



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin

BAKIŞ AÇISI



Dosya

Asgari Ücret Artışının Etkileri

- ✓ Asgari Ücret Artışının Denetime Etkisi
- ✓ Asgari Ücret Artışının Vergi Gelirlerine Etkisi
- ✓ Asgari Ücret Artışının Çalışma Barışı Üzerinde Etkileri

Uygulamada Sosyal Güvenlik

- ✓ 18 Yaşından Küçük Kişiler Sigortalı Olabilir mi ?
- ✓ Emeklilikte Örnek Olay İncelemesi

**Türk Sosyal Güvenlik
Sisteminde
Hak Sahipliği**

Zafer PEKTAŞ

Sayı

11

ISSN: 2149-9438

Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Yayınıdır



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin

BAKIŞ AÇISI

Sahibi

Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Adına
Cemal TAN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Ahmet AKSU

Editör

Dr. Okan Güray BÜLBÜL

Yayın Türü

Ulusal Süreli

Yayın Aralığı

6 Ay (Aralık)

Dili

Türkçe ve İngilizce

Basım Yeri

Atalay Matbaası
Büyük Sanayi 1. Cadde Elif Sok 7/236-237
İskitler/Ankara
Tel: 0312 384 41 82 • Sertifika No: 15689

Basım Tarihi

Haziran 2022

ISSN: 2149-9438

İletişim Bilgileri

Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği
Kavaklıdere Mahallesi, Kızılırmak Cd. No:18/2
06680 Çankaya/Ankara
Tel: 0312 995 07 43 / 0501 339 77 43
www.sgd.org.tr e-mail: yonetim@sgd.org.tr

Yayın Kurulu

Dr. Okan Güray BÜLBÜL Ahmet AKSU
Yusuf TURAN Burcu TUR
İlgaz ŞİMŞEK Cansu KARABACAK

Hakem Kurulu

Prof. Dr. Abdurrahman İlhan ORAL Prof. Dr. Aysen TOKOL
Prof. Dr. Coşkun SARAÇ Prof. Dr. Dilek BAYBORA
Prof. Dr. Gürol ÖZCÜRE Prof. Dr. Hatice EROL
Prof. Dr. MÜJDAT ŞAKAR Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Prof. Dr. Yusuf ALPER Doç. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN
Doç. Dr. Erdem CAM Doç. Dr. Fatma KOCABAŞ
Doç. Dr. Hande Bahar AYKAÇ Doç. Dr. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE
Doç. Dr. Seda TEKELİ Doç. Dr. Serdar ORHAN
Dr. Öğretim Üyesi Aslı KAVURMACI Dr. Öğr. Üyesi Dilek DULAY YANGIN
Dr. Öğr. Üyesi Emre KOL Dr. Öğr. Üyesi Erhan GÜLCAN
Dr. Öğretim Üyesi Işıl KURNAZ Dr. Ömer Can ÇEVİK

Bu Sayının Hakemleri

Doç. Dr. Hande Bahar AYKAÇ Dr. Öğretim Üyesi Işıl KURNAZ

Derginin tüm hakları saklıdır. Dergideki bilimsel çalışmalar 5846 sayılı Kanun hükümlerine tabidir. Derginin tamamı veya bir kısmı Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Yönetim Kurulu'nun izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi veya herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayımlanamaz.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Editör'den	
Dr. Okan Güray BÜLBÜL	2
Başkan'dan	
Cemal TAN	4
Dernek'ten	
Burcu TUR.	6

Asgari Ücret Artışının Denetime Etkisi	
Kadir GÜLERCE	17

Asgari Ücret Artışının Vergi Gelirlerine Etkisi	
Yusuf YILDIZ	27

Asgari Ücret Artışının Çalışma Barışı Üzerine Etkileri	
Yusuf TURAN	33

18 Yaşından Küçük Kişiler Sigortalı Olabilir Mi?	
Salih BOŞDURMAZ.	45

Emeklilikte Örnek Olay İncelemesi: Normal Emekli, Malulen Emekli Veya Vergi İndiriminden Kaynaklı Emeklilik	
Mustafa KILIÇ	49

Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Hak Sahipliği	
Zafer PEKTAŞ.	55

Yayın İlkeleri.	89
Makale Yazım Kuralları	91

ÇALIŞMA HAYATINDA ASGARİ ÜCRET TEMEL BİR GÖSTERGE



Çalışma hayatı koronavirüs salgını sonrasında yeniden işyerlerine dönüşle birlikte hareketlilik kazanarak 2021 yılı Haziran ayında itibaren salgın öncesi gündemlerine dönmeye başlamıştı. Ancak bu süreçte dünya ekonomisinde tedarik süreçlerinde yaşanan sorunlar ile başlayan ve Rusya'nın Ukrayna'yı işgal etmesiyle devam eden fiyat dalgalanmaları, Türkiye ekonomisinde yaşanan döviz kuru hareketliliği ve enflasyonist ortama dönüş ile çalışma hayatının gündeminin ilk maddesi ücretlilerin satın alma gücünün korunması haline geldi. Bu anlamda 2021 yılının Aralık ayında Asgari Ücret Tespit Komisyonu sosyal tarafların katılımıyla hızlı bir şekilde toplanarak asgari ücret artışı ve bu artışın işgücü piyasalarına yansımalarını düzenlemek adına karar alma sürecini başlattı. Komisyon toplantılarında asgari ücretteki artış ile birlikte gerçekleştirilecek artışın özellikle temel gıda ürünlerine olan talebi yükselterek fiyatlar genel seviyesindeki yükselişi körüklenmesine yönelik potansiyel etkinin önüne geçilmesi, asgari ücretteki artışla birlikte istihdamda daralma riskinin engellenmesi ve işgücü piyasasında ortalama ücret seviyesine etkilerin olumsuz sonuçlarının giderilmesine yönelik olarak da politika önerilerinin geliştirilmesi gerekliliği görüldü. Böyle olunca da yalnızca asgari ücrette rakamsal bir artış değil, bu artışın işverene maliyetinin bir kısmının karşılanması, asgari ücretlilere yönelik olarak ilave tedbirler ve işverenler açısından işyeri içi ve sektörel ücret dengelerinin korunması için politika alternatifleri tartışıldı. Sonuç olarak ise; asgari ücret 5.004 TL'ye yükseltildi, tüm ücretlilerin ücretlerinin asgari ücrete kadarki kısmı gelir vergisinden muaf tutuldu ve yine damga vergisi istisnası hayata geçirildi. Bütün bu düzenlemeler hem asgari ücretlilerin eline geçen net rakamın artırılmasına hem de işverene maliyetin, devletin kendi gelirlerinden vazgeçerek azaltılması olarak sonuç doğurdu.

Asgari ücretin ne kadar olacağı, çalışma hayatında yalnızca asgari ücretlilerin eline geçen rakamı belirlemiyor. Çalışma hayatında asgari ücret çok temel bir gösterge. Özellikle sosyal güvenlik sisteminde prime esas kazançlar, prime esas kazançtan muaf tutulan kalemlerin sınırları, borçlanma tutarları, idari para cezaları gibi pek çok unsur için asgari ücret esas alınıyor. Diğer yandan asgari ücretteki bir artış, işgücü piyasasında ortalama ücret seviyesini de etkiliyor. Asgari ücrette yaşanan rakamsal artış, işgücü piyasasına ilk kez giren kişiler ile bir - iki yıllık kıdemi olan kişiler arasındaki ücret makasını daraltıyor. Böyle olunca da işyerlerinde hiyerarşik yapının korunması ve görevsel farklılıkların korunması adına işverenlerin ücret düzenlemesine gitmesi gerekiyor. Bu yıl yaşanan artış sonrası da işyerlerinde gündem ücret politikasının gözden geçirilmesi oldu. Dolayısıyla asgari ücretteki artış ve hayata geçirilen vergi istisnası ve muafiyeti çalışma hayatında çok önemli bir değişime yol açtı.

Bu değişim sonrası Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği bünyesinde çıkartılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin Bakış Açısı Dergisi olarak yayın kurulu toplantısında asgari ücretteki artışın çalışma hayatına yansımalarını yayın kurulu olarak Haziran 2022 sayısının dosya konusu olarak belirledik. Asgari ücretteki artışın kamu bütçesine yansımaları, sosyal güvenlik sisteminde denetmenlerin yürüttüğü denetimlere ve kayıt dışı istihdam etkilerini, çalışma barışına yönelik yansımalarını ele almak üzere dosya konusu içeriğini belirledik. Bu çerçevede dosya konusu yazıları içerisinde Vergi Müfettişi Sayın Yusuf YILDIZ asgari ücret düzenlemesinin vergi gelirleri ve kamu bütçesi üzerine etkilerini "2022 Yılı Asgari Ücret Düzenlemesi Üzerine Kısa Bir Analiz" başlıklı yazısı ile değerlendirdi. YILDIZ, yazısında asgari ücretteki artışın enflasyonist baskı yaratma ve kamu bütçesinin erimesi riskini değerlendirerek bu konuda verilerle bir değerlendirme yaptı. Sosyal Güvenlik

Denetmeni Sayın Kadir GÜLERCE ise asgari ücret artışının denetimlere yönelik etkisini kayıt dışı istihdam ve eksik bildirim çerçevesinde ele aldı. “Asgari Ücret Artışının Denetime Etkisi” başlıklı yazısında GÜLERCE, örneklerle asgari ücret artışının özellikle beşten az çalışanı bulunan işyerlerinde eksik bildirim konusundaki riski artırdığına değinerek denetimler açısından çok önemli bir noktaya parmak bastı. Asgari ücretteki artışın çalışma barışı üzerine etkilerini değerlendiren Sosyal Güvenlik Denetmeni Yusuf TURAN ise, asgari ücretteki artışın ücret politikaları üzerindeki etkilerini ve özellikle ücret artışlarının gerçekleştirilmemesi halinde işgücü piyasasında hareketlilik ya da çalışanların mutsuzluğuna neden olabileceğine değinerek çalışma barışı üzerindeki etkileri somutlaştırmış oldu. Bu çerçevede dosya konusu olarak belirlenen Asgari Ücretin Çalışma Hayatına Etkileri konusunda katkılar sunarak dergimize derinlik katan Sayın Yusuf YILDIZ, Sayın Kadir GÜLERCE ve Sayın Yusuf TURAN'a bir kez daha yayın kurulu olarak teşekkür etmek isteriz.

Bilindiği üzere dergimizde dosya konusu haricinde hakemli makalelere yer veriyoruz. Bu sayımızda Sosyal Güvenlik Denetmeni Sayın Zafer PEKTAŞ'ın “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Hak Sahipliği” başlıklı makalesi hakem değerlendirmeleri sonrası yayımlanmaya layık görülmüştür. PEKTAŞ, makalesinde hak ve hak sahipliği kavramlarını bütüncül bir yaklaşımla ele almış, ölüm sigortası bakımından hak sahipliğini örneklerle ve tablolar yardımı ile sınıflandırarak açıklamış, güncel düzenlemeler ile değerlendirmelerini zenginleştirmiş ve bu kapsamda geniş bir şekilde konuyu açıklığa kavuşturmuştur. Kendisine dergimizin hakemli makale bölümüne katkılarında dolayı çok teşekkür ediyoruz.

Dergimizde Haziran 2022 sayısından itibaren “Uygulamada Sosyal Güvenlik” başlığıyla sosyal güvenliğin sosyal güvenliğin sosyal tarafları açısından merak uyandıran konularına yer vermeyi planladık. Bu çerçevede bu sayımızda Sosyal Güvenlik Denetmeni Sayın Salih BOŞDURMAZ ile eski Sosyal Güvenlik Denetmeni ve dergimizin eski yazı işleri müdürü Sayın Mustafa KILIÇ'ın yazılarına yer verdik. Kendilerine katkılarından dolayı teşekkür ediyoruz.

Dünya ve Türkiye, 2019 yılının sonu ile başlayan koronavirüs salgını ile birlikte zorlu ve daha önce ekonomilerin deneyimlemediği bir süreçten geçti. Bu sürecin yansımaları halen devam ediyor. Özellikle küreselleşmenin argümanlarının test edildiği ve pek çoğunun geçerliliğini koruyamadığı bir sürecin yaşandığı açıkça ortada. Bütün dünyada özellikle tarımsal ürünler çerçevesinde bir milliyetçilik dalgası esiyor. Küreselleşmenin bütün dünyayı tek bir pazar olarak gören ve ticaretin sınır tanımazlığına dayanan yapısı salgın ve sonrasında Rusya'nın Ukrayna'yı işgal etmesi ile birlikte sekteye uğradı. Bu dönemde Türkiye'de ekonomi politikalarının keskin bir şekilde yön değiştirmesi ve bunun sonuçlarının küresel sürece eklenmesiyle birlikte özellikle ücretliler açısından sıkıntılı günler yaşıyor ve bu dönemin kısa sürmeyeceği de görülüyor. Bu çerçevede asgari ücretin önemli ölçüde artırılması ve ücretlilerin satın alma güçlerinin korunması elbette önemli. Ancak 2022 yılının Ocak ayında gerçekleşen artıştan yalnızca dört ay sonra Temmuz ayında ikinci bir artışın dar gelirlerinin insanca yaşam koşullarını sürdürebilmesi için neredeyse zorunlu hale gelmesi, asgari ücretin yükseltilmesinin satın alma gücünün korunmasında tek başına yeterli olamayacağını ortaya koyuyor. Bu nedenle Türkiye ekonomisinin içinde bulunduğu durumda ücretlilerin satın alma gücünü koruyacak ilave mekanizmalara ihtiyaç bulunduğu, sosyal güvenlik sisteminin finansal ve aktüeryal dengesinin korunması bakımından kapsamlı bir politika bileşeninin hayata geçirilmesi gerektiği görülmektedir. Bu ortamda dergimizin Haziran 2022 sayısının okuyucularına faydalı olmasını diler, önümüzdeki süreçte Türkiye ekonomisinin yeniden güçlendiği ve bu gücün ücretlilere de refah ve esenlikler getirdiği bir sürecin yaşanmasını umut ederim.

SOSYAL GÜVENLİK DENETMENİ OLARAK 3600 EK GÖSTERGE İSTİYORUZ



Saygıdeğer meslektaşlarımız ve okurlarımız,

Geçtiğimiz altı ay içerisinde çalışma hayatında yine yoğun bir gündemi geride bıraktık. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütülmekte olan 3600 ek gösterge çalışmasının, bakanlık yetkilileri ve sendika

arasında yürütülen toplantılar neticesinde, tamamlanarak alternatifli bir şekilde Cumhurbaşkanlığına gönderildiği hepimizin malumudur. Bu çalışma, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kurulu komisyonlar tarafından yapılacak görüşmelere istinaden genel kurula gelecek ve kanunlaşarak sonlanacaktır. Dergimizin yeni sayısı yayımlandığında durumun ne olacağını kestirmek zor olsa da hakkımız olan ek göstergeyi istemeye devam edeceğimizi, taleplerimiz için her türlü mücadeleyi vereceğimizi kamuoyunun bilmesini isteriz.

Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Yönetim Kurulu olarak gerek mesleğimizin kazanacağı statü gerek özlük hakları açısından 3600 ek gösterge çalışması kapsamında Kurum Başkanımız Sayın Cevdet CEYLAN ve bakanlık yetkilileri ile görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerde muhataplarımıza A kadro kariyer meslek mensubu olan Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin mevcut hali ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Hizmet Sınıfları İtibariyle Unvan Veya Aylık Alınan Derecelere Göre Ek Göstergeler" başlıklı I sayılı cetvelinin "I-Genel İdare Hizmetleri Sınıfı" kısmının h maddesinde yer aldığı ve 2200 ek göstergeye sahip olduğu hatırlatılmış, kendilerinden yürütülmekte olan çalışma ile Sosyal Güvenlik Denetmenlerine 3600 ek gösterge verilmesi talep edilmiştir.

3600 ek gösterge çalışmaları kapsamında Milli Emlak Denetmenleri Derneği ve Muhasebe Denetmenleri Derneği yöneticileri ile birlikte toplantı yapılmış ve üç kariyer meslek mensuplarının hak ettiği 3600 ek göstergeyi edinmek amacıyla ortak hareket edilmesi kararı alınmıştır.

Ayrıca Kurumumuz Sigorta Primleri Genel Müdürü Sn. Savaş ALIÇ, Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürü Prof. Dr. Gökhan Tuna ÖZTÜRK, Strateji Geliştirme Başkanı Sn. Eşref BAŞKAN, Personel Daire Başkanı Sn. Evren ALTAY, Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi Başkanı Sn. Ayhan GEYLANI, Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Daire Başkanı Sn. Bahattin TOPUKSAK ziyaret edilerek mesleğimizin güncel sorunları ve taleplerimiz üzerine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Sosyal Güvenlik Haftası münasebetiyle Kurum Başkanımız Sn. Cevdet CEYLAN'ın daveti üzerine Dernek Yönetim Kurulu üyeleri olarak Anıtkabir programına katılarak Atamız ziyaret edilmiş ve

mozoleye çelenk konulmuştur.

Yine Sosyal Güvenlik Haftasına istinaden Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu ile Derneğimiz işbirliği neticesinde düzenlenen “Sosyal Güvenlik, Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele, Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin Görev, Yetki, Sorumlulukları ve Kayıt Dışı İstihdamla Mücadeledeki Rolü” konulu etkinliğe katılım sağlanmıştır. Etkinliğin açılışında yaptığımız konuşmada öğrencilere mesleğimiz ve derneğimiz hakkında bilgiler verilmiştir. Kırıkkale Üniversitesi öğrencilerinin yoğun ilgi gösterdiği etkinlikte Dernek Yönetim Kurulu üyeleri Sosyal Güvenlik Denetmenleri Münire ENSONRA DOĞAN, Volkan ÖZYURT ve İlgaz ŞİMŞEK birer sunum gerçekleştirmiştir.

Kırıkkale Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde görev yapan meslektaşlarımız ziyaret edilerek mesleğimiz ile ilgili çalışmalar kendilerine anlatılmış, yaşadıkları sorun ve sıkıntılar hakkında bilgiler alınmıştır.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesinin ev sahipliğinde düzenlenen Batı Karadeniz Kariyer Fuarı'na Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği olarak katılım sağlanmıştır. Fuarda yer alan standımızda meslektaşlarımız Enes Emre KANDAZ ve Hazim YILDIRIM görev alarak standımızı ziyaret eden öğrencilere mesleğimiz konusunda bilgilendirmede bulunarak Derneğimizi temsil etmişlerdir.

Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği İstanbul Şube Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa ŞAHİN ve beraberindeki üyeler Dernek merkezimizde misafir edilerek İstanbul'da yaşanan sıkıntılar hakkında bilgiler alınmış, mesleğimiz ile ilgili yapılan ve yapılacak çalışmalar konusunda istişarelerde bulunulmuştur.

Ankara Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Merkezinde düzenlenen “Rapor Okuma Komisyonu” eğitimine tüm illerden katılan meslektaşlarımız ziyaret edilerek, illerindeki çalışma şartları, yaşadıkları sıkıntılar, talep ve istekleri öğrenilmiş; kendilerine yapmış olduğumuz çalışmalar ile ilgili bilgiler verilmiştir.

Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği olarak mesleğimizin ilerlemesi, hak ettiği değeri görmesi, özlük hakkı başta olmak üzere yaşanan sorunların aşılması için yürüttüğümüz haklı mücadelemizi sürdürürken bir yandan da bir sivil toplum kuruluşu olarak üzerimize düşen görevleri yapmaya devam edeceğiz.

Dergimizin bu sayısında mesleğimizin görev alanına giren konular hakkında hem meslektaşlarımızdan hem de ilgililerden aldığımız katkılarla sosyal güvenlik alanındaki son gelişmeleri değerlendirmeye çaba gösterdik. İlginiz ve desteğinizle dergimizi on birinci sayıya ulaştırmanın gururunu yaşıyor, daha uzun yıllar sosyal güvenlik alanında söz sahibi bir yayın olarak hayatına devam etmesini diliyoruz.

Saygılarımla

Cemal TAN
Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği
Yönetim Kurulu Başkanı

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SAYIN VEDAT BİLGİN İLE GÖRÜŞÜLDÜ



Dernek Yönetim Kurulu Başkanı Cemal TAN ve beraberindeki ekip ÇEKAT (Hacı Bayram Veli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Araştırma Topluluğu) tarafından düzenlenen 35.yıl programına katılmış olup program çıkışında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Prof. Dr. Vedat Bilgin'e mesleğimizle ilgili bilgilendirmede bulunmuştur.

KURUM VE BAKANLIK BÜROKRATLARI MAKAMLARINDA ZİYARET EDİLDİ



Derneğimiz Yönetim Kurulu Başkanı Cemal TAN önderliğinde derneğimiz

yönetim kurulu üyelerinden oluşan ekipler Kurum ve Bakanlık bürokratlarını ve





Osman EKSERT ziyareti

idarecilerini ziyaret ederek derneğimiz ve mesleğimizle ilgili bilgilendirici sunumlarda bulunmuş ve mesleğimizle ilgili iş ve işlemlere dair istişarelerde bulunmuştur.



Evver ALTAY ziyareti

B u k a p s a m d a
24.12.2021 tarihinde dönemin

Personel Daire Başkanı Ali AKSAKAL, 30.12.2021 tarihinde Türk Büro-Sen Genel Başkanı Osman EKSERT, 24.01.2022 tarihinde



Lütfihak ALPKAN ziyareti

Ankara Sosyal Güvenlik İl Müdürü Hacı Ali HASGÜL, 04.02.2022 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan



Bahattin TOPUKSAK ziyareti

Yardımcısı Lutfihak
ALPKAN, 04.03.2022
Personel Daire Başkanı Evren



Ali AKSAKAL ziyareti

ALTAY, 11.03.2022 tarihinde
KADİM Daire Başkanı
Bahattin TOPUKSAK,
16.03.2022 tarihinde Strateji
Geliştirme Başkanı Eşref
BAŞKAN, 22.03.2022
tarihinde Türk Büro-Sen
Genel Başkan Yardımcısı
Emrah KARAKURT
makamlarında ziyaret
edilmiştir.



Emrah KARAKURT ziyareti

ÜNİVERSİTELERLE BİRLİKTE ÇALIŞMALAR YAPILDI



Kırıkkale Üniversitesi Sempozyumu

Dernek yönetimi olarak çalışma alanımızla ilgili üniversitelerde yapılan çalışmalar titizlikle takip edilmekte, bu faaliyetlere katılım sağlanmakta ve mesleğimizin gelişimi adına ilgili bölümlerle ortak çalışmalara imza atılmaktadır.

Bu kapsamda, 26.03.2022 tarihinde Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesinde düzenlenen Batı Karadeniz Kariyer Fuarına derneğimizi temsilen meslektaşlarımız Hazim YILDIRIM ve Enes Emre KANDAZ katılım sağlamıştır.

12.05.2022 tarihinde Sosyal Güvenlik Haftası kapsamında derneğimiz ile



Kariyer Fuarı



Kırıkkale Üniversitesi Sempozyumu



Kırıkkale Üniversitesi işbirliğinde düzenlenen ve eski meslektaşlarımızdan değerli üstadımız Candoğan AKÇA'nın da planlamasında yer aldığı sempozyuma yönetim kurulu olarak katılım sağlanmıştır. Yönetim Kurulu başkanı Cemal TAN'ın açılış konuşmasını yaptığı sempozyumda Yönetim Kurulu üyeleri Münire ENSONRA DOĞAN, Volkan ÖZYURT ve Ilgaz ŞİMŞEK sunumlar yapmış ve sempozyum sonucunda öğrencilerin soruları cevaplanmıştır.

20.05.2022 tarihinde Bartın Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu tarafından çevrim içi düzenlenen "Sosyal Güvenlikte Güncel Tartışmalar" sempozyumuna katılım sağlanmıştır. Kurum Başkanımız Cevdet CEYLAN'ın da açıklamalarda bulunduğu sempozyuma meslektaşlarımız Ogün YAYGIN ve Özlem YÜKSEL sunumlarıyla katkı sağlamıştır.

23.05.2022 tarihinde Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde düzenlenen "KPSS A Grubu





ve Sosyal Güvenlik Denetmenliği" konferansına katılım sağlanmıştır. Sosyal güvenlik haftası etkinlikleri kapsamında gerçekleştirilen ve öğrencilerin yoğun ilgi gösterdiği konferansta meslektaşlarımız Ebubekir

KALELİ, Fatih ERTURHAN, Murat TOSUN, Sefa GEVEN ve Yasemin ERDEM yaptıkları sunumlar ile Kurumumuz ve mesleğimiz hakkında bilgilendirmelerde bulunmuşlardır.

SOSYAL GÜVENLİK HAFTASI'NDA ATAMIZ ZİYARET EDİLDİ



16.05.2022 tarihinde Sosyal Güvenlik Haftası kapsamında Kurum Başkanımız Cevdet CEYLAN ve Kurum

personelince gerçekleştirilen Anıtkabir ziyaretine Dernek Yönetim Kurulu olarak katılım sağlanmıştır.

İSTANBUL ŞUBE YÖNETİMİ İLE TOPLANTI YAPILDI



18.05.2022 tarihinde Derneğimiz İstanbul Şube Başkanı Mustafa ŞAHİN ve beraberindeki Şube Yönetimi

ile Dernek Genel Merkezinde bir araya gelinmiştir. Genel merkez ve şube yönetim kurullarında görev alan meslektaşlarımızın katılım sağladığı toplantıda mesleğimiz hakkındaki temel konuların yanı sıra genel merkez-şube ilişkileri ele alınmıştır.

ÇASGEM'DE GERÇEKLEŞTİRİLEN RAPOR OKUMA KOMİSYON ÜYELERİ EĞİTİMİNE KATILIM SAĞLANDI



25.05.2022 tarihinde, Kurum Başkanlığımızca planlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nde (ÇASGEM) gerçekleştirilen Rapor Okuma Komisyon Üyeleri eğitimine Yönetim Kurulu olarak katılım sağlanmış olup meslektaşlarımız ile mesleğimizin geleceğine dair istişarelerde bulunulmuştur.

YETKİ VE YETERLİK SINAVLARI YAPILDI



Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcıları Yetki Sınavı 4 Haziran, Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcılığı



Yeterlik Sınavı ise 11 Haziran tarihlerinde Ankara'da kurulan sınav merkezlerinde gerçekleştirilmiştir. Yönetim Kurulu üyelerimiz tüm sınav noktalarında hazır bulunmuş ve derneğimiz ikramlarını katılımcılara sunmuştur.



2022 PROMOSYONU: TOPLANTI NOTLUĞU



Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği olarak her yıl olduğu gibi bu yıl da çok özel bir promosyon hazırladık.

Önceki yıllarda mesleğimizin alameti farikalarından biri olan mührümüzü muhafaza edecek özel tasarımlı ahşap mühür kutusu ve mesleğimizin bir diğer alameti farikası olan denetim kimliğimiz için özel tasarımlı deri cüzdan hazırlamıştık. Bu yıl da, mesleğimizin önemli faaliyetlerinden olan yerel



denetimde kullandığımız tutanakların daha rahat ve konforlu bir şekilde tanzim edilmesini sağlamak üzere özel tasarımlı toplantı notluğu hazırladık.

Ülkemizi ve tüm dünyayı etkisi altına alan pandemi nedeniyle çok zor bir süreç neticesinde hazırlanan ve tüm illere dağıtılan toplantı notluklarının sağlıklı ve güzel günlerde kullanılmasını temenni ederiz.

Dosya

ASGARİ ÜCRET ARTIŞININ ETKİLERİ

ASGARİ ÜCRET ARTIŞININ DENETİME ETKİSİ

Kadir GÜLERCE
Sosyal Güvenlik Denetmeni

GİRİŞ

Ülkemizde son dönemlerde asgari ücrete yüksek oranlarda zam yapılmaktadır. Yüksek oranda zam alan çalışanlar haklı olarak yapılan zammı olumlu karşılamaktadırlar. Peki yapılan yüksek oranlı zamlar işverenlerin işçilik maliyetlerini nasıl etkilemektedir? İşçilik maliyetleri yüksek oranda artan işverenlerin yaptığı iş ve işlemler nedeniyle çalışanlar dolaylı olarak nasıl etkilenmektedir? Bu artışlar çalışanların sosyal haklarını ve sigortalılık bilincini nasıl etkilemektedir? Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan denetim ve kontrollere asgari ücret artışının herhangi bir etkisi var mıdır? Bu sorularımıza kendi yorumumuzu katarak yazımızda cevap bulmaya çalışacağız.

1) ASGARİ ÜCRET NEDİR

İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan 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 yılda bir belirlenir. (4857 sayılı Kanun Madde:39)

Kanun maddesinde çalışanlara belirlenen asgari ücretin altında ücret ödenemeyeceği açıkça belirtilmiştir. Adından anlaşılacağı üzere kişinin insani fonksiyonlarını devam ettirebilmesi için aylık ihtiyacı olan en alt kazançtır. İş kanunun alt mevzuatında asgari ücretin günlük olarak belirleneceği de düzenlenmiştir.

Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. (4857 Sayılı Kanun Madde:32)

İş Kanunun da ücret çok genel anlamıyla; işçiye satın alınan hizmetinin karşılığı olarak para ile ödenen tutar olarak açıklanmıştır. Yani kanunda net ücret, brüt ücret gibi terimlere değinilmemiştir. Brüt ücret ve net ücret gibi terimler Sosyal Güvenlik Mevzuatı ve Gelir Vergisi Kanunun da düzenlenmiştir.

2) ASGARİ ÜCRET NASIL BELİRLENİR

Asgari ücret en geç iki yılda bir toplanmak zorunda olan Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenir. Komisyon; hükümeti temsilen beş, işveren ve işçi tarafını temsilen beşer kişiden oluşur. Toplamda on beş kişiden oluşan komisyon en az on kişiyle toplanır ve oyların çoğunluğuna göre karar verir.

Resmi gazetede yayımlandığı tarihi izleyen ilk iş günü itibariyle komisyonca belirlenen asgari ücret yürürlüğe girer. Yönetmeliğe göre işveren komisyonca belirlenen tutarın altında ücret ödeyemez ve sözleşme düzenleyemez. (Asgari Ücret Yönetmeliği Madde:8,11,12)

3) SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATINDA ASGARİ ÜCRET NASIL DÜZENLENMİŞTİR?

Ücret: 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutardır. (5510 Sayılı Kanun Madde:3/12)

Bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgarî ücretin otuzda biri, üst sınırı ise 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının 7,5 katı, ancak sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri için 3 katıdır. (5510 Sayılı Kanun Madde:82/1)

Günlük kazançları yukarıdaki fıkra da belirtilen alt sınırın altında olan sigortalılar ile ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden, günlük kazançları üst sınırdan fazla olan sigortalıların günlük kazançları da üst sınır üzerinden hesaplanır. İkinci fıkraya göre sigortalının kazancı alt sınırın altında ise bu kazanç ile alt sınır arasındaki

farka ait sigorta primleri ile ücretsiz çalışan sigortalılara ait sigorta primlerinin tümünü işveren öder. (5510 Sayılı Kanun Madde:82/2,3)

5510 Sayılı Kanun'un 81. maddesinde ücretten yapılacak kesintiler ve yapılacak kesintilerin oranları düzenlenmiştir.

Kanunda brüt ücret kavramı düzenlenmiştir. Brüt ücretin alt sınırının belirlenen asgari ücretin günlük tutarı olduğu, bunun altında kimseye ücret ödenemeyeceği, ödenirse bile aradaki prim farkı tutarının işverenden tahsil edileceği düzenlenmiştir. Yani alt sınır olarak belirlenen tutar bir günlük asgari ücrettir.

Kanunun 81. Maddesinde işçi ücretinden hangi kalemler için ne oranda kesinti yapılacağı düzenlenmiştir. Brüt ücret işçi kesintilerinin içinde olduğu kısımdır. İşveren kesintisi brüt ücret üzerinden hesaplanır ve işverence ilave olarak ödenir. Buradan da anlaşılacağı üzere mevzuatta tanımlanan brüt ücret kavramı ile belirlenen asgari ücretin kesinti yapılmayan hali ifade edilmektedir.

Örneğin: 2022 yılında günlük asgari ücret 166,80 TL'dir. İşçinin eline geçen tutar ise 141,78 TL'dir. Burada 141,78 TL yasal kesintiler yapıldıktan sonra işçinin eline geçen ücret olarak tanımlanmakta, SGK işlemlerindeyse işçi payı kesintileri yapılmamış hali olan 166,80 TL brüt ücret dikkate alınmaktadır.

4) SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATINDAKİ HUSUSLARIN DENETİM VE KONTROLÜ KİM/KİMLER TARAFINDAN YAPILIR

5510 sayılı kanunda Kurumun denetim ve incelemeye görevli memurlarının Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri olduğu ve İş Kanunu'nda belirtilen teftiş ve kontrol yetkisine haiz olduğu düzenlenmiştir.

Sosyal Güvenlik Denetmenleri İl Müdürlüğüne bağlı olarak İl düzeyinde, Sosyal Güvenlik Müfettişleri ise Teftiş Başkanlığına bağlı olarak ülke düzeyinde denetim yapmaktadırlar.

Denetim elemanları genel olarak; sigortasız çalıştırılma, eksik gün bildirimi, eksik kazanç bildirimi, iş kazası incelemeleri, gelir tespiti incelemeleri, sahte sigortalılık ve sahte işyeri incelemeleri, inşaat asgari işçilik, yapı sınıfı ve seviye tespiti, muvazaalı boşanma araştırması, yaygın yoğun denetim gibi konularda denetim ve kontrol yapmaktadır.

5) KAYIT DIŞI İSTİHDAM NEDİR

Kayıt dışı istihdam; sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak tanımlanabilir. (SGK.GOV.TR)

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kendi sitesinde yapılan açıklamaya göre; işyerinde sigortasız çalışan/çalıştırılan, işyerinde çalıştığı günleri veya işyerinde çalışması karşılığında almış olduğu ücreti Kuruma eksik bildirilen kişiler kayıt dışı istihdam kapsamında değerlendirilmektedir.

Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için bu üç durumla ilgili örnek verecek olursak;

Örnek 1: (A) Kuruyemiş unvanlı işyerinde 1.1.2022 tarihinde çalışmaya başlayan Muharrem isimli kişinin sigorta başlangıcı 1.3.2022 tarihinde yapılmıştır. Muharrem isimli kişi işverene sigorta girişinin neden geç yapıldığını sorduğunda; deneme süresinde sigortalı olunmayacağı için cevabını almıştır.

Örnekteki Muharrem isimli kişinin deneme süresinde sigortasız çalışacağına dair mevzuatta bir hüküm bulunmamaktadır. Aksine işyerinde çalışmaya başlayan kişilerin aynı gün sigortalı olması gerektiği kanunda düzenlenmiştir. Sonuç olarak bu kişinin 2 aylık sigorta hizmeti bildirilmediğinden kayıt dışı istihdam kapsamında değerlendirilecektir.

Örnek:2: (A) Kuruyemiş unvanlı işyerinde 1.1.2022 tarihinde çalışmaya başlayan Muharrem isimli kişinin sigorta başlangıcı 1.1.2022 tarihinde yapılmıştır. Muharrem isimli kişi 1.3.2022 tarihinde hizmet dökümünü incelediğinde 2022 Ocak ayında 30 gün çalışmasına karşılık 20 gün sigortalı bildirildiğini görmüştür.

Örnekteki Muharrem isimli kişinin 10 günlük hizmeti Kuruma bildirilmemiştir. Bu nedenle ortaya çıkan durum kayıt dışı istihdam kapsamında değerlendirilecektir.

Örnek 3: (A) Kuruyemiş unvanlı işyerinde 1.1.2022 tarihinde çalışmaya başlayan Muharrem isimli kişinin sigorta başlangıcı 1.1.2022 tarihinde yapılmıştır. Bu kişi aylık 6.000 TL brüt ücret almaktadır. Muharrem isimli kişi 1.3.2022 tarihinde hizmet dökümünü incelediğinde 2022 Ocak ayında 30 gün sigortalı bildirildiğini fakat kazancının 5.004 TL olarak Kuruma bildirildiğini görmüştür.

Örnekteki Muharrem isimli kişinin 996 TL tutarındaki kazancı Kuruma bildirilmemiştir. Bu nedenle ortaya çıkan durum kayıt dışı istihdam kapsamında değerlendirilecektir.

6) İHBAR VE ŞİKAYET SÜRECİ NASIL İŞLETİLİYOR

Sigortasız çalıştırılan, ücreti veya günü eksik bildirilen kişiler Bakanlığın 170 ihbar hattını arayarak, CİMER, VİMER vb. yerlere yazılı müracaat ederek konu hakkında şikâyettedir. Şikâyet ilgili denetim birimine havale edilmekte ve buradan bir denetmene zimmetlenmektedir.

Bir başka durumda kayıt dışı istihdam olan işyeri sayılan kanallardan herhangi biri aracılığıyla üçüncü kişiler tarafından Kuruma ihbar edilmekte ve yine aynı süreç işletilerek iş denetmene zimmetlenmektedir. Denetmen gerekli denetim ve incelemeleri yaparak konu hakkında rapor tanzim etmektedir.

Bir diğer yolda Kurumca yaygın yoğun denetim çıkarılmasıdır. Yani bazı sektörler veya bölgeler belirlenerek denetim yapılması uygulamasıdır. Bu uygulamada da iş denetmene zimmetlenmekte Denetmen gerekli denetim ve incelemeleri yaparak konu hakkında rapor tanzim etmektedir.

7) ASGARİ ÜCRET ARTIŞININ SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATINDA YER ALAN İDARİ PARA CEZALARINA ETKİSİ

5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortasının 102. Maddesinde idari para cezaları düzenlenmiştir. Kanun maddesinde belirlenen idari para cezaları her yıl belirlenen brüt asgari ücrete göre güncellenmektedir.

Diğer mevzuatlarda idari para cezaları değerlendirme oranı kadar arttırılmaktadır. Bu durumda 2022 yılında idari para cezası tutarı 3.577,5 TL den 5.004 TL ye yükselmiştir. Yani %39,87 civarında artış meydana gelmiştir. 2022 yılında yeniden değerlendirme oranı ise %36,20 olarak belirlenmiştir.

Görüldüğü üzere Sosyal Güvenlik Kurumu idari para cezaları diğer idari para cezalarına göre 2022 yılında %3,5 daha fazla artış göstermiştir.

Sonuç olarak asgari ücrette yüksek oranlı artışlar meydana geldiğinde SGK mevzuatı gereği uygulanan idari para cezalarının tutarlarında da yüksek oranlı artışlar meydana gelmektedir.

8) ASGARİ ÜCRET ARTIŞININ İŞLETMELERE VE DENETİME ETKİSİ

Sosyal Güvenlik Mevzuatında işyeri kavramı en az bir sigortalının çalıştığı yer olarak düzenlenmiştir. Yani bir terzi açmış olduğu vergi kaydı gereği 4/b kapsamında sigortalıdır. Bu demek oluyor ki işyerinde 4/b kapsamında bir kişi olduğundan burası SGK mevzuatı gereği işyeridir. Yani işverenin sadece kendisinin çalıştığı dükkânı da mevzuat gereği işyeridir, 5.000 kişinin çalıştığı fabrika da mevzuatımız gereği işyeridir.

Mevzuat gereği işletmenin büyüklüğüne bakılmaksızın sigortalılardan prim alınmaktadır. Yani ufak bir terzi dükkanında çalışan kişiden de, 5.000 kişinin çalıştığı fabrikada çalışan kişiden de aynı oranda prim alınmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu 2022 Ocak ayı verileri incelendiğinde; dokuz ve altında sigortalı çalıştıran işyeri sayısının 1.805.630 olduğu, 10 ve üzerinde sigortalı çalıştıran işyeri sayısının ise 261.177 olduğu görülmüştür. Verilerden anlaşılabileceği üzere ülkemizde faaliyet gösteren işyerlerinin %87 si 9 ve altında sigortalı çalıştıran işyerleridir. Bu işyerlerinin 1.346.620 tanesinde ise 3 ve altında sigortalı çalıştırılmaktadır. (www.sgk.com/Kurumsal/İstatistik/Aylık İstatistik) Kayıt dışı işçi çalıştırma veya kayıt dışı çalışma durumu yaygın olarak on kişi altında işçi çalıştıran küçük işletmelerde görülmektedir.

Asgari ücretin yüksek oranda artışıyla küçük işletmeler büyük işletmelere göre daha fazla oranda etkilenmektedir. Çünkü maliyet artışını yansıtacak oranda üretimi, satışı veya hizmeti arttıramamaktadır. Küçük işletmeler de asgari ücretteki maliyet artışını minimize edebilmek için genellikle ilk yol olarak çalışanların ücretleri veya sigortalılıklarından kesinti yapma yoluna başvurmaktadır.

Örnek verecek olursak;

(A) muhasebe ofisinde beş kişi çalışmaktadır. Asgari ücretteki yüksek oranlı artış sonucu maliyeti artan işveren, müşterilerine sunduğu hizmet tutarına ise aynı oranlarda zam yapamamıştır.

Örnekteki işverenler genel olarak aşağıdaki yollara başvurmaktadır.

- 1) İşçilerle görüşüp asgari ücretin altında ücret teklif etmekte,
- 2) Bütün çalışanlarının maaşını asgari ücret olarak belirlemekte,
- 3) Ay içinde geçen hizmetlerini Kuruma eksik bildirmekte ve daha az prim ödemektedir.

Asgari ücrette normal oranda yapılan zamlar işveren maliyetlerini de düşük oranda arttırmakta ve genel maliyet kalemleri arasındaki payı aynı oranda kalmaktadır. Ancak asgari ücretin yüksek oranlı arttığı dönemlerde işçilik maliyetlerinin de işyeri maliyet kalemlerindeki payı artmaktadır. İşçilik maliyetlerindeki artışı sattıkları ürünlerin maliyetine aynı oranda yansıtamayan işverenler ise işçi çıkarma ve işçiyi kayıt dışı çalıştırma yoluna başvurmaktadır.

Büyük işletmeler almış oldukları teşviklerle veya sattıkları ürünlere yapmış oldukları zamlarla bir şekilde işçilikte meydana gelen artışları sübvansede edebilmektedir. Büyük işletmeler açısından asgari ücretlerdeki yüksek oranlı artışın genel olarak dezavantajı ise kıdemli kıdemsiz işçiler arasındaki ücret farkını azaltması ve bu durumda iş barışını bozmasıdır. Onun haricinde sigortalılık ve kazanç bildirimi açısından yapılacak denetimlere fazlaca etkisi olmayacaktır.

Küçük işletmelerin ülkemizde bu kadar fazla sayıda olması kurumsallaşmanın önünde en büyük engeldir. Büyük işletmelerden vergi, prim vb. gelirlerin tahsilini yapabilmek devlet adına daha kolaydır. Aynı şekilde işçi açısından bakıldığında ise özlük ve sosyal haklarını alabilmesi ise daha kolaydır. Bu nedenle büyük işletmelerde kayıt dışılık açısından asgari ücretin artmasının fazlaca bir etkisi olmamakta ve denetim sayısına etkisi olmamaktadır.

2022 yılında asgari ücrete yapılan büyük orandaki zamlarla birlikte büyük küçük işletmelerin çoğu çalışanlarının ücretlerini asgari ücret düzeyinde sabitlemiştir. Bu durumda 2022 yılına kadar asgari ücretin üzerinde maaş alan kişileri olumsuz etkilemiştir. Bu kişiler alternatif iş sahası azaldığından veya farklı bir işyerinde çalışsa da aynı ücreti alacağı beklentisiyle mecburi olarak şartları kabul etmekte ve işyerinde çalışmaya devam etmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu Denetim elemanları tarafından, sigortasız çalıştırılma, eksik gün bildirimi, eksik kazanç bildirimi gibi ihbar ve şikayetler en yoğun olarak ilgilenilen konulardır. Asgari

ücretteki yüksek oranlı artışla birlikte yukarıda sayılan sebeplerle küçük işletmelerde kayıt dışı istihdamın artacağı öngörülmektedir.

Denetimin devlet, işçi ve işveren olarak üç ayağı olduğu unutulmamalıdır. Bu husus neden önemlidir?

Denetim genel olarak caydırma amaçlı yapılır. Burada en önemli husus çalışanın da kendi hakkını aramasıdır. Gerekli sürecin başlaması, devam etmesi ve sonlandırılması aşamasında denetim yapan birimlere destek olmasıdır. Aksi durumda tespiti olmayan bir şey için işlem yapılamayacak ve mağduriyetiniz her geçen gün artacaktır.

2022 yılında asgari ücrete yapılan zam ve dış faktörler sebebiyle piyasadaki fiyatlarda çok daha fazla oranda artışlar meydana gelmiştir. Bu artışlarda vatandaşın alım gücünün azalmasına ve bunun sonucu olarakta bazı sektörlerde tüketimin düşmesine sebep olmuştur. Düşen tüketim sonucunda bazı işletmeler üretimini azaltmak veya sona erdirmek zorunda kalmıştır. Bu durum sebebiyle de içinde bulunduğumuz dönemde iş alanlarında bir daralma yaşanmıştır. Alternatif iş sahası azalan işçilerde mecburen mevcut işlerini korumak zorunda hissetmektedir. Bu durumda olan işçilerin önceliğinin ise işini kaybetmemek ve temel ihtiyaçlarını karşılamak olduğu, sigortalılık ve özlük hakları gibi temel hususların ikinci planda kaldığı gözlemlenmektedir.

Durum böyle olunca Kuruma yapılan şikayet ve ihbar sayılarında bir azalma yaşanmaktadır. Bu azalmanın sebebinin ise kayıt dışı çalışmanın azalmasından ziyade kişilerin sigortalılık konusunu ikinci plana atmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bir diğer husus ise asgari ücretle çalışan sayısı arttığı için kişilerin prime esas kazançlarının Kuruma eksik bildirilmesi durumunun da büyük oranda sona ermiş olmasıdır. Çünkü bu tarz şikayetlerin konusu genel olarak asgari ücretin üzerinde maaş alıp asgari ücret üzerinden Kuruma bildirilme yönünde olmaktadır. 2022 yılı itibariyle asgari ücretli çalışan sayısı da arttığından bu konudaki şikayetlerin de azalacağı düşünülmektedir.

Çalışan kişilerin gün olarak hizmetlerinin Kuruma eksik bildirilmesinin ise eski yıllarda olduğu gibi sınırlı sayıda olacağı kanısındayım. Çünkü bu yola başvuran kişilerin genellikle farklı amaçlar güttüğü veya sigortalının durumdan haberdar olduğu görülmektedir. Bu nedenle asgari ücretteki artışın bu konuda yapılan denetim ve kontrollerin sayısını etkilemeyeceği düşünülmektedir.

Asgari ücretteki artış idari para cezalarının tutarını da arttırmıştır. Ancak yapılan yüksek oranlı artışında önceki dönemlerdeki gibi işverenler üzerinde fazlaca etkisi olmayacağı düşünülmektedir. Çünkü içinde bulunduğumuz dönemde piyasada genellikle iki tür işveren bulunmaktadır.

İlki günü gününe sigortalılık takibini yapan ve prim borçlarını ödeyen, diğeri ise borcu arttıkça artan ve yakın zamanda ödemek gibi bir niyeti bulunmayandır. İlk durumda olan işverenler sigorta mevzuatı açısından hassas davranmaktadırlar. Bunun en sık karşılaşılan nedeniye teşviklerden faydalanmalarıdır. Bu işverenler teşviklerinin bozulmaması için gerekli hassasiyeti göstermektedirler. Sayılan gerekçelerle asgari ücret artışının bu işyerlerine yapılacak denetim sayısına etkisi olmayacağı düşünülmektedir.

Diğer saydığımız işyerleri ise genellikle az çalışanı olan, çalışanlarının sigortalılığını bile sağlamayan işyerleridir. Bu işyerleri teşvik kullanmadığı için sigortalılık açısından özensiz davranırlar. İlerleyen günlerde borcun silineceği veya yapılandırma yoluyla daha cüzi bir tutar ödeyeceği beklentisindedir. Bu kişiler uygulanan idari para cezalarının tahsil edilmeyeceği beklentisinde olduğundan uygulanacak idari para cezası tutarını önemsememektedirler. Sayılan nedenlerle bu grupta olan kişiler üzerinde de idari para cezası tutarının artışının fazlaca bir etkisi olmayacağı düşünülmektedir.

SONUÇ

Asgari ücretteki artış her yıl işverenlerin işçilik maliyetlerini ve uygulanacak idari para cezası tutarlarını arttırmaktadır. Asgari ücretteki yüksek oranlı artışlar işveren maliyetlerini daha yüksek oranda arttırmakta ve bu artışın etkisiyle kayıt dışı çalışma olgusu da artmaktadır. Çalışanlar aynı veya daha iyi şartlarda iş bulamama kaygısıyla kayıt dışı çalışmaya razı olmakta ve herhangi bir şikâyetle bulunmamaktadır. Bu durumda da şikâyet ve ihbara bağlı denetimlerin sayısı olarak azalacağı düşünülmektedir.

2022 yılında yapılan yüksek asgari ücret artışıyla birlikte asgari ücretle çalışan sayısı da artmıştır. Yeni durumda asgari ücret alan sigortalının kazanç bildiriminin eksik yapılması için bir sebep olmadığından bu konudaki şikâyetlerin azalacağı düşünülmektedir.

Günümüzde Kurum tarafından yapılması gereken kayıt dışılığın fazla olduğu sektörlerin belirlenmesi ve yoğun bir şekilde saha denetimi yapılmasıdır. Yapılan denetimlerin etkisiyle kayıt dışılığın azalacağı mutlaktır.

Son olarak idari para cezalarındaki artışın ise işverenlerde yaratacağı etkinin düşük olacağı değerlendirilmektedir. Etkinin düşük olmasının nedenleri yukarıdaki bölümde ifade edilmiştir. İdari para cezası olarak yazılan tutarların en kısa sürede tahsil edilmesi ve tahsilinden vazgeçilmeyeceğinin insanların kesin olarak kabullendirilmesi idari para cezası tutarlarındaki artıştan daha caydırıcı bir etki yapacaktır. Çünkü Kurumca uygulanan idari para cezası tutarları caydırıcı orandadır. Caydırıcılığını kaybettiren tahsil edilmeyeceği beklentisinin olmasıdır.

KAYNAKÇA

T.C Resmî Gazete (2006,6,16) 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

T.C Resmî Gazete (2003,6,10) 4857 Sayılı İş Kanunu

T.C Resmî Gazete (2007,8,1) Asgari Ücret Yönetmeliği

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_is_tatistik_bilgileri

ASGARİ ÜCRET ARTIŞININ VERGİ GELİRLERİNE ETKİSİ

Yusuf YILDIZ

Vergi Müfettişi (E. Sosyal Güv. Denetmeni)

GİRİŞ

Ülkemiz ve dünya için enflasyon ana gündem maddesi olarak yerini korumaya devam etmektedir. Enflasyonda yaşanan önlenemeyen artış hükümetleri gönüllü veya zorunlu olarak çeşitli yöntemlerle önlem almaya zorlamaktadır. Kişi başına düşen gelir seviyesi yüksek olan gelişmiş ülkelerde bile alım gücü zayıflamakta bu durum da gelir dağılımında adaletin sağlanması konusunda kamuoyunda açıkça tartışılmaktadır. Ülkeler yeni gelir kaynakları yaratmak ve gelir dağılımında adaletin sağlanması için adımlar atmaya başladılar. Buna yönelik son düzenleme G20 ülkeleri küresel asgari kurumlar vergisinin 2023'ten itibaren uygulanmasına ilişkin kararı onaylanması ile gerçekleşti.¹ Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'de ise, 100 milyon doların üzerinde serveti olanlar için yüzde 20 asgari vergi oranı uygulanmasını öngören kanun teklifini senatonun onayına sunmayı tartışmaya devam ediyor.²

Bu gibi olağanüstü dönemler her zaman olağanüstü uygulamaları da beraberinde getirmektedir. Ülkemiz ise pandemi ile başlayan süreçten itibaren birden fazla teşvik planı açıklamış bulunmaktadır. Bu teşviklerden ilk akla gelenler düşük gelirliilere kaynak transferleri, faizsiz

¹ <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/g20-liderleri-kuresel-asgari-kurumlar-vergisi-anlasmasini-onayladi/2407488>

² <https://www.sozcu.com.tr/2022/ekonomi/abdde-zenginlere-servet-vergisi-yeniden-gundemde>
036882/#:~:text=ABD%27de%20100%20milyon%20dolar,2023%20mali%20bütçesi%20kapsamın
da%20açıklanacak&text=27%20Mart%202022-
,ABD%27de%20100%20milyon%20dolar%20üzerinde%20serveti%20olanlar%20için%20yüzde,B
aşkanı%20Joe%20Biden%20tarafından%20açıklanacak.

veya faiz ertelemeli konut ve tüketici kredileri ile temel gıda maddeleri için uygulanan KDV oranı indirimleri olarak sayılabilmektedir. Doğrudan ücret gelirlerini etkileyen ana düzenleme ise asgari ücretin 2022 yılı için yaklaşık %50 oranında artırılmasıdır.

Yazımızın ana konusu ise tam bu noktada ortaya çıkmaktadır. İlerleyen bölümlerde 2022 yılında yapılan yaklaşık %50’lik artışın gerçekten asgari ücret gelirini aynı oranda mı artırdığı, yapılan artışın bütçe gelir ve gideri üzerine etkisinin ne olduğu yayınlanmış bulunan veriler ışığında tartışılmaya çalışılacaktır.

1. ASGARİ ÜCRET ARTIŞININ HESAPLANMASI

Asgari ücret her yıl aralık ayında toplanan “Asgari Ücret Tespit Komisyonu” tarafından belirlenmektedir. 2022 yılı için asgari ücret aylık brüt tutarı 5.004,00 TL olarak belirlenmiştir. Net aylık asgari ücret ise 4.253,40 TL’dir. Asgari ücretin aylık işverene maliyeti ise toplam 5.879,70 TL’dir. 2021 sonu itibarıyla asgari ücretin net tutarı asgari geçim indirimi dahil 2.825,90 TL, asgari geçim indirimi (AGİ) hariç 2.557,59 TL’dir. Görüleceği üzere 2022 yılı için asgari ücret tutarı ifade edilirken AGİ hariç veya dahil gibi bir ifadede bulunulmamaktadır. Ancak 2021 yılı için ücret tutarları açıklanırken AGİ’den bahsedilmektedir. Bu aşamada AGİ konusunu bir kenara bırakırsak net ücret tutarı üzerinden artış oranının hesabı şu şekildedir.

Tablo:1 Asgari Ücret Artışı Hesabı

2021 Asgari Ücret Net Tutarı (TL)	2022 Asgari Ücret Net Tutarı (TL)	Artış Tutarı (TL)	Artış Oranı %
2.825,90	4.253,40	1.427,50	0,505148802

Görüleceği üzere 2022 yılında asgari ücret, 2021 yılı AGİ dahil asgari ücret tutarından %50,51 oranında artış göstermiştir. AGİ ve asgari ücret üzerindeki vergi yükü hesabına değinecek olursak 2022 yılına kadar asgari ücrete uygulanan vergi oranı %15 olarak dikkate alınmaktaydı. Bu oran ücretlinin ailevi durumuna göre hesaplanan asgari geçim indirimi yoluyla azaltılarak çalışana geri verilmekteydi. 7349 Sayılı Kanunun

3'üncü maddesiyle 1.1.2022 tarihinden itibaren asgari geçim indirimi uygulaması kaldırılmış ve aynı kanunla 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 23'üncü maddesinin 18'inci fıkrası ile; "*Hizmet erbabının, ödemenin yapıldığı ayda geçerli olan asgari ücretin aylık brüt tutarından işçi sosyal güvenlik kurumu primi ve işsizlik sigorta primi düşüldükten sonra kalan tutarına isabet eden ücretleri...*" hükmü eklenerek asgari ücretin brüt tutarına isabet eden ücret kısmı, gelir vergisinden istisna edilmiştir. Düzenleme öncesinde asgari geçim indiriminin uygulanması bir vergi iadesi görevini görmekteydi. Net ücret hesaplanırken gelir vergisi tahsil edilecekmiş gibi hesaplanmakta daha sonra ücretlinin durumuna göre belirlenen orana isabet eden kısmı tahsilinden vazgeçilerek iade edilmekteydi. Düzenleme ile asgari ücrete isabet ücret gelirinin vergiden istisna edilmesi sonucunda asgari geçim indiriminin uygulanma alanının kalmadığı düşünülerek ilgili düzenleme yürürlükten kaldırılmış oldu.

2022/Nisan itibariyle Tüketici Enflasyonunun yıllık bazda %69,97³ olarak açıklandığı düşünüldüğünde 2022 yılında yaşanan ücret artışının yılın ilk 4 ayı sonunda enflasyonun altında kalması, AGİ'nin kaldırılmasının ve asgari ücretin gelir vergisinden istisna edilmesinin reel olarak bir kaynak transferi yaratmadığı sonucunu doğurmaktadır. Aksine yapılan düzenleme işverenlere bir kaynak transferine neden olmuştur. Vazgeçilen vergiler nedeniyle çalışanların işverene maliyeti azalmış aynı zamanda da yıllık ücret artışlarında asgari ücrete uygulanan artış oranı işverenler tarafından çalışanları için belirlenen tavan zam oranı göstergesine dönüşmüştür. Yapılan düzenlemenin nitelikli ve nitelsiz işgücünün gelirlerindeki farkın kapanmasına neden olmasının yanında çalışma barışını olumsuz yönde etkilemesi gibi sonuçları ise ayrıca yapılacak çalışmaların konusudur.

2. ASGARİ ÜCRET DÜZENLEMESİNİN VERGİ VE BÜTÇE GELİRLERİ ÜZERİNE ETKİSİ

7349 Sayılı Kanun ile asgari geçim indiriminin kaldırılması ve asgari ücretin brüt tutarına isabet eden ücret gelirlerinin vergi dışı bırakılması bütçenin en önemli gelir kalemlerinden olan vergi gelirleri üzerinde negatif etkiye neden olmuştur. Yazımızın başında da belirttiğimiz üzere olağanüstü dönemler olağanüstü önlemleri de beraberinde getirmektedir. Asgari ücret düzenlemesi de bu önlemlerden birisidir. Hesaplamaya geçmeden önce kısaca devlet bütçesinin içeriğine

³ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=45793>

değınmekte fayda bulunmaktadır. Bütçe gelirlerini, vergi geliri ve vergi dışı gelirler olarak iki ana kalemde sınıflandırmak mümkündür. Vergi dışı gelirleri ise, borçlanma, teşebbüs ve mülkiyet gelirleri, alınan bağış ve yardımlar, cezalar ve sermaye gelirleri olarak sıralanabilir. Hazine yönetimi açısından oluşan giderlerin finansmanı için iki tür kaynağa ihtiyaç vardır. Birincisi vergi gelirlerini artırmak ikincisi ise borçlanmaktır. Son yıllarda bütçe dengesinin açık verdiği düşünüldüğünde asgari ücretin vergi dışı bırakılmasının vergi gelirleri üzerinde azaltıcı bir etkisi olacağı aşıkardır. Etkinin analizi için bütçe gelirleri içerisinde asgari ücretin aldığı payın tespit edilmesi gerekmektedir. Son yıllarda asgari ücretli çalışan sayısı verileri yayınlanmadığı için en son 2020 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan istatistiğı dikkate almamız gerekecektir. 2020 yılı itibariyle toplam kayıtlı çalışanların yüzde 42'si asgari ücretli olarak çalışmaktadır⁴.

2021 sonu itibariyle bütçe gelirleri içinde toplam tahsil edilen gelir vergisi tevkifatı tutarı 201.347.240.000,00 TL'dir. Gelir Vergisi tahsilatının %42'sinin asgari ücretliden tahsil edildiğı düşünüldüğünde asgari ücret düzenlemesi sonrasında tahmini 84.565.840.800,00 TL'lik bir vergi gelirinden vazgeçilmiş olması beklenmektedir. Vazgeçilen bu verginin finansmanı için iki yöntem bulunmaktadır. Birincisi vergi gelirlerinin artırılması ikincisi ise borçlanmaya gidilmesidir. Devlet gelirleri açısından en kolay tahsil edilen vergi gelirlerinin başında dolaylı vergiler gelmektedir. Bunlardan ise, KDV ve ÖTV başı çekmektedir. İkinci seçenek olan borçlanma ise, tahsilat açısından kolay ancak faiz yükü barındırması nedeniyle de ekonomik bulunmamaktadır.⁵ 2022/2. ay itibariyle bütçe iç borçlanma faiz oranı ortalama %53,6 olarak gerçekleşmiştir. Asgari ücret düzenlemesi ile tahsilinden vazgeçilen 84.565.840.800,00 TL gelir vergisi tevkifatının %53,6'lık faiz oranı üzerinden borçlanması durumunda katlanılacak faiz yükü neredeyse vergi gelirinin yarısına tekabül etmektedir.

Geçtiğimiz aylarda temel gıda ürünlerindeki KDV'nin indirilmesine ilişkin yapılan düzenlemeler de düşünüldüğünde enflasyon bütçe üzerinde yük yaratmaya devam etmektedir. Asgari ücret düzenlemesi sonrasında KDV indirimleri de bütçe açığının daha da artmasına neden olacaktır. Ancak son zamanlarda yapılan bir düzenleme vazgeçilen bu vergi gelirlerinin yarattığı kaybı önlemeye ilişkindir.

⁴ http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

⁵ Hazine ve Maliye Bakanlığı, Muhasebat Genel Müdürlüğü İstatistikleri, Genel Bütçe Giderleri Ay içi gerçekleştirmeleri (Ekod4).

1.3.2022 tarihinde akaryakıtta uygulanan eşel mobil sistemin (akaryakıt fiyatındaki artışın fiyatın içinde yer alan ötv tutarından karşılanması sistemi) sona erdirilmesi buna örnek olarak gösterilebilir. Görüleceği üzere asgari ücret düzenlemesinin yarattığı vergi gelir kaybı hem borçlanma hem de vergi oranı artışı ile finanse edilmeye çalışılmaktadır. Temel üretim girdilerine uygulanan vergi artışları mal ve hizmet üretimi fiyatlarını etkileyerek maliyet artışına neden olmakta maliyet artışı da doğrudan fiyatları etkileyerek enflasyonu yaratmaktadır. Borçlanma ile finanse edilmesi ise, borç faiz ödemeleri için yeniden vergi artışına ya da borçlanma ihtiyacına dönüşmekte bu da yüksek vergi veya yüksek borç faizi ile karşı karşıya kalınması sonucunu doğurmaktadır.

Asgari ücret düzenlemesinin maliyetler yönüyle enflasyonist etki yaratması aşağıdaki tabloda örneklendirilmiştir.

Tablo:2 Üretilen Ürün Maliyeti ve Satış Bedeli Hesabı

Giderler	Asgari Ücret Öncesi Ürün Maliyeti	Asgari Ücret Artışı Sonrası Maliyet
İlk Madde Malzeme	500,00	700,00
*akaryakıt,nakliye vb- 100 TL		
İşçilik	300,00	600,00
Genel Üretim Gideri	200,00	200,00
TOPLAM Maliyet	500,00	800,00
Kar Marjı	20%	20%
Satış Fiyatı	600,00	960,00

Yukarıda yer alan tabloda ürün fiyatını iki unsurun (işçilik ve akaryakıt, nakliye) etkilediği varsayımından yola çıkılarak akaryakıt fiyatlarının %40 işçilik maliyetinin de asgari ücret artış oranı olan %50 oranında artırıldığında ürünün toplam satış fiyatı 600,00 TL'den 960,00 TL'ye çıkmaktadır. Ürünün fiyat artış oranı ise yüzde %60'a $(960-600/600)$ yaklaşmaktadır. Tespite konu ürün fiyat artışı ise bir yandan Üretici Fiyat Endeksini, diğer yandan da Tüketici Fiyat Endeksini etkilemektedir.

SONUÇ

Asgari ücret üzerinde yapılan yüzde %50'lik artış sonrası uygulamaya koyulan asgari ücretin brüte isabet eden kısmının vergi dışı bırakılması uygulamasının vergi gelirleri üzerinde yarattığı etkinin kelebek etkisiyle bütçe dengesi, mal ve hizmet fiyatları ve enflasyona nasıl neden olduğu sade bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır.

ASGARİ ÜCRET ARTIŞININ ÇALIŞMA BARIŞI ÜZERİNE ETKİLERİ

Yusuf TURAN
Sosyal Güvenlik Denetmeni

GİRİŞ

Son yıllarda tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgın hastalık süreci, sadece insan sağlığını tehdit etmekle kalmamış aynı zamanda insan ilişkilerini ve küresel ticareti de derinden etkilemiştir. Covid-19 pandemisinin tesirini yitirmeye başlamasına karşın sosyoekonomik izleri tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de katlanarak hissedilmeye devam etmektedir. Ülkemiz, sağlık sektörünün gücüyle salgın hastalık ile mücadelede büyük başarılar elde etmiş ve sağlık sistemimiz dünyaya örnek olmuştur. Bunun yanı sıra devletimiz salgının ilk günlerinden bugüne kadar her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da yaptığı düzenlemelerle çalışanın ve işverenin yanında olmaya özen göstermektedir.

Yazımızda çalışma barışının temini adına hükümetin üstlenmiş olduğu role değinilmiş, ülkemizde 2022 yılında net asgari ücretin 2021 yılına göre %50,51 oranındaki tarihi artışının ne anlam ifade ettiği ve bu artışın çalışma hayatı üzerine etkileri ele alınmaya çalışılmıştır.

1. ÇALIŞMA BARIŞI

Çalışma barışını özetle, işveren ile çalışanların uyumlu ve birbirlerine saygılı bir şekilde güven ortamı içerisinde çalışmaları olarak tanımlayabiliriz. Ancak bu güven ortamının sağlanmasının baş mimarı hiç şüphesiz Kanun koyucu olan devlettir. Nitekim iş barışının ve huzurun sağlanması adil bir ortam ile mümkündür. Bu doğrultuda devlet, işveren ve çalışanlar arasında dengeyi sağlamak adına adeta terazi görevini üstlenmekte, yerine göre işveren yerine göre çalışanlar lehine düzenlemeler yapmaktadır. Kanun koyucunun bu yükümlülüğüne Anayasa'mızda ve iş ilişkilerini düzenleyen hukuk dalı olan İş Hukuku'nda sıkça yer verilmiştir.

İşçiyi koruma ilkesi 1982 Anayasasının 49. maddesinin 2. fıkrasında "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." denilerek açık bir şekilde dile getirilmiştir. Ayrıca 2. maddede yer alan "sosyal devlet" anlayışına uygun olarak, çalışma hakkı (m.49.f.1), dinlenme hakkı (m.50 f. 3 ve 4), çocuklar, gençler ve kadınların iş güvenliği hakları (m.50 f. 1 ve 2) ve sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları (m. 51, 53 ve 54) anayasal güvence altına alınmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 91. Maddesi'nde de "Devlet çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder..." hükmüne yer verilmiştir. Bu ve benzeri düzenlemeler devletin çalışma hayatı içerisinde aktif bir şekilde rol aldığını açık bir şekilde göstermektedir. Devlet üstlenmiş olduğu bu rol ile işçilerin refah düzeylerinin yükseltilerek insan onuruna yakışır bir yaşam sağlamayı amaçlarken, işverenin de ekonomik ve sosyal anlamda daha güçlü bir şekilde üretim yapmasını amaçlamıştır. Kanun koyucunun iş hayatına yönelik yapmış olduğu düzenlemeleri kısmen veya tamamen göz ardı eden bazı işverenler daha fazla kar elde etme güdüsüyle hareket ederek çalışanların iş barışının bozulmasına neden olmaktadır. Yine bazı çalışanlarca da hizmet görme borcu aksatılarak işveren ekonomik anlamda zora sokulmaktadır. Bu nedenle devletin çalışma hayatına kendisini sık sık hatırlatması ve gerektiğinde müdahale etmesi suretiyle çalışma barışının sağlanacağı aşikardır.

Milyonlarca işçinin ve işverenin karşılıklı olarak; birinin emeğini, diğerinin ise sermayesini ortaya koyduğu çalışma hayatında şartlar her geçen gün zorlaşırken işgücü piyasası da baş döndürücü bir hızla değişmektedir. Bunun sonucu olarak da Kanun koyucu bu değişime reaksiyon gösterene kadar çalışma hayatında birtakım çarpıklıklar meydana gelmektedir. Örneğin; işçinin uzun sürelerle çalıştırılması, yasal dinlenme haklarından yararlandırılmaması, ücretini tam ve zamanında alamaması, çalışanların taleplerini karşılamayan ücret artışları,son yıllarda bazı yabancı uyruklu işçilerin kayıt dışı ve çok düşük ücretlerle çalışma hayatına girmesiyle çalışanların haksız rekabete uğramaları gibi faktörler işgücü piyasasında ahengi bozan unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Son yıllarda bütün dünyayı kasıp kavuran pandemi süreci dünya piyasalarını olumsuz etkileyerek küresel bir krize neden olurken ülkemiz de bu olumsuzluklardan etkilenmiştir. Bu noktada pandeminin izlerini silmek için devletimizin diğer alanlara olduğu gibi çalışma hayatına dair de müdahaleleri olmuştur. Bu müdahalelerin en önemlilerinden biri olan 2022 yılındaki asgari ücret artışı ile çalışanların zorlu hayat şartları

altında ezilmesinin önüne geçilmeye çalışılmış, bunun yanı sıra da işverenler sübvansé edilerek üretimin devamlılığı sağlanmaya çalışılmıştır. Yazımızda asgari ücretteki bu tarihi artış sonrası hükümetin çalışma hayatına yerinde ve zamanında müdahale etmemesi halinde yaşanılması kaçınılmaz olan gelişmeler ele alınacaktır.

2. ASGARİ ÜCRET ARTIŞI

İşverenler tarafından çalışanlara ödenmesi zorunlu olan en az ücreti ifade eden asgari ücret, yalnızca ülkemizde milyonlarca çalışanın aldığı ücret olması açısından değil, Kanun koyucu tarafından gerçekleştirilen birçok düzenlemede ölçü olarak kabul edilmesi açısından da hayati bir öneme sahiptir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu 16.12.2021 tarihinde aldığı karar ile 2022 için uygulanacak asgari ücreti günlük 166,80 TL olarak belirlemiş ve karar 17.12.2021 tarihli ve 31692 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır. Akabinde 31700 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 7349 sayılı “Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” un 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununa yapmış olduğu düzenlemeler gereğince 2022 yılının başından itibaren çalışanlardan asgari ücret üzerinden gelir ve damga vergisi hesaplaması ile asgari geçim indirimi uygulamaları kaldırılmıştır. Böylelikle 2021 yılına göre 2022 yılında brüt asgari ücrette %39,87 oranında artış sağlanmıştır. Asgari ücretteki artış aşağıda yer alan tabloda ele alınmıştır.

Tablo 1.1. 2021 ile 2022 Yıllarına Ait Asgari Ücretin Net Hesabı ve İşverene Maliyetinin Karşılaştırması

Asgari Ücretin Netinin Hesabı (TL/Ay)	2021	2022
Brüt Aylık Asgari Ücret	3.577,50	5.004,00
SGK Primi İşçi Payı (%14)	500,85	700,56
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı (%1)	35,78	50,04
Gelir Vergisi (%15)	187,82	-

Asgari Geçim İndirimi (en düşük AGİ)	268,31	-
Damga Vergisi (% 0,759)	27,15	-
Kesintiler Toplamı	751,60	750,60
Net Asgari Ücret	2.825,90	4.253,40
İşverene Maliyeti (TL/Ay)	2021	2022
Brüt Aylık Asgari Ücret	3.577,50	5.004,00
SGK Primi İşveren Payı – 5 Puanlık İndirim Alındığında (%15,5)	554,51	775,62
İşveren İşsizlik Sigorta Primi İşveren Payı (%2)	71,55	100,08
İşverene Toplam Maliyet – 5 Puanlık İndirim Alındığında	4.203,56	5.879,70

Kaynak: Çalışma Genel Müdürlüğü / Sendika Üyeliği ve İstatistik Daire Başkanlığı,

<https://www.csgeb.gov.tr/asgari-ucret/asgari-ucret-2022/>

Ancak Anayasa’nın Vergi Ödevi başlığı altındaki 73. maddesinde “Herkes, kamu giderlerini karşılamak üzere, mali gücüne göre, vergi ödemekle yükümlüdür.” hükmü gereği asgari ücretten daha fazla ücret alan çalışanların asgari ücret tutarını aşan kazançlarından vergi ve benzeri birtakım kesintiler yapılmaya devam edilmektedir. Söz konusu kesintiler bir taraftan işçinin net gelirini azaltırken, diğer taraftan işverenin mali yükünü artırmaktadır.

Asgari ücret tutarındaki artışlar belirtmiş olduğumuz gibi sadece çalışanın aldığı ücret açısından değil, Kanun koyucu tarafından gerçekleştirilen birçok düzenlemede ölçü olarak kabul edilmektedir. Asgari ücretin ölçü olarak alındığı bazı düzenlemelere aşağıda yer verilmiştir.

Asgari ücretin artmasının prime esas kazanç tavanına etkisi; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 82’inci maddesine göre, prime esas kazanç tavanı asgari ücretin 7,5 katıdır. Bu

durumda 2021 yılına göre 2022 yılında brüt asgari ücrette %39,87 oranında artış sosyal güvenlik prim kesintileri hissedilir düzeyde artmıştır. Bu devlet açısından geliri artırıcı bir unsur olurken; çalışan ve işveren açısından ise önemli bir gider unsuru olmaktadır.

Asgari ücret artışının kıdem tazminatına etkisi; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek Devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçmemek kaydıyla, 2022 yılında asgari ücretli bir çalışanın geçmiş yıllara nazaran kıdem tazminatına hak kazanarak işten ayrılması halinde alacağı tazminatta gözle görülür şekilde artışlar gerçekleşmiştir. Bu durum işverenler açısından yüksek işçilik maliyetlerin doğmasına neden olmaktadır.

Asgari ücret artışının işsizlik maaşına etkisi; en düşük işsizlik maaşı brüt asgari ücretin yüzde 40'ı, en yükseği de yüzde 80'i üzerinden hesaplanmaktadır. Dolayısıyla 2022 yılı asgari ücretindeki büyük artış işsizlik maaşını da artırmaktadır.

Asgari ücret artışının asgari geçim indirimi üzerindeki etkisi; 2021 yılında en düşük geçim indirim tutarı 268,31 TL iken 2022 yılında asgari ücrette yapılan artış ile en düşük ödenen asgari geçim indirim tutarı 403,40 TL'ye yükselmiştir. 2022 yılında asgari ücret üzerinden gelir ve damga vergisi hesaplaması ile asgari geçim indirimi uygulamaları kaldırılmış olmasına karşın çalışanların asgari ücretin üzerine çıkan kazançları (asgari ücret matrahı kadarlık kısmı gelir vergisinden istisna edilecek) için asgari geçim uygulaması devam etmektedir. Söz konusu vergilendirme bir taraftan işçinin net gelirini azaltırken, diğer taraftan işverenin mali yükünü artırmaktadır.

Asgari ücret artışının hayat sigortası primleri, diğer şahıs sigortası primleri ve işveren tarafından ödenen BES katkı payları üzerindeki etkisi; söz konusu prim ve katkı paylarının doğrudan gider kaydedilecek tutarı yıllık asgari ücretle sınırlandırılmıştır. 2022 yılında asgari ücret artışının yüksek oluşu çalışanların net aylık gelirlerindeki kesinti tutarının artmasına neden olmuştur.

Asgari ücret artışının idari para cezaları üzerindeki etkisi; 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yer alan idari para cezaları yeniden değerlendirme oranında her sene artırılmaktayken, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda öngörülen idari para ceza miktarları asgari ücret tutarları üzerinden artırılmaktadır. Bu nedenle 2022 yılında brüt asgari ücrette %39,87 oranında artış sonrası işverenlerin 5510 sayılı yasa gereği maruz kalmış oldukları idari para

cezalarının yüksek meblağlara ulaşması neticesinde çalışma hayatında telafisi güç sonuçlar doğmasına neden olmaktadır.

Asgari ücret rakamı yukarıda yer verdiğimiz düzenlemelerin yanı sıra birçok düzenlemede ölçü olarak kabul edilmesi açısından çalışma hayatını doğrudan etkilemektedir. 2021 yılına göre 2022 yılında brüt asgari ücrette %39,87 oranındaki büyük artış işverenleri ve çalışanları derinden etkilemiştir.

3. ASGARİ ÜCRET ARTIŞININ ÇALIŞMA BARIŞI ÜZERİNDEKİ ETİKİLERİ

2022 yılı asgari ücret tespiti konusunda işçi ve işverenlerin beklentileri göz ardı edilmeksizin hızlı ve başarılı bir şekilde süreç yönetilmiştir. Böylelikle 2022 yılında asgari ücret tarihi bir artışla bir önceki yıla göre %50,5'in üzerinde artırılarak brüt 5.004,00 TL ve net 4.253,40 TL olarak açıklanmıştır. Ayrıca asgari ücretten gelir vergisi ve damga vergisi kaldırılmıştır.

2022 yılı net asgari ücretinin bir önceki yıla göre %50,5'in üzerinde arttırılmasıyla 4/1-a bendi kapsamındaki çalışanlar; asgari ücretten gelir ve damga vergisinin kaldırılmasıyla ise işverenler lehine düzenlemeler yapılmıştır. Böylece hem istihdamı korumak hem de üretimin sürekliliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Devlet tıpkı diğer alanlarda olduğu gibi 2022 yılı asgari ücretinin belirlenmesi aşamasında yapmış olduğu titiz çalışmalar sonucu çalışma yaşamına da yerinde ve zamanında müdahale ederek işçi ve işveren memnuniyetini büyük oranda sağlamaya ve çalışma barışına katkı sağlamaya çalışmıştır. Ancak asgari ücretteki yüksek artışın çalışma hayatında bazı olumsuz durumların yaşanmasını da beraberinde getireceği hiç şüphesiz bir gerçektir.

3.1. Asgari Ücret Artışının Kayıt Dışılığa Etkisi

Kayıt dışı çalışma, sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün ve/veya ücret olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre üç türlü kayıt dışı çalışma söz konusudur. Bunlar, çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemesi, çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi ve işçinin ücretinden düşük ücret bildirilmesidir.

Asgari ücretten gelir vergisi ve damga vergisi kaldırılması sonucu işverenler açısından istihdam korunarak, üretimin sürekliliği sağlanmış olacağından çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemesi yönünde kayıt dışılık minimum düzeye indirgenmeye çalışılmıştır. Ancak bu noktada net 4.253,40 TL asgari ücretin yol açacağı maddi yükü kaldırma gücü olmayan KOBİ'ler olacaktır. Bu durumdaki işverenler kısmen işçi azaltma veya asgari ücret altında ücret ödemesi yollarına başvurabilmektedir.

Öte yandan sigortalıların çalışma gün sayılarının ve kazançlarının eksik bildirilmesi, çalışanların Kuruma hiç bildirilmemesi kadar önemlidir. İşverenlerce, asgari ücret üzerinde kazanç elde eden çalışanların asgari ücret tutarındaki kazançlarının bankadan, kalan tutarın ise elden ödendiği, bu bağlamda sigortalılık bildirimlerinin asgari ücret seviyesinden yapıldığı yönünde Kuruma çeşitli kanallardan (Alo 170, CİMER, VİMER vb.) gelen kayıt dışı ihbar ve şikayetlerde artış olacağı tahmin edilebilir.

Yukarıda da bahsetmiş olduğumuz gibi, bazı işverenler çalışanların aylık kazançlarının asgari ücretin üzerine çıkması halinde doğacak olan vergi ve damga vergisinden kurtulmak maksadıyla çalışanları aldıkları aylık ücretin altında asgari ücret düzeyinde Kuruma bildirmeye yöneleceklerdir. Bu noktada ciddi oranda kayıt dışılığın ortaya çıkacağı öngörülmektedir. Sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesi devletin prim kaybının yanı sıra, çalışanların hastalık, iş kazası veya meslek hastalığı, analık durumlarında hak ve yardımlardan eksik faydalanmalarına, çalışamaz duruma geldiğinde emekli aylığının düşük bağlanmasına, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, işsizlik ödeneği gibi haklardan da eksik faydalanmalarına neden olmaktadır.

Bazı kesimlerce asgari ücretli çalışanlarda vergi kaldırıldığı için Asgari Geçim İndirimi uygulaması olmayacağından çalışanların maddi kayıplarının olacağı ileri sürülmesine rağmen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Prof. Dr. Vedat BİLGİN, asgari ücretin içerisinde Asgari Geçim İndiriminin oransal olarak bütün çalışanlara yansıtıldığını, asgari ücretin üzerinde ücret alan çalışanlara ise asgari geçim indiriminin pozitif bir etki olacağı yönünde değerlendirilebileceğini ifade etmiştir. Çalışanlar açısından herhangi bir mağduriyet olmasa dahi işverenlerin, çalışanların kazançlarını eksik bildirme olasılığına karşın, kayıt dışılıkla mücadele yönünden denetimlere ve kayıtlı istihdamı teşvik yönünde rehberlik ve bilgilendirmelere hız verilmesi gerekmektedir.

3.2. Asgari Ücret Artışının Ücret Politikalarına Etkisi

Ülkemizde çalışan ücretlerinin çoğunlukla piyasa rayıcı üzerinden ve kişisel algılarla yönetilmesi, işletmelerimizin en temel sorunlarından biri olarak göze çarpmaktadır. Çalışanların performans ve nitelikleri yanlış değerlendirilerek veya tamamen göz ardı edilerek belirlenen ücretler çalışanlar arasında iş barışını tehdit etmektedir. İşyerlerinin ücret politikalarının belirlenmesinde hükümet de bir takım yasal düzenlemelerle çalışma hayatına yön vermektedir. Hükümetin piyasaya en önemli müdahalesi ise, çalışanlara ödenmesi zorunlu olan en az ücreti ifade eden asgari ücreti belirlemesidir.

Asgari ücretteki tarihi artış ile gündemde yerini koruyan 2022 yılı asgari ücreti ve bu ücret üzerinden gelir ve damga vergisi alınması ile asgari geçim indirimii uygulamalarının kaldırılmış olması sonucunda, bazı işverenlerce çalışanın kazancının asgari ücretin üzerinde olması halinde doğacak olan vergi ve damga vergisinden kurtulmak maksadıyla kayıt dışılığa yönelme olabilecektir. Bu durum çoğu çalışanın asgari ücret (prime esas kazanç alt sınırı) üzerinden vergilendirilmesine yol açacaktır.

Asgari ücret artışının kayıt dışılığın artışı yanı sıra üzerinde durulması gereken bir diğer önemli sonucu da ücret politikalarına etkisidir. Asgari ücretin 2022 yılında 2 bin 825 lira 90 kuruştan, 4 bin 253 lira 40 kuruşa yükselmesi, işverenlerin maliyetlerinin geçmiş yıllara nispeten daha fazla artmasına neden olmuştur. Bu durum yukarıda belirtmiş olduğumuz gibi kayıt dışılığı tetiklediği gibi çalışanlar arasında ücret dağılımında adaletsizliklerin doğmasına da neden olmuştur. Örneğin, mesleki tecrübesi olan ve çalıştığı işyerine yıllarca hizmet etmiş olan bir çalışanın kazancı 2021 yılında 4 bin lira civarında iken bu kazanç 2022 yılına geldiğimizde ya asgari ücret sınırında kalmış ya da asgari ücretin biraz üzerine çıkmıştır. Doğal olarak çalışanın kazancı reel olarak asgari ücretli bir çalışan kadar artmamıştır. Bazı işverenlerin bu yönde izlemiş oldukları nesnel olmayan ücret politikaları, kalite ve verimin düşmesinin yanı sıra çalışma ortamı ve koşullarından memnun olmayan çalışanların sıklıkla işlerini değiştirmesi sonucunu doğurabilmektedir.

SONUÇ

Çalışanın ve aile fertlerinin asgari bir yaşam düzeyi sağlamasını amaçlayan asgari ücretin, bir sosyal politika aracı olarak yoksulluk seviyesinin yanı sıra istihdam, kayıt dışılık, cari ücretler, enflasyon, ekonomik büyüme ve gelir dağılımı üzerinde de çok yönlü etkileri söz konusudur.

Çalışma barışının ve huzurun sağlanması adil bir ortam ile mümkündür. Bu noktada güven ortamının sağlanmasının en önemli aktörü olan devlete büyük bir rol düşmektedir. Devletin çalışma hayatında kendisini sık sık hatırlatması gerekmektedir. Bu hatırlatma, sosyal güvenlik desteği, istihdam desteği, kredi limitiyle ilgili artış desteği, iş ve sosyal güvenlik rehberliği ve denetimleri ile kendini göstermelidir.

KAYNAKÇA

T.C Resmî Gazete (1961,01,06) 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanuna

T.C Resmî Gazete (1965,7,14) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

T.C Resmî Gazete (1982, 11, 09) Türkiye Cumhuriyeti Anayasa

T.C Resmî Gazete (2003,6,10) 4857 Sayılı İş Kanunu

T.C Resmî Gazete (2006,6,16) 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Çalışma Genel Müdürlüğü / Sendika Üyeliği ve İstatistik Daire Başkanlığı,

<https://www.csgeb.gov.tr/asgari-ucret/asgari-ucret-2022/>

UYGULAMADA SOSYAL GÜVENLİK

18 YAŞINDAN KÜÇÜK KİŞİLER SİGORTALI OLABİLİR Mİ?

Salih BOŞDURMAZ
Sosyal Güvenlik Denetmeni

Günümüzde gerek eğitim ve öğretim gerekse çalışma hayatındaki zorluklar neticesinde birçok genç için SGK’da sigortalı işe giriş bildirgesi yani kısacası sigortalılığı bulunmamaktadır. Bu süreç içerisinde kişiler 5510 sayılı kanun kapsamında getirilen kademeli yaş şartına takılmadan emekli olamamakla birlikte kişilerin sigortalılık başlangıç tarihi emeklilik tarihlerinde ve emeklilik yaş şartlarında büyük önem arz etmektedir.

18 YAŞINDAN KÜÇÜK KİŞİLERİN SİGORTALI OLMASI MÜMKÜN MÜ?

5510 sayılı kanunun 3. maddesinin 6. fıkrası sigortalıyı tanımlanmış olup kanunda Sigortalı: Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi, ifade eder.” denilmektedir.

Bu metinde yaş ifadesi yer almadığından yola çıkılarak kişilerin 18 yaşından küçük olması sigortalı olmasına engel teşkil etmemektedir. Peki çalışma hayatını düzenleyen diğer bir kanun olan İş Kanunu’nda 18 yaşından küçüklerin çalışması kendine nasıl bir yer bulmuş gelin birlikte bakalım.

İŞ KANUNUNDA KİŞİLERİN 18 YAŞINDAN ÖNCE ÇALIŞMASI

4857 sayılı Kanunun 71 inci maddesinde “On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. Konu hakkında ve diğer hususlar için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.” denilmektedir.

4857 sayılı İş Kanununda da kişilerin 18 yaşından önce sigortalı olmasına engel olan bir durum mevcut olmakla birlikte çalışma yaşında alt sınır olarak 15 yaş baz alınmış, bu sınır altındakilerin çalışması için izin alınması gerektiği belirtilmektedir. Ancak SGK kurum denetim memurları vasıtasıyla çalışırken tespit edilen kişiler için

işverenlik tarafında bu kişilerin sigortalı olamayacağı konusunda savunma yapılmasının işverenliğe fayda sağlamayacağını açıkça belirtmekte fayda bulunmaktadır.

Basit bir örnek: 17 yaşındaki lise öğrencisi kişi yaz aylarında bir manav yanında 2 aylık süre ile yardımda bulunmak veya meslek öğrensin denilerek çalışması halinde bu kişi adına sigortalılık bildirimi kişi çalışmaya başlamadan önceki gün SGK'ya sigortalı işe giriş bildirgesi ile bildirilmesi gerekmekte olup aksi halde tespiti halinde işverenlik bu kişi için 5510 sayılı kanunun 102nci maddesi a/2 bendi kapsamında idari yaptırımla karşı karşıya kalması durumu ortaya çıkmaktadır.

18 YAŞ ÖNCESİ ÇALIŞMA SİGORTALILIK SÜRESİNİ BAŞLATMAZ

5510 ve mülga 506 sayılı Kanunlara göre 18 yaşının altındaki işe giriş sigorta süresinin başlangıcı olarak sayılmaz. Ancak 18 yaşın altındaki çalışmalar, kişilerin SGK kapsamındaki sigortalılıkları hesaplanırken prim ödeme gün sayısına eklenir. Sigortalılık süresini belirleyen “ilk defa sigortalı olunan tarih” 18 yaşının doldurulduğu tarih olarak kabul edilecektir.

EMEKLİLİK HESABI İŞE GİRİLEN TARİHTE BAŞLAR

Öte yandan sigortalılık süresi 18 yaşının ikmal edildiği tarihte başlasa da 4447 ve 4759 sayılı Kanunlara ve SSK'nın 12-99 Ek Genelgesi(mülga) gereğince işe giriş koşulları ilk işe girilen tarihe göre hesaplanır. Yani 18 yaşından önce işe girişi bulunanların sosyal güvenlik reformları ile getirilen kademeli sisteme göre emekli olacakları tarih ilk işe girdikleri tarihe göre hesaplanacaktır. Başka bir deyişle 18 yaş altı sigortalılık süresinin başlangıcına sayılmasa da daha önceki kademelere tabi olunmayı sağladığı için yine de avantaj sağlamaktadır.

18 YAŞ ÖNCESİNİN DİKKATE ALINMADIĞI UZUN VADE SİGORTA KOLLARI

5510 sayılı “kanunun 38. Maddesinde” bu Kanuna tâbi olarak malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olarak ilk defa kapsama girdiği tarih olarak kabul edilir. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklıdır. Bu Kanunun uygulanmasında 18 yaşından önce malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdıkları tarihte başlamış kabul edilir. Bu tarihten önceki süreler için ödenen malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına dahil edilir. denilmektedir

Anlaşıldığı üzere 18 yaşından önceki sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir ve 18 yaşından önceki sigorta prim günü 18 yaşından sonra çalışılmış gibi dikkate alınır.

Ayrıntılı olarak açıklandığı üzere kişilerin sigortalı olmasında 18 yaş sınırlaması olmamakla beraber yaygın kanaat sonrası 18 yaşından küçük çalışan kişiler adına SGK'ya sigorta bildirimi yapılmamaktadır. Bu genel kanı yüzünden gerçekten çalışan kişiler açısından hak kaybına yol açmaktadır. Zira bu çalışan kişiler için emekli olma şartlarını yerine getirmemiş olsa da ileride yararlanacakları haklardan (ölüm halinde hak sahiplerine aylık bağlanması, maluliyet haklarından yararlanma) mahrum kalacakları gibi işverenler açısından ise idari yaptırımlarla karşı karşıya kalmamaları açısından çalışan kişilerin sigortalılığını SGK'ya bildirmeleri gerekmektedir.

EMEKLİLİKTE ÖRNEK OLAY İNCELEMESİ: NORMAL EMEKLİ, MALULEN EMEKLİ VEYA VERGİ İNDİRİMİNDEN KAYNAKLI EMEKLİLİK

Mustafa KILIÇ

Doktora Öğrencisi / Ankara HBÜ ÇEEİ Bölümü
(Eski) Sosyal Güvenlik Denetmeni

Günlük hayatta; idari mercilerde, işgücü piyasasında veya halk arasında emeklilik en çok konuşulan konulardan biridir. Literatürde ve sosyal güvenlik mevzuatında emekliliğin birden çok tanımı olmakla birlikte; “emeklilik” kavramını, işgücü piyasasından uzaklaşmak, aktif çalışmayı bırakmak olarak ifade etmek mümkündür. İnsanlar gerekli şartları sağladığında en kısa sürede emeklilik aylığına ulaşmayı, sosyal güvenlikten edim sağlamayı amaçlamaktadır. Bu amaçla etrafımızdaki sigortalılardan gelen en basit ve genel soru: “Ben en yakın zamanda, hali hazırdaki sigorta günlerimle nasıl emekli olabilirim?” sorusudur.

Bu yazıda yukarıdaki soruya benzer bir soruyu, örnek olay/soru üzerinden bir kişinin normal emeklilik, malulen emeklilik veya vergi indiriminden kaynaklanan emeklilik şartlarına göre tanımlamaya çalıştık.

Sigortalı: Ben sara hastasıyım, bu konuda hastaneden bir rapor almadım. Yıllardır işçi sigortasına tabi olarak çalışmaktayım, nasıl-ne şekilde emekli olabilirim? Sigortalı bilgileri şöyledir: Doğum tarihi 1973, 4/a sigorta girişi 01.10.1995, toplam 4/a uzun vadeli prim ödeme gün sayısı 8500 gündür.

Öncelikle bahsedilen hastalıktan dolayı, sigortalı çalışamaz durumdaysa hemen hastaneye yönlendirilmelidir. Sigortalı kısmi şekilde çalışabilir durumda ise iş sağlığı ve güvenliği anlamında risk oluşturmaması bakımından daha risksiz (geri hizmet vb.) sahada çalıştırılması uygun olacaktır. Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalmasını önlemek adına gerekli önlemlerin alınması, uygun pozisyonda ve fiziki ortamda çalıştırılması gerekmektedir.

Diğer yandan sigortalının normal emeklilik, malulen emeklilik veya vergi indiriminden kaynaklı emeklilik şartları aşağıdaki gibidir:

NORMAL EMEKLİLİK ŞARTLARI

Mevcut Yaş ve Sigortalılık Bilgileri

Yaş	49
Sigortalılık süresi	27 yıl
Hizmet süreniz	8.500 gün

Sigortalının Emeklilik Şartları

Yaş	55 yaş
Sigortalılık süresi	25 yıl
Hizmet süresi	5.750 gün

Sonuç

Kalan yaş	6 yaş
Sigortalılık süresi	Tamamlanmış
Hizmet süresi	Tamamlanmış

MALULEN EMEKLİLİK ŞARTLARI

Sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu, çalışma gücünün en az % 60'ını kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malul sayılacaktır.

Sigortalıya malullük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının;

- %60 ve üzeri raporuna istinaden Kurum Sağlık Kurulunca malul sayılması,
- En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması,

- Maluliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan sonra Kurumdan yazılı istekte bulunması, gerekmektedir.

Sonuç

Kalan yaş	Yaş şartı yok
Sigortalılık süresi	10 yıllık sigortalılık süresi tamamlanmış
Hizmet süresi	1800 gün tamamlanmış
Çalışma gücü kaybı	Henüz bir sağlık kurulu tespit olmadığı, çalışma gücü kaybı oran tespiti olmadığı beyan edilmektedir.

Bu durumda sigortalı veya işvereni dilerse SGK'ya malullük talebinde bulunup, SGK'nın yönlendirdiği hastanede tedavisini olarak çalışma gücü kaybı tespiti yaptırabilir.

VERGİ İNDİRİM BELGESİNE İSTİNADEN EMEKLİLİK ŞARTLARI

Sigortalının vergi indiriminden yararlanarak emekli olabilmesi için sigortalılık süresi, prim gün sayısı ve engelli dereceleri aşağıdaki gibidir:

Sigorta Başlangıcı	1. Derece Engelli (%80 ve üstü)	2. Derece Engelli (%60- 79)	3. Derece Engelli (%40- 59)
01.10.1995	15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün	16 yıl 4 ay sigortalılık süresi ve 3760 gün	17 yıl sigortalılık süresi ve 3920 gün

Sigortalı, sigortalılık süresi ve prim günlerini tamamlanmıştır. Yukarıdaki engellilik derecelerinden herhangi biri kapsamında engelliliği tespit edilmesi halinde sigortalı engelli indiriminden emekli olabilir.

HAKEMLİ MAKALE

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE HAK SAHİPLİĞİ

Zafer PEKTAŞ

Sosyal Güvenlik Denetmeni

ÖZET

Sosyal güvenlik toplumlarda yaşayan bireyleri, gelecekte karşı karşıya kalabilecekleri tehlikelerden/risklerden emin kılan, güvenli ve endişelerden uzak bir gelecek için sosyal koruma sunan bir sosyal politika aracıdır (Ekin vd., 1999:18). Sosyal Devlet sosyal güvenlik sistemi aracılığı ile bireylere insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam standardı sunmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin bir kolu olan sosyal sigorta yoluyla sağlanan sosyal güvence özellikle çalışan nüfusa yönelik bir sosyal politika uygulamasıdır. Ancak bu sistemde, çalışanların olduğu kadar çeşitli nedenlerle çalışma hayatından uzak kalan bireylerin ve onların hak sahibi konumundaki yakınlarının da sosyal güvence altına alınması elzemdir. Özellikle çalışan bireyin herhangi bir nedenle ölümü halinde geride bıraktığı, korunmaya muhtaç aile bireylerinin karşılaştığı sosyal riskleri telafi edici politikalar uygulanması sosyal devletin gerekliliğindedir. Bu bağlamda ölen sigortalıdan dolayı sosyal güvenlik sisteminin sunduğu bir takım menfaatlerden faydalanmak için sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında hak sahibi olma kavramı önem arz etmektedir. Ölen sigortalının eşi, çocukları ile anne ve babası Türk sosyal güvenlik sisteminde “hak sahibi” kişiler olarak nitelendirilmektedir. Ancak sayılan kişilerin hak sahibi niteliğini kazanabilmesi ve bu kapsamda ölüm sigortasından sağlanan haklardan faydalanabilmesi için bir takım şartlara haiz olmaları gerekmektedir. Türk sosyal güvenlik sisteminin gelişim seyrinde hak sahibi olabilmenin şartları ve bu şartların tespitinde izlenen usuller dönemsel olarak farklılık göstermektedir. Bu minvalde bu çalışmada ölen sigortalının hak sahiplerinin tespitinde uygulanan usuller mülga ve yürürlükte bulunan Kanun ve ikincil mevzuat ışığında açıklanmaya çalışılmıştır. Bu alanda başvurulabilecek tek bir kaynak olmaması nedeni ile hak sahipliği konusunda tereddüte düşülebilecek hususlar açığa çıkarılmaya çalışılmış ve güncel mevzuat değişiklikleri ışığında son gelişmeler ele alınmıştır.

Anahtar Sözcükler: Sosyal Güvenlik Sistemi, Ölüm Sigortası, Hak Sahibi, Ölüm Aylığı, Gelir Tespiti.

ENTITLEMENT IN TURKISH SOCIAL SECURITY SYSTEM

ABSTRACT

Social security is a social policy instrument that secures individuals from insecurity/risks they could face of in the future and presents social protection for a safe and worry-free future. (Ekin vd., 1999:18). Social state, through the Social security system, presents individuals minimum life standard worthy of human dignity. Social security that is provided through social insurance a branch of the social security system is a social policy implementation specifically for the working population. However, in this system, it is essential to provide social security to individuals who are far from working life due to various reasons and their relatives who are rightholders as well as employees. In particular, in case of death of the employee for any reason it is the necessity of the social state to apply the policies that compensate for the social risks faced by the family members who are in need of protection. In this context, in order to benefit from the advantages offered by the social security system due to the decedent insured employee, the concept of being entitled according to social security legislation is important. The spouse, the children and the parents of the decedent insured employee are qualified as “rightholder” persons in the Turkish social security system. However, the people above-named have to possess a number of conditions in order to be rightholder and to benefit from the rights provided by the death insurance in this scope. In the development of the Turkish social security system, conditions of being rightholder and procedures for the determination of these conditions are periodically differ. In this direction, in the present study, procedures that is applied in the determination of rightholders of the decedent is attempted to explain in the light of the abrogated and applicable law and secondary legislation. Because of the fact that there is not even one source to apply on this topic, it is tried to clarify the hesitations about entitlement and addressed recent developments in the light of legislative amendments.

Key words: Social Security System, survivors insurance, rightholder, survivor's pension, fixation of income.

GİRİŞ

Birçok alanda olduğu gibi devlet anlayışında ve devletin üstlendiği temel kamu hizmetlerinin içeriğinin belirlenmesinde Sanayi Devrimi önemli bir dönüm noktasını oluşturmaktadır. Takip eden süreçte savaşların ve ekonomik krizlerin, özellikle sosyal tabakalar üzerinde yol açtığı tahribatları giderebilmek amacıyla, devlet eliyle sosyal refah programlarının düzenlenmesi bir zorunluluk halini almıştır (Pektaş ve Derdman, 2016:16). Söz konusu anlayışın gelişimi devletin üstlendiği kamu hizmetlerinin çeşitlenmesi sonucunu doğurmuştur. Bu anlamda Devletin üstlenmiş olduğu en önemli hizmetlerden bir tanesi sosyal güvenlik hizmeti olmuştur. 1982 Türk Anayasasının 60 ıncı maddesine göre herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatları kurar. Ülkemizde bireylerin sosyal güvenliğini sağlayacak en önemli kurum sosyal sigortalar kurumu, bunun teşkilatlı yapısı ise Sosyal Güvenlik Kurumudur. Sosyal sigortalar kurumu aracılığıyla sosyal güvence sağlanan başlıca tehlike alanlarının, işgücünde kısa veya uzun süreli kayıplara yol açan kaza, iş kazası, hastalık, meslek hastalığı, hamilelik gibi geçici iş göremezlik hallerini ve çalışma olanağını tamamıyla ortadan kaldıran ölüm ve işsizlik gibi riskleri kapsadığı görülmektedir. Söz konusu tehlike alanları kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının kurulması ile sosyal güvence altına alınmıştır.

Ölüm her insan için kaçınılmaz bir son olmakla birlikte sigortalının ölümü halinde geride kalan yakınları sürekli bir gelir kaybına uğramış olurlar. Sigortalının ölümü ile normal geçim olanaklarını kaybeden geride kalan eşe, henüz çalışma yaşına gelmemiş çocuklarına ve sigortalının desteğı ile yaşamlarını sürdüren anne babaya kesilen gelirlerinin yerini alacak bir şekilde yardım yapılması gerekmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017:530). Söz konusu yardım Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde, uzun vadeli sigorta kollarından biri olan ölüm sigortası ile yapılmaktadır. Ölüm sigortasından faydalanabilecek şartlara haiz kişilerin hak sahipliğinin tespiti Türk Sosyal Güvenlik mevzuatında değişik şekillerde ele alınmıştır. Farklı dönemlere ait birbirinden farklı uygulamalar bu konuda kafa karışıklığına neden olmaktadır. Yapılan son düzenlemeler ile birlikte bu farklılığın bir nebze de olsa giderildiğı görülmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Sosyal Güvenlik Sistemleri

Sosyal güvenlik, sosyal devletin sosyal yaşamdaki huzur, barış ve adaleti sağlama işlevinin en önemli aracıdır. Günümüze dek uygulanan sosyal güvenlik sistemlerini geleneksel dönem ile modern dönem olmak üzere iki ayrı dönemde incelemek olasıdır. Geleneksel sosyal güvenlik sistemleri ya da sosyal koruma sistemleri daha çok toplumsal hassasiyetlerle karşılanan, devletin müdahil olmadığı dönemleri kapsamaktadır. Örneğin Osmanlı Devletinde ilk ve temel sosyal güvenlik müessesesinin yaşlıların bakımından bahisle aile olduğu dile getirilmektedir. Diğer yandan yardımlaşma ve dayanışma bağlamında komşuluk ilişkileri, birer ibadet olan sadaka, fitre, zekat, kurban da sosyal güvenlik müessesesi olarak nitelendirilmektedir. Yine vakıf müessesesi ile loncalar sosyal yardımların kurumsal olarak yapılabilmesine imkan veren kuruluşların başında gelmektedir (Alper,2014:14).

Modern dönem sistem ya da teknikleri ise gelişen Sosyal Devlet anlayışına müteakip devletin müdahil olduğu rejimleri ifade etmektedir. Bu bağlamda modern sosyal güvenlik sisteminin işleyişi temel olarak iki ayaklı bir yapıya dayandırılmıştır (Özdemir, 2007:89).

Birinci ayakta, sistemin asıl gövdesini oluşturan “sosyal sigorta kurumları” vardır ve sistemden yararlanacaklar prim ödeyerek finansmana katılmaktadır. Bu yüzden bu sistem primli rejim olarak da ifade edilmektedir. Sosyal sigortalar, kamu hukuku ile devletin güvencesinde, çalışanların ya da işverenin isteğine bakılmadan tüm çalışanları kapsamına alan teşkilatlı bir yapıdan oluşmaktadır. Ortaya çıkabilecek sosyal risklere karşı çalışanların, işverenlerin ve devletin ödeyeceği primlerle finansmanı sağlanmakta ve sosyal riskler ortaya çıktığında kanunlar çerçevesinde sigortalıyı ve onun bakmakla yükümlü olduğu daha doğru bir ifadeyle hak sahibi olduğu kişileri garanti altına almaktadır.

İkinci ayak ise, birinci sistemin kapsam içine alamadığı kişilere yönelik olarak faaliyet gösteren, vergi gelirleriyle kamu tarafından finanse edilen “kamu sosyal güvenlik harcamaları” (sosyal yardımlar, sosyal hizmetler) bir başka deyişle primsiz rejimlerden oluşmaktadır. Çalışma hayatındaki önemli üstünlüklere karşın, sosyal sigortaların belli riskler ile toplumun belli sınıflarını kapsama alması, sosyal devletin tüm toplumu sosyal güvenlik kapsamına alma hedefine ulaşılmasında önemli boşlukların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Söz konusu boşlukları doldurmak için kamu sosyal güvenlik harcamaları olarak adlandırılan sosyal yardım ve sosyal hizmet teknikleri kullanılır (Göktaş vd.,

2011:44). Kamu sosyal güvenlik harcamalarını, sosyal sigortalardan ayıran en önemli fark finansman kaynağından kaynaklanmaktadır. Şöyle ki; sosyal sigortalarda sigortadan yararlananlar belli oranlarda prim ödemek zorunda iken, sosyal yardım ve sosyal hizmetlerde ilgililerin sisteme katkısı olmayıp yapılan tüm harcamalar devlet bütçesinden karşılanmaktadır (Göktaş vd., 2011:46).

Bu bağlamda primsiz rejim olarak da adlandırılan bu sistemde amaç primli rejimin kapsamı dışında kalan sosyal korumaya en fazla ihtiyaç duyanlara hizmet götürmektir. Bir başka ifadeyle, primsiz rejim, sosyal güvenlik içerisinde tehlikelerle karşılaşmış, bu tehlikelerin ortaya çıkardığı sonuçlarla tek başına mücadele etme gücü olmayan muhtaç, kimsesiz ve yoksul insanlara sosyal güvenlik getiren bir sistemdir (Göktaş vd., 2011:51).

1.2. Hak ve Hak Sahipliği Kavramı

“Hak” kelimesi hukuk kuralları ile elde edilen hukuki bir durumu anlatmaktadır (Derdiman, 2015:151). Bu hukuki durumda birey hukuk dünyasının kendisine bahsettiği menfaatleri talep edebilme ve bu menfaatlerden faydalanma imkanına sahip olmaktadır. Hak bir hürriyetin sağlanması için kişiye anayasa ve kanunlar ile tanınmış yetkililerdir. Eğer bir kişinin, bir konuda hakkı var ise, devletten veya diğer kişilerden onun yerine getirilmesini “isteme yetkisi”ne sahiptir demektir. Hukukun genel teorisinde hak kavramı çok değişik şekillerde tanımlanmakta ise de, bu tanımlardan en eskisi ve yaygınına göre hak, kişilere hukuk düzeni tarafından verilen bir irade kudreti, bir isteme yetkisidir (Gözler, 2004:146). Bu minvalde bir hakkın kullanımını usul ve kanunlara göre talep edebilen, o haktan faydalanan kişileri “hak sahibi” olarak tanımlamak mümkündür. Hak sahibi olabilmenin en önemli koşulu, hakkın hukuk dünyasınca kabul edilen şartlar dahilinde edinilebilme ihtimalidir. Sosyal güvenlik hukukunda bireyin hak sahibi olarak sosyal güvenlik sisteminin kendisine bahsettiği menfaatlerden faydalanabilmesi için sosyal güvenlik mevzuatında öngörülen şartları taşıması gerekmektedir. Örneğin, çalışma hayatında yer alan sigortalılar için sosyal güvenlik mevzuatında yer alan yaşlılık aylığı bir haktır. Sigortalının, bu hakkın sahibi olarak talep etme ve ondan faydalanması yani o hakkın sahibi olabilmesi için yine sosyal güvenlik mevzuatında öngörülen yaş, çalışma gün sayısı, sigortalılık süresi gibi şartları yerine getirmesi gerekmektedir.

Öte yandan Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde “hak sahipliği” kavramı daha spesifik bir anlama sahiptir. 16.06.2006 tarihli 26200 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda (SSGSSK) hak sahipliği “*sigortalının veya*

sürekli iş göremezlik geliri ile malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babası” olarak tanımlanmaktadır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Madde:3). Türk Sosyal Güvenlik Siteminde hak sahipliği spesifik olarak uzun vadeli sigorta kollarından ölüm sigortası kapsamında değerlendirilmekte ise de Kanunun 20. maddesinde belirtildiği gibi iş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine tanınmış gelir hakkı da bu kapsamda değerlendirmelidir.

2. ÖLÜM SİGORTASI KAPSAMINDA HAK SAHİPLİĞİ

Sosyal güvenlik sistemince, çalışanlara sağlanan hakların temelleri genel olarak Sanayi Devrimine kadar götürülmektedir. Sanayi Devrimi neticesinde yıkılan feodalizmin yerine yeni bir toplum yapısı doğmuştur. Bu yapıda burjuvazi ve emekçi sınıf karşı karşıya kalmıştır. Bülent TANÖR sosyal hakların doğuşunu bu yapıya atfen emek-sermaye mücadelesi bağlamında burjuvazinin bir takım haklarından kendi geleceğini garanti altına almak için işçi sınıfı lehine feragat etmesinin bir bakıma burjuvazinin düzeni korumak adına sosyal gerilimi yumuşatma çabasının etkin olduğunu ifade etmektedir (Tanör, 1978:76). Zaman içerisinde sosyal haklar önce yasalarla güvence altına alınmış devletin “Sosyal Devlet” gelişimine paralel şekilde anayasal güvencelere kavuşmuştur. Bu düzenlemelerde yegane amaç görece daha zayıf kalan toplum kesimlerinin özellikle çalışan kadın ve çocukların çalışma hayatının risklerine karşı korunması olmuştur. Zamanla kısa dönemli önlemlerin ya da telafi edici programların yanı sıra çalışma hayatından herhangi bir sebeple tamamen uzak kalacak bireylerin maddi kayıplarını telafi edecek sigorta kolları uygulanmaya başlanmıştır. Genel olarak uzun vadeli sigorta kolları olarak adlandırılan bu sigorta kolunda malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları bulunmaktadır.

Ölüm sigortasında amaç herhangi bir nedenle ölen sigortalının hak sahiplerine telafi edici sürekli ödemenin yapılması ve bu kişilerin ölen sigortalının kazanmış olduğu haklara dayalı olarak gelir kayıplarının giderilmesidir. Zira sigortalının ölümü geride bıraktığı ve geçimlerini sağladığı yakınları için bir sosyal tehlike teşkil eder (Şakar, 2011:273).

5510 sayılı SSGSS kanununda tam olarak ölüm sigortasının tanımına yer verilmemiştir. Ancak söz konusu sigorta kolu ile ilgili uygulama hükümleri 5510 sayılı Kanunun Dördüncü Bölümde 32 ila 37 inci maddeler arasında ayrıca ikincil mevzuatta düzenlenmiştir. Kanunun 32 inci maddesi gereği ölüm sigortası kolundan sigortalının hak

sahiplerine sağlanan yardımlar; ölüm aylığı bağlanması, ölüm toptan ödemesi yapılması, kız çocuğuna evlenme ödeneği verilmesi ve cenaze ödeneği ödenmesidir.

Ölüm sigortasından sağlanan yardımlardan ölen sigortalının yakınlarının faydalanabilmesi için bu yakınlarının Kanuni tanımı ile hak sahibi olması gerekmektedir. Zira hak sahipliği kavramı Medeni Hukukta yer alan mirasçılık kavramından farklıdır. Örneğin, ölen kişinin kardeşi belli şartlar dahilinde ölen kişinin mirasçısı olabilme özelliğine sahip iken Türk Sosyal Güvenlik sisteminde kardeşin hak sahibi olabilme durumu bulunmamaktadır. Zira Kanun, hak sahibini ölen sigortalının eşi, çocukları, anne ve babası ile sınırlandırmıştır. Hakkı doğuran olay, sigortalının ölümü iken eş, çocuk, anne ve babanın hak sahibi olabilmesi için belli başlı şartları taşımaları gerekmektedir.

2.1. Sağ Kalan Eşin Hak Sahipliği

5510 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinde ölen sigortalının eşi hak sahibi olarak belirtilmiş, 34 üncü maddesinde ise ölüm sigortasından aylık bağlanmasında aranacak koşullar düzenlenmiştir. Buna göre sağ kalan eşin hak sahibi olabilmesi için sigortalının ölüm tarihinde sigortalı ile 4721 sayılı Türk Medeni Kanuna uygun olarak evlilik birliğinin bulunması gerekmektedir. Dolayısıyla sigortalının ölüm tarihinden önce kesinleşen mahkeme ilamına göre boşanmış olduğu eşi hak sahibi olamayacaktır. Öte yandan sigortalının boşanma davası devam ederken ölümü halinde sağ kalan eşin hak sahipliği ile ilgili birkaç durum söz konusudur. Öncelikle ölen sigortalının mirasçıları tarafından 4721 sayılı Kanunun 181 inci maddesine göre boşanma davasına devam edilmemişse, evlilik boşanma ile değil ölüm ile sonuçlandığından sağ kalan eş hak sahibi olacaktır. Ölen sigortalının mirasçılarından birinin 4721 sayılı Kanunun 181 inci maddesine göre davaya devam etmesi ve mahkeme kararı ile hayattaki eşin kusurlu olduğunun tespit edilmesi halinde ise sağ kalan eş hak sahibi olamayacaktır. Aksi takdirde yani ölen sigortalının mahkemece kusurlu bulunması halinde ise sağ kalan eş hak sahibi olacaktır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2018/38 Sayılı Genelge, 2018:87)

Kanunun 34 üncü maddesinin (a) bendi “dul eşine.....” ibaresi ile başlamaktadır. Bu bağlamda yukarıdaki şartlar dahilinde sağ kalan eşin hak sahipliğinin devam edebilmesi için yeniden evlenmemiş olması gerekmektedir. Bir başka deyişle sağ kalan eşin ölen sigortalıdan dolayı hak sahipliği yeniden evlenene kadar sürecektir. Bu kapsamda ölen sigortalının sağ kalan eşine ölen sigortalının Kanunun 33 üncü madde hükümlerine göre hesaplanacak aylığının %50’si ölüm aylığı olarak bağlanacaktır. Yine aynı Kanun maddesine göre sağ kalan eşin aylık oranı

iki şartın bir arada gerçekleşmesi halinde %75 olarak hesaplanacaktır. Buna göre aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan sağ kalan eşin Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması gerekmektedir. Ancak çalışmama koşulu yalnızca aylık oranını etkilemekte olup sağ kalan eşin çalışması aylığın tamamen kesilmesine neden olmamaktadır. Ayrıca hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular, 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler, meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler çalışan eş kapsamında değerlendirilmemektedir. Bir başka deyişle bu kapsamda çalışması bulunan sağ kalan eş aylık bağlanmış çocuğu bulunmaması halinde ölen eşinden dolayı %75 oranında ölüm aylığı alacaktır. Öte yandan sağ kalan eşin kendi sigortalılığı nedeni ile gelir ya da aylık alması halinde ölen eşten dolayı alınan maaşın kesilmesi değil oranının düşmesi söz konusu olacaktır. Örneğin kendi çalışmaları nedeni ile yaşlılık aylığına hak kazanan ya da geçirdiği iş kazası nedeni ile kendisine sürekli iş görmezlik geliri bağlanan sağ kalan eş ölen eşinden dolayı da ölüm aylığı almaya devam edecektir.

Ölen sigortalıdan dolayı ölüm aylığı almakta iken yeniden evlenen eşin ölüm aylığı Kanunda sayılan şartları yitirmesi nedeni ile kesilecektir. Kişinin ikinci defa evlendiği eşinin de vefat etmesi halinde sağ kalan eşe tercih ettiği sigortalıdan ölüm aylığı bağlanacaktır. (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Madde:35) Sigortalının ölen eşinin hak sahipliği konusunda 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önceki mülga Kanun hükümlerinde başkaca bir şart bulunmamaktadır. Ölüm tarihinde devam eden evlilik birliği hak sahipliği açısından yeterlidir. Ancak çocukların ve anne-babanın hak sahipliği konusundaki şartlar, hak sahipliğinin tespitinde izlenen usuller dönemler itibari ile farklılık arz etmektedir.

2.2. Çocukların Hak Sahipliği

Hayatını kaybeden sigortalının geride bıraktığı çocuklarının hak sahibi olarak ölüm aylığı alabilme esasları dönemsel olarak değişkenlik göstermektedir. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin geçirdiği gelişim seyri

bu değişkenliğin ana sebebidir. Kısaca bu gelişim seyrini ele alacak olursak; 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanununda iş kazaları ve meslek hastalıkları, yaşlılık ve ölüm hallerinde sosyal yardımların devlet tarafından tanzim edileceği, işçilerin işe başlamalarıyla sigortalı olacakları gibi hükümlere yer verilmiştir. 09/07/1945 tarih ve 4792 sayılı kanunla İş Kanunu kapsamında çalışanların sosyal güvenliğini sağlamak üzere İşçi Sigortaları Kurumu oluşturulmuştur. İşçi Sigortaları Kurumu bugünkü anlamda ilk sosyal sigorta kuruluşudur. Kurumun oluşturulmasından sonra iş kazaları ve meslek hastalıkları, yaşlılık sigortası, analık sigortası, maluliyet ve ölüm sigortası alanlarında da ilk yasal düzenlemeler yapılmıştır. 01/03/1965 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile mevcut tüm sigorta kanunları birleştirilmiş ve İş Kanunu kapsamı dışında kalan, çalışma ilişkileri hizmet akdi dışındaki sözleşmelerle düzenlenen değişik çalışan gruplarının SSK kapsamında sigortalı olması sağlanmıştır. Devlet memurlarına ilişkin düzenleme ise 01/01/1950 tarihli 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu ile yapılmıştır. Kendi hesabına çalışan bağımsız çalışmalarla ilgili düzenleme ise 01/10/1972 tarihli ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortaları Kurumu yani kısa adı ile Bağ-Kur'dur (Alper, 2014:3-45). Bu dönemde sosyal güvenlik sistemimizin başlıca özelliği yönetim biçimleri, sağladıkları yardımlar, standartları ve mensupları birbirinden farklı olan çok sayıda kurum ve kuruluştan meydana gelmiş olmasıdır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017:81). 20/06/2006 yılında yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile 3 ana alandaki (SSK-Emekli Sandığı ve Bağ Kur) düzenlemeler tek çatı altında toplanmıştır. Sosyal güvenlik alanında yapılan reformlar çerçevesinde de 01/10/2008 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile daha önce çıkarılan 506, 1479 ve 5434 sayılı Kanunlar ilga edilmiştir.¹

Ölen sigortalının çocuklarının hak sahipliğine ilişkin usul ve esaslar halen yürürlükte bulunan 5510 sayılı Kanunun 34 üncü maddesine göre belirlenmektedir. Ancak belirtildiği üzere söz konusu Kanunun yürürlük tarihi 01/10/2008 olarak belirlenmiştir. Belirtildiği gibi ölüm aylığında hakkı doğuran olay ölüm olmakla birlikte hak sahibi niteliğini kazanma olgusu ölüm tarihi ile birlikte oluşabileceği gibi ölüm tarihinden sonra da kişi hak sahibi olabilmektedir. Bu durumda sigortalının, Kanunun yürürlük tarihinden öncesi bir dönemde ölmüş olması halinde örneğin eşinden 01/01/2017 tarihinde boşanarak hak sahibi konumuna gelen kız çocuğunun hak sahipliği koşullarının yürürlükteki Kanun hükümlerine göre belirlenip belirlenmeyeceği sorunsalı ortaya

¹ 703 Sayılı KHK ile 6 Mayıs 2006 tarihli ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun adı "Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun" şeklinde değiştirilmiştir

çıkılmaktadır. Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğünce çıkarılan 22/07/2011 tarihli “Kanuna Göre 4/1-(a) ve 4/1-(b) Kapsamındaki Sigortalıların Tahsis İşlemleri” konulu 2011/58 sayılı genelgenin dördüncü bölümünde *“Hak sahiplerine ölüm sigortasından aylık bağlanmasında gerek sigortalıya gerekse hak sahiplerine ilişkin koşullar değerlendirilirken sigortalıların öldüğü tarihte geçerli olan mevzuat esas alınacaktır.”* denilmektedir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2011/58 Sayılı Genelge, 2011:48) Yine Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünce çıkarılan 22.06.2013 tarihli “4/1-(a) ve 4/1-(b) Sigortalılarına İlişkin Tahsis Uygulamaları” konulu 2013/26 sayılı genelgede de benzer bir hüküm bulunmaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2013/26 Sayılı Genelge, 2013:23) Dolayısıyla söz konusu hükümlere göre hak sahibi koşullarının belirlenmesinde hakkı doğuran olayın yani sigortalının ölümünün gerçekleştiği tarihteki mevzuat hükümleri etkili olacaktır. Bu minvalde eğer sigortalı 5510 Sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra ölmüşse bu Kanun hükümleri, ölüm olayı 01/10/2008 ise sigortalının tabi olduğu sigorta koluna göre mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu ya da 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortaları Kurumu Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

2.2.1. Mülga Kanun Hükümlerine Göre Çocukların Hak Sahipliği

Sigortalının ölüm tarihinin 01/10/2008 öncesi olması durumunda ölen sigortalının tabi olduğu sigorta koluna göre çocukların hak sahipliği mülga Kanunlar çerçevesinde belirlenmektedir. Örneğin 506 sayılı Kanuna tabi sigortalının 01/10/2008 tarihinden önce ölmesi halinde çocuklarının hak sahipliğine ilişkin koşullar 506 sayılı Kanunun 67 nci maddesinde, ölen sigortalının bağımsız çalışan olması halinde 1479 sayılı Kanunun 45 inci maddesinde, ölen sigortalının iştirakçi ya da devlet memuru olması halinde ise 5434 sayılı Kanunun 75 inci maddesinde düzenlenmektedir.

Erkek Çocukların Aylıktan Yararlanma Şartları	
506 Sayılı Kanun (Madde 67)	18 yaşını, ortaöğrenim yapması halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olmak.
1479 Sayılı Kanun (Madde 45)	1) 18 yaşını, orta öğrenim yapması halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olmak. 2) 18 yaşını doldurmamış olanlar hariç bu Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmamış olmak, 3) Bu kanunlar kapsamındaki çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almamış olmak.
5434 Sayılı Kanun (Madde 74)	1)18 yaşını, ortaöğrenim yapması halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olmak. 2) Evli olmamak, 3) Sandığa tabi görevde çalışmamak

Kız Çocukların Aylıktan Yararlanma Şartları	
506 Sayılı Kanun (madde 67)	1) Yaşları ne olursa olsun evli olmamak, evli olmakla beraber sonradan boşanmak veya dul kalmak. 2) Sosyal güvenlik kurumlarına tabi bir işte çalışmamak, bu kurumlara tabi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almamak. 3) Sosyal güvenlik sözleşmesi akdedilmiş ülkelerdeki sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmamak veya bu ülkelerin sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir veya aylık almamak
1479 Sayılı Kanun (Madde 45)	1) Yaşları ne olursa olsun evli olmamak, evli olmakla beraber sonradan boşanmak veya dul kalmak, 2) Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmamak, 3) Bu kanunlar kapsamındaki çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almamak.
5434 Sayılı Kanun (Madde 74)	1) Yaşları ne olursa olsun evli olmamak, evli olmakla beraber sonradan boşanmak veya dul kalmak, 2) Sandığa tabi bir görevde çalışmamak.

Malul Çocukların Aylıktan Yararlanma Şartları	
506 Sayılı Kanun (Madde 67)	1) Çalışamayacak durumda malûl bulunan, 2) Sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan,
1479 Sayılı Kanun (Madde45)	Yaşları ne olursa olsun çalışamayacak durumdaki malûl çocuklar
5434 Sayılı Kanun (Madde 74)	1) Yaşları ne olursa olsun iyileştirilmesi olanaksız hastalıklarının veya sakatlıklarının çalışmalarına engel olduğu tespit edilen, 2) Muhtaç olan erkek çocuklar.

Tablo-1

Genel olarak erkek çocuklarının hak sahipliği koşullarına bakıldığında her üç Kanun hükmünde de ortak nokta erkek çocukları için belirli bir yaş şartının (18 yaşını, ortaöğrenim yapması halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olmak) öngörülmüş olması ve ayrıca erkek çocuklarının çalışmaması şartının bulunmasıdır. Kız çocukları için ortak nokta, kız çocuklarının evli olmaması ya da evli olanların sonradan boşanmış olmasıdır. Sigortalının ölüm tarihinde sigortalının tabi olduğu sigorta koluna göre geçerli olan Kanun hükümleri dairesinde çocukların hak sahipliği koşulu değerlendirilmektedir. Ancak yukarıda zikredilen 2013/26 sayılı Genelgede, özellikle bağımsız çalışanların hak sahibi kız çocuklarının koşulları dönemsel olarak ayrıca belirlenmiştir. Buna göre sigortalının ölüm tarihine göre kız çocuklarının hak sahipliği koşulları şu şekildedir;

1/10/1972 -	4/10/2000 -	8/8/2001 -	2/8/2003 -	1/10/1972 -	2/8/2003 -
3/10/2000	7/8/2001	1/8/2003	1/10/2008	3/10/2000	1/10/2008
Geçimini sağlayacak başka bir geliri olmamak.	1479 sayılı Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmayan, bu kanunlar kapsamındaki çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan	Geçimini sağlayacak başka bir geliri olmamak.	1479 sayılı Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmayan, bu kanunlar kapsamındaki çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan	Geçimini sağlayacak başka bir geliri olmamak.	1479 sayılı Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmayan, bu kanunlar kapsamındaki çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan

Tablo-2

Yukarıdaki tabloda belirtilen hak sahibi kız çocukları için “Geçimini sağlayacak başka bir geliri olmamak” şartlarının tespiti diğer bir ifadeyle “geçimini sağlayacak gelir” kavramının belirlenmesinde; kız çocuklarının sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olarak çalışıp çalışmadıkları ve buralardan aylık alıp almadığı ile tapu kayıtları da araştırılarak varsa gayrimenkullerinden ve diğer gelirlerinden elde ettiği aylık tutarının İş Kanununa göre 16 yaşından büyük sanayi kesiminde çalışan işçiler için tespit edilen asgari ücret (brüt asgari ücret) tutarının altında olup olmadığı hususlarının sosyal güvenlik denetmenlerince tespit edileceği hüküm altına alınmıştır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2013/26 Sayılı Genelge, 2013:24). Buna göre sigortalının ölüm tarihine göre evli olmamasının yanı sıra kız çocukları için sosyal güvenlik denetmenlerince “gelir tespiti” yapılması öngörülmüştür. Hüküm bu olmakla birlikte gelir tespiti işlemlerinin nasıl yapılacağı, hangi kazançların gelir olarak kabul edileceği, gelir kalemleri yanı sıra gider kalemlerinin hesaba katılıp katılmayacağı gibi gelir tespiti usullerini belirleyen bir genelge yayımlanmamıştır. Söz konusu boşluk Kurumca çeşitli tarihlerde çıkarılan görüş yazıları ve genel yazılar ile doldurulmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda kız çocuklarının her türlü kazanç ve irattan elde edilen gelirden kastın 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununa göre sayılan kazançlar olan; ticari kazançlar, zirai kazançlar, ücretler, serbest meslek kazançları, gayrimenkul sermaye iratları, menkul sermaye iratları, diğer kazanç ve iratlar olarak anlaşılması gerektiği belirtilmiş olup bunun tespitinin ise vergi dairelerinden alınacak olan yazı sonucu yapılması gerektiği belirtilmiştir (Bağımsız Çalışanlar Emeklilik Daire Başkanlığı, 2016:1). Takip eden süreçte vergi dairesine beyan edilmeyen ancak sosyal güvenlik denetmenince tespit edilen gelir unsurları da (banka mevduat hesabı, miras kalan arsa, tarla, ev gibi gayrimenkuller, hak sahibi adına kayıtlı araçlar gibi) değerlendirmeye tabi tutularak kız çocuğunun gelirinin brüt asgari ücretin altında olup olmadığının tespiti yapılmıştır. Belirtelim ki bu tespitler yapılırken gider kalemleri hesaba katılmamıştır. Söz konusu araştırma işlemi sigortalının ölüm tarihini geçmemek üzere kız çocuğunun ölüm aylığı talebinden en fazla 5 yıl geriye gidilmek sureti ile yapılmıştır. Bazen de kapsam kontrol incelemeleri doğrultusunda halihazırda ölüm aylığı alan kız çocuklarının geçmiş dönemlere ilişkin gelir tespiti sosyal güvenlik denetmenlerince yapılmıştır. Yapılan incelemeler kapsamında aylık gelirinin geçerli brüt asgari ücretin üzerinde olduğu tespit edilen kız çocuklarına aylık bağlanmamış ya da bağlanan aylıklar kesilerek daha önce ödenen aylıklar fazla ve yersiz ödemeler kapsamında kız çocuklarından talep edilmiştir.

Kız çocuklarının hak sahipliğinin gelir tespiti işlemi ile belirlenmesi bir takım çelişkilerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Örneğin 2011/58 sayılı genelgenin 90. sayfasında yer alan örnek:3 te,

"5434 sayılı Yasaya göre eşten ve 1479 sayılı Yasaya göre babadan 5510 sayılı Yasanın 4/1-a maddesinden aynı anda ölüm aylığı alınabileceği, aynı genelgenin 99. sayfasında, "eşten 506, anneden 5434, ve babadan 1479 sayılı yasalar kapsamında her üç aylığın tam olarak bağlanabileceği örnek gösterilmiştir. Yeni bir yasal düzenleme olmadığı halde 2013/26 sayılı Genelgeyle farklı bir uygulama başlamış, 1479 sayılı Yasa ile ilgili olarak, 01.10.1972-03.10.2000 ve 08.08.2001-01.08.2003 dönemleri içerisinde ölen sigortalılar yönünden, sigortalının geçimini sağlayacak bir geliri bulunmama koşulu varsa aylık bağlanacağını kabul edilmiştir. Sigortalının ölüm tarihinin 4/10/2000-7/8/2001 tarihleri arasında 2/8/2003-1/10/2008 tarihleri arasında ve 2/8/2003-1/10/2008 tarihleri arasında olması durumunda kız çocuğunun hak sahibi olabilmesi için 1479 sayılı Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmaması, bu kanunlar kapsamındaki çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almaması yeterli iken sigortalının ölüm tarihinin diğer ara dönemlerde olması halinde kız çocuklarının gelir tespitine tabi tutulması her şeyden önce sosyal devletin sosyal barışı ve adaleti sağlama ilkesine ve ayrıca eşitlik ilkesine aykırıdır. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 25/04/2018 tarihli 2018/21-427 Esas 2018/949 sayılı Kararında çeşitli yasal değişiklikler nedeniyle hak sahipleri açısından ölüm tarihlerine göre dört ayrı dönemin ikisi yönünden aylık bağlanması diğer iki dönem yönünden aylık bağlanmaması gerektiği yönündeki yorumun açıkça T.C. Anayasasında yer alan eşitlik kuralına aykırı olduğu gibi genel hukuk ilkelerine de aykırı olduğunu belirtmiştir.² SGK Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü 02/09/2017 gün ve 333-03003-E-5040387 tarihli "Genel Yazı" ile, 01.10.1972-03.10.2000 ve 08.08.2001-01.08.2003 dönemlerinde ölenlerin kız çocuklarına gelir testi yapılmadan, kendi sigortalılıkları veya kendi sigortalılıkları nedeniyle bağlanan gelir ve aylık almamaları halinde ölüm aylıklarının bağlanmasına Yönetim Kurulunca karar verildiğini bildirmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kurumun bu son işlemi ile kız çocuklarına bağladığı aylıkları, 1479 sayılı Yasaya aykırı olarak kestiğini veya bağlamadığını kabul ettiğini ifade etmektedir. Hal böyle iken SGK kestiği aylıkları Yönetim Kurulu Kararı uyarınca 2017 Ekim ayından itibaren yeniden bağlamasına karşın, daha önce ödediği aylıkları borç kaydetmiş ve tahsil ettiği aylıkları da iade etmemiştir. Hatta aynı yazıda hak sahibi kız çocuklarının gelir tespiti işlemlerinin 01/10/2016 tarihine dek yapılacağını bildirmiştir. Hak sahibine ilişkin koşulların açıkça belirlendiği 3 ayrı yasa hükmü söz konusu iken (506,1479 ve 5434 sayılı Kanunlar) koşulların genelge ile dönemsel olarak değiştirilmesi daha sonra bu koşulların genel yazı ile

² T.C. Yargıtay. Hukuk Genel Kurulu E: 2018/427 K: 2018/949
(<https://www.emsal.com>,18.06.2022)

esnetilmesi her şeyden önce normlar hiyerarşisinin ihlali anlamına gelmektedir.

2.2.2.Yürürlükteki Kanun Hükümlerine Göre Çocukların Hak Sahipliği

Sigortalının ölüm tarihinin 01/10/2008 tarihinden sonra olması halinde hak sahipliği koşullarının belirlenmesinde ölüm olayının meydana geldiği tarihteki mevcut mevzuat hükümleri uygulanacağından 5510 Sayılı Kanunun 34 üncü maddesinin esas alınması gerekmektedir. Söz konusu maddeye göre Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan;

- 1) 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış veya,
- 2) Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malûl olduğu anlaşılan veya,
- 3) Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızları hak sahibi niteliğini taşımaktadırlar.

Söz konusu madde hükmünde çocuklar ile ilgili genel şartlar belirtilmiş olup kız çocukları için daha önceki dönemlerde uygulanan geçimi sağlayacak geliri olmama (gelir tespiti) şartı uygulamadan kaldırılmıştır. Madde hükmünde genel şart (hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular, 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler, meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler hariç Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmama veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olma olarak belirlenmiştir. Kanuna 21/03/2018 tarihinde 7103 sayılı Vergi Kanunları İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla eklenen geçici 74 üncü madde ile 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci

fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmalarının, ödenmekte olan gelir ve aylıkların kesilmesini gerektirmeyeceği hükmü eklenmiştir (Vergi Kanunları İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2018: Madde 72). Buna göre hak sahibi çocukların hizmet akdine tabi olarak çalışmaları ölüm aylığının kesilmesini gerektirmeyecektir. Burada dikkat edilmesi gereken husus Kanunun 32 nci maddesinde öngörülen kısaca çalışmama koşulunun ilgili geçici madde ile sadece hizmet akdine tabi çalışmalar yönünden esnetildiği bir başka deyişle hak sahibi çocukların Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bendi kapsamında (Bağ-Kur’lu olmayı gerektirecek faaliyet ile kamu idarelerinde (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar) çalışmasının ölüm aylığının alınmasına engel olduğudur. Yine hizmet akdine tabi çalışmanın ölüm aylığına engel olmaması için söz konusu çalışmaların yasa metninde belirtilen yaş hadleri içerisinde (18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların) gerçekleşmesi gerekmektedir. Dolayısıyla bu yaş hadlerinden sonra hizmet akdine tabi çalışmalar da ölüm aylığının alınmasına engel olacaktır. Bu maddenin yürürlük tarihinden önce (27/03/2018) çalışmaları nedeniyle ilgili kanunlarına göre gelir veya aylıkları kesilen ve 5510 sayılı Kanunun 34 üncü maddesinin birinci fıkrasının son cümlesinde belirtilen şartları taşıyanlardan, gelir veya aylık bağlanması için yazılı istekte bulunanların gelir ve aylıkları, maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden aybaşından itibaren başlatılır ve bağlanan gelir ve aylıklar için geriye yönelik herhangi bir ödeme yapılmaz hükmü gereği daha önce hizmet akdine tabi çalışması nedeni ile ölüm aylığı durdurulan yukarıdaki şartları taşıyan hak sahibi çocuklarına talepleri halinde 01.04.2018 tarihinden itibaren ölüm aylığı bağlanacaktır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2018/38 Sayılı Genelge, 2018:89).

Öte yandan Harp okulları ile fakülte ve yüksek okullarda, Milli Savunma Bakanlığı hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askerî öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksek okulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitime tâbi tutulan adaylar, Polis Akademisi ile fakülte ve yüksek okullarda, Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrenciler ile polis nasbedilmek üzere Polis Meslek Eğitim Merkezlerinde polislik eğitime tabi tutulan adaylar ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi ile fakülte ve yüksek okullarda Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı nam ve hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı nam

ve hesabına okumaya devam edenler ile subay ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tabi tutulan adaylar hakkında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi gereği sigortalı sayılanlara ilişkin hükümlerin uygulanacağı bir başka deyişle adı geçen adayların kamu personeli olarak sigortalı oldukları belirtilmektedir. Söz konusu statüde olup da aynı zamanda hak sahibi olarak ölüm aylığı almakta olan çocukların sigortalı sayılmalarının ölüm aylığı bakımından bir sakıncası olmadığı bu statüde sigortalı sayılmanın bağlanan aylıkların kesilmesini gerektirmeyeceği de Kanunun 35 inci maddesinde atıf yoluyla belirtilmiştir. Ayrıca yine isteğe bağlı sigortalı olunan süreler zorunlu çalışma kapsamında değerlendirilmediğinden diğer şartların taşınması halinde isteğe bağlı sigortalılık aylıkların kesilmesini gerektirmeyecektir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2018/38 Sayılı Genelge, 2018:88).

Bu şartlar dahilinde hak sahibi çocuklara bağlanacak ölüm aylığı ölen sigortalının Kanun hükümlerine göre hesaplanacak aylığının %25'i olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her bir hak sahibi çocuğa ise Ölen sigortalının Kanun hükümlerine göre hesaplanacak aylığının % 50'si ölüm aylığı olarak bağlanacaktır. Öte yandan 5510 Sayılı Kanun sigortalı tarafından evlât edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları, bağlanacak aylıktan yukarıda belirtilen esaslara göre yararlanabileceğini de hüküm altına almıştır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: Madde:34).

2.3. Anne ve Babanın Hak Sahipliği

Çocukların hak sahipliği konusunda olduğu gibi ölen sigortalının anne ve babasının hak sahipliğine ilişkin koşulların belirlenmesinde sigortalının ölüm tarihine ve sigortalının tabi olduğu sigortalılık türüne göre farklı şartlar söz konusudur. Bu minvalde öncelikle sigortalının ölüm tarihi göz önünde bulundurulacak ölüm tarihinin 01/10/2008 öncesi olması halinde mülga Kanun hükümleri ile bahsi geçen 2013/26 sayılı genelgede yer alan hükümler ışığında değerlendirme yapılacaktır. Sigortalının ölüm tarihinin 01/10/2008 sonrası olması halinde ise 5510 sayılı Kanuna göre şartlar belirlenecektir. Ancak anne ve babanın hak sahipliği konusunda her iki dönemde de ortak nokta anne ve babanın hak sahibi olabilmesi için artan hissenin olması zorunluluğudur. Eğer ölen sigortalının hak sahibi eşi ve hak sahibi 2 çocuğu var ise bağlanacak aylık

oranları göz önüne alındığında ölüm aylığından artan hisse söz konusu değildir. Hemen belirtelim anne veya babanın 65 yaş üstünde olması halinde hak sahipliği için artan hisse şartı aranmamakta, bu durumda anne ve baba hak sahibi olarak ölüm aylığı alabilmektedir. Bu durumda diğer hissedarların paylarından orantılı indirim yapılmaktadır.

Sigortalının ölüm tarihinin 01/10/2008 öncesi olması durumunda ölen sigortalının tabi olduğu sigorta kolu önem arz etmektedir. Buna göre ölen sigortalı 506 sayılı Kanuna tabi sigortalı ise ;

Sigortalının ölüm tarihi 06/08/2003 öncesi olması durumunda anne ve babanın geçiminin ölen sigortalı tarafından sağlanıp sağlanmadığı araştırılır. Söz konusu ibareye 2013/26 sayılı genelgede yer verilmiş olup “geçiminin ölen sigortalı tarafından sağlanıp sağlanmadığı” konusunun hangi usuller dairesinde araştırılacağı, geçimini sağlama kriterinin neye göre belirleneceği açıkça belirtilmemiştir. Bu durumda inisiyatif araştırmayı yapacak sosyal güvenlik denetmenlerine bırakılmış olup uygulamada farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Zira geçimini sağlama kriteri göreceli bir kavram olup ölen sigortalının gelirinin, medeni durumunun, sağlığında anne ve babası ile ikamet edip etmediğinin, yeteri kadar geliri bulunmakla birlikte sigortalının yaşam tarzı gibi geçimi sağlama konusunda önemli olabilecek hususların farklı değerlendirilmesine neden olmuştur. Kaldı ki, 2013/26 sayılı genelgede sigortalının ölüm tarihinin 06.08.2003-01.10.2008 arasında olması durumunda anne ve babanın hak sahipliği için söz konusu araştırmanın yapılmayacağı belirtilmektedir. Bu durumda 506 sayılı Kanunun 69 uncu maddesine göre ana ve babanın çalışmaması ve 2022 sayılı Kanuna göre alınan aylık hariç olmak üzere her ne ad altında olursa olsun gelir ve aylık almaması hak sahipliği için yeterli bir koşul olarak öngörülmüştür. Söz konusu iki dönemde öngörülen koşulların tamamen farklı olması uygulamada adaletsizliği de beraberinde getirmektedir. Zira 06/08/2003 sonrası ölen sigortalı anne ve babasının geçimini temin etse bile anne ve babanın çalışmaması ya da gelir ve aylık almaması durumunda hak sahibi olabileceği anlaşılmaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2013/26 Sayılı Genelge, 2013:23).

Öte yandan 01/10/2008 öncesi ölen sigortalı bugünkü anlamda 4/b sigortalısı ise anne babanın hak sahipliğinde yine farklı dönemler ve farklı şartların söz konusu olduğu görülmektedir. 2013/26 sayılı genelgenin 8.3. Ölüm Sigortasında 4/1-(b) Sigortalıları ve Hak Sahiplerine İlişkin Koşullar başlıklı bölümünde ölüm tarihleri itibariyle 4/1-(b) kapsamındaki sigortalılar ile bunların hak sahiplerinde aranan koşullar şu şekilde belirtilmiştir.

Ölüm Tarihi			
1/10/1972	4/10/2000	8/8/2001	2/8/2003
-	-	-	-
3/10/2000	7/8/2001	1/8/2003	1/10/2008
Geçiminin ölen sigortalı tarafından sağlanması	1479 sayılı Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmayan, bu kanunlar kapsamındaki çalışmalardan dolayı gelir veya aylık almayan	Geçiminin ölen sigortalı tarafından sağlanması	1479 sayılı Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmayan, bu kanunlar kapsamındaki çalışmalardan dolayı gelir veya aylık almayan

Tablo-3

Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Bağımsız Çalışanlar Emeklilik Daire Başkanlığı 26.05.2014 tarihinde yayınladığı Kurum içi 2014/1 Sayılı E-Bağımsız Tahsis ile 4/b kapsamındaki hak sahiplerinin gelir tespiti işlemlerine ilişkin usul ve esasları belirlemiştir. Söz konusu E-tahsisde hak sahibi konumundaki anne ve babanın sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olarak çalışıp çalışmadıkları ve buralardan aylık almadığı ile tapu kayıtları da araştırılarak varsa gayrimenkullerden veya gelirlerinden elde ettiği aylık tutarının İş Kanuna göre 16 yaşından büyük, sanayi kesiminde çalışan işçilere için tespit edilen brüt asgari ücret tutarının altında olup olmadığının tespit edilmesi gerektiği bildirilmiştir. Buna göre 01/10/2008 öncesi ölen sigortalının anne ve babalarının hak sahipliğinin belirlenmesinde gelir tespiti işlemlerinin yapılacağı ve esas alınan sınırın geçerli brüt asgari ücret olduğu açıklanmıştır (Bağımsız Çalışanlar Emeklilik Daire Başkanlığı, 2014/1:1).

Sigortalının ölüm tarihinin 01/10/2008 tarihinden sonra olması durumunda 5510 sayılı Kanunun 34 üncü maddesine göre anne ve babanın hak sahipliği her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartına bağlanmıştır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: Madde:34).

Gerek 01/10/2008 öncesi gerekse bu tarihten sonraki mevzuat hükümleri karşılaştırıldığında anne ve babanın gelir ve/veya aylık almaması ve diğer hak sahiplerinden artan hisse bulunması ortak şart olarak görülmektedir. Geçiminin ölen sigortalı tarafından sağlanması şeklindeki garabet şartı bir kenarı bırakacak olursak anne ve babanın hak sahipliği için gelir tespiti işleminin her iki dönemde de ortak konu olduğu görülmektedir. Ancak gelir tespitinde de ortak bir nokta yine bulunamamış olup 01/10/2008 öncesi dönemde gelir tespiti işlemlerinde geçerli brüt asgari ücretin esas alınacağı belirtilirken 01/10/2008 sonrası ise net asgari ücretin referans alınacağı belirtilmiştir.

Anne ve babanın gelir tespitine ilişkin usul ve esaslar ile ilgili tek bir düzenleme söz konusu değildir. Bu konuda işlemler Kurumca yayımlanan e-tahsis yazıları ve tereddüte düşülen konularda il müdürlüklerince talep edilmesi halinde Başkanlıkça verilen görüş yazılarına göre yürütülmektedir. Buna göre uygulamada anne ve babanın gelir tespiti işlemlerinde aşağıda belirtilen yöntemler izlenmektedir;

1- Hak sahibi ana ve babalara aylık bağlanması için gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması ve her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin brüt/net tutarından daha az olması (burada anne ya da babanın çalışması önemli değildir. Önemli olan gelirin belirlenen tutarın altında olmasıdır.)

2- Her türlü kazanç ve irattan elde edilen gelirden kastın 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununa göre sayılan kazançlar olan; ticari kazançlar, zirai kazançlar, ücretler, serbest meslek kazançları, gayrimenkul sermaye iratları, menkul sermaye iratları, diğer kazanç ve iratlar olarak anlaşılması gerektiği belirtilmiş olup bunun tespitinin ise vergi dairelerinden alınacak olan yazı sonucu yapılması gerektiği belirtilmiştir.

3- Gelir tespiti işlemi hanedeki kişi başına düşen kazanca göre yapılacaktır.

4- “Hane” kelimesinden kastın aralarında evlilik birliği olması koşulu ile anne ve baba olarak anlaşılıp ana/baba ile birlikte yaşayan diğer çocuklar veya başka kişilerin bu kapsamda değerlendirilmeyeceğine değinilmiştir. Anne ve baba arasında evlilik birliği devam ediyorsa gelir tespiti her iki birey için de yapılacak ve bulunan toplam tutar 2’ye bölünerek talepte bulunan hak sahibinin geliri tespit edilecektir.

5- Anne ve baba üzerine kayıtlı tapu kayıtları araştırılacak, hak sahiplerinin ikamet amaçlı olarak kullandığı taşınmazlar gelir kapsamında değerlendirilmeyecektir. Ancak ikamet dışında kalan diğer taşınmazlar (aile bireylerden biri ikamet ediyor ya da boş durumda olsa

bile) gelir kapsamında değerlendirilerek tespit edilen kira geliri ya da rayiç bedeller üzerinden araştırma yapılacaktır.

6- Anne ve baba adına kayıtlı taşınmazların tarla vasıflı olması halinde ilgili Tarım Müdürlüklerince yazışma yapılarak kişilerin çiftçi kayıt sistemine kayıtlı olup olmadıkları, söz konusu tarlalardan elde ettiği tarımsal gelirleri edinilecektir. Söz konusu taşınmazların boş olması durumunda emsal zirai gelire göre işlem yapılacaktır.

7- Kirada oturup aynı zamanda sahip oldukları gayrimenkul nedeni ile kira gelirine sahip olanların ödemiş oldukları kira tutarı elde ettikleri kira kazancından düşülmeksizin gelir tespitinde değerlendirilecektir.

8-Anne ve babanın ticari olsun veya olmasın adına kayıtlı aracın gelir kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. (Uygulamada aracın yıllık kasko değeri esas alınmaktadır.)

9- Hak sahibini uhdesindeki gayrimenkullerin satışından elde edilen gelir, diğer kazanç ve iratlar kapsamında gelir tespitinde değerlendirilecektir.

10- Banka mevduat hesaplarında yer alan tutarların gelir kapsamında değerlendirilmesi gerekmekte olup, vadeli mevduat hesaplarından aylık elde edilen faiz geliri ayrıca dikkate alınacaktır.

11- Ekonomik kıymet ifade eden ve paraya çevrilmesi ya da parayla ifade edilmesi mümkün olan tüm mallar gelir tespitinde değerlendirilecektir.

12- Miras kalan ve henüz veraset intikali yapılmamış olan gayrimenkullerin resmi sicil kayıtlarında hak sahibinin uhdesinde kayıt altına alınmadıkları müddetçe gelire dahil edilmemesi ancak söz konusu gayrimenkullerin veraset intikali yapılarak gelir tespiti yapılması gereken hak sahibinin kendisine ait olması halinde gelir tespitinde dikkate alınması gerekmektedir.

13- Gayrimenkullerin iktisap tarihinden itibaren 5 yıl içinde satılması halinde değer artışı kazancı olarak nitelendirilmesi ve gayrimenkulün satıldığı yılın geliri olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

14- İktisap tarihinden itibaren 5 yıl geçtikten sonra satılan gayrimenkullerin satış bedelinin gelir kapsamında değerlendirilmemesi gerekmektedir.

15- Bedelsiz olarak iktisap edilen (miras gibi) gayrimenkullerin satışında 193 sayılı Gelir Vergisi Kanuna göre değer artışı kazancı söz konusu

olmadığından satış bedelinin gelir olarak nitelendirilmemesi gerekmektedir.

16- 5510 sayılı Kanuna 11.05.2018 tarihinde eklenen Ek 18. madde gereği yılda 2 kez ödenen bayram ikramiyelerinin toplam tutarının 12'ye bölünerek aylık gelir kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

17- Talepte bulunan hak sahibinin evlilik birliği devam eden eşinin almış olduğu gelir ve aylığın gelir kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

18- Asgari ücretin net tutarının tespitinde asgari geçim indirimi asgari ücret tutarına dahil edilmeyecektir.

- Öte yandan 1005 sayılı İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Aylık Bağlanması Hakkında Kanun,

- 3292 sayılı Vatani Hizmet Tertibinden Aylık Bağlanması Hakkında Kanun,

- 442 sayılı Köy Kanunu,

- 2913 sayılı Dünya Olimpiyat ve Avrupa Şampiyonluğu Kazanmış Sporculara ve Bunların Ailelerine Aylık Bağlanması Hakkında Kanun,

- 5774 sayılı Başarılı Sporculara Aylık Bağlanması ile Devlet Sporcusu Unvanı Verilmesi Hakkında Kanun,

- 5269 sayılı Sivas Kongresince Seçilen Temsil Heyeti Üyeleriyle Türkiye Büyük Millet Meclisinin Birinci Döneminde Bulunan Üyelere Vatani Hizmet Tertibinden Aylık Bağlanması Hakkında Kanun,

- 5233 sayılı Terör ve Terörle Mücadeleden Doğan Zararların Karşılanması Hakkında Kanun,

- 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun,

kapsamında bağlanan aylıklar, Kanunun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının 16 ve 17 numaralı bentleri kapsamında aylık ya da gelir olarak değerlendirilmeyecektir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2018/38 Sayılı Genelge, 2018:94). Bir başka deyişle söz konusu Kanunlar gereği sürekli ödeme alan anne ve baba hak sahipliği için geçerli olan “gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması” şartını ihlal etmemektedir.

Kanunun 34 üncü maddesi uygulamasında yukarıda bahsedilen aylıklar dikkate alınmayacak, ancak anne ve babanın her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması şartının tespitinde dikkate alınacaktır.

3. HAK SAHİPLİĞİ İLE İLGİLİ YAPILAN SON DÜZENLEMELER

Belirtildiği üzere Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğünce çıkarılan 22/07/2011 tarihli “kanuna göre 4/1-(a) ve 4/1-(b) kapsamındaki sigortalıların tahsis işlemleri” konulu 2011/58 sayılı genelgenin dördüncü bölümünde “*Hak sahiplerine ölüm sigortasından aylık bağlanmasında gerek sigortalıya gerekse hak sahiplerine ilişkin koşullar değerlendirilirken sigortalıların öldüğü tarihte geçerli olan mevzuat esas alınacaktır.*” denilmektedir. Yine Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünce çıkarılan 22/06/2013 tarihli “4/1-(a) ve 4/1-(b) Sigortalılarına İlişkin Tahsis Uygulamaları” konulu 2013/26 sayılı genelgede de benzer bir hüküm bulunmaktadır. Söz konusu hükümler gereği yukarıda detaylandırıldığı üzere hak sahipliği koşullarının belirlenmesinde farklı dönem ve farklı uygulamalar söz konusu olmuştur. 5/12/2017 tarihli Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin geçici 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yapılan değişiklik gereğince, Kanunun yürürlük tarihinden önce ölen sigortalıların hak sahiplerine gelir veya aylık bağlanmasında, sigortalıya ilişkin koşulların tespiti ile gelir veya aylığın hesaplanması ve paylaştırılmasında ölüm tarihindeki, hak sahiplerine ilişkin koşulların tespitinde ise hak sahibi olma niteliğinin kazanıldığı tarihteki Kanun hükümleri uygulanacaktır (Sosyal Güvenlik Kurumu, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik, 2017: Madde 29). Yerinde ve hakkaniyete uygun olan bu değişiklik ile hak sahipliği konusunda birçok tereddütte düşülen, dava konusu olan husus kısmen açıklığa kavuşmuştur. Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünce çıkarılan 06/11/2018 tarihli 2018/38 sayılı Genelge ile daha önce sözü geçen 2011/58 sayılı ve 2013/26 sayılı genelgeler de yürürlükten kaldırılmış bulunmaktadır. Söz konusu değişiklik gereği hak sahipliği koşullarının tespitinde mülga kanun ve genelge hükümlerine göre işlem yapılmayacaktır.

01/10/2008 tarihinden önce ölen sigortalının çocuklarının hak sahipliği koşullarının belirlenmesinde hak sahibi olma niteliğinin kazanıldığı tarihteki mevzuat hükümlerine bakılacaktır. Buna göre örneğin kız çocuğu iki durumda hak sahibi niteliği kazanabilir. Birincisi kız çocuğunun sigortalının ölümü tarihinde ya da ölüm tarihinden sonra dünyaya gelmesi ve evli olmaması durumudur. İkincisi ise sigortalının

ölüm tarihinde evli olan kız çocuğunun ölüm tarihinden sonraki bir dönemde boşanmış veya eşinden boşanmış olması durumudur. 01/10/2008 sonrası ölen sigortalının kız çocuğunun hak sahibi niteliğini kazanması her halükarda ölüm tarihinden sonra olacağı için hak sahipliği koşullarının belirlenmesinde 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır. Bilindiği üzere söz konusu Kanunda kız çocukları için gelir tespiti öngörülmemiş yalnızca Kanunda belirtilen şartlara (evli olmama) haiz olmaları halinde kendilerine aylık bağlanacağı belirtilmektedir. 01/10/2008 öncesi vefat eden sigortalının evli olan kız çocuğunun 01/10/2008 tarihinden sonra boşanması halinde hak sahibi niteliği boşanma tarihinden sonra gerçekleşeceğinden kız çocuğu hakkında sigortalının ölüm tarihine bakılmaksızın 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır. Hak sahipliği talebi yapılan gelir tespitine göre reddedilen 01/10/2008 tarihinden önce ölen sigortalının evli olmayan kız çocuğunun Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde yapılan değişiklik tarihinden sonra yeniden talepte bulunması halinde hak sahipliği işlemleri 5510 sayılı Kanuna göre belirlenecektir. Zira 2018/38 sayılı genelgenin ölüm aylığını düzenleyen dördüncü bölümünde açıkça 5/12/2017 tarihinden sonra talepte bulunulması halinde hak sahibi koşullarının yönetmeliğin yürürlük tarihi itibarı ile yerine getirileceği belirtilmektedir. Buna göre özellikle kız çocukları için uygulanan gelir tespiti işlemi son bulmuştur diyebiliriz. İlk defa 01/10/2008 tarihinden sonra talepte bulunan ve ayrıca daha önce Kurumca reddedilen talebini 05/12/2017 tarihinden sonra yenileyen kız çocukları için gelir tespiti yapılmaksızın işlem yapılacaktır. Örneğin 2008/Ekim ay başından önce ölen 4/1-(b) kapsamındaki sigortalıdan dolayı ölüm aylığı talebinde bulunan ve evli olması nedeniyle 1479 sayılı Kanun hükümleri gereğince talebi reddedilen malul kız çocuğuna, 5/12/2017 tarihinden sonra talepte bulunması durumunda, hak sahipliği koşullarını Yönetmeliğin yürürlük tarihi (5/12/2017) itibarıyla yerine getirdiğinden Kanunun 34 üncü maddesi gereğince ölüm aylığı bağlanacaktır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2018/38 Sayılı Genelge, 2018:97). Benzer durum erkek ve malul çocuklar için de geçerli olmakla beraber erkek çocuğun evli olması hak sahibi olma niteliğini engellememektedir. Aynı şekilde anne ve babanın hak sahipliği de bu kapsamda değerlendirilmelidir. Özellikle geçimlerinin ölen sigortalı tarafından sağlanmadığına karar verilen ve bu nedenle aylık talepleri reddedilen anne ve baba için yeniden talepte bulunmaları halinde 5510 sayılı Kanuna göre işlem yapılacaktır. Ancak belirtelim ki anne ve babalar için gelir tespiti işlemi Kanun gereği halen yapılmaktadır. Örneğin 2008/Ekim ay başından önce vefat eden 4/1-(a) kapsamındaki sigortalının aylık almakta olan eşi, bir erkek ve bir kız çocuğu bulunmakta olup, sigortalı aylığının tamamının ödenmesi ve artan hisse bulunmaması nedeniyle 506 sayılı Kanuna göre aylık bağlanamayan anne/babanın, 01/02/2018 tarihinde yeniden ölüm aylığı talebinde bulunması ve talep

tarihi itibariyle 65 yaşını doldurduklarının tespit edilmesi durumunda artan hisseye bakılmaksızın diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması ve her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması koşullarının yerine gelmesi şartıyla, anne/babaya ölüm aylığı 5/12/2017 tarihini takip eden ay başından (1/1/2018) itibaren başlatılacaktır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2018/38 Sayılı Genelge, 2018:96).

Öte yandan 2018/38 sayılı genelgede “*Yönetmeliğin yürürlük tarihinden önce 506, 2925, 1479 ve 2926 sayılı Kanun hükümlerine göre bağlanan gelir/aylıkların artırılması, azaltılması, kesilmesi veya yeniden bağlanmasında, Kanunun geçici 1 inci maddesinin ikinci fıkrası gereğince ilgili Kanun hükümleri uygulanacaktır*” hükmüne yer verilmiştir. Buna göre yukarıda değindiğimiz değişiklikler yalnızca ilk defa aylık bağlanacak hak sahipleri için geçerli olup mülga Kanun hükümlerine göre aylığı bağlanan ancak herhangi bir nedenle aylığı kesilen hak sahiplerinin aylık kesilmesine engel durumun ortadan kalkmasına müteakip yeniden aylık talebinde bulunmaları halinde hak sahipliği koşullarının belirlenmesinde ilgili Kanun hükümlerine bakılacaktır. Örneğin 2008/Ekim ay başından önce 506 sayılı Kanuna göre ölüm aylığı bağlanan ve 4/1-(a) kapsamında çalışması bulunan hak sahibi malul çocuğun kontrol muayenesi nedeniyle aylığı 01/10/2017 tarihinde kesilmiştir. 01/06/2018 tarihinde yeniden ölüm aylığı talebinde bulunması üzerine sevk işlemleri gerçekleştirilerek yeniden malul olduğunun tespit edilmesi durumunda Kanunun geçici 1 inci maddesi gereği 506 sayılı Kanun hükümlerine göre hak sahipliği koşulları değerlendirileceğinden, malul çocuğun çalışmasının bulunup bulunmadığına bakılmaksızın ölüm aylığı bağlanacaktır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2018/38 Sayılı Genelge, 2018:95). Yine 2008/Ekim ay başından önce 506 sayılı Kanuna göre ölüm aylığı bağlanan, önlisans öğrencisi iken 4/1-(a) kapsamında çalışan hak sahibi erkek çocuğun, önlisansı bitirmesi nedeniyle aylığı mezuniyet tarihini takip eden ödeme dönemi itibariyle (17/2/2018) kesilmiştir. 01/09/2018 tarihinde yeniden üniversiteye kayıt yaptırarak ölüm aylığı talebinde bulunan erkek çocuğun hak sahipliği koşulları Kanunun geçici 1 inci maddesi gereği 506 sayılı Kanun hükümlerine göre değerlendirileceğinden, hak sahibi çocuğun çalışmasının bulunup bulunmadığına bakılmaksızın ölüm aylığı bağlanacaktır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2018/38 Sayılı Genelge, 2018:96).

Tablo; 1, 2 ve 3’te belirtildiği gibi 01/10/2008 öncesinde yürürlükte bulunan Kanun hükümlerinde hak sahibi koşullarının belirlenmesinde gelir tespiti koşuluna yer verilmemiştir. Gelir tespiti yani

hak sahibinin her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirin asgari ücretin altında olması koşulu ilk defa 2013/26 sayılı genelge ile getirilmiştir. 2018/38 sayılı genelge ile 2013/26 sayılı genelge ilga edildiğinden ve diğer Kanunlarda gelir tespitine ilişkin bir ibare bulunmadığından kesilen aylığının yeniden bağlanması talebinde bulunan hak sahiplerine (anne ve baba dışında) gelir tespiti işleminin yapılmaması gerektiği müşahade edilmektedir.

Yine aynı genelgede Yönetmeliğin yürürlük tarihinden önce 506, 2925, 1479 ve 2926 sayılı Kanun hükümlerine göre bağlanan ancak çeşitli nedenlerle iptal edilen aylıklar için geçici 1 inci madde kapsamında kabul edilmeyeceği belirtilmektedir. Yani iptal edilen aylığına istinaden yeniden talepte bulunan hak sahibi için ilgili Kanun hükümleri değil yürürlükteki Kanun hükümleri uygulanacaktır. Örneğin 2926 sayılı Kanun kapsamında herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık veya gelir aldığı için ölüm aylığı iptal edilen hak sahibi kız çocuklarının 34 üncü maddeye göre aylığa hak kazanma koşullarını yerine getirmesi halinde aylıkları 05/12/2017 tarihini, hak sahibi niteliğinin bu tarihten sonra kazanılması halinde ise hak sahibi olma niteliğinin kazanıldığı tarihi takip eden ay başından itibaren aylık bağlanacaktır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2018/38 Sayılı Genelge, 2018:97). Ancak, bu kapsamda Kanunun 34 üncü maddesine göre bağlanacak aylıklara, Kanunun 54 üncü maddesi hükümleri uygulanarak işlem yapılacaktır.

4. HAK SAHİPLERİNE SAĞLANAN DİĞER YARDIMLAR

Ölen sigortalıların hak sahiplerine ölen sigortalıya ilişkin koşulların gerçekleşmemesi nedeni ile ölüm aylığı bağlanamaması durumunda, ölüm tarihi esas alınmak kaydıyla Kanuna göre hesaplanan ölüm toptan ödeme tutarı, sigortalının eşine, çocuklarına, ana ve babasına yine Kanunda belirtilen hisseler oranında paylaştırılır. (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Madde:34) Hak sahiplerine ölüm sigortasından aylık bağlanmasında sigortalıya ilişkin koşullar değerlendirilirken sigortalıların öldüğü tarihte geçerli olan mevzuat hükümleri esas alınmaktadır. Buna göre ilgili Kanunlarda belirtilen sigortalıya ait koşullar aşağıdaki gibidir;

Ölüm Aylığından Yararlanma Şartları		5510 Sayılı Kanun (Madde 32)
506 Sayılı Kanun (Madde 66)	1) Malûllük veya yaşlılık aylığı almakta iken veya hak kazanmış, 2) Toplam olarak 1800 gün veya 5 yıldan beri sigortalı olup en az 900 gün prim ödeme durumunda iken ölen sigortalının hak sahibi kimselerine aylık bağlanır.	Ölüm aylığı; 1) En az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş, 2) Malullük veya yaşlılık aylığı almakta veya hak kazanmış durumda iken 3) Bağlanmış bulunan aylığı, sigortalı olarak çalışmaya başlamaları sebebiyle kesilmiş iken,
1479 Sayılı Kanun (Madde 41)	1) Ölüm tarihinde en az beş tam yıl sigorta primi ödemiş olan, 2) Malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken yahut hak kazandıktan sonra ölen, 3) Sigortalı iken geçirdiği iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen, sigortalıların hak sahiplerine yazılı talepleri halinde aylık bağlanır.	ölen sigortalının hak sahiplerine, yazılı istekte bulunmaları halinde bağlanır.
5434 Sayılı Kanun (Madde 66-Ek 13)	1) İştirakçilerden fiili hizmet müddetleri 10 yıl ve daha fazla olanlardan(5-10 yıl arasında ise başkasının yardımı olmaksızın hayatını devam ettiremeyecek derecede malul ve muhtaç bulunan eş ve çocuklara), 2) Emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı alanlardan, 3) İştirakçilerden vazifeden doğma sebeplerle, Ölenlerin dul ve yetimlerine aylık bağlanır.	Ancak, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların hak sahiplerine aylık bağlanabilmesi, sigortalının genel sağlık sigortası primi dahil sigortalılığından dolayı prim ve her türlü borcunun olmaması şartına bağlıdır.

Tablo-4

5510 Sayılı Kanunun 32 inci maddesine göre ölen sigortalıdan hak sahiplerine aylık bağlanabilmesi için ölen sigortalı adına en az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4/1-(a) sigortalıları için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartı aranmaktadır. Ölüm aylığı bağlanabilmesi için sadece 4/1-(a) sigortalıları için öngörülen her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartında; gerek ölen sigortalı tarafından, gerekse hak sahipleri tarafından yapılan tüm borçlanmalar bu şartların oluşmasında dikkate alınmamaktadır. Ancak, 2008/Ekim ay başından önce ölen sigortalıların 900 gün hesabında borçlanılan tüm süreler dikkate alınmaktadır. Kanunun 32 nci maddesindeki ölüm aylığı bağlanabilmesi için aranan 1800 prim gün koşulu 4/1-(a), 4/1-(b) ve 4/1-(c) sigortalıları için geçerli olup, 1800 prim gün koşulunun oluşmasında, gerek ölen sigortalının gerekse hak sahiplerinin yaptıkları tüm borçlanmalar dikkate alınmaktadır. Bu koşulun tek başına yerine gelmesi yeterli olup ayrıca, sigortalılık süresi aranmamaktadır. Ölen sigortalının belirtilen şartları taşımaması durumunda hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamamakta ancak ölen sigortalı adına yatırılmış malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri hak sahiplerine toptan ödeme olarak verilebilmektedir. Kısa vadeli sigorta kolları ile Genel Sağlık Sigortası primleri toptan ödemeye dahil edilmemektedir. Sigortalının varsa hizmet borçlanmaları ile isteğe bağlı sigorta primleri de ölüm toptan ödemelerine dahil edilir. Kanuna göre toptan ödeme yapılarak tasfiye edilmiş sürelerle borçlanılarak veya yurt dışı hizmetleri birleştirilerek ya da sonradan hizmet tespiti nedeniyle hak kazanılan sürelerin eklenmesi suretiyle ölüm sigortasından yararlanmak için gerekli olan prim gün sayısının tamamlanması halinde, hak sahiplerinin yazılı isteği üzerine aldıkları toptan ödemenin ödeme tarihi ile yazılı istek tarihi arasında geçen yıllar için her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan tutarın tebliğ tarihini takip eden ayın sonuna kadar ödenmesi halinde, bu hizmetler ihya edilir. (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Madde:36)

5510 sayılı Kanunun 37 nci maddesine göre evlenmeleri nedeniyle gelir ve aylıkları kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde, almakta oldukları gelir veya aylıklarının (ek ödeme hariç) iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenmektedir. Evlenme ödeneği verilen kız çocuklarının gelir ve aylıkları, evlenme tarihini izleyen ödeme dönemi başından itibaren durdurulur, gelir ve aylıkların durdurulduğu tarihten iki yıl sonra da kesilmektedir. Evlenme ödeneği verilmesi halinde diğer hak

sahiplerinin gelir ve aylıkları, evlenme ödeneği verilen sürenin bitimini takip eden ödeme döneminden itibaren yeniden belirlenmektedir.

Evlenme ödeneği alan hak sahibinin gelir ve aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde, bu süre içinde tekrar gelir ve aylık bağlanmamaktadır, bu gibi durumlarda kız çocuklarına bağlanacak ölüm gelir ve aylıklarının başlangıcı, iki yıllık sürenin dolduğu tarihi takip eden ay başı olmaktadır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu,

- Sürekli iş göremezlik geliri, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken,

- Kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş iken,

ölen sigortalının sigortalının hak sahiplerine Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği verilmektedir. 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm primi bildirilmiş olanların hak sahiplerine cenaze ödeneği verilmesi için ölüm tarihinde sigortalı olma şartı aranmamaktadır. Cenaze ödeneği sigortalının sırasıyla eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilmektedir. Cenaze ödeneğinin eş dışında çocuklarına, ana babasına veya kardeşlerine ödenmesinde, bunlardan herhangi birinin müracaatı yeterli kabul edilerek cenaze ödeneği çocuklarına, çocuklarının olmaması halinde ana/babasına, bunlar da olmaması halinde kardeşlerine eşit olarak paylaştırılarak ödenmemektedir. Ödeneğin sayılan kişilere ödenmemesi halinde cenazenin bu kişiler dışında gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırıldığıının belgelenmesi durumunda, cenaze ödeneği tutarını geçmemek üzere belgelere dayanan tutar, masrafı yapan gerçek veya tüzel kişilere ödenmektedir. (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: Madde:36,37).

SONUÇ

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda hak sahipliği kavramının sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babası olarak tanımlanmaktadır. Kanuni tanıma göre hak sahibi olan kişilerin yine Kanuna göre hak sahibi olma şartlarını taşıyıp taşımadığı ayrıca incelenen bir konudur. 12/05/2017 tarihli Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin geçici 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yapılan değişiklikten önce hak sahibi niteliğinin hak sahiplerine ilişkin koşullar değerlendirilirken sigortalıların öldüğü tarihte geçerli olan mevzuat hükümleri esas alınmaktaydı. 2008/Ekim ayı başı öncesi ölen sigortalının hak sahiplerine ilişkin genel koşullar mülga Kanunlarda belirtilmiş olup uygulamaya ilişkin usul ve esaslar 2013/26 sayılı Genelge ve Kurumca yayımlanan muhtelif görüş yazıları ile yürütülmekteydi. Bu dönemde kız çocukları ile anne babanın hak sahipliği konusunda sigortalının ölüm tarihine göre farklı usullerin izlendiği görülmektedir. Özellikle anne ve babanın hak sahipliği konusunda geçiminin ölen sigortalı tarafından sağlanması koşulunun uygulandığı dönem ile gelir tespitinin esas alındığı dönem arasında adaletsiz sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü 02/09/2017 tarihli Genel Yazıda kız çocukları için yapılan gelir tespit işlemlerinin 01/10/2016 tarihinden sonra yapılmayacağını belirtmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kurumun bu son işlemi ile kız çocuklarına bağladığı aylıkları, 1479 sayılı Yasaya aykırı olarak kestiğini veya bağlamadığını kabul ettiğini ifade etmektedir.

05/12/2017 tarihli Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin geçici 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yapılan değişiklik ile Kanunun yürürlük tarihinden önce ölen sigortalıların hak sahiplerine gelir veya aylık bağlanmasında, sigortalıya ilişkin koşulların tespiti ile gelir veya aylığın hesaplanması ve paylaşılmasında ölüm tarihindeki, hak sahiplerine ilişkin koşulların tespitinde ise hak sahibi olma niteliğinin kazanıldığı tarihteki Kanun hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Son derece yerinde olan bu uygulama ile sigortalının ölüm tarihi ilk defa bağlanacak ölüm aylıklarında yalnızca sigortalıya ilişkin koşulların belirlenmesi açısından önem arz etmektedir. Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünce çıkarılan 06/11/2018 tarihli 2018/38 sayılı Genelge ile aynı hüküm korunmuş ve 2013/26 sayılı genelge yürürlükten kaldırılmıştır. 2018/38 sayılı genelgeye göre hak sahiplerine ilk defa bağlanacak ölüm aylıklarında sigortalının ölüm tarihine bakılmaksızın hak sahibi niteliğinin olduğu tarihteki mevzuat hükümleri yani dolaylı olarak 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanacağı belirtilmektedir.

Bilindiği gibi 5510 sayılı Kanunun 34 üncü maddesinde kız çocukları için gelir tespiti şartı öngörülmemektedir. Dolayısıyla daha önce sosyal güvenlik denetmeni incelemesine istinaden gelir tespiti araştırması neticesinde ölüm aylığı talebi reddedilen kız çocukları Kanunda yazılı diğer şartları taşımaları şartıyla 12/05/2017 tarihinden sonra yeniden müracaatta bulunmaları halinde ölüm aylığı alabileceklerdir. Zira 2018/38 sayılı genelgede hak sahibi niteliğinin yönetmeliğin yayımlandığı tarih ile başlayacağı örneklendirilmiştir. Yapılan son düzenlemenin anne babanın hak sahipliği açısından önemi ise daha önce uygulanan geçimin ölen sigortalı tarafından sağlanması koşulunun gelir tespiti olarak değiştirilmiş olmasıdır. Zira 5510 sayılı Kanun'un 34 üncü maddesi anne ve babanın hak sahipliği konusunda her türlü kazanç ve irattan elde edilen gelirin asgari ücretin net tutarından daha az olması gerektiği belirtilmektedir. Ancak bu yeni uygulama ilk defa bağlanacak ya da daha önce iptal edilen ölüm aylıklarının yeniden bağlanması konusunda geçerli olacaktır. Kesilen aylığın yeniden bağlanması konusunda ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanmasına devam edileceği belirtilmektedir. 2013/26 sayılı genelgenin yürürlükten kaldırılmış olması nedeni ile bu hükmün yalnızca genel koşulların bağlanması açısından önem arz ettiği mülga genelge doğrultusunda yapılan işlemlerin (gelir tespiti, geçiminin ölen sigortalı tarafından sağlanıp sağlanmadığının araştırılması) uygulama alanının kalmadığı değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

- Alper, Yusuf (2014). *Sosyal Sigortalar Hukuku*, Dora Yayınevi, Bursa.
- Derdiman, R. Cengiz (2015). *Hukuk Başlangıcı*, Aktüel Yayınları, Bursa.
- Ekin, Nusret, Alper, Yusuf, Akgeyik, Tekin (1999). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi'nde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma*, İTO Yayınları, İstanbul.
- Göktaş, Murat, Çakar, Erden, Özdamar, Murat (2011). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim*, Yaklaşım Yayınları, İstanbul.
- Güzel, Ali, Okur, Ali Rıza, Caniklioğlu, Nurşen (2016), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Gözler, Kemal (2004). *Anayasa Hukukuna Giriş*, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Özdemir, Süleyman (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul.
- Pektaş, Zafer, Derdiman, R.Cengiz (2016). “Kamu Hizmetlerinin Özel Teşebbüslere Gördürülmesi Açısından Sosyal Devlet Anlayışının İçeriği ve Değeri”, *İstanbul Aydın Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi*, Yayın Tarihi:2016, Sayı:2, 15-75.
- Şakar, Müjdat (2011). *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Tanör, Bülent (1978). *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar*, May Yayınevi, İstanbul.
- Tuncay, A.Can, Ekmekçi, Ömer (2017). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, İstanbul.
- T.C. Yasalar (08.06.1949). 5434 Sayılı Kanun, Ankara: Resmi Gazete (7235 sayılı).
- T.C. Yasalar (17.07.1964). 506 Sayılı Kanun, Ankara: Resmi Gazete (11766-11779 sayılı).
- T.C. Yasalar (02.09.1971). 1479 Sayılı Kanun, Ankara: Resmi Gazete (13956 sayılı).

T.C. Yasalar (31.05.2006). 5510 Sayılı Kanun, Ankara: Resmi Gazete (26200 sayılı).

T.C. Yasalar (27.03.2018). 7103 Sayılı Kanun, Ankara: Resmi Gazete (30373 sayılı).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (25.04.2018). 2018/21-427 Esas 2018/949 sayılı Kararı

Sosyal Güvenlik Kurumu (12.05.2010). Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, Ankara: Resmi Gazete (27579 sayılı).

Sosyal Güvenlik Kurumu (05.12.2017). Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik, Ankara: Resmi Gazete (30261 sayılı).

Sosyal Güvenlik Kurumu (22.07.211). Kanuna Göre 4/1-(a) ve 4/1-(b) Kapsamındaki Sigortalıların Tahsis İşlemleri Genelgesi, Ankara (2011/58 Sayılı).

Sosyal Güvenlik Kurumu (22.06.2013). 4/1-(a) ve 4/1-(b) Sigortalılarına İlişkin Tahsis Uygulamaları Genelgesi, Ankara (2013/26 Sayılı).

Sosyal Güvenlik Kurumu (06.11.2018). Emeklilik İşlemleri Genelgesi, Ankara (2018/38 Sayılı).

Sosyal Güvenlik Kurumu (08.04.2014). 4/1-(a) Kapsamında Ölen Sigortalıdan Dolayı Ölüm Aylığı Talebinde Bulunan Ana ve Babaların Gelir Tespiti İşlemleri E- Tahsis, Ankara (2014/4 Sayılı).

Sosyal Güvenlik Kurumu (26.05.2014). 4/1-(b) Kapsamında Ölen Sigortalıdan Dolayı Ölüm Aylığı Talebinde Bulunan Ana ve Babaların Gelir Tespiti İşlemleri E-Bağımsız Tahsis, Ankara (2014/1 Sayılı).

Sosyal Güvenlik Kurumu (22.09.2016). 4/1-(b) Hak Sahibi Kız Çocuklarının Gelir Tespiti İşlemleri Genel Yazısı, Ankara (5040387 Sayılı)

Sosyal Güvenlik Kurumu (04.02.2016). Gelir Tespiti (Görüş Yazısı), Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (09.08.2018). Gelir Tespiti (Görüş Yazısı), Ankara.

HAKEMLİ MAKALELER İÇİN YAYIN İLKELERİ

1. Derginin hakemli makaleler bölümünde yayımlanmak üzere gönderilen yazıların iş ve sosyal güvenlik hukuku, çalışma ekonomisi, sosyal politika ve iş sağlığı ve güvenliği alanlarında yazılmış olması gerekmektedir.
2. Dergiye gönderilen yazıların başka bir yerde yayınlanmamış veya yayınlanmak üzere gönderilmemiş olması gerekmektedir.
3. Dergiye gönderilen yazılar, çift körleme metodu ile iki farklı hakeme gönderilir. Hakemler tarafından incelenen yazılar, hakem değerlendirme formu doğrultusunda yayın kuruluna iletilir. Hakem değerlendirmesi; "Yayınlanabilir, gerekli düzeltmelerin ardından yayınlanabilir veya yayınlanamaz" şeklinde üç farklı şekilde belirtilebilir. Hakemler arasında görüş ayrılığı olması durumunda ise yazı nihai karar için üçüncü bir hakeme ya da yayın kuruluna sunulur.
4. Yayımlanmak üzere kabul edilen makalelerin tüm yayın hakkı Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği'ne aittir. Yayımlanan makaleler için yazarlara Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Yönetim Kurulunca belirlenen miktarda telif ücreti ödenmektedir.

PUBLICATION PRINCIPLES FOR PEER-REVIEWED ARTICLES

1. The manuscripts submitted for publication in the peer-reviewed articles section of the journal has to be written in the scholarly areas of labour and social security law, labour economics, social policy and occupational health and safety.
2. The paper that has been submitted to the journal must be previously unpublished and not sent to any peer-review and editorial process.
3. The papers that are submitted to the journal are sent to two refereed with the double blind peer-review method. The referees will evaluate the paper with and send back to the board of publication within the attachment of the evaluation form. The referee assessment will be in three different ways of "(I) Can be published, (ii) Can be published after the necessary corrections, and (iii) Cannot be published." In case of disagreement between the referees, the editorial board may send the paper to a third referee for the final decision or the final decision will be given by the editorial board.
4. All copyrights of the papers that are being accepted for publication is on behalf of the Social Security Inspectors' Association (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği). For the published papers the writers will get a royalty fee on the amount that will be defined by the Social Security Inspectors' Association.

MAKALE YAZIM KURALLARI

1. Makale yazım sırası; özet, anahtar kelimeler (en az dört kelime), abstract, key words, giriş, metin, sonuç ve kaynaklar şeklindedir. Türkçe ve İngilizce özet kısmı en az 100, en çok 250 kelimeden oluşmalıdır. Ayrıca makaleler, 10.000 kelimeyi geçmeyecek şekilde hazırlanmalıdır.
2. Sayfa düzeninde ölçü; üst boşluk 2,5 cm., sol boşluk 3 cm., alt boşluk 2,5 cm., sağ boşluk 2 cm. şeklinde olmalıdır. Yazı formatı; Times New Roman (12 punto) olmak ve makale başlığı koyu harflerle yazılmalıdır. Yazmada, (.) (,) (;) (?) ve benzeri noktalama işaretlerinden sonra bir karakter boşluk bırakılmalıdır.
3. Makalenin ana başlığı büyük harflerle sayfa ortalanarak yazılmalıdır. Alt başlıkları ile paragraf başlan, sol kenardan 1,25 cm. boşluk bırakılacak şekilde düzenlenmelidir. Sayfa sonundaki alt başlığı en az iki satır yazı izlemeli ya da alt başlık yeni sayfada yer almalıdır. Makale metni 1,5 tam satır aralığıyla yazılmalıdır. Tablo, şekil, grafik ve kısaltmalar ile şekillerin ve tabloların açıklamaları, alıntılar, dipnotlar ve kaynaklar listesinin yazımında ise 1 satır aralığı kullanılmalıdır. Şekil ve tabloların kendine ait bir numarası olmalı ve şekiller ayrı tablolar ayrı numaralandırılmalıdır (Tablo 1., Tablo 2. veya Grafik 1., Grafik 2.).
4. Yazar adı başlığın hemen altında, ortalanmış şekilde ve 12 punto (soyadı harfleri büyük) olacak şekilde yazılmalıdır. Yazarın adının altında 10 punto olarak unvanı belirtilebilir.
5. Tablo, şekil ve grafiklere ilişkin başlıklar 12 punto şeklinde yazılıp, tablo, şekil ve/veya grafiğin üstünde yer almalıdır. Tablo, şekil ve grafiklerde harf büyüklüğü, 8 puntoya kadar düşürülebilir.
6. Makale yazımı sırasında kullanılacak atıf sistemi, metin içi kaynak gösterimidir. Uygulanılacak yöntem (Yazarın Soyadı, Yıl: Sayfa No) sırasına göre yapılmalıdır (Yılmaz, 2007: 14). İki yazarlı eserler kaynak gösterildiğinde, yazar soyadları araştırma «ve» kelimesi konulmalıdır (Dereli ve Yıldız, 2009: 89). İki'den fazla yazarlı eserler kaynak gösterildiğinde, metin içinde ilk yazarın soyadından sonra "ve diğerleri" anlamına gelen "vd." kısaltması kullanılmalıdır (Gökçe vd., 2014: 235).

7. Makalede yararlanılan kaynaklar, makalenin sonunda yer alan "Kaynaklar" kısmında aşağıda belirtilen şekilde yer almalıdır:

Kitaplar:

Sözer, Ali Nazım (2013). Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul.

Makaleler:

Taş, H. Yunus (2012). "Türkiye'de İşsizlik Sigortasından Yararlanma Şartları ve İşsizlik Sigortası Ödemeleri: Gebze İşkur Örneği", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Yayın Tarihi: 2012, Cilt: 17, Sayı: 3, 301-320.

İnternet Dergi:

Araş, Zeliha ve Altınok, Emre Baturay (2009). "Türkiye'de Bilgi Edinme Hakkı ve Uygulama Sorunları", Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 67, Sayı: 1, 2009, 107-112, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2009-1/7.pdf>, (Erişim Tarihi: 04.01.2016).

PAPER SUBMISSION GUIDELINES

1. The writing order of the papers will be consecutively as the abstract in Turkish, the keywords (at least four keywords) in Turkish, the abstract in English, the keywords in English (only English for English papers), the introduction, the text, the conclusion and bibliography. The Turkish and English abstracts should be at least 100 and up to 250 words. The paper should be prepared as not to exceed 10,000 words maximum.
2. Page layout should be headspace 2.5 cm, 3 cm from the left hand side, 2.5 cm at the lower space and 2 cm from the right hand side. The text format should be, Times New Roman (12 points) and the heading of the article should be written in bold letters. There has to be a single space after the punctuation characters, i.e., (.), (,), (;) and (?).
3. The main heading of the article should be written in capital letters written at the centre of the page. The subtitles and the paragraph beginnings has to be 1.25 cm from the left margin (For papers written in Turkish). The subtitle which is at the end of the page has to be followed at least with two lines of text or the subtitle has to be included in the new page. The paper should be written with 1.5 line spacing within the full text. Tables, figures, graphs and explanations of the graphs and tables, the quotation, the footnotes and the bibliography has to be with 1 line spacing. All the tables and figures has to obtain a unique number and all the tables has to be numbered separately (i.e., Table 1, Table 2 or Graphic 1, Graphic 2).
4. The name of the author (or authors) should be below the main headline, as centred to the page and with 12 points (last name has to be capitalized). The organisation or institution which the author has affiliation might be specified below the name with 10 points.
5. The titles of the tables, figures and graphs can be written as 12 point and specified below the table, figure or graph. The tables, figures and graphics can be reduced up to 8 points in letters.
6. The authors has to use the in-text citation method. The in-text citation method will be as (first the Surname of the author, the publication year: the page number) (i.e., Yılmaz, 2017: 14). When citing a paper or book which has two authors, the term "and"

should be added between the surnames of the authors (i.e., Dereli and Yılmaz, 2009: 89). When citing a paper or book which has more than two authors, in the in-text citation the surname of the first authors should be followed with "et al" term (i.e., Gökçe et al, 2014: 235).

7. The referred papers and books should be located in the Bibliography within the following order, as given in the examples:

Books:

Çakır, Sözen (2011). Turkish Social Security, New Press Publications, Istanbul.

Papers:

Li, K.X. ve Mi Ng, Jim (2002). "International Maritime Conventions: Seafarers' Safety and Human Rights", Journal of Maritime Law & Commerce, Vol. 33, Issue: 3, July 2002.

Online journal:

Aras, Zeliha and Altınok Emre Baturay (2009). "Türkiye'de Bilgi Edinme Hakkı ve Uygulama Sorunları", Ankara Barosu Dergisi, Vol. 67, No. 1, 107-112, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2009-1/7.pdf>, (Accessed at 01/04/2016).