

Av. Ozan BARDAKÇI
Sosyal Güvenlik
Uzmanı Hukukçu

SOSYAL GÜVENLİK

MESELELERİ

-II-

Bilge Yayınevi
Ankara



Mülkiye Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bölümünün ardından İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesini bitiren Bardakçı'nın Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde İdare Hukuku, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsünde Kamu Yönetimi yüksek lisans çalışmaları bulunmaktadır.

Osmaniye Aslantaş HES İşletme Müdürlüğündeki görevinin ardından 27 Ocak 2010 tarihinde Sosyal Güvenlik Uzman Yardımcısı olarak atanmıştır.

“Kamu Görevlilerinin Emeklilik Davranışı” başlıklı uzmanlık tezi başarılı kabul edilmesinin ardından 14/07/2014 tarihinde Sosyal Güvenlik Uzmanı olarak atanmıştır.

2002-2003 yıllarında Osmaniye Anadolu Liseliler Derneğinin kurucu başkanlığını, 2011-2012 yıllarında Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği başkanlığı yapan ve Sosyal Güvence Dergisinin kurucusu olan Bardakçı, 2014-2018 yılları arasında Mülkiyeliler Birliği Yönetim Kurulu üyeliği görevini üstlenmiştir.

2014-2015 yıllarında 24. Dönem Osmaniye Milletvekili Hasan Hüseyin TÜRKÖĞLU'nun danışmanlığını yapan Bardakçı, iyi derecede İngilizce bilmektedir.

AV. OZAN BARDAKÇI

SOSYAL GÜVENLİK MESELELERİ - II -

Av. OZAN BARDAKÇI

SOSYAL GÜVENLİK MESELELERİ

- II -



« Bilgiyi Paylaşan Bilge'dir »

www.bilgeyayinevi.com
bilgeyayinevi@hotmail.com

İlkiz Sokak No: 16/C Sıhhiye ANKARA
Tel: 0 (312) 230 87 74 / Fax: 0 (312) 230 87 73

978-605-168-436-9



FİYAT: 35,00 TL



BİLGE Basım Yayım Tic. Ltd. Şti.

Hukuk Yayınları Dizisi – 717

ISBN: 978-605-168-436-9

1. Baskı: Şubat 2022



«*Bilgiyi Paylaşan Bilge'dir*»

www.bilgeyayinevi.com

bilgeyayinevi@hotmail.com

ANKARA

İlkiz Sokak No: 16/C Sıhhiye

Tel: 0 (312) 230 87 74 / Fax: 0 (312) 230 87 73

İSTANBUL

Osmaniye Mah. Şirin Sokak No : 8/A - Bakırköy

Tel: 0 (212) 660 00 61 / Fax: 0 (212) 660 09 60

Kitabın 1. Baskısının her türlü hakkı **BİLGE Basım Yayım Tic. Ltd. Şti.**ne aittir. Adı geçen yayınevinin yazılı izni olmadan hiçbir bölümü ve paragrafı kısmen veya tamamı fotokopi, faksimile ve başka herhangi bir şekilde çoğaltılamaz.

Baskı: Göktuğ Ofset Matbaacılık Yayıncılık Ltd. Şti.

İstanbul Cad. Zübeyde Hanım Mah. Sedef Sok. No: 1

İskitler/ANKARA – Tel: 0 312 341 38 08

Sertifika No: 47538

Umay'a...

ÖN SÖZ

Modern ulus devlet kavramı beş yüz yıl kadar önce ortaya çıktıktan sonra sınırlar ve savaşlar nitelik değiştirmeye başladı. Bu kavramın devlete yüklediği misyonların başında “**milli güvenlik**” geliyordu. Milli güvenlik; devletin varoluşsal temelinde, uyruğun askerlik yoluyla siyasal katılımını da içeriyordu. Geçtiğimiz yüzyıldaki *–hiçbir akl-ı selimin tek-rarını arzu etmeyeceği-* iki dünya savaşına kadar geçen sürede devletlerin belki de **tek gündemi**ydi milli güvenlik.

Yirminci yüzyılın ortalarında yaygınlaşan anayasacılık hareketleri **uyruğun yurttaşa** dönüşümüne büyük katkı sağladı. Bu dönüşüm devlete, milli güvenliğin yanında yurttaşlarına “**kişi güvenliği**” sağlama misyonunu da yükledi. Zaman içinde temel hak ve hürriyetler anlamında *devletin negatif yükümlülükleri* de arttı. Uluslar arası hukukun gelişimi de bu yeni gündemi destekledi elbette.

İçinde bulunduğumuz yüzyıla geldiğimizde ise devletlerin en az ilk ikisi kadar önemli, yeni bir gündemi ortaya çıktı: “**sosyal güvenlik**”.

Artan nüfus, çalışma ilişkilerinin çeşitlenmesi, otomasyon, metropoller, işsizlik gibi kavramlar daha önce hiç olmadığı kadar hayatımızın içinde. **Geleneksel yardımlaşma** yerini; *emeklilik, sağlık finansmanı, çalışma hayatı sonrası riskler* konularında **kamu hizmeti** veren devlete bıraktı.

Ülkemizde *sosyal güvenlik* kamu hizmeti *bir asırlık tecrübeye* sahip. *Bürokratik kültürümüz* ise 1950’li yıllarda kurumsallaşmaya başlamış. Memurlar için *Emekli Sandığı*,

işçiler için *SSK*, esnaf için de *Bağ-Kur* adında üç büyük Kurum bu hizmetleri yürütmüş. Hepsini için farklı kanunlar uygulanmış. Hepsinin *farklı hakları, yükümlülükleri* düzenlenmiş.

Yüzyılımızın başlarında ise üç yapı birleştirilmiş. Geçmişten gelen kanunların koruduğu haklar *kazanılmış hak* olmuş. Fakat yeni durumda yapılacak işlemlerde -bürokratik deyimle- *tereddüt hasıl* olmuş. Olmaya da devam ediyor.

Sosyal güvenliğin giderek önemini artırdığı yüzyılımızda, devletler daha fazla sosyal politika üretimine ihtiyaç duyacak gibi duruyor. *Artan nüfus, düşük emekli aylıkları, yaşa takılanlar, primi yetmeyenler, ömrü vefa etmeyenler sosyal güvenlik meselelerinin* başında geliyor.

Bu kitap, 2021 yılı mart ayı başından bu yana düzenli olarak yazılarımın yayımlandığı www.vergialgi.net adlı *araştırma ve düşünce platformu* ve diğer basın organlarında yer alan yazıların bir bölümünden oluşuyor. Kitapta yer alan tüm yazılar gerçek bir olay sonrası *mesele edilerek* yazılmış yazılardır.

Keyifli okumalar dilerim.

Şubat 2022

Ankara

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	i
(13 Aralık 2021)	
Sigortasız İşçilere Hazır mıyız?.....	1
(20 Aralık 2021)	
Maaşım Neden Eksik Yatmış Olabilir?.....	5
(22 Aralık 2021)	
Asgari Ücret Gerçekten Asgari midir?.....	10
(28 Aralık 2021)	
Akrabanızın Otomatik Ödeme Talimatı Canınızı Sıkmasın!.....	14
(31 Aralık 2021)	
Kıdem Tazminatı Tavanı; Anayasaya Aykırı mı?.....	18
(7 Ocak 2022)	
“Sigortalı Kadın” Kimdir; Anayasa Mahkemesi Ne Derdi Acaba?.....	31
(10 Ocak 2022)	
Maaşa Zam Yoksa, İşçiye Tazminat mı Var!.....	43
(11 Ocak 2022)	
İş Yükü de Lazım! Bağ-Kur-Boz; Kur-Boz-Bağ; Boz-Kur-Bağ... ..	51

(13 Ocak 2022)

Yedek Subaylar Bordrosunu Kontrol Etsin!..... 56

(17 Ocak 2022)

Ay Ortasında Doğanların İlk Maaşı Eksik mi?..... 58

(17 Ocak 2022 - Dünya)

Peki Bizim Emekli Aylığı Nasıl Ödenecek? 60

(28 Ocak 2022)

İsteğe Bağlı Sigorta, Anayasaya Aykırı mı?..... 64

(26 Ocak 2022)

Sigortası Yatarsa Aylığı Kesilen Kızı Neden
Korumuyoruz? 67

(Ocak-Şubat 2022 – İdari ve Mali Mevzuat)

Hangi Emekliler Belediyelerde Görev Alabilir? 69

İşçi Avukatların Asgari Ücretle İmtihanı 88

(21 Ocak 2022)

Ev Alırken Kapıcının Kıdemine Dikkat! 92

(Şubat 2022)

Mesela Bundan Büyükşehir Belediye Başkanlarının Haberi
Var mı? 95

(29 Ocak 2022 - Dünya)

Youtuberlar İçin Bağ-Kur Zorunlu mu? 98

(3 Şubat 2022)

İkramiye Alamayan Milletvekili de Olur! 102

(1 Şubat 2022)

Kesmeyin Youtuber'ın Yetim Aylığını... 105

Erkeklere de Eşlerinden Aylık Bağlanabilir 108

Sigortalı Hizmetler Nasıl Birleşir?
(Nerden Emekli Oluruz) 109

Memurlar Hangi Aylarda Emekli Olmalı? 111

Engelli Çocuğu Olan Kadınlara Hizmet İlavesi 113

Emekli Olurken 1 Maaş İkramiyeden Olmayın! 115

SSK'dan 3600 ve 4500 Prim Günü Emeklilik Hakkı..... 116

Vergi İndirimi Yoluyla Erken Emeklilik..... 117

Miras Hukukundan Gelen Sosyal Güvenlik Alacağınız
Olabilir! 118

(13 Aralık 2021)

Sigortasız İşçilere Hazır mıyız?

Teknoloji güzel şey doğrusu. Hayatımızı her geçen gün kolaylaştırıyor. Evlerimiz, otomobillerimiz, iletişim araçlarımız yeni teknolojilerden etkileniyor.

Teknolojinin gelişimi bize de, birçok işi yapmayı bıraktırıyor aynı zamanda. Nitekim “*kaybolan meslekler*” başlıklı yazılara sıklıkla rastlıyoruz. Meslekler kaybolursa da yapılan iş, daha az işgücüyle yapılıyor aslında.

Otomasyon teknolojileri *işgücü ihtiyacını azaltıyor, seri üretimi hızlandırıyor, milimetrik hesaplar yapıyor...* Dahası bunları yaparken *sigorta, sendika, maaş zammı, hastalık parası, doğum izni, çocuk parası, evlenme ikramiyesi, kıdem tazminatı* gibi işverenin canını sıkkan şeyler de istemiyor. Böyle işçiyi kim istemez ki?

Avrupa Birliğinin yürütme organı olan Avrupa Komisyonunun bu yılın başındaki duyurusuna göre 2035 yılından sonra fosil yakıtlı (*benzin, motorin, LPG*) otomobillerin satışı yasaklanıyor¹. Bu araçların yerini elektrikli otomobiller alacak. Tabii üretim süreçleri ve özneleri de değişecek haliyle.

¹ Bloomberght

Avrupa Otomobil Tedarikçileri Birliği (CLEPA) geçtiğimiz ay yayımladığı -*100 firmayı kapsayan*- raporda, AB'nin bu kararı doğrultusunda 2030 yılına kadar yaklaşık **500 bin** otomotiv sektörü çalışanının işinden olacağı belirtiliyor. Raporda elektrikli araç imalatının 2030-2040 yılları arasında **226 bin yeni istihdama** ihtiyaç duyabileceği de yer alıyor. Bunun anlamı istihdamdaki **azalışın en az 275 bin** olacağı.

Yalnızca otomotiv sektörü değil istihdamın azaldığı alanlar. Başka birçok alanda da otomasyon teknolojileri insanların yerini almaya devam ediyor. Bu sektörlerden diğer bir tanesi de hepimizin günden güne daha çok kullandığı **bankacılık** sektörü.

Ülkemizde bankacılık sektöründe son on yılda hızlı bir gelişme yaşandı. Yapabileceğimiz işlemlerin sayısı arttığı gibi zaman bakımından da birçok sınır aşıldı. Bunun en basit örneği **cep telefonumuzla 7/24** hemen hemen bütün bankacılık işlemlerini yapabiliyor oluşumuz.

Hizmet kalitesi ve kapasitesi artışıının emek ve sermaye karşılığının olması gerekiyor elbette. Sermaye yönünden artış konumuz değil ancak emek yönüyle son on yılda artış yerine azalışla karşılaşıyoruz.

2010'lı yılların başında **77 milyon** olan nüfusumuz 2020 sonuna geldiğinde yaklaşık %10 artışla **84 mil-**

yona ulaşmış durumda. Bankacılık sektörüne baktığımızda ise şube ve çalışan sayısında nüfusumuzun aksine azalış var.

Türkiye Bankalar Birliği verilerine göre 2014 sonunda **200.886** olan çalışan sayısı 2020 sonunda **184.694**'e gerilemiş; şube sayısı ise **11.223**'ten **9.863**'e.

Ülkemizde 2014-2020 Bankacılık Sektörü
Çalışan ve Şube Sayıları²

<i>Yıl</i>	<i>Çalışan Sayısı</i>	<i>Şube Sayısı</i>
2014	200.886	11.223
2015	201.205	11.193
2016	196.696	10.781
2017	193.504	10.550
2018	192.313	10.454
2019	186.837	10.199
2020	184.694	9.863

Tablodan anlaşılacağı üzere bankacılık sektöründe her yıl şube ve çalışan sayısında azalma yaşanıyor. Dolayısıyla istihdam düzeyi de azalıyor.

İstihdam düzeyindeki azalmaya otomotiv ve bankacılık dışındaki diğer sektörlerden de örnek gösterilebilir. Bu azalma otomasyonla birlikte *insan emeğinin* yerini *sigortasız, maaşsız ve sendikasız işgücüne* bıraktığını da gösteriyor bir bakıma. *Sosyal güvenlik* açısından bakıldığında ise emekli (*pasif*) sayımız artarken

² Türkiye Bankalar Birliği

onlara maaş ödeyecek olan sigortalı (*aktif*) sayımızda aynı artış gözlenmiyor.

Hal böyle olunca önümüzde on yıllarda *sürdürülebilir* bir sosyal güvenlik sistemi için *yeni politikalar olmazsa olmaz* görünüyor.

Demem o ki *nüfus artışı, beklenen ömürde uzama ve prim gelirlerinin azalması* gibi sebepler önümüzdeki on yıllarda yeni bir *yaş kademelendirmesi* ve yeni bir *EYT kitlesine* gebe gibi duruyor.

(20 Aralık 2021)

Maaşım Neden Eksik Yatmış Olabilir?

Düzenli bir gelir kıymetlidir. Her ayın belli bir günü maaş almaya alıştıktan sonra **risk** alma potansiyeliniz de azalır zamanla. **Tek geliriniz** maaşınızsa maaş günü bir **yatanına** bakarsınız bir de akşamına **kalmayana**. O nedenle hemen herkes **kontrol** eder yatan maaşını.

Maaşlı çalışan biri olarak **15'i sabahında** kontrol ettim ben de maaşımı. Daha önce başkanlığını da yaptığım derneğin aidat kesintisi, olması gerekenin yaklaşık iki katıydı yani maaşım **eksik** yatmıştı. Ne kadar eksik diye sorarsanız, **iki sene önce** güzel bir **et yemeği** yiyecek kadar.

Sebebini öğrendim, geçtiğimiz aylarda eksik kesinti yapıldığı için bu ay fazla kesme yoluna gitmiş banka. **Haziran** ayından yani **altı ay öncesinden kalma** bir **aidat kesintisiymiş**.

Maaşlarımızda kimi zaman böyle **beklenmedik kesintiler** olabiliyor. Aynı durum **emekli maaşları** için de geçerli elbette. Emeklilerimizin büyük çoğunluğunun başka geliri olmadığını düşünürsek maaşlarındaki **en küçük** kesinti bile **harcama** hesaplarını **olumsuz** etkileyebilir.

Emekli maaşlarından yapılan kesintiler kimi zaman emeklinin bilgisi dahilindedir ama çoğu emekli maaştan kesinti yapıldıktan sonra fark eder **eksik** yattığını. Bu kesintilerin büyük bir bölümü geri alınamaz. Ancak bazı **maaş kesintilerinin iadesi** mümkündür.

Her şeyden önce **emekli aylığı özel niteliklere** sahiptir. Örneğin emeklinin banka hesabına yatmaz. Emekli aylığı için istediği bankada özel bir hesap açılır. Yani emekli olurken benim **şu bankadaki filanca** hesabım olsun **diyemezsiniz**. Çünkü emekli maaş hesabı diğer hesaplarınızdan ayrı olarak korunur. Her şeyin başında **devredilemez**, **temlik** edilemez ve siz istemediğiniz sürece **haczedilemez**. Bankaya istediğiniz ödeme talimatı verebilirsiniz ama SGK'ya **elektrik faturamı** emekli maaşımdan kes diyemezsiniz.

Korunmakla birlikte emekli maaşlarından da bir takım kesintiler yapılabilir.

Nafaka, mahkeme kararına istinaden her zaman aylıklardan kesilebilir. Herhangi bir **sınırı** da yoktur.

İcra kesintisi yapılabilmesi, muvafakatinize yani oluruza bırakılmıştır. **Siz isterseniz** kesinti olur.

Gazi veya şehit yakını iseniz Ziraat Bankası aracılığıyla **faizsiz konut kredisi** çekebilirsiniz. Kredi çekmeniz halinde maaşımdan **dörtte bir oranında** kredi **kesintisi** yapılır. Maaştan çıkarsanız bu oran dörtte bir **arttırılır**.

SGK'nın sizden **prim alacağı** varsa o zaman da aylığınızdan kesinti yapılabilir. Bu kesinti de maaşınızın **en çok dörtte biridir**.

Yersiz bir ödeme yapılmışsa SGK **kusur** durumuna göre ödediği tutarları **faizli ya da faizsiz** olarak tahsil eder. Örneğin **kendisi SSK**'dan emekli, **babasından Emekli Sandığı** aylığı alan ve **boşandığı eşiyile** birlikte yaşayan birini düşünelim. **Kusurlu** olduğundan şüphe yok zira kanun **aylık bağlanmayacak hal** olarak niteliyor. Durum **tespit** edildikten sonra babadan bağlanan **aylık kesilir**. Ödenmiş aylıklar da **faiziyle borç** çıkarılır. İşte bu borç kişinin kendi **SSK aylığından dörtte bir oranında** tahsil edilir.

Yersiz ödemede emeklinin kendi kusuru olmaya bilir de. Örneğin **banka kuyruklarının önlenmesi uygulamasında Temmuz 2002**'de aylıklarını ayın **5'inde** almak için müracaat etmiş bir emekliye Ağustos 2002 aylığı **beş gün fazla** ödenmişti. Bu kişinin banka değiştirmek istemesi halinde aylıkların her ayın birine dönecektir. Hal böyle olunca **daha önce peşin aldığı beş günlük ödemenin** güncel tutarı aylığından **kesilecektir**. Kusuru olmadığı için faiz ödemeyecektir.

Yersiz ödeme bazen **hiç umulmadık birinin** sizin aylığınıza girerek daha önce **hakkınız olan paraları borca** dönüştürebilir. **2018 yılında vefat** eden bir sigortalının **eşine (%50) ve iki çocuğuna (%25,%25)** ölüm

aylığı bağlandığını düşünelim. **2022** yılında ise sigortalının **aylık hakkı olup** daha önce başvurmamış/başvuramamış bir çocuğunun **SGK'ya aylık talebinde** bulunduğunu varsayalım. Zamanaşımı kurallarına göre yeni çocuk en çok beş yıla kadar aylıklarını alacaktır.

Yeni durumda vefat eden sigortalının **eşine (%40) ve üç çocuğuna (%20,%20,%20)** aylık bağlanmış olacaktır. Bu durumda eş **dört yıl** boyunca **%40 alması gerekirken %50** almıştır. İki çocuk da **%20 almaları gerekirken %25** almışlardır. Fazla aldıkları tutarlar yersiz ödeme kapsamında aylıklarından dörtte bir oranında her ay kesilecektir. Tabi kusurları olmadığı için **faiz ödememezler**. Bu tür durumlar genelde **boşanan kız çocukları** ile üniversite **öğrenimi kesintili olan erkek** çocuklarında görülür.

Sağlık kesintileri başlı başına bir konudur aslında. **Katılım payı, ilaç, ortez, protez ve optik** harcamaları için emekli maaşlarından **kesinti** yapılır. Kesintilerde %10 uygulaması vardır. Kesintiler sağlık yardımı aldığınız aylardan sonraki maaşınızdan yapıldığı için siz de benim gibi şaşırmayın. **Haziranda** yaptığımız bir sağlık harcaması **ekim veya kasımda** aylığınızdan **kesilebilir**.

Bir de **emekli dernekleri** vardır. Her yıl **şubat** ayında **iki emekli derneği** için maaşlardan kesinti yapılır. Tabi emeklinin **derneğe üye olma şartı** var. Üye

olmayandan kesilmiyor ama **üye olduğunu hatırlamayan binlerce kişiden** elbette kesiliyor.

Emekli derneklerinin üyeleri için toplu **kömür** alımları olabiliyor. Emekliler daha uygun fiyata kömür alıp üyesi oldukları derneğe **maaşlarından kesinti** yapılmasını kabul ederek **ödeme** yapmış oluyorlar.

Genel olarak emekli maaşlarından saydığımız kesintiler yapılıyor. Kesintiler genelde yerinde oluyor ama kimi durumlarda emekli maaşınızdan yapılan kesintiyi **geri alabiliyorsunuz**.

O nedenle **her ay** yatan maaşı **kontrol** etmekte yarar var.

(22 Aralık 2021)

Asgari Ücret Gerçekten Asgari midir?

İçinde bulunduğumuz Aralık ayında ekonomik kararlardan fırsat bulduğumuz zaman dilimlerinde asgari ücretle ilgilendik.

Muhtemelen hiçbir *asgari ücret belirleme süreci* bu kadar *gündem* olmamıştı ülkemizde. Sonrasında *vergi tartışmaları* birçoğumuzun kafasını karıştırdı. En sonunda *tüm çalışanlar* için vergi *istisnası* getirilince ortalık duruldu; *asgari ücret brüt 5.004, net 4.253,40 TL (?)*

Asgari ücretin birçok tanımını olsa da hukuken *işçiye ödenecek en az ücret* olarak tanımlanabilir. Hammurabi kanunlarında³ bile yer alan bu kavramın günümüzdeki hali ise bir asırdan öteye⁴ gitmiyor. Ülkemizde **1923** yılında *ilk kez İzmir İktisat Kongresinde* hukuki ve politik⁵ anlam kazanıyor.

1936 yılında İş Kanununda *asgari ücret* yer alıyor ancak **1950**'lere kadar uygulanma imkanı bulamıyor. **1951-1967** yılları arasında ise *iş kolu ve il* bazında

³ Hammurabi Kanunları md. 241-277

⁴ ILO raporlarına göre 1890'larda Yeni Zelanda ve Avustralya'da evde çalışan kadınları korumak için uygulanıyor.

⁵ Kongrede asgari ücret işçi, tüccar, sanayici ve çiftçi gruplarının oybirliğiyle kabul edilmiştir.

mahalli komisyonlar tarafından asgari ücret belirleniyor. ***Tarım ve sanayi*** kolları ayrımı **1989** yılında kaldırıldıktan sonra ***ülke genelinde tek*** bir ücret uygulanmasına geçiliyor. **2014** yılında **16 yaş** altı ve üstü ayrımı da kaldırılıyor.

Asgari ücretin belirlenmesinin geçirdiği evreler bu şekilde ama ***asgari ücretin hukuki anlamı*** hep aynı kalıyor. Asgari ücrete ilişkin bir yönetmelik var. Yönetmeliğin tanım bölümünde;

“***d) Asgari ücret: İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı*** ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi ***zorunlu ihtiyaçlarını*** günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ***ücreti,***” tanımı yer alıyor. Tanıma göre asgari ücret, ***bir günlük zorunlu ihtiyaçların*** karşılanması anlamına geliyor. Asgari ücretin belirlenmesi bölümünde “***ücretin, bir günlük*** olarak belirlenmesi ***esastır***” cümlesi düzenleniyor. Nitekim asgari ücret de ***bir günlük*** olarak belirleniyor. **2022** yılı için brüt asgari ücret **166.80 TL**.

Tüketim alışkanlıklarımız harcamalarımızdaki yüksek tutarlı kalemleri çoğunlukla ***aylık ödeme*** eğilimi gösterdiğinden ücretleri de aylık algılıyoruz haliyle. Bu da asgari ücreti ***aylık algulamamıza*** sebep olabiliyor. Oysa asgari ücretin ***günlük*** olmasının sebebi ***iş hukukunun doğasından*** geliyor.

İş kanununa göre işçiye **çalıştığı gün kadar** maaş hesaplanır. Yani **10 gün rapor** alan işçiye işveren on gün için ödeme yapmaz. Ödemeyi **SGK** yapar. **Hafta tatili** işin doğasındandır. İşçinin dinlenmesi gerekir. Yıllık izin de öyledir. İşçi hafta tatilinde veya yıllık izininde çalışırsa mesai adında ek bir gelire sahip olur.

Bir de resmi tatiller vardır ki aslında çalışılmayan günlerdir. Mesaiden farkı resmi tatilde çalışan işçiye **ayrıca bir günlük** brüt ücret ödenir.

Tek sermayesi emeği olan işçi ancak çalışması halinde gelir elde edebiliyor. Böyle olunca işçi çalışmaktan vazgeçmiyor. Ülkemizde resmi tatiller;

- 1 Ocak (Yılbaşı)
- 23 Nisan (Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı)
- 1 Mayıs (Emek ve Dayanışma Günü)
- Ramazan Bayramı (3 gün)
- 19 Mayıs (Atatürk'ü Anma ve Gençlik Bayramı)
- Kurban Bayramı (4,5 gün)
- 15 Temmuz (Demokrasi ve Milli Birlik Günü)
- 30 Ağustos (Zafer Bayramı)
- 29 Ekim (Cumhuriyet Bayramı 1,5 gün)

birbirleriyle çakışmazlarsa her yıl 14 güne karşılık geliyor. Bu günlerde çalışan işçiye ise 30 gün yerine 31 günlük ücret hesaplanması gerekiyor. Mayıs gibi ay-

larda bu hesap 32, hatta dini bayramlarla **35 güne** çıkabiliyor. İzleyen ayda işçiye **35 günlük ücret** ödenmesi ve **35 günlük prim** yatırılması gerekiyor.

Resmi tatillerde elbette ülkede hayat durmuyor. O gün çalışan işçi her gün için iki günlük ücrete hak kazanıyor.

Resmi tatilde çalışma ücreti meselesi **işçi ile işveren** arasında fakat **SGK** açısından bir işçi için yılın her ayında 30 günlük asgari ücret primi bildirilmesi **teknik** olarak mümkün görünmüyor. Yani bazı aylar işyerinde çalışan işçilerin çoğu için **asgari ücretin asgari olması gerekiyor**.

(28 Aralık 2021)

Akrabanızın Otomatik Ödeme Talimatı Canınızı Sıkmasın!

Fatura ödemek için vezneleri kullanmayalı bir hayli zaman oldu. Ödemelerimizin çoğunu *bilgisayarımız ya da telefonumuzdan* yapıyoruz artık. Hatta bankaya fatura ödemeye gittiğimizde ATM'yi gösteriyorlar. Kredi ürünü satın aldıysak faturalar için zaten bir otomatik talimatı vermek durumundayız.

Aslına bakarsanız *büyük kolaylık* otomatik ödeme talimatı. Ödeme günü derdi yok, kuyrukta beklemek yok. Günü geldiğinde hesaptan çekiliyor para. Hesaptan para yoksa ilk giren paradan tahsil ediliyor.

Emekli aylığı alanlar da hem kolaylık olsun diye hem de kredi çekebilmek için *elektrik, su, internet ve hatta kredi ve kredi kartı ödemeleri* için otomatik ödeme talimatı verebiliyorlar. Emekli aylığı yatınca para hesaptan çekiliyor. Bankaya gitme derdi yok, para üstü yok vs.

Emekli aylıkları kişinin aylık aldığı statü ve tahsis numarasına göre *peşin* olarak ödeniyor. *SSK* emeklileri *her ayın 17'si ile 26'sı* arasında alıyor aylıklarını. *Bağ-Kur* emeklileri *her ayın 25'i ile 28'i* arasında alıyorlar. *Emekli Sandığı* emeklileri genel olarak *her ayın 1'inde*

alırlar aylıklarını, sayıca az da olsa **her ayın 2'si ile 5'i** arasında aylık alanlar da var.

Emeklinin aylık günü geldiğinde **izleyen ay için peşin** bir ödeme yapıyor. Aylığın kesilmesini gerektiren bir durum ortaya çıkarsa peşin ödenen aylık **geri istenmiyor**. İstenmiyor istenmemesine de kimi durumlarda aylık yatmaması gerekirken **aylık yatmış** olabiliyor. İşte o zaman **işler karışabiliyor**.

SGK tarafından ödenen aylıklar bankaya gönderilmeden **birkaç gün önce tahakkuk** ettirilir. Ödeme tarihinden **bir iki hafta önce** de **bankaya gönderilir**. Ödeme günü geldiğinde aylık serbest bırakılır ve tahsile hazır hale gelir. Dolayısıyla aylığın gönderilmesi ile ödenecek gün arasında **10-15 günlük** bir fark vardır.

Aylık günü geldiğinde emekli, parasını çeksizin veya çekmesin o **para onun hakkıdır**; hatta o gün **ölse bile**. Aylık günü ölümlerde sorun yok ama para bankaya gönderildikten sonra ödeme günü gelmeden ölen kişiler için gönderilmiş aylıklar haliyle **yersiz** oluyor.

Yersiz gönderilmiş aylıklar banka tarafından SGK'ya iade edilir. Aylık tam iade edildiyse sorun yok ama eksiğe vefat edenin kalanları bu tutardan sorumlu olabiliyor. Vefat eden **akrabanız ve hatta akrabanızın eşi, çocuğu, kaynanası veya kayınbabası**⁶ olsa bile.

⁶ Miras hukukuna göre nerden ve ne zaman miras geleceği belli değildir. Tıpkı gelen mirasın borç mu alacak mı belli olamayacağı gibi.

Aylığın bankaya gönderilmesiyle ödeme günü arası ölümlerde, ölüm olayından SGK'nın ya da bankanın haberdar olması bir hafta kadar zaman alıyor. Aylıkta **otomatik ödeme** talimatı varsa para **çoktan kesilmiş** oluyor. Dolayısıyla banka da SGK'ya **eksik aylık** gönderiyor. Eksik kısım **yersiz ödemeye** dönüşüyor.

Yersiz ödemeler 5510 sayılı Kanunda özel olarak düzenleniyor. Düzenlemeye göre yersiz ödemenin sebebi **SGK** hatası ise **beş yıl faizsiz**, **kişi kusuru** ise **on yıl faizli** geriye dönük tahsil ediliyor. Emeklinin iade gelen parası eksik olduğunda ise bu durum **kişi kusuru** kapsamına giriyor. Ölümün ardından aynı dosya ile başkalarına ölüm aylığı bağlanacaksa **kesinti yeni aylıktan** yapılıyor. Aylığa girecek kimse yoksa yersiz ödeme mirasa dönüşüyor. Kişi kusuru olduğu için de yattığı tarihten itibaren **faiz** işliyor.

Örneğin babaannenizin vefatından önce evlendiği **cici dedenizin** emekli aylıklarını **her ayın 20'sinde** aldığını ve maaş günü de aylığının üçte biri kadar fatura vb. otomatik ödeme talimatı kesildiğini düşünelim. Bu kişi ayın **18'inde öldüğünde**, iki gün sonra yatan aylık yersiz ödeme olacaktır. Bankanın ölümden haberi olmayacağı için **faturalar** maaştan kesilip kalan tutar da SGK'ya iade edilecektir.

SGK'ya iade edilen tutar eksik olduğundan borç çıkarılır. Cici dedenizin aylığını alacak birileri varsa

borç onların aylıklarından kesilir. Şayet aylığa girecek kimse yoksa **borç**, miras hukukuna göre önce babaannenize, oradan vefat eden babanıza oradan da **size ve kardeşlerinize kadar gelebilir**. Hem de **faiziyle**.

Böyle bir sürpriz yaşamak istemiyorsanız yakınlarınızın vefatı halinde; bu kişinin **SGK'dan aylık** alıp almadığını, **aylığını alacak başka kimse** olup olmadığını, maaşında **otomatik ödeme** talimatı olup olmadığını ve son olarak sizin **mirasçı** olup olmadığınızı araştırmanızda yarar var. Yoksa icradan gelen borç canınızı sıkar.

(31 Aralık 2021)

Kıdem Tazminatı Tavanı; Anayasaya Aykırı mı?

Kıdem tazminatı işçinin belli şartlarla işten ayrılması halinde hizmeti/kıdemine göre bir tazminatla, iş bağıllığının ödüllendirilmesidir. Sadakatin karşılığı olduğu için de sendikaların **kırmızıçizgisidir**. Zira öyle olmasa **1975'ten bu yana kıdem tazminatı fonu** çoktan kurulmuş olurdu.

Genel hatlarıyla *işçinin işten çıkarılması, askere gitmesi, kadın işçinin evlenmesi, işçinin haklı sebeple istifası* sebepleriyle işveren işçiye **kıdem tazminatı** öder. Tazminat her **bir yıl** için **30 günlük ücret** olarak hesaplanır. Yıldan **arta kalan süreler** için **orantı** yapılır. Ücret **giydirilmiş** olarak hesaplanır. Yani ücret dışında **yemek parası, yol parası gibi diğer yardımlar** da hesaba katılır.

Kıdem tazminatı bireysel veya toplu **iş sözleşmesiyle** artırılabilir. Örneğin her yıl için 30 gün yerine **45 ya da 60 günlük** ücret kararlaştırılabilir. Ancak sözleşme ile ne belirlenirse belirlensin, her yıl için **en çok** ödenebilecek tutar en yüksek **devlet memurunun bir yıllık ikramiyesi** kadardır. Yani işçinin maaşı **aylık 100 bin TL** de olsa her yıl için **en çok sekiz dokuz bin TL** olacaktır. Bu uygulamanın adı kıdem tazminatı **tavanıdır**.

İşçiye ödenecek kıdem tazminatının tavanı için “Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek **azami emeklilik ikramiyesini geçemez.**” hükmü ile en yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanının bir yıllık ikramiyesi öngörülmüştür. **2021 yılı Temmuz-Aralık için 8.284,51 TL.**

Temel bir hakkın sınırlanması; **MÜLKİYET HAKKI.** İster beyaz yakalı ister mavi, bir işçinin aylık kazancı ne olursa olsun kıdem tazminatı alırken her yıl için en çok **8.284,51 TL** alabiliyor.

Önümüzdeki yıl (2022) brüt ücret **5.004 TL ile 37.530 TL** arasında olacak.⁷ Bunun anlamı işçi (özel hastanede kardiyolog) aylık **100.000 TL**⁸ maaş da alsa prime esas kazancı **37.530 TL** olacak. Kanun böyle.

Bu işçinin **on yıl kıdemi** olduğunu varsayalım. İşten ayrıldığında her yıl için yaklaşık **9.000 TL**⁹ üzerinden **90.000 TL** kıdem tazminatı alabilecek.

⁷ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 82 nci maddesinde prime esas günlük kazanç üst sınırı belirlenmiştir.

⁸ Ülkemiz koşullarında çok sayıda beyaz yakalı prime esas kazanç üst sınırından daha fazla gelir elde etmektedir.

⁹ 2022 Ocak memur maaş katsayısı tahmini %10 alındığında.

Tavan uygulaması işçinin mülkiyet hakkı niteliği taşıyan kıdem tazminatını sınırlandırıyor. Dolayısıyla mülkiyet hakkıyla doğrudan ilgili.

Kıdem tazminatına ilişkin usul ve esaslar *mevcut iş kanunumuzda* yer almıyor. Bu hükümler şu an yürürlükten kaldırılmış eski iş kanunumuzdan geliyor. *Eski iş kanununun* sadece *kıdem tazminatı* hükümleri uygulanıyor. Çünkü 4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatı düzenlenmek *istenmemiş*.

Kıdem tazminatının düzenlendiği 25/08/1971 tarihli ve 1475 sayılı mülga İş Kanunu 14 üncü maddesinde *her yıl için 15 günlük ücret* ödenir diyor. Son fıkrada ise “*bu süre hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir.*”¹⁰ hükmüyle bu sürelerin artırılacağı düzenleniyor. Dolayısıyla kanunun ilk halinde *herhangi bir üst sınır* bulunmuyor.

1975 yılında kıdem tazminatı maddesinde değişik yapıyor. Değişiklikle, kıdem tazminatı “*asgari ücretin 7,5 katından fazla olamaz*”¹¹ hükmü getiriliyor. Fakat 1975 yılında 1927 sayılı kanunla yapılan asıl değişiklik her yıl için *1937 yılından itibaren uygulanan 15 günlük ücretin 30 güne* çıkarılması. 1927 sayılı

¹⁰ https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc054/kanuntbmmc054/kanuntbmmc05401475.pdf

¹¹ https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc058/kanuntbmmc058/kanuntbmmc05801927.pdf

Kanunun **Hükümet tasarısında**¹² ve **Plan ve Bütçe Komisyonunda**¹³ asgari ücret tavanına ilişkin düzenleme bulunmuyor.

Kanun **Millet Meclisinde** kabul ediliyor. Kıdem tazminatında herhangi bir **üst sınır yok**. Fakat bir de Cumhuriyet Senatosu aşaması var. **Cumhuriyet Senatosu** Millet Meclisinde kabul edilmiş kanunu değiştirebiliyor, ekleme ve çıkarma yapabiliyor.

Cumhuriyet Senatosu Plan ve Bütçe Komisyonu 508 no’lu raporuyla¹⁴;

“Komisyonumuz, bir sosyal güvenlik müessesesi olarak kıdem tazminatı müessesesinin günümüzün şartlarına uygun biçimde yeniden düzenlenmesinde yarar ve hatta zaruret mütalaa etmiş ancak, bu yarar ve zaruret halinin kamu düzeni yönünden değerlendirilmesinin gerektiğinde birleşmiştir.

Arz edilen görüş ile Komisyonumuz tartışmalarında, özellikle işçi hakları yönünden en ileri seviyeye ulaşmış batı demokrasilerinin bu yoldaki uygulamalarından da yararlanmış ve yapılan incelemeler sonucunda:

¹² https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM_/d04/c013/mm__04013094ss00666.pdf

¹³ https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM_/d04/c013/mm__04013094ss00666ek01.pdf

¹⁴ https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/CS_/t14/c023/cs__14023073ss0508.pdf

Almanya'da tazminatın miktarının «2-6 aylık ücret» arasında değiştiği ve «işveren» ce karşılandığı,

İngiltere'de, miktarının «âzami 38 000 TL. sı olup bunda da en çok 20 yıllık hizmet» in dikkate alındığı ve «9/10 nun işveren primleri ile oluşan fon» dan karşılandığı,

İsveç'de, miktarının «asgari 7 500 TL. azamî 33 000 TL.» olup işveren primi ile finanse edilen «Millî Sandık» ca ödendiği,

Norveç'de ise, miktarının «asgarî 6 000 TL. âzami 16 000 TL.» olup işveren primi ile finanse edilen «Millî Sandık» ca ödendiği,

Görölmüş ve Millet Meclisince kabul olunan metinde ise ekonomik ve malî güç itibariyle belirtilen ölkelere kıyasla hayli geri durumda bulunan ölkemiz için, kıdem tazminatının dayanağının ... miktarının «İş Kanununa göre tespit edilmiş olan günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının yedibuçuk katı» olup işveren tarafından finanse edilen «fon»¹⁵ dan karşılanacağı gerçeği tespit edilmiştir.”

kıdem tazminatına üst sınır getiriliyor. Asgari ücretin 7,5 katı üst sınır belirleniyor. Gereke ise kıdem

¹⁵ Ölkemizde kıdem tazminatı fonu kurma çabaları 1975 yılında bu yana devam etmektedir. İşçi sendikaları fon ile kaybolacak haklar nedeniyle direnç göstermektedirler.

tazminatının **batı demokrasilerinden** çok daha **bonkör** olması. Şunu hatırlatmakta yarar var, o dönemde **asgari ücret** yeni yeni **ülke geneli** için belirleniyor.¹⁶

Aynı raporda;

“... Komisyonumuz, Anayasamızın eşitlik ilkesinden hareket ederek **sosyal güvenlik müesseseleri** arasındaki ilişki üzerinde durmuş .. «**Emekli Sandığı**» statüsü ile işinden ayrılan bir **memur** ile bunun beraberrinde çalışan ve fakat «**işçi**» niteliği ile ... «kıdem tazminatından» istifade ederek işinden ayrılan iki kişi arasında bir karşılaştırma yapmak zorunluluğunu duymuş ve bu karşılaştırmada memurun «**1 nci derece memur**» işçinin ise «**asgari ücretten çalıştırılan ve 30 yıllık hizmeti bulunan bir işçi**» olması haline dikkat edilmiş ve yapılan karşılaştırma sonucunda:

1 nci derece Devlet Memurunun 30 yıllık hizmeti karşılığında ve 1 000 + 200 göstergeden emekli olması halinde eline geçecek toplu ödemenin 107.325 TL. sı.

Asgari ücret karşılığı çalıştırılan ve 30 yıllık hizmeti bulunan işçinin bu hizmeti karşılığı eline geçecek toplu ödemenin ise 270.000 TL. sı,”

karşılaştırması yapılmıştır. Karşılaştırmaya göre **30** yılını doldurmuş **1. Dereceli** bir memur 1974 yılında

¹⁶ 1951-1967 yılları arasında asgari ücret il bazında mahalli komisyonlarca belirlenmekteydi.

30 yıl hizmeti olan bir **asgari ücretlinin** kıdem tazminatının **yarısı kadar bile** ikramiye alamamaktadır.

Raporun devamında;

“..... olacağı tespit edilmiş ve **yurt ekonomisi** bakımından bu rakamlar üzerinde **özenle ve dikkatle durulması gerektiğinde** birleşmiş ve bu hususların arz edilen açıklık içinde Komisyon raporunda **belirtilmesinde zaruret mütalaa edilmiştir.**

Şu hususu da tespit ve ifadede zaruret vardır ki, «**İşçi Kıdem Tazminatı**» ile «**Emekli ikramiyesi**» müesseseleri **bir diğerinden ayrı müesseseler olup farklı biçimlerde uygulanmaktadırlar. Ancak, birer «Sosyal güvenlik» müesseseleri olmaları nedeni ile arz edilen karşılaştırmaya konu kılınmıştır.**”

Devlet memurlarının ikramiyelerinin de iyileştirilmesi yönünde görüş belirtiliyor. Ve nihayetinde **kıdem tazminatı** ile **emekli ikramiyesinin** birbirinden farklı iki sosyal güvenlik müessesesi olduğu vurgulanıyor.

1980 yılına gelindiğinde kıdem tazminat tavanı hükmü **2320 sayılı Kanun**la değişikliğe¹⁷ uğruyor:

“**Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.**

¹⁷ https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc064/kanunmgkc064/kanunmgkc06402320.pdf

*Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleri ile belirtilen sürelerle hesap edilen kıdem tazminatının yıllık miktarı, 1475 sayılı İş Kanununa göre tespit edilmiş bulunan günlük **asgari ücretin** 30 günlük tutarının **7,5 katından fazla olamaz,**”*

Değişiklik kıdem tazminatının **işçi lehine** artırılabilceğini ekliyor maddeye. **Tavan** yine asgari ücretin **7,5 katı** olarak düzenleniyor.

Kıdem tazminatı tavanının **en yüksek devlet memuru ikramiyesine** eşitlenmesi ise **1982** yılında **2762 sayılı Kanunla**¹⁸ oluyor. Kanunla;

*“Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen **kıdem tazminatlarının** yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi **en yüksek Devlet memuruna** 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre **bir hizmet yılı için ödenecek azamî emeklilik ikramiyesini geçemez.**”*

hükmü düzenleniyor. **1982 yılından günümüze** işçinin kıdem tazminatında en yüksek devlet memurunun bir yıllık emekli ikramiyesi **üst sınır** olarak uygulanıyor.

Kanunun **gerekçesinde;**

*“Bugüne kadar olan uygulamada, **asgari ücret tespit edilirken, ekonomik gereklerden çok, kıdem tazminatının getireceği ağır yük dikkate alınmış ve böylece***

¹⁸ https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc065/kanundmc065/kanundmc06502762.pdf

asgarî ücret, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını düzenleyen bir müesseseden çok **kıdem tazminatı tavanını belirleyen bir unsur** olarak değerlendirilmiştir.

Bu tasarı ile **kıdem tazminatının asgarî ücret ile olan bağlantısı kaldırılmakta**, böylece kıdem tazminatının getireceği yük nedeniyle ortaya çıkan endişeler bertaraf edilerek **asgarî ücretin, ekonomik verilere göre işçinin asgarî yaşamını sağlayacak şekilde tespit edilmesi mümkün kılınmaktadır**.

Sürekli olarak gündeme gelen asgarî ücret tartışmalarının temelinde, asgarî ücretin artışından daha çok, kıdem tazminatı tavanının yükseltilmesi saiki yatmaktadır **Zira, asgarî ücretten istifade edenlerin sayısı son derece sınırlı olup**, bu ücretle çalışmaya razı olanların ülkemiz şartlanma göre çok yüksek meblağlara ulaşan kıdem tazminatı talep etmekte ısrarlı olmaları düşünülemez.”

ifadeleri ile kıdem tazminatındaki 7,5 katlık sınırın **asgarî ücreti düşük tutma zorunluluğu** doğurduğu vurgulanıyor.

1975 yılında Cumhuriyet Senatosu kıdem tazminatı ile emekli ikramiyesinin **iki farklı müessese** olduğunu kabul ederken **1982 yılında Danışma Meclisi ve Milli Güvenlik Konseyi** kıdem tazminatını en yüksek devlet memuru ikramiyesi ile **eşitlemeyi** tercih ediyor.

Dahası gerekçede asgari ücretle kıdem tazminatı arasında ***bir bağ bulunmadığı vurgulanıyor.***

En yüksek Devlet memurunun ikramiyesiyle eşitleme sonrasında kıdem tazminatı tavanının yıllar boyu tutarları ekteki tabloda yer alıyor. Son yıllardaki asgari ücret artışlarını dikkate alırsak ***fark*** giderek ***açılıyor.***

Anayasanın ***128*** inci maddesine göre memurların aylık, ödenek ve özlük haklarının ***KANUNLA*** düzenleneceği, ***35*** inci maddesi göre ***MÜLKİYET*** hakkının ancak ***KAMU YARARI*** amacıyla sınırlanabileceği ve ***48*** inci maddesine göre herkesin ***SÖZLEŞME HÜR-RİYETİ***ne sahip olduğu belirtiliyor.

Serbestçe kurulan ***iş sözleşmesinin*** sona ermesi halinde –döviz cinsinden bile–¹⁹ ödenebilen ***Kıdem tazminatında***, tavanın ***Kanunla*** belirlenen en yüksek ***Devlet memuru*** ikramiyesine göre belirlenmesinde ise ***ELMA ile ARMUT toplanmış*** gibi duruyor.

¹⁹ Yargıtay 9. H.D. E.2021/909, K.2021/6993; E.2020/4697, K.2021/2149

*Tablo1. Yıllara göre Asgari Ücret ve
Kıdem Tazminatı Tavanı*

<i>Dönem</i>	<i>Asgari Ücret</i>	<i>Asgari Ücret X 7,5</i>	<i>En Yüksek Devlet Memuru İkramesi</i>
01.07.1974 - 31.05.1976	1.200	9.000	-
01.06.1976 - 31.12.1977	1.800	13.500	-
01.01.1978 - 30.04.1979	3.300	24.750	-
01.05.1979 - 30.04.1981	5.400	40.500	40.500
01.05.1981 - 31.12.1982	10.000	75.000	75.000
01.01.1983 - 31.03.1984	16.200	121.500	77.500 - 81.250
01.04.1984 - 30.09.1985	24.525	183.937,5	81.250 - 149.450
01.10.1985 - 30.06.1987	41.400	310.500	149.450 - 310.200
01.07.1987 - 30.06.1988	74.250	556.875	329.000 - 394.800
01.07.1988 - 31.07.1989	126.000	945.000	470.000 - 1.049.250
01.08.1989 - 31.07.1990	225.000	1.687.500	1.192.750 - 1.568.000
01.08.1990 - 31.07.1991	414.000	3.105.000	1.969.500 - 3.323.50
01.08.1991 - 31.07.1992	801.000	6.007.500	3.385.188 - 4.663.389
01.08.1992 - 31.07.1993	1.449.000	10.867.500	5.917.293 - 8.687.965
01.08.1993 - 31.08.1994	2.497.500	18.731.250	8.878.345 -13.622.500
01.09.1994 - 31.08.1995	4.173.750	31.303.125	14.272.500 - 19.765.750
01.09.1995 - 31.07.1996	8.460.000	63.450.000	31.311.650 - 35.176.250
01.08.1996 - 31.07.1997	17.010.000	127.575.000	53.312.500 - 77.219.375

Sosyal Güvenlik Meseleleri – II –

01.08.1997 - 31.07.1998	35.437.500	265.781.250	104.734.375 - 149.990.000
01.08.1998 - 31.12.1998	47.839.500	358.796.250	200.625.000
01.01.1999 - 30.06.1999	78.075.000	585.562.500	286.341.250
01.07.1999 - 31.12.1999	93.600.000	702.000.000	345.200.000
01.01.2000 - 30.06.2000	109.800.000	823.500.000	488.990.000 - 506.740.000
01.07.2000 - 31.12.2000	118.800.000	891.000.000	558.440.000 - 587.720.000
01.01.2001 - 30.06.2001	139.950.000	1.049.625.000	646.560.000 - 768.100.000
01.07.2001 - 31.07.2001	146.947.000	1.102.102.500	807.500.000
01.08.2001 - 31.12.2001	167.940.000	1.259.550.000	835.950.000 - 978.020.000
01.01.2002 - 30.06.2002	222.000.750	1.665.005.625	1.076.400.000 - 1.103.540.000
01.07.2002 - 31.12.2002	250.875.000	1.881.562.500	1.160.150.000 - 1.260.150.000
01.01.2003 - 31.12.2003	306.000.000	2.295.000.000	1.323.950.000 - 1.389.950.000
01.01.2004 - 30.06.2004	423.000.000	3.172.500.000	1.485.430.000
01.07.2004 - 31.12.2004	444.150.000	3.331.125.000	1.574.740.000
01.01.2005 - 31.12.2005	488,70	3.665,25	1.648,90 - 1.727,15
01.01.2006 - 31.12.2006	531,00	3.982,50	1.770,62 - 1.857,44
01.01.2007 - 30.06.2007	562,50	4.218,75	1.960,69
01.07.2007 - 31.12.2007	585,00	4.387,50	2.030,19
01.01.2008 - 30.06.2008	608,40	4.563,00	2.087,92
01.07.2008 - 31.12.2008	638,70	4.790,25	2.173,19
01.01.2009 - 30.06.2009	666,00	4.995,00	2.260,05

Ozan BARDAKÇI

01.07.2009 - 31.12.2009	693,00	5.197,50	2.365,16
01.01.2010 - 30.06.2010	729,00	5.467,50	2.427,04
01.07.2010 - 31.12.2010	760,50	5.703,75	2.517,01
01.01.2011 - 30.06.2011	796,50	5.973,75	2.623,23
01.07.2011 - 31.12.2011	837,00	6.277,50	2.731,85
01.01.2012 - 30.06.2012	886,50	6.648,75	2.917,27
01.07.2012 - 31.12.2012	940,50	7.053,75	3.033,98
01.01.2013 - 30.06.2013	978,80	7.341,00	3.129,25
01.07.2013 - 31.12.2013	1.021,50	7.661,25	3.254,44
01.01.2014 - 30.06.2014	1.071,00	8.032,50	3.438,22
01.07.2014 - 31.12.2014	1.134,00	8.505,00	3.438,22
01.01.2015 - 30.06.2015	1.201,50	9.011,25	3.541,37
01.07.2015 - 31.12.2015	1.273,50	9.551,25	3.709,98 - 3.828,37
01.01.2016 - 31.12.2016	1.647,00	12.352,5	4.092,53 - 4.297,21
01.01.2017 - 31.12.2017	1.777,50	13.331,25	4.426,16 - 4.732,48
01.01.2018 - 31.12.2018	2.029,50	15.221,25	5.001,76 - 5.434,42
01.01.2019 - 31.12.2019	2.558,40	19.188,00	6.017,60 - 6.379,86
01.01.2020 - 31.12.2020	2.943,00	22.072,50	6.730,15 - 7.117,17
01.01.2021 - 31.12.2021	3.577,00	26.827,50	7.638,96 - 8.284,51
01.01.2022 - 31.12.2022	5.004,00	37.530,00	9.527,18-10.956,26* (%15 Tahmini)

(7 Ocak 2022)

“Sigortalı Kadın” Kimdir; Anayasa Mahkemesi Ne Derdi Acaba?

Borçlanma, sigortalının belli sebeplere dayanarak çalışmadığı günlerin **parasını ödeyip** o döneme çalışma eklemesidir. Doğum borçlanması da, kadının **doğum nedeniyle** çalışmadığı sürenin ödemesini yaparak **çalışma/hizmet** eklemesidir.

Borçlanmalar eğer sigortalı olmadan **önceki** dönemlere aitse, borçlanılan süre kadar **geri** gidiyor **sigortalılık**. Örneğin **1996** yılında ilk kez işe girdiniz. **Bir yıllık** süre borçlanacaksınız. Borçlanma sebebiniz de **1990** yılına ait. **Borçlanma** yaparsanız 1996 olan **girisiniz 1995** yılına çekilir.

Doğum borçlanması **uygulaması** ise sigorta başlangıcını **geri çekmez**. Uygulama bu yöndedir. Yargıtay ve Danıştay da bu görüştedir.

Yargıtay 21. H.D. E.2012/6620, K.2012/5622, K.T.10.4.2012 Karar Özeti;

“Dava, davacının doğuma dayalı borçlanma ... ilişkindir. 5510 ... 41/1-a maddesi uyarınca doğum nedeniyle çalışma hayatından bir süre ayrı kalan kadın sigortalılara önceden tescil edilmiş olmak

*koşuluyla borçlanma hakkı tanınmış olup, sa-
dece 4/1, a kapsamında sigortalı kadına tanınmış ol-
ması karşısında sigortalı olarak tescil tarihinden önce
gerçekleşen doğumlar nedeniyle borçlanma yapılamayacaktır.”*

**Danıştay 11. D. E.2013/3315, K.2014/622,
K.T.10.3.2014 Karar Özeti;**

“5510 ... 41. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca, **önceden tescil edilmiş olmak** koşuluyla doğum nedeniyle tanınan borçlanma olanağının, **sigortalı kadına tanınmış bir hak olduğu** ve sigortalı olarak **tescil tarihinden önce** gerçekleşen doğumlar nedeniyle borçlanma hakkından yararlanmanın **mümkün olmaması** nedeniyle,.....”

Hem **Yargıtay**'ın hem **Danıştay**'ın bu görüşü, **yerleşik içtihat** haline gelmiş durumda. Doğum borçlanması yaparak **sigorta girişini** geri çekmek için **dava açmanız** halinde yukarıdaki **gereklemler** yinelenir kararda. Belki de **başka türlü** denemek gerekir.

5510 sayılı Kanununun **doğum borçlanması** ile ilgili 41. maddede;

“Bu Kanuna göre **sigortalı sayılanların**;

.. 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki **sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki**

yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri,”

...

borçlanabilirler.

...

*... sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler için borçlandırılma halinde, sigortalılığın **başlangıç tarihi**, borçlandırılan gün sayısı kadar geriye **götürülür.**”*

düzenlemesi var. Düzenlemede tereddüde yer bırakmayan konular;

- *en çok **üç defa** yapılabilir,*
- *doğumdan sonraki **iki yıl** için geçerlidir,*
- *iki yıl içinde **dolu** olan süre borçlanılamaz,*
- *çocuk en az iki yıl **yaşamış** olmalı,*
- *haktan yararlanacak kişi **sigortalı kadın** olmalı.*

Yukarıda yer alan konularda herkes hemfikir. Yani yukarıda yazılı şartlara itiraz eden çıkmaz. Ancak son ifadedeki **sigortalı kadın kim?** Bu soruya cevap verilebilirse doğum borçlanması belki de yaşı geriye çekecek!

Kanunda yer alan ***sigortalı kadının borçlanmasını***, gerek uygulayıcılar gerekse yargı makamları, ***önce sigortalı olan sonra doğum*** yapan kadınlar olarak anılıyor. Hal böyle olunca sigortalı kadın ***sigortalı olmadan yaptığı doğumlar*** için borçlanma ***yapamıyor***.

Doğum borçlanması konusu ***Anayasa Mahkemesine*** henüz gitmemiş. Kanun çıktığında ilgililer²⁰ bu maddeyi ***iptal davasına*** konu etmemiş. Maddenin uygulanması aşamasında açılan davalarda hüküm ***itiraz yoluyla*** da Anayasa Mahkemesine götürülmemiş. Tüm yargılama aşaması bittikten sonra temel hakkın ihlalinin giderilmesi için ***bireysel başvuruda*** bulunan da olmamış. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi ***“sigortalı kadın” kimdir*** diye bir karar vermemiş. Doğum borçlanmasının konu edildiği bir ***davada idare mahkemesi veya iş mahkemesi konuyu bekletici sorun*** yapıp Anayasa Mahkemesine götürürse merakımız da dinmiş olur.

Konuyu Anayasa Mahkemesine taşımadan önce kanundaki tanımlardan başlamakta yarar var. Zira doğum borçlanması yapacak olan ***“sigortalı kadın”*** ifadesi kanunda başka nerelerde kullanılmış bilelim ki ***önce*** mi doğum ***sonra*** mı ***doğum*** karar verelim. Belki de hiç gerek kalmaz ***mevzuat*** değişir, ***içtihat*** değişir; ***Akdeniz*** olur, gülümseriz.

²⁰ İptal davası açma yetkisi olan, Cumhurbaşkanı, Anamuhalefet Partisi Grubu, 1/5 oranında milletvekili.

Sigortalı; “*Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi*” tanımlar diye düzenliyor **Kanun**. Bu nedenle sigortalı olmak için prim ödenmesini gerektirecek bir durumun gerçekleşmesi gerekiyor. **Tescil!**

Diğer adıyla sigorta başlangıcı olan **tescil**, sigortalı olmak için gerekli. **Kadın veya erkek** olmak ise **haklar**dan yararlanma bakımından **farklılık** gösteriyor. Kadınlar için de “**sigortalı kadın**” ile “**kadın sigortalı**” yönüyle de farklılıklar olabiliyor.

5510 sayılı Kanunda, “**kadın sigortalı**” ifadesi **3 yerde** geçiyor. “**Sigortalı kadın**” ifadesi ise **10 yerde** kullanılıyor.

Kadın sigortalı kavramı;

“**Madde 13- İş kazası;**

d) kapsamındaki emziren **kadın sigortalının**,
..... **çocuğuna süt** vermek için ayrılan zamanlarda,
meydana gelen **olaydır.**”

Kadın işçinin çocuğunu emzirmek için ayrılan zamanda olan kazalar iş kazasıdır.

“**Madde 28- Yaşlılık sigortasından sigortalıya sağlanan haklar şunlardır:**

*Emeklilik talebinde bulunan **kadın sigortalı**lardan ağır engelli çocuğu bulunanların, bu tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim toplamına eklenir ve ... emeklilik yaş hadlerinden de indirilir.”*

Ağır engelli çocuğu olan kadın işçi, çalıştığı her dört yıl bir yıl prim ve erken emeklilik alır.

Geçici madde 16 – ..esnaf muaflığından yararlanan kadın sigortalılara ilişkin .. hükümleri

*... Gelir Vergisi Kanununun ... bendinde belirtilen işleri, ... sürekli ve kazanç getirici nitelikte yaptıkları ... tespit edilen **kadın isteğe bağlı sigortalı**; alt sınırının onbeş katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için ... primi öderler.*

Kadın sigortalı ifadesi, **emziren** kadının iş kazası, ağır engelli çocuğu olan **annenin** emekliliği, evde **elişi** yapan **kadın**ın ödeyeceği prime ilişkin kullanılmış. Kanun bu üç durum ve faaliyeti yalnızca kadınlar için hak kazanma sebebi saymış. Erkekler için bu haklar söz konusu değil.

Sigortalı kadın kavramı;

“Madde 15-Hastalık ve analık hali

*... sigortalının, .. iş göremezliğine neden olan **rahatsızlıklar**, hastalık halidir.*

... kapsamındaki **sigortalı kadının** veya **sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin**, kadının ya da .. erkeğin sigortalı olmayan eşinin ... süreye kadar olan .. ilgili .. halleri **analık hali kabul edilir.**”

Madde ile analık halinde belirli süre **ödenek** verilmesi **hakkı** tanınıyor. Bu hak hamile olan **sigortalı kadına** tanındığı gibi, kadın çalışmıyorsa **sigortalı erkek** için de tanınıyor. Sigortalı sıfatı **çalışma hayatı içindeki** güncel bir haktan yararlanmak için kullanılıyor. Ayrıca **hem kadın hem de erkek** için geçerli bir hak.

“**Madde 16-..... analık sigortasından sağlanan haklar**

Analık sigortasından sigortalı kadına veya **sigortalı erkeğe**, ...sigortalılardan; .. **kadına ya da .. erkeğin sigortalı olmayan eşine**, ... şartıyla d... tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir.

Sigortalı kadına veya ... sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının;

... üçyüz gün içinde çocukları doğarsa, **sigortalı kadın** veya **eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek**, ... şartıyla .. yararlandırılır.”

Madde ile emzirme nedeniyle ödenek verilmesi düzenleniyor. Emziren kadın işçi olabileceği gibi karısı çalışmayan sigortalı erkek de olabilir. Sigortalı sıfatı

çalışma hayatı içindeki güncel bir haktan yararlanmak için kullanılıyor. Ayrıca **hem kadın hem de erkek** bu haktan yararlanabiliyor.

“**Madde 18- Geçici iş göremezlik ödeneği**

... *istirahat raporu ... olması şartıyla;*

c) 4 üncü maddenin ... kapsamındaki **sigortalı kadının analığı halinde, ... şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer ... haftalık süreye ... çalışmadığı her gün için,**”

Bent ile kadının doğumdan önce ve sonra izinli olması düzenleniyor. İzinli sürelerde ödenek veriliyor. Sigortalı sıfatı çalışma hayatının aksamasından kaynaklı güncel bir hak için aranıyor. **Çalışmamanız** için öncelikle **sigortalı olmanız** gerekiyor.

“d) 4 üncü maddenin .. kapsamındaki **sigortalı kadının, ... kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için,**

geçici iş göremezlik ödeneği verilir.”

Bent ile doğum öncesi hakkı olan **izinleri** doğumdan **sonra kullanan** kadınlara verilecek **ödenek** düzenleniyor.

“... **sigortalı kadının analığı halinde verilecek ... ödeneği, ... tedavilerde ... günlük kazancının yarısı, tedavilerde ise üçte ikisidir.**”

Bu kısımda analık halinde kadına verilecek **ödenegin ölçütleri ve oranları** düzenleniyor. Genel olarak maddede yalnızca kadın için hak tanınıyor. Eşi sigortalı olmayan **erkeğin** sekizer hafta **izin ve ödenek hakkı** bulunmuyor.

“**Madde 41- Sigortalıların borçlanabileceği süreler**

Bu Kanuna göre sigortalı sayılanların;

a) ... izni süreleri ile 4 üncü ..kapsamındaki **sigortalı kadının, üç defaya ... iki yıllık süreyi ... sürelerde ... sigortalı sayılmaması** ve ... şartlarıyla talepte bulunulan süreleri,”

Yazımızın konusu olan **doğum borçlanmasında sigortalı kadın** ifadesinin yanında eşi sigortalı olmayan **sigortalı erkek sayılmıyor**. Dolayısıyla doğum borçlanması yalnızca doğum yapan kadına veriliyor. Borçlanma **şartı** ise **çocuğun yaşaması** ve ilgili dönemde **çalışmamak!**

İşte bu maddedeki “**sigortalı kadın**” ifadesini **İdare, Yargıtay ve Danıştay** önce tescil sonra doğum şeklinde yorumluyor.

Öncelikle 5510 sistematığına bakıldığında doğum borçlanması **yeni bir hak**. Bu hak “*kadın sigortalı*” yerine “*sigortalı kadın*” ifadesiyle tanınıyor. İki terim arasındaki **fark çalışma hayatı içinde olup olmamak** kaynaklanıyor.

“**Kadın sigortalı**” kavramının geçtiği hükümlerde **kadın emzirirken, engelli çocuğuna bakarken, evinde elişi yaparken** çalışma hayatının içinden çıkmıyor. Aksine bu durumlar çalışırken gerçekleşiyor.

“Sigortalı kadın” kavramının geçtiği hükümlerde ise kadın, emzirme ödeneği dışında **çalışma hayatının içinde değil**. Emzirme ödeneği de yalnızca kadın için değil eşi çalışmayan erkek için de öngörülmüş.

Çalışma hayatının içinde olunmayan bir dönem için sigortalı kadına hak tanıyoruz. Analık ödeneği ile doğumdan önceki ve sonraki sürelerde **çalışmadığı için ödenek** veriyoruz. Borçlanmada ise kadın, doğum yaptığı için çalışmadığı sürelerin primini kendisi ödeyebiliyor.

Kanun “çalışmama” ifadesini, “sigortalı sayılmama” olumsuz koşuluyla tanımlıyor. Dolayısıyla borçlanma yapabilmek için **olumsuz bir koşul** bulunuyor: **sigortalı sayılmamak!** Sigortalı sayılıyorsanız borçlanma yapamıyorsunuz.

Doğum borçlanmasına ilişkin **41 inci madde** uygulamasında, “*önce sigortalı ol sonra doğum yap!*” ilkesi **açıkça yazılmamış**. İfade, sigortalı kadının **sigortalı olmadığı süre**. Uygulama ise önce sigortalı olup sonra doğum yapanlar bu haktan yararlanabiliyor.

Ziyadesiyle **kazuistik bir Kanun** olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda;

“*sonra*” ibaresinin **284 kez**,

“*önce*” ibaresinin **265 kez**,

“*ilk defa*” ibaresinin **44 kez**

geçtiği düşünüldüğünde yasakoyucunun **sigortalı** olduktan **sonraki sürelerin** borçlanılabileceği gibi **bir niyeti olsa yazardı** herhalde diyor insan.

Hal böyle olunca doğum borçlanmasında “**sigortalı kadın**” ifadesi ne anlama geliyor; **borçlanma yaparken sigortalı (sistemin içindeyken) olmak mı, sigortalı olduktan sonra doğum yapmak mı?** Bu **sorunun cevabı binlerce kadını** ilgilendiriyor.

Somut bir uyuşmazlıkta sigortalı olmadan **önceki doğumlar** için Anayasa Mahkemesine itiraz yoluna gidilebilir. Talep reddedilse bile yorum içereceğinden hiç olmazsa “**sigortalı kadın**” kimmiş, o da netleşir.

Anayasa Mahkemesine itiraz yoluna giderken **2019-2023** yıllarını kapsayan **On Birinci Kalkınma Planı**'nın "Sosyal Güvenliğin Sürdürülebilirliği"²¹ başlıklı 2018 yılına ait Özel İhtisas Raporu'nun "**3.4. Temel Amaç ve Politikalara Yönelik Eylemler ve Uygulama Stratejileri**" arasındaki tedbirlerden;

“Tedbir 4: Kadınların sigortalılık başlangıçlarından önceki doğumlara ilişkin süreleri borçlanmaları imkânı getirilecektir.

Açıklama: Kadınların sigortalılık başlangıçlarından önceki doğumlara ilişkin süreleri belli bir üst sınırı geçmemek üzere ve sigortalı tescil tarihinden geriye götürülmek suretiyle borçlanmaları imkânı getirilerek sosyal güvenlik sistemine girişleri özendirilecektir.”

söz edilebilir. Zira sigortalı olmadan **önceki doğumların borçlanılabilmesi** üç yıl önce **Hükümet politikasına dönüşmüş** durumda. Tıpkı, aynı metinde Hükümet Politikası olarak benimsenen **yurtdışı borçlanmalarının** yeniden düzenlenmesini içeren ve **iki yıl önce kanunlaşan 17. Tedbir gibi.**

²¹ <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/SosyalGuvencilikSistemininSurdurulebilirligiOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf>

(10 Ocak 2022)

Maaşa Zam Yoksa, İşçiye Tazminat mı Var!

Kimse kimsenin *ekmeğini vermediği* gibi atamızın *dedemizin hayrına* da çalışmıyoruz. Çalışmamız karşılığında *gelir* elde ediyoruz. Bu gelire de *hayat*ımızı sürdürüyoruz. Emeği ile geçinen herkesin kaderi böyle.

Emeğin gelirine ücret deniyor. Ama nedense ücret denince akla ilk, *asgari ücret* geliyor. Ama herkes asgari ücretle çalışmıyor. Asgari ücretin üzerinde ücretli olanlar ciddi bir kitle oluşturuyor. Peki bu kişilerin maaşı nasıl artıyor?

İş kanununda tanımlar bölümünde *ücretin tanımı* yer almaz. Ücretin tanımı *başka kanunlarda* vardır ama iş kanununun tanımlar başlıklı ikinci maddesinde “ücret” tanımı *yoktur*.

Kanun 32. maddesinde “*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü bir kişi tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*” şeklinde bir tanım yapıyor. Dolayısıyla ücret için; *kimse* (işçi), *iş*, *işveren* ve *para* ile ödeme zorunlu unsurlar.

- Ücret *insana* (bir kimse) ödenebilir. Örneğin *robotun* ya *kağnıdaki öküzün* ücreti olamaz.

- İş karşılığında ödenir. Size tablo yapan **ressama** ya da ayakkabı **boyacısına** ücret ödeyemezsiniz.

- **İşveren** veya başkası, kimin ücret ödediğinin önemi yoktur.

- Ödeme **para** ile yapılır. Dolayısıyla para dışındaki hiçbir şey ücret değildir. Yeri gelirse tazminatlara dahil edilir.

İş Kanununun 39. maddesinde de **asgari ücret**; “İş sözleşmesiyle çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan²² her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile **ücretlerin asgari sınırları en geç iki yıl içinde belirlenir.**” şeklinde tanımlanır. Ancak bu gerçekte bir **tanım** değildir. Tanım **yönetmeliğe** bırakılmıştır.

Kanuna göre asgari ücret en geç iki yılda bir belirlenir. Bunu da bir komisyon belirler. İş kanununda geçen **kanuni ücret de asgari ücrettir**. Asgari ücret dışında(**üstünde**) kalan tüm ücretler **sözleşme ücretidir**.

²² Kanun 1 inci maddesinde kanunun kapsamını tanımlamıştır. Asgari ücret maddesinde ise kapsamın dışına şamil bir hüküm yer almaktadır. Bu yazım hukuk metodolojisine uygun düşmemektedir. Tıpkı kıdem tazminatını yeni kanuna yazmayıp hala mülga kanun üzerinden işlem yapıldığı gibi.

Bu nedenle iş kanununa göre iki tür ücret vardır; **kanuni (asgari) ücret** ve **sözleşme ücreti** (asgari ücretin üstü).

Asgari ücret en geç iki yılda bir belirlenir ama uzunca bir süredir yılda bir belirleniyor. 2022 yılı için belirlenen asgari ücret **önceki yıla göre %50 daha fazla**.

Sözleşme ücretleri de kendi içinde **ikiye** ayrılıyor; **toplu** iş sözleşmesi ve **bireysel** iş sözleşmesi.

Toplu iş sözleşmesi demek **sendika** demektir. Sendika varsa zaten yazacak bir şey yok.

Bireysel iş sözleşmesi ise **işçi ile işveren** arasındadır. **Sözleşme serbestliğine** dayalıdır. Ben şu kadar çalışırım, ben de bu kadar maaş veririm şeklinde kurulur. Taraflar **hukuken eşittir**. Bireysel iş sözleşmesi **yazılı olmak zorunda da değildir** çoğunlukla.

Asgari ücreti komisyon belirliyor, **toplu iş sözleşmesi**²³ ücretini **sendika**yla işveren. Yüz binlerce **bireysel iş sözleşmesi** ile çalışanın ücreti ise sözleşmeye **açıkça artırlar yazılmadıysa işveren** tarafından belirleniyor.

Bireysel iş sözleşmesindeki ücretin artışına ilişkin herhangi bir hüküm yer almıyor kanunda. Yani ücreti asgari ücretin üzerinde olan kişinin **maaşı %50 asgari ücret artışı** , **%36 enflasyon** oranı, **%30,5 memur maaş**

²³ “Sendikalaşma oranı yüzde 53,1 iken toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi oranı %40,6”, Genel-İş Sendikası Aralık-2021 raporu.

zammı kadar da artırılabilir **%5**, **%10** kadar da. Ya **hiç artırmamak**, nasıl olsa **kanunda bir şey yazmıyor**.

İş kanununun geçerli sebeple iş sözleşmesinin feshini düzenleyen iki maddesi var. **Madde 24 işçi için**, 25 işveren için yazılmış.

24 üncü madde;

“Süresi belirli olsun veya olmasın **işçi**, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin **feshedebilir**:

...

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

...

e) İşveren tarafından **işçinin ücreti** kanun hükümleri veya **sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez** veya ödenmezse,”

işçinin **kıdem tazminatı** olarak **istifa** edebilmesini düzenliyor. Yani işçinin ücreti kanuni (**asgari**) **ücretin altında** ödenirse iyiniyet kurallarına **aykırılık** oluşur. İkinci seçenek **sözleşme şartlarına uygun hesap edilmez** ise işçi yine istifa edip **kıdem tazminatına** hak kazanır.

Sözleşme şartlarının neler olduğu bireysel iş sözleşmesinde yazılı olabilir. Ancak iş sözleşmesi için şekil şartı olmadığından bu sözleşme söz ile kurulmuş da

olabilir. Hatta yazılı sözleşmeye **artış** oranı **yazılmamış da olabilir.**

Ücretin miktarına ilişkin alt sınır hükmü asgari ücrettir. Bir de **dolaylı bir ücret düzenlemesi** vardır kanunda.

İş Kanununun 5. maddesinde “**eşit davranma ilkesi**” düzenlenir. Diğer adıyla ayrımcılık yasağı. Maddeye göre;

“**İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.**”

Şayet işyerinde ücret ödemesi ve ücret artışları **bu sebeplerden** dolayı **farklı** yapılıyorsa açılacak **davada tazminat isteyebilirsiniz.** Fakat bu sebepler yoksa ücret artışına ilişkin **neyi ileri sürebilirsiniz** ki?

İş kanununda ücrete ilişkin bir **tanım bulunmuyor.** **Asgari ücretin** üzerindeki ücretler **sözleşme ücreti** kabul ediliyor. **Sözleşmeler de serbestçe** kuruluyor. Yani asgari ücretin üstünde olduğu sürece ücret serbestçe belirleniyor ve serbestçe artırılıyor.

Sosyal Sigorta ve Vergi Kanunlarındaki ücret tanımından önce iş hukukuna göre bir örnek verelim.

2018 yılında kurulan bir hukuk bürosu düşünelim. Büroda bir **çaycı**, bir **sekreter**, bir **avukat katibi** ve bir

avukat istihdam edelim. Çaycıya en az **1.603,50 TL** (asgari ücret) vermek durumundayız. **Sekretere 2.000 TL**, avukat katibine **2.400 TL** ve avukata **2.800 TL** ücret ödeyelim. 2018 yılında **400 TL X**'e eşitse;

- Çaycı 4X,
- Sekreter 5X,
- Avukat katibi 6X,
- Avukat 7X (asgari ücretin yaklaşık iki katı)

dolayında ücret geliri elde ediyor. İşin niteliğine göre **adil bir dağılım**.

Ücretleri 2022 yılına getirdiğimizde aynı adaletin varlığını koruyup korumadığını iki örnekle test edelim.

Birinci durumda asgari ücret üzerinde geliri olanlar için sözleşmeye **%15 yıllık artış** hükmü konulmuş olsun.

Yıl	Çaycı	Sekreter	Katip	Avukat	Sözleşme Artışı	A.Ü Artışı
2018	1.603,00	2.000,00	2.400,00	2.800,00	% 15	% 26,06
2019	2.020,00	2.300,00	2.760,00	3.220,00	% 15	% 15,03
2020	2.324,00	2.645,00	3.174,00	3.703,00	% 15	% 21,55
2021	2.825,90	3.041,75	3.650,00	4.258,45	% 15	% 50,00
2022	4.250,00	3.498,01	4.197,61	4.897,21		

2022 yılına gelindiğinde *sekreter ile katibin* sözleşme ücretleri *kanuni ücrete* dönüştü. *Avukatımız* asgari ücretin *altıda biri kadar fark* alıyor artık.

İkinci durumda ise asgari ücret üzerinde geliri olanlar için sözleşmeye *enflasyon(TÜFE)* oranında yıllık artış hükmü konulmuş olsun.

Yıl	Çaycı	Sekreter	Katip	Avukat	Enflasyon (TÜFE)	A.Ü Artışı
2018	1.603,00	2.000,00	2.400,00	2.800,00	%20,30	%26,06
2019	2.020,00	2.406,00	2.887,20	3.368,40	%17,14	%15,03
2020	2.324,00	2.818,38	3.382,06	3.945,74	%14,6	%21,55
2021	2.825,90	3.229,87	3.875,84	4.521,82	%36,08	%50,00
2022	4.250,00	4.395,21	5.274,25	6.153,29		

2022 yılında çaycının ücreti 4X alındığında, *sekreter 4X, katip 5X* sözleşme ücretleri alıyor. *Avukatımız* ücreti ise *5X ile 6X* arasında dolaşiyor.

İlk durumda *sekreter ile katibin* maaşları *asgari ücrete* geriledi. Avukatın ücreti ise asgari ücretten birazcık fazla. Enflasyona göre artış yapılan ikinci durumda da sekreter, katip ve avukat refaktan pek bir pay alamıyor.

Her iki durumda da sözleşme ücretlerinde artış yapılıyor. Kanun işçinin kıdem tazminatına uygun geçerli feshi için “*sözleşme şartlarına uygun hesap edilmez*” ise diyor. Peki sözleşmenin şartları ile hayatın olağan akışı çelişirse ne oluyor?

İş Kanununda sözleşme ücretlerinin artışıyla ilgili açık bir ***düzenleme bulunmuyor***. Fakat Anayasamızın 138 inci maddesi;

“*Hakimler, görevlerinde bağımsızdırlar; Anayasa, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdani kanaatlerine göre karar verirler.*”

ifadesine yer veriyor.

(11 Ocak 2022)

İş Yüğü de Lazım! Bağ-Kur-Boz; Kur-Boz-Bağ; Boz-Kur-Bağ...

Sosyal güvenlik deyince ilk akla gelen işçidir. Yani memur ve esnaf/tüccardan ziyade *işçi için gelecek kaygısının giderilmesidir* sistemin mantığı.

Dünyada sosyal güvenliğin ilk sistemli örnekleri *işçi hakları* üzerine inşa edilmiştir. İşçinin çalışma hayatında karşılaşacağı *riskler sosyal sigortanın konusunu* oluşturur.

Kamuda görev yapanların sosyal güvenliği ülkemiz dahil birçok ülkede olduğu gibi statü temelinde kurulmuştur. 21 yüzyılda eğilim ise *statü hukukundan sigorta hukukuna* geçiş yönündedir.

Kendi nam ve hesabına çalışanların sosyal güvenliği ise dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de işçi ve memurlardan sonra düzenlenmiştir.

1971 yılına kadar ülkemizde kendi nam ve hesabına çalışanlar için zorunlu bir sosyal güvenlik sistemi bulunmuyordu. *Bağ-Kur* Kanunu ile bağımsız çalışanlar da sosyal güvenlik sistemine girdiler. Fakat yine de 1990'ların başına kadar *sağlık* yardımı alamadılar.

Bağ-Kurlu kendi nam ve hesabına çalışan kişileri kapsıyor. Bunun içinde *esnafı* da var *çiftçisi* de, limited şirket ortağı da var *holding patronu* da.

Kendi nam ve hesabına çalışanların sosyal güvenlik sisteminde *basamak* yoluyla ilerleme yöntemi tercih ediliyor. Yani Bağ-Kurlu birinci basamaktan başlayarak *prim* yatırıyor. Daha sonra basamak sayısı artırılıyor ve en sonunda 2008 yılı değişikliğiyle *asgari ücret*ten az olmamak üzere *beyana* dayalı hale geliyor.

Bağ-Kur'dan *emekli* olabilmek için SSK'dan daha ağır şartlar aranıyor. 99 yılından önce Bağ-Kurlu olan *kadınlar 20 yıl, erkekler 25 yıl* prim yatırmak zorunda. 99 sonrası Bağ-Kurlular ise kadın erkek fark etmeksizin 25 yıl prim yatırmak zorunda. Bu bakımdan Bağ-Kurlular *sistemden aldıklarının karşılığını* büyük ölçüde veren bir grup.

Yukarıda belirttiğim gibi *Bağ-Kur* öyle geniş bir kitle ki, mahallenizin *muhtarı, terzisi, ayakkabı tamircisi*, tamircinin deri aldığı *toptancı*, toptancının mal aldığı *fabrikanın sahibi*, fabrikanın taşıma işini alan *nakliyecisi*, nakliyecinin defterini tutan *muhasebecisi*, muhasebecinin *avukatı*, avukatın tek ayakta yattığı koşuyu kazanan atın *jokeyi*, jokeyin *antrenörü*...

Böylesine geniş bir yelpaze Bağ-Kur. Hepsinin yaptığı iş farklı. Haliyle ödeme güçleri de. Fakat Kanun

hepsi için en az **asgari ücretin %34,5** oranında **prim borcu** çıkarıyor her ay. Hem de brüt asgari ücret.

2022 yılında asgari ücret brüt aylık **5.004 TL**. Bu nedenle her Bağ-Kurlu her ay **1.726 TL prim borcuna** sahip oluyor. **Erken** ödeme yaparsa **indirim** oluyor ama Bağ-Kurluların büyük çoğunluğu zaten primini **ödeyemiyor**.

Bağ-Kurlu primini ödeyemedikçe **yapılandırma** çıkıyor. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği **2008** yılından bu yana **5 tane**²⁴ yapılandırma çıkarılmış. Yapılandırma Bağ-Kurlu borçlarını ödeyebilsin diye çıkarılıyor ancak **Bağ-Kurlu** yine taksitleri **ödeyemiyor**. Çünkü Bağ-Kur'a gelene kadar, **elektriği** var **suyu** var; **gazı** var, **kirası** var...

Yapılandırmalar fayda etmeyince **ihya korumalı durdurma** formülü geliştirildi Bağ-Kurlular için. Durdurmanın anlamı geçmişte olan Bağ-Kur borçlarınız **durduruluyor** (bir bakıma siliniyor), hizmetleriniz de durduruluyor. **Yani borç yok hizmet yok!**

Bağ-Kurlu bir gün eğer, daha önce durdurulan hizmetlerini canlandırmak (**ihya**) isterse durdurulan **primlerin tamamını ödeyip** hizmetlerini geri alabiliyor. Burada temel kural, ihyanın tüm hizmetleri için yapılması. Yani **15 yılını silindi** ama **5 yıl** bana yeter **diyemiyorsunuz**.

²⁴ Yapılandırma Kanunları; 6111, 6552, 6736, 7020, 7143

Ödemek istiyorsanız hepsini ödüyorsunuz. Böyle olunca ihya da Bağ-Kurlu için cazip olmuyor. Çünkü ihya için toplu para gerekiyor. **Faizi, zammı, cezası da cabası!**

Sistemde **kaymaklı ekmek kadayıfı** da var elbette. **Yapılandırma kapsamında ihya!**

Primini düzenli ödeyen Bağ-Kurlu için en büyük hayal kırıklığı olabilir. Şöyle ki yapılandırma geçmiş borçlar için ödeme imkanı sağlıyor. Ödeme **anapara ve cüzi bir faiz** üzerinden yapılıyor. Örneğin 100.000 TL anapara borcunuza 300.000 TL faiz, ceza vs. işlemiş olsun. Yapılandırma ile taksitlendirip **anaparanın biraz üzerinde ödeme** ile borcu **kapatabiliyorsunuz**.

Şayet durdurulan hizmetiniz **90 yıllara** aitse yaşadınız. 2000’li yıllar da yine ciddi avantaj sağlar. O günkü Bağ-Kur primlerini yapılandırma kapsamında çok düşük ödemelerle ihya edebilirler. Yani düzenli ödeme yapan **Bağ-Kurlu her ay için 1.726 TL** ödeme yaparken zamanında **ödeme yapmamış** kişi 1.726 TL ile **üç hatta beş yılını canlandırabilmektedir**.

İhya arasında hizmet çakışmaları da görülebilir. Tabi başka başka çileden çıkaran sorunlar da. **İşçi** olarak çalıştı mı, **başka bir Bağ-Kuru** var mı, **tevkifat** sayılır mı, **vergi dairesi** bildirmiş mi, **2011 Şubat** öncesi **SSK mı önce başlamış...**

İş üstüne iş çıkarır Bağ-Kur. Ama en sonunda hizmetler silinir. Borçlar yapılandırılır. **Yapılandırma** ödenmez. **Hizmetler** silinir. **İhya** hakkı verilir. İhya **ödenmez...**

2008 yılı sonrasında sorgusuz sualsiz bir sigorta türü geldi. **İsteğe bağlı sigortalılık**. Türkiye’de **ikamet** eden **18 yaşını** doldurmuş herkes isteğe bağlı sigortalı olabiliyor. İsteğe bağlı sigortalılık **Bağ-Kur**’a sayılıyor.

Aslına bakarsanız **zorunlu** Bağ-Kur’dan **vazgeçilse**, isteğe bağlıyla daha **düzenli prim** toplanır gibi duruyor. **Azalan iş yükü** de cabası.

İsteyen primini öder hizmetini ekler. **Geçmiş**i ödemek isterse de **günün primi** üzerinden öder.

Çünkü Bağ-Kur’a gelene kadar, **elektriği** var, **suyu** var; **gazı** var, **kirası** var...

(13 Ocak 2022)

Yedek Subaylar Bordrosunu Kontrol Etsin!

Memuriyet rejimi içinde *kadrolu ve sözleşmeli* olmak üzere ikili bir ayırım vardır. Memuriyet rejiminin sonrasını düzenleyen *sosyal güvenlik* sisteminde ise kamu görevlileri için **2008 Ekim** ayından önce başlayan ve sonra başlayan diye ikili bir ayırım vardır.

Kadrolu memurlar ile sözleşmeli memurlar arasında *yıllık izin, tayin, sosyal güvenlik* gibi konularda farklılıklar var. Maaşlarında da farklılık var elbette. Kadrolu memurların 2008 yılı Ekim ayından önce işe girip girmemeleri de bambaşka farklılıkları gündeme getiriyor.

Ekim 2008 *öncesi* işe giren memurun *emekli aylığı, unvanı ve ekgöstergesi* yükseldiçe katlanıyor. *Sonrasında* memuriyete girenlerin aylık hesabı *yatan prime* göre.

Emeklilik dışında memuriyet içinde *sosyal güvenlik kesintileri* de farklılık gösteriyor. **2008 sonrası memur olandan**, önce memur olana göre kadrosu, derecesi ve unvanına göre **70 TL – 170 TL** arasında *fazla kesinti* yapılıyor. Buna “**5434 kesenek-5510 sigorta primi**” ayırımı deniyor.

Örneğin **1.** derece bir **doktor ya da mühendis 3.600** ekgöstergeye sahiptir. Eğer 5434 sayılı Kanuna tabi 2008 öncesi memur iseniz **kesintiniz daha az** oluyor.

Doktor ve mühendis demişken, bu meslek mensupları askerliklerini genellikle **yedek subay** olarak yapıyor. Yedek subaylık 5434 sayılı Emekli Sandığı kapsamında olduğundan 2008 Ekim öncesi yedek subaylar da **kesenek hakkında** yararlanabiliyor.

2008 sonrasında memuriyete giren doktor ve mühendislerden 2008 öncesi yedek subaylığı olanların **maaş bordrolarına** bakmalarında fayda var. Belki de görev yaptıkları kurum yedek subaylıklarını görmemiştir. **Belki** de yıllardır **maaş eksik** yatıyordu...

(17 Ocak 2022)

Ay Ortasında Doğanların İlk Maaşı Eksik mi?

Emekli aylığı bağlanabilmesi için *bir kaç* şartın aynı anda tamamlanması gerekir.

Sigortalılık süresi ilk çalışmaya başladığınız günden itibaren geçen süreyi ifade eder. *2002 Ocak* ayında ilk kez sigortalı olduysanız *20 yıllık sigortalı*sınız demektir. *2027 yılına gelindiğinde 25 yıllık* sigorta süreniz olacaktır.

Prim gün sayısı sigorta giriş tarihinize göre belirlenir. Fiilen çalışmayı ifade eder. *Bir buçuk yıl* çalıştığınız bir işten dolayı *540 sigorta prim gününüz*²⁵ olur. 10 yıl daha çalışırsanız 3.600 gün eklenir.

Üçüncü şart sigortalı olduğunuz tarihe göre belirlenen *emeklilik yaşı*dır. Yaşın *doldurulması* gerekir.

Üç şart tamamlandığında *emekli aylığı başvurusu* yapılabilir. Emekli aylığı başvurusunu *izleyen ay başından* itibaren aylık bağlanır.

İzleyen ay başının ne olduğu bazen kafa karıştırır. Örneğin *ocak ayının 3 ünde* doğmuş biri emekli aylığı için *4 Ocak günü* başvurduğunda emekli aylığı, izleyen

²⁵ Sosyal sigorta hukukunda ay 30, yıl 360 gündür.

ay olan **Şubat'ın birinden** bağlanacaktır. **Ocak ayının 23** ünde doğan kişi için de **aynı durum** geçerlidir.

Yani doğum günü ile izleyen ayın 1 ine kadar olan süre için **kıst ödeme yapılmaz**.

Kafa karıştıran ise tahsis numarasına göre ödeme günüdür. **Kıst ödeme yapılır**. Ama kıst ödeme **doğum gününden değil ayın birinden** başlar. Çünkü SSK ve Bağ-Kur emekli aylıkları **ayın birinde ödenmez**.

Bankalarda oluşan emekli aylığı **kuyruk**larını önlemek için **2002 yılı Temmuz** ayında emeklilerin aylık ödeme günleri değiştirildi. SSK ve Bağ-Kur emeklileri için **tahsis** numaraları **ödeme gününü** belirledi. Tahsis numarasının sonu **9 olanlar her ayın 17'sine, 7 olanlar 18'ine**, 0 olanlar her ayın 26'sına ödeme alırlar denildi. Bağ-Kur için de **her ayın 25 ile 28'i** ödeme günü olarak belirlendi.

Bu nedenle emekli olan kişilerin ilk aylıklarında önce ödeme günü belirleniyor. Emekli, bundan sonra aylıklarını (**tahsis numarasını sonu**) belirlenen günde alıyor. İlk maaşta ise ayın birinden (**SSK 17/26, Bağ-Kur 25-28**) kendi gününe kadar olan kısım için **20-25 günlük kıst ödeme** alıyor.

Kıst ödemedeki farklılık **ay ortasında doğmaktan** kaynaklanmıyor. Ödeme günü tahsis numarasının son rakamına göre belirleniyor.

(17 Ocak 2022 - Dünya)

Peki Bizim Emekli Aylığı Nasıl Ödenecek?

“*Nesillerin arası aktarım*” kavramının iktisadi ve sosyal karşılığı muhtemelen sosyal güvenlik sistemidir. *Çalışmadığınız* dönemde, *çalıştığınız* dönemler için *emekli maaşı* alırsınız.

Çalıştığımız dönemde sisteme *para aktarıyoruz*. *Emekli* olanlar da o paradan *maaş* alır. *Biz emekli* olduğumuzda ise *bizden sonra sisteme girenler* sisteme para *aktarır*, biz de oradan emekli *maaşı* alırız.

Sisteme yeni katılan sayısı *azaldıkça*, pasif durumda olup sistemden *aylık alanlar* zor duruma düşer. Sisteme *hiç* katılan olmazsa sistem *kısa* bir süre sonra *çöker*. Ponzi²⁶ sistemlerine benziyor gibi.

Sisteme katılım önemlidir elbette. Bir de işin *sisteme katılan* ile *sistemden alınan* boyutu vardır. Yani ne kadar sürede ne kadar *prim* ödedin, ne kadar sürede ne kadar *aylık* aldın?

- *Kişi yatırdığından fazla alıyorsa sistem bonkör,*
- *Kişi yatırdığı kadar alıyorsa sistem denk,*

²⁶ Saadet zinciri

- *Kişi yatırdığından az alıyorsa sistem **reforma** ihtiyaç duyuyor*

demektir. Şayet bankör sistem gelecek tasarrufu yapmıyorsa zaman içinde reforma ihtiyaç duyar hale gelebilir. Bu nedenle sosyal güvenlik harcamalarında **gelir gider dengesini** gözetilmek zorundadır.

*Tablo 1. SGK Gelir-Gider Dengesi²⁷ (*Bin TL)*

Yıl	Prim Geliri	Emekli Aylığı	Sağlık Gideri	Toplam Gider	Karşılama Oranı
2016	184.445.994	185.157.568	67.992.868	253.150.436	%72,9
2017	208.064.459	209.545.653	77.632.066	287.177.719	%72,5
2018	255.619.125	245.105.705	91.512.240	336.617.945	%75,9
2019	293.828.025	298.614.722	110.697.418	409.312.140	%71,8
2020	323.181.066	343.045.567	135.673.782	478.719.349	%67,5

2020²⁸ yılına kadar **son beş yıldaki** gelir gider dengesi tablodaki şekilde. Yatan *primler emekli aylıklarını* ancak karşılayabiliyor. Bir de **sağlık gideri** eklenince **karşılama oranı %70**'lerde.

Prim gelirlerine kanun gereği **%25 devlet katkısı** eklenir. Devlet katkısı eklendikten sonra da gelirler giderleri karşılamazsa **bütçeden transfer** ödemesi gerçekleştirilir. Yani **hazineden, vergilerden...**

²⁷ Veriler SGK web sitesinde yer alan aylık bültenlerden derlenmiştir.

²⁸ 2021 verileri henüz açıklanmamıştır.

*Tablo 2. SGK Bütçe Transferleri 1.000 TL
(2016-2020, Teşvikler, Ek ödemeler ve
Devlet katkısı dahil)*

Yıl	Bütçe Transferi	Değişim %	GSYH'ye Oranı %
2016	108.073.487	36,7	4,11
2017	128.182.906	18,6	4,09
2018	150.530.375	17,4	4,00
2019	196.797.506	30,7	4,56
2020	248.846.194	26,4	4,93

Son beş yılda bütçeden yapılan transferler sürekli artış göstermiş. Dolayısıyla gayri safi yurtiçi hasıla denen o yıl ülkede üretilen **tüm mal ve hizmetlerin toplam değerinin** yaklaşık **%5**'i sosyal güvenlik harcamalarına aktarılmış.

Önümüzdeki yıllarda; emekli aylığı alt sınırının **1.500 TL'den 2.500 TL**'ye çıkarılması, kamu görevlilerine **3.600 ekgösterge** verilerek emekli aylıklarının **1.300**'er lira artırılması, 3.600 ekgösterge verilirken yüksek ekgöstergelerin daha da artırılması, **emekli aylığıyla birlikte kamudan maaş** alan kişilerin artması²⁹ gelir gider dengesini etkileyecek gibi görünüyor.

²⁹ 5335 sayılı Kanun emeklilerin kamuda çalışması halinde aylıklarının kesilmesini düzenlemektedir. İstisnada yazılan kişiler hem emekli aylığı hem de kamudan maaş alır.

Gider kanadında; *bayram ikramiyesi, alt sınır aylığı, hem emekli maaşı hem memur maaşı alabilenler, ekgösterge artışları...*

Gelir kanadında; primler, 2 yılda bir yapılandırma ile gelen primler, satılan gayrimenkuller.

Gider sürekli artarken **gelir sabit** kalıyor. Hal böyle olunca **emeklinin aylığı hazineden** karşılanmaya başlıyor.

Sosyal güvenlik sistemi mali dengesini koruyamadıkça hazineye yaklaşıyor. Hazineye yaklaştıkça, *peki ilerde bizim emekli aylığı nasıl ödenecek* sorusu akla geliyor.

(28 Ocak 2022)

İsteğe Bağlı Sigorta, Anayasaya Aykırı mı?

Kayıtsız şartsız *isteğe bağlı sigortalı* olabilme hakkı **2008 yılında** çıkan 5510 sayılı Kanunla geldi.

İsteğe bağlı sigorta, çalışmayan kişinin sigortalı gibi prim ödeyerek prim günü almasına yarıyor. Primleri Bağ-Kur'a sayılıyor. İlerde emeklilik için günlere ekleniyor. İyi bir şey yani. Sigorta gününü doldurmak isteyen bu haktan yararlanabilir.

İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için **18 yaşını** doldurmuş olmak yetiyor. **Çalışmıyor** olmak gerekiyor ki zaten çalışmayanlar için bir hak. Emekli aylığı alanların isteğe bağlı sigortalı olmasına bir lüzum yok.

Kanunda bir de ikamet şartı var. “**Türkiye’de ikamet edenler**” ile “**Türkiye’de ikamet etmekte iken**” sosyal güvenlik sözleşmesi **imzalanmamış ülkeler**deki Türk vatandaşları”

Kanunun 50 nci maddesi iki seçenek sunmuş. İlk seçenek **Türkiye’de ikamet etmek**, bunda **sıkıntı yok**. İkinci seçenekte yüklem yok sanki. Türkiye’de **ikamet etmekte iken** kişiler zaten Türkiye’de ikamet ediyor. Yani ne anlamalıyız bu cümleden? Devamında sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelerdeki

geliyor. Ama burada ne olduğu belirtilmiyor. ***Yüklem yok!***

Kastedilenin ne olduğunu anlamak için ***5 inci maddeye*** bakmak gerekiyor. Bazı sigorta kollarına tabi olanları düzenleyen bu maddede “*sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenler tarafından çalıştırılmak üzere yurtdışına götürülen işçiler*” kastediliyor. Yani bu kişilerin ikameti zaten Türkiye’de. İyi de niye ayrıca yazmışlar. Daha az para ödeyebilsinler diye.

Bu nedenle ***Türkiye’de ikamet etmek şart***³⁰ isteğe bağlı sigorta için. Yurtdışına götürülen işçilerin de ikameti zaten Türkiye’de. Ama onlar daha az prim ödüyorlar. Çünkü Anayasamızın 62 nci maddesinde “*Devlet, yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliklerinin sağlanması için gereken tedbirleri alır.*” ifadesi yer alıyor. Bu kişiler için alınmış tedbir ise %32 yerine %20 primle emekli olabilmeleri. Anayasanın çizdiği tarife uygun bir tedbir. Tabi sadece sözleşme olmayan ülkeler için geçerli bir tedbir.

Peki ***sözleşmeli*** ülkelerde çalışan ***Türk vatandaşları ne olacak?*** Almanya, Hollanda, Avusturya ve Belçika gibi ülkelerde çok sayıda Türk vatandaşı çalışıyor.

³⁰ İngiltere, Fransa, İsveç ve İsviçre hariç.

Bu kişiler Türkiye’de ikamet etmediklerinden isteğe bağlı sigortalı **olamıyorlar**.

Bu kişiler için 3201 sayılı borçlanma kanunu bulunuyor. Sözleşmeli ülkedeki Türkler, yabancı ülkedeki çalışmasını borçlanabilir. Ama **normal prim %32 iken %45 ödemek** zorunda.

Yasa, isteğe bağlı sigorta için **ikamet şartı** arıyor. Sözleşme yapılmayan ülkedekine hak verirken sözleşmeli ülkedekini **mahrum** bırakıyor. Anayasaya göre **korunması** gereken “**yabancı ülkelerdeki Türk vatandaşları**” sözleşmeli ülkede iseler isteğe bağlı sigortalı **olamıyor**.

Uluslar arası metinlerde vatandaşlık esas alınırken 5510 sayılı Kanun ikamet esasını benimsiyor. Hem **ku-rum prim**den oluyor hem de **gurbetçi emeklilikten**.

(26 Ocak 2022)

Sigortası Yatarsa Aylığı Kesilen Kızı Neden Korumuyoruz?

Kayıtdışı istihdam önemli bir problem. Yüzde otuzlarda kayıtdışı istihdam söz konusu. Yani 100 çalışandan *30 unun sigortası yok*.

Elinizde kalan 70 kişinin içinde de ya primi eksik ya da günü eksik yatanlar var. Burada *iyiniyet* aranmaz. Sıkça da görülür maalesef. Bunları çıkınca sigortası *düzgün yatan* herhalde *100 de 40* civarındadır.

Sigortasız işçi çalıştırmak elbette *insan hakkı ihlali*dir. Çünkü kişinin emeklilik hayalini öteliyorsun. Geriye doğru prim yatırmak gibi bir imkanı yok. Ayrıca *başın belaya* girer.

Sigortasız işçi çalıştıran kesimin içinde azımsanmayacak bir kitle var ki; *işçisi sigorta istemeyenler...*

Bir insan *neden* sigorta *istememez*. Ve yine *neden* işveren böyle bir şeyi *kabul eder*?

Cevap basit: *aylığım kesilmesin!*

Kız çocukları *evlenmedikleri veya çalışmadıkları* sürece vefat eden anne babalarından *aylık* alabilirler. Bu aylık %25-50 arasında değişir. 2022 yılında 1.250 TL'nin altında olmaz tek kız yetimin aylığı.

Yetim aylığı alan kız çocuğunun aylık almasındaki sebep belli. Anne veya babası vefat ettiği için hizmetleri karşılığında yetim **kalana aylık** bağlanıyor. Amaç evlenene kadar ya da iş buluna kadar **harçlığı** olsun.

Eline harçlık niyetine her ay para yatan bir kız yetimin okumaması halinde yine harçlık niyetine getirisi olan işlerde çalışması beklenebilir. **Haftalık onda bir** asgari ücretle dört gün tezgahçılık yapabilir. Veya düğün nişan organizasyonlarına katılabilir harçlık mahiyetinde. **En nihayetinde** insan meşgul bir varlıktır ve bu kız da bir yerlerde hizmet akdi ile bir şeyler yapar.

Harçlık niyetine gelir elde edilen hizmet akdi ile **sigortalılık** birleşirse işte o zaman **yetim aylığı elden gider!** Söylesenize hangi yetim kız harçlık niyetine gelir elde etmek için aylığından olmak ister, **hangisi sigorta ister?**

Geçtiğimiz yıllarda, yetim aylığı alan çocuklardan öğrenci olanlar için bir düzenleme yapıldı. Öğrenci olduğu için yetim aylığı alan çocuklar **çalışsa da aylığı kesilmez** dendi.

Öğrenci olmayanlar için böyle bir imkan yok. Halbuki yetim kızların aylıklarında biraz daha esnek olunsa, hem **esnaf rahat eder** hem de **sigortalı sayımız artar.**

(Ocak-Şubat 2022 – İdari ve Mali Mevzuat)

Hangi Emekliler Belediyelerde Görev Alabilir?

GİRİŞ

Emeklilik ister işçi, ister esnaf isterse memur olsun çalışma hayatında biriken primlerin aylık bir gelire dönüşmesi halidir. Bir bakıma çalışırken biriken primlerin çalışma hayatı sonrası emekli olan kişiye aktarılmasıdır.

Emekli aylığının teknik adı SSK ve Bağ-Kur için yaşlılık aylığıdır. Yaşlılık aylığı denmesinin sebebi belli bir yaşa gelen ve belli prim gününe sahip olan kişinin çalışma hayatı için yaşlanmış kabul edilerek kendisine aylık bağlanmasıdır.

Yaşlılık/emekli aylığı bağlanması kişileri düzenli bir gelir sahibi yapmakla birlikte gerçekte çalışma hayatının dışına çıkarmaz. Yani emekli aylığı bağlanmış kişiler de yeniden çalışma hayatına girebilirler. Ancak emeklilerin yeniden çalışmaya başlamaları halinde emekli aylıkları ile ilgili bazı düzenlemeler mevcuttur.

1. İlk kez 2008 Sonrası Sigortalı Olan Emekliler

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510) daha önce yürürlükte olan 5434 sayılı T.C.

Emekli Sandığı Kanunu, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1479 Sayılı Bağ-Kur Kanunlarını ve bu kapsamdaki çalışan ve emeklileri tek çatı altında toplamıştır.

Tüm sigorta türlerinin tek çatı altında toplanması ve tüm işlemlerin tek bir Kurum tarafından yürütülerek norm ve standart birliğinin sağlanması Kanunun temel amaçlarından biridir.

5510 sayılı Kanuna göre ilk kez 2008 sonrasında sigortalı olan kişiler yaş, prim günü ve sigortalılık süresini doldurduktan sonra başvurmaları halinde kendilerine emekli aylığı bağlanır. Bu kişiler emekli olduktan sonra yeniden çalışmaya başlarlar ise (memur ve işçi olarak) emekli aylıkları kesilir. Emekli olduktan sonra çalışılan süreler ikinci kez emekli aylığı hesaplanırken değerlendirilir.

İlk kez 2008 sonrası sigortalı olup daha sonra şartları yerine getirerek emekli olan kişilerin kendi nam ve hesaplarına (Bağ-Kur) iş yapmaları halinde –kendileri istemedikçe- emekli aylıkları kesilmez.

2. 2008'den Önce Sigortalı Olan Emekliler

Emekli olduktan sonra çalışmayla ilgili düzenlemeler sigortalıların emekli oldukları tarihten etkilenmemektedir. Bu nedenle ister 2008 yılı Ekim ayından önce emekli olsun isterse bu tarihten sonra emekli olsun şartlar aynıdır.

Emekli olduktan sonra çalışmaya ilişkin ayırım emeklilik tarihi değil ilk kez sigortalı olunan tarihtir. İlk kez 2008 yılından önce sigortalı olan kişiler emekli olduktan sonra SSK'lı, Bağ-Kurlu olabilecekleri gibi kimi durumlarda memur da olabilmektedir. Bu durumda olan kişiler için 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarında Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Kanunu uygulandığı için bu kişilerin aylıklarının kesilip kesilmeyeceği veya emekli aylıklarından kesinti yapıp yapılmayacağı özel kanunlarla düzenlenmiştir.

2.1. Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlar (Bağ-Kur)

Bağ-Kur çiftçi, esnaf, tacir ve serbest meslek mensubu gibi kendi nam ve hesabına çalışan kişiler için oluşturulmuş zorunlu sigorta koludur. Buna göre ziraat odasına, ticaret odasına, baroya veya diğer meslek odalarına kaydolun kişiler ile vergi mükellefiyet durumuna göre birçok kişi zorunlu Bağ-Kur (4/1-b) sigortalısıdır.

Emekli olduktan sonra kendi nam ve hesabına işler yürütmek suretiyle Bağ-Kur sigortalısı olmayı gerektirecek durumda olanlar için uzun bir süre emekli aylığından kesinti yapılmak suretiyle SGDP (Sosyal Güvenlik Destek Primi) kesintisi uygulanmıştır.

Sosyal güvenlik destek primi uzun yıllar boyunca emeklinin emekli aylığından %15 tutarında kesinti yapılmak suretiyle uygulanmıştır. Daha sonra bu oran %10'a düşürülmüştür.

2016 yılında kendi nam ve hesabına çalışan (Bağ-Kur) emeklileri için sosyal güvenlik destek primi tamamen kaldırılmıştır. Bu bakımdan emekli olduktan sonra kendi nam ve hesabına çalışan ve Bağ-kurlu olması gereken emeklilerin emekli aylığını etkileyen herhangi bir husus bulunmamaktadır.

2.2. İşçi Statüsünde Çalışanlar

Emekli aylığı bağlandıktan hizmet akdine tabi olarak bir veya birden çok işverene tabi çalışanlar eski adıyla SSK'lı yeni adıyla ise 4/1-a sigortalısıdır. Bu durumda olan kişilerin emekli aylıkları tam yatmaktadır. Ancak emekli olduktan sonra çalıştıkları işyerlerinde kendileri için hesaplanan sigorta primi değişmektedir.

İşçiler için sigorta primi %20 uzun vadeli sigorta kolları (emeklilik), %12,5 genel sağlık sigortası ve %2 kısa vadeli sigorta kolları (iş kazası ve meslek hastalığı) olarak belirlenmiştir.

Hizmet Akdine Tabi Olanlar Açısından Prim Oranları (5510 Sayılı Kanununun 4/1 (a) Bendi Kapsamında Olanlar)			
Sigorta Kolu	İşveren Payı (%)	Çalışan Payı (%)	Toplam (%)
Malüllük, Yaşlılık ve Ölüm	11	9	20
Kısa Vadeli Sigorta Kolları	2	-	2
Genel Sağlık Sigortası	7,5	5	12,5
İşsizlik Sigortası	2	1	3
Toplam	22,5	15	37,5

Sigortalılar için belirlenmiş prim oranları tablodaki gibidir. Sigortalıların (yıpranma) fiili hizmet zammı yaptıkları işlerin tehlikesine göre değişmektedir.

Sigortalıların yıpranmayı gerektirecek işlerde çalışmaları halinde sigorta prim günlerine eklemeler yapılmaktadır. Fiili hizmet süresi zamları bir tam yıl için (360) tehlike ve yıpranma derecesine göre 60 gün, 90 gün ve 180 gün (maden) olarak eklenmektedir. Eklenen bu yıpranma süreleri için işveren tarafından ayrıca fiili hizmet zammı primi yatırılmaktadır.

60 gün eklenen işlerde % 1, 90 gün eklenen işlerde % 1,5 ve 180 gün eklenen işlerde % 3 fiili hizmet zammı primi hesaplanmaktadır.

<i>Fürl Hlzmet Süresi Eklenerek İşlerde Çalışanlar İçin Malullük, Yaşlılık ve Ölüml Sigortası Prim Oranı (Hlzmet Akdine İstinaden Çalışanlar İçin)</i>			
60 Göl Eklenerek İşler	12	9	21
90 Göl Eklenerek İşler	12,5	9	21,5
180 Göl Eklenerek İşler	14	9	23

Yukarıdaki tablolar tüm sigorta kollarına tabi (1) koduyla çalışan işçiler içindir. Ancak emekli olduktan sonra hizmet akdiyle çalışan işçiler sosyal güvenlik destek primi (SGDP) ödeyerek çalışmaktadırlar. Emekli iken hizmet akdine tabi çalışanlar için prim oranları farklıdır. Yatan primler emekliliğe herhangi bir şekilde etki etmez.

Sosyal Güvenlik Destek Primi Oranı					
(4/a kapsamındaki için)	İşveren	Payı	Çalışan	Payı	Toplam (%)
	(%)		(%)		
	22,5	+ 2	7,5		32

Emekli olduktan sonra çalışma hayatına devam eden işçilerin sigorta primi ise daha farklı hesaplanmaktadır. Bu kişiler için %30 oranında sosyal güvenlik destek primi uygulaması bulunmaktadır. Yüzde 30 oranındaki sosyal güvenlik destek priminin %22,5'lik kısmı işveren tarafından %7,5'lik kısmı ise işçi tarafından karşılanmaktadır.

Sosyal güvenlik destek primine ek olarak %2 oranında kısa vadeli sigorta primi işveren tarafından ödenmektedir.

İşçilerin ve emekli işçilerin sigorta primleri yukarıdaki tablolarda gösterildiği şekilde olmakla birlikte kamu idarelerinde görev alan sigortalılar için farklı durumlar oluşabilmektedir. Bu husus üçüncü bölümde açıklanacaktır.

3. Emekli Olduktan Sonra Kamuda Görev Alanlar

Kamu personel hukukunda emeklilerin yeniden kamuda görev almaları 5335 sayılı Torba Kanunla (*Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*) düzenlenmektedir.

Birden çok kanunda değişiklik yapan 5335 sayılı Kanun, 30 uncu maddesinde kamu idarelerinde emekli veya yaşlılık aylığı alan kişilerin yeniden istihdam edilmelerini düzenlemektedir.

5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin birinci fıkrası;

“Cumhurbaşkanı tarafından (...) atanan veya görevlendirilenler, Türkiye Büyük Millet Meclisince yapılan seçimler sonucunda görev verilenler ile yükseköğretim kurumlarının öğretim üyeliklerine ve Sağlık Bakanlığının tabip ve uzman tabip kadrolarına yapılacak atamalar hariç olmak üzere, herhangi bir sosyal güvenlik

kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar, genel bütçeye dahil dairelerin, katma bütçeli idarelerin, döner sermayelerin, kefalet sandıklarının, sosyal güvenlik kurumlarının ve bütçeden yardım alan kuruluşların kadrolarına açıktan atanamazlar. Diğer kanunların bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz.”

şeklinde dir. Hükme göre emekli aylığı alan kişilerin kamuya atanabilmesi için bazı sınırlar çizilmiştir. Belli kişiler sayılarak bu kişiler dışında kalanların açıktan memuriyete atanamayacağı düzenlenmiştir. Bu kişiler;

- Cumhurbaşkanınca atanan veya görevlendirilenler,
 - TBMM tarafından seçilen kişiler (RTÜK üyeleri gibi),
 - Öğretim Üyeleri,
 - Tabip ve uzman tabipler
- olarak sıralanmıştır.

Maddenin devamında işçilerle ilgili hükümler de düzenlenmiştir. Maddeye bütün olarak bakıldığında hem memur olarak atanacak hem de işçi olarak çalıştırılacak emekliler ile ilgili düzenleme olduğu görülmektedir.

3.1. Memuriyet Bağı İle Çalışanlar

Emekli aylığı bağlandıktan sonra memur olarak çalışacak kişiler için memurların sosyal güvenlik rehimini olan Emekli Sandığı Kanununda düzenleme bulunmaktadır.

5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun 99 uncu maddesi;

“Emekli, adi malüllük, vazife malüllüğü, dul veya yetim aylığı, son hizmet zammı alanlardan; hiçbir şarta bağlı olmaksızın emeklilik hakkı tanınan vazifelere tayin edilenlerin, aylıklarının tamamı, bu vazifelere tayinleri tarihini takibeden ay başından itibaren kesilir. Ancak hayrat hademesinin aylıkları kesilmez ve kendilerine bu hizmetlerinden dolayı son hizmet zammı da yapılmaz.”

şeklindedir. Hükme göre emekli aylığı, malul aylığı veya vazife malulü aylığı alan kişilerin yeniden memur olarak atanmaları halinde aylıkları kesilmektedir. (Atanabilecek memurlar yukarıda belirtilmiştir.)

Emekli aylığı bağlandıktan sonra yeniden memur olarak atanan kişilerin emekli aylıkları kesilir ve kendilerinden emekli keseneği alınmaktadır. Bu kişiler memuriyetlerini ikinci kez emeklilik ile sonlandırmak istediklerinde kendilerinde yeniden emekli aylığı bağlanmaktadır.

Yeni emekli aylıklarına ikinci memuriyette geçen süreler eklendiğinden aylıkları yükselmektedir. Ayrıca bu kişilere ikinci kez emekli ikramiyesi verilmektedir.

3.2. Hizmet Akdine Tabi Çalışanlar

Hizmet akdi işçi ile işveren arasında iş ilişkisini konu alan sözleşmedir. Bu sözleşme konusu ve içeriği yönüyle atama ilişkisinden farklıdır. Bu bakımdan işçilerin emekli olduktan sonra yeniden kamuda işçi olarak çalışmaları 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrasında özel olarak düzenlenmiştir.

5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası:

“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 %50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarda herhangi bir kadro, pozisyon veya görevde çalıştırılmaz ve görev yapamazlar.”

şeklindedir. Hükme göre belediyeler ve belediye şirketlerinin de dahil olduğu işyerlerinde çalışan emeklilerin emekli aylıkları kesilmektedir.

Maddenin bu fıkrası çalışma ilişkisini en geniş biçimde ele alarak herhangi bir kadro, pozisyon veya görevde çalıştırılmaz ve görev yapamazlar ifadesiyle muğlak bir ifadeye vermiştir.

Nitekim ***kadro ve pozisyon*** gerek kamu personel hukuku gerekse iş hukuku anlamında tanımlanabilir ve nitelendirilebilir kavramlardır. ***V.H.K.İ*** kadrosu ve ***sürveyan*** kadrosu bu kavrama örnektir. Şef pozisyonu ve ustabaşı pozisyonu da yine bu kavrama örnektir.

Ancak görev yapamazlar ifadesi ile 5335 sayılı Kanun, emekli aylığı alan kişilerin aylıkları kesilmeden kamu idareleri, mahalli idareler ve bu idarelerin işletmelerinde görev almasının önünü kesmektedir. Dolayısıyla emekli aylığı alan kişilerin Belediyeler, İl Özel İdareleri ve bunlara birlik ve işletmelerde çalışabilmeleri için ***emekli aylıklarının kesilmesi gerekmektedir***.

Bu şekilde emekli aylığı almakta iken aylığı kesilmeden görev alabilen kişiler de bulunmaktadır. BU kişiler aynı maddenin dördüncü fıkrasında sayılmıştır.

4. 5335 Sayılı Kanunun İstisnaları

Emekli veya yaşlılık aylığı almakta iken kamuda yeniden görev alanların durumlarını düzenleyen 5335

sayılı Kanununun 30 uncu maddesi aylığı kesilmeyecek olanları dördüncü fıkrada düzenlemektedir.

5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin dördüncü fıkrası;

“Bu maddenin ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri;

a) Cumhurbaşkanlığına seçilenler,

b) Cumhurbaşkanı yardımcılığı veya bakanlığa atananlar,

c) Yasama Organı üyeliğine seçilenler,

d) Mahalli idareler seçimleri sonucuna göre görev alanlar,

e) Sadece toplantı veya huzur ücreti ya da hakkı ödenen görevleri yürütenler ile yönetim ve denetim kurulu üyeliği ücreti karşılığında görevlendirilenler,

f) Yaş haddini aşmamış olmaları kaydıyla her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ders ücreti karşılığı ders görevi verilenler (üniversitelerde ders ücreti karşılığı ders görevi verilenler hakkında yaş haddini aşmamış olmaları kaydı aranmaz.),

g) Vakıf üniversitelerinde görev alanlar,

h) Özel kanunlarında veya Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde emeklilik veya yaşlılık aylığı kesilmeksizin çalıştırılma veya görev yapma hakkı verilenlerden

Cumhurbaşkanı tarafından (...) atanan veya görevlendirilenler ve Türkiye Büyük Millet Meclisince yapılan seçimler sonucunda görev verilenler,

i) 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 60 ıncı maddesinin (a) fıkrası uyarınca Yasama Organı üyeliğinin bitiminden sonra öğretim üyesi olarak atanmış olanlar,

j) 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun ek 36 ncı maddesi kapsamında istihdam edilen ihtiyat pilotlar ile Milli Savunma Bakanlığı ve bağlı birimlerinde personel ve askeri öğrenci temin faaliyetine yönelik hizmetlerin yürütülmesi için görevlendirilen emekli subay ve astsubaylar,

k) 18/3/1924 tarihli ve 442 sayılı Köy Kanununun 74 üncü maddesine göre görevlendirilen güvenlik korucuları,

hakkında uygulanmaz.”

şeklinde dir. Hükme göre dördüncü fıkrada sayılan kişiler veya sayılan yerlerde görev alanların **emekli aylıkları kesilmeyecektir.**

İstisna fıkrası mahalli idareler yönüyle ele alındığında belediyeler ve özel idareler ile bunların sahip olduğu işletmelere ilişkin doğrudan hükümler bulunduğu gibi ders ücreti, huzur hakkı gibi dolaylı hükümler de bulunmaktadır.

Mahalli idarelere ilişkin hükümler üç başlıkta ele alınabilir. Seçim sonucu göreve gelenler, huzur hakkı ve benzeri ödemeler alanlar ile ders ücreti karşılığında görev yürütenler.

4.1. d) Mahalli idareler seçimleri sonucuna göre görev alanlar

Mahalli idareler Anayasamızın 127 nci maddesinde önemli ölçüde tanımlanmıştır.

1982 Anayasasının 127 nci maddesi;

“Mahalli idareler; il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzelkişileridir.

Mahalli idarelerin kuruluş ve görevleri ile yetkileri, yerinden yönetim ilkesine uygun olarak kanunla düzenlenir.

Mahalli idarelerin seçimleri, 67 nci maddedeki esaslara göre beş yılda bir yapılır. Kanun, büyük yerleşim merkezleri için özel yönetim biçimleri getirebilir.

Mahalli idarelerin seçilmiş organlarının, organlık sıfatını kazanmalarına ilişkin itirazların çözümü ve kaybetmeleri, konusundaki denetim yargı yolu ile olur. Ancak, görevleri ile ilgili bir suç sebebi ile hakkında

soruşturma veya kovuşturma açılan mahalli idare organları veya bu organların üyelerini, **İçişleri Bakanı, geçici bir tedbir olarak, kesin hükme kadar uzaklaştırabilir.**

Merkezi idare, mahalli idareler üzerinde, mahalli hizmetlerin idarenin bütünlüğü ilkesine uygun şekilde yürütülmesi, kamu görevlerinde birliğin sağlanması, toplum yararının korunması ve mahalli ihtiyaçların gereği gibi karşılanması amacıyla, kanunda belirtilen esas ve usuller dairesinde idari vesayet yetkisine sahiptir.

*Mahalli idarelerin belirli kamu hizmetlerinin görülmesi amacı ile, **kendi aralarında** Cumhurbaşkanının izni ile **birlik kurmaları**, görevleri, yetkileri, maliye ve kolluk işleri ve merkezi idare ile karşılıklı bağ ve ilgileri kanunla düzenlenir. Bu idarelere, görevleri ile orantılı gelir kaynakları sağlanır.”*

şeklindedir. Maddeye göre İl özel idaresi, belediye ve köy mahalli idare olarak tanımlanmıştır. Bu idarelerin de karar organlarının seçimle geleceği hüküm altına alınmış.

Bu yönüyle mahalli idare seçimleri sonrası, **muhtar, belediye başkanı ve büyükşehir belediye başkanı** gibi görevlere seçilenlerin **emekli aylıkları kesilmemektedir.**

4.2. e) Sadece toplantı veya huzur ücreti ya da hakkı ödenen görevleri yürütenler ile yönetim ve denetim kurulu üyeliği ücreti karşılığında görevlendirilenler,

Mahalli idare seçimlerinde muhtar, belediye başkanı ve büyükşehir belediye başkanının yanı sıra **meclis seçimleri** de yapılmaktadır.

Ülkemizde 30 ilimiz büyükşehir belediyesidir. Büyükşehir belediyesi dışında kalan 51 ilimiz ise il yerel ihtiyaçları yönüyle İl Özel İdaresine sahiptir.

İl özel idaresinin karar organı olan il genel meclisi ildeki tüm seçmenlerin, belediyenin karar organı olan belediye meclisi belediye sınırlarında yaşayan seçmenleri iradeleriyle oluşmaktadır. Büyükşehir belediye meclisi ise ilçe belediyelerin başkanları ve meclis üyelerinden oluşmaktadır.

İl genel meclisi ve belediye meclisine seçilen kişiler arasında emekli veya yaşlılık aylığı alanlar olabilmektedir. Meclis üyeleri katıldıkları toplantılar için huzur hakkı aldıkları için bu kişilerin de **emekli aylıkları kesilmemektedir**.

Toplantı veya huzur hakkı kapsamında görev alma, belediye iktisadi işletmelerinde de geçerlidir. Görevlendirilen kişilerin **yalnızca;**

- **Toplantı ücreti,**

- *Huzur ücreti,*
- *Huzur hakkı,*
- *Yönetim kurulu üyeliği ücreti,*
- *Denetim kurulu üyeliği ücreti*

karşılığında görevlendirilmiş olması durumunda bu kişilerin de *emekli veya yaşlılık aylıkları kesilmeyecektir.*

4.3. f) Yaş haddini aşmamış olmaları kaydıyla her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ders ücreti karşılığında ders görevi verilenler

Mahalli idareler halkın yerel ihtiyaçları kapsamında çeşitli kurslar açabilmektedir. Bu kurslar sanat, meslek, hobi, sosyal rehabilitasyon ve benzeri amaç ve niteliklere sahip olabilmektedir.

Mahalli idareler tarafından kurulmuş örgün ve yaygın eğitim kurumlarında emekli veya yaşlılık aylığı alan kişiler de çalıştırılabilmektedir.

Emekli veya yaşlılık aylığı alan kişilerin mahalli idarelerin örgün ve yaygın eğitim kurumlarında emekli aylıkları kesilmeksizin çalışabilmeleri için çalışma ilişkisinin kadro, görev veya pozisyon şeklinde değil **ders ücreti karşılığı** şeklinde olması gerekmektedir. Böyle bir durumda emekli veya yaşlılık aylığı alan kişilerin emekli aylıkları kesilmemektedir.

Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ders ücreti karşılığı görev alan emeklilerin emekli aylıklarının kesilmesinde 65 yaş üst yaş sınır olarak belirlenmiştir. Buna göre **65 yaşını doldurmamış** emekliler mahalli idarelerin örgün ve yaygın eğitim kurumlarında **ders ücreti** karşılığında çalıştıklarında **emekli aylıkları kesilmemektedir**.

65 yaşını tamamlamış kişilerin mahalli idarelere ait örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ders ücreti karşılığı da olsa görev almaları halinde emekli veya yaşlılık aylıkları kesilmektedir. Burada 65 yaş üst sınırı belirleyici nitelik taşımaktadır.

SONUÇ

Emekli veya yaşlılık aylığı almakta iken kamuda görev alınıp alınmayacağı hukukumuzda özel olarak düzenlenmiştir.

Kamu personel rejimimizde ister işçi ister memur olsun temel kural emekli aylığı bağlanmış kişilerin kamu idarelerinde çalıştırılmamasıdır. Bu konuyla ilgili temel düzenleme ise 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesidir.

Kanunun 30 uncu maddesi üç önemli fıkra ekseninde düzenlemeler yapmaktadır.

Birinci fıkrada emekli veya yaşlılık aylığı almakta iken kamu idarelerine yeniden atanmanın mümkün olmadığı belirtilerek atanabilecek olan kişiler sayma yoluyla belirtilmiştir.

İkinci fıkrada ise emekli veya yaşlılık aylığı alan kişilerin kamu idarelerinde yeniden görev aldıklarında emekli aylıklarının kesileceği hüküm altına alınmıştır.

Maddenin dördüncü fıkrasında istisna hükümleri getirilerek hangi idarelerde ve hangi kadrolarda görev alanların kamuda emekli iken görev alması halinde aylıklarının kesilmeyeceği düzenlenmiştir.

Maddeye bütün olarak bakıldığında temel kural emekli veya yaşlılık aylığı almakta iken bu aylıklar kesilmeksizin kamu idarelerinde görev alınamayacağıdır. İstisna fıkrasında ise **seçimle** göreve gelenlerin, **yalnızca huzur hakkı ve benzeri** ödemeler alanların ve **65 yaşını** doldurmamak kaydıyla mahalli idarelere ait örgün ve yaygın eğitim kurumlarında **ders ücreti** karşılığında görev alanların emekli aylıklarının kesilmediği görülmektedir.

İşçi Avukatların Asgari Ücretle İmtihanı

Asgari ücretin belirlenmesi süreci her yılın sonlarında gündemde yerini alır. Emekli maaşından sigorta *primine*, idari para *cezalarından* işçi *maaşlarına* kadar geniş bir hukuk alemini ilgilendirir asgari ücret.

İş Kanununda ücretin ne olduğuna ilişkin bir *tanım* yoktur. *Emek* karşılığı *para* ile ödenir ifadesi yer alır. *Asgari ücretin* tanımı ise dolaylı yapılır. En az ödenecek ücrettir. Alelade işler için ödenecek ücrettir. Bu nedenle *emeğin niteliği* arttıkça ücretin, asgari ücretten *sözleşme ücretine* dönüşmesi beklenir.

Sözleşme ücreti, asgari ücretin üzerindeki her türlü ücrettir. *Üst sınırı* da *yoktur*. Özel okuldaki öğretmen için *10.000* TL olabileceği gibi okulun müdürü için *50.000* TL olabilir.

Avukatlık her ne kadar serbest ve bağımsız bir meslek de olsa bağımlı çalışan işçi avukatlar da vardır. Yaklaşık *150.000* avukatın *60.000*'inin *5 yıldan az* kıdeme sahip olduğu³¹ düşünüldüğünde işçi avukat sayısının azımsanamayacak ölçüde olduğu ileri sürülebilir.

İşçi avukatların da elbette ücreti vardır. *Avukatlık* mesleği *nitelikli iş* sayılacağından avukatın ücretinin de

³¹ TBB Başkanı Ağrı Barosu Ziyareti, Eylül/2021. barobirlik@org.tr

yaptığı işin niteliğine göre **asgari ücretin üzerinde olması** beklenir. Bu nedenle **işçi ile işveren** arasında **sözleşme ücreti** belirlenmelidir.

Sözleşme ücretinin **artışı** İş kanunumuza konu edilmemiştir. Bu nedenle asgari ücret üzerinde kalan her türlü ücret **sözleşme serbestliğine** dayalıdır. Gerek İş Kanunu gerekse İş Yargılaması sözleşme ücretinin artırılmasını tarafların iradesine bırakır. Bazı hallerde **artış yapılmasa bile** asgari ücretin üstünde olan ücret, **kabuldür**. İstinası “**eşit davranma ilkesi**” olarak düzenlenmiş.

Eşit davranma ilkesi ücret ödemesinde belli nedenlerle **ayrımcılık** yapılması halinde haklı nedenle **fesih** için **dayanak** oluşturur. İşçinin haklı nedenle feshini düzenleyen madde ise “**ücretin kanuna veya sözleşmeye uygun hesap edilmemesi**” halini işçi için haklı neden saymış. Ücretin **artışıyla** ilgili herhangi bir **ifadeye** yer verilmemiş.

Sözleşme ücreti ile çalışan bir **işçi avukat**, ücretindeki artışın “**sözleşme şartları ve hakkaniyete uygun**” olmadığını düşündüğünde sözleşmesini haklı nedenle feshederek (istifa ederek) **kıdem tazminatı** alabilir mi?

Somutlaştırmak adına **2018** yılında kurulduğunu varsaydığımız bir **hukuk bürosunu** ele alabiliriz.

Büroda bir *yardımcı*, bir *sekreter*, bir *avukat katibi* ve bir *avukat* istihdam edelim. Yardımcıya en az **1.603,50 TL** (asgari ücret) vermek durumundayız. *Sekretere 2.000 TL*, avukat katibine **2.400 TL** ve avukata **2.800 TL** ücret ödeyelim. 2018 yılında **400 TL X**'e eşitse;

- *Yardımcı* 4X,
- *Sekreter* 5X,
- *Avukat katibi* 6X,
- *Avukat* 7X (asgari ücretin yaklaşık iki katı)

dolayında ücret geliri elde ediyor. İşin niteliğine göre ***adil bir dağılım***.

Ücretleri 2022 yılına getirdiğimizde aynı adaletin varlığını koruyup korumadığımızı iki örnekle test edelim.

Birinci durumda asgari ücret üzerinde geliri olanlar için sözleşmeye **%15 yıllık artış** hükmü konulmuş olsun.

Yıl	Yardımcı	Sekreter	Katip	Avukat	Sözleşme Artışı	A.Ü Artışı
2018	1.603,00	2.000,00	2.400,00	2.800,00	% 15	%26,06
2019	2.020,00	2.300,00	2.760,00	3.220,00	% 15	% 15,03
2020	2.324,00	2.645,00	3.174,00	3.703,00	% 15	%21,55
2021	2.825,90	3.041,75	3.650,00	4.258,45	% 15	%50,00
2022	4.250,00	3.498,01	4.197,61	4.897,21		

2022 yılına gelindiğinde *sekreter ile katibin* sözleşme ücretleri *kanuni ücrete* dönüştü. *Avukatımız* asgari ücretin *altıda biri kadar fark* alıyor artık.

İkinci durumda ise asgari ücret üzerinde geliri olanlar için sözleşmeye *enflasyon(TÜFE)* oranında yıllık artış hükmü konulmuş olsun.

Yıl	Yardımcı	Sekreter	Katip	Avukat	Enflasyon (TÜFE)	A.Ü Artışı
2018	1.603,00	2.000,00	2.400,00	2.800,00	%20,30	%26,06
2019	2.020,00	2.406,00	2.887,20	3.368,40	%17,14	%15,03
2020	2.324,00	2.818,38	3.382,06	3.945,74	%14,6	%21,55
2021	2.825,90	3.229,87	3.875,84	4.521,82	%36,08	%50,00
2022	4.250,00	4.395,21	5.274,25	6.153,29		

2022 yılında yardımcının ücreti 4X alındığında, *sekreter 4X, katip 5X* sözleşme ücreti alıyor. *Avukatımız* ücreti ise *5X ile 6X* arasında dolaşiyor.

İlk durumda *sekreter ile katibin* maaşları *asgari ücrete* geriledi. Avukatın ücreti ise asgari ücretten biraz daha fazla. Enflasyona göre artış yapılan ikinci durumda da sekreter, katip ve avukat refaktan pek bir pay alamıyor. Reel ücretler geriliyor.

Asgari ücret artış oranı yükseldikçe *işçi avukatların* ücretleri de asgari *ücrete yaklaşıyor*.

(21 Ocak 2022)

Ev Alırken Kapıcının Kıdemine Dikkat!

Ev almak birçok insanın hayali. Hele düzenli bir geliri varsa dörtbir yandan gelen “*krediye gir ev al*” öğüdü, bu hayali tetikler.

Ev alırken de dikkat edilmesi gereken hususlar var elbette. İlk olarak *cebinde ne kadar* olduğuna bakarsın. Sonra da *çekeceğin kredinin gelirine oranına*. O kredinin *ömründen* neler *çalacağı* en başta gelmez akla nendense.

Büyükşehirde yaşıyorsanız ve orta gelir grubunda iseniz konumu, işinize veya çocuklarınızın okuluna yakın bir ev isteyebilirsiniz. Bu ev de muhtemelen *bir apartman dairesi* olacaktır.

Ve yine muhtemel o apartmanın *diğer sakinleri*.

Ve bir de siz apartman sakinlerinin apartmana ilişkin hizmetlerini gören *apartman görevlisi*.

Apartment görevlileri *-nam-ı diğer kapıcı- iş* hukuku ve *vergi* hukukunda *özel olarak düzenlenmiş* bir işçi grubudur. Bina *yönetim planı* kapıcının iş sözleşmesinin *tamamlayıcı unsuru*dur.

İş hukukumuzda *kapıcılar* için özel bir *yönetmelik* bulunur. Konut Kapıcıları Yönetmeliği adını taşıyan

2004 yılında çıkarılmış bu yönetmeliğin ilk halinde “Kapıcıya görevi nedeniyle konut verilmesi zorunlu değildir.” ifadesi yer alıyordu. Aynı yıl bu hüküm **Danıştay** tarafından **İPTAL** edildi. Dolayısıyla kapıcıya görevi nedeniyle **konut verilmesi zorunlu** hale geliyor.

Kapıcılar için **gelir vergisi** kanununda da **özel düzenleme** buluyor. **193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun çeşitli istisnalarını** düzenleyen 23 üncü maddesinin altıncı fıkrasında;

“Aşağıda yazılı ücretler Gelir Vergisinden istisna edilmiştir.

6. Hizmetçilerin **ücretleri** (Hizmetçiler özel fertler tarafından evlerde, bahçelerde, **apartmanlarda** ve ticaret mahalli olmayan sair yerlerde orta hizmetçiliği sütünelik, **dadılık, bahçıvanlık, kapıcılık** gibi özel hizmetlerde çalıştırılanlardır.) (Mürebbiyelere ödenen ücretler istisna kapsamına dahil değildir);”

şeklinde bir hüküm bulunuyor. Yani kapıcının ücretinden **gelir vergisi alınmıyor**. Asgari ücret olsa da alınmıyor, **üç asgari ücret** olsa da.

Büyükşehirlerdeki **apartmanların yaş ortalaması**³² düşünüldüğünde haliyle kapıcıların hizmet (kıdem) süresi de geliyor akla.

³² <https://www.trthaber.com/haber/turkiye/istanbulda-her-10-binanın-7si-20-yas-uzerinde-566789.html>

Kapıcıların **hizmet süresi** arttıkça kıdemleri ve dolayısıyla **kıdem tazminatları** artıyor. Kapıcı “**ben emekli oluyorum**”, “**yaş dışındaki şartları tamamladım, SGK’dan yazımı da aldım**” veya “**haklı olarak sözleşmeyi feshediyorum**” dediği anda **apartmanda geçen hizmet süresi** için kıdem **tazminatı** hesaplanması gerekiyor.

Kapıcıların ücreti gelir vergisine tabi olmasa da **kıdem tazminatı hesabı** brüt ücretlerine göre yapılıyor. Apartman sakinlerinin gelir durumu arttıkça kapıcının **brüt ücreti** de artıyor haliyle.

Hal böyleyken geçen yıl aldığınız **apartman dairesi**³³ sebebiyle işvereni olduğunuz **20 yıllık** apartman görevlisi emekli olurken ödenecek en az **100.000 TL**³⁴ civarındaki kıdem tazminatının borçlusu olabiliyorsunuz. Hizmet süresi daha fazlaysa veya brüt ücreti daha yüksekse ödeyeceğiniz miktar artabiliyor.

Haberdar olmadığınız işverenliğiniz kapıcının kıdem tazminatı konusunda sizi diğer apartman sakinleriyle birlikte müteselsil **borçlu** yapabiliyor.

Hem ev fiyatları da bu kadar yükselmişken **pazarlığa** kapıcının **birikmiş** kıdem tazminatını da katın derim.

³³ İster oturun ister kiraya verin hatta boş bile durabilir.

³⁴ 2022 yılı asgari ücret yaklaşık 5.000 TL alındığında 20 yıl için yaklaşık tutar.

(Şubat 2022)

Mesela Bundan Büyükşehir Belediye Başkanlarının Haberi Var mı?

Anayasamızda yerel yönetimler *il, belediye ve köy* idaresi olarak sayılmış. Karar organlarının *seçmenler* tarafından belirleneceği de anayasa ile güvence altına alınmış.

İl Özel İdaresi için özel bir kanun, köy idaresi için özel bir kanun ve belediye idaresi için özel bir kanun yazılmış. Bu kanunlarla ve çeşitli kanunlarla yerel yönetim seçimi sonrası seçilen kişiler için *özlük hakları* oluşturulmuş.

Belediye başkanları, muhtarlar, il genel meclisi üyeleri belediye meclis üyeleri gibi seçilmiş kişilerin ücret, aylık, huzur hakkı gibi *gelirleri* kanunlarla düzenlenir. Bu kişilerden emeklilik sistemine dahil edilecek seçilmiş varsa *sosyal güvenlik* ile de ilişkilendirilir.

2008 yılına kadar belediye başkanlarının *Emekli Sandığına* tabi olması için *bazı şartlar* aranıyordu. 2008 sonrasında tüm belediye başkanları 4/1-c memur statüsünde değerlendiriliyor.

Belediye başkanlarının maaşları olmuyor. *Ödenek* adı veriliyor gelirlerine. Ödenek miktarı belediye kanu-

nunda nüfusa göre düzenlenmiş. Nüfus arttıkça belediye başkanının ödeneği artıyor. Belediye teşkilatında en yüksek ödenek belediye başkanına ödeniyor. En yüksek sosyal güvenlik aylığı da belediye başkanına bağlanıyor.

Ülkemizde **30 ilimizde** büyükşehir belediyesi bulunuyor. Bu belediyelerin diğer belediyelere göre farklı yapı, iş ve işleyişleri var. Büyükşehir belediye başkanları da doğrudan halk tarafından seçiliyor. Ödeneğini de kanunda yazılı nüfusa denk gelen ölçüde alıyor.

Belediye başkanlarının **ödenekleri nüfusa göre** belirlenirken emeklilik bakımından yükseköğrenim görmüş tüm belediye başkanları için **4.800 ekgösterge** rakamı uygulanıyor. İster ilçe belediye başkanı olsun ister **belde**, hatta **İstanbul**.

Büyükşehir belediyelerinde **en üst amir** Büyükşehir **belediye başkanı**dır. Büyükşehir belediyesi idari teşkilatının başındaki kişi doğrudan **başkana bağlı bir bürokrat** olan Büyükşehir Belediyesi **Genel Sekreter**idir.

Genel sekreter büyükşehir belediyesinin en yüksek memurudur. Danışmanların ücreti bile genel sekreter ücretine göre belirlenir. Belediye başkanından sonra en **yüksek yetkili** kişidir genel sekreter.

Genel sekreterin *maaşı* büyükşehir belediye başkanından *daha düşük* seviyededir. Çünkü belediye idaresinde en üstte belediye başkanı bulunur

Bununla birlikte büyükşehir belediyesi *genel sekreter*leri için kanunda bakanlık genel müdürleri için tanınan tüm haklar uygulanacağından *ekgöstermeleri* **6.400** olarak uygulanır.

Büyükşehir belediyesinin en üst amiri belediye başkanları için 4.800 olan ekgösterge uygulanırken genel sekreter için 6.400 ekgösterge uygulanır.

Hal böyle olunca genel sekreterin *emekli maaşı ve ikramiyesi* büyükşehir belediye başkanından *çok daha fazladır*.

(29 Ocak 2022 - Dünya)

Youtuberlar İçin Bağ-Kur Zorunlu mu?

Sosyal medya içerik üreticiliği son yıllarda hızla yaygınlaştı. Özellikle **genç** nüfus içinde **sosyal medya içeriği** üreterek **gelir** elde eden binlerce kişi var. Bu şekilde gelir elde edenlerin sayısı arttıkça birçok kişi **fenomen** olmanın yollarını aramaya başladı.

Sosyal medya içerik üreticiliği **gelir getirici** niteliği ağır basan bir faaliyet olunca da **vergilendirilmesi ihtiyaç** halinde geldi.

Geçtiğimiz yıl Ekim ayında sosyal medya içeriği üreticiliğine ilişkin yasal bir düzenleme yapıldı. Düzenleme ile bu kazanç için **istisna** getirildi.

İstisna ve muafiyet **vergi hukukuna** ilişkin özel kavramlar. Genelde muafiyet kişileri, istisna ise tutarları belirleyerek vergi alanında düzenlemeleri ifade eder.

Ekim ayında çıkan 7338 sayılı Kanuna ile Gelir Vergisi Kanununa bu konuda bir madde eklendi.

“*İnternet ortamındaki sosyal ağ sağlayıcıları üzerinden ... elde ettikleri kazançlar gelir vergisinden müstesnadır.*”

şeklindeki madde ile sosyal medya içeriği üreten kişilerin gelirleri için **istisna** getirildi. İstisnadan faydalanabilmek için de **vergi dilimi üst sınırı**.

Gelir vergisi tebliği ile bu kazançların istisnadan yararlanabilmesi için yıllık 880 bin TL’yi aşmama şartı aranıyor. Tabii usul ve esaslar da **gelir vergisi tebliği** ile düzenleniyor.

Sosyal içerik üreticilerinin istisna hallerini düzenleyen **318 sayılı** Gelir Vergisi Genel Tebliği 12 Ocak 2022 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi. **Tebliğ, kanun** maddesinde yer alan hükümleri **tekrar ederek** düzenlemelere başlıyor. Fakat kanunda yer almayan hususlar da tebliğ ile kural haline geliyor.

Tebliğ ile kanunda yer almayan bir şart getiriliyor. **Mükellefiyet!**

*“Bu kapsamda, istisnadan faydalanmak isteyen **mükelleflerin** ... yetkili vergi dairesine başvurarak istisna kapsamındaki faaliyetine ilişkin olarak ilgili **vergi dairelerinden...** (**İstisna Belgesi**) almaları gerekmektedir.”*

Tebliğe göre mükellef olan sosyal içerik üreticisi vergi dairesine başvurup **mükellefiyet tesis ettirmek** ve belge almak zorunda. Ancak bu durumda istisnadan yararlanabiliyor.

Sosyal içerik üreticileri vergi konusunda **880 bin TL**’ye kadar istisnadan yararlanabilirken işin sosyal güvenlik boyutu için 5510 sayılı Kanuna bakmak gerekiyor.

Sosyal Güvenlik uygulamalarındaki temel kanun olan 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi sigortalıları düzenliyor. Maddenin birinci fıkrasının **(b) bendi** ise **kendi nam ve hesabına** çalışanları.

Bende göre “**Ticari kazanç** veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde **gelir vergisi mükellefi olanlar**,” 4/1-b (Bağ-Kur) sigortalısı sayılıyor. Yani gelir istisna kapsamında bile olsa vergi mükellefiyeti **Bağ-Kur’lu yapıyor**.

5510 sayılı Kanunun 7 nci maddesine göre “**(b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan, gelir vergisi mükellefi olanlar vergi mükellefiyetlerinin başladıkları tarihten**,” sigortalılık başlatılıyor. 8 inci madde ise bildirim düzenliyor. Buna göre vergi dairesi mükellefiyet işlemleri tamamlandıktan sonra mükellefi **15 gün içinde SGK’ya** bildiriyor.

Mükellefiyete istisna getiriliyor ancak **sigortalılığa** ilişkin ayrıca bir **düzenleme bulunmuyor**. Sosyal içerik üreticisinin Bağ-Kur zorunluluğunun sona ermesi için **faaliyetini sonlandırması** gerekiyor. Faaliyeti ise kendisi değil bağlı olduğu **Vergi Dairesi** sonlandırıp **SGK’ya** bildiriyor.

Sosyal içerik üreticisi **işçi veya memursa Bağ-Kur mükellefiyetinin dışında** tutuluyor. Şayet böyle bir sigortalılığı yoksa gelir **vergisi mükellefi** olduğu tarihten itibaren bir de **Bağ-Kur mükellefiyeti** başlıyor.

Dahası *aylık* geliri *asgari ücretin altında* da olsa *çiftçi ve esnaf gibi* Bağ-Kur muaflığından *yararlanamıyor*.

(3 Şubat 2022)

İkramiye Alamayan Milletvekili de Olur!

Emekli aylığı denince akla gelen ikinci şey **ikramiyedir**. Çünkü emekli olurken memurlara emekli ikramiyesi, işçilere ise **kıdem tazminatı** ödenir.

Memurlara ödenen emekli ikramiyesi yürürlükte olmayan **5434 sayılı** T.C. Emekli Sandığı Kanununda düzenleniyor. Kanun yürürlükte değil ama **2008 Ekim ayı öncesinde** göreve başlayan tüm kamu görevlileri bir şekilde bu kanuna tabi tutuluyor. Bu nedenle 2008 yılı Ekim ayından önce memuriyete başlayanların Emekli Sandığı ile ilişkileri devam ediyor.

Kamu görevine **2008 yılı Ekim ayından sonra** girenler için ise 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun uygulanma imkanı bulunmuyor. Bu kişilere **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu** uygulanıyor. **Statüsü ne olursa olsun**.

Sigortalı memurlar (Ekim/2008 sonrası) hakkında uygulanan 5510 sayılı Kanunda emekli ikramiyesine ilişkin **herhangi bir hüküm** bulunmuyor. Bu memurlar için mülga 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa eklenen **ek 82 nci maddeye** göre ikramiye ödemesi yapılıyor. Yani memuriyete ilişkin sosyal güvenlik rejimi

değiştirilip *eski rejim üzerinden* emekli ikramiyesi ödeniyor.

Emekli Sandığı Kanununun “*İkramiye*” başlıklı 89 uncu maddesi önceki halinde *hizmetlerin tümü* memuriyette geçenler ile *son defa Emekli Sandığına* tabi çalışanlara ikramiye ödenmesini mümkün kılıyordu. Hüküm iki kez Anayasa Mahkemesi tarafından İPTAL edilince 2012 yılında ikramiye yeniden düzenlendi.

2008 Ekim öncesi memurlar için emekli ikramiyesine ilişkin *son düzenleme* “*hizmetlerinin tamamı memur olarak geçenler*” ile “*memuriyetten kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde ayrılanlar*” için *ikramiye ödenmesini* öngörüyor.

Yeni (5510) Kanuna tabi memurlar için emekli ikramiyesi ise “*hizmetlerinin tamamı memur olarak geçenler*” ile “*son defa memurken emekli olanlar*” için ödeniyor. Yani 2008 sonrası hizmetlerinin içinde memuriyet olan *milletvekili, belediye başkanı, il encümeni, yedek subay, yönetim kurulu üyesi gibi* çok sayıda sınırlı süreli kamu görevlisi *ikramiye* hakkından *yararlanamıyor*.

Hatta 5510 sayılı Kanuna göre hizmetlerinin büyük çoğunluğu 4/1-c (memur) olarak geçen kişiye memur emekli aylığı (4/1-c) bağlansa da *son defa* kamuda değilse *ikramiye ödenmiyor*.

“*Son defa kamu görevi*” ifadesi Anayasa Mahkemesi tarafından *iki kez iptal* edilmesine karşın 5434 sayılı Kanunun ek 82 nci maddesi niye mi hala orada duruyor?

Belki de bir itiraz dilekçesiyle *iptal edilmeyi* bekliyordur...

(1 Şubat 2022)

Kesmeyin Youtuber'ın Yetim Aylığını...

Sosyal medyaya içerik üreterek gelir elde eden nam-ı diğer *youtuberlar* ile ilgili *vergi sorunu* bir nebze de olsa çözümlendi. Para bankaya yatıyor, banka yatan tutardan vergi kesiyor, kalan kısım youtuber'ın oluyor. Bu gelir *yıllık 880.000 TL*'nin altında ise istisna kapsamında kalıyor.

Sosyal medya içerik üreticilerinin kazançlarının vergilendirilmesiyle ilgili yazıldı çizildi, tebliğ çıkarıldı, usul ve esaslar belirlendi. Fakat işin sosyal güvenlik boyutu hala netleşmiş değil.

Youtuber, sosyal güvenlik hukukunda “*kendi nam ve hesabına çalışanlar*” kategorisinde değerlendiriliyor. Çünkü youtuber kendisiyle ilgili vergi süreçlerini yürütürken vergi mükellefi oluyor. Yıllık gelirinin istisnanın altında kalması veya kalmamasının önemi yok. Sonuçta vergi mükellefi ve yine sonuçta *Bağ-Kur'lu* oluyor.

Vergi mükellefiyetinden doğan Bağ-Kur yükümlülüğünde parasal bir sınır bulunmuyor. Yani elde edilen gelirden bağımsız olarak vergi mükellefi olan kişinin SSK ya da Emekli Sandığı yok ise veya bu kişi emekli değilse zorunlu olarak Bağ-Kur'lu.

Bağ-Kur zorunluluğu kişiye her ay prim ödeme zorunluluğunu beraberinde getiriyor. Yani kazancım yok deseniz bile vergi mükellefi iseniz her ay **1.726 TL** sosyal güvenlik borcunuz oluşuyor. Bu durum youtuberlar için de geçerli tabi ki.

Youtuber kavramı çok eski değil, bu işe gönül verenler de çok yaşlı değil. Çoğunluklu lise ve üniversite çağındaki gençler bu işlere çok meraklı. Hele bir de iş yaparak ünlenip üstüne para olunca tabi cazip geliyor.

Sosyal medyanın cazibesi **kiminin cebini, kiminin hayalini** süslüyor. Ama her halükarda bu işe gönül verip **maliyenin kapısına** gittiyseniz sonrasında sizi bir de **Bağ-Kur sürprizi** bekliyor.

Gençler demişken bu işi yapanlar arasında vefat eden anne veya babasından aylık alanlar da var. Hem de öğrenciliğinden dolayı alıyorlar bu aylıkları.

Öğrenci iken 4/1-a (SSK) kapsamında çalışanların aylıkları 2018 yılında 5510 sayılı Kanuna eklenen cümle ile **kesilmiyor**. Fakat 4/1-b (Bağ-Kur) sigortalılığı olan yetimlerin aylıkları izleyen aydan **kesiliyor**.

Örneğin yetim aylığı alan Defne ile Burça aynı zamanda yükseköğretimde öğrenci olsunlar. Her ikisi de videolar çekip sosyal medyada paylaşmayı seviyorlar.

Defne youtuber olmak istiyor. Maliyeye gidip **istisna belgesini** aldıktan sonraki ay Bağ-Kur'dan dolayı **aylığı kesiliyor**.

Burça ise **hem kendi kanalı** için hem de bir **ajansla anlaşp** çekimler yapıyor. Ajans da ona **4/1-a (SSK)** sigortalılığı başlatıyor. SSK, Bağ-Kur'u kesiyor. **SSK esas** alınıyor. İkisi de youtuber, ikisi de mükellef.

Defne Bağ-Kur yükümlüsü olduğu için aylığı kesilirken Burça 4/1-a (SSK) sigortalısı olarak **okuduğu** sürece **25 yaşını** doldurana kadar aylık alıyor. Yıllık **880.000 TL**'lik istisnayı **aşsa bile**.

Erkeklerle de Eşlerinden Aylık Bağlanabilir

Sosyal güvenlik sistemimizde kadın veya erkek olsun eşlere (*eşini öldürmedikleri sürece*) aylık bağlama şartları bulunduğu sürece her durumda **ölen eşten aylık** bağlanmaktadır.

Ülkemizde özellikle **çalışmayan kadınlar** kendilerine aylık bağlandığını bilirler. Ancak **birçok erkek** memur veya sigortalı eşlerinin sigortalı çalışmalarından dolayı kendilerine **aylık bağlanmayacağı düşüncesindedir**.

Kadın veya erkek 4/1-a (**SSK**) sigortalısı ise **5 yıl** sigortalılık ve **900 gün**, 4/1-b (**Bağ-Kur**) veya 4/1-c (**Emekli Sandığı**) sigortalısı ise 5 yıl sigortalılık ile ölürse sağ kalan eş ve çocuklarına aylık bağlanır.

Ölüm halinde sigortalının hizmet süresi ya da prim günü aylık bağlanmasına yetmiyorsa, çalışma hayatında biriken primlerin işçi ve işveren payı ölüm toptan ödeme olarak hak sahiplerine dağıtılır.

Bu nedenle erkekler vefat eden eşlerinden dolayı aylık alabilirler. Çalışıyor olmaları aylığın oranını etkiler.

Sigortalı Hizmetler Nasıl Birleşir? (Nerden Emekli Oluruz)

Ülkemizde 2008 yılına kadar SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı, Banka Sandıkları olmak üzere çok sayıda sosyal güvenlik kuruluşu bulunmaktaydı. Bu bakımdan **2008 yılından önce** çalışma hayatına giren kişilerin farklı sosyal güvenlik kuruluşlarında hizmetlerine rastlamak mümkündür.

1 Ekim 2008 tarihinden önce ilk kez herhangi bir şekilde **sigortalı/Bağ-Kurlu/memur** olan kişilerin hizmetlerinin birleştirilmesi ve emeklilik süreçlerinde son 7 yıllık fiili hizmet süreleri esas alınır. **Son yedi yılda en çok hizmetin** geçtiği statüye göre emeklilik işlemi yapılmaktadır.

Ölüm, maluliyet, yaş haddinden emeklilik gibi hallerde ise **son sigortalılık** statüsü üzerinden aylıklar bağlanır.

İlk kez **Ekim 2008 tarihinden sonra sigortalı** olan kişilerin emeklilikleri ise **toplam hizmet** süresi içerisinde **en çok** sigortalılığın geçtiği statü üzerinden yapılmaktadır.

Bu kişilerin de **ölüm, maluliyet, yaş haddi** gibi hallerinde de **son çalıştıkları** statüye göre kendilerine veya yakınlarına aylık bağlanmaktadır.

Emekliliğine **1260 günden** (son 3,5 yıl) az süre kalmış olan kişilerin isteğe bağlı sigortalı olmaları halinde de (son yedi yılda en çok SSK olması) SSK'dan emekli olabilmeleri mümkündür.

Emeklilik için prim gününe ihtiyaç duyanların sahte sigortalılık yollarına başvurması halinde prim günleri silineceği gibi daha sonra **aylık borcuyla** karşılaşma **ihtimalleri** de bulunmaktadır.

Memurlar Hangi Aylarda Emekli Olmalı?

2008 Ekim döneminde önce memuriyete girmiş emeklilerin *maaşları* T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve memur maaş *katsayılarına* göre ödenmektedir.

Emekli *ikramiyeleri* de yine *aynı katsayıya* göre ödenir.

Kanunlara göre katsayılar yılın *belirli aylarında* artırılır. Bu aylar *Ocak ve Temmuz* aylarıdır.

Aralık 15 maaşını alıp³⁵ emeklilik dilekçesi veren memurlar izleyen yılın 15 Ocak tarihinden emekliye sevk edilirler. Emekli aylıkları ve ikramiyeleri de *Ocak* ayında belirlenen *katsayılar* üzerinden ödenir.

Aynı şekilde *Haziran 15 maaşını* alıp emeklilik dilekçesi veren memurlar 15 Temmuz tarihinden emekliye sevk edilirler. Emekli aylıkları ve ikramiyeleri de *Temmuz* ayında belirlenen *katsayılar* üzerinden ödenir.

Yaş haddinden (65)³⁶ emekli olan memurlar ise hangi ayda emekli olurlarsa olsunlar *bir sonraki katsayı* değişikliğinden ayrıca yararlanırlar.

³⁵ Memurlar maaşlarını peşin aldıklarından 15 Aralık–14 Ocak arasında sosyal güvenlik bağları devam eder.

³⁶ Yükseköğrenim kurumları gibi Kurumlarda farklılık göstermektedir.

Bu bakımdan memur emeklilerinin aylıklarının yüksek olması ve daha fazla emekli ikramiyesi almaları için doğru zamanda emeklilik talebinde bulunmaları gerekir.

Engelli Çocuğu Olan Kadınlara Hizmet İlavesi

Başka birinin *sürekli bakımına* muhtaç *çocuğu* olan *kadın* sigortalılar için *Ekim/2008* döneminde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunla *hizmet ilavesi ve yipranma hakkı* getirildi.

Bakıma muhtaç çocuğu olan kadınların çalışmalarının dörtte biri ayrıca prim günlerine ekleniyor. Hizmetlere eklenen *prim günü süresi* kadar da kadın sigortalının emeklilik *yaşından* düşülüyor. Bir nevi *füli hizmet zammı*.

Dolayısıyla bakıma muhtaç çocuğu olan kadın sigortalıların her *dört yıllık* çalışması *beş yıl* kabul ediyor. Ayrıca her dört yıl için emeklilik yaşı *bir yaş azalıyor*.

Bu hak *Ekim/2008* döneminden *sonraki* çalışmalar için geçerli olmakla birlikte bu tarihten önce işe/memuriyete başlayan kadın sigortalılar da bu haktan faydalanabiliyorlar.

Ayrıca bu hakkın kullanımında hizmet ilavesi ve yaştan indirim bakımından da herhangi bir *sınırlama bulunmuyor*.

Başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu olan kadın sigortalıların bu durumu

gösteren ***sağlık kurulu raporu*** ile Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmaları halinde işlemler başlıyor.

SGK Sağlık Kurulu tarafından raporun ***uygun*** görülmesi halinde çalışılan günler için prim ilavesi ve yaş indirimi yapılıyor.

Emekli Olurken 1 Maaş İkramiyeden Olmayın!

Kamu kurumlarından emekli olan *memurlara* çalıştıkları her *tam yıl* için *emekli ikramiyesi* verilmektedir. Yılı tamamlamayan aylar için herhangi bir ödeme yapılmamaktadır.

Çok sayıda memur tam yılı tamamlamadan emekli olmaktadır. Bu kişiler bir ya da iki aylık *süre eksigi* nedeniyle *bir maaş* ikramiyeden mahrum kalmaktadır.

Özellikle *ücretsiz izni* olan veya başka bir nedenle *memuriyetinde boşluk* olan kişiler hizmet sürelerini tam olarak hesaplamakta güçlük çekebilirler.

Bu nedenle bir yıllık ikramiyeden mahrum kalmak istemeyen memurların emekli olmadan önce hizmetlerini hesaplamaları büyük öneme sahiptir.

SSK'dan 3600 ve 4500 Prim Günü Emeklilik Hakkı

Bir işverene tabi olarak hizmet akdiyle çalıştıkları her tam yıl için 4/1-a kapsamında (SSK) emekli olabilmeleri için aranan şartlar sigortalı olarak ***işe giriş tarihine*** göre değişir. Bu nedenle SSK'dan emekli olacak kişilerin işe giriş tarihi önemlidir.

Sigortalılar işe giriş tarihlerine göre belirlenen ***kademeli yaş*** tablosundaki ***(5.000 – 5.975 gün arasında değişen)*** prim gününü doldurduklarında emekli olabilirler.

Kademeli yaş tablosundaki prim günü yeterli olmayan sigortalıların ***kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını*** doldurması halinde ***15 yıl ve 3.600*** sigorta prim günü ile kendilerine aylık bağlanabilir.

Bu şekilde aylık bağlanabilmesi için sigortalı olarak işe başlama tarihinin ***08.09.1999 tarihinden önce*** olması gerekir.

Sigortalı olarak işe başlama tarihi ***09.09.1999 ile 30.04.2008*** tarihleri arasında olan 4/1-a (SSK) sigortalıları için ise ***kadınlar 58 erkekler 60 yaşını*** doldurduklarında ***25 yıl sigortalılık ve 4.500 sigorta prim günü*** ile emekli olabilirler.

Vergi İndirimi Yoluyla Erken Emeklilik

Engelli olması nedeniyle vergi indiriminden yararlanan sigortalılara, diğer sigortalılara göre **daha kolay şartlar**la emeklilik imkanı tanınır.

Vergi indirimi nedeniyle erken emeklilik şartları sigortalıların **engellilik derecesi** ve **sigorta başlangıç** tarihlerine göre değişiklik gösterir.

Engellilik halinde **I. derece %80** ve üzeri engellilik halini tanımlar. Bu durumda olan sigortalılar için **15 yıl** sigortalılık ve **3.600** prim günü ile yaş şartı aranmaksızın emekli olabilirler.

II. derece olan **%60-79** engellilik oranına sahip kişiler sigortalılık **başlangıcına** göre **15 yıl - 3.600** prim gününden **18 yıl - 4.000** prim gününe **değişen şartlarda** yaş beklemeeksizin emekli olabilirler.

%40 - %59 arasında **III. derece** engelli olan sigortalılar da sigorta başlangıç tarihine göre **15 yıl -3.600** prim gününden **20 yıl – 4.400** prim gününe **değişen şartlarda** emekli olabilirler.

Vergi indirimi nedeniyle emekli olan kişiler malulen emekli olan kişilerden **farklıdır**.

Malulen emekli olan kişiler aylık bağlandıktan sonra çalışmaya başlarsa **malul aylıkları kesilir**.

Vergi indirimi ile emekli olduktan sonra çalışma halinde aylıkları **kesilmez**. Bu kişiler **sosyal güvenlik destek primine** tabi olarak çalışabilirler.

Miras Hukukundan Gelen Sosyal Güvenlik Alacağınız Olabilir!

Sigortalı ve emeklilerin ölümleri halinde;

- ölüm yardımı,
- cenaze ödeneği,
- tahsil edilmemiş aylık ve gelirler,
- emekli ikramiyesi ve
- toptan ödeme gibi çok sayıda hak doğar.

Bu hakların bir kısmı sosyal güvenlik hukuku bir kısmı ise miras hukuku kapsamındadır.

Sosyal güvenlik hakkı kapsamında olan **haklar eş, çocuk** ve belli durumlarda **anne babanın hak sahibi** olmasına bağlıdır. Yani bu haklar yalnızca hak sahiplerine verilir.

Hak sahibi **olmaması** durumunda ise hak sosyal güvenlik hukukundan çıkar ve **mirasa** dönüşür.