etmesi, ücretin de asıl işveren tarafından ödenmeye devam edilmesidir. İşçiye asıl işveren tarafından ödenmeyen ücret borcundan işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden her iki işveren birlikte sorumlu tutulmuştur.

**g) İşçinin kişisel sorumluluğu:** İşçinin yeni (geçici) işverene ait işyerine kusuruyla verdiği zararlardan işçi kendisi sorumlu olur. Bununla beraber geçici işyerinde çalıştığı esnada üçünü kişilere verdiği zararlardan işçinin kusuru bulunmasa dahi Borçlar Kanunu'ndaki "istihdam edenlerin mesuliyeti" gereği 55. Madde hükümlerine göre geçici işveren sorumlu olur.

**h) Grev ve lokavtta çalıştırma yasağı:** Geçici işverenin işyerinde veya işyerlerinde grev ve lokavt uygulaması başlamış ise işveren geçici işçiyi işte çalıştıramaz. Bu yasak grev kırılcılığını, lokavtın suiistimalini önlemeye yöneliktir. Ayrıca muvazaalı işlemlere engel olmak için toplu işçi çıkarma yapılan işyerlerinde altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kurulamaz.

**ı) Aksi geçici iş sözleşmelerinden anlaşılmıyorsa işçinin sair hak ve yükümlülüklerinde İş Kanunu hükümleri uygulanır:** Geçici işçinin yıllık ücretli izni genel tatil hakkı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi haklardan yararlanacağı kabul edilmelidir.

\*\*\*

### **Sosyal Güvenlik Denetmenleri'nden gelen mesajlara teşekkürler!**

Geçen hafta yazdığım "**Sosyal Güvenlik Denetmenleri'ne tam denetmenlik hakkı verilmeli**" yazıma istinaden birçok denetmen arkadaşımızdan teşekkür mailleri aldım. Önemli bir yazıydı. Bu konuda denetmenlerin mağdur edilmemesi gerektiğini düşünüyorum. Zaten Denetmen **Zafer Ali Ürkmez**'den aldığım bir mailde, konunun, tam da yazımda belirttiğim üzere TBMM'de alt komisyonda görüşmeler yapılırken milletvekillerine önerge verdirilerek Maliye'nin olumsuz tavrına rağmen gündeme aldırıldığını ve teklifin kabul edilerek üst komisyona (Plan Bütçe Komisyonu) gönderildiğini ve en son da üst komisyonda da onaylanarak (7. ve 8. maddeler) kanunlaşmak üzere Genel Kurul'a sevk edildiğini öğrendim. İnşallah yasa bu şekliyle geçer...

**Sorularınız için Faks: 0216 449 1064**

**canakkaleli.ramazan@gmail.com**

Kaynak: [taraf.com.tr](http://taraf.com.tr), [web.archive.org](http://web.archive.org) (arşiv bağlantısı)