

EMEKLİLİK
HESAPLAMA

KONUŞMACI
SMMM
BURAK KİRENCİ



BURSA
SERBEST MUHASEBECİ
MALİ MÜŞAVİRLER
ODASI
Chamber of Certified Public Accountants of Bursa

EMEKLİLİK
HESAPLAMA
VE SGK
İŞLEMLERİNDE
DOĞRU
BİLİNEN
YANLIŞLAR



MODERATÖR

Smmm. İhsan ACAR
TESMER Yönetim Kurulu Üyesi



KONUŞMACILAR

Smmm. Burak KİRENCİ
İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı
Komisyonu Üyesi



Smmm. Özlem PALA
İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı
Komisyonu Sekreteri



09
EKİM
2021



14:00



NE ZAMAN EMEKLİ OLURUM?

Ne zaman emekli olurum sorusunun cevabı çok çeşitli parametrelere göre hesaplanmaktadır. Bu konuda tabi olunan statüye bağlı olarak SGK'nın üç farklı resmi internet sitesi bulunmaktadır. Eski tabirle SSK'lı yeni tabirle 4/a statüsünde olanlar için ilk link, eski tabirle Bağ-Kur'lu yeni tabirle 4/b statüsünde olanlar için ikinci link ve memur statüsünde olanlar için ise (4/c) üçüncü linke tıklanarak, gerekli bilgilerin eksiksiz yazılması sonucu emekli olabileceğiniz yaş bilginize ulaşabilirsiniz.



NE ZAMAN EMEKLİ OLURUM?

Cinsiyetiniz	<input checked="" type="radio"/> Erkek <input type="radio"/> Kadın	Malüiyetiniz Var mı ?	Hayır ▾
Doğum Tarihiniz	01 ▾ 01 ▾ 1930 ▾	Erken Yaşlanma Var mı ?	Hayır ▾
Hizmete Başlama Tarihiniz	01 ▾ 01 ▾ 1940 ▾		
	Mevcut Bilgileriniz		
SSK Prim Ödeme Gün Sayınız	<input type="text"/>		
Diğer Sandıklara Ait Gün Sayınız	<input type="text"/>		
Askerlik/Sanatçı Gün Sayınız	<input type="text"/>		
Fiili Gün Sayınız	<input type="text"/>		
Yurtdışı Gün Sayınız	<input type="text"/>		
3600 Günün Doldurulduğu Tarih	_ ▾ _ ▾ _ ▾		
GÖNDER	Gerekli bilgileri girip GÖNDER tuşuna basınız.		



SGK
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU

Türkiye Cumhuriyeti
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU



• [SGK ANA SAYFA](#)

4/b Ne Zaman Emekli Olabilirim? Uygulaması

Emeklilik Bilgilerinizi Giriniz

Emeklilik Türü	Tam <input type="radio"/> Kısmi <input type="radio"/>
Cinsiyet	Erkek <input type="radio"/> Kadın <input type="radio"/>
Doğum Tarihi	<input type="text"/>

Özel Durum Bilgileriniz Varsa Giriniz

Maluliyet Var mı?	<input type="text" value="Hayır"/>
Maluliyet Derecesi (%)	<input type="text" value="Listeden Seçiniz"/>
Erken Yaşlanma Var mı?	<input type="text" value="Hayır"/>
Bakıma muhtaç malül çocuğunuz var mı?	<input type="checkbox"/>

Tamamı 3201 Sayılı Kanuna Göre Yurtdışı Borçlanması

Sadece yurt dışı borçlanması ile emekli olmak istiyorum	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------

TAMAM



4C EMEKLİLİK HİZMET SÜRESİ VE YAŞ HESABI

Yaş Hesabında Dikkat Edilecek Hususlar

- Doğum tarihinizi yazıp, cinsiyetinizi seçiniz.
- 4/c (Devredilen Emekli Sandığı) kapsamındaki hizmetlerinizi, başlangıç ve bitiş tarihlerine uygun olarak belirtiniz.
- Görevden ayrılıp yeniden göreve başlamışsanız her biri için başlangıç ve bitiş tarihlerini "Ekle" butonunu kullanarak belirtiniz.
- 4/a (Devredilen SSK), 4/b (Devredilen Bağ-Kur) ve diğer(506 SK/20.Md tabi geçen) hizmetleriniz varsa ilgili alandan hizmetlerinizi ekleyiniz.
- 4c'ye(Devredilen Emekli Sandığı) tabi emeklilik yaş hesabınız tamamen girdiğiniz bilgiler esas alınarak yapılmakta olup bilgilendirme amaçlıdır. Resmî bir işlemde kullanılamaz.
- Hiçbir surette resmîyet arzetmemektedir.
- Aynı tarihlere rastlayan hizmetleriniz varsa, çakışan sürelerden bir tanesi dikkate alınacaktır.
- 18 Yaş altı hizmetleriniz, ancak Kaza-i Rüşt kararı ve/veya 18 yaş öncesi yaş tashihi geçerliliği durumunda dikkate alınacaktır.
- Fiili hizmet zammı süresinden yararlanan kişilerde bu tablo uygulanmamaktadır.

Hizmetlerin Eklenmesi

Doğum Tarihi: *

Cinsiyet: *

 Erkek Kadın23.05.2002'e
Kadar(4A):

23.05.2002'Sonrası(4A):

Başlangıç Tarihi: *

Bitiş Tarihi: *

Hizmet
Tür:

Tür Seçiniz

Ekle



Sosyal güvenlik mevzuatında uzun vadeli sigorta kollarından kişilere belirli ödemelerin yapılabilmesi için belli koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu koşullar sigortalılık süresi-yaş ve prim gün sayısıdır.

- **SİGORTALILIK SÜRESİ**

Sigortalılık süresi, sigortalının malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına bağlı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarih ile tahsis yapılması için yazılı istekte (emeklilik talebinde) bulunduğu tarih, ölen sigortalılar için de ölüm tarihi arasında geçen süre olarak dikkate alınmaktadır.

- **PRİM ÖDEME GÜN SAYISI**

Prim ödeme gün sayısı; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olarak geçen sürelerle ait gün sayısını ifade etmektedir.

- **YAŞ**

Yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanmasına ilişkin haklardan yararlanmak için gereken koşullardan biri de “**yaş**” olup, tahsis talep tarihinde aranan yaş şartı, tahsis talep tarihinden doğum tarihinin çıkartılması suretiyle tespit edilir.



1 Ocak 1974 doğumluyum. SSK başlangıcım 14 Nisan 1999. Toplam 4396 gün primim var. Ne zaman emekli olurum?

Emekli olmak için 25 yıl sigortalılık süresi, 5975 gün prim ödeme ve 58 yaş şartlarına tabisiniz. 1579 gün daha prim ödeyerek priminizi 5975 güne tamamlamanız şartıyla, 58 yaşınızı dolduracağınız tarihte emekli olabilirsiniz.



1969 doğumluyum. SSK girişim 1 Mart 1992. 6500 gün prim ödemem var. 1989'da 18 ay askerlik yaptım. Askerliğimin hepsini borçlansam, ne zaman emekli olurum?

Tamamına gerek yok. Askerlik sürenizin 180 gününü borçlanmanız halinde, emekli olmak için 25 yıl sigortalılık süresi, 5525 gün prim ödeme ve 52 yaş şartlarına tabi olursunuz. Priminiz yeterli olduğundan borçlanmadan sonra prim ödemeseniz de 2021'de 52 yaşınızı dolduracağınız tarihte emekli olabilirsiniz. Askerliğinizin tamamını borçlansanız da aynı şartlara tabi olursunuz.

4/A'LILARIN (SSK) İŞE BAŞLAMA TARİHİNE GÖRE EMEKLİLİK ŞARTLARI NELER?

ERKEKLERİN İşe başlama tarihi	Sigortalılık süresi	Yaş şartı	Pirim günü	KADINLARIN İşe başlama tarihi	Sigortalılık süresi	Yaş şartı	Pirim günü
08.09.1976 ve öncesi	25	Yok	5000	01.04.1981 öncesi	20	Yok	5000
09.09.1976 - 23.05.1979 arası	25	44	5000	01.04.1981 - 08.09.1981 arası	20	38	5000
24.05.1979 - 23.11.1980 arası	25	45	5000	09.09.1981 - 23.05.1984 arası	20	40	5000
24.11.1980 - 23.05.1982 arası	25	46	5075	24.05.1984 - 23.05.1985 arası	20	41	5000
24.05.1982 - 23.11.1983 arası	25	47	5150	24.05.1985 - 23.05.1986 arası	20	42	5075
24.11.1983 - 23.05.1985 arası	25	48	5225	24.05.1986 - 23.05.1987 arası	20	43	5150
24.05.1985 - 23.11.1986 arası	25	49	5300	24.05.1987 - 23.05.1988 arası	20	44	5225
24.11.1986 - 23.05.1988 arası	25	50	5375	24.05.1988 - 23.05.1989 arası	20	45	5300
24.05.1988 - 23.11.1989 arası	25	51	5450	24.05.1989 - 23.05.1991 arası	20	46	5375
24.11.1989 - 23.05.1991 arası	25	52	5525	24.05.1990 - 23.05.1991 arası	20	47	5450
24.05.1991 - 23.11.1992 arası	25	53	5600	24.05.1991 - 23.05.1992 arası	20	48	5525
24.11.1992 - 23.05.1994 arası	25	54	5675	24.05.1992 - 23.05.1993 arası	20	49	5600
24.05.1994 - 23.11.1995 arası	25	55	5750	24.05.1993 - 23.05.1994 arası	20	50	5675
24.11.1995 - 23.05.1997 arası	25	56	5825	24.05.1994 - 23.05.1995 arası	20	51	5750
24.05.1997 - 23.11.1998 arası	25	57	5900	24.05.1995 - 23.05.1996 arası	20	52	5825
24.11.1998 - 08.09.1999 arası	25	58	5975	24.05.1996 - 23.05.1997 arası	20	53	5900
09.09.1999 - 30.04.2008 arası	-	60	7000	24.05.1997 - 23.05.1998 arası	20	54	5975
01.05.2008 - 31.12.2035 arası	-	60	7200	24.05.1998 - 23.05.1999 arası	20	55	5975
01.01.2036 - 31.12.2037 arası	-	61	7200	24.05.1999 - 08.09.1999 arası	20	56	5975
01.01.2038 - 31.12.2039 arası	-	62	7200	08.09.1999 - 30.04.2008 arası	-	58	7000
01.01.2040 - 31.12.2041 arası	-	63	7200	01.05.2008 - 31.12.2035 arası	-	58	7200
01.01.2042 - 31.12.2043 arası	-	64	7200	01.01.2036 - 31.12.2037 arası	-	59	7200
01.01.2044 ve sonrası	-	65	7200	01.01.2038 - 31.12.2039 arası	-	60	7200
				01.01.2040 - 31.12.2041 arası	-	61	7200
				01.01.2042 - 31.12.2043 arası	-	61	7200
				01.01.2044 - 31.12.2045 arası	-	63	7200
				01.01.2046 - 31.12.2047 arası	-	64	7200
				01.01.2048 ve sonrası	-	65	7200



ERKEK BAĞ-KUR SİGORTALILARINDA KADEMELİ GEÇİŞ TABLOSU

01.06.2002 Tarihi itibariyle 25 yılı tamamlamaya kalan süreye göre	Prim süresi (tam yıl)	Emeklilik yaşı
2 yıl ve daha az kalanlar	25	44
2 yıldan fazla 3 yıl 6 ay ve daha az kalanlar	25	45
3 yıl 6 aydan fazla - 5 yıl ve daha az kalanlar	25	46
5 yıldan fazla - 6 yıl 6 ay ve daha az kalanlar	25	47
6 yıl 6 aydan fazla - 8 yıl ve daha az kalanlar	25	48
8 yıldan fazla - 9 yıl 6 ay ve daha az kalanlar	25	49
9 yıl 6 aydan fazla - 11 yıl ve daha az kalanlar	25	50
11 yıldan fazla - 12 yıl 6 ay ve daha az kalanlar	25	51
12 yıl 6 aydan fazla - 14 yıl ve daha az kalanlar	25	52
14 yıldan fazla - 15 yıl 6 ay ve daha az kalanlar	25	53
15 yıl 6 aydan fazla - 17 yıl ve daha az kalanlar	25	54
17 yıldan fazla - 18 yıl 6 ay ve daha az kalanlar	25	55
18 yıl 6 aydan fazla - 20 yıl ve daha az kalanlar	25	56
20 yıldan fazla - 21 yıl 6 ay ve daha az kalanlar	25	57
21 yıl 6 aydan fazla - 22 yıl kalanlar	25	58

KADIN BAĞ-KUR SİGORTALILARINDA KADEMELİ GEÇİŞ TABLOSU

01.06.2002 itibariyle 20 yılı tamamlamaya kalan süreye göre	Prım süresi (tam yıl)	Emeklilik yaşı
2 yıl veya daha az kalanlar	20	40
2 yıldan fazla 3 yıldan daha az kalanlar	20	41
3 yıldan fazla - 4 yıl ve daha az kalanlar	20	42
4 yıldan fazla - 5 yıl ve daha az kalanlar	20	43
5 yıldan fazla - 6 yıl ve daha az kalanlar	20	44
6 yıldan fazla - 7 yıl ve daha az kalanlar	20	45
7 yıldan fazla - 8 yıl ve daha az kalanlar	20	46
8 yıldan fazla - 9 yıl ve daha az kalanlar	20	47
9 yıldan fazla - 10 yıl ve daha az kalanlar	20	48
10 yıldan fazla - 11 yıl ve daha az kalanlar	20	49
11 yıldan fazla - 12 yıl ve daha az kalanlar	20	50
12 yıldan fazla - 13 yıl ve daha az kalanlar	20	51
13 yıldan fazla - 14 yıl ve daha az kalanlar	20	52
14 yıldan fazla - 15 yıl ve daha az kalanlar	20	53
15 yıldan fazla - 16 yıl ve daha az kalanlar	20	54
16 yıldan fazla - 17 yıl tam yıl kalanlar	20	55



EMEKLİ AYLIĞI HESAPLAMASI

SGK emeklilik yaşında olduğu gibi hesaplama sisteminde de önemli değişiklikler yapılmıştır. Sosyal güvenlik sisteminin finansman açığının kapatılması için emeklilik şartları zorlaştırılmış, buna karşın bağlanan maaş oranlarını belirleyen hem aylık bağlık oranları hem de ortalama kazancın hesabında dikkate alınan güncelleme katsayısı ise düşürülmüştür.

Emekli aylığının hesabında temel olarak 3 dönem ayrımı bulunmaktadır.

- 01.2000 tarihinden önce,
- 01.2000 ve 01.10.2008 tarihleri arası,
- 10.2008 tarihinden sonra,

olarak belirtilebilir.

2000 Öncesi dönem

Bu dönem aylığı hesabında; gösterge x memur maaş Katsayısı x ABO (Aylık Bağlama Oranı) formülü kullanılmaktadır.

31.12.1999 gününe kadar olan dönem için normal şartlarda 5.000 prim günü için göstergeden aylık bağlanacak ise ABO % 60'dır.



01.01.2000
30.09.2008
tarihleri
arası için

Bu dönemde gösterge-katsayı sistemi kaldırılmış, güncellenmiş prim esasına dayanan farklı bir sistem getirilmişti. Sigortalının 2000 ve daha sonraki yıllara ait prime esas yıllık kazançları; Güncelleme katsayısı X Aylık bağlanma oranı = 4A emekli maaşı formülü hesaplanmaktadır.

Güncelleme katsayısı hesaplanırken, kişinin emekli olacağı yılın bir yıl öncesindeki yıla ait büyüme rakamları ve TÜFE rakamları kullanılmaktadır.

Aylık Bağlama Oranı ise, sigortalının toplam prim ödeme gün sayısının ilk 3600 günün her 360 günü için % 3,5, sonraki 5400 günün her 360 günü için % 2 ve daha sonraki her 360 gün için % 1,5 oranlarının toplamından oluşmaktadır.

Bu döneme ait bütün güncellenmiş kazançlar toplanır ve bu döneme ait prim gün sayısına bölünerek OGK (Ortalama Günlük Kazanç) bulunur. OGK, 360 ile çarpılarak OYK (Ortalama Yıllık Kazanç) hesaplanır. Aylık ise ortalama yıllık kazancın 12'de birinin ABO ile çarpımı sonucu bulunan tutardır.

2008 SONRaSI

01.10.2008 yılından sonra 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalıların yaşlılık aylığı, ortalama aylık kazancı ile aylık bağlama oranının çarpımı sonucunda bulunan tutardır. **Ortalama aylık kazanç**, sigortalının her yıla ait prime esas kazancının, kazancın ait olduğu yıldan itibaren aylık talep tarihine kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan kazançlar toplamının, itibarî hizmet süresi ile fiilî hizmet süresi zammı hariç toplam prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanan ortalama günlük kazancın otuz katıdır. **Aylık bağlama oranı**, sigortalının malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi geçen toplam prim ödeme gün sayısının her 360 günü için % 2 olarak uygulanır. Bu hesaplamada 360 günden eksik süreler orantılı olarak dikkate alınır. Ancak aylık bağlama oranı % 90'ı geçemez.

EMEKLİLİKTE YÜKSEK MAAŞ ALMANIN YOLLARI NELER?

Peki, yüksek emekli maaşı için ne yapmalı? Emekli aylığı hesabında önceki dönemlerin aksine emekliliğe yakın dönemlerde ödenen primler değil, ödenmiş olan tüm primler dikkate alınmaktadır.

Daha yüksek emekli maaşı alınabilmesi için aşağıdaki durumlar göz önünde bulundurulmalıdır:



Mümkün olduğunca gerçek ücretler üzerinden SGK primi ödenmelidir

Çalışanlar e-devlet aracılığıyla kolayca emekliliklerine esas olan kazançlarını hizmet cetvellerinden takip edebilirler. Harici/elden ücret-prim-ikramiye almaktan kaçınmalıdır. Tüm çalışma dönemlerinde elde ettikleri ücretlerin emeklilik hesabında dikkate alınacağı unutmamalıdır. Özellikle son dönemde artan yak hak ödemelerinden düzenlilik taşıyanların prime tabi tutulmasına dikkat edilmeli, amacını aşan hediye çeki gibi uygulamaların negatif etki yaptığı unutulmamalıdır.



Düşük kazançlı çalışanlar için birden fazla işverene bağlı kayıtlı çalışmak emeklilik hesabında avantaj sağlayacaktır

Sosyal güvenlik sistemimiz, 5510 s.k. 4/1(a) kapsamında birden fazla işverene tabi olarak çalışmaya izin verdiği için işçi adına iki ayrı iş yerinden ödenen primlerin toplamı emekli aylığına esas tutarı arttıracaktır. İlgili yılda geçerli olan SGK üst sınırını aşan ödemelerin hesapta dikkate alınmayacağını belirtmekte fayda bulunmaktadır.

Aynı zamanda kaç farklı işyerinde çalışırsanız çalışın aylık gün sayınız 30 olacaktır.



2000 yılı öncesi borçlanmalar yüksek tutarlardan mutlaka yapılmalıdır

Yurt dışı, doğum ve askerlik borçlanması halleri 01.01.2000 tarihinden öncesine denk geliyor ise, mümkün olan en üst sınırdan borçlanma yapılması emekli aylığını arttıracaktır.

Askerliğin uzun dönemli yapılmış olması, bu durumdaki kişiler için önemli bir fırsat olacaktır.



Emeklilik tarihinin seçiminde içinde bulunulan ekonomik göstergeler de dikkate alınmalıdır

Emeklilik için gerekli şartları taşıyan kişiler, içinde buldukları yılın ekonomik göstergelerine göre karar vermelidir. Ekonomik büyüme hızı ve enflasyon oranı, emekli maaşlarındaki zam oranından yüksek ise, takip eden yılbaşında emeklilik başvurusunda bulunulmalıdır.

Tersi durumda, enflasyon ve ekonomik büyüme hızı emekli aylıklarına yapılan zam oranından daha düşük gerçekleşirse, yıl sonunu beklemeden emeklilik dilekçelerinin SGK'ya verilmesi daha yüksek emekli aylığı alınmasını sağlayabilecektir.



Son 3.5 yıl kuralına dikkat edilmeli

Emeklilik sisteminde 4/c, 4/a ve 4/b şeklinde en avantajlıdan başlayan bir sıralama mevcuttur. Bu kurala uygun olarak en son 7 yılda en fazla hangi statüden ödeme yaparsanız ona göre emekli olunur. Buna dikkat edilmesinde de fayda vardır.



Kısmi yaştan emeklilik şartları nelerdir?

Yaştan emekli olmaya kısmi emeklilik adı veriliyor. Kısmi emeklilikte yaştan emekli olunabilmek adına sigortalılık süresinin, belirli bir prim gününün ve yaşın doldurulması gerekir. 55 yaşından önce emekli olmak için prim günlerini doldurmak gerekir.

Yaştan emekli olabilmek için 3 dönem gerekir. 3600, 4500 ve 5400 prim günü ile emekli olunabiliyor.

4/a (SSK)`dan sigortalı olmuş olanların, 3600-4500-5400 güne göre emeklilik şartları erkek ve kadın çalışanlarda, hizmet yılı ve günü aynı olmak ile birlikte yaş haddinde değişiklikleri söz konusudur.



08.09.1999 Gününden Önce 4/A (SSK) Olarak Sigortalı İşe Girmiş Olanlar

4/a (SSK)'lı olarak 3600 güne göre yaşlılık (kısmi) aylığına hak kazanma koşulları aşağıdadır.

1. 15 yıllık sigortalılık süresini tamamlamış olmak,
2. 3600 gün prim ödemiş olmak,
3. Tablodaki yaş şartını yerine getirmiş olmak,



08.09.1999 Gününden Önce 4/A (SSK) Olarak Sigortalı İşe Girmiş Olanlar

Erkekler için;

23.05.2002 tarihinden önce yerine getirenler 55 Yaşında

24.05.2002-23.05.2005 tarihleri arasında yerine getirenler 56 Yaşında

24.05.2005-23.05.2008 tarihleri arasında yerine getirenler 57 Yaşında

24.05.2008-23.05.2011 tarihleri arasında yerine getirenler 58 Yaşında

24.05.2011-23.05.2014 tarihleri arasında yerine getirenler 59 Yaşında

24.05.2014 tarihinden sonra yerine getirenler 60 Yaşında



08.09.1999 Gününden Önce 4/A (SSK) Olarak Sigortalı İşe Girmiş Olanlar

Kadınlar için;

23.05.2002 tarihinden önce yerine getirenler 50 Yaşında

24.05.2002-23.05.2005 tarihleri arasında yerine getirenler 52 Yaşında

24.05.2005-23.05.2008 tarihleri arasında yerine getirenler 54 Yaşında

24.05.2008-23.05.2011 tarihleri arasında yerine getirenler 56 Yaşında

24.05.2011 tarihinden sonra yerine getirenler 58 Yaşında



09.09.1999 – 30.04.2008 Tarihleri Arasında 4/A (SSK) Olarak Sigortalı İşe Girmiş Olanlar

Erkekler için;

1. 25 yıllık sigortalı süresini tamamlamış olmak,
2. 4500 gün prim ödemiş olmak,
3. 60 yaşını doldurmuş olmak,

Kadınlar için;

1. 25 yıllık sigortalı süresini tamamlamış olmak,
2. 4500 gün prim ödemiş olmak,
3. 58 yaşını doldurmuş olmak,

Şartlarını sağladıklarında yaşlılıktan (kısmi) emekli olabileceklerdir.



01.05.2008 tarihi ve sonrası 4/a (SSK) olarak sigortalı olmuş veya olacak

Erkekler için;

Emeklilik yaşlarının tespiti için sigortalının 5400 günü;

01.05.2008 ile 31.12.2035 tarihleri arasında tamamlayanlar 63 yaşında,

01.01.2036 ile 31.12.2037 tarihleri arasında tamamlayanlar 64 yaşında,

01.01.2038 gününden sonra tamamlayan tamamlayanlar 65 yaşında,

yaşlılıktan (kısmi) emekli aylığı bağlanır.



01.05.2008 tarihi ve sonrası 4/a (SSK) olarak sigortalı olmuş veya olacak

Kadınlar için;

01.05.2008 ile 31.12.2035 tarihleri arasında tamamlayanlar	61 yaşında,
01.01.2036 ile 31.12.2037 tarihleri arasında tamamlayanlar	62 yaşında,
01.01.2038 ile 31.12.2039 tarihleri arasında tamamlayanlar	63 yaşında,
01.01.2040 ila 31.12.2041 tarihleri arasında tamamlayanlar	64 yaşında,
01.01.2042 tarihinden sonra tamamlayanlar ise	65 yaşında,

yaşlılıktan (kısmi) emekli aylığı bağlanır.



KİSMİ EMEKLİLİKTE
NE KADAR MAAŞ
ALINIYOR?

Kısmi emeklilik maaşı tutarı hizmet süresinin doldurulduğu zamana göre değişiklik gösterir.

- 31 Aralık 1999 veya daha önce hizmet süresini tamamlayan sigortalılar

1400 – 1600 TL

- Bir kısmını 31 Aralık 1999 ve öncesinde, diğer kısmını 1 Ocak 2000 – 30 Nisan 2008 tarihleri arasında tamamlayan sigortalılar için 1200 – 1400 TL

- Bir kısmını 31 Aralık 1999 tarihinde veya öncesinde, diğer kısmını 1 Ocak 2000 ile 30 Nisan 2008 tarihleri arasında, kalan kısmını 2008 sonrası tamamlayan sigortalılar için 1000 – 1200 TL

- 2008 yılından sonra hizmet süresinin çoğunu tamamlayan sigortalı çalışanlar 800 – 1000 TL.

Malulen Emeklilik Nedir?

Çalışanın çalışma hayatına başladıktan sonra sağlık problemleri yaşamaması, iş kazası veya meslek hastalığına yakalanması iş gücü kaybı yaşamamasına neden olabilmektedir. İş gücü kaybına uğrayan çalışanın yeniden iş bulması veya mevcut işinde çalışması zor olabileceğinden veya imkânsız hale gelebileceğinden çalışanın kaybı sonucu oluşan mağduriyetini telafi etmek adına uygulanan bir emeklilik sistemidir. Malullük şartını sağlayan çalışanların emekli maaşı ve birtakım başka sosyal haklar elde edebilmesi mümkün olabilecektir.

Ancak bazı durumlarda malulen emeklilik ile engelli emekliliği karıştırılmaktadır. Malulen emeklilikte, malul sayılmak için maluliyetin sigortalı olarak işe başladıktan sonra ortaya çıkması gerekmektedir. Engelli emekliliğinde ise kişinin işe başlamadan önce engelli durumda olması veya doğuştan bir engeli bulunması gerekmektedir.

Kimler Malulen Emekli Olabilir?

5510 sayılı Kanununun 25. maddesine istinaden sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca düzenlenen sağlık raporları neticesinde, 4-a ve 4-b kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün ve iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını, 4- c kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az %60'ını kaybettiği veya vazifesini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen kişiler malulen emekliliğe hak kazanabilmektedir. Kamu görevlileri bakımından malullük derecesi %60'ın altında olsa bile malul sayılma hali mümkün olabilmektedir.

Malulen Emekli Olma Şartları Nelerdir?

Malulen emeklilik sadece iş kazası ve meslek hastalıklarını kapsamamaktadır. Günümüzde sıkça görülen çeşitli hastalıklar da kişiye malulen emekli olabilme hakkını doğurabilmektedir.

Bu hastalıkların en başında kanserden bahsedebiliriz. (Karaciğer, akciğer, cilt, lösemi, vb.). Ayrıca epilepsi/sara, parkinson sendromu, serebral palsy, demans, beyin tümörleri, Multiple Skleroz (Ms), anemi, karaciğer sirozu, denge bozukluğundan kaynaklı tek başına ayakta duramama haliyle birlikte yaşanan işitme kaybı, görme azlığı, retina kanamaları, uzuv kayıpları, organ nakilleri, Behçet hastalığı, gastrointestinal kanamalar, tüberküloz, AIDS, zeka gerilikleri (IQ 50 ve altı), şizofreni ve bipolar bozukluklar malulen emeklilik şartlarını kapsayan hastalıklara örnektir.

Malulen Emekli Maaşı Ne Kadardır?

Malulen emekli maaşları, prim ödeme gün sayısına, ödenen prime esas kazanç ve malullük oranına göre belirlenmektedir. Bu sebeple malulen emekli olduğunda herkesin eşit veya aynı maaşı alması mümkün olamamaktadır.

Malulen Emekli Maaşı Aylık Başlangıcı Nedir?

Aylığın başlangıcı,

Sigortalının malul sayılmasına esas tutulan rapor tarihi, malullük aylığının bağlanması için yazılı başvurunun yapıldığı tarihten önce ise yazılı istek yapılan tarihini, malul sayılmasına esas tutulan rapor tarihi, malullük aylığının bağlanması için yazılı olarak başvuru tarihinden sonra ise rapor tarihini takip eden aybaşından itibaren başlar.

Sigortalı aylığın başlangıç tarihinde geçici iş göremezlik geliri alıyor ise malullük aylığı geçici iş göremezlik gelirinin sona erdiği tarihi takip eden aybaşında başlar.

SGK İŞLEMLERİNDE
DOĞRU BİLİNEN
YANLIŞLAR

KONUŞMACI
SMMM
ÖZLEM PALA



BURSA
SERBEST MUHASEBECİ
MALİ MÜŞAVİRLER
ODASI
Chamber of Certified Public Accountants of Bursa

EMEKLİLİK
HESAPLAMA
VE SGK
İŞLEMLERİNDE
DOĞRU
BİLİNEN
YANLIŞLAR

MODERATÖR



Smmm. İhsan ACAR
TESMER Yönetim Kurulu Üyesi

KONUŞMACILAR



Smmm. Burak KIRENCİ
İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı
Komisyonu Üyesi



Smmm. Özlem PALA
İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı
Komisyonu Sekreteri



09
EKİM
2021



14:00



İş Yerlerinde PCR Testi Zorunluluğu

02.09.2021 TARİHLİ VALİLİKLERE GÖNDERİLEN GENEL YAZIYA İSTİNADEN;

Aşı ile ilgili çalışanların yazılı
bilgilendirilmesi

Aşısını tamamlamamış işçiye olası
sonuçlarla ilgili bilgilendirme yapılması

Aşıları tam olmayan personelden PCR
testi istenmesi



İş Yerlerinde PCR Testi Zorunluluğu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu “İşverenin Genel Yükümlülükleri” başlıklı Madde 4 ve “Çalışanların Bilgilendirilmesi” başlıklı Madde 16 uyarınca ve aynı zamanda ÇSGB’nin 02/09/2021 tarihli Valiliklere gönderdiği genel yazıda da belirtildiği üzere işveren, işçilerin tüm sağlık ve güvenlik tedbirleri ve bu tedbirlere uyulmamasının sonuçları hakkında işçiyi bilgilendirmek ile yükümlü olacaktır. Aynı zamanda işveren COVID-19 aşısını olmayan işçilere bu bildirim yükümlülüğünü yazılı olarak yapmak zorundadır.

06/09/2021 tarihinden itibaren işveren COVID-19 aşısı olmayan işçilerden haftada bir kez PCR testi isteyecek ve bu test sonuçlarını işyerinde kayıt altında tutacaktır.

İş ve sosyal güvenlik mevzuatı ve Türk Borçlar Kanunu açısından işçinin işverenin işine karşı özen yükümlülüğü bulunmaktadır. PCR testi uygulamasına karşı çıkan işçilerin iş akitlerinin mevcut yasal mevzuat uyarınca hukuk düzeni tarafından koruma altına alınamayacağını ve işverene haklı nedenle fesih yolunu açabileceği belirtilmelidir. Aşı olmayıp PCR testi uygulamasını tercih eden işçilerin COVID-19 pozitif olması ve işe devamlılıklarının kanunda belirtilen sürelerin altında kalması halinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilemeyeceği ancak geçerli nedenle feshedilebileceği gündeme gelebilir.



Test yaptırmak istemeyen işçiyi işveren işten çıkartabilir mi?

Bu konuda iki farklı görüş var. Birincisi, nasıl aşı olmak zorunlu değilse PCR testi yaptırmak da zorunlu olmadığından ve işçiden test istemenin işverenin isteğine bağlı tutulduğundan işveren test yaptırmayan işçiyi işten çıkartamaz. Diğer görüş ise, işverenden, test konusunda talep gelmesi halinde işçinin bu testi zorunlu olarak yaptırmaması gerektiğinden hem aşı olmayan hem de test yaptırmayan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından hemen feshedilebilir.

Ortak görüş ise bu konunun yargı kararına bağlı olacağı. Daha açık bir anlatımla, test yaptırmayıp da işten çıkartılan işçinin mahkemeye başvurması halinde yargının vereceği karar emsal teşkil edecek.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işçilerin durumuna açıklık getirdi.

Bu durumdaki işçilerin telafi çalışması ve uzaktan çalışmaya yönlendirilebileceğini bildiren bakanlık, **işten çıkarmanın ise, “son çare” olarak görülmesi gerektiğini bildirdi.**



Geçici İşgöremezlik Raporlarının Onaylanması

Sosyal Güvenlik Kurumuna Gönderilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ' in 5. maddesine göre, 02/03/2013 tarihinden itibaren;

1- istirahat süresinin bitim tarihinin içinde bulunduğu aya ait aylık prim hizmet belgesinin verileceği son tarihteki gün sonuna kadar elektronik ortamda Kuruma gönderilmesi zorunludur.

2- Aylık prim ve hizmet belgesinde eksik gün nedeni olarak geçen 01 (istirahat) kodu ile bildirilen sigortalılar için bu bildirim, çalışılmadığına dair bildirim yerine geçer.



Özetle;

İstirahat raporları için çalışılmadığına dair bildirim giriş ekranından manuel veya elektronik bildirim yapılabileceği gibi, raporun ait olduğu APHB/MPHB'de 01(istirahat) eksik gün nedeni veya "istirahat süresinde çalışmamıştır" alanlarının işaretlenmesi de çalışılmadığına dair bildirim yerine geçecektir. Bu bildirimlerden herhangi birinin yapılması yeterlidir.

Gerekli **bildirimleri yapmayan işverenlere** 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesi uyarınca, asgari ücretin yarısı, yasal süresi dışına yapan işverenlere ise asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanmaktadır.



Eksik Gün Bildirimi

SGK'nın 13.04.2018 tarihli
"Eksik Gün Bildirimleri" konulu
Genel Yazısı ile;

- Bildirimlerin eksik güne neden olan kod ile yine SGK'ya bildirilmeye devam edileceđi ancak işyerlerinin eksik gün nedenini belirten belgeleri SGK'ya göndermeyeceđi bildirildi.



Hatırlatmamız gereken konu ise eksik gün nedenlerine ilişkin belgelerin yasal saklama süresi boyunca saklanarak istenildiği takdirde SGK'ya ibraz edilmesinin zorunlu olduğudur.

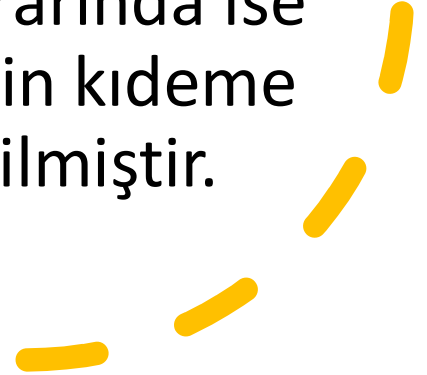
18.08.2021 tarihli 2021/117 Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ile SGK'nın talebi üzerine 15 gün içerisinde sunma zorunluluğu getirilmiştir.

15 gün içerisinde sunulmayan belgeler nedeni ile reesen işlem yapıp ceza veya prim tahakkuku yapılabilecektir. Dayanak 18.08.2021 2021/117 Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği.



Kısa alışma ve Nakdi Ücret Desteginde Geçen Sürelerin İşçinin Kıdemine Etkileri

- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek-2'nci maddesinde kısa çalışmanın işçinin kıdemine sayılacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 16.11.1983 tarihli ve Esas: 1981/9-1067, K: 1983/1169 sayılı kararında ise kısa çalışmada geçen sürelerin kıdeme esas alınması gerektiği belirtilmiştir.





Pandemi dönemi özelinde henüz bu konuda sonuçlanmış bir yargı kararı olmasa da beklentiler önümüzdeki günlerde bu konuda değişik kararların çıkacağı yönündedir. Bu sebeple kısa çalışmanın zorlayıcı sebep kapsamında çalışanın kendisinden kaynaklanmadığı, işyeri şartlarından kaynaklandığı göz önünde bulundurulduğunda kısa çalışmada geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabına eklenmesi yönünde yeni kararlar çıkabilecektir. Özetle hem Yargıtay'ın geçmiş dönemdeki kararları hem de İş mahkemelerinin işçi lehine yorum ilkesi gereği kısa çalışma süreleri hem yıllık izin hesabında hem de kıdem ve ihbar tazminatlarının hesabında dikkate alınması doğru bir uygulama olacaktır.





Ücretsiz izin çok kullanılan ancak İş Kanunumuzda yer almayan bir uygulama olup, mevzuat Yargıtay kararlarıyla açıklığa kavuşturulmuş ve “ tarafların ücretsiz izin konusunda anlaşmaları halinde, ücretsiz izin süresince iş sözleşmesinin askıda kalacağı” esası kabul edilmiştir. Bu duruma istinaden çalışanın kendi talebi ile kullanmış olduğu ücretsiz izin süreleri kıdeme esas sürenin hesabına dahil edilmeyecektir.

Ancak, pandemi döneminde uygulanmak üzere yapılan geçici düzenleme ile getirilen ücretsiz izin uygulamasında (nakdi ücret desteği) çalışanın rızası aranmadan işverene ücretsiz izine çıkarma hakkı verdiğinden farklı değerlendirilmesi gerekmektedir. Kısa çalışma süresinde olduğu gibi nakdi ücret desteğinde geçen sürelerin de kıdem süresinden sayılması konusunda mevzuatta herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Nakdi ücret desteği uygulaması, çalışanın rızası aranmadan işverene tek taraflı olarak çalışanın ücretsiz izne çıkarma hakkı tanımaktadır.



Konu ile ilgili genel olarak iki farklı görüş bulunmaktadır.

Birinci görüş, nakdi ücret desteği kapsamında geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabına dahil edilmemesi yönündedir.

İkinci görüş ise, işveren çalışanın rızası aranmaksızın ücretsiz izne çıkardığından bu süreleri hakkaniyet ilkesi gereği kıdem tazminatı hesabına dahil etmelidir.





İşverenin Konkordato İlan Etmesinde İşçi Alacaklarının Durumu

- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1 inci maddesi gereği; işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan 3 aylık ödenmeyen ücret alacakları Ücret Garanti Fonundan ödenmektedir.
- Bu kapsamda yapılacak ödemeler, fon kaynakları ile sınırlı olup, başvuru sırasına göre yapılmaktadır.



Ücret Garanti Fonu ödemelerinden hangi şartları taşıyan işçiler yararlanabilmektedir?

- Ücret alacağıının bulunduğu dönemde hizmet akdine tabi olarak, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanun'u kapsamında çalışıyor olması,
- İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son 1 yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması,
- Ödenmeyen ücret alacağıının üzerinden 5 yıl geçmemiş olması, gerekmektedir.



- Konkordato mühleti verilen bir işveren ile işçisi arasındaki hizmet akdinin akıbetine ilişkin durum ise “Kesin Mühletin Sözleşmeler Bakımından Sonuçları” başlığı altında İİK m. 296 hükmü ile açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. Tek gelir ve geçim kaynağı ücreti olan işçinin alacağının konkordato projesinin tasdiki aşamasında ödenmesini garanti altına almak isteyen kanun koyucu İİK m. 305/1-d bendi gereğince, borçlunun alacaklılara teklif etmiş olduğu konkordato teklifi alacaklılarca kabul edilmiş olsa dahi imtiyazlı alacaklardan olan işçi alacağının tam olarak ifa edilmesini tasdik şartları arasında düzenlemiştir.



İşçilere Ücret Kesme Cezası Verilmesinin Koşulları Nelerdir?

İş sözleşmesi veya toplu sözleşme hükümleri ile belirlenmiş olmalı.

Durum nedenleri ile birlikte işçiye yazılı olarak bildirilmeli.

Bir ayda verilen ücret kesme cezası tutarı işçinin 2 günlük ücretini geçmemeli.

Bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu amaçla açılmış hesabına yatırılmalı.

Ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen işveren veya işveren vekiline 1.145 Türk Lirası idari para cezası verilir.



Emeklilikte Yaş Dışındaki Şartları Sağlayanlarda Kıdem Tazminatı

- 08.09.1999 tarihinden önce ilk sigortalılığı bulunan çalışanlar için 15 yıl sigortalılık şartı ve 3600 prim günü,
- 08.09.1999 tarihi ile 30.04.2008 tarihleri arasında ilk sigortalılığı olanlar bakımından, sigortalılık süresi göz önünde bulundurulmaksızın 7000 prim ödeme gün sayısı veya “4500 prim günü ve 25 yıl sigortalılık süresi” şartı,
- 30.04.2008 tarihinden sonra ilk sigortalılığı bulunan işçiler açısından, 5400 prim günü ve 25 yıl sigortalılık süresi.





İşçi, kıdem tazminatını alıp ilerleyen dönemlerde başka ya da aynı işverenin yanında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası'nın 4/1(a) bendine tabi olarak tekrar çalışmaya başlaması ve burada en az 1 yıl geçmesi kaydıyla yeni işverenin iş yerinden de yine SGK'dan alınacak yazıya istinaden herhangi bir kısıtlama olmaksızın kıdem tazminatını hak ederek ayrılabilirdi.



Yargıtay'ın son ilke kararlarında ise;

- 1475 sayılı Kanun'un 14/5. bendi kapsamında yaş hariç emeklilik sebebiyle ayrılmalarda işçinin daha sonra başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başlaması ayrılmadan önce diğer işyeri ile görüşme ve hatta sözleşme yapması hakkın kötüye kullanımı olarak değerlendirilmeyeceği,
- Yaş hariç emeklilik kriterlerini haiz olan işçinin bu yolla kıdem tazminatı alma hakkını sadece bir kez kullanabileceği,
- İşçinin yeniden çalışması halinde yaş dahil emeklilik sebebiyle ayrılması halinde bir yıl çalışma şartı mevcutsa, son işverenin de kıdem tazminatı ödemesi gerekeceği kararı alınmıştır.



Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma ücreti nasıl ödenir?

- Ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışılmaması halinde işveren o güne ait ücreti tam olarak ödeyecektir.
- İşçinin çalışma yapması halinde ise, çalıştığı her gün için ilave bir yevmiye daha verilmesi gereklidir.

(Örneğin 23 Nisan günü de çalışma yapan bir işçi, genel tatil çalışmasından dolayı ilave bir yevmiyeye daha hak kazandığından 31 günlük ücrete hak kazanacaktır.)

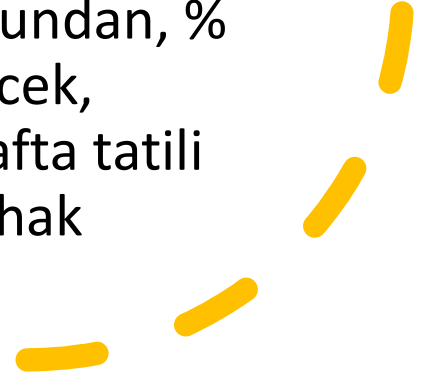




Hafta tatilinde çalışma yapılması halinde ücret nasıl ödenir?

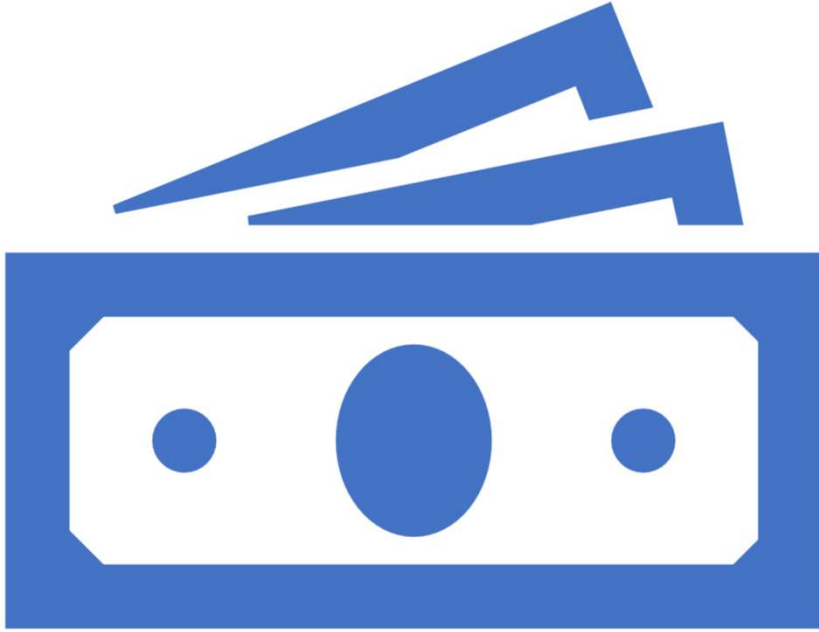
- Normal bir günlük çalışma gibi ücretlendirilmelidir.

(Örneğin; bir işçinin hafta tatilinin pazar günü olduğunu ve bu işçinin Pazar günü çalıştığını düşündüğümüzde, bu işçi kanuna göre hafta tatili ücreti olarak çalışmadan o güne ait yevmiyesini alacak, ayrıca tatil yapmayarak çalıştığı için ilave bir yevmiyeye daha hak kazanacak, fakat bu çalışma aynı zamanda haftada 45 saatlik yasal çalışma süresini aşmasına neden olduğundan, % 50 zamlı yani 1,5 yevmiye olarak ödenecek, dolayısıyla söz konusu işçi bir günlük hafta tatili çalışması için toplamda 2,5 yevmiyeye hak kazanacaktır.)





Asgari Ücretin Hesaplanması ve SGK Bildirimi



- Asgari ücret rakamı aylık değil gündürlür.
- 28, 30 ve 31 gün olan aylarda asgari ücretlinin maaşı farklı hesaplanmalıdır.
- Eksik çalışma olmaması durumunda her ay SSK gün sayısı 30 gündür.



Bu noktada en çok öne çıkan itiraz ise, “ama sigorta günü 30 gün değil mi” oluyor. Oysa ikisi farklı şey; birisi işçinin hak ettiği ücret, diğeri ise o işçinin sigorta gün sayısıdır.

Dolayısıyla, günlük asgari ücret ile çalışan bir işçinin 31 gün olan aylarda hak ettiği ücret 31 günlük asgari ücret olup, sigorta günü 30 gün ve sigorta matrahı da 31 günlük asgari ücret olacaktır. Sigorta günü 30 gün oluyor diye, sigorta matrahının da 30 günlük asgari ücret olması şeklinde bir yaklaşım kanun karşısında kabul edilemez.





Yazılı bir iş sözleşmesi yapılmış ve sözleşmede ücret, “aylık ücret/maktu aylık” olarak belirlenmişse durum farklıdır.

Aylık maktu ücreti 4.000 TL/brüt olarak belirlenmiş bir işçi için o ayın kaç gün olduğunun bir önemi yoktur.

Ay kaç gün olursa olsun ödenecek brüt ücret 4.000TL'dir.





İşçilik Alacaklarında Zamanaşımı Süreleri

- İş Kanunu m.32’de: “Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır” şeklinde ifade edilmiştir.

İş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren değil her alacak kalemi için ne zaman muaccel olmuşsa o zamandan itibaren işlemeye başlayacaktır.



İşçilik Alacaklarında Zamanaşımı Süreleri

- İş sözleşmesinden kaynaklanan birtakım tazminatların (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı, denkleştirme tazminatı) zamanaşımı süreleri için de 7036 sayılı Kanunla eklenen ek madde 3 ve ek 8. maddenin yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihinden önce ve sonra iş sözleşmesi sona erenler için ayrı ayrı sonuçlara ulaşılabacaktır.



İşçilik Alacaklarında Zamanaşımı Süreleri

- Ek madde 3 ve Ek madde 8'in yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihinden önce iş sözleşmesi sona eren işçiler için TBK 146'daki genel zamanaşımı süresi olan 10 yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır. 10 yıllık süre, sözleşmenin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır.
- 25.10.2017 tarihinden sonra ise söz konusu tazminatlar için zamanaşımı süresi 5 yıl olarak değiştirilmiştir.

İşçilik Alacaklarında Zamanaşımı Süreleri

- İşçilerin Yıllık Ücretli İzin alacaklarında zamanaşımı süresi iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlar.

Yıllık ücretli izin alacaklarında zamanaşımı süresi 01.07.2012 tarihinden önce işten çıkanlar için 5 yıl, 01.07.2012-25.10.2017 tarihleri arasında işten çıkanlar için 10 yıl, 25.10.2017 tarihinden sonra işten çıkanlar için 5 yıl olarak uygulanacak ve bu süreler, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır.



Uzun süreli rapor alan işçinin iş sözleşmesi bu nedenle fesih edilebilir mi?

Bu durum 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/1-(b) maddesinde açıkça belirtilmiştir;

“...işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimlessiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar...”



Uzun süreli rapor alan işçinin iş sözleşmesi bu nedenle fesih edilebilir mi?

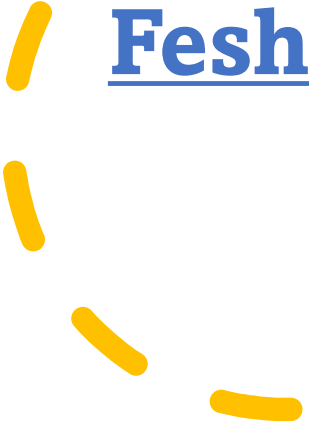
Bu feshin haklı sayılabilmesi için raporun kesintisiz olarak ihbar süresini 6 hafta aşmış olması şarttır. İşçi 1 yılını tamamlamışsa kıdem tazminatı da ödenmelidir. Ayrıca hala raporu devam eden işçiye sözleşmesinin hangi sebebe dayanılarak, hangi tarihte feshedildiği açıkça yazılı bir şekilde bildirilmelidir.



Kıdem Süresi	İhbar Süresi	Ek süre	Toplam Süre
6 aya kadar	2 hafta	+6 hafta	8 hafta/56 gün
6 ay - 1 buçuk yıla kadar	4 hafta	+6 hafta	10 Hafta/70 Gün
1 buçuk yıl - 3 yıla kadar	6 hafta	+6 hafta	12 Hafta/84 Gün
3 yıldan fazla	8 hafta	+6 hafta	14 Hafta/98 Gün



**Sık Sık Sağlık Raporu
Alması Nedeniyle
Çalışanın İş Sözleşmesi
Feshedilebilir mi?**





İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olarak kabul görmektedir.

İş Kanunu'nun gerekçesinde hangi hallerin işçinin yetersizliği nedeniyle geçerli fesih hakkı vereceği örneklendirilmekle birlikte, bunlardan çalışma hayatında çokça karşımıza çıkan bir örnek de sık sık hastalanarak rapor alma halidir.

İşverenin aralıklı da olsa işçinin iş görme ediminden faydalanamaması ve meydana gelecek devamsızlığının işyerinde olumsuzluklara yol açması gerekmektedir.



Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin E. 2018/1756 K. 2018/19995 ve 8.11.2018 tarihli kararında; "...Dosya içeriğine göre, davalı işverenlikte yükleme işçisi olarak çalışan davacı işçinin çalışma süresi boyunca sık sık rapor aldığı görülmüştür. Davacının haklı neden niteliğinde olmayan ancak sık sık rapor alma şeklindeki davranışının iş akışını bozacağı açık olup, işverenin buna katlanması beklenemez. Davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığı, ancak sık sık rahatsızlanarak rapor alan davacının davranışının fesih için geçerli sebep oluşturduğu kabul edilmelidir..."



...” ifadesiyle haklı nedenle feshin değil geçerli nedenle feshin kabul edildiği görülmektedir.

İş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinde işveren tarafından uygulanması gereken usuller ise şöyledir;

- **İşçiden yazılı savunma alınmalıdır.**
- **Makul sürede fesih işlemi yapılmalıdır.**
- **Yazılı olarak yapılmalıdır.**
- **Fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmelidir.**

Yukarıda belirtilen koşullarda gerçekleştirilen geçerli fesih işleminde işverenin ayrıca İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtilen ihbar sürelerine uyması ve kıdem tazminatı ödemesinin yapılması gerekeceğini önemle belirtiriz.



SGK ' da Elektronik Tebligat

SGK tarafından 01.10.2021 tarihinden itibaren 3 ay süre içerisinde SGK tarafından belirlenecek sistem üzerinden işverenlerin E-Tebligat başvurusu yapmaları zorunludur.

Bu yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sigortalı çalıştırmaya başlayan işverenler Sigortalı çalıştırmaya başladığı ayı/dönemi takip eden aydan itibaren 3 ay içerisinde kurumca belirlenen sistem üzerinden başvuru yapmakla yükümlüdür.

Bu yönetmelik ile ilgili bir genelge yahut genel yazı yayınlandığında yükümlülüğün uygulaması netleşecektir.



Teşekkür Ederiz

- SMMM Yusuf ÖZOĞLU
- SMMM Burak KİRENCİ
- SMMM Özlem PALA
- SMMM Oğuzhan SÖNMEZ

**Bursa Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Komisyonu**

