CONSULTA

Çalışma Mevzuatına Uyum Sağlıyor Musunuz?

Consulta İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Danışmanlığı olarak, her sektörden farklı ölçeklerdeki iş ortaklarımıza tüm yasal detaylar, bildiriler ve mevzuat noktasında profesyonel hizmet verirken, kârlılıklarını artırmaya destek oluyoruz.

Dijitalleşme süreçlerinin daha aktif olduğu günümüz iş dünyasında, sahip olduğumuz tecrübemiz ve uzman kadromuz ile sizlere daha sağlıklı iş süreçleri oluşturuyoruz.

- *Bütünleşik Danışmanlık Hizmeti*
- *SGK ve İŞKUR Kurumsal İşlemleri*
- *İnsan Kaynakları, Bordro ve Mevzuat Eğitimleri*
- *SGK Prim ve Teşvik Hesaplamaları*
- *Outsource Bordrolama Hizmetleri*
- *Duyuru ve Bülten Hizmetleri*

Kore Şehitleri Cad. Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No: 3 Şişli/İstanbul
+90 212 347 3400
www.consulta.com.tr
info@consulta.com.tr

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin BAKIŞ AÇISI SAYI: 12

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin

BAKIŞ AÇISI

Dosya EYT

Emeklilikte Yaşa Takılanlar

Emeklilikte Yaşa Takılanlar ve Kayıt Dışı İstihdam

Emeklilikte Yaşa Takılanlar ve Sosyal Güvenlik Denetimi

Emeklilikte Yaşa Takılanlar ve Sosyal Güvenlik Sisteminin Geleceği

Uygulamada Sosyal Güvenlik

EYT Öncesi Erken Emeklilik

Bireysel İş Uyuşmazlıklarının İdari Yollarla Çözümü Ve Çalışma Hayatının Denetimi
Müjdat ŞAKAR • Burcu ŞENSOY

İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenle Feshi
Seda ÖZGÜL EKİZ

ISSN: 2149-9438 Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Yayınıdır

Sayı 12

ÇINAR DENETİM

Çınar Denetim, yerli ve yabancı müşterilerine ulusal ve uluslararası standartlar çerçevesinde işlerini güvenle kurmalarına ve büyümelerine katkı sağlamayı kendisine ilke edinen vergi, denetim ve danışmanlık firmasıdır.

Çınar Denetim, tam tasdik, vergi iadesi işlemleri, vergisel teşvikler, inceleme danışmanlığı, bağımsız denetim, şirket bölünmesi ve birleşmesi, Türk Ticaret Kanunu uygulamaları, halka arz hizmetleri, kurumsal finansman, sosyal güvenlik danışmanlığı, hukuk danışmanlığı başta olmak üzere uzmanlık gerektiren konularda müşterilerine kaliteli hizmet vermektedir.

Çınar Denetim, müşterilerinin ihtiyaçları doğrultusunda en iyi hizmeti sunabilmek için kamu ve özel sektörde uzun yıllar müfettişlik, uzmanlık ve üst düzey yöneticilik yapmış tecrübeli ve eğitimli bir ekipten oluşmaktadır.

Hizmetlerimiz

- Tasdik Hizmetleri
- Vergi Danışmanlığı Hizmetleri
- Bağımsız Denetim Hizmetleri
- KDV İadesi Hizmetleri
- Teşvik Danışmanlığı Hizmetleri
- Kurumsal Finansman Hizmetleri
- Halka Arz Hizmetleri
- Sosyal Güvenlik Danışmanlığı Hizmetleri
- Hukuk Danışmanlığı Hizmetleri

ÇINAR VERGİ DENETİM DANIŞMANLIK VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.
Etiler Mah. Nispetiye Cad. No:104-B/19 Beşiktaş/İstanbul
+90 (212) 265 55 75 · +90 (532) 390 67 52
www.cinardenetim.com.tr

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
Aralık 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@sdg.org.tr

Yayın Kurulu

Dr. Okan Güray BÜLBÜL — Ahmet AKSU
Yusuf TURAN — Burcu TUR
Ilgaz 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

Prof. Dr. Abdurrahman İlhan ORAL — Prof. Dr. Dilek BAYBORA
Doç. Dr. Fatma KOCABAŞ — Doç. Dr. Hande Bahar AYKAÇ
Dr. Öğr. Üyesi Emre KOL — Dr. Öğretim Üyesi Işıl KURNAZ
Dr. Öğr. Üyesi Dilek DULAY YANGIN — Dr. Öğr. Üyesi Erhan GÜLCAN
Arş. Gör. Pamir BAŞER

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, yayınlanamaz.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

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

Emeklilikte Yaşa Takılanlar
Musa ALBAYRAK 17

Emeklilikte Yaşa Takılanların Kayıt Dışı Çalışma Eğilimleri Üzerine
Fatih Emre ŞEN 39

Emeklilikte Yaşa Takılanlar ve Sosyal Güvenlik Denetimine Etkileri
Pınar ERDEM 47

Emeklilikte Yaşa Takılanlar ve
Sosyal Güvenlik Sisteminin Geleceğine Etkisi
Kadir GÜLERCE 53

EYT Öncesi Erken Emeklilik
Salih BOŞDURMAZ 67

Çalışma Hayatının İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Denetimi
Müjdat ŞAKAR - Burcu ŞENSOY 75

İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenle Feshi
Seda Özgül EKİZ. 105

Yayın İlkeleri 143
Makale Yazım Kuralları. 145

EYT'LİLER: "ÇALIŞMAK İÇİN YAŞLI, EMEKLİ OLMAK İÇİN GENÇ"

Emeklilikte yaşa takılanlar (EYT), sosyal güvenlik sisteminde son yirmi beş yılın en önemli fenomeni olmayı başardı. Hatta EYT öyle bir noktaya geldi ki, "herkesin biraz sosyal güvenlik uzmanı olmaya başladığı" bir süreç yaşandı. 2022 yılının son altı ayı; gazetelerin her gün en az bir EYT haberini okuyucularıyla buluşturduğu, haber bültenlerinin her gün EYT hakkında en az bir haber yapmaları için muhabirlerini görevlendirdiği, akşam siyasi gündemin tartışıldığı haber programlarına sosyal güvenlik uzmanlarının çağrıldığı bir dönem oldu. Yaşanan bu süreçte Çalışma Hayatına Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin Bakış Açısı Dergisi yayın kurulu olarak Aralık 2022 sayısının dosya konusunu belirlemekte çok da zorlanmadık. Yalnızca çalışma hayatının değil, ülkenin gündeminin EYT olduğu bir süreçte biz de yayın kurulu olarak Aralık 2022 sayısının dosya konusunu EYT olarak belirledik. Diğer yandan EYT'nin sosyal güvenlik sisteminin gerekleri ve gerçekleri çerçevesinde ele alınması gerektiğini düşünerek, "mağduriyet" odaklı bir yaklaşımın benimsenmesini doğru bulmayarak konunun yalnızca EYT'lileri değil, toplumun bütün kesimlerini etkileyecek boyutları bulunduğunu ortaya koymak ve biraz da tarihe not düşme amaçlı olarak konunun kamuoyunda konuşulmayan taraflarını ele almayı tercih ettik. Bu çerçevede dosya konularında EYT'nin kayıt dışı istihdama olan potansiyel yansımalarını, sosyal güvenlik sisteminin geleceğine etkilerini, yaş şartı olmadan emekliliğin aktüeryal denge üzerinde doğuracağı riskleri ve sosyal güvenlik denetimine potansiyel yansımalarını dosya konusu içerisinde ele almayı hedefledik. Bu kapsamda Musa ALBAYRAK, emeklilikte yaşa takılanlar fenomenini ortaya çıkaran süreci ele aldı ve alternatifli emeklilik şartlarından birisi olarak yaş şartının 1999 öncesinde de var olduğunu ortaya koyduğu çalışmasında aktüeryal denge açısından düzenlemenin risklerini değerlendirdi. Fatih Emre ŞEN ise çalışmasında hali hazırda EYT'li olan kişilerin kayıt dışı çalışma eğiliminde olduklarını denetim sonuçları üzerinden ortaya koyarak, sosyal güvenlik sisteminde EYT'nin bir sonuç olduğunu, aylık bağlama oranlarındaki düşüşün bu sorunu körükleyen çok önemli bir husus olduğunu vurguladı. Kadir GÜLERCE ise çalışmasında, EYT'nin sosyal güvenlik sisteminin geleceğine olan etkilerini ortaya koydu. Bu bağlamda, EYT için yapılması beklenen potansiyel düzenlemelerin aktüeryal ve mali dengeyi bozacağının açık olduğunun vurgulandığı çalışmada, bu yöndeki bir düzenlemenin daha sonra ilk kez 9.9.1999 ve sonrasında sigortalı olmuş kişiler için de beklenti doğuracağı ifade edildi. Pınar ERDEM ise çalışmasında EYT'nin sosyal güvenlik denetimine etkilerini ortaya koyarak, kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünün doğurabileceği sorunlar ve prim ile vergi yüklerinde artış tehlikesinin altını çizdi. Bu kapsamda yayın kurulu olarak EYT'nin sosyal güvenlik sistemine getireceği potansiyel riskleri ortaya koymayı ve çalışma hayatı ve toplumsal algı açısından doğabilecek durumları dosya konusuna katkı sağlayan yazarlarımızın yazıları ile başarabildiğimiz kanaatindeyiz.

Dergimizin hakemli makaleler bölümüne gün geçtikçe artan ilgi yayın kurulu olarak bizleri mutlu ediyor. Bu sayımızda hakem değerlendirmesi olumlu olarak tamamlanan iki hakemli makaleye yer veriyoruz. Müjdat ŞAKAR ve Burcu ŞENSOY'un "Bireysel İş Uyuşmazlıklarının İdari Yollarla Çözümü ve Çalışma Hayatının Denetimi" başlıklı makalesi, sosyal parafiskal yükümlülüklerin yargı aracılığıyla çözümünün idare aleyhine sonuçlanmasını ve bu nedenle idari aşamada çözümün sağlanmasının önemini açıkça ortaya koymaktadır. Seda Özgül EKİZ'in "İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından

Kaynaklanan Geçerli Nedenle Feshi" başlıklı makalesi İş Hukuku açısından geçerli nedenle feshin işçinin davranışları ile ilişkisini değerlendirmektedir. Hakemli makale bölümüne ilgi göstererek çalışmalarını yayın kurulu ile paylaşan ve hakem değerlendirmeleri çerçevesinde dergimize katkı sağlayan yazarlarımıza teşekkürlerimizi sunuyoruz. Bu sayıda yayımlanacak makaleler için değerli vakitlerini ayırarak bilgi birikimlerini hakemli makaleler bölümüne makalelerini gönderen yazarlarımız için kullanan hakem hocalarımız; Prof. Dr. Fatma KOCABAŞ, Prof. Dr. İlhan ORAL, Doç. Dr. Hande Bahar AYKAÇ, Doç. Dr. Dilek Dulay YANGIN, Dr. Öğretim Üyesi Erhan GÜLCAN, Dr. Öğretim Üyesi Emre KOL, Dr. Öğretim Üyesi Işıl KURNAZ BALTACI ve Arş. Gör. Pamir BAŞER'e teşekkürlerimizi sunarız.

Derginin editörü olarak EYT fenomeninin ortaya çıkışında çok önemli iki hususun ne yazık ki yeteri kadar dikkate alınmadığı düşüncesindeyim. İlk olarak EYT fenomenini ortaya çıkartan 4447 sayılı Kanun, sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal ve mali dengesinin korunması amacıyla hayata geçirilmişti. Bu çerçevede bu tabloda 1999'dan daha iyi bir durumda olunması söz konusu ise bunun arkasında bu Kanunun getirdiği şartların yer aldığı unutulmamalıdır. Diğer yandan sosyal güvenlik sisteminde mali denge ve sürdürülebilirlik yalnızca sosyal güvenlik sisteminin dengesi düşünülerek hesaplanmaz. Kamu bütçesi de sosyal güvenlik sisteminin açıklarını kapatarak refahın sürdürülmesini sağlar. Ancak EYT ile ilgili düzenleme yapılırken ülke ekonomisinin içinde bulunduğu durum ve kamu bütçesinden bu çerçevede sosyal güvenlik sistemine aktarılması gereken miktar garanti altına alınmadan atılacak adımların toplumun bütünü için risk oluşturacağı unutulmamalıdır. Ayrıca bu yönde yapılacak düzenlemenin toplumda 9 Eylül 1999 ve sonrasında ilk kez sigortalı olanlar için de bir beklenti oluşturacağı ve hatta 5510 sayılı Kanun kapsamındaki kişilerin de EYT'lileri örnek göstererek taleplerini sunacağı ortadadır. Bu kapsamda EYT'nin bir toplumsal talep olarak ortaya konulmasının, konunun taraflarının örgütlenme hakkını sonuna kadar kullanarak bu taleplerini iletme yönünde gerçekleştirdikleri çabanın çok kıymetli olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Diğer yandan EYT yalnızca EYT'lileri değil toplumun neredeyse bütün kesimlerini ilgilendiren bir konudur. Bu bağlamda iletilen taleplerin yalnızca "emeklilik yaşının kaldırılması" olarak somutlaştırılmasının; sorun çözücü değil, yeni sorun toplayıcı bir süreç başlatacağı unutulmamalıdır. Konunun; sosyal dengeyi de gözeten, aylık bağlama oranlarında iyileşme sağlanarak emeklilerin refahının korunabileceği bir sistemi destekleyen, "çalışmak için yaşlı, emekli olmak için genç" bulunan bir kitlenin çalışma hayatında nasıl tutulabileceğini ve bu kişilerin emeklerini üretime sunmayı sağlayıp insan onuruna yakışır bir biçimde hayatlarını sürdürmelerini sağlayacak, beceri dönüşümleri ile kendilerini üretken tutabilecekleri bir yapının nasıl kurulabileceğini sorgulayan geniş kapsamlı bir biçimde çözüme kavuşturulması daha doğru ve kalıcı bir çözüm olacaktır. Ancak gelinen noktada EYT'lilerin beklentilerinin kalıcı çözümü destekleyen politika bileşenlerinden daha çok emekli aylığına kavuşmak olduğu görülmektedir. Ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik süreç düşünüldüğünde bu beklenti haksız değildir. Siyasi otoritenin sorunun çözümüne ilişkin farklı bir perspektif sunmaması da bu beklentileri desteklemiş ve çözüm konusunda 2023 yılının Ocak ayı işaret edilmiştir. Ortaya çıkacak düzenlemenin ileride daha büyük problemlere yol açmaması ve EYT fenomeninin yeni bir aşamaya geçeceğini tahmin ettiğimiz 2023 yılının, sosyal güvenlik sistemi ve toplumsal refah açısından olumlu sonuçlar üretmesini temennisiyle dergimizin bu sayısının okuyucularına faydalı olmasını diliyorum.

Dr. Okan Güray BÜLBÜL
Editör

SOSYAL GÜVENLİK DENETMENLERİ İÇİN YAPISAL REFORM İHTİYAÇ DEĞİL, ZORUNLULUKTUR!

Saygıdeğer meslektaşlarımız ve değerli okuyucular,

Sizlerle 11. sayımızda buluşmamımızın üzerinden, kimileri için uzun kimileri için kısa bir süre sayılabilecek, altı ay kadar bir zaman geçti. Öncelikle kararlı etkili mücadelemiz neticesinde kazanılan 3600 ek göstergenin tüm meslektaşlarımıza hayırlı olmasını dilerim. Bu kazanımın elde edilmesi sürecinde mücadelemize katkıda bulunan herkese, ayırım yapmaksızın, teşekkür ederim. 3600 ek gösterge Sosyal Güvenlik Denetmenleri için asla nihai bir amaç olmamıştır. Sadece hak edilen özlük haklarından biri olan ek göstergenin bir basamağıdır.

Bekleyen ve beklenti içinde olan insanlar için zaman bitmek bilmeyen ve anlamını yitirmeye başlayan bir olgudur. Sosyal Güvenlik Denetmenleri olarak bizler için de durum maalesef bu şekildedir. Bizler gerek Bakanlıkta gerek Kurumumuzda gerekse bunların dışında siyasette, STK' larda ve sendikalarda görüştüğümüz tüm yetkililere Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin yapısal reform talebini gerekçeleri ile anlatmaya devam ediyoruz.

Bu minvalde, T.B.M.M. Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İlişkiler Komisyonu Başkanı Sn. Recep AKDAĞ ile görüşülmüş ve kendilerine mesleğimiz, mevcut konumumuz ve özlük haklarımız konusunda bilgi verilmiş akabinde taleplerimiz iletilmiştir. Ankara Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne atanan Sn. Saffet TEMEL' e hayırlı olsun ziyaretinde bulunarak kendilerine Ankara ili özelinde meslektaşlarımızın sıkıntıları ve taleplerimiz iletilmiştir. Kurumumuz Başkanlığına atanan Sn. Kürşad ARAT ziyaret edilmiş ve kendilerine mesleğimiz, meslektaşlarımız, mesleğimizin önemi ve sıkıntılarımız ile taleplerimiz noktasında bilgilendirmede bulunulmuştur. Türk Büro-Sen E. Genel Başkan Yardımcısı Sn. Emrah KARAKURT dernek merkezimizde misafir edilmiştir. Türk Büro-Sen Genel Merkezi ziyaret edilerek Genel Başkan Sn. Türkeş GÜNEY' e Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin özelde Türk Büro-Sen' den genelde Türk Kamu-Sen' den talepleri anlatılmıştır. Ayrıca Türk Büro-Sen E. Genel Başkan Yardımcısı Sn. Emrah KARAKURT' a iade-i ziyarette bulunulmuştur. M.H.P. Genel Başkan Yard. Ve T.B.M.M. Plan Bütçe Komisyonu Başkan Vekili olan İstanbul Milletvekili Sn. İsmail Faruk AKSU ziyaret edilerek kendilerine mesleğimiz, mesleğimizin devletimiz ve vatandaşımız açısından önemi ile sıkıntı ve taleplerimiz anlatılmıştır. Kamu Denetmenleri Platformunun üyeleri olan Muhasebe Denetmenleri Derneği yönetim kurulu üyeleri ve Milli Emlak Denetmenleri Derneği yönetim kurulu üyeleri ile dernek merkezimizde toplantı tertip edilmiş ve kamunun güzide denetim elemanı olan Denetmenlerin hak ettiği özlük hakları ile statüye sahip olabilmesi için neleri yapılması gerektiği noktasında istişarelerde bulunulmuştur. T.B.M.M. Plan Bütçe Komisyonu üyesi AK

BAŞKAN'DAN

Parti Ankara Milletvekili Sn. Orhan YEĞİN ile görüşülmüş ve kendileri daha önce Ç.S.G.B. Bakan Yard. olarak görev yaptığı dönemden mesleğimiz hakkında bilgi sahibi olduğundan mesleki beklenti ve taleplerimiz iletilmiştir. T.B.M.M.' ndeki ziyaretlerimiz esnasında; AK Parti Grup Bşk. Vekili ve Kayseri Milletvekili Sn Mustafa ELİTAŞ, AK Parti Grup Bşk. Vekili ve Tokat Milletvekili Sn. Özlem ZENGİN' e hayırlı olsun ziyaretinde bulunulmuş ve mesleğimiz ile ilgili sıkıntı ve taleplerimiz anlatılmıştır. M.H.P. Genel Başkanı Devlet BAHÇELİ' nin özel kalem müdürü Sn. Fikret HAYALİ' ye, genel başkana iletilmek üzere, Grup Bşk. Vekili ve Manisa Milletvekili Sn. Erkan AKÇAY' ın makamına mesleğimiz ve taleplerimizi içeren bilgi notları bırakılmıştır. Kurumumuz S.P.G.M. KADİM Daire Başkanlığı tarafından düzenlenen 11. Promosyon Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcıları eğitimine yönetim kurulu olarak katılım sağlanmış ve meslektaşlarımız ile istişarelerde bulunulmuştur. Kurumumuz S.P.G.M. KADİM Daire Başkanı olarak atanan Sn. Emrah KORKMAZ' a hayırlı olsun ziyaretinde bulunarak kendisine mesleğimiz hakkında bilgilendirilmede bulunulmuştur. Büro Memur-Sen genel merkezinde Genel Bşk. Yard. Fatih ACAR ziyaret edilmiş ve kendilerine Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin özelde Büro Memur-Sen' den genelde Memur-Sen Konfederasyonu' ndan talepleri anlatılmıştır. Kurumumuz Personel Daire Başkanı Sn. Aykut GEÇER makamında ziyaret edilerek mesleğimiz hakkında bilgilendirmede bulunulmuştur. Kurumumuz Başkan Yardımcılığına atanan Sn. İsmail ERTÜZÜN' e hayırlı olsun ziyaretinde bulunularak meslektaşlarımızın sıkıntıları ile Kurumumuzdan beklentileri nokatsında kendilerine bilgilendirmede bulunulmuştur.

Denizli SGİM' nde görevli meslektaşımız Sn. Hüseyin Emre ERÇAKIR "Kariyer Planlama" dersinde Pamukkale Üniversitesi Serinhisar M.Y.O. öğrencileri ile bir araya gelerek kendilerini mesleğimiz hakkında bilgilendirmiştir.

Daha önceki dernek yönetim kurulunca başlatılan AB projesi kapsamında meslektaşlarımız Portekiz' e gönderilmiş olup 48 gün süren sosyal sorumluluk etkinliği sonunda yurda dönmüşlerdir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sn. Prof. Dr. Vedat BİLGİN makama geldiği günden beridir büyük bir gayret sarf ederek asgari ücretin belirlenmesi ve çalışanların mağdur edilmemesi, 3600 ek gösterge çalışması gibi çok büyük meselelerin üstesinden gelerek önemli başarılara imza atmıştır. Şimdi sırada, Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin hakettiği yapısal reformun hayata geçirilerek grup başkanlıklarının kurulması olduğunu düşünüyor ve temenni ediyoruz.

Yayınımızın bu sayısında yine herkesin ilgisini çekecek ve toplumun odaklandığı bir konu olan EYT (Emeklilikte Yaşa Takılanlar) ağırlıklı olarak ele alınmıştır. Bu konuda da, değerli meslektaşlarımızın katkısı ile, çalışma ve sosyal güvenlik gündemine bir katkıda bulunmaya çalıştık.

Keyifli okumalar dilerim.

Saygılarımla,

Cemal TAN
Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği
Yönetim Kurulu Başkanı

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

Kürşat ARAT ziyareti

İsmail ERTÜZÜN ziyareti

İsmail ERTÜZÜN ziyareti

Aykut GEÇER ziyareti

Emrah KORKMAZ ziyareti

Bu kapsamda 20.09.2022 tarihinde Kurum Başkanı olarak yeni görevine atanan Kürşad ARAT, 01.12.2022 tarihinde Kurum Başkan Yard. görevine atanan İsmail ERTÜZÜN, 30.11.2022 tarihinde Personel Daire Başkanı Aykut GEÇER, 23.11.2022 tarihinde KADİM Daire Başkanı olarak yeni görevine atanan Emrah KORKMAZ, 12.08.2022 tarihinde Ankara SGK İl Müdürü olarak yeni görevine atanan Saffet TEMEL makamlarında ziyaret edilmiştir.

Saffet TEMEL ziyareti

TBMM ÇATISI ALTINDA GÖRÜŞMELER GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Recep AKDAĞ ziyareti

Mesleğimizle ilgili yasama faaliyetlerini yakından takip etmek ve TBMM bünyesindeki komisyonlar nezdinde mesleğimizle ilgili bilgilendirme faaliyetlerinde bulunmak üzere 20.06.2022 tarihinde Sağlık, Aile ve Sosyal İşler Komisyonu başkanı Recep AKDAĞ, 11.10.2022 tarihinde MHP Genel Başkan Yard. Ve Plan Bütçe Komisyonu Başkanvekili İsmail Faruk AKSU, 01.11.2022 tarihinde Plan Bütçe Komisyonu üyesi Ak Parti Ankara Milletvekili Orhan YEGİN, 02.11.2022 tarihinde Ak Parti Grup Başkanvekili ve Tokat Milletvekili Özlem ZENGİN, 02.11.2022 tarihinde Ak Parti Grup Başkanvekili ve Kayseri Milletvekili Mustafa ELİTAŞ TBMM'de ziyaret edilmiştir.

İsmail Faruk AKSU ziyareti

Orhan YEĞİN ziyareti

Özlem ZENGİN ziyareti

Mustafa ELİTAŞ ziyareti

SENDİKA VE DERNEK TEMSİLCİLERİ İLE BİR ARAYA GELİNDİ

Türk Büro-Sen ziyareti

Dernek genel merkezimizi faal bir buluşma noktası olarak geliştirmek adına merkez binamızda sendika ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri ağırlanarak mesleğimiz ve derneğimizle ilgili gelişmeler hususunda istişarelerde bulunulmuştur. Bu kapsamda 23.09.2022 tarihinde Türk Büro-Sen Genel Başkan Yard. Emrah KARAKURT ile 31.10.2022 tarihinde de Kamu Denetmenleri Platformu üyeleri; Muhasebe Denetmenleri Derneği ve Milli Emlak Denetmenleri Derneği yönetim kurulu üyeleriyle dernek genel merkezimizde bir araya gelinmiştir.

Emrah KARAKURT ziyareti

Kamu Denetmenleri Platformu

Ayrıca, 27.09.2022 tarihinde Türk Büro-Sen Genel Merkezi ziyaret edilerek Genel Başkan Türkeş GÜNEY ve Genel Başkan Yard. Emrah KARAKURT ile 23.11.2022 tarihinde de Büro Memur-Sen Genel Merkezi ziyaret edilerek Genel Başkan Yard. Fatih ACAR ile bir araya gelinmiştir.

Türkeş GÜNEY Ziyareti

Fatih ACAR ziyareti

DENETMEN YARDIMCILARI EĞİTİMİNE KATILIM SAĞLANDI

11. Dönem Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcıları Eğitimi

10.11.2022 tarihinde SPGM KADİM Daire Başkanlığınca düzenlenen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezinde gerçekleştirilen 11. Dönem Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcıları eğitimine katılım sağlanmıştır.

AVRUPA'DA 48 GÜN

Derneğimizce Avrupa Birliği Projesi kapsamında, Portekiz-Madeira'ya gönderilen üyelerimiz 1 Kasım 2022 tarihinde başlayan ve 48 gün süren sosyal sorumluluk etkinliğini başarıyla tamamlayarak ülkemize dönüş yaptılar.

Portekiz-Madeira Sosyal Sorumluluk Etkinliği

Portekiz-Madeira Sosyal Sorumluluk Etkinliği

Portekiz-Madeira Sosyal Sorumluluk Etkinliği

Portekiz-Madeira Sosyal Sorumluluk Etkinliği

Portekiz-Madeira Sosyal Sorumluluk Etkinliği

Dosya

EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR

EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR

Musa ALBAYRAK
Sosyal Güvenlik Denetmeni

GİRİŞ

Gündemden hiç düşmeyen ve yıllardır milyonlarca kişi tarafından beklenen emeklilikte yaşa takılanlar (EYT) ile ilgili Kanun düzenlemesinin 2022 Aralık ayında Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulacağının duyurulması ile düzenlemenin nasıl olacağı, kimleri kapsayacağı, emeklilik için hangi şartların isteneceği gibi sorular en çok merak edilen konuların başında yerini almıştır.

Sosyal Güvenlik Mevzuatının karmaşık bir yapıya sahip olması, sürekli güncellenmesi ve emeklilik koşullarının kişi ve yıllara göre farklılık göstermesi nedeniyle çoğu kişi emeklilik ile ilgili hangi şartlara tabi olduğunu bilememektedir. Emeklilikte yaşa takılanlar olarak adlandırılan kişiler de bu Kanunun nasıl ortaya çıktığını, neden böyle bir düzenleme yapıldığını, EYT ile ilgili yapılacak düzenlemeden faydalanıp emekli olup olamayacağını sorgulamaya başlamıştır. Yıl sonunun yaklaşması ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Vedat BİLGİN'in de konu ile ilgili çalışmaların başladığını ve yakın zamanda meclise sunulmasını açıklamasıyla konu tekrar ülke gündeminin en başına yerleşmiş bulunmaktadır.

Bilindiği üzere ülkemiz emeklilik sisteminde emekli olma şartları, sigortalılar adına ilk defa uzun vadeli prim ödeme tarihine göre belirlenmektedir. EYT kavramı ise 08.09.1999 tarihinde emeklilik koşullarında yapılan düzenleme ile ortaya çıkmıştır. Bu düzenleme, 08.09.1999 tarihinden sonra ilk defa sisteme dahil olan kişilerin yanında düzenlemeden önceki mevcut sigortalıları da kapsadığından bazı mağduriyetlere yol açmıştır.

Bu çalışmada; öncelikle EYT kavramının sosyal güvenlik sisteminde emeklilik koşulları ile ilgili yapılan değişiklikler çerçevesinde değerlendirilmesi yapılarak bu kavramın nasıl ortaya çıktığı, sosyal güvenlik sistemine etkilerinin neler olduğu, sigortalıların erken yaşta emekli olmalarının Sosyal Güvenlik Kurumu ve devlet bütçesine ne gibi etkileri olduğu sorularına cevap aranacaktır.

1. EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR KAVRAMI NE ANLAMA GELMEKTEDİR? NASIL ORTAYA ÇIKMIŞTIR?

1.1 Emeklilikte Yaşa Takılanlar Kavramının Sosyal Güvenlik Literatürüne Girmesi

Türkiye'nin emeklilikte yaşa takılanlar kavramıyla tanışması; 12 Temmuz 1999 tarihli kanun tasarısı ile Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulan ve 8 Eylül 1999 tarihli, 23810 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4447 sayılı Kanun ile olmuştur. Emeklilikte yaşa takılanlar, 4447 sayılı Kanun ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa eklenen geçici 81. maddenin "b" bendine istinaden emeklilik şartlarında yapılan değişiklik nedeniyle emeklilik koşulları değişen kişileri ifade etmektedir. Emekliliğe hak kazanmak için gerekli olan sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısının yanına bu Kanun ile bir de yaş koşulu eklenmiştir. Yapılan bu düzenleme, Kanunun yürürlük tarihinden önceki kişileri de kapsadığı için emekli planı yapan kişilerin planları da değişmek zorunda kalmıştır.

EYT kapsamına girenler;

a) 09.09.1999 tarihinden önce SSK'lı olanlar

b) 01.10.1999 tarihinden önce Bağkur'lu olanlar

c) 09.09.1999 tarihinden önce Emekli Sandığına tabi çalışmaya başlayanlardır.

4447 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten önce SSK'lı kadınlar 20, erkekler ise 25 yıl sigortalılık süresi ve 5000 prim ödeme gün sayısını yerine getirdiği takdirde emekli olabiliyordu. Yapılan değişiklik ile emekli olmak için ayrıca yaş şartı getirilmiş ve sigortalılık süresi koşulu sabit kalmakla birlikte sigortalılar kademeli yaş ve prim ödeme gün sayısını tamamlamak zorunda kalmıştır.

Kanunun yürürlük tarihinden önce ilk kez çalışmaya başlayan Bağkur'lular normal emeklilikte kadın 20 tam yıl (7200 gün), erkek 25 tam yıl (9000 gün) prim ile emekli olabiliyordu. Kısmi emeklilikte ise kadın için 50, erkek için 55 yaş ve 15 tam yıl (5400 gün) prim gerekmekteydi.

İlk defa 09.09.1999 tarihinden önce sigortalı olan emekli sandığına tabi kişilerde ise kadın için 20 yıl (7200 gün), erkek için 25 yıl (9000 gün) gerekmekteydi. Bu kişiler, 60 yaş ve 10 yıl (3600 gün) ile kısmi emekliliğe hak kazanabiliyordu.

23810 sayılı Resmi Gazetenin 6. Maddesinde;

"MADDE 6.- 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

A) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlayanların yaşlılık aylığından yararlanabilmesi için;

a) Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması ve en az 7000 gün veya

b) Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması, 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 4500 gün.

Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları şarttır." hükümleri yer almaktadır. Bu kanun ile hem 09.09.1999 tarihi itibariyle ilk kez sigortalı olanların emeklilik şartlarında düzenlemeye gidilmiş hem de Kanunun yürürlük tarihinden önce ilk kez sigortalı olanlar için mevcut emeklilik koşulları ağırlaştırılmıştır. Ancak, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı üzerine 2002 Mayıs ayında yeniden düzenleme yapılmış ve 9 Eylül 1999'dan önce sigortalı olanlar için kademeli emeklilik sistemi devreye girmiştir. Böylece SSK'lı kadın ve erkekler için hem yaş hem de prim ödeme gün sayısı kademelendirilmiştir.

Yapılan düzenlemeler ile yaş koşulu ilk işe giriş tarihine göre kadınlarda 40'tan 56'ya, erkeklerde ise 44'ten 58'e; prim ödeme gün sayısı ise kadın ve erkek için 5000 günden 5975 güne kadar kademelendirilmiştir. Kısmi emekli olacak (3600 gün) SSK'lılar için ise yaş koşulunun kadınlarda 50'den 58'e, erkeklerde 55'ten 60'a kadar kademelendirildiği görülecektir. Kademeli yaş uygulaması, Bağkur ve Emekli Sandığına tabi sigortalıların hizmet süresini değiştirmemiştir. Kadınlarda 7200, erkeklerde 9000 gün şartı korunmuş ve daha önce olmayan yaş koşulu, her iki statü için de kadınlarda 40'tan 55'e; erkeklerde ise 44'ten 58'e kadar kademelendirilmiştir (Şimşek, 2022).

Buna göre; SSK'lı erkek ve kadın sigortalılar için yıllar itibariyle emeklilik şartları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo:1.1. 08.09.1999 Öncesi Sigorta Başlangıcı Olan Erkeklerin Emeklilik Şartları

Sigorta Başlangıç Tarihi	Sigortalılık Süresi	Yaş	Prim Ödeme Gün Sayısı

08.09.1976 ve Öncesi	25	-------	5000
09.09.1976-23.05.1979	25	44	5000
24.05.1979-23.11.1980	25	45	5000
24.11.1980-23.05.1982	25	46	5075
24.05.1982-23.11.1983	25	47	5150
24.11.1983-23.05.1985	25	48	5225
24.05.1985-23.11.1986	25	49	5300
24.11.1986-23.05.1988	25	50	5375
24.05.1988-23.11.1989	25	51	5450
24.11.1989-23.05.1991	25	52	5525
24.05.1991-23.11.1992	25	53	5600
24.11.1992-23.05.1994	25	54	5675
24.05.1994-23.11.1995	25	55	5750
24.11.1995-23.05.1997	25	56	5825

24.05.1997-23.11.1998	25	57	5900
24.11.1998-08.09.1999	25	58	5975

Kaynak: 4759 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Tablo:1.2. 08.09.1999 Öncesi Sigorta Başlangıcı Olan Kadınların Emeklilik Şartları

Sigorta Başlangıç Tarihi	**Sigortalılık Süresi**	**Yaş**	**Prim Ödeme Gün Sayısı**
08.09.1981 ve Öncesi	20	-------	5000
09.09.1981-23.05.1984	20	40	5000
24.05.1984-23.05.1985	20	41	5000
24.05.1985-23.05.1986	20	42	5075
24.05.1986-23.05.1987	20	43	5150
24.05.1987-23.05.1988	20	44	5225
24.05.1988-23.05.1989	20	45	5300

24.05.1989-23.05.1990	20	46	5375
24.05.1990-23.05.1991	20	47	5450
24.05.1991-23.05.1992	20	48	5525
24.05.1992-23.05.1993	20	49	5600
24.05.1993-23.05.1994	20	50	5675
24.05.1994-23.05.1995	20	51	5750
24.05.1995-23.05.1996	20	52	5825
24.05.1996-23.05.1997	20	53	5900
24.05.1997-23.05.1998	20	54	5975
24.05.1998-23.05.1999	20	55	5975
24.05.1999-08.09.1999	20	56	5975

Kaynak: 4759 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Tablo:1.3. 08.09.1999 Tarihinden Önce Sigorta Başlangıcı Olan Erkeklerin Yaş Haddinden Emeklilik Koşulları

Şartları Sağlama Tarihi	Sigortalılık Süresi	Yaş	Prim Ödeme Gün Sayısı
23.05.2002 Tarihinden Önce	15	55	3600
24.05.2002-23.05.2005	15	56	3600
24.05.2005-23.05.2008	15	57	3600
24.05.2008-23.05.2011	15	58	3600
24.05.2011-23.05.2014	15	59	3600
24.05.2014 ve Sonrası	15	60	3600

Kaynak: 4759 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Tablo:1.4. 08.09.1999 Tarihinden Önce Sigorta Başlangıcı Olan Kadınların Yaş Haddinden Emeklilik Koşulları

Şartları Sağlama Tarihi	Sigortalılık Süresi	Yaş	Prim Ödeme Gün Sayısı
23.05.2002 Tarihinden Önce	15	50	3600

24.05.2002-23.05.2005	15	52	3600
24.05.2005-23.05.2008	15	54	3600
24.05.2008-23.05.2011	15	56	3600
24.05.2011 ve Sonrası	15	58	3600

Kaynak: 4759 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Örneğin; 01.03.1994 tarihinde 19 yaşında SSK kapsamında ilk kez sisteme dahil olan bir erkek sigortalı; 25 yıl sigortalılık süresi ve 5000 prim ödeme gün sayısı şartlarını sağladığında emekli olabiliyordu. 08.09.1999 tarihinde yapılan değişikliğin ardından bu sigortalı; 25 yıl sigortalılık süresi, 54 yaş ve 5675 gün prim ödeme gün sayısını şartlarını yerine getirdiğinde emekli olabilme hakkını kazanabilir duruma gelmiştir. Görüldüğü üzere sigortalı, ilk etapta 25 yıl sigortalılık süresini doldurduğunda yani 01.03.2019 tarihinde (44 yaşında) 5000 gün primi varsa yaşına bakılmaksızın emekli olabiliyordu. Ancak getirilen yaş şartı ile birlikte sigortalı, 01.03.2019 tarihinde 54 yaşını doldurmadığı için emeklilik hakkı elde edememektedir. Bunun yanında bir de artık 5000 gün değil, 5675 günü doldurması gerecektir. Buradan da anlaşılacağı üzere sigortalının emeklilik hakkı 10 yıl ileriye atılmış ve sigortalıdan 675 gün daha fazladan prim ödenmesi beklenmiştir.

Bir başka örnek verecek olursak; 01.05.1993 tarihinde 18 yaşında SSK kapsamında ilk defa sisteme dahil olan kadın sigortalı; 20 yıl sigortalılık süresi ve 5000 prim ödeme gün sayısı şartlarını sağladığında emekli olabiliyorken 08.09.1999 tarihinde yapılan değişikliğin ardından 20 yıl sigortalılık süresi, 49 yaş ve 5600 gün prim ödeme gün sayısı şartlarını yerine getirdiğinde emekli olabilme hakkını kazanabilir duruma gelmiştir. Burada da sigortalı, yapılan düzenlemeden önce 20 yıl sigortalılık süresini doldurduğunda yani 01.05.2013 tarihinde (38 yaşında) 5000 gün primi varsa yaşına bakılmaksızın emekli olabiliyordu.

Ancak getirilen yaş şartı ile birlikte sigortalı, 01.05.2013 tarihinde 49 yaşını doldurmadığı için emeklilik hakkı elde edememektedir. Bunun yanında bir de artık 5000 gün değil, 5600 günü doldurması gerecektir. Buradan da anlaşılacağı üzere sigortalının emeklilik hakkı 11 yıl ileriye atılmış ve sigortalıdan 600 gün daha fazladan prim ödenmesi beklenmiştir.

Yukarıdaki örneklerde de görüldüğü gibi sigortalılardan istenen emeklilik şartlarının yanına yaş koşulunun da getirilmesi ile birlikte "emeklilikte yaşa takılanlar" yani kamuoyunda da dile getirildiği şekliyle "EYT" sorunu ortaya çıkmıştır. Yaş dışında emeklilik şartlarını sağlayan kişilerin sayısında meydana gelen artış, ortaya çıkan mağduriyeti gündemde tutmaya devam etmektedir. Şu an EYT mağduru olarak adlandırılan kişi sayısının 4-5 milyon civarında olduğu düşünülmektedir.

1.2 Yapılan Düzenlemeden Önce Yaş Şartı Hiç Olmadı mı?

Kamuoyunda EYT'li diye adlandırılan kişilerin savundukları görüşlerin başında, ülkemiz sosyal güvenlik sisteminde 1999 yılı öncesinde yaş şartının bulunmadığı, sadece kendilerinin yaş koşulundan etkilendikleri gelmektedir. Halbuki sosyal güvenlik sistemine bakıldığında 1950-1969 ve 1986-1992 yılları arasında da yaş şartının uygulandığı; son olarak 20.2.1992 tarih ve 3774 sayılı Kanun ile 1999 yılına kadar yaşa bağlı olmayan emeklilik seçeneğini içeren bir sisteminin kabul edildiği görülmektedir. Aşağıdaki tabloda emeklilik yaşını düzenleyen kanunlar yer almaktadır.

Tablo:1.5. SSK Emeklilerinin Yaşını Düzenleyen Kanunlar

Kanun No	**Yürürlük Tarihi**	**Emeklilik Yaşı**		**Asgari Sigortalılık Süresi**	**Asgari Prim Ödeme Gün Sayısı**
5417	01.04.1950	Kadın	60	25	Yılda Ortalama En Az 20 Gün
		Erkek	60	25	

6391	01.04.1954	Kadın	60	25	5000
		Erkek	60	25	5000
6900	01.06.1957	Kadın	60	25	5000
		Erkek	60	25	5000
506	01.03.1965	Kadın	55	25	5000
		Erkek	60	25	5000
1186	01.03.1969	Kadın	---	25	5000
		Erkek	---	25	5000
1992	26.05.1976	Kadın	---	20	5000
		Erkek	---	25	5000
3246	10.01.1986	Kadın	55	---	5000
		Erkek	60	---	5000
3774	20.02.1992	Kadın	---	20	5000
		Erkek	---	25	5000
4447	08.09.1999	Kadın	58	---	7000
		Erkek	60	---	7000

Kaynak: Selahattin EROL, Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Yaşı Tartışması, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/717525

25.8.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla emeklilik yaşıyla ilgili önemli değişiklikler yapılmıştır. Reform olarak da adlandırılan bu kanun düzenlemesi ile yaşa bağlı olmayan emeklilik olanağına son verilmiş, emeklilik yaşı kadınlarda 58, erkeklerde ise 60 yaş olarak öngörülmüştür (Erol, 2011).

4447 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce ise SSK'lılar üç farklı şekilde emekli olabilmekteydi.

Tablo:1.6. 09.09.1999 Tarihinden Önce İlk Kez Sigortalı Olan SSK'lıların Emeklilik Şartları

Birinci Koşul	İkinci Koşul	Üçüncü Koşul
Kadınlar; 20 yıl sigortalılık süresi ve 5000 prim ödeme gün sayısı	Kadınlar; 15 yıl sigortalılık süresi, 3600 gün ve 50 yaş	Kadınlar; 50 yaş ve 5000 prim ödeme gün sayısı
Erkekler; 25 yıl sigortalılık süresi ve 5000 prim ödeme gün sayısı	Erkekler; 15 yıl sigortalılık süresi, 3600 gün ve 55 yaş	Erkekler; 55 yaş ve 5000 prim ödeme gün sayısı

Kaynak: 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (Mülga)

Tablodan da görüleceği üzere; emekli olabilmek için yaş şartının mevcut olmadığı birinci koşul yanında ikinci ve üçüncü alternatifler de bulunmaktaydı. Bu koşullarda yaş şartı mevcuttu. İkinci koşulda kadın sigortalılar 5000 gün prim şartını sağlamamış olsa bile 3600 gün primleri varsa 15 yıl sigortalılık süresi ile birlikte 50 yaşında, erkekler ise 55 yaşında emekli olabiliyordu. Üçüncü koşulda ise sigortalıların emeklilik için sigortalılık süresi aranmaksızın tabloda belirtildiği şekilde prim ödeme gün sayısı ve yaş şartını sağlamaları gerekiyordu.

Emeklilikte yaşa takılanlar, emeklilik için tüm şartları sağlamış ancak emekli olabilmek için gerekli olan yaş şartını dolduramamış kişilerdir. 4447 sayılı Kanunla getirilen yaş şartı geriye yürütülerek 09.09.1999 tarihinden önce ilk kez sigortalı olarak çalışmaya başlayan kişileri de kapsadığı için bu kişiler mağdur olduklarını, daha önceki dönemlerde emeklilik koşulları arasında yaş şartı bulunmadığı halde bu Kanunla getirildiğini ve geriye yürümesinin hakkaniyete aykırı olduğunu savunmaktadır. Oysaki yaş şartı, 1992 yılına kadar yani 4447 sayılı Kanundan önce de mevcuttu. Sonuç olarak, yukarıda yer alan tablolar birlikte değerlendirildiğinde; emeklilik için gerekli olan yaş şartının, günümüz EYT'lilerin savunduğu gibi 08.09.1999 tarihinden sonra getirilmiş bir uygulama olmadığı görülecektir.

2. YAŞ ŞARTI OLMADAN EMEKLİLİĞE HAK KAZANMANIN SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNE ETKİLERİ VE AKTÜERYAL DENGE

2.1 Erken Yaşta Emeklilik ve Sosyal Güvenlik Sistemi

Türkiye, 09.09.1999 tarihinden önce yani "emeklilikte yaşa takılanlar" teriminin kullanılmaya başlanmasından önceki döneme kadar dünyada en erken emeklilik yaşının uygulandığı ülkeler arasında yer almaktaydı. Yapılan düzenlemeden önce emeklilikte yaş şartının olmaması, 5000 prim gün şartını yerine getiren kadınların 38, erkeklerin ise 43 yaşında emekli olabilmesine imkan tanımaktaydı.

1999 yılında gerçekleştirilen reformla birlikte SSK'lı sigortalılar için emeklilik yaşı şu şekilde düzenlenmiştir.

Tablo:2.1. 08.09.1999-30.04.2008 Tarihleri Arasında İlk Defa Sigortalı Olan Erkeklerin Emeklilik Koşulları

Sigortalılık Süresi	Yaş Şartı	Prim Günü
Yok	60 yaş	7000 gün
25 yıl	60 yaş	4500 gün

Tablo:2.2. 08.09.1999-30.04.2008 Tarihleri Arasında İlk Defa Sigortalı Olan Kadınların Emeklilik Koşulları

Sigortalılık Süresi	Yaş Şartı	Prim Günü
Yok	58 yaş	7000 gün
25 yıl	58 yaş	4500 gün

01.05.2008 tarihinden itibaren ise ilk defa sigortalı olan kişilerin normal emeklilik şartları kadınlar için 58, erkekler için 60 yaş olmak üzere 7200 günün doldurulduğu tarihe göre kademelendirilerek 01.01.2048 tarihinden itibaren 65'e çıkmaktadır. Kısmi emeklilik yaşı ise 5400 prim gününün doldurulduğu tarihe göre, 65 yaşı geçmemek şartıyla normal emeklilik yaşına 3 yıl ilave edilerek belirlenmektedir.

Emekli olduktan sonra çalışmaya devam edenlerin bir kısmı Sosyal Güvenlik Destek Primi adı altında adlarına prim bildirimi yapılarak çalışmaktayken bir kısmı kayıt dışı çalışmayı tercih etmektedir. Yaşlılık aylığı almaya hak kazanan sigortalıların almış oldukları aylık kesilmeden hizmet akdine bağlı ise işverenden, kendi hesabına çalışıyor ise kendisinden alınan prime Sosyal Güvenlik Destek Primi (SGDP) denilmektedir. SSK'lılar yönünden SGDP uygulamasına 06.05.1986 tarihinden itibaren başlanılmıştır. Bu tarihten itibaren yaşlılık aylığı bağlanan SSK sigortalılarına yeniden çalışmaya başlayıp istekte bulunmaları halinde SGDP imkanı sağlanmıştır. Banka sandıkları, Bağ-Kur veya Emekli Sandığına göre emekli olup (4/a) kapsamında çalışmaya başlayanlar da 06.05.1986 tarihinden itibaren SGDP' ye tabi tutulmuşlardır. Bağ-Kur sigortalılarından emekli olduktan sonra Bağ-Kur kapsamında çalışması olanlar hakkında ise SGDP uygulamasına ilk defa 08.09.1999 tarihinden itibaren başlanılmıştır.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olan kişilerden yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra sadece 4/b kapsamında çalışanlar hakkında Sosyal Güvenlik Destek Primi uygulaması öngörülmüş olmakla birlikte, 29.01.2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanunun 30. maddesinde yapılan değişiklikle Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olanlar yönünden Sosyal Güvenlik Destek Primi uygulaması kaldırılmıştır. Bu uygulama, 6663 sayılı Kanunun yayım tarihi olan 10.02.2016 tarihini takip eden ödeme dönemi başında yürürlüğe girmiştir. Sonuç olarak; yaşlılık aylığı almaktayken Kanunun 4/b bendi kapsamında çalışmaya başlayanların 01.03.2016 tarihinden itibaren aylıkları kesilmemekte ve bu kişilerden Sosyal Güvenlik Destek Primi alınmamaktadır.

İşverenler, tecrübeli işçisinin sırf emekli olması nedeniyle işten ayrılmasına sıcak bakmamakta, erken yaşta emekli olan işçiler de zaten yaşı genç olduğu için çalışmaya istekli davranmakta olduğundan hala bir şekilde çalışma hayatının içinde yer almaktadır. Bu kişiler adına sosyal güvenlik destek primi ödeniyorsa kendisine ödenen yaşlılık aylığı tam karşılanmasa da finanse edilebilmektedir. Ancak bazı işçiler daha fazla ücret alarak kayıt dışı çalışmayı tercih edip; "Ben zaten emekliyim. Sigortaya ihtiyacım yok. Bunun yerine biraz daha fazla maaş almam benim için daha iyi olacak." düşüncesiyle hareket edebilmektedir. Böylece, çalışma hayatındaki en büyük sorunlardan bir tanesi olan kayıt dışı istihdam nedeniyle Kurum prim kaybına uğradığı gibi işverenler arasında haksız rekabet oluşmakta; çalışanlar ise sosyal güvenlik haklarından mahrum kalmaktadır. Daha fazla ücret alıp kayıt dışı

çalışmayı tercih eden işçi adına herhangi bir prim bildirimi yapılmadığından iş kazası ve meslek hastalığı durumlarında kendilerine geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemekte ve sürekli iş göremezlik geliri bağlanamamaktadır. Bu da genç yaşta emekli olup kayıt dışı çalışan kişilerin, geleceğini emekli aylığına bağlaması ve ileriyi düşünmemesi anlamına gelmektedir.

Sigortalıların erken yaşta emekli olmasının olumsuz bir diğer sonucu da işsizliktir. Kırklı yaşlar ister kadın ister erkek olsun sigortalıların henüz çalışma hayatından kopması için erken bir yaştır. Bu nedenle bu kişiler emekli olsalar dahi çalışmaya devam etmektedir. Sonucunda, iş arayan kişiler için iş olanakları artmamakta; istihdam edilen kişilerde de sirkülasyon olmamaktadır. İşsizlik oranının yüksek olması nedeniyle çalışanlar sigortalı çalışma hususunu göz ardı edebilmektedirler. Birtakım yükümlülüklerinden kaçınmak isteyen işverenler ise sigorta primi talebinde bulunmayan işçileri tercih etmektedir. Bu durum da kayıt dışı istihdamı artırmakta ve Kurum prim gelirlerine engel olmaktadır. Ayrıca, iş bulamadığı için kayıt dışı çalışmayı tercih eden kişiler, emeklilik için sosyal güvenlik sistemine dahil olamamakta veya geç dahil olmaktadır. Bilindiği üzere emekli olabilmek için sigorta başlangıç tarihinin önemi çok büyüktür. Emeklilik yaşı ve emeklilik tarihi, sigortalılar adına ödenen ilk uzun vadeli sigorta prim tarihine göre belirlenmektedir. Burada sadece bir gün dahi emeklilik şartlarını değiştirebilmektedir. Örneğin; 08.09.1999 tarihinde ilk defa sigortalı olan bir erkeğin emekli olabilmesi için 25 yıl sigortalılık süresi, 58 yaş, 5975 prim ödeme gün sayısı yeterli iken; 09.09.1999 tarihinde ilk defa sigortalı olan için 60 yaş ve 7000 prim ödeme gün sayısı gerekmektedir. Görüldüğü üzere sigortalı, sisteme bir gün geç dahil olduğu için 1125 gün daha çalışmak zorunda kalacak ve yaş için 2 yıl daha bekleyecektir. Sisteme dahil olduğu tarih aynı olsa dahi, işsizliğin yüksek olduğu bir ortamda bazı dönemler kayıt dışı çalışmayı kabul eden işçinin de yine eksik primden dolayı emeklilik tarihi uzayabilecektir. Sonuç olarak, sigortalıların erken yaşta emekli olması, dolaylı yoldan diğer sigortalıların emekli olabilmesine de engel olabilmektedir.

2.2 Emeklilik Düzenlemesi ve Aktüeryal Denge

Ülkemiz sosyal güvenlik sisteminde aylık alanların finansmanı, çalışanların ödediği primlerle karşılanmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumun gelirlerinin büyük çoğunluğu çalışanlar başta olmak üzere sisteme dahil olan herkesin primlerinden oluşmaktadır. Kurum ise bu gelirleri malullük, yaşlılık ve ölüm aylıkları, sağlık harcamaları, yatırım

ve yönetim olmak üzere harcama yetkisine sahiptir. Bu gider kalemlerinden en büyük payı yaşlılık aylıkları almaktadır.

Sosyal güvenlik sisteminin sağlıklı bir şekilde hizmet verebilmesi için sağlam bir finansal yapıya sahip olması gerekmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumunun mali dengesine bakıldığında bütçenin her yıl açık verdiği görülecektir. Bu açıkların nedenleri ise kayıt dışı istihdam, aktif/pasif oranının düşük olması, tahsilat yetersizliği vb. unsurlardır. Bu unsurların yanında, yukarıda da belirtildiği üzere gider kalemleri içinde en üst sırada yer alan emekli aylık ödemelerinin fazla olması, Sosyal Güvenlik Kurumu bütçesinin açık vermesine neden olan en büyük etkenlerden biridir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun son iki yıllık faaliyet raporuna bakıldığında Kurumun prim gelirleri ve gerçekleşen yaşlılık aylığı ödemeleri aşağıdaki gibidir:

Tablo.2.3. 2020 Yılı Prim Gelirleri ve Emekli Aylıkları

KONU	**2020 Yılı 12 Aylık Bütçe (Milyon TL)**	**2020 Yılı 12 Aylık Gerçekleşme (Milyon TL)**	**Değişim Oranı (%)**
TOPLAM GELİR	**474.529**	**472.626**	**-0.40**
Prim Gelirleri	331.036	320.524	-3.18
TOPLAM GİDER	**524.631**	**540.095**	**2.95**
Emekli Aylıkları	342.847	343.046	0.06

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu 2021 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo:2.4. 2021 Yılı Prim Gelirleri ve Emekli Aylıkları

KONU	2021 Yılı 12 Aylık Bütçe (Milyon TL)	2021 Yılı 12 Aylık Gerçekleşme (Milyon TL)	Değişim Oranı (%)
TOPLAM GELİR	**534.629**	**633.207**	**18,44**
Prim Gelirleri	373.727	419.064	12,13
TOPLAM GİDER	**604.193**	**654.820**	**8,38**
Emekli Aylıkları	385.601	406.024	5,30

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu 2021 Yılı Faaliyet Raporu

2021 yılı faaliyet raporunda; 2021 yılı bütçe tahmininde prim gelirlerinin sigortalı artışı ve asgari ücret artışı dikkate alınarak hesaplandığı, 2021 yılında prim gelirleri bütçe tahmininin %12,13 üstünde gerçekleşerek 419.064 Milyon TL olduğu, prim gelirlerinde gözlenen artışta; bütçede %10 olarak öngörülen asgari ücret artışının %21,56 oranında gerçekleşmesi, sigortalı sayısı ve memur maaş katsayısındaki değişimlerin etkili olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, 2021 yılı bütçe tahmininde emekli aylıkları hesaplanırken emekli sayısındaki artış ve aylık tutarlarındaki artışın dikkate alındığı, emekli aylıklarının, 2021 yılında bütçe tahmininde öngörülen 385.601 Milyon TL'nin %5,3 üzerinde gerçekleşerek 406.024 Milyon TL olduğu belirtilmektedir.

Yukarıdaki tablolar ve faaliyet raporunda yer alan açıklamalara bakıldığında, Sosyal Güvenlik Kurumunun toplam gelirleri içindeki en büyük payın prim gelirleri; toplam giderleri içindeki en büyük payın ise emekli aylıklarına ait olduğu görülmektedir. Emeklilik için yaş şartının olmaması, sigortalıların erken yaşlarda emekli olmasına yol açmış ve bu nedenle Kurumun en önemli gider kalemi olan yaşlılık aylıkları ödemesinin artmasına sebep olmuştur. Yapılan reformlar ile birlikte şu anki sistemde kişilerin emekli olabilmek için yaş kriterini de yerine getirecek olmasının yanında 09.09.1999 tarihinden önce ilk kez sigortalı olmuş kişilerin hala ellili yaşların başında emekli olmaları mümkündür.

Sosyal Güvenlik Kurumunun 2021 yılı faaliyet raporuna bakıldığında aktif sigortalı ve yaşlılık aylığı alanların sayıları ise şu şekildedir:

Tablo:2.5. 2021 Yılı Aktif Sigortalı Sayıları

	4/1-(a)	**4/1-(b)**	**4/1-(c)**	**Toplam**
Aktif Sigortalı Sayısı	18.399.864	3.156.745	3.188.540	24.745.149
Yaşlılık Aylığı Alanların Sayısı	6.095.878	1.658.108	1.586.125	9.340.111

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu 2021 Faaliyet Raporu

Bu tabloya göre, ülkemizde aktif sigortalı sayısı toplam 24.745.149 kişi iken, yaşlılık aylığı alanların sayısı 9.340.111'dir. Yani bir emeklinin aylığı için 2,65 kişi çalışmaktadır. Bu oran emeklilik sisteminin sürdürülebilmesi için yeterli değildir. Avrupa Birliğinde 1 emekliye 4 çalışan düşerken OECD ülkelerinde 6 çalışan düşmektedir. Dünyada sağlıklı olan oran ise 1 emekliye karşı 4 çalışandır (Karacaer Ulusoy, 2019).

Emeklilikte yaşa takılanların şikayet ettikleri bir diğer husus, yapılan yaş düzenlemesinin bir sonraki nesil ile birlikte aktif çalışanlara da uygulanmış olmasıdır. Burada sigortalılar ve devlet açısından konuyu irdelemek gerekmektedir. Dünyadaki uygulamalara baktığımızda, emeklilik yaşını değiştiren/yükselten ülkelerin (Örn. Almanya, İngiltere. Çekya) yeni yaş kriterini o günkü aktif çalışanlara hemen uygulamak yerine, sisteme yeni girecek olan bir sonraki nesilden başlattıklarını görüyoruz (Orhan, 2022). Ülkemizde uygulanan sisteme sigortalıların gözüyle bakılırsa; sisteme ilk kez dahil olduğunda ne zaman emekli olacağını bilen ve önündeki uzun yıllar için yaşam biçimini ve emeklilik planını şekillendiren bir kişinin bir günde yapılan düzenleme ile tüm planlarının yok olması, tabi ki bu kişiler açısından kabul edilemez bir durum olarak düşünülebilir. Şöyle ki; 1999 reformunda, yaş şartının kimi ne kadar etkilediği sosyal güvenlik sistemine girdiği tarihe göre

belirlenmiştir. Bu düzenlemede, kademeli geçişe göre 1999 yılından ne kadar süre önce sigortalı olunduğu önem kazanmıştır. Örnek olarak 1984 yılında ilk defa sigortalı olan SSK'lı bir erkek 48 yaşa tabi olurken, 1999 yılı başında ilk defa sigortalı olan erkek 58 yaşa tabi olmuştur. Nitekim sigortalıların, emeklilik için gerekli olan koşullara yaş şartının da eklenmesine karşı çıkması, bu uygulamanın adil olmadığını düşünmesi ve hak talep etmelerinin haklı bir beklenti olduğu söylenebilir.

Konuya bir de devletin gözüyle bakılması gerekmektedir. 1999 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisine verilen kanun tasarısında bu değişikliğin gerekçeleri ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır. Türkiye'nin Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) kavramıyla tanışmasını sağlayan 4447 sayılı Kanunun yasalaşma süreci, TBMM'ye sunulan kanun tasarısıyla başlamıştır. 12 Temmuz 1999 tarihinde Meclis'e sunulan kanun tasarısının gerekçesinde, emeklilik yaşının artırılmasına neden ihtiyaç duyulduğu ayrıntılı şekilde anlatılmıştır. Sosyal güvenlik sistemlerinin bütün dünyada sıkıntılar yaşadığı ve reform ihtiyacının her ülkenin gündemini işgal ettiği belirtilen gerekçede, Türkiye'de de Sosyal Sigortalar Kurumunun (SSK) finansman darboğazında olduğu belirtilmiştir. Kurumun 1991 yılında 128 milyar lira nakit fazlası olduğu kaydedilmiştir. Paradan 6 sıfır atıldığı için rakamları anlaşılır kılmak gerekirse 1991 yılında SSK'nın 128 bin lira fazla verdiği anlatılıyor. Gerekçeye göre, SSK ilk kez 1992 yılında 2 milyon 556 bin lira açık verdi. Bu açık 1993'te 8 milyon, 1994'te 19.4 milyon, 1995'te 81.8 milyon, 1996'da 144.4 milyon, 1997'de 336 milyon, 1998 yılında 597 milyon liraya ulaştı. Bu noktada hemen şunu hatırlatmak gerekir. 1992 yılına kadar bütçeden SSK'ya hiç para aktarılmıyordu. SSK, tüm emekli aylığı ödemelerini ve sağlık harcamalarını, topladığı primlerden finanse ediyordu. Kurumun inisiyatifi dışında hükümet kararıyla getirilen sosyal yardım zammı gibi yüklü ödemeler de doğrudan SSK'nın üzerine yıkılıyordu. Kanun tasarısının gerekçesine tekrar dönecek olursak, o tarihte dünyada genel olarak emeklilik yaşının, ülkeden ülkeye farklılıklar göstermekle birlikte 60 yaşın üzerinde olduğu belirtilmiştir. SSK'nın o tarihte aktif/pasif dengesinin 1.8 olduğu, yani 1 emekliye karşılık 1.8 çalışandan prim topladığı vurgulanan gerekçede, önlem alınmadığı takdirde bu oranın daha da düşmesinin kaçınılmaz hale geleceği ifade edilmiştir (Kıvanç, 2020).

Erken yaşta emeklilik, sosyal güvenlik sisteminde meydana gelen bütçe açığı sebeplerinin en başında gelmektedir. Bu uygulama, Sosyal Güvenlik Kurumu bütçesini doğrudan etkilediği gibi aktif/pasif dengesinin bozulmasına da sebep olmuştur. Sigortalıların yaş şartına bağlı olmaksızın emekli olabilme imkanına sahip olması Kurumun

aktüeryal dengesini bozmuş ve gelecek nesillerin emeklilik sisteminden faydalanmasını zorlaştırmıştır. Nitekim Sosyal Güvenlik Kurumunun prim gelirleri, ödenecek yaşlılık aylıklarını karşılayamaz duruma gelmiş ve nesiller arasında adaletsizliğe yol açmıştır. Ülkemiz koşulları ve yaşam süresi göz önüne alındığında kırklı yaşların çalışma hayatından kopmak için erken bir dönem olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Hatta bu dönemlerin, çalışanların deneyimlerini iş hayatına yansıtmaları için belki de en ideal yaşlar olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. On sekiz yaşında çalışma hayatına başlamış bir kişiyi ele alırsak, sürekli aynı işyerinde çalışmış olsa dahi yirmi veya yirmi beş yıllık bir sürenin tecrübe kazanma ve bu tecrübelerini kendisinden sonra çalışma hayatına giren kişilere aktarma açısından çok uzun bir süre olmadığı söylenebilir. Bu nedenlerle fiziksel veya mental olarak yıpranmamış bir kişi, mevzuata göre 38-40-45 gibi yaşlarda emekli olma hakkına sahip olsa da aslında iş dünyası açısından emekli olmayı hak etmediğini düşünmektedir. Bunun sonucunda da emekli olup çalışmaya devam etmektedir. Nitekim bu kişilere hem Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından emekli aylığı ödenerek Kurum giderleri artmakta hem de kayıt dışı çalışma durumunda Kurumun prim gelirleri azalmaktadır.

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda, 1999 yılında yapılan düzenleme olmasaydı; yukarıda da belirtildiği üzere, sigortalılar cinsiyetlerine göre 38 veya 43 yaşında emekli olabilecek ve şu anki yaşlılık aylığı alan sayısı daha fazla olacaktı. Bu durum, aktif sigortalı sayısını da azaltacağı için bir emeklinin aylığını karşılamak için daha fazla kişinin çalışması gerekecekti. Sosyal Güvenlik Kurumunun her yıl açık verdiği de göz önüne alındığında, emeklilikte yaş koşulu olmamasının SGK ve merkezi yönetim bütçesinin daha fazla açık vermesine neden olacağı, öngörülmesi zor olmayan bir gerçektir.

SONUÇ

Türkiye'deki emeklilik yaşının gelişmiş ülkelere nazaran düşük olması ve erken yaşta emekli olup çalışmaya devam edenler nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu bütçesinin açık vermesi gibi etkenlerden dolayı 1999 yılında emeklilik sisteminde yapılan değişikler ile birlikte emeklilik şartları ağırlaştırılmış ve Avrupa ülkelerine benzer modeller hayata geçirilmiştir. Artık 1999 öncesi sisteme girenler, gün ve sigortalılık süresi şartlarını sağlayıp emekli olma hakkını yitirmiştir. Bu kişiler için bir de yaş koşulu getirilmiştir. Bu uygulamanın hayata geçirilmesi ile Kurum gelir-gider dengesinin sağlanması ve emekli aylıkları ile prim gelirleri arasındaki farkın kapatılması amaçlanmış; sonucunda da halihazırda açık veren Sosyal Güvenlik Kurumu bütçesinin içinden çıkılamaz bir duruma gelmesine engel olunmuş ve gider kalemlerindeki en yüksek paya sahip emekli aylıklarının daha fazla artış göstermesinin önüne geçilmiştir. Bakıldığında, mevcut şartların ağırlaştırılarak yapılan düzenleme ile yürürlüğe giren bir Kanunun geçmiş dönemlere de etki etmesi, sigortalıların haklarının elinden alınması anlamına gelmektedir. EYT kapsamındaki kişilerin en çok şikayet ettikleri bu durum Kanunun olumsuz yönü gibi görünse de gelişmiş ülkelere kıyasla çok düşük yaşlarda emekli olma imkanı da gelecek nesillere yüklenmiş bir borç olarak değerlendirilebilmektedir.

1999 yılında yapılan düzenlemeden sonra 2008 yılında da sosyal güvenlik alanında yapılan reform ile birlikte emeklilik şartları biraz daha ağırlaştırılmış; yaş şartının kadın ve erkek sigortalı ayrımı olmaksızın 65'e sabitlenmesi planlanmıştır. 1999 yılından bu yana aradan geçen yirmi üç yıllık süre zarfında EYT kapsamında olan kişilerin bir kısmı yaş şartını da tamamlayıp emekli olabilmiş ancak hala yaş bekleyen 4-5 milyon kişinin var olduğu konuşulmaktadır. Yetkili kişiler tarafından yapılan açıklamalara göre detayları belli olmasa da 2022 yıl sonunda meclise sunulması beklenen EYT düzenlemesi yürürlüğe girdiği takdirde mevcut emekli sayısı artacak, aktif sigortalı sayısı da azalacaktır. Bu durumun da Sosyal Güvenlik Kurumunun ekonomik dengesinin tekrar bozulmasına yol açacağını söylemek yanlış olmayacaktır. İlerleyen dönemlerde, artan bütçe açığını tekrar kapatma girişimlerinin sonucunda da bir sonraki neslin emeklilik şartlarının daha da ağırlaştırılması kuvvetle muhtemeldir. Çünkü Kurumun en önemli gider ve gelir kalemi olan emeklilik aylıkları ve prim gelirleri arasındaki dengeyi kurabilmek için gider kaleminin sabit kalıp gelir kaleminin artması ya da gelir kaleminin gider kaleminden daha fazla artış göstermesi gerekecektir. Ayrıca, emekli olduktan sonra çalışmaya devam edenler kayıt dışı ve

işsizlik gibi sorunlara da yol açabilecektir. Sosyal güvenlik sisteminde olumsuz etki yaratan bu hususlara engel olmak için de;

a) Kayıt dışı istihdam ile ilgili denetimlerin arttırılması,

b) Yapılacak EYT düzenlemesi ile emekli olan kişilerin sosyal güvenlik destek prim bildirimi ile çalışmalarının önüne geçilmesi,

c) Emekli olduktan sonra çalışmaya devam edecek olan kişilerin emekli aylıklarının kesilmesi gibi uygulamaların hayata geçirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

ŞİMŞEK, N. (2022), *Emeklilikte Yaşa Takılanlarla EYT İlgili Çalışma Tamamlandı,* 03.11.2022 tarihinde https://www.cumhuriyet.com.tr/yazarlar/nergis-simsek/emeklilikte - yasa-takilanlarla-eyt-ilgili-calisma-tamamlandi-1990875 adresinden alındı.

EROL, S. (2011), *Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Yaşı Tartışması Old-Age Pensıon And Pensıonable Age Dıscussıon,* 11.10.2022 tarihinde https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/717525 adresinden alındı.

KARACAER ULUSOY, M. (2019), *EYT, Sakıncaları ve Çözüm Önerileri,* 11.10.2022 tarihinde https://www.sde.org.tr/merve-karacaer-ulusoy/genel/eyt-sakincalari-ve-cozum-onerileri-kose-yazisi-12157 adresinden alındı.

ORHAN, S. (2022), *Yeni Başlayanlar İçin 10 Soruda Emeklilikte Yaşa Takılanlar,* 04.10.2022 tarihinde https://www.sadettinorhan.net/10-soruda-emeklilikte-ya351a-tak305lanlar.html adresinden alındı.

KIVANÇ, A. (2019), *EYT Bu Yasayla Başladı,* 06.10.2022 tarihinde https://www.haberturk.com/eyt-son-dakika-haberturk-ten-emeklilikte-yasa-takilanlar-dosyasi-eyt-sorunu-bu-yasa-ile-basladi-2541993-ekonomi adresinden alındı.

T.C. Yasalar (31.05.2006), *5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*, Ankara: Resmi Gazete (26200)

T.C. Yasalar (17.07.1964), *506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu*, Ankara: Resmi Gazete (11766-11779)

T.C. Yasalar (23.05.2002), *4759 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf Ve Sanatkârlar Ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu İle Tarımda Kendi Adına Ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*, Ankara: Resmi Gazete (24772)

T.C. Yasalar (25.08.1999), *4447 İşsizlik Sigortası Kanunu (Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf Ve Sanatkarlar Ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, Tarımda Kendi Adına Ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu İle İş Kanununun Bir Maddesinin Değiştirilmesi Ve Bu Kanunlara Ek Ve Geçici Maddeler Eklenmesi, İşsizlik Sigortası Kurulması, Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi Ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair*

Kanunun İki Maddesinin Yürürlükten Kaldırılması İle Genel Kadro Ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun), Ankara: Resmi Gazete (23810)

Sosyal Güvenlik Kurumu Faaliyet Raporu, 11.10.2022 tarihinde http://net.sgk.intra/wps/myportal/sgkintranet/kurumsal/faaliyet_raporu adresinden alındı.

EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLARIN KAYIT DIŞI ÇALIŞMA EĞİLİMLERİ ÜZERİNE

Fatih Emre ŞEN
Sosyal Güvenlik Denetmeni

GİRİŞ

Bilindiği üzere bir süredir kamuoyunun gündemini "Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT'liler)" olarak bilinen, bazı sigortalılarımıza yaşlılık aylığı bağlanması kriterleri ile ilgili yaşadıkları sorun üzerine, geçmişten bugüne uzanan bir mesele meşgul etmektedir. Son dönemlerde bu konunun çözümü için hem sivil toplum örgütlerinin girişimleri hem de üst düzey kamu yöneticileri tarafından yapılan açıklamalar artış göstermiştir. Meselenin kamuoyunda gündem oluşturması ve uzun süredir de gündemi meşgul etmesi hem konunun etki alanını genişletmekte hem de günlük hayat içerisinde sosyal güvenlik mevzuatı açısından farklı sorunlara sebebiyet verebilmektedir. Bu sorunlardan bir tanesi de EYT'liler içindeki iş gücüne katılabilecek durumda olan sigortalıların kayıt dışı istihdama yönelik davranışlarıdır. Bu makalede de sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında EYT'liler içinde yer alan sigortalıların bazı davranışları kayıt dışı istihdam kapsamında ele alınacak olup, meseleye bir de sosyal güvenlik hayatının denetimi kapsamında bakılması sağlanmaya çalışılacaktır.

1. SOSYAL GÜVENLİĞİN KAPSAMI VE "EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR"

1.1. Sosyal Güvenlik ve Anayasa

Sosyal güvenliğin yazılı tarihçesi her ne kadar bir belgeye dayandırılarak binlerce yıl öncesine götürülemese de insanlığın ortaya çıktığı tarihlerden beri aslında pek çok insani ihtiyaç gibi sosyal güvenliğin de eksikliği hissedilir bir ihtiyaç olduğu, aşikardır. Sosyal bilimler şemsiyesi altında gelişen tüm dallarda olduğu gibi sosyal güvenlik de insanoğlunun gelişim, dönüşüm sürecinde farklılaşmıştır. İlk insanlardan sanayi devrimine kadar gelişen süreçte doğrudan doğruya kurulu ve uygulanabilir bir sosyal güvenlik sisteminin varlığından söz

edilemese de yüzyıllar içerisinde gelişim göstererek tüm dünyada sosyal güvenlik bilincinin gelişmesi sağlanmıştır.

Ülkemizde de özellikle benzer bir sistem içerisinde oluşturulan 1924, 1961, 1982 Anayasalarımızda hem sosyal haklar hem de sosyal güvenliğe ilişkin hükümler yer almaktadır (Karabulut, 2016). Ayrıca halihazırda yürürlükteki Anayasamızda sosyal güvenlik hakkı ile ilgili kesin ve net ifadeler bulunması, sosyal güvenlik hakkının anayasal bir güvenceyle korunması, sosyal güvenlik meselesinin ülkemiz nezdinde ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Somutlaştırmak gerekirse Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Sosyal Güvenlik Hakkı" alt başlığının 60. maddesinde; "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." denilmekte, yine "Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler" alt başlığında 61. maddesinde; "Devlet harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malül ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar. Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır. Yaşlılar, Devletçe korunur, Yaşlılara Devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir. Devlet, korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması için her türlü tedbiri alır. Bu amaçlarla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur." hükmü yer almakta ve devamında ise "Yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşları" alt başlığında 62. maddesinde "Devlet, yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının aile birliğinin, çocuklarının eğitiminin, kültürel ihtiyaçlarının ve sosyal güvenliklerinin sağlanması, anavatanla bağlarının korunması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için gereken tedbirleri alır." denilmektedir.

Genel bir çerçeve çizmesi adına Anayasamızda yer alan bu maddeler incelendiğinde sosyal güvenlik hakkının vazgeçilmez, devredilemez, kişiye özgü temel bir vatandaşlık normu olduğu aşikardır. Nitekim Anayasa sonrası hem sosyal güvenlik mevzuatının temel Kanunlarından 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hem de mevzuattaki diğer kanun, yönetmelik ve genelgelerde bu hususların gözetildiğini ve korunduğunu görmekteyiz.

1.2. "Emeklilikte Yaşa Takılanlar"ın Sosyal Güvenceleri ve Davranışları

Bir üst başlıkta yer aldığı üzere sosyal güvenlik hakkının vazgeçilmez, devredilmez bir hak olması, ayrıca tüm vatandaşların sosyal güvencesinin Anayasa ile korunması söz konusu olduğu için kamuoyunda EYT'liler olarak bilinen vatandaşlar da doğal olarak her Türk vatandaşı gibi sosyal güvenlik haklarına sahiptirler. Bu vatandaşların kendilerine özgü yaşlılık aylığı bağlanması kapsamında bir sorunlarının olması, onları diğer vatandaşlardan ayırmamakta, sosyal güvenlik şemsiye çatısı altında her vatandaşın eşit hakları bulunmaktadır. Ancak hem sosyal medya araçları hem de basın yayın organları tarafından yapılan yanlış yönlendirmeler, eksik ve hatalı bilgiler nedeniyle bazı konularda bu vatandaşların yaptıkları iş ve işlemler, sosyal güvenlikleriyle ilgili kişisel tasarrufları Anayasa ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamındaki mevzuat hükümlerine aykırı işlem yapılmasına sebep olabilmektedir.

Burada Sosyal Güvenlik Kurumu'nun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının kayıt dışı istihdama yönelik olarak sahada yürüttükleri faaliyetlerde en çok karşılaştıkları sorunlardan birisi, vatandaşların yaşlılık aylığı bağlanmasına dair hatalı bilgileriyle aldıkları kişisel tasarrufları neticesinde mevzuata aykırı iş ve işlemleri oluşturmaktadır. Somutlaştırmak adına bu sorunu sahada yaşanan olaylardan hareketle bir projeksiyonla açıklamaya çalışalım.

EYT'li olduğunu ve yaşlılık aylığı bağlanmasını hak ettiği halde mevzuat değişikliği nedeniyle aylık bağlama şartlarından yaş kriterini yerine getirmediğinden dolayı, yaşlılık aylığı bağlanmadığını düşünen bir vatandaşımızı ele alalım. Bu vatandaşımız, kıdemli bir büro personeli olarak yıllarca emek vermiş ve son çalıştığı işyerinde ise 10 yıl kadar çalışmış bir beyaz yakalı çalışan olsun. Bu çalışanımız yaşlılık aylığı bağlanması için yaş kriteri hariç diğer şartları sağladığını, dolayısıyla EYT'li olduğunu düşünerek işvereni XYZ Ltd. Şti.'nin şirket ortağı ve müdüründen "sigortalı çalışmak istemediğini", "çalıştıkça maaşının düştüğünü", "sadece yaşı beklediğini ve EYT'li olduğunu", "kendisi için sigorta primi ödenmemesini, normalde ödenmesi gereken sigorta primlerinin yarısının da kendisine verilmesini" belirterek "sigortasız" yani kayıt dışı çalışmak istediğini ifade etmiştir. İşveren vekili de çalışanını kaybetmemek, çalışanının bir mağduriyet yaşadığını düşünerek ona yardımcı olacağını, aynı zamanda da kendi maliyetlerinin azalacağını düşünerek bu durumu kabul ettiğini varsayalım. Ardından çalışanın çıkış işlemleri yapılarak ilişiği kesilsin. Peki, çalışanın lehine gördüğü bu durum neticesinde karşılaşabileceği sorunlar nelerdir? Aleyhine

gelişebilecek durumlardaki risklerin alınması çalışan için sağlıklı olacak mıdır?

Bu durumda çalışanın artık geleceğe yönelik bir sosyal güvencesi olmayacaktır. Çalışan adına genel sağlık sigortası kapsamında her ay prim borcu tahakkuk edecektir. 01.07.2022 tarihinden itibaren aylık bu borcun tutarı 258,84 TL'dir. Çalışan için kayıt dışı çalışma süresi uzadıkça ve ilgili dönemlerin brüt asgari ücret tutarları arttıkça ödenecek GSS primleri artacak ve çalışan üzerinde bir yük oluşturmaya başlayacaktır. Prim borçlarının tutarları ve türleri değişiklik gösterse de kişi sigortalı olarak çalışırken prim borcu ödeme yükümlülüğü işverende iken artık bu yükümlülük sigortalıda olacaktır.

Kayıt dışı çalışmanın en büyük dezavantajlarından bir tanesi de olası bir iş kazası ve meslek hastalığı riskidir. Bu risk çalışma hayatının her alanında ve her anında oluşabilecek bir risktir. Çalışanlar ve işverenler tarafından genellikle küçümsense de asla üstlenilmemesi gereken bir risktir. Bu risk çalışan açısından sadece sağlık hizmetlerinden yararlanması olarak değil, sonrasında rehabilitasyon sürecinde, tekrar ruhsal ve fiziksel sağlığına kavuşma sürecinde karşısına çıkabilecek riskleri de barındırır. Örneğin kayıt dışı çalışan kişi olası bir iş kazası geçirir veya meslek hastalığına yakalanırsa bu durum doğrudan tespit edilmediği sürece geçici iş göremezlik veya kalıcı bir hasar bırakma durumlarında sürekli iş göremezlik ödeneklerini ya hiç alamayacaktır ya da diğer soruşturmalara nazaran daha uzun süren iş kazası ve meslek hastalığı incelemelerinin neticesini beklemek zorunda kalabilecektir.

Burada çalışanın kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve benzeri 4875 sayılı İş Kanunu'ndan doğan olası alacakları, tazminatları da kişi kayıt dışı çalıştığı için risk altındadır. Doğal olarak işveren de resmi kanallar aracılığıyla kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve benzeri ödemeleri yapamayacaktır. Bunun yanı sıra çalışan ile işveren arasındaki herhangi bir uyumsuzluk ve işten fiilen ayrılma süreçlerinin yaşanması durumunda da burada yer alan tazminatlar gündeme gelecek ve çalışan ile işveren arasında çatışmaya sebep olabilecektir. Sonuç olarak tüm bu süreçler çalışan tarafından göz ardı edilse de karşılaşıldığı taktirde sancılı neticeler doğurabilecektir.

EYT'li olduğu için kayıt dışı çalışmayı tercih eden kişi doğrudan kişisel tasarrufuyla böyle bir işlemi gerçekleştirse de kişinin bu tasarrufu kesin kanaat oluşturacak bir mevzuat bilgisine dayanmadığı taktirde

yaşanılan mağduriyet daha da artacaktır. Şöyle ki ilgili kişinin sigorta prim günü olarak EYT kapsamında yaşlılık aylığına tabi olduğunu bildiği gün sayısı, sigortalılık süresi ve yaş hesabında bir hataya düşmesi olasıdır. Nitekim örneğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Kurumumuzun yaptığı çalışma neticesinde 7200 gün veya 9000 gün sigorta prim ödeme günü bulunan sigortalıların yaş şartı aranmaksızın veya belirlenecek daha uygun bir yaş sınırı ile yaşlılık aylığına hak edecekleri açıklanıp yasalaştığında kayıt dışı çalışan sigortalılar özellikle prime ödeme gününde sorun yaşayabileceklerdir. Bu aşamadan sonra çalışan kayıt dışı çalıştığı için pişman olacak ve eksik günlerini tamamlamanın yolunu arayacaktır. Bu durumda çalışanın önünde üç yol vardır. Çalışan, mevzuata uygun olarak yapabileceği bir borçlanma varsa borçlanıp ilgili tutarı ödeyerek eksik günlerini tamamlayabilir. Çalışan, sigortalı çalışmaya başlayıp eksik gün süresi kadar çalışarak günlerini tamamlayabilir. Ya da çalışan, kayıt dışı çalıştığı yerde aslında geçmişten beri çalıştığını, ancak sigortalı bildirimlerinin yapılmadığını belirterek işyeri hakkında oluşturacağı bir şikâyet ile eksik günlerinin tamamlanmasını isteyebilir. Bu da doğal olarak işverene bazı yükümlülükler getirerek işveren açısında idari yaptırımlara yol açabilecektir. Bu nedenle meseleye bir de işverenlerin penceresinden bakmak gerekmektedir.

2. İŞVEREN PENCERESİNDEN "EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR"

EYT'liler meselesi doğrudan işverenleri ilgilendirmiyor gibi gözükse de aslında hem 5510 sayılı Kanunun 4/1-b hükümleri gereği işverenlerin (gerçek kişi işverenler ve tüzel kişi işverenlerin gerçek kişi ortakları) de yaşlılık aylığı şartlarını etkiliyor, hem de bir üst başlıkta ele aldığımız neticelerin doğması halinde işverenler için farklı yükümlülükler getirip idari yaptırımlarla karşılaşmalarına neden olabiliyor.

Bir üst başlıkta yaptığımız projeksiyonun yansımalarını işveren açısından ele alalım. İşverenlerin kendilerine kayıt dışı çalışmak istediğini ifade eden çalışanlarla ilgili hem çalışma hayatının barındırdığı riskler hem de mevzuat hükümleri gereği bu durumu kabul etmemeleri ve çalışanlarının tamamını kayıt içi, sigortalı bir şekilde çalıştırmaları gerekmektedir. Anayasanın da ilgili hükümleri gereği hem kişi doğrudan

sosyal güvenlik hakkından vazgeçemez hem de işverenler çalışanların sosyal güvenlik hakları kapsamındaki sigortalı bildirimlerini Kurumumuza yapmaktan kaçınamazlar. Bunun aksi söz konusu olduğunda ise gerekli yaptırımlar uygulanmaktadır. Burada yaptığımız projeksiyonda aslında işveren hem kendi maliyetlerini düşünüp hem de çalışan memnuniyetini göz önünde bulundurarak kişinin sigortasız çalışmasına müsaade etmektedir. Bunun neticesinde de işverenin karşılaşabileceği farklı durumlar söz konusudur.

Öncelikle bu kişinin işyerindeki çalışmalarından dolayı bir iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanması halinde kişi sigortasız olarak çalıştırıldığı için hem 5510 sayılı Kanunun 21. maddesindeki sorumluluk halleri söz konusu olacak hem de ayrıca işveren bu konuyla ilgili incelemeye tabi tutulacaktır. Tabi ki her iş kazası ve meslek hastalığının kendi içerdiği hususlar nedeniyle yapılan inceleme neticesinde farklı sonuçlar ortaya çıksa da kişi, kayıt dışı çalıştırıldığı için işverenin kaçamayacağı bir kusur sorumluluğu kesinlikle söz konusu olacaktır. Bunun sonucunda da işveren peşin sermaye değeri, yapılan sağlık yardımlarının rücu edilmesi, idari para cezası ve benzeri maddi yaptırımlarla karşı karşıya kalacaktır.

Ayrıca bilindiği üzere hem ihbar ve şikayetler hem de yürütülen rutin denetimler ve rehberlik faaliyetlerinde ilgili kişinin işyerinde kayıt dışı çalıştığının tespit edilmesi kuvvetle muhtemeldir. Bu durumda da işveren idari para cezası ile karşı karşıya kalacaktır.

Burada yaptığımız projeksiyonla ilgili çalışma hayatı içerisinde doğrudan denetim faaliyeti yürüten meslek gruplarınca sıkça karşılaşıldığı üzere bu tarz durumlarda çalışan ile işveren arasındaki olası bir sorunda kayıt dışı çalışma meselesi gündeme gelecek ve çalışan veya bir üçüncü kişi tarafından bu mesele şikâyet ve ihbarlara konu olabilecektir. Yine aynı işyerinde çalışan ve ilgili kişinin sigortasız çalıştığını bilen diğer kişilerin de bordro tanığı olarak bu ihbarları yapabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu durumda inceleme Sosyal Güvenlik Denetmenlerince yürütüldüğü taktirde, ilgili ihbar ve şikâyetin içeriğine göre yerel denetim, bordro tanıklarının ifadelerinin alınması, işyeri kayıt ve belgelerinin incelenmesi gibi 2020/39 sayılı Sosyal Güvenlik Denetmenleri İş ve İşlemleri genelgesinde belirtildiği üzere pek çok aşamadan geçen bir soruşturma yürütülecektir. Neticesinde ise işveren kayıt dışı çalışma, işyeri kayıt ve belgelerinin uyumsuzluğu ve benzeri pek çok nedenden dolayı idari para cezasıyla karşılaşabilecektir.

SONUÇ

Burada detaylı olarak belirttiğimiz hususlar, günlük çalışma hayatı içerisinde sıklıkla karşılaşılan hususlardır. Bu hususlar neticesinde ise çalışma barışı zedelenmekte, bazı zamanlar ise telafisi güç ve imkânsız zararların doğması söz konusu olmaktadır. Ayrıca kişilerin kendi tasarrufları neticesinde, kayıt dışı istihdam edilmeleri ve çalışma barışı bozulduktan sonra da ortaya çıkan ihbar ve şikayetler neticesinde ise hem Kurumun hem de yargı organlarının iş yükü artmaktadır. Bu da doğal olarak sunulan hizmet kalitesini etkilemektedir.

Netice itibariyle kayıt dışı istihdam hem Anayasamız hem de diğer mevzuat hükümlerine aykırı bir durumdur. EYT kapsamında olduğunu düşünen kişilerin işyerlerinde kayıt dışı çalışma eğilimleri, yapılan yerel denetimlerde sıklıkla gözlemlenmekte ve tespitler neticesinde de işverenler hakkında idari yaptırımlar uygulanmaktadır. Burada meseleyi sadece idari para cezası gibi yaptırımlarla sınırlı olarak düşünmemek gerekir. Doğal olarak işyeri hakkında yürütülen incelemeler, denetim faaliyetleri işveren için bir zaman ve emek kaybını da beraberinde getirecektir. Bu nedenle gerek EYT'li olduğunu belirten gerekse de diğer nedenlerle kayıt dışı çalışmak istediğini belirten çalışanların bu taleplerinin işverenler tarafından olumlu karşılanmaması, kişilerin sosyal güvenlik haklarının vazgeçilmez bir hak olduğuna dayanarak tüm çalışanların sigortalı bildirimlerinin yapılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Karabulut, A. (2016). Sosyal Güvenlik Hakkı ve 1982 Anayasası'na Yansımaları. *İş ve Hayat, 2*, 198.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.

EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR VE SOSYAL GÜVENLİK DENETİMİNE ETKİLERİ

Pınar ERDEM

Sosyal Güvenlik Denetmen Yrd.
ISO 9001:2015 Uluslararası Baş Denetçi

GİRİŞ

Ülkemizde 8 Eylül 1999 tarihinden önce işe başlayan kişilerin oluşturduğu ve ülke gündeminde EYT'liler olarak bilinen ve çalışma hayatında bulunan Emeklilikte Yaşa Takılanlara ilişkin yapılması beklenen düzenlemenin çalışma hayatı üzerinde çok boyutlu etkisi olacağı kaçınılmaz bir gerçektir. EYT kapsamına giren kişi sayısının yaklaşık 7 milyon olduğu, düzenlemenin hayata geçmesi ile bundan yararlanarak hemen emekli olabileceklerin sayısının ise 1,5 milyon civarında olacağı tahmin edilmektedir. Bu yadsınamaz rakam sistematik olarak devlet ve özel sektörü gerek sosyal gerek ekonomik olarak hassas bir süreç ile karşı karşıya bırakacaktır. Peki bu hassas sürecin sosyal güvenlik denetim ve kontrollerine yansıması nasıl olacaktır? Yazımızda ortaya çıkabilecek yeni durum ve sorunlara öngörülerimiz doğrultusunda cevaplar aramaya çalışacağız.

1) "EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR" KAVRAMI NEDİR?

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 8 Eylül 1999 tarihinde yürürlüğe girdiği için bu tarihten önce sigortalı olarak çalışmaya başlayan bireyler EYT'li yani "Emeklilikte Yaşa Takılanlar" olarak kabul ediliyor. 4447 sayılı kanunun 17'nci maddesi ile eklenen geçici 81'inci maddelerin (B) bendi ile ve 5434 No'lu yasa emekli olmak için yaş şartı getirmiştir.

Detaya girerek ifade edersek; işe başladıkları tarihte yürürlükte olan mevzuata göre kadınlarda 20 yıl sigortalılık süresini ve 5000 gün şartını, erkeklerde ise 25 yıl sigortalılık süresi ve 5000 gün şartını sağlayanlar emekli olabiliyorken, ilgili yasalarda yapılan değişiklikler sonrası emeklilik hakkını elde edebilmek için kadınlarda 40 ila 56; erkeklerde 44 ila 58 yaş aralıklarında değişen kademeli yaş şartı

getirilmiştir. Bu şart nedeniyle emekli olabilmek için yaş beklemek zorunda kalan kişilere EYT'li ya da kendi deyimleriyle söyleyecek olursak "EYT mağdurları" deniyor.

2) EYT DÜZENLEMESİNİN ÇALIŞMA HAYATINA OLASI ETKİLERİ

2.1. Kıdem Tazminatı ödenmesi

Kıdem tazminatı hukuki terimi ile ifade edecek olursak belirli bir süre çalıştıktan sonra işine son verilen ya da emeklilik dolayısıyla işinden ayrılmak durumunda bulunan işçiye, çalıştığı süreye göre, işyerince topluca ödenen paradır. İşçi çalıştığı işe ve işyerine yıllarca emek vermekte, işverenin işinin yürütülmesinde katkı sunmaktadır. İşçinin bu düzenli ve sürekli çalışmasının karşılığında işyerinde geçirdiği süre ölçü alınarak kendisine kıdem tazminatı ödenmektedir. Kıdem tazminatı, işçinin son aldığı ücrete yol, yemek, sosyal yardım (eğitim, konut vs.) gibi haklar da ilave edilerek bulunan brüt ücret üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdi devamı süresince her geçen tam yıl için işçiye 30 günlük brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği düzenlenmiştir.

Potansiyel EYT düzenlemesi ile emeklilik hakkını elde edecek olan işçiler diğer koşulları da sağlıyorsa kıdem tazminatına hak kazanacaklar. Yüzde 40'lık bir asgari ücret artışı olabileceğine ilişkin beklentiler ve seçim politikası ile enflasyonun daha da körükleneceğine ilişkin tahminler de hesaba katılınca işletmelerin ciddi miktarlarda kıdem tazminatı ödemesi söz konusu olacaktır.

Somut bir örnekle açıklamak gerekirse; 2000 kişinin çalıştığı bir işyerinde yüzde 20 oranında EYT kapsamında çalışanının olduğunu düşünürsek 400 kişinin kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Bu çalışanların kıdem sürelerinin 5 yıl, kıdeme esas ücretlerinin ise 10.000 TL olduğunu düşünürsek işyerinin ödemesi gereken kıdem tazminatı 20.000.000 TL olacaktır.

2.2. Vergi ve Primlerin Arttırılması Olasılığı

EYT düzenlemesiyle yaklaşık 1,5 milyon kişinin sigortalılık süresi ve prim gün şartlarını tamamladığından hemen emekli olabileceği, geriye kalanların da bu şartları gerçekleştikçe emeklilik hakkı elde edecekleri anlaşılmaktadır. EYT nedeniyle SGK'nın üzerindeki yük

artacak 2023 yılında emekli aylıklarının yükseltilmesi ile bu yük daha da büyüyecek ve bütçe açığı oluşacaktır. Ortaya çıkacak olan mali yük sigorta primlerinin arttırılması, vergi oranlarının yükseltilmesi ya da genel borçlanma yoluyla finanse edilmesi yoluna gidilecek bu ise işletmelerin ve işgücü maliyetlerinin artması sonucunu doğuracaktır.

2.3 Yıllık İzin Ücreti Yükü

4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışanlar işe başladıkları günden itibaren, en az bir yıl çalışmış olmak kaydıyla yıllık ücretli izne hak kazanmaktadır. Bu bir yıllık sürenin hesabında işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilerek göz önüne alır. Yıllık izin süreleri belirlenirken kanunda çalışma süresi esas alınmıştır. Bu bağlamda yıllık izin süreleri hizmet süresi;

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,

b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden,

Az olamaz.

Kullanılmayan yıllık izin ücreti, işçinin son günlük brüt ücretinin ile kullanılmayan yıllık izin gün sayısı ile çarpılarak bulunmaktadır. Potansiyel düzenlemenin yürürlüğe girmesi ile çalışanların emeklilik talebi ile işten ayırılmaları durumunda kullanamadıkları izin sürelerine ait ücretlerinin işyerlerince ödenmesi gerekmektedir

2.3 Teşviklerden Yararlanamama

Bazı istihdam teşviklerinden yararlanabilmek için diğer şartların sağlanmasının yanında belli dönemdeki (6 ay, 1 yıl) işyeri çalışan sayısına ilave olarak işçi çalıştırma şartı bulunmaktadır. Düzenleme sonrası işten ayrılmalar sebebiyle ilgili ayda istenen çalışan sayısının altına düşülmesi durumunda yararlanılmakta olunan bazı teşviklerden yararlanamama durumu ortaya çıkabilecek ve yine bir maliyet artışı oluşacaktır.

Düzenleme sonrası yararlanamama riski olan teşvik ve desteklerden bazıları aşağıda tablo ile anlatılmıştır.

Tablo 1.1. Kanunlarda yer alan bazı teşvikler

5510	İşveren hissesinden %5 puanlık prim indirimi	Teşvikten yararlanmak için SGDP'li çalışanlar için düzenlenen 2 no'lu belge türü seçilememektedir.
6111	Kadın ve Genç İstihdamı ve Mesleki Yeterlilik Teşviki	Sigortalıların işe alındıkları dönemden önceki 6 aylık dönemin ortalama sigortalı sayısına ilave olması gereklidir.
7103	İşsizlerin İstihdamına İlişkin Teşvik	Sigortalıların işe alındıkları tarihten önceki takvim yılındaki APHB veya MPHB kayıtlı sigortalı sayısı ortalamasına ilave olarak işe alınmış olmaları elzemdir.
Geçici 88 (5510)	2023 yılı asgari ücret desteği	2022 yılının en düşük sigortalı bildirimi yapılan ayından daha az bildirim yapılan ay için yararlanılamaz

Kaynak: https://www.mevzuat.gov.tr/

2.4 Nitelikli İş Gücü Kaybı

EYT kapsamında çalışan işçilerin yaşları itibariyle çoğunluğu 20 yıldan fazla çalışma hayatında olan kişilerdir. Deneyim ve bilgi birikimine sahip olan bu kişiler işletmeler için önemli pozisyonlarda yer almaktadır. Bu durum işyerlerinde işlerin aksamasına neden olabilecek ve yine bir maliyet yükü oluşturabilecektir.

2.5 Emekli Olup Çalışmaya Devam Edecek Personel İstihdamının Maliyeti

2022 yılı Temmuz-Aralık dönemi için geçerli olan 6.471,00 TL asgari ücretin normal çalışan başına işverene maliyeti 7.603,43 TL iken, emekli çalışan başına maliyeti ise 8.056,40 TL'dir. Bu da demek oluyor ki EYT düzenlemesinden yararlanarak emekli olan personelin çalıştırılmaya devam edilmesi durumunda işverenin maliyeti kişi başı 452,97 TL artacaktır.

3) EYT DÜZENLEMESİNİN SOSYAL GÜVENLİK DENETİMİNE OLASI ETKİLERİ

T.C. Anayasasının 60. maddesinde, "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." denmektedir. Anayasanın Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler bölümünde yer alan Sosyal Güvenlik Hakkı dayanağını bizatihi anayasadan alan temel bir haktır. Sosyal bir hukuk devletinin gereklerinden olan sosyal güvenliği sağlamak için devlet yasalar çıkarmış ve böylece sosyal güvenlik mevzuatı oluşturulmuştur. Oluşturulan bu mevzuatın gereklerinin yerine getirilip getirilmediğini denetlemek ve gerektiğinde idari ve cezai yaptırımlara başvurabilmek adına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde denetim birimleri kurulmuştur.

Sosyal güvenlik denetimi; gerek işveren ve sigortalı gerek Sosyal Güvenlik Kurumu ve dolayısıyla devleti de içine alan çok boyutlu ve çok yönlü bir mekanizmadır. Yapılan denetimler sonucunda çalışanlar sosyal güvenlik haklarına kavuşturulmakla birlikte bu hakları gözetmeksizin işçi çalıştıran işyerlerinin ise haksız rekabet etmeleri önlenerek piyasa mekanizmasının düzgün işlemesi sağlanmaktadır. Sosyal güvenlik denetimleri; Sosyal Güvenlik Denetmenleri, İş Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Müfettişleri aracılıyla yapılmaktadır. Bu denetimlerde önemli başlıklar olarak karşımıza çıkan kayıt dışı istihdam, iş kazaları, ücretler, çalışma süreleri vb. denetim konuları beklenen potansiyel düzenleme ile daha yoğun ve çetin konular haline geleceği ve çalışma ve denetim hayatını zorlayacağı öngörülmektedir.

Yukarıda Eyt Düzenlemesinin Çalışma Hayatına Olası Etkileri başlığında ve alt başlıklarında detaylı olarak değindiğimiz; Kıdem tazminatı ödenmesi, vergi ve primlerin arttırılması olasılığı, teşviklerden yararlanamama, nitelikli işgücü kaybı, emekli olup çalışmaya devam edecek personel istihdamının maliyeti konuları işveren kesimini yerleşik organizasyonun bozulması ve ciddi miktarlarda artacak olan maliyet yükü ile zorlayacak bu da sistematik olarak çalışan kesimini ve dolayısıyla denetim alanını etkileyecektir. Tüm bu oluşması beklenen maliyetler işverenler tarafından minimize edilmeye çalışılacak, işverenler mevzuata uymama eğilimi göstereceklerdir. Bu da çalışma barışının bozulmasına ve işçilerin mağdur edilmesine yol açacaktır. Söz konusu mağduriyetlerin tezahürü kayıt dışı işçi çalıştırma, çalışanların ücret ve sigortalılıklarından kesinti yoluna gitme, çalışanların çalışma sürelerinin ve iş yüklerinin arttırılması, çalışanların büyük kısmının ücretlerinin asgari ücret düzeyine sabitlenmesi vb. şeklinde olacaktır. Bunların hepsi denetimlerin ana konularını teşkil etmektedir.

Kayıt dışı işçi çalıştırma, çalışanların ücret ve sigortalılıklarından kesinti yoluna gitme yapılacak olan ihbar ve şikayetlerin sayısını arttıracak ve saha denetimlerini artacaktır. Çalışanların çalışma sürelerinin ve iş yüklerinin arttırılması birden fazla kişinin yapması gereken işin tek çalışandan beklenmesi durumunda; İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bunlara bağlı düzenlemelerin göz ardı edilmesine neden olacaktır. Buna bağlı olarak kaliteli ürün ve verimliliğin azalması, işçilerde motivasyon kaybının yaşanması ve iş kazası vakalarının artması gibi durumlar ortaya çıkabilecektir.

4) SONUÇ

Sosyal güvenlik denetimi ile sosyal barışın, kamu yararının ve bir anayasal hak olan sosyal güvenlik haklarının korunması sağlanmaktadır. Bunun sağlanmasında devlete anayasadan doğan bu görevlerini yerine getirmek için büyük bir sorumluluk düşmektedir. Potansiyel EYT düzenlemesinin çalışma ve denetim hayatına getirebilecekleri yazımızda detaylı olarak incelenmiş ve domino etkisiyle işveren, işçi ve kamu otoritesini nasıl etkileyebileceğine ilişkin öngörülerimiz doğrultusunda açıklanmaya çalışılmıştır.

KAYNAKÇA

T.C Resmî Gazete (1999,8,9) 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

T.C Resmî Gazete (1949,6,8) 5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanunu

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

T.C Resmî Gazete (1982,11,9) 2709 Sayılı T.C. Anayasası

https://www.mevzuat.gov.tr/

EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN GELECEĞİNE ETKİSİ

Kadir GÜLERCE
Sosyal Güvenlik Denetmeni

GİRİŞ

Yakın zamanda hemen hemen her gün duyduğumuz bir kavram haline gelen emeklilikte yaşa takılma (EYT) nedir? Kimler bu kapsamda değerlendirilir? Belirlenen tarihten önce sigortalı olan herkes EYT'li sayılır mı? Bu kapsamda yer alan kişilerin tamamına yaşlılık aylığı bağlanması mümkün mü? Bu kapsamda yer alan kişilerin tamamına aylık bağlanırsa Sosyal Güvenlik Kurumuna mali ve aktüeryal açıdan etkileri neler olur? İlerleyen yıllarda ülke vatandaşlarında aynı beklentiye sebep olur mu? Yazımızda bu sorulara veriler üzerinden cevaplar aranmış ve konuyla ilgili genel bilgilendirme yapılması amaçlanmıştır.

1) KİMLER BU KAPSAMDA DEĞERLENDİRİLİR

2.1) 506 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalı Olanlar

A) Sigortalının :

a) Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması ve en az 5.000 gün veya,

b) Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması, 15 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 3.600 gün yahut,

c) Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmamış olmakla beraber, kadın ise 20 erkek ise 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 5.000 gün,

Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olması şarttır. (506 Sayılı Kanun Madde:60)

2.2) 2926 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalı Olanlar

Yaşlılık aylığından yararlanabilmek için sigortalının;

a) Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması.

b) En az 25 tam yıl prim ödemiş olması,

c) Kurumdan yazılı istekte bulunması Şarttır.

Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmakla beraber en az 15 tam yıl sigorta primi ödemiş olanlara da kısmi aylık bağlanır. (2926 Sayılı Kanun)

2.3) 5434 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalı Olanlar

Erkek ise 25 tam yıl,

Kadın ise 20 tam yıl hizmet süresi bulunması yaşlılık aylığı bağlanacağı düzenlenmiştir. (5434 Sayılı Kanun Madde:39)

2.4) İlgili Düzenlemeler Kapsamında Konunun Değerlendirilmesi

Yukarıdaki bölümde mülga kanunlarda yer alan yaşlılık aylığı bağlanma şartları gösterilmiştir.

Bu şartlar dikkate alındığında özetle;

SSK kapsamında ilk defa uzun vadeli sigorta kolları kapsamında sigortalı olan ve prim ödeyen:

Erkek sigortalının 25 yıl sigortalılık süresi,

Kadın sigortalının ise 20 yıl sigortalılık süresini tamamladığı ve adına 5000 gün hizmet bildiriminde bulunulması durumunda yaşlılık aylığı bağlanacağı düzenlenmiştir.

Bağ kur kapsamında ilk defa uzun vadeli sigorta kolları kapsamında sigortalı olan ve prim ödeyen:

Erkek sigortalının 25 tam yıl,

Kadın sigortalının ise 20 tam yıl prim ödemesi durumunda yaşlılık aylığı bağlanacağı düzenlenmiştir.

Emekli Sandığı kapsamında ilk defa uzun vadeli sigorta kolları kapsamında sigortalı olan ve prim ödeyen:

Erkek ise 25 tam yıl,

Kadın ise 20 tam yıl hizmet süresi bulunması yaşlılık aylığı bağlanacağı düzenlenmiştir.

9.9.1999 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4447 sayılı Kanun ile SSK, Bağ kur ve Emekli Sandığı kapsamında ilk

defa Uzun Vadeli Sigorta Kolları kapsamında sigortalı olan kişilere yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli olan şartlar yeniden düzenlenmiştir. Bu tarihten sonra sigortalı olan kişilere yaş şartı getirilmiştir. Yeni düzenleme ile erkekler 60 kadınlar 58 yaşında 7000 gün primle emekli olabileceği düzenlenmiştir. Aynı kanunla 25 yıl sigortalılık süresini ve 4500 gün primi tamamlayan erkeklerin 60 kadınların 58 yaşında yaş haddinden emekli olabileceği düzenlenmiştir.

3) BELİRLENEN TARİHTEN ÖNCE SİGORTALI OLAN HERKES EYT'Lİ MİDİR?

Emeklilikte yaşa takılanlar denilince; 8.9.1999 öncesi dönemde ilk defa uzun vadeli sigorta kolları kapsamında sigortalı olup adına hizmet bildiriminde bulunulan kişiler ifade edilmektedir. Bu tarihten önce ilk defa sigortalı olan kişilerin tamamı EYT kapsamında yer almamaktadır. Buna örnek olarak aşağıdaki kişiler sayılabilir;

Bir kişi çıraklık, staj vb. çalışmaları nedeniyle ilk defa sigortalı olmuş olabilir. Bu kişiler genellikle emeklilik hesaplamasında bu tarihin dikkate alınacağını ve bu tarihteki şartlara göre kendisine aylık bağlanacağını düşünmektedirler. Ancak uygulamada bu tarihler emeklilik (yaşlılık aylığı, ölüm aylığı, malullük aylı) hesaplamasında dikkate alınmamaktadır. Nedeni ise bu kapsamda sigortalı olan kişiler adına uzun vadeli sigorta kolları primi ödenmiyor olmasıdır. Bu kapsamda olan kişiler adına iş kazası ve sağlık sigortası için prim ödemesinde bulunulmaktadır.

Bir diğer durum ise; kişi adına sigorta numarası alınmasına rağmen hizmet bildiriminde bulunulmamasıdır. Bu durumda olan kişilerle ilgili sıkıntı; uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışacağı Kuruma beyan edilmiş olmakla birlikte fiili olarak çalıştığına yönelik hizmet bildiriminde bulunulmamış olmasıdır. Hizmet bildiriminde bulunulmayan kişinin de çalışmaya başlamadığı değerlendirilmekte ve işe giriş tarihi dikkate alınmamaktadır.

Sayılan bu kişilerin dışında uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışmış ve adına hizmet bildiriminde bulunulmuş herkeste EYT'li sayılmamaktadır. Bu gruptaki kişiler kapsamda yer almakta fakat EYT'li sayılmamaktadır. Çünkü bu kişiler yaş şartından önce gün veya sigortalılık süresi şartına/şartlarına takılmaktadır. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için örnek verecek olursak;

ÖRNEK: Furkan Eren ÇEKİCİ isimli kişi ilk defa 1.5.1999 tarihinde SSK kapsamında tüm sigorta kollarına tabi olarak çalışmaya başlamış ve ilgili dönemde adına 30 gün hizmet bildiriminde bulunulmuştur. Bu kişinin 31.12.2022 tarihinde 5500 gün primi vardır. EYT düzenlemesinin 506 sayılı Kanundaki emeklilik şartlarını tekrar uygulamak şeklinde çıkacağınıvarsayacak olursak;

Furkan Eren ÇEKİCİ isimli sigortalıya yaşlılık aylığı bağlanması için 25 yıl sigortalılık süresi ve 5000 gün primi olması gerekmektedir.

Furkan Eren ÇEKİCİ 5000 prim gün şartını sağlamaktadır. Ancak 25 yıl sigortalılık şartını 1.5.2024 tarihinde tamamlayacağından bu kişi EYT kapsamında olmasına rağmen EYT'li sayılmamaktadır. Çünkü yaştan önce sigortalılık süresi şartına takılmaktadır.

2) EYT KAPSAMINDA YER ALAN KİŞİLERİN TAMAMINA YAŞLILIK AYLIĞI BAĞLANMASI MÜMKÜN MÜ?

EYT kapsamında yer alıp, gereken şartları sağlayan herkese aylık bağlanması elbette mümkün. Yasama organı tarafından çıkarılacak bir kanunla herkese yaşlılık aylığı bağlanabilecektir. Ancak böyle bir durumda Kurumun mali ve sonucu olarakta aktüeryal dengesinin nasıl etkileneceğinin iyi hesap edilmesi gereklidir.

Geçmiş dönemlerde izlenen popülist politikalar nedeniyle emekli ve hak sahibi sayısı ciddi oranda artmış ve bu artışlar Sosyal Güvenlik Kurumu üzerinde ciddi bir mali yük artışına sebep olmuştur. Yapılan plansız bu işlemlerin etkisi geçmişle sınırlı kalmamış ve etkilerini günümüzde de göstermeye devam etmiştir. Geçmişte yapılan hataların en başında da az bir gün ile yaş sınırı olmaksızın kişilerin erken yaşta emekli edilmesi ve yüksek aylık bağlama oranları nedeniyle ciddi tutarlarda kişilere aylık bağlanması olmuştur. Bu kişiler ve hak sahiplerine Kurum uzun yıllar maaş ödemek zorunda kalmış ve ödemeye de devam etmektedir.

Mevcut durumda her ay Kurum tarafından yaklaşık 14 milyon kişiye aylık/gelir ödemesi yapılmaktadır. Bu tutarlara ilave olarak her ay sağlık harcamaları ve geçici işgörmezlik ödeneği gibi kısa vadeli ödemelerde yapılmaktadır.

Kurum tarafından açıklanan veriler kullanılarak 2021 yılında yapılan ödemeler ile gelir gider tutarlarını inceleyecek olursak;

Tablo 14. Bütçe- Gerçekleşme Karşılaştırması (Milyon TL)

KONU	2021 YILI 12 AYLIK BÜTÇE	2021 YILI 12 AYLIK GERÇEKLEŞME	DEĞİŞİM ORANI (%)
TOPLAM GELİR	**534,629**	**633,207**	**18,44**
PRİM GELİRLERİ	373,727	419,064	12,13
PRİM YAPILANDIRMA GELİRLERİ	938	21,066	2,146,31
DEVLET KATKISI	87,481	106,848	22,14
TOPLAM GİDER	**604,193**	**654,820**	**8,38**
EMEKLİ GİDERLERİ	385,601	406,024	5,30
GELİR GİDER DENGESİ	**-69,564**	**-21,613**	**-68,93**
BÜTÇE TRANSFERİ	**259,737**	**252,084**	**-2,95**

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu 2021 Yılı Faaliyet Raporu

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan verilerin ilgili kısımları yukarıdaki tabloda gösterilmiştir. Tablodaki veriler analiz edildiğinde;

Kurum toplam gelirinin emekli giderlerine oranının 2021 yılında %64,12 olarak gerçekleştiği, hazırlanan bütçede ise bu oranın %72,13 olacağının beklendiği görülmektedir.

Kurum gelirlerinin giderleri karşılamadığı ve bütçenin %3,41 oranında açık verdiği görülmüştür. 2021 yılında Kurum toplam gelirlerinde; beklentiler ile gerçekleşen tutarların farklı olmasının sebebinin yapılandırma kaynaklı olduğunu hatırlatmakta fayda olacaktır.

Kurumca gelirler toplamı beklentinin üzerinde gerçekleştiğinden bütçe transferlerinde ufak çaplı bir azalış meydana gelmiştir.

Tabloda görüleceği üzere mevcut durumda Kurum prim gelirlerinin tamamına yakını emekli giderleri için harcanmaktadır. Diğer giderlerde dikkate alındığında Kurumun açık verdiği görülmektedir. Bu açıkların önemli kısmı maaş ödemeleri ve sağlık harcamalarından kaynaklanmaktadır.

Tablo 16. Aktif / Pasif Sigortalı Sayısı

	2020	**2021**
AKTİF SİGORTALILAR	23344,547	24745,149
PASİF (AYLIK ALAN) SİGORTALILAR	13264,220	13644,030
AKTİF/PASİF ORANI	1,87	1,93

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu 2021 Yılı Faaliyet Raporu

Yukarıdaki tabloda 2020 ve 2021 yıllarında sigortalı sayısı ile aylık alan kişi sayısı gösterilmiştir. Bu tabloya göre 2020 yılında her 1,87 sigortalı çalışan 1 emekliyi finanse ediyorken, 2021 yılında her 1,93 sigortalı 1 emekliyi finanse etmeye başlamıştır. Bu verilere göre 2021 yılında sigortalı çalışan sayısı maaş alan sayısından daha fazla oranda artış göstermiştir. Bu da Kurumun tahsil ettiği prim gelirlerinde artış yaşanmasına katkı da bulunmuştur.

2021 yılında Kurumdan Yaşlılık ve Malullük Aylığı alan kişi sayısı yaklaşık olarak 9,478,500 dür. Bu kişilere ödenen en düşük emekli maaşının 3.500 TL olduğunu dikkate alacak olursak 33,174,750,000 TL her ay, 398,097,000,000TL ise bu kişilere yıllık olarak yapılan ödeme tutarıdır. Bu tutarın üzerinde aylık alan kişi sayısını da dikkate alacak olursak ödenen tutarın daha fazla artacağı aşikardır.

5,000,000 civarında kişinin EYT kapsamında yer aldığını düşünecek olursak;

5,000,000 x 3500 = 17,500,000,000TL
Yani her ay yapılacak emekli maaş ödemesinde;
Aylık 17,500,000,000TL
Yıllık ise 210,000,000,000TL tutarında artış olacaktır.

EYT kapsamında yer alan kişilerin tamamına alt sınırdan aylık bağlanmayacağı hususunu da belirtmiş olalım. İlave olarak 2023 yılında ve sonrasında da aylık alt sınırı tutarlarının arttırılması büyük bir olasılık olarak karşımıza çıkmaktadır.

5,000,000 EYT kapsamındaki kişinin emekli olması durumunda yılda iki defa bayram ikramiyesi alacağını da dikkate alırsak;

5,000,000 x 1100 = 5,500,000,000TL,
5,500,000,000 x 2 = 11,000,000,000TL
Yani her bayram için 5,500,000,000TL, iki bayram içinse toplamda 11.000.000.000TL tutarında yıllık ödeme yapılacaktır.

2021 yılı verileri kullanıldığı için; Kurumun gelir giderlerini de 2021 yılındaki olarak dikkate alacak olursak;

Yıllık Gerçekleşen Gelir; 633,207,000,000TL
Yıllık Gerçekleşen Gider: 654,820,000,000TL
Yıllık Bütçe Transferi: 252,084,000,000TL
EYT kapsamındaki kişiler için yapılacak ortalama yıllık gider: 221,000,000,000TL
EYT kapsamında olan kişiler emekli edilmiş olsaydı;
654,820,000,000 + 221,000,000,000 = 875,820,000,000TL

Kurum gideri toplamı 875,820,000,000TL olacaktı. Bu durumda 2021 yılında Kurumun açığı: 21,613,000,000TL den 242,613,000,000TL' ye yükselecekti.

İlgili dönemde bütçeden Kuruma 252,084,000,000TL transfer edildiği dikkate alınacak olursa, hazinece 494,697,000,000TL kuruma aktarılmak zorunda kalacaktı.

2021 yılında bu tutar Kurum gelirleri toplamının %78,12 si oranına tekabül edecek ve hazinenin aktarmış olduğu tutarda neredeyse %100 artış meydana gelecekti,

Hesaplamada kullanılan veriler 2021 yılına aittir. Fakat EYT kapsamındaki kişi sayısı net olarak bilinmediğinden yaklaşık değerler üzerinden hesaplamalar yapılmıştır. Bu hesaplamalarda amaç Kurum adına giderlerin ne kadar yüksek oranda artacağını göstermekti.

Hesaplamalarda EYT kapsamında olan kişilerin emekli olması durumunda; iş piyasasından çekileceği ve bu nedenle de Kurumun prim gelirlerinin azalacağı hususu dikkate alınmamıştır. Ayrıca pasif kişi sayısı artacağı için Aktif/Pasif oranında da ciddi bir düşüş yaşanacağı kesindir.

3) BU KAPSAMDA YER ALAN KİŞİLERİN TAMAMINA AYLIK BAĞLANIRSA SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA MALİ VE AKTÜERYAL AÇIDAN ETKİLERİ NELER OLUR?

Yukarıdaki bölümde EYT kapsamında yer alan kişilerin tamamının kapsama alınarak emekli edilmesi durumunda Kurum ve Hazine üzerinde nasıl bir mali yük getireceğini, mali yükten kastedilen giderin büyüklüğü anlatılmaya çalışılmıştır.

Peki aktüeryal denge cümlesiyle ne ifade edilmek istenilmektedir.

Aktüeryal kelimesi Türkçe'de *"Sigorta risklerine ve istatistiklere dayanan."* anlamına gelir. (Aktüeryal Ne Demek? - Türkçe Kelime Anlamı (turkcenedemek.com))

Aktüer finansal riskleri değerlendirebilen, çözümler öneren ve her çözümün uzun dönemdeki sonuçlarını irdeleyebilen bir profesyoneldir. Aktüer yalnızca bugünü değil yarınları da düşünerek finansal belirsizlikleri değerlendirir. İleriye yönelik projeksiyonlar yaparak stratejik kararlar için önerilerde bulunur. (Aktüerya - Vikipedi (wikipedia.org))

Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığının görevleri şunlardır:

a) Kurumun nakit ve benzeri varlıklarını finansal araçlar vasıtasıyla değerlendirmek.

b) Nüfus yapısı ve finansman yönünden kısa, orta ve uzun vadeli aktüeryal esaslara göre projeksiyonlar yapmak, finansman, fon yönetimi ve aktüerya ile ilgili her türlü istatistikî bilgiyi derlemek, bu bilgileri değerlendirerek sonuçlarını ilgili birimlere bildirmek.

c) Tahsilat ve ödemelerin hızlı, güvenli ve düşük maliyetle yapılması hususunda banka ve diğer finansal kuruluşlarla protokol yapmak.

ç) Finansman kaynakları ile yapılmakta olan ödemelerden yararlanma şartları ve yardım tutarları arasındaki ilişkiyi inceleyerek teknik bilânçoyu hazırlamak.(5502 Sayılı Kanun Madde:18)

Kelime kökenine biraz da olsa değindikten sonra konumuza dönecek olursak; Aktüeryal kelimesi Türkçe de sigorta risklerini istatistiksel olarak değerlendiren ve bu değerlendirme sonucuna göre hareket eden anlamına gelmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından da kelime aynı anlamıyla dikkate alınmakta ve Kurumun neler yapması veya neler yapmaması gerektiği planlanmaya çalışılmaktadır.

Kurum tarafından bu sürecin takibi için Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı kurulmuştur. Daire başkanlığının görevleri yukarıda belirtilmiştir. Görev tanımı incelendiğinde orta ve uzun vadede Kurum tarafından yapılacak ödemeler ile bu ödemelerin finansmanı konularının değerlendirilmesi olduğu görülmektedir. Neticede bugün yapılan işlemlerin orta ve uzun vadedeki etkilerinin neler olabileceği veriler ışığında hesabedilmekte ve bu hesaplamalar ışığında Kurumca gerekli çalışmaların yapılması hedeflenmektedir. Mali açıdan bozulan bir sistemde aktüeryal dengenin sağlanması mümkün değildir. Çünkü Kurumun gelirinden fazla gideri olacak ve her sene bu tutar daha da artacaktır.

Peki bu mali yük artışının Kurum ve Hazinece karşılanması mümkün mü? Nasıl ki milletin devlete karşı sorumluluğunu yerine getirmesi bekleniyorsa aynı şekilde devletinde millete karşı sorumluluklarını yerine getirmesi beklenmektedir. Devlet kendisine düşen sorumlulukları yerine getirirken finansmanını vergilerle sağlamaktadır. Bu sebeple devletin sorumlulukları ve yükünün artması demek dolaylı olarak vatandaşlarında yükünün artması anlamına gelmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumunun oluşacak mali yükü tek başına sırtlamasının mümkün olmadığı açıktır. Kurumca oluşacak açığın kapatılması hazineye düşecektir. Hazinede artan mali yükü karşılamak için vergi artışı ve benzeri yöntemleri kullanarak tahsilatı arttıracak ve bu şekilde Kurumu fonlamaya çalışacaktır. Artan vergi ve maliyetler de uzun vadede daha yüksek enflasyon rakamlarının oluşmasına yol açacaktır. Oluşan enflasyon nedeniyle EYT kapsamında emekli olan kişilerde dahil olmak üzere herkesin alım gücü azalacak ve "emekli olmasam daha iyiydi" veya "EYT'liler emekli olmasa daha iyiydi" durumları konuşulmaya başlayacaktır.

Sonuç olarak EYT kapsamında yer alan kişilerin tamamı emekli edilirse Kurumun bu mali yükü tek başına omuzlayamayacağı açıktır. Kurum bu yükü tek başına sırtlamak isterse; prim gelirlerini arttırmak için prim oranlarını arttırabilir ve bu primlerin tahsili için daha sert önlemler alabilir. Bu durumunda kayıt dışı çalışma oranını arttırması ihtimali yüksek olacaktır. Kurumun yüksek olan prim oranlarını daha fazla arttırmasının da çözüm olmayacağı değerlendirilmektedir.

Anlaşılacağı üzere Kurumun bozulan mali yapısı kısa ve uzun vadede aktüeryal dengesini de bozacaktır. Sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması ve Kurumdan hizmet alan kişilerin refah seviyelerinin yükseltilmesi daha da zorlaşacaktır.

4) İLERLEYEN YILLARDA ÜLKE VATANDAŞLARINDA AYNI BEKLENTİYE SEBEP OLUR MU?

Dünyanın neresinde olursa olsun insanların talepleri menfaatleriyle doğru orantılıdır. Yani herkes öncelikle kendisinin kazançlı çıkacağı senaryoların gerçekleşmesini umut eder. Ülkemizde de durum aynı şekildedir. Bireysel menfaatler toplumsal menfaatlerin önüne geçmektedir. EYT kapsamında olan kişiler şu an için taleplerinde haklıdırlar. Çünkü kanun değişikliği olmadan önce emekli olmaları için herhangi bir yaş şartı aranmamaktaydı. Ancak emekli sayısında ve sonucu olarak da Kurum giderlerinde ciddi artış meydana gelmesiyle birlikte Kurumun mali ve aktüeryal dengesi bozulmaya başlamıştır. Bir yerden sonra bu dengenin daha da bozulup sürdürülemez hale gelmemesi için bir takım önlemler alınmış ve sonucu olarak kademeli yaş şartı getirilmiştir. Yeni düzenleme nedeniyle yıllar önce emekli olması gereken kişilerin hakları ellerinden alınmış ve daha fazla pim ödeyerek daha geç tarihte emekli olmalarına sebep olmuştur. Bu nedenle EYT kapsamında olan kişilerin taleplerinin haklılığını tartışmaya yer olmadığı açıktır.

Ancak başta da ifade ettiğim üzere bireysel menfaati olan EYT lilerin talepleri her ne kadar haklı olsa da, toplumsal menfaatleri ciddi oranda olumsuz etkileyeceğinden, toplumun genelinin geleceğini güvence altına alabilmek için çıkarılan kanunların uygulanması gerektiği açıkça anlaşılmaktadır.

Bugün çıkarılacak bir erken emeklilik düzenlemesinin hakkı olmasa da ilerleyen yıllarda toplumda beklentiye sebep olacağı düşünülmektedir. Çünkü bir kere gerçekleşen durumun her zaman bir daha gerçekleşebileceği beklentisi inşaların bilinç altına yerleşmektedir. Bu beklentiyi de döneme ve şartlara göre birilerinin dillendirmesi

toplumsal düzeyde tepki almasına ve beklentinin oluşmasına sebep olacaktır.

5- SONUÇ

EYT olarak kendilerini tanımlayan insanlar taleplerinde haklıdır. Ancak haklı olmak her zaman yeterli olmayabiliyor. Veriler kullanılarak yapılan değerlendirmeden de anlaşılacağı üzere bu kapsamda yer alan kişilerin tamamının emekli edilmesinin mali açıdan Kurumu ve hazineyi zora sokacağı, aktüeryal dengeyi bozacağı ve Sosyal Güvenlik Sisteminin sürdürülebilirliğini olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. Çünkü mali açıdan gelir gider dengesi bozulan bir Kurumun verileri kullanarak orta ve uzun vadede planlama yapması da zorlaşacaktır.

Geliri aşan gideri finanse etmek için orta ve uzun vadede daha katı önlemler alması gerekecek ve alınacak tedbirler sonucunda tıpkı EYT konusunda olduğu gibi yeni yeni mağdur grupları oluşacaktır. EYT konusunda da süreç aynı şekilde işlemiştir. Daha eski dönemlerde de aktüeryal hesaplamalar yapılmıştır. Ancak bu hesaplamalar dikkate alınmamış ve günü kurtaracak işlemler yapılmıştır. Bunun sonucu olarak da 2000'li yıllarda emeklilik şartlarında değişikliğe gidilmiş ve kişilerin kanuni hakları yine bir kanunla ellerinden alınmıştır. Çünkü Kurumun artacak bu yükü finanse etmesinin mümkün olmadığı acı bir şekilde anlaşılmıştır. Aynı olayların yaşanmaması için günümüzde yapılacak işlemlerde aktüeryal dengenin göz önüne alınması ve Kurum açısından sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi inşa etmek üzere planlamaların yapılması gerekmektedir. Aksi takdirde bugün kazanım elde ettiğini düşünen kişilerde dahil olmak üzere toplumun diğer kesimleri de ilerleyen süreçte mağduriyetler yaşayabilecektir.

8.9.1999 (Dahil) tarihinden önce ilk defa uzun vadeli sigorta kolları primi ödeyen kişiler EYT kapsamına girmektedir. Bu tarihten sonra ilk defa sigortalı olanlar EYT kapsamında yer almamakta ve hukuken bir mağduriyetleri bulunmamaktadır. Bu nedenle 8.9.1999 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olan kişilerin bugün veya ilerleyen yıllarda erken emekli olabilmek gibi bir beklentiye girmemeleri, belirlenen şartlara göre kendi durumlarını ayarlamaları gerektiği düşünülmektedir. Tabi bu anlattığımız hususlar olayın hukuki yönünü oluşturmaktadır. Bugün çıkacak bir yasayla kişilerin erken yaşlarda emekli edilmesi toplumda her zaman konuyla ilgili bir beklenti oluşturacak ve ortamını bulduğu ilk anda tekrar ülke gündeminde üst sıralardaki yerini alacaktır.

KAYNAKÇA

506 Sayılı Kanun

2926 Sayılı Kanun

5434 Sayılı Kanun

Sosyal Güvenlik Kurumu 2021 Yılı Faaliyet Raporu

(Aktüerya - Vikipedi (wikipedia.org))

(Aktüeryal Ne Demek? - Türkçe Kelime Anlamı (turkcenedemek.com)

UYGULAMADA SOSYAL GÜVENLİK

EYT ÖNCESİ ERKEN EMEKLİ OLMAK İÇİN SGK'YA ÖDENEN ASKERLİK, DOĞUM ve DİĞER BORÇLANMA PARALARINI GERİ ALMAK İSTERMİSİNİZ?

SALİH BOŞDURMAZ
Sosyal Güvenlik Denetmeni

Özellikle EYT tartışmalarının hız kazanmış olduğu bu dönemde kişilerin hangi şartlarda EYT kapsamına gireceği bir muamma iken taslak metinlerde gecen 08/09/1999 tarihi öncesi sigortalı olan kişiler içim 5825 gün veya diğer bir şart olarak adı gecen erkekler için 9000 gün, bayanlar için 7000 gün şartlarının sağlanmasında prim gün sayısı eksik olan kişilerin bu gün sayılarının tamamlamak için borçlanma yapabileceği bazı süreler mevcut olup bu borçlanmalardan en çok bilinenleri erkekler için askerlik bayanlar için ise doğum borçlanmasıdır.

5510 sayılı Kanun öncesi yürürlükte bulunan 506, 1479, 2925 ve 2926 sayılı Kanunlarda sınırlı sayıda borçlanma düzenlemesi yer almakta iken 5510 sayılı Kanun oldukça fazla borçlanma türüne yer vermiştir. 5434 sayılı Kanunda ise daha fazla borçlanma türü bulunduğundan bir anlamda 5510 sayılı Kanunda düzenlenen genel nitelikteki borçlanmalar, memurlarla ilişkilendirilen 5434 sayılı Kanunla sigortalılar açısından norm ve standart birliği sağlanmıştır.

5510 sayılı Kanundan önce yürürlükte bulunan 506 sayılı Kanunda yer alan sigorta borçlanmasının emekli maaşını olumsuz yönde etkileyen uygulamasıda sona ermiştir. 506 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesi gereği, sigortalılar, **er olarak silah altında geçen sürelerinin tamamını veya bir kısmını, yazılı talepte bulunmaları halinde**, talep tarihindeki sigorta primine esas kazancın alt sınırı üzerinden hesaplanacak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerini tebliğ tarihinden itibaren altı ay içinde ödemeleri şartıyla borçlanabilmekte ve borçlanılan sürenin karşılığı olan gün sayısı sigortalının prim ödeme gün sayısına katılmakta ve **506 sayılı Kanun'a göre tespit edilen sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler için borçlanması halinde, sigortalılığın başlangıç tarihi, borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürülmektedir.**

SGK tarafından yayınlanan 3 Ocak 2000 tarihli 12-101 Ek sayılı Genelge gereği, 2000 yılı başından sonra fiili askerlik hizmeti için hesaplanan askerlik borçlanmasına ait prim günleri ile prime esas

kazançlar toplamı, borçlanma için başvuruda bulunulan tarihteki takvim yılı kazancına eklenmektedir. 5510 sayılı Kanunun 41 inci maddesinde düzenlenen borçlanma hükümlerine göre ise borçlanma yapılması halinde borçlanılan sürelere ait primler borçlanmaya esas olgunun bulunduğu tarihteki prim günü ve kazancı olarak dikkate alınmaktadır. Bu nedenle 5510 sayılı Kanun kapsamında yapılan borçlanmalar, 506 sayılı Kanun dönemine ait prim gün sayısını arttırdığı için (geriye doğru prim günü kazandırdığı için) emekli aylığını olumlu yönde etkilemektedir.

5510 sayılı Kanunda düzenlenen sigorta borçlanmaları, sigortalılar açısından olumlu yönde dört temel işleve sahiptir. Bunlardan ilki sigortalının prim gün sayısını artırma işlevidir. Sigorta borçlanması yapılarak hizmetten saydırılan süreler, sigortalılık süresinin hesabında, primi ödenen süreler de prim ödeme gün sayısının hesabında dikkate alınmaktadır.15 Sigortalı emekli olmak için yaşı tamamlamış ancak prim gün eksiği varsa sigorta borçlanması prim gün sayısı artıracağından sigortalı daha erken emekli olabilir.

Sigorta borçlanmasının ikinci işlevi ise borçlanılan dönemlerin ilk defa sigortalı olunan tarih öncesine ait olması halinde, ilk defa sigortalı olunan tarih borçlanma gün sayısı kadar öne çekileceği için sigortalının uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlara hak kazanma şartlarını etkilemesi diğer bir ifade ile daha erken emekli olabilmesidir. 5510 sayılı Kanuna göre, sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler için borçlanılması halinde, sigortalılığın başlangıç tarihi, borçlandırılan gün sayısı kadar geriye götürülür. Bu işlev, ilk defa 8 Eylül 1999 tarihinden önce sigortalı olanlar ile borçlanma sonrası ilk defa sigortalı olunan tarih 8 Eylül 1999 tarihi öncesine gelen sigortalılar için geçerlidir. Sigorta borçlanmasının ilk defa 1 Mayıs 2008 tarihinden sonra sigortalı olanlar açısından 5510 sayılı Kanunda öngörülen prim ödeme gün sayısının 31 Aralık 2035 tarihine kadar tamamlaması koşuluyla emeklilik yaşından (kadın:58, erkek:60) olumsuz etkilenmemesine katkı yaptığını da belirtmemiz gerekir. Emekli aylıklarını belirleyen en önemli iki parametreden ilki aylık bağlama oranıdır. Aylık bağlama oranı prim ödeme gün sayısına göre belirlenmektedir. Prim gün sayısı artınca aylık bağlama oranı yükselmekte aylık bağlama oranı yükselince emekli aylığı artmaktadır.

Sigorta borçlanmasının üçüncü işlevi ise sigorta borçlanması sonrası prim gün sayısı artışına bağlı olarak emekli aylık miktarını yükseltmesidir.

Sigorta borçlanmasının son işlevi ise borçlanılan miktarın gelir vergisi açısından indirim konusu yapılabilmesidir.

Bu indirim nedeniyle sigortalı ödediği borçlanma tutarları nispetinde daha az vergi ödemek suretiyle maddi menfaat elde edecektir. Ayrıca kamuda çalışan işçiler açısından askerlik nedeniyle yapılan sigorta borçlanmasının başka bir işlevi daha bulunmaktadır. Kamuda görev yapan işçilerin askerlik borçlanması yapması halinde borçlanılan süreleri kamu hizmeti sayılmakta, işçiye kamu hizmetlerine ilave borçlanılan süreler için de kıdem tazminatı ödenmektedir. Hak sahipleri tarafından yapılacak olan sigorta borçlanmalarının ölüm aylığına hak kazanılması açısından da etkileri bulunmaktadır.

Sigorta borçlanmanın hak sahipleri açısından en önemli sonucu ölüm aylığı bağlanmasıdır. Yeter ki; borçlanma sonucu birleştirilen hizmet süreleri ile prim ödeme gün sayısı aylık bağlanması için yeterli olsun ve hak sahibi ölüm aylığı talebinde bulunsun. Ancak, hak sahipleri, borçlanma sonucu ölüm aylığına hak kazanmışlarsa, ölüm aylığı sigortalının ölümünü takip eden aybaşı değil, borçlanma tutarının ödendiği ayı takip eden aybaşı olacaktır

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun hizmet borçlanmalarına ilişkin hükümleri 2008 yılı Ekim ayı başı itibariyle yürürlüğe girmiştir.
Söz konusu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerine tabi sigortalılar ile bunların hak sahiplerinin borçlanabilecekleri süreler Kanunun 41, 46 ve geçici 4 üncü maddeleriyle düzenlenmiş olup borçlanmaya ilişkin usul ve esaslar aşağıda açıklanmıştır.

5510 SAYILI KANUNUN 41 İNCİ MADDESİNE GÖRE YAPILACAK BORÇLANMALAR

A- Borçlanma Hakkı Verilenler

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında sigortalı sayılanlar ile bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar, 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesi gereğince haklarında bazı sigorta kolları uygulananlar, isteğe bağlı sigortalılar, 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalılar ile bunların hak sahipleri 5510 sayılı Kanunun 41 inci madde hükümleri gereğince borçlanma yapacaklardır.

B- Borçlanma Kapsamında Olan Süreler

5510 sayılı Kanunun 41 inci maddesi uyarınca;
a) Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalı kadının, ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başladığı tarihten sonra iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden itibaren geçen iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulan süreler,
b) Kanunun 4 üncü maddesinin (b) bendinin (1) ve (3) numaralı alt bentlerine göre zorunlu sigortalılıkları devam edenler hariç olmak üzere, er veya erbaş olarak silah altında veya yedek subay okulunda geçen süreler,
c) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında olanların, personel mevzuatlarına göre aylıksız izinde geçen süreleri,
d) Sigortalı olmaksızın doktora öğreniminde veya tıpta uzmanlık için, yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğreniminde geçen süreler,
e) Sigortalı olmaksızın avukatlık stajını yapanların normal stajda geçen süreleri,
f) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında geçen sigortalılık süreleri hariç, sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen süreleri,
g) Grev ve lokavtta geçen süreler,
h) Hekimlerin fahri asistanlıkta geçen süreleri,
ı) Seçim kanunları gereğince görevlerinden istifa edenlerin, istifa ettikleri tarih ile seçimin yapıldığı tarihi takip eden aybaşına kadar açıkta geçirdikleri süreler,
borçlanma kapsamına alınmıştır.

Sigorta borçlanmasının son işlevi OLARAK yukarıda bahsetmiş olduğumuz borçlanılan miktarın gelir vergisi açısından indirim konusu yapılabilmesi hususu; Gelir Vergisi Genel Tebliği Seri No 111 GVK 111 tebliğde açıklanmış olup ilgili tebliğde;

"Bakanlığımıza yapılan başvurmalardan, ücretlerin vergilendirilmesi ile ilgili uygulamalardan bazı tereddütlerin doğduğu anlaşılmış ve bu konularda, aşağıdaki açıklamaların yapılması gerekli görülmüştür.

1. EMEKLİ SANDIĞI VE SOSYAL SİGORTA KURUMLARINA ÖDENEN BORÇLANMA AİDAT VE PRİMLERİ :

Belli şartları taşıyan kimselerin sosyal güvenliklerini sağlamak amaciyle, kanunla kurulan ve tüzel kişiliği haiz Emekli Sandıkları ve Sosyal Sigorta Kurumlarına, ödenen paralara aidat ve prim denilmekte ve bunlar 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 63 üncü maddesindeki şartlarla, ücretin gerçek safî tutarının hesabında, gider olarak indirilmektedir.

Emekli Sandığı ve Sosyal Sigorta Kurumlarından, kanunla kurulmuş olanların üyelerine çeşitli kanunlarla, daha önceki dönemlerde ödenmemiş bulunan aidat veya primleri borçlanma suretiyle ödeme ve dolayısiyle emekliliğe esas alınacak hizmet sürelerini uzatabilme hakkı tanınmaktadır. Bunun için, kanunlarla belli edilen koşullar altında borçlanılan aidat ve primlerin, üyelerce ödenmesi zorunludur.

Bu ödemeler de Gelir Vergisi Kanununun 63/2 maddesinde sayılan aidat ve primler niteliğindedir ve bunların da ücretin gerçek safi tutarının hesaplanması sırasında gider olarak indirilmesi, Gelir Vergisi Kanunu'nun lafzına ve ruhuna uygun görülmektedir.

Açıklanan nedenlerle;

A _ Emeklilik aidatı ve sosyal sigorta primlerinin gider olaraık indirilmesi kanunen kabul edilmiş bulunan kurumlara, kanunlarında öngörülen şekilde ücretten kesilmek suretiyle ödenen borçlanma aidat ve primlerinin miktarına ve nisbetine bakılmaksızın, kesildiği aya ait gelir vergisi matrahının tesbitinde gider olarak nazara alınması;

B _ Aidat toptan ödenmişse, ödenen tutara ulaşılıncaya kadar bu miktarın ücretlerin, vergiye tâbi tutarından indirilmesi;

Olarak mevzuatta yer alması sonucu kişilerin SGK'ya yapmış olduğu borçlanmalar sonucu bu borçlanma tutarların "Aidat toptan ödenmişse, ödenen tutara ulaşılıncaya kadar bu miktarın ücretlerin, vergiye tâbi tutarından indirilmesi" hükmü gereği vergi indiriminden yararlanılması sonucunu doğurmaktadır.

Peki, bu borçlanma tutarları nasıl vergi indirimi olarak değerlendirilir; SGK'ya ödenen borçlanma primleri, ödemenin yapıldığı

aydan başlayarak Gelir Vergisi matrahının tespitinde gider olarak gösterilebiliyor. Vergi indiriminden yararlanabilmek için çalışanın, borçlanmaya ilişkin ödeme belgesini işverene vermesi gerekiyor. Belge işverene verildiği aydan başlayarak, takvim yılı sınırlaması olmaksızın, SGK'ya ödenen prim tutarının tamamı, vergiden indirilebiliyor. Dolayısıyla SGK'ya yapılan borçlanma tutarı, bu rakam tamamlanıncaya kadar işçinin vergi matrahından indirilecektir. Böylece işçi, o aya ilişkin vergi ödemeyecek ve vergi olarak kesilecek işçinin cebine girecektir. Doğum borçlanması daha uzun süreler için yapıldığından, doğum borçlanması yapan işçilerin vergi indirimi avantajı daha yüksek rakamlara ulaşacaktır. Askerlik ve doğum borçlanmasında vergi indiriminden yararlanabilmek için borçlanmanın çalışırken yapılması gerekmektedir.

Umarım derlemiş olduğum bu yazı bu yazı EYT taslak çalışmaları öncesi siz değerli okuyucularıma bir nebze olarak fayda sağlayabilir. Saygılarımla

KAYANAKÇA

1) https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=13973&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5

2) https://www.gib.gov.tr/node/88302

3) https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/299550

4) https://www.kamuiscileri.net/haber/9823951

HAKEMLİ MAKALELER

ÇALIŞMA HAYATININ İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN DENETİMİ

Müjdat ŞAKAR
Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Burcu ŞENSOY
Sosyal Güvenlik Denetmeni
Doktora Öğrencisi, Marmara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi Bölümü,

ÖZET

Çalışma hayatında işveren ve işçi arasında zaman zaman anlaşmazlıklar gerçekleşmektedir. Bu anlaşmazlıklar yargıya intikal etmeden idari yollarla çözüme kavuşturulabilmektedir. Bireysel iş uyuşmazlıklarının idari yollarla çözümü işçi şikayetleri üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı nezdinde yer alan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesinde yer alan Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik Teftiş Başkanlığı ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından yerine getirilmektedir. Bu çalışma bireysel iş uyuşmazlıklarının idari yollarla çözümünü ve çalışma hayatının denetimini konu edinmektedir. Araştırmada, iş uyuşmazlığına ilişkin güncel bilgiler ve yasal mevzuat ışığında konunun anlaşılır bir şekilde izah edilmesi amaçlanmıştır.

Anahtar kelimeler: İş Uyuşmazlıkları, Çalışma Hayatının Denetimi, İhbar, Şikayet.

SUPERVISION OF WORKING LIFE IN TERMS OF LABOR AND SOCIAL SECURITY LAW

ABSTRACT

In working life, disagreements occur from time to time decisively between employer and employee. These disputes can be resolved by administrative means without going to court. The resolution of individual labor disputes by administrative means is carried out by the Guidance and Inspection Directorate under the Ministry of Labor and Social Security on employee complaints, as well as the Guidance and Inspection Directorate of the Social Security Institution and Social Security Auditors within the Social Security Institution. This study deals with the resolution of individual labor disputes by administrative means and the supervision of working life. In the research, it is aimed to explain the issue in an understandable way in the light of up-to-date information and legal legislation on labor disputes.

Keywords: Labor Disputes, Supervision of Working Life, Notification, Complaint.

1.GİRİŞ

Uyuşmazlık, paylaşılamayan menfaatlerin taraflar arasında çözülemediği noktalarda ortaya çıkar. Uyuşmazlık kavramı birbirlerine karşı sorumlulukları olan kişilerin hak ve menfaatlerinin varlığı ile yükümlülüklerini yerine getirme aşamasında aralarında oluşan farklı görüş ve beklentilerin meydana gelmesidir (Kutal, 2011:220). Toplumsal hayatta artan insan ilişkileri de uyuşmazlıkların artması ve karmaşık bir hal alması ile sonuçlanmıştır (Konuralp, 1996: 538). Bu uyuşmazlıklar özellikle iş hayatı söz konusu olduğunda kolayca çözülememekte ve hukuki zemine taşınmaktadır. Gelişen dönem ve şartlara uyum sağlamak için bu kapsamda çok sayıda yasal düzenleme yapılmıştır.

İş hayatında ortaya çıkan olumsuzlukların çözümü ile ilgili düzenlemelerin geçmişi yaklaşık 150 yıl öncesine kadar gitmektedir. Tanzimat dönemi öncesinde çalışma hukukunun kaynağını örf, adet ve din kuralları teşkil etmekte iken 1877 tarihli Mecelle' de çalışma hayatına yönelik önemli düzenlemeler yer almıştır. Cumhuriyet döneminde ise bu konudaki ilk düzenleme 1924 Anayasası ile yapılmıştır. Toplanma ve dernek kurma hakkı Anayasa ile getirilmiş ve sonrasında Hafta Tatili Kanunu yürürlüğe girmiştir (Bigat, 2007:44). Çalışma hayatına özel olarak düzenlemelere 1936 tarihli 3008 Sayılı ilk İş Kanunu1'nda yer verilmiştir. Fakat bu dönemde uyuşmazlıkların çözümü için müstakil İş Mahkemeleri Kanunu bulunmamaktaydı. Sanayi alanındaki gelişmeler ve dolayısıyla işçi sayısındaki artış sonucu ortaya çıkan sorunların çözümü adına 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu2 30.01.1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Böylece çalışma hayatındaki uyuşmazlıkların çözümü için özel mahkemeler kurulmuştur. 1950li yıllarda artan sanayileşme ve şehirleşme ile birlikte iş hayatına yönelik düzenlemelerin sayısı da artmıştır. Bunlardan bazıları 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Kanunu3 ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu4, 1968 yılında yürürlüğe giren 931 Sayılı İş Kanunu5dur. Uzun süre yürürlükte kalmayan 931 Sayılı İş Kanunu yerine ise 1475 Sayılı İş Kanunu 25.08.1971 tarihinde kabul edilerek 01.09.1971 tarihinde yayımlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Son olarak 10.06.2003

1 15/06/1936 tarih ve 3330 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

2 04/02/1950 tarih ve 7424 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

3 24/07/1963 tarih ve 11462 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

4 24/07/1963 tarih ve 11462 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

5 18/07/1968 tarih ve 12953 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

tarihinde yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu6, uzun yıllar uygulanan 1475 Sayılı İş Kanunu'nun yerini almıştır7.1982 Anayasası'nın kabulünden sonra ise 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 8ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 9kabul edilmiştir. Bu konudaki son düzenleme ise, 18.10.2012 tarihinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu10 olup bu kanunun kabulü ile bu hususstaki yasal mevzuat tek bir kanun haline gelerek diğerlerini yürürlükten kaldırmıştır.

İş hayatı ile ilgili pek çok düzenleme yapılmış olmasına rağmen bireysel iş ilişkilerinin tamamını kapsayan tek bir kanun mevcut değildir (Çelik, 2010: 14). Farklı iş kolları için farklı düzenlemelerin yer alması ve iş hayatının sürekli değişen dinamik yapısı nedeniyle iş anlaşmazlıkları artarken bunların hukuki boyutu ve alternatif çözüm yolları önem kazanmaktadır. Bu çalışmada, bireysel iş uyuşmazlıklarının idari yollarla çözümünü ve çalışma hayatının denetimini detaylı olarak anlatmaya çalışacağız.

2. ÇALIŞMA HAYATININ DENETİMİ

Çalışma hayatının denetimi, çalışma hukuku kurallarına uyma yükümlülüğünün temini için bir alanın sürekli olarak araştırılması ve incelenmesi iken teftiş ise bir şeyin, doğrusunu bulmak maksatlı her açıdan soruşturulmasıdır (Aktay, Karaca, Kocabaş ve Yücesoy, 2019:6). Bir diğer tanımlama ile çalışma hayatının denetimi, kanunda geçen çalışma hayatına dair kuralların işyerinde uygulanmasını ve işveren ile işçi arasındaki ilişkinin ulusal menfaat yönü ile devletin denetleme, izleme ve teftiş hizmetleri olarak tanımlanmaktadır (Can, 2013:55).

6 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

7 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatı ile ilgili maddesi henüz uygulamaya konulmadığından halen yürürlüktedir.

8 07/05/1983 tarih ve 18040 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

9 07/05/1983 tarih ve 18040 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

10 07/11/2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Anayasamızın 49. maddesinin birinci fıkrasına göre "*çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir*". 03/10/2001 tarih, 4709 sayılı Kanunun 19'uncu maddesi ve değişik ikinci fıkrası gereğince devlet, "*çalışanların hayat seviyesini yükseltmek çalışma hayatını geliştirmek için, çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır*." Anayasanın bu hükmü doğrultusunda, çalışma hayatında çalışma barışını korumak için devletin işyerlerini denetlemesi gerekmektedir. Çalışma hayatının denetimi, yargı önüne intikal etmeden, devletçe bir iş uyuşmazlığının tespiti, çözümü ve önlenmesi konusundaki aracıdır (Şişli, 2012:53).

İşyeri ile ilgili çalışma ve sosyal güvenlik alanına yönelik hak ihlaline uğrayan işçiler şikâyet için bizzat SGK, Çalışma ve İş Kurumu Müdürlükleri'ne dilekçe ile başvurma hakkına sahiptir. Ayrıca Alo 170, CİMER hatları aracılığı ile de başvuru yapılabilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 74. maddesinde belirtilen *"Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye'de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne yazı ile başvurma hakkına sahiptir."* düzenlemeden de anlaşılacağı gibi işçilerin idareye şikâyet dilekçesi ile başvurmaları Anayasa ile teminat altına alınmış bir haktır. Bu hak aynı zamanda 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunu11'nun 3.maddesinde aynen ***"****Türk vatandaşları kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında, Türkiye Büyük Millet Meclisine ve yetkili makamlara yazı ile başvurma hakkına sahiptirler."* Bireysel iş uyuşmazlıklarının idari yollarla çözümünde denetimler işçi şikayetleri üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı nezdinde yer alan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı[12] ile Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesinde yer alan Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik Teftiş Başkanlığı ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından yerine getirilmektedir. Yapılan denetimler, ne yazık ki çok başlı olup denetim bürokrasisine neden olan bir yapılanma içindedir.

11 10/11/1984 tarih ve 18571 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[12] 10/07/2018 tarih ve 30474 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 1 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 78. maddesiyle "İş Teftiş Kurulu", "Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı" olarak değiştirilmiştir.

2.1.Çalışma Hayatının İş Hukuku Yönünden Denetimi

Çalışma hayatında iş mevzuatının eksiksiz uygulanıp uygulanmadığının denetimi kamu düzenini ilgilendirdiğinden bu görev, bütün toplumlarda devlete ait olduğundan iş denetimi kamusal erk tarafından düzenlenerek kamu yönetimi çatısı altında örgütlenmektedir (Aktay, Karaca, Kocabaş ve Yücesoy, 2019:37). Ülkemizde, Anayasa, 81 sayılı ILO Sözleşmesi ve 1 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile çalışma hayatının denetim sorumluluğu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na verilmiştir. Bu da göstermektedir ki, çalışma hayatının denetimi, merkezi yönetim düzeyinde bir bakanlık içerisinde örgütlenmiş olup ayrı idari birimler ise çalışma hayatının denetiminde yetkilendirilmişlerdir. İş Kanunu'nun 91. maddesinde; *"devletin çalışma hayatı hakkındaki mevzuatın uygulamasını iş müfettişleri eliyle denetleyeceği, izleyeceği ve teftiş edeceği"* belirtilmiştir (İş Teftiş Rehberi, 2011:3).

Çalışma hayatının denetimi ile devlet, çalışma hayatına doğrudan katılmakta olup böylece iş müfettişleri, kamunun toplumsal hayata müdahalesinde doğrudan görevlendirilmişlerdir. İş denetimi, diğer yönetsel denetimlerden anlamı ve içeriği bakımından farklı olan kamusal bir etkinliktir. Çağımızın gerekliliği olan sosyal devlet anlayışını bu gereklilik biçimlendirmekte olup doğrudan karşılık verme hususunda iş denetimi içerik çerçevesinde atılacak adımlara katkıda bulunmayı amaçlamaktadır (Sarı,1997: 66-67; Pekiner,1975:2-3). Sosyal devlet bağlamında çalışma hayatının denetimi, iş yasalarının uygulanmasını, sosyal hakların hayata geçmesini ve çalışma ilişkilerinin yasal kurallar çerçevesinde sistemli bir şekilde işlemesini amaçlamaktadır. Doğrudan iş denetimi ise "iş sağlığı ve güvenliği açısından koruma ve sosyal risklere karşı koruma ile işgücünün ve işyerinin korunmasını sağlama", "çalışma koşulları ve ortamlarının iyileştirilmesi" ile "kamu düzeninin sağlanması" nı amaçlarken devletin çalışma hayatına müdahale aracı olan iş denetiminin amaçları ise "iş yasası kurallarının uygulatılması", "işverenler arasında haksız rekabetin önlenmesi" ve "çalışma barışını sağlama" olarak sayılabilir (Aktay, Karaca, Kocabaş ve Yücesoy, 2019:37).

İşçinin iş sözleşmesinin devam edip etmediği şikâyet dilekçelerinin incelenmesi açısından önemlidir. 4857 sayılı İş Kanunun 91. Maddesinde iş teftişinde devletin yetkisinden bahsedilmiştir; *"Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince*

yapılır. İşçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine, iş sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla birinci fıkra hükmü uyarınca işlem yapılabilir." Bu kapsamda iş sözleşmesi sona eren işçilerin bireysel alacaklara ilişkin başvuruları arabuluculara intikal ederken iş sözleşmesi devam eden işçilerin şikâyet konuları ise iş müfettişlerince incelenmektedir. İş müfettişlerinin bireysel alacaklara ilişkin şikâyet denetimleri fesih haricindeki haller ile sınırlandırılmıştır (Özdemir, 2015:212). Ancak bireysel alacak olmayan mobbing, kısa çalışma ödeneği, bireysel emeklilik sistemi, iş sözleşmesinin düzenlenmemesi vb. başvuruları iş müfettişleri tarafından iş sözleşmesi sona erse dahi incelenmektedir. Örneğin bir işçi, Alo 170 veya Cimer aracılığıyla, ücretin, fazla çalışma ücretinin veya Ulusal Bayram ve genel tatil ücretinin ödenmediğine ilişkin bir dilekçe yazıyorsa bu durumda işçinin iş sözleşmesinin devam etmesi gerekmektedir. Bu husus bireysel alacağa ilişkin konu olduğu için iş sözleşmesinin devam etmesi istenmektedir. Ancak işçinin kendisine işyerinde mobbing uygulandığına ilişkin şikayette bulunması halinde; bu durumda iş sözleşmesinin devam edip etmediğinin önemi olmaksızın iş müfettişleri tarafından inceleme yapılmaktadır. Ayrıca Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına yapılacak başvurularda 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanununun dikkate alınması esastır. Oluşturulan dilekçelerde 3071 sayılı Kanunun 4. ve 6. Maddelerinin esas alınması gerekmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının İş Teftiş Rehberi 3.7. maddesinde, *"3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanununa uygun olmayan dilekçeler teftiş programına alınmaz"* hükmü yer almaktadır. Kanunun 4. Maddesinde *" Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerde, dilekçe sahibinin adı soyadı ve imzası ile iş veya ikametgâh adresinin bulunması gerekir."* ve 6. Maddesinde *"Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerden; a) Belli bir konuyu ihtiva etmeyenler, b) Yargı mercilerinin görevine giren konularla ilgili olanlar, c) 4 üncü maddede gösterilen şartlardan herhangi birini taşımayanlar, İncelenemezler."* hükümleri yer almaktadır. Buna göre oluşturulan dilekçelerde illiyet bağı olması, dilekçelerin somut ve ayrıntılı konuları içermesi ve yargıya yansıyan konuları içermemesi gerekmektedir. Bu hususları içermeyen dilekçeler Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından işleme alınmamaktadır. Bununla birlikte işyeri işçisi olmayıp yani işveren ile iş sözleşmesi olmayan kişilerin eğer işyeri ile illiyet bağı olması durumunda ve dilekçenin somut ayrıntılı bir şekilde oluşturulması halinde dilekçeler işleme alınabilmektedir. Örneğin kamuya yansıyan olaylara ilişkin hususlarda illiyet bağı şartı aranmamaktadır.

6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun13 kapsamında yapılan değişiklikler ile işçi şikayetleri hakkındaki soruşturmanın görevli memur tarafından yapılması yargısal çözümün daha hızlı ve kolay şekilde olmasının önüne geçmekteydi (Şişli, 2012:54). Ayrıca İş Müfettişleri Derneği'nin bu konu hakkındaki araştırmasında, iş sözleşmesi biten işçinin bireysel olarak gerçekleştirdiği şikayetler memurlarca incelendiğinde idari yolla büyük bir çoğunluğunun çözülmemiş olduğu ve yargı yoluna gidildiği görülmüştür (Yücesoy, 2012:169). Dolayısıyla iş sözleşmesi sona eren işçilerin bireysel alacaklara ilişkin başvuruları hakkında çözüm üretilebilmesi için öncelikle arabulucuya gidilmesi gerekmektedir. Arabulucu aracılığıyla çözüm üretilememesi halinde ise daha sonra yargıya intikal etmesi görevli memur eliyle soruşturmanın tamamlanmasına nazaran yerinde bir uygulama olmuştur.

Yukarıda belirtilen 81 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 3. maddesinde belirtilen iş denetiminin temel sorumluluğunun çalışma şartlarına ve çalışma ortamına ilişkin iş mevzuatının uygulanması temin edilerek sözleşmesi sona eren işçi şikayetlerinin incelenmesi yeniden iş müfettişlerinin incelemesi olarak iş denetiminin asli konuları arasında olması gerekliliği değerlendirilmelidir. İşçinin uzun bir yargısal süreci beklememesi ve kısa sürede hakkına kavuşması için öncelikle idari denetim yoluna başvurması, alacaklarına ve haklarına ulaşabilmesi açısından önemli bir adımdır (Yücesoy, 2012:171).

2.1.1.Çalışma Hayatının İş Hukuku Yönünden Denetiminin Tarihçesi ve Yapılanması

İktisat Vekaleti tarafından 1936 yılında kurulan İş Dairesi adı ile faaliyete başlayan iş müfettişleri, 1979 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çatısı altında "İş Teftiş Kurulu" olarak çalışmaya başlamıştır. Çalışma hayatında işin yürütümü ile iş sağlığı ve güvenliği hususlarının denetlenmesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde yetkili iş müfettişlerince yapılır (4857, m.91). Bakanlık bünyesinde İş Teftiş Kurulu ve ona bağlı sosyal ve teknik iş müfettişleri ile doğrudan Bakanlığa bağlı olan İş Teftiş Kurulu iş başmüfettişleri, iş müfettişleri ve iş müfettiş yardımcıları bulunmaktadır.

13 25/2/2011 tarih ve 27857 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi (81 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmesi) 19/06/1947 tarihinde kabul edilmiş ve 1950'de Türkiye tarafından onaylanarak 22/12/1950 tarihinde Resmi Gazete' de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu bağlamda İş Teftiş Kurulu uluslararası bir sözleşmeye dayanan ilk ve tek teftiş kuruludur ve iş müfettişliği de uluslararası bir meslek statüsünde bulunmaktadır. Bu sözleşmenin 3. maddesinde iş müfettişlerinin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu14'nun 24'üncü maddesi doğrultusunda işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işyerlerinin çalışma süreleri, denetimi, iş güvenliği, ücretler, çocuk ve gençlerin çalıştırılması ve çalıştırma şartları, işçilerin sağlığı ve refahı ve işçilerin işlerini yaptıkları sırada korunmalarına ait kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlamak, işçiye ve işverene kanuni hükümlerin uygulanması yönünde tavsiyede bulunmak ve bilgi vermek, kanunda açıkça düzenlenmemiş olduğu belirlenen hükümlerin ilgili makamlara bildirilmesi (81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi, 2015) gibi görevleri düzenlenmiştir.

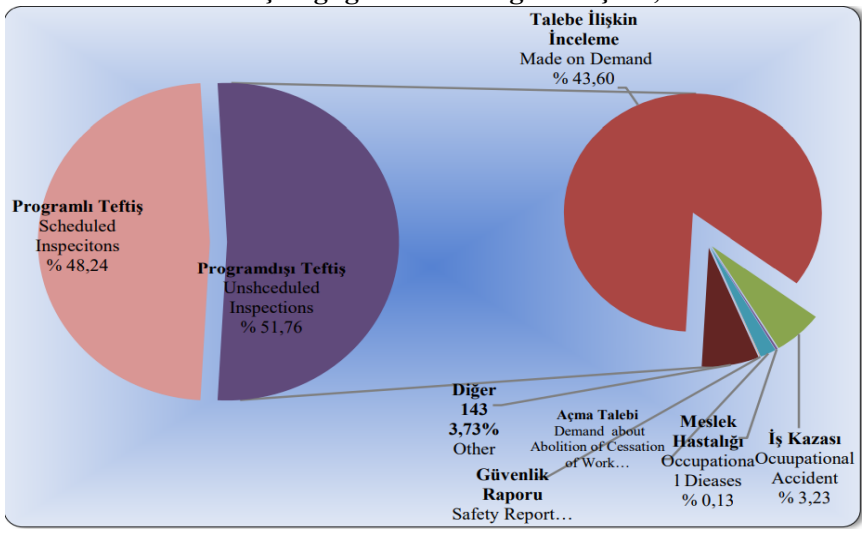
Ayrıca işverene verilen önel, iş müfettişleri tarafından gerçekleştirdikleri denetimlerde görevlerinin esaslarını, işyerinin mevcut durumunu ve yapılan denetimin türünü göz önünde tutarak tespit edilen eksikleri tamamlamak amacını taşımaktadır. İş Teftiş Tüzüğü, iş müfettişleri tarafından işverene uygun bir önel verilebilmesinin kanuni dayanağını oluştururken ILO'nun 81 sayılı Sanayi ve Ticarette İş Teftişi sözleşmesinin 17'nci maddesi ise bu yetkinin kaynağını oluşturmaktadır. Genel çalışma planı, çalışma hayatının riskleri, öncelikleri ve İş Teftiş Kurulu imkanları dikkate alınarak yıllık olarak "programlı teftişler" ve "incelemelerden oluşan program dışı teftişler" olarak hazırlanmaktadır. Genel çalışma planı dahilinde olan programlı teftişler çalışma hayatındaki problemlerin değerlendirilmesi üzerine işyerlerinde yapılan teftişlerdir. "*İncelemelerden oluşan program dışı teftişler, çalışma mevzuatı hakkındaki talep üzerine veya Kurula gelen ihbar, şikâyet vb. talepler üzerine evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır özellikte olanların teftiş programına alınması sonucu işyerlerinde yapılan teftişlerdir"* (ÇSGB. İTK. Yön.m.46).

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından yapılan teftişlerde bireysel alacaklara ilişkin konularda proaktif (önleyici) teftiş anlayışını benimsemektedir. Yani işyerinde çalışma barışını bozmadan, oluşan sorunun esaslı olarak giderilmesi ve varsa işçilerin bireysel alacaklarına ilişkin ödemelerinin işverene ödettirilmesi amaçlanmaktadır. Örneğin, bir

14 30/6/2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

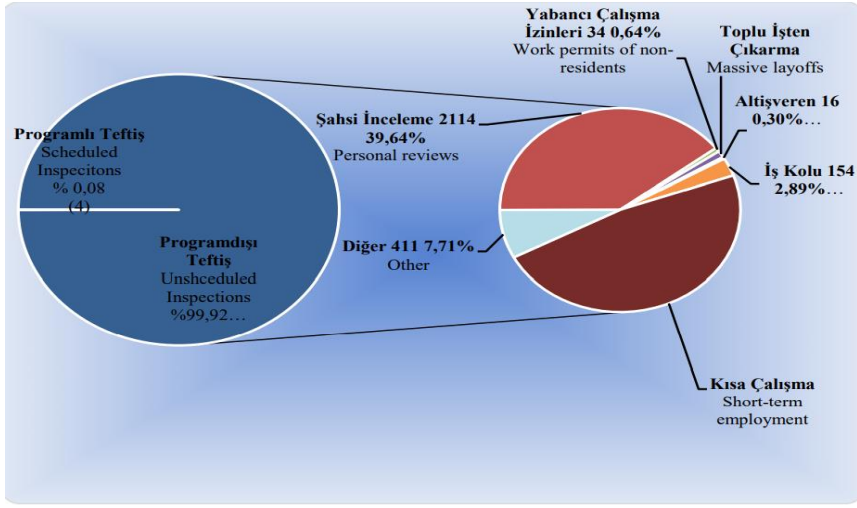
işçi fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği hususunda başvuruda bulunmuş ise, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı için esaslı olan o işyerindeki çalışma sürelerinin kanuni süreler haline getirilmesi ve işçinin eksik ödenen fazla çalışma ücretlerinin işverene ödettirilmesidir. Ancak işveren tarafından düzeltme yoluna gidilmediği durumlarda İş Müfettişleri tarafından idari yaptırımlar uygulanmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının İş Teftiş Rehberi'nin ikinci kısım birinci bölüm kontrol teftişi başlığında konu detaylı şekilde anlatılmaktadır. Buna göre kontrol teftişte, belirtilen ve giderilmesi için işverene tebliğ edilen mevzuata aykırı ve eksik hususların giderilip giderilmediği incelenir. Mevzuata aykırılıkların giderilmemiş olması ve/veya halen devam etmekte olduğunun tespit edilmesi durumunda süre verilmeyip, idari para cezası uygulanmaktadır.

Grafik 1.İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişleri, 2020



Kaynak: Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın No:46, s.86.

Grafik 2. İşin Yürütümü Teftişleri, 2020



Kaynak: Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın No:46, s.86.

Yukarıdaki grafikler de göstermektedir ki İş Teftişi Tüzüğü (İTT) işyerinde gerçekleşen denetimi, "*işin faaliyeti hakkındaki denetim, iş sağlığı ve güvenliği denetimi*" olarak ikiye ayırmaktadır. 2020 yılı içinde işin yürütümü açısından toplam 5.333 denetim gerçekleştirilmiş olup bunların 4'ü programlı teftiş, 5.329'u program dışı teftiş; iş sağlığı ve güvenliği teftişlerinin toplam 3.837 olduğu bunların 1.851'inin programlı teftiş, 1.986'sının program dışı teftiş olduğu; iş kazası teftişinin ise 124 meslek hastalığı teftişinin ise sadece 5 olduğu ayrıca 2.544 kısa çalışma incelemesinin yapıldığı görülmektedir. Tüm bu istatistikler yapılan teftiş sayılarının düşük olduğunu ve bu sayıların denetim birimlerinin takviyeye ihtiyacı olduğunu göstermektedir.

İş müfettişlerinin sayısı ve ülkede işyeri başına düşen müfettiş sayısı çalışma hayatında denetimin etkinliğinin ve başarısının en somut ölçütlerinden olup Uluslararası Çalışma Örgütünün bu konuda koyduğu ölçütler (Gökbayrak ve Özsuca, 2009: 377);

• Gelişmiş bir ülke için 1/10.000,
• Gelişmekte olan bir ülke için 1/20.000,
• Az gelişmiş bir ülke için 1/45.000'dir.

Örneğin ABD için ölçüt, 1/45.000, iken ülkemizde SGK'nun 2021 yılı istatistiklerine göre işçi sayısı 18.399.864 (5510 sayılı Kanun 4-1/a kapsamında), kendi hesabına çalışan sayısı 3.156.745 (5510 s. Kanun 4-1/b kapsamında), memur sayısı 3.188.540 (5510 s. Kanun 4-1/c kapsamında)dır. Denetim yapmakta olan iş müfettişi (2021 yılında 1100) başına (denetim kapsamında bulunan yaklaşık 18.399.864 işçi gözetilerek) 59.783.05 işçi düşmektedir. Bu ölçüt doğrultusunda ülkemiz; gelişmekte olan ülkelere yönelik ILO'nun getirdiği ölçütlerin gerisine düşerken az gelişmiş ülkelere yönelik geçerli ölçütlere yaklaşmaktadır.

2.2.Çalışma Hayatının Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Denetimi

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu15'nun 59. maddesinin birinci bendinde; "*Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin işlemlerin denetimi, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları eliyle yürütülür."* Hükmünde belirtildiği gibi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uygulamalarının sigortalılık tespiti vb. Kurumda görev yapan Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından yapılmaktadır. Ayrıca aynı Kanunun 59. maddesinin üçüncü bendine göre; "*Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları, 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen denetim, teftiş ve kontrol yetkisini de haizdir."* Hükmü gereği Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ile Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin aynı zamanda İş Kanunu dahilinde de teftiş, denetim ve kontrol yetkisi bulunmaktadır.

Türkiye'nin 2019-2023 yıllarını kapsayan Onbirinci Yıl Kalkınma Planı ile denetimlerin önemi üzerinde durulmuş olup kayıt dışılıkla mücadele için denetim sisteminin etkinleştirilmesi, risk odaklı denetim uygulamalarının yaygınlaştırılarak geliştirilmesi ve denetim konusunda kurumlar arasında iş birliğinin güçlendirilmesi hedeflenmiştir (Üvedi, 2022:352, Yaklasim.com,. Çevrimiçi:01.11.2022) Sosyal Güvenlik Kurumu'nda Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin olduğu iki kollu bir denetim sistemi bulunmaktadır. SGK denetim birimleri arasında aynı şikâyete/ihbara esas olarak hem Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından hem de Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri tarafından gruplandırılan iş tanımları sebebiyle kopukluk mevcut olduğu gibi ayrıca bu birimler arasında koordinasyon olmaması nedeniyle mükerrer denetimler ve yaptırımlar gerçekleşebilmektedir. Bu durum sonucunda, işçi, işveren, vatandaş ve

15 16/06/2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

devlet için maddi kayıplar ile kamu zararı ve denetim bürokrasisi bir de emek ve zaman kaybı oluşmakta, kamu kurum ve kuruluşlara olan güven ise azalmaktadır.

Sosyal Güvenlik mevzuatının uygulamasına ilişkin olarak başta kayıt dışı istihdamla mücadele olmak üzere, iş kazası, meslek hastalığı incelemeleri gibi önem taşıyan on altı çeşit konuda denetim yapılmaktadır. Bu denetimler sonucu, kayıt dışılık oranının, %29,7[16] seviyesine düşürüldüğü görülmektedir. Denetim bürokrasisinin aşılması halinde daha etkin denetimler yapılarak bu oranın daha da aşağılara çekilebileceği kanaatindeyiz.

Şikayetler, iş hukuku ile ilgili olanlar dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında ele alınanlar ve sosyal güvenlik hukuku ile ilgili olanlar dolayısıyla bunlar da 5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu dahilinde değerlendirilenler olmak üzere ikiye ayrılabilir. İş hukuku ile ilgili olanlar; iş sözleşmeleri, fesih, ücret, prim, ikramiye, çalışma saatleri, fazla mesai, haftalık ve yıllık izin, kıdem ve ihbar tazminatı alacakları gibi konuları içermektedir. Örneğin; kıdem tazminatının ödeme oranının düşük olması nedeniyle bu tazminatın fona çevrilmek istenmesi, çalışmaların asıl gerekçelerinden biridir. Bundan dolayı işverenlerin çoğunluğu tazminat ödemelerini maddi külfet olarak görmekte ve ödeme yapmak istememektedir. Bu da işçiler için önemli bir şikâyet konusudur. Sosyal güvenlik hukuku ile ilgili olanlar ise sigortasız çalıştırılma, primlerin eksik ödenmesi, iş kazası ve meslek hastalıkları, sahte sigortalılık gibi konuları içermektedir.

Yukarıda daha önce de belirttiğimiz üzere sigortasız çalıştırma ya da eksik gün ve prim ödemelerine ilişkin şikâyet dilekçeleri ise Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından incelenmektedir. Denetim esnasında sigortasız çalıştırıldığını iddia eden işçinin işyerinde fiili çalışması tespit edilirse, işçilerin beyanları alınır. İşçi denetim tarihinde işe başladıysa o günden itibaren, daha önce işe başladıkları tespit edilirse geriye dönük bir yıllık sigortalılıkları işçi ve işveren beyanları ve yapılan çevre soruşturması

[16] TÜİK Kurumsal (tuik.gov.tr) 2021 Temmuz ayı verilerine göre, "*sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların toplam çalışanlar içindeki payını gösteren kayıt dışı çalışanların oranı, bir önceki yılın aynı ayına göre 4,5 puan azalarak %29,7 olarak gerçekleşti. Tarım dışı sektörde kayıt dışı çalışanların oranı bir önceki yılın aynı ayına göre 3,9 puan azalarak %17,4 oldu."*

doğrultusunda sağlanır. Bir yıldan[17] fazla olan çalışma iddialarında ise elinde bilgi ve belge olması şartıyla işyerinin kayıtlarının incelenmesi ya da kamu idarelerinin denetim elemanları tarafından mevzuata göre yapacakları denetim ve incelemeler neticesinde ya da çeşitli kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden çalıştığı anlaşılan kişilerin sigortalılıkları sağlanırken işverenin çalışanlarının sigortalılıklarını zamanında bildirmemesinden ötürü de idari para cezası uygulanır. Fiilen çalışmaları tespit edilemeyen kişiler için işyeri kayıt ve belgelerinden çalışmalarının tespit edilmesi kayden tespit yoludur (Şakar, 2021:238).

İşçinin bir yıldan fazla süreli hizmeti tespit edildiğinde, SGK' nın denetim ve kontrolle görevli memurlarınca işyerinde fiilen yapılan tespitlerden ve kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden kayıt ve belgelere dayanmaksızın çalıştığı belirlendiği halde 5510 sayılı Kanun'un 86. maddesine göre hizmet olarak değerlendirilmediğinden yetkili mahkemede hizmet tespit davası açılmaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 86.maddesinde sigortalının işyerinde çalıştığının geriye dönük olarak bir yıllık hizmetinin tespiti için herhangi kayıt ve belge şartı getirilmemiştir. Bu tespit için tek sınırlandırma şartı işyerinde fiilen yapılan tespitler olmasıdır. Ancak Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği[18]'nde geriye

[17] 5510 sayılı Kanun'un 86.maddesine **(Ek fıkra: 17/4/2008-5754/50 md.)** ile gelen hükme göre ***"****Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca işyerinde fiilen yapılan tespitlerden ve kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden kayıt ve belgelere dayanmaksızın çalıştığı belirlendiği halde, hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının Kuruma bildirilmediği anlaşılan veya eksik bildirildiği tespit edilen sigortalıların geriye yönelik hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının, en fazla tespitin yapıldığı tarihten geriye yönelik bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınır."*

[18] 16.01.2004 tarihli, 25348 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Sosyal Sigortalar Kurumu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği"nin 88 inci maddesi ile 30.10.1987 tarihli, 19619 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ile ek ve değişikliklerini yürürlükten kaldırmıştır. Ayrıca, bu Yönetmelik, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 135 inci maddesinin (B) bendi ile 09/07/1987 tarih ve 19512 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 3395 sayılı " 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ve Bu Kanuna Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesine Dair Kanun", 12/05/1993 tarih ve 21579 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 3910 sayılı "Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", 08/09/1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazete' de

dönük bir yıllık hizmet kazanabilmek için belli koşullar gerekmektedir. Her ne kadar 5510 sayılı Kanun'un "Kurumun Denetleme ve Kontrol Yetkisi" başlıklı 59'uncu maddesine göre; Kurum denetim ve kontrol ile görevli memurları görevleri sırasında Kurum alacağı tespitinde yapılacak işlemlerin yemin dışındaki diğer delillere dayandırılabileceği, tutulan tutanakların aksi ispatlanıncaya kadar geçerli sayılacağına hükmedilmiş olsa da 2020/39 sayılı Sosyal Güvenlik Denetmenleri İş ve İşlemleri genelgesi[19] ekinde belirtilen Çalışma Talimatı'nın "*1.1.2.3. Yerel Denetimin Gerçekleştirilmesi"* başlıklı bölümünün i bendinde belirtilen *"sigortalı durum tespiti anında bir yıl geriye dönük tarihten daha geriye yönelik bir beyan veriyorsa ve bu kısımda da sigortasızlık mevcutsa, durum tespiti ile bir yıl geriye yönelik hizmet kazandırılabildiğinden",* hükmü ile kanundaki kesin olan ifade kesinlikten çıkarılmış olasılık haline getirilmiştir. Bu durum, Kanun hükmünü farklı şekilde yorumlayan aykırı bir ikincil mevzuatın oluştuğunu göstermektedir. Ayrıca *"iddiasını kanıtlayıcı belgesinin olup olmadığı ve işyeri kayıtlarından isim ve imzasının bulunup bulunmadığı beyanı alınarak tutanağa kaydedilir. Sigortalının, denetlenen işyerine birden fazla giriş ve çıkışı söz konusu ise bu bilginin sağlıklı elde edilmesi için ilgili dönemde çalışanların ifadelerine başvurulabilir."* Hükümleri ile bir yıllık hizmetin kazandırılması zorlaştırılmıştır. Dolayısıyla tüm bu ikincil mevzuat ile 5510 sayılı Kanun'un 86. maddesinde belirtilen "*Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurları*" olan gerek Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ve gerekse Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından düzenlenen işyeri durum tespit tutanaklarına işçilerin geriye yönelik bir yıllık sürenin hizmet olarak kazandırılması ve bu tutanakların hukuksal delil olarak kullanılması çelişkili bir durumu barındırmaktadır.

Aynı durum, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu[20]'nun yürürlükte olduğu dönem ile ikincil mevzuatları arasında da geçerliydi. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 'Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile Bilgi ve Belgelerin Elektronik Ortamda Alınması, Verilmesi ve Saklanması' adlı dördüncü kısmın 'Hizmetlerin Tespiti' başlıklı 24. Maddesinde *"Sigorta müfettişleri, sigorta yoklama memurları ve genel*

yayımlanan 4447 sayılı "İşsizlik Sigortası Kanunu", 06.08.2003 tarih ve 25191 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 4958 sayılı "Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu" uyarınca hazırlanmıştır.

[19] 15/09/2020 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanmıştır.

[20] 29, 30, 31/07/1964-01/08/1964 tarih ve 11766-11779 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

bütçeye dahil daireler ile katma bütçeli idarelerin denetim elemanlarınca iş yerlerinde yapılan fiili tespit sonucunda çalıştığı belirlendiği halde, hizmetleri Kuruma bildirilmediği anlaşılan veya eksik bildirildiği saptanan sigortalıların geriye yönelik hizmetlerinin, çalışmalarının mevcut olduğuna ilişkin yeterli ve inandırıcı delil ve bulgularla ortaya konulması kaydıyla, en fazla tespitin yapıldığı tarihten önceki bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınabilir.

Bir yıllık süreyi aşan sigortalı çalışmalar ise, her zaman düzenlenebilir nitelikte olmayan kanunen geçerli işyeri kayıtları ile kanıtlanmak şartıyla dikkate alınır." hükümleri ile Kurumun denetim elemanları tarafından yapılan yerel denetimler doğrultusunda, Kuruma bildirilmeyen veya eksik bildirilen sigortalıların hizmetlerinin geriye yönelik en fazla tespitin yapıldığı tarihten önceki bir yıllık süre dikkate alınmaktadır.

16-318 ek g e n e l g e[21]'nin "VI-Fiili Tespit Sonucunda Çalıştığı Belirlenen Sigortalıların Hizmetleri" başlıklı bölümünde ise:

"İşyerlerinde yapılan fiili tespit sonucunda çalıştıkları saptandığı halde hizmetlerinin Kurumumuza bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalıların geriye yönelik hizmetlerinin, çalışmalarının mevcut olduğuna ilişkin yeterli ve inandırıcı delil ve bulgularla ortaya konulması kaydıyla, en fazla tespitin yapıldığı tarihten önceki bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınabilecektir.

Yönetmeliğin 24'üncü maddesiyle getirilen bu hüküm, 01.05.2004 tarihinden sonra yapılacak fiili tespitler için uygulanacak, başka bir anlatımla, söz konusu tarihten önce usulüne uygun olarak yapılmış olan fiili tespitler hakkında eski uygulamaya göre işlem yapılacaktır.

Madde metninin incelenmesinden de anlaşılacağı gibi, bu şekilde saptanan çalışmanın geriye yönelik olarak kabul edilebilmesi, çalışmanın yeterli ve inandırıcı delil ve bulgularla ortaya konulmasına bağlı bulunmaktadır. Dolayısıyla bir işyerinde yapılan fiili tespit sırasında çalıştığı tespit olunan bir kimsenin geriye yönelik hizmetinin geçerli olabilmesi için tanık beyanlarının yanı sıra, geçerli belgelerle, etraftan yapılan soruşturmalarla ve benzeri araştırmalar sonucunda hizmetin o işyerinde geçtiğini doğrulayıcı nitelikte inandırıcı delillerle ortaya konulması sağlanacaktır.

[21] 13/05/2004 tarihinde Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü Sigorta Primleri Daire Başkanlığı tarafından yayımlanmıştır.

Sigortalının çalıştığı fiilen tespit edilmesine rağmen, geriye yönelik hizmetleri bu şekilde bilgi ve bulgulara dayanmıyorsa, bu defa sadece tespitin yapıldığı tarihte çalıştığı kabul edilerek işlem yapılacaktır.

Fiili tespit sırasında çalıştığı tespit edilen sigortalıların, hizmetleri bir yıllık süreyi aşıyorsa, aşan hizmetler, ancak diğer kanunlar gereğince tutulan defter ve dayanağı belgelerle kanıtlanması halinde işleme konulacaktır." hükümleri ile Kurumun denetim elemanları tarafından yapılan yerel denetimlerde tanık beyanları, çevre soruşturmaları ve inandırıcı delillerle desteklenmesi halinde, Kuruma bildirilmeyen veya eksik bildirilen sigortalıların hizmetlerinin geriye yönelik en fazla tespitin yapıldığı tarihten önceki bir yıllık süre dikkate alınmaktadır. Yukarıda ayrıntılı bir şekilde anlatıldığı gibi hizmetlerin geriye yönelik tespitinde her ne kadar 506 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanun detaylı bir incelemeden bahsetmemiş ise de hizmetlerin kazandırılması ikincil mevzuat ile zorlaştırılmış olup beyan esas sistemine dayalı SGK uygulamaları ile çelişir hale getirilmiştir.

2.2.1.Çalışma Hayatının Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ile Denetimi

Yukarıda da değindiğimiz gibi 5510 sayılı Kanun her ne kadar "*Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin işlemlerin denetimi, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları eliyle yürütülür"* hükmü doğrultusunda denetimi tekleştirmiş, kayıt dışı ile mücadele, kaydi inceleme, ifade alımı, iş kazaları incelemeleri, asgari işçilik denetimleri vb. tüm denetim birimlerinin mücadele alanlarını standardize etmiş olsa da Kurum içi yönetmelikler ile Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri nin sorumlulukları ayrıştırılmaktadır. Asgari işçilik22,

22 *"İşverenin Kuruma, emsaline, yapılan işin nitelik, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütülmesi için gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğunun saptanması halinde, işin yürütülmesi için gerekli olan asgari işçilik miktarını, yapılan işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalışan işçi sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alınarak devamlı işyerleri ile ihale konusu işler ve özel bina inşaatı işyerlerinden, Kuruma yapılan işçilik bildirimlerinin, Kurumca yapılan araştırma sonucunda yeterli olmadığının saptanması halinde yapılan inceleme ile gerektiğinde işin yürütümü açısından gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunulduğunun tespitine ilişkin mevsimlik ve geçici işyerlerinde hakkında yapılan incelemedir"*

ölümlü iş kazaları, hastane incelemeleri ve ön inceleme23 (idari teftiş) gibi görevler sadece Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişlerine verilmiş olup bu görevler Sosyal Güvenlik Denetmenlerine verilmemiştir. Oysaki örneğin kayıt dışı istihdam meselesi, günümüz Türkiye'sinin en önemli ve çalışma hayatında çözüm bulunması gereken öncelikli sorunlardan birisidir (Çetin, 2020:332). Bu doğrultuda, tüm denetim birimlerinin bir arada çalışmaları, bunun için de denetim yapılanmasının tek çatı altında toplanması mühimdir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Rehberlik Teftiş Başkanlığı kapsamında merkezi yapılanan Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri grup başkanlıkları şeklinde organize edilmiş, müfettişlik güvencesi24ne haiz bir mesleki örgütlenmedir. Her ne kadar, yukarıda bir kısım görevlerine değinmiş olsak da Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği'nin 13. maddesi çerçevesinde müfettişlerin yetki, görev ve sorumluluklarının tamamına bakalım, bu madde gereğince yetki, görev ve sorumluluklar şunlardır:

"a) Sosyal güvenliğe ilişkin hükümlerin uygulanmasını; usûlsüzlükleri önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımını ön plâna çıkaran bir anlayışla denetlemek,

b) Kurumun merkez ve taşra teşkilâtı ile personelinin idarî, malî ve hukukî işlemleri hakkında kanun, tüzük, yönetmelik, çalışma plan ve programı ve Başkanlık talimatları çerçevesinde, teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma yapmak, bu görevlerini yürütürken, gerek gördüğünde hakkında yeterli kanaat edinilen personel ile ilgili, personel

(Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği, 2007:69). Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği, 10/08/2007 tarih 26609 sayı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

23 "*4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanun kapsamına giren personelin, bu Kanun kapsamındaki eylem ve işlemleri hakkında yapılan incelemedir"* (Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği, 2007:70).

24 "*Müfettişler teftiş hizmetlerinin gerekleri ile bağdaşmayan sıhhi, ahlaki veya mesleki yetersizlikleri tespit edilmedikçe görevden alınamaz, kendi istekleri dışında diğer idari görevlere atanamazlarken sıhhi, ahlaki veya mesleki yetersizlik hallerinin; müfettiş raporu, sağlık raporu veya yargı kararı ile tevsiki esastır"* (Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği, 2007:52).

performans değerlendirme raporu düzenlemek,

c) Sosyal güvenlik mevzuatının verdiği yetkiye dayanılarak, Kurumla sözleşme yapmış gerçek ve tüzel kişiler hakkında inceleme ve soruşturma yapmak, yürütülen inceleme veya soruşturmanın gerektirdiği hallerde, ilgili kişi, kurum veya kuruluşlardan her türlü bilgi, belge ve kayıtları istemek,

ç) 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ile ilgili suçların soruşturulmasında bu Kanunun hükümleri ile ilgili usul ve esaslar uyarınca hareket etmek, görev verilmesi halinde 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun kapsamında ön inceleme yapmak,

d) Teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma görevlerinin gerektirdiği hallerde, Kurumun merkez ve taşra ünitelerindeki görevlilerin muhafazasına verilmiş olan ayni, nakdi, menkul ve gayrimenkul her türlü varlıklara ilişkin sayım yapmak, bunlara ait gizli olsun veya olmasın her türlü evrak, dosya, vesika ve elektronik, manyetik ve benzeri bilgi işlem ortamındaki verileri tetkik etmek veya almak, gerektiğinde tasdikli örnek veya fotokopilerini bırakmak suretiyle belgelerin asıllarını almak,

e) Bu Yönetmeliğin 84üncü maddesi hükmü çerçevesinde ilgili personeli görevden uzaklaştırmak,

f) Kayıt dışı istihdamı önlemek, sosyal sigorta suiistimalleri ile mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek,

g) Görevleriyle ilgili tüm resmi ve özel gerçek ve tüzel kişiler ile tüm kurum ve kuruluşlara ait her türlü kayıt ve belgeleri incelemek, ilgililerden bilgi istemek ve toplamak, mevzuat gereği tutulması zorunlu bulunan her türlü kayıt ve belgeleri iş yerinde veya teftişe elverişli gördüğü bir yerde teftiş etmek ve incelemek üzere istemek, bunlara ilişkin gerektiğinde tutanak düzenlemek,

ğ) İşverenin Kuruma, emsaline, yapılan işin nitelik, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütülmesi için gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğunu saptaması halinde, işin yürütülmesi için gerekli olan asgari işçilik miktarını, yapılan işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, iş yerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalışan işçi sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurları dikkate alarak tespit etmek,

h) Görevleri sırasında gerekli gördükleri kimselerin, yazılı ifadelerine başvurmak,

ı) Görevlerinin yürütülmesi sırasında, sigortalıların hayatına, iş sağlığı ve güvenliğine, dinlenmesine ve çalışmasına uygun olup olmadığının

tespitine yönelik olarak, işyerleri ve tüm eklentilerini her zaman görmek, araştırmak ve incelemek, işyerlerindeki iş sağlığı ve iş güvenliğine aykırı durumları saptamak,
i) İş kazaları, meslek hastalığı, hastalık ve diğer sigorta olaylarını araştırmak ve incelemek,
j) Programda yer almamakla birlikte çeşitli nedenlerle denetime alınan işyerlerinde, gerekli görülmesi halinde, işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarının belirlenmesine yönelik önerisini Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına intikal ettirmek,
k) Teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma çalışmaları neticesinde raporlar düzenleyerek Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına intikal ettirmek,
l) Teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma çalışmaları sırasında öğrenmiş oldukları ve görev emrinin dışında kalan yolsuzluk veya soruşturma açılmasını gerektiren konularda, gecikmeden hadiseye el koyabilmek üzere durumu Rehberlik ve Teftiş Başkanına bildirmek, gecikmesinde zarar umulan veya delillerin kaybına meydan verebilecek hallerde delilleri toplamak,
m) Kurum faaliyetleriyle ilgili olarak görevlendirildikleri konularda yurtiçinde ve yurtdışında araştırmalar yapmak, eğitim, komisyon, kurs, seminer ve toplantılara görevli veya gözlemci olarak katılmak, görevlendirildikleri konularda kurs, seminer ve eğitim vermek, diğer kamu kurum ve kuruluşlarında denetim ile ilgili konularda, kendisinin kabulü ve Başkanın izni ile uzman veya bilirkişi olarak hizmet vermek,
n) Mevzuatın uygulanmasından doğan sonuçlar üzerinde inceleme yaparak, görülecek yanlışlık ve eksikliklerin giderilmesi ve düzeltilmesi yollarını araştırmak ve işlerin istenilen seviyede yürütülmesini sağlamak için alınması gereken tedbirleri ve düşüncelerini inceleme raporu veya yazıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına intikal ettirmek,
o) Refakatlerine verilecek müfettiş yardımcılarının meslekte yetiştirilmelerini sağlamak, liyakat, temsil, çalışma azmi ve başarıları hakkında düzenleyecekleri gizli yazıyı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına intikal ettirmek,
ö) Kanun, tüzük, yönetmelik ve diğer mevzuatla ilgili çalışmalar yapmak,
p) Kanun, tüzük ve yönetmelikler çerçevesinde teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma ile ilgili Başkan veya Rehberlik ve Teftiş Başkanı tarafından verilecek diğer görevleri yerine getirmek" tir.

Hükümleri doğrultusunda Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişlerinin Kurumun "*merkez ve taşra teşkilâtı ile personeli hakkında idarî, malî ve hukukî işlemleri hakkında kanun, tüzük, yönetmelik, çalışma plan ve programı ve Başkanlık talimatları çerçevesinde, teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma yapmak ve personel performans değerlendirme raporu düzenlemek"* gibi yetkileri farklılaştırılmış olsa da Türkiye'nin de

imzaladığı, ILO'nun Çalışma Hayatının Denetimine Dair 81 No'lu Sözleşmesine göre çalışma hayatının denetimi, tek elden, bağımsız, bütünlüklü ve etkin olmalı ve bu doğrultuda Kurumun Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ile Sosyal Güvenlik Denetmenleri standardizasyonun sağlandığı denetimleri tek çatı altında gerçekleştirmelidir. Böylece, kayıt dışı istihdamla mücadele etkinlik kazanacak olup sosyal güvenlik bilinci Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri nin sahada daha aktif çalışmaları ile geliştirilecektir. Zira, çalışanlar *"bana bir şey olmaz"* mantığı ile karşılaşacakları riskleri önemsememekte, sigortasız çalışmakta olup (Çetin, 2020:332) ayrıca sigortasız çalışanların %75'i de işlerini kaybetme korkusuyla işverenlerini işten ayrıldıktan sonra ihbar etmektedirler (Dönmez, 2020: 55; Bulut, 2013:97).

2.2.2.Çalışma Hayatının Sosyal Güvenlik Denetmenleri ile Denetimi

"Sosyal Güvenlik Denetmenliği" sosyal güvenlik denetiminin önemli kurumlarından birisidir. "Sosyal Güvenlik Kontrol Memurları" Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin eski isimleri olup 13.02.2011 tarih, 6111 sayılı Kanun ile "Sosyal Güvenlik Denetmenliği ve Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcılığı" olarak değiştirilmiş ve böylelikle 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurum Kanunu hükümlerine göre, sosyal güvenlik ile ilgili uygulamaların denetimi için sosyal güvenlik denetmenliği kurumu oluşturmuştur (md.31). Bu sayede, sosyal güvenlik denetmenleri ve yardımcıları yapacakları denetim ve kontrollerde, sosyal güvenlik ile ilgili getirilmiş düzenlemelerin usulüne, kanuna, yönetmeliğe vb. uygun olup olmadığına bakacaklardır (Aktay, Karaca, Kocabaş ve Yücesoy, 2019:144).

Sosyal Güvenlik Denetmenleri *"Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin işlemlerin denetimi, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları eliyle yürütülür"* hükmü gereği her ne kadar *"Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları*" olarak değerlendirilse de Kurum içi yönetmelikler ile ayrıştırılmış ve Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ile Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin gerçekleştirdiği denetimler olarak iki başlıklı SGK içi denetim yapılanması oluşturulmuştur. Daha önce belirttiğimiz gibi Kurum müfettişleri merkezi yapılanmaya bağlı şekilde çalışırlarken Sosyal Güvenlik Denetmenleri Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'nün bünyesinde yer alan Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Daire Başkanlığı'na bağlı olarak 80 ilimizde İl Müdürlüklerinde İl Müdür veya İl Müdür Yardımcısı koordinasyonunda, İstanbul içinse Merkez

Müdürlüklerinde İl Müdür Yardımcıları ve Merkez Müdürleri koordinasyonunda görev yapmaktadırlar. Taşra teşkilatları halinde bu dağınık yapılanma beraberinde farklı yönetimlerden kaynaklı çok başlılığı getirmektedir. Her il müdürlüğü aynı mevzuata rağmen ayrı yorumlarda bulunup aynı işler farklı sonuçlar doğurabilmektedir. İl müdürlükleri tarafından çıkarılan iç emirlerle mevzuata ayrı yorumlar getirilerek uygulama farklılaşmakta olup standardizasyon oluşmamaktadır.

Her ne kadar Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin sigortasız çalıştırılma, eksik gün veya kazanç bildirimi gibi ihbar ve şikayetler en yoğun olarak ilgilenilen konular (Gülerce,2022:23) olsa da Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yönetmeliği[25]'nin 24.maddesinde Sosyal Güvenlik Denetmenleri' nin görevleri arasında;

"a) Yapılacak inceleme, denetim ve kontrol sonucunda;
1) İşyerinin mevcut durumunun, gerektiğinde ruhsatsız yapılmış olanlar da dâhil olmak üzere özel bina inşaatlarının yapı, sınıf ve grubunun belirlenmesi için inşaatın niteliğinin ve yüzölçümünün, yarım kalan inşaatların yapılmış olan kısımlarının seviyelerinin, başlama ve bitiş tarihlerinin,

2) İşyerinin faal olup olmadığı ile işyeri tescilinde verilen bilgilerin doğruluğunun,

3) İşyerlerinde yapılan işin niteliği ile yapılan işte değişiklik olup olmadığının,

4) Kanunun 89 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen prim borçlarına halef olma şartlarının gerçekleşip gerçekleşmediğinin,

5) Sigortalıların ve sigortalı olması gerekenlerin Kuruma bildirilip bildirilmediğinin,

6) Kanunda sigortalılık başlangıç ve bitişi ilgili kurum ve kuruluşlardaki vergi mükellefiyeti, tescil ve sicil işlemlerine bağlanmış sigortalıların sigortalılık başlangıç ve bitiş tarihlerinin,

7) Sigortalıların kimlik bilgilerinin, çalışma sürelerinin, ücretlerinin ve prime esas kazançlarının,

[25] 26/5/2011 tarih ve 27945 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

8) İşten ayrıldığı bildirilen sigortalının, fiilen çalışmalarının devam edip etmediğinin tespit edilmesi ile aylık prim ve hizmet belgesi ve sigortalı hesap fişi bilgilerinin farklı olduğunun tespit edilmesi halinde, sigortalıların işten ayrılış tarihinin,

9) Sigortalıların/iştirakçilerin fiili hizmet veya itibari hizmet uygulamasından yararlandırılıp yararlandırılmayacağı hususlarının tespit edilmesi,

b) İşyerleri ve işverenlerin defter ve belgelerinin incelenmesi,
c) Kurumun ilgili birimlerince yapılan yazışmalar sonucu işverenlerin, aracıların, sigortalıyı devir alan işverenlerin, sigortalıların ve diğer şahıs veya kuruluşların adreslerinin tespit edilememesi halinde gerekli araştırmaların yapılması,
ç) Kurum alacağının tahsili amacıyla ilgililerin hacze kabil mal varlığının olup olmadığının araştırılması,
d) Sigortalı işe giriş tarihinde, sigortalının bildirimi ile işverenin/bildirim yükümlülüğü bulunan ilgili kurum ve kuruluşların bildirimi arasında farklılık olması halinde, farklılık nedeninin tespit edilmesi,
e) Sicilsiz tahakkuklara ilişkin bildirimlerin hak iddia eden kişiye ait olup olmadığının tespitinde denetim sonucuna göre karar verilebilme ihtimalinin bulunması halinde, ihtiyaç duyulan bilgi ve belgelerin neler olduğunun açıkça belirtilerek araştırılması,
f) 6/8/2003 tarihinden önce ölen sigortalının ana ve babasının geçimlerinin, sağlığında sigortalı tarafından sağlanıp sağlanmadığı hususunda gerektiğinde araştırma işleminin yapılması,
g) Sigortalılar ile Kurumdan gelir veya aylık alanların geçindirmekle yükümlü bulundukları kimselerinin olup olmadıkları ile bunların sağlık yardımlarına müstehak bulunup bulunmadıklarının araştırılması,
ğ) Sigortalı veya diğer hak sahiplerinin gelir veya aylık alma şartlarını taşıyıp taşımadıkları veya bu şartları taşımaya devam edip etmediklerinin tespitinin yapılması,
h) 22/2/2013 tarih 28567 sayı ile yapılan değişiklikle Başkan veya yetki devrettiği genel müdür tarafından uygun görülmesi halinde ölüm ve malullükle sonuçlanan iş kazası ve meslek hastalığının soruşturulması, ölüm ve malullükle sonuçlananlar dışındaki iş kazası ve meslek hastalığı hallerinin incelenmesi ve/veya soruşturulması ve hastalık iddiası olaylarının incelenmesi,
ı) İl müdürü tarafından denetimi uygun görülen eczane, hastane, tıbbi malzeme ve tedavi edici ürünler temin eden işyerleri, optisyenlik gibi müesseseler gibi sağlık hizmet sunucularının, sigortalıların sosyal güvenlik mevzuatı kapsamındaki iş ve işlemlerinin mevzuata, Kurumla

yapılan sözleşme ve protokollere uygunluğu konusunda inceleme, tespit, denetim ve tarama yapılması,
i) Sağlık hizmet sunucularının vermiş olduğu sağlık hizmetlerinin, sosyal güvenlik mevzuatına ilişkin ödeme belgeleri ile eklerinin, ilgili mevzuat ve Kurum ile sağlık hizmet sunucuları arasında akdedilen sözleşme hükümleri çerçevesinde düzenlenip düzenlenmediğinin kontrol edilmesi ve incelenmesi,
j) Sağlık hizmet sunucularının denetiminde, denetim konusu ile ilgili olarak her türlü bilgi, belge ve kayıtların ibrazının istenmesi, bunların incelenmesi, gerektiğinde tasdikli örnek ve fotokopilerinin alınması,
k) Sağlık hizmet sunucularının denetimi sonucunda tutanak veya rapor düzenlenmesi,
l) Sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasıyla ilgili olarak işverenlere, sigortalılara ve diğer üçüncü kişilere hakları ve ödevleri konusunda bilgilendirme yapılması,
m) İl müdürü veya görevlendireceği il müdür yardımcısı tarafından verilecek benzeri inceleme, araştırma, tespit, denetim ve tarama yapılması" yer almakta ise de yukarıda belirtildiği gibi denetim ve kontrol birimlerinin yükümlülükleri göz önünde bulundurularak gerek Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ve gerekse Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin görev ve sorumlulukları incelendiğinde kayıt dışı ile mücadele, iş kazaları incelemeleri vb. pek çok ortak uygulamanın olduğu görülmektedir. Örneğin iş kazaları uygulamalarında Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin[26] 37.maddesinde *"İş kazası ve meslek hastalığının soruşturulması*" bölümünde *"Ünitece karar verilemeyen, şüpheli görülen ve tereddüt edilen, uzun süreli tedavi gerektiren, maluliyet veya ölümle neticelenen, Kuruma büyük malî yük getiren iş kazaları Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca veya Bakanlık iş müfettişlerince soruşturulur."* Hükmü gereği Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları olan SGK müfettişleri ile sosyal güvenlik kontrol memurları tarafından incelenmektedir.

"Maluliyet ile İş kazası ve Meslek Hastalıkları İncelemeleri"[27] adlı genel

[26] 12/5/2010 tarih ve 27579 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanmıştır.

[27] Detaylı bilgi için bkz. SGK tarafından çıkarılan 2009/1 tarih sayılı genel yazı. 23/2/2009 tarihli ve 2009/31 sayılı "Sosyal Güvenlik Kontrol Memurlarının İş ve İşlemleri" konulu Genelgenin "Sosyal Güvenlik Kontrol Memurları Yönetmelik Hükümleri" başlıklı bölümünün 9 uncu maddesinde; "Malullük hallerinin tespiti ve ölüm ile sonuçlanan iş kazası ve meslek hastalığı iddiaları hariç olmak üzere iş kazası ve meslek hallerinin soruşturulması ve hastalık iddiası olaylarının incelenmesi" hükmü ile "maluliyet halleri ile ölümle

yazıda;

"*İş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili olarak Kurumumuz ile sözleşmeli sağlık hizmet sunucuları tarafından tanzim olunan sağlık kurulu raporunun Kurum Sağlık Kurulunca incelenmesi sonucunda, meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını yitirenler için aynı zamanda uzun vadeli sigorta kolu bakımından maluliyet kararı verilebileceğinden, bu gibi durumlarda öncelikle sosyal güvenlik kontrol memurlarınca inceleme yapılarak, olayın iş kazası olup olmadığına karar verilecek ve olayın iş kazası olduğunun anlaşılmasından sonra, 5510 sayılı Kanunun 21, 22 ve 23 üncü maddelerine göre işveren, sigortalı ve varsa üçüncü kişilerin kusur tespitleri de yapılarak (meslekte kazanma gücü kayıp oranı belirtilmeden) ilgiliden istenecek rapor ile birlikte maluliyete (5510 sayılı Kanunda belirtilen en az 10 yıl ve 1800 gün prim gün şartının yerine getirilmesi durumunda) veya iş kazası ve meslek hastalığı açısından gelir bağlanıp bağlanmayacağına karar verilmesi için dosyanın Kurum Sağlık Kurullarına gönderilmesi sağlanacak ve nihai olarak iş göremezlik derecesi bu Kurullarca belirlenerek, ilgilinin malul olup olmadığına veya iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda sürekli iş göremezlik geliri bağlanmasına bu Kurulların onayı ile karar verilecektir.*"

Aynı genel yazıya göre ölümle sonuçlanan iş kazaları, meslek hastalıkları ve ayrıca maluliyetle sonuçlanan göz, el, bacak ve kol gibi uzuv kayıpları ile omur, boyun ve bel kırılması ve ruhsal travmadan dolayı sürekli gerçekleştiği belirlenen iş kazaları ve meslek hastalıklarının tamamında, Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıklarına intikal ettirilmiş olup Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri tarafından yapılması sağlanmıştır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 37. maddesinin ikinci alt bendinde *"malûliyet veya ölümle neticelenen iş kazaları Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca veya Bakanlık iş müfettişlerince soruşturulur"* hükmü gereği ise kısa vadeli sigorta kolları ünitesince şüpheli görülen, karar verilemeyen, tereddüt edilen, malûliyet veya ölümle neticelenen, uzun süreli tedavi gerektiren, SGK'ya malî yük olarak görülen iş kazaları Bakanlık iş müfettişlerince ya da Kurumun denetim ve kontrol ile sorumlu memurlarınca soruşturulmaktadır. Bu yönetmeliğin 114.maddesinde 21/8/2013 tarih 28742 sayılı Resmî Gazete

sonuçlanan iş kazası ve meslek hastalığı soruşturmalarının Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Müfettişlerince yapılacağı", bunun haricinde kalan "ölümle sonuçlanmayan iş kazası ve meslek hastalığı soruşturmaları ile hastalık ve analık olaylarının incelemesinin sosyal güvenlik kontrol memurlarınca yapılacağı" öngörülmüştür.

ile yapılan değişiklik ile Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurları, 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununda geçtiği şekilde Kurum müfettişleri ile sosyal güvenlik denetmenleri olarak değiştirilmiş olup böylece Sosyal Güvenlik Kontrol Memurları yerini unvan olarak Sosyal Güvenlik Denetmenlerine bırakmıştır.

Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yönetmeliği'nin 24.maddesinin h bendine göre Sosyal Güvenlik Denetmenleri malullükle ve ölümle sonuçlananlar haricindeki iş kazaları ve meslek hastalıkları incelenmesi veya sonuçlandırılması ve hastalık iddiası olaylarının incelenmesi görevlerini yürütür.

2011/50 tarih sayılı "*Kısa vadeli sigorta kolları uygulamaları*" genelgesinin 3.maddesinde "*Ölümle sonuçlanan iş kazaları ile maluliyetle sonuçlanan iş kazaları soruşturulmak üzere Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıklarına intikal ettirilecek; bunlar dışındaki hallerde ise inceleme ve soruşturma, sosyal güvenlik il müdürlüklerimiz ile sosyal güvenlik merkezlerimizde görevli sosyal güvenlik denetmenleri/kontrol memurları tarafından yapılacaktır."* Hükmü ile iş kazası sonucunda ölüm meydana gelmişse incelemenin Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri tarafından yapılması, iş kazası sonucunda yaralanma var ise Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından yapılması hususu ele alınarak SGK içi denetim bürokrasisi oluşturulmuştur.

SGK tarafından 13.06.2011 tarihinde yayımlanan ve 2011/50 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Genelgesinin "3.2. İş kazalarında kusur oranlarının tespiti" başlıklı bölümünün dördüncü fıkrası "*Kurum müfettişleri tarafından düzenlenen raporlarda, Kanunun 21 ve 22 nci maddelerinin uygulanmasına yönelik öneriler bulunmasına rağmen, kusur derecesi ile ilgili bir değerlendirmeye yer verilmemişse kusur oranının tespiti için konunun ilgili çalışma bölge müdürlüklerine intikal ettirilmesi gerekir"* uygulamadan kaldırılmış olup meslek hastalıkları incelemelerinde sigortalı, işveren ve üçüncü kişilerin kusur oranları konusunda, ölüm veya maluliyet ile sonuçlanan, bütün meslek hastalıkları, uzuv kaybı ile sonuçlanan iş kazaları ve trafik kazaları tutanaklarında ve mahkemelerce alınan kararlarda geçen kusur oranlarına göre işlem yapılmakta ve bunların haricinde kalan iş kazaları için SGK denetleme ve kontrol ile sorumlu memurları tarafından yazılan raporlarda ve trafik kaza tutanaklarında geçen kusur oranlarına göre işlem yapılmaktadır.

SGK'nın 2014/16 sayılı genelgesine göre iş kazasına sigortalılık bildirimi yapılmayan işçinin maruz kaldığı durumlarda Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından sigortalılık tespitlerinin yapılması gerekmekte

iken 2019/20 ile 2016/21 Sayılı Genelgede Değişiklik yapılmış olup buna göre "*İşveren tarafından Kuruma sigortalılık bildirimi yapılmamış olanların kaza geçirmesi halinde sigortalılık ve iş kazası tespiti; ölümlü olmayan vakalarda sosyal güvenlik denetmenlerince, ölümle sonuçlananlarda ise Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili Grup Başkanlığınca yapılacaktır"*[28]. Bu değişiklik ile Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri nin kayıt dışılık ile mücadele eden yükümlülükleri var olduğu halde bu yükümlülüklerin tam olarak yerine getirilmediği, emek ve zaman kaybına neden olan aynı zamanda kırtasiyeciliği çoğaltan sorun kısmen çözülmüştür. Zira ölümlü iş kazaları için aynı sorun devam etmektedir. Tüm bu sistemin işleyebilmesinde en önemli etken, denetimde başarının sağlanmasıdır (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2019:265). Çalışma hayatında sorunların çözümünde, etkin bir denetim gücüne sahip olmak önem arz etmektedir.

3.SONUÇ

Çalışma hayatında işçi ile işveren arasında çeşitli uyuşmazlıkların yaşanabildiği, bu uyuşmazlıkların İş Kanunu'na, bireysel veya toplu iş sözleşmelerine aykırı uygulamalardan kaynaklandığı ve uyuşmazlıklar sonucunda tarafların çözüm için idari makamlara, alternatif çözüm yollarına ya da iş mahkemesine başvurduğu görülmektedir. Örneğin, çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olan kayıt dışı istihdamın, son yıllarda gerilediği görülmektedir. Kayıt dışı istihdamdaki bu düşüş Türkiye için önemli bir gelişme olmakla birlikte, kayıt dışı istihdam, kötü çalışma şartları, haksız işe son vermeler ve sendikalara üyelik hususunda yaşanan zorluklar, alt işverene bağlı olarak çalışan işçilerin risk altında olduğu da sorunun azalarak da olsa devam ettiği önemli bir gerçektir. Türkiye'nin bu bağlamda; sosyal güvenlik hakkının erişiminin kolaylaştırılması, devletin sosyal devlet olarak mali destekler ile kapsamlı sosyal politikalar öngörmesi ve yaptırımları daha caydırıcı hale getirmesi, alt işverenlik ve geçici iş ilişkisi gibi diğer istihdam türlerini AB müktesebatına uygun bir halde düzenleyerek daha işlevsel hale getirmesi gerekmektedir. Yapılacak yeni düzenlemeler, alınacak önlemler ve denetimin arttırılması ile bu sorunlar giderilmelidir.

İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda düzenlenen idari para cezalarının işçiyi korumaya yönelik

[28] 2.1.4. "Sigortalılık Bildirimleri Yapılmamış Olanların İş Kazası Geçirmesi" başlıklı bölümünün ilk cümlesi değiştirilmiştir.

olduğu, para cezalarının miktarlarının enflasyon karşısında zamanla cezaların değerini yitirmemesi için 1988 tarihinden beri 1475 sayılı İş Kanunu'nda olduğu gibi her yıl Maliye Bakanlığı tarafından belirlenen "yeniden değerleme" oranında arttırılmasından kaynaklı caydırıcılık açısından yeterli olduğu ancak işçinin korunması amacına yeterli oranda ulaşılması için denetim mekanizmasının güçlendirilmesi gerekmektedir. Zira, devlet, çalışma hayatı ile ilgili sadece mevzuat yapmakla değil, mevzuata uyulup uyulmadığını da etkili bir şekilde denetlemekle yükümlüdür. Etkin bir denetim sistemi, idari para cezalarının caydırıcılığını ve mevzuatın uygulanmasını sağlamak için başvurulacak en önemli araçlardan biridir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde gerek iş müfettişleri gerekse bakanlığın ilgili kuruluşu olan SGK' nın bünyesinde Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ile Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin denetim birimlerinde benzer görevlerde farklı birimler olarak görev yapmaları denetim bürokrasisine yol açarak dağınıklığa ve verimli olmayan denetimlere yol açabilmektedir. Avrupa Birliği Müktesebatı, Türkiye Cumhuriyeti'nin tarafı olduğu 1950 yılında onadığımız ILO'nun İş Denetimine İlişkin 81 sayılı Sözleşmesi ve Onuncu Kalkınma Planında "Kamu Kurumlarının Denetim Kapasitesinin Geliştirilmesi Suretiyle Denetimlerin Nitelik ve Niceliğinin Arttırılması" yönünde hükümler gereği üçlü yapılı denetimin önüne geçilerek, denetim bütünlüğü sağlanmalıdır. Böylece mahkeme dışı alternatif çözüm yöntemleri olarak çalışma hayatının denetiminin güçlendirilmesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde güçlü tek çatı altında toplanan denetimin devreye sokulması ile iş yargısındaki iş yükünün, iş mahkemelerinin ve Yargıtay'ın iş dairelerinin önüne gelen dava sayısının da önemli ölçüde azalacağı değerlendirilmektedir. Böylece benzer görevlerde konumlandırılmış farklı denetim birimlerinin etkinliği arttırılmış ve iş güvencesi sadece müfettiş güvencesi olarak müfettişe değil denetmenlere de gelmiş olacak, denetim güvencesi de sağlanmış olacaktır.

Denetimlerde etkinliğin arttırılması için önemli bir diğer konu da özlük haklarında yeniden düzenleme yapılmasına duyulan ihtiyaçtır. Örneğin SGK tarafından yapılan denetimlerde etkinliğin arttırılması için istihdam edilen Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin özlük hakları diğer denetim birimlerinin oldukça gerisinde kalmıştır. Özlük haklarında yapılan iyileştirmeler denetim birimleri içinde adaleti sağlayarak verimliliğe ve daha etkin denetimlere neden olacaktır. Zira en iyi sistemler bile bozulma eğiliminde olup bozulmaya meyilli olan sistemler

ancak caydırıcı nitelikte cezalar ve etkili bir teftiş yapılması ile bozulmadan ayakta kalabilirler.

Sosyal parafiskal yükümlülüklerle ilgili uyuşmazlıkların yargı aracılığı ile çözümlenmeye çalışılması halinde çoğunlukla idare aleyhine sonuçlandığı görüldüğünden uyuşmazlıkların idari aşamada iken çözümlenmesi önem arz etmektedir. Yargı kararlarının idare aleyhine sonuçlanmasının sebepleri arasında mevzuatta sıklıkla yapılan düzenlemeler karşısında tarafların yeterince hazırlıklı olmaması, idarede kanunlar yerine kanunlar ile tam uyumlu olmayan genelge ve iç emirler gibi düzenlemelerin dikkate alınması, idare ile yargı arasındaki iletişimin tam olmaması sebepleriyle, yasaların yorumunda farklılıklar olması, bir konuda verilmiş yargı kararının idare tarafından sadece o işlem için uygulanması, benzer konulardaki işlemlerde ise bu kararın göz önünde bulundurulmaması ve yasalar yürürlüğe girerken hakkaniyet ilkesinin göz ardı edilerek uygulanması ve bunun sonucunda karşı yargıya başvurulması ile yargı tarafından hakkaniyet ilkesine aykırı olduğu kararının verilerek idari işlemin uygulanmasına son verilmesi yer almaktadır.

KAYNAKÇA

Aktay, N., Karaca, N. G., Kocabaş, F. Ve Yücesoy, Y. (2019), *Çalışma Yaşamının Denetimi,* Eskişehir: Açıköğretim Yayınları, No:1715.

Bigat, Ş.G. (2007). *Ülkemizde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Tarihsel Gelişimine Kısa Bir Bakış,* Jurix | Ülkemizde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Tarihsel Gelişimine Kısa Bir Bakış (Erişim:03.04.2021).

Bulut, M. (2013). Kayıt dışı İstihdamın Ortaya Çıkmasında Sosyal Güvenlik Bilinci Eksikliği ve Sosyal Güvenlik Ahlakı, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2/2.4., 84-105.

Can, M. (2013). Türk İş Mevzuatında İşçi Şikayetlerinin Tarihsel Gelişimi ve Bugünü, *Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu,* İstanbul 2011, 53-65.

Çelik, N. (2010). *İş Hukuku Dersleri*, 23. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Çetin, E. (2020). *Ulusal ve Uluslararası Hukuk Boyutuyla Sosyal Güvenlik Hakkı ve Etkinleştirilmesi,* Ankara: Yetkin Yayınları.

Dönmez, H. (2020). *Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam*, İstanbul: Legal Yayınları.

Gökbayrak Ş. ve Özsuca T. Ş. (2009). *İş Denetiminde Yeniden yapılanma Tartışmaları. Prof. Dr. Alpaslan Işıklı'ya Armağan: Sosyal Politika'da Güncel Sorunlar*. Ankara: A.Ü. SBF Ya. 596, 359-380.

Gülerce, K. (2022). *Asgari Ücret Artışının Denetime Etkisi*, Ankara: Bakış Açısı, Haziran sayısı, 17-26.
Güzel A., Okur A.R. & Caniklioğlu N. (2019). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 17. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
Konuralp, H. (1996). 20. Yüzyıl Sonunda Medenî Usûl Hukuku Sorunlarına Bir Bakış, *Yeni Türkiye*, 10, 537-542.
Kutal, M. (2011). Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümlenmesi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*,19, 219-253.
Özdemir, E.M. (2015). İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 47, 185-222.
Pekiner, V. (1975). Bir Devlet Yetkisinin Kullanımı olarak İş Teftişinin Fonksiyonu, *Yayımlanmamış İş Müfettişleri Hizmet İçi Eğitim Notu*, Ankara: Teksir.
Sarı, O. (1997). *Türkiye'de İşyeri ve Sendika Denetimi*, İstanbul: Kazancı Yayınevi.
Şakar, M. (2021). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 14. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
Şişli, Z. (2012). Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm, *Ankara Barosu Dergisi*, 2, 43-67.
Üvedi, S. (2022). 2021 Yılında Sosyal Güvenlik Kurumunca Yapılan Faaliyetler, *Yaklaşım Dergisi (E-Yaklaşım),* Nisan, 352.
Yücesoy, Y. (2012). Bireysel iş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları, Çalışma Hayatının Güncel Sorunları ve Mevzuatımızdaki Güncel Gelişmeler, *IV. Çalışma Hayatı Kongresi*, 28-29 Nisan 2012.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN GEÇERLİ NEDENLE FESHİ

Seda ÖZGÜL EKİZ
Sosyal Güvenlik Denetmeni,
Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi

ÖZET

İş güvencesi kavramı, çalışma hayatına getirilen düzenlemeler içinde oldukça önemli bir kavramdır. ILO'nun 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi'nin ülkemizde kabul edilmesi üzerine 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş güvencesi ile, işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinin yanı sıra geçerli nedenle feshi de ortaya çıkmıştır. Buna göre iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi ancak haklı ya da geçerli bir nedenin varlığı halinde mümkündür. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde geçerli fesih sebepleri, işçinin yeterliliğinden kaynaklanan sebepler, işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler ve işin, işyerinin, işletmenin gereklerinden kaynaklanan nedenler olarak kategorize edilmektedir. Bu çalışmada iş sözleşmesinin işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenle feshi ele alınacak olup; bu kapsamda öncelikle iş güvencesi kavramı ve iş güvencesine hakim olan ilkelerden bahsedilmiş, ardından Kanun gerekçesinde sayılan ve çalışma yaşamında sıklıkla rastlanılan geçerli fesih sebebi sayılabilecek işçi davranış örneklerine yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Fesih, İş Güvencesi, Geçerli Neden, Haklı Neden, İşçi Davranışları.

TERMINATION OF LABOR CONTRACT DUE TO VALID REASON BASED ON BEHAVIOR OF THE EMPLOYEE

ABSTRACT

The concept of job security is a very important concept in the regulations brought to the working life. Upon the adoption of the ILO Convention on Termination of Service (Number 158) in our country, job security included in the national Labor Law (Number 4857). In addition to the just cause termination of the employment contract by the employer, the termination of the employment contract with valid reason has also emerged in this law. Accordingly, the employer's termination of the employment contract of the employee covered by job security is only possible if there is a just cause or valid reason. The valid reasons for termination in Article 18 of the Labor Law No. 4857 are categorized as the reasons arising from the competence of the employee, the reasons arising from the behavior of the employee and the reasons arising from the requirements of the job, workplace and enterprise. In this study, the termination of the employment contract with a valid reason arising from the behavior of the employee will be discussed. In this context, first of all, the concept of job security and the principles that dominate job security are mentioned, and then examples of employee behavior that can be considered a valid reason for termination, which are stated in the justification of the law and are frequently encountered in working life, are elucidated.

Keywords: Termination, Job Security, Valid Reason, Just Cause, employee behaviors.

GİRİŞ

İş Hukukunun en temel ilkesi işçinin korunmasıdır. İşçinin korunması, salt olarak işçiyi korumakla kalmaz, toplumdaki gelir dağılımına ve sosyal adalete de etki ederek, toplumsal dengenin kurulmasını sağlar. Bir işçinin çalışma yaşamında karşı karşıya kaldığı önemli risklerden biri de işini kaybetmesidir. Günümüz ekonomik koşulları ve toplumun yapısı da göz önünde bulundurulduğunda, işçinin işverene göre ekonomik açıdan daha zayıf olduğu ve yegâne geçim kaynağının çalışmaları neticesinde kazandığı ücret geliri olduğu görülmektedir.

İş güvencesi, işçinin işine işveren tarafından keyfi bir şekilde sonlandırılmasının önüne geçmeyi amaçlamaktadır. Buna göre iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi ancak haklı ya da geçerli bir nedenin varlığı halinde mümkündür.

İş Kanunu'nun "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" kenar başlıklı 18. maddesine göre iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi için, geçerli bir sebebe dayanma zorunluluğu bulunmaktadır. Buna göre, işçinin iş sözleşmesini fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ile işin, işyerinin, işletmenin gereklerinden kaynaklanan sebeplerden kaynaklanan geçerli bir sebebi olması gerekmektedir.

Öte yandan Kanun metninde geçerli sebep kavramına yer verilmediği, bu hususun madde gerekçesinde açıklandığı ve birtakım örnekler verildiği görülmektedir. Gerekçede aynı zamanda geçerli sebebin, haklı feshe yol açacak nedenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen haller olduğu belirtilmektedir. Makul bir değerlendirme neticesinde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul edilmektedir.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler, İş Kanunu'nun 25'inci maddesinde sayılan sebeplerin dışında kalan ve işin ve işyerinin normal yürüyüşünü önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir. Kanunun 18'inci madde gerekçesinde yer verilen davranış örnekleri ile Yargıtay kararlarında karşımıza çıkan örnekler, işçinin geçerli fesih sebebi teşkil edecek davranışlarını saptamada yol gösterici olmaktadır.

Bu çalışmada, iş güvencesi kavramı ve iş güvencesine hâkim olan ilkelerden bahsedilmiş, ardından Kanun gerekçesinde sayılan ve çalışma yaşamında sıklıkla rastlanılan geçerli fesih sebebi sayılabilecek işçi davranış örneklerine yer verilmiştir.

1. İŞ GÜVENCESİ

İş güvencesi kavramı, işçinin iş akdinin makul ve geçerli bir sebep olmaksızın feshedilememesidir[1]. Bir başka tanıma göre ise iş güvencesi, iş ilişkisinin işveren tarafından sonlandırılması halinde işçinin korunması durumudur[2].

İş güvencesi ile işçi feshe karşı korunurken, aynı zamanda feshin ardından bir gelir güvencesi elde etmesi de sağlanmaktadır. İşverenin iş akdini feshetmesi birtakım yaptırımlara bağlanarak, iş akdinin geçerli bir neden olmaksızın haksız yere feshedilmesinin önüne geçmek amaçlanmıştır[3].

1.1. İş Güvencesi Hükümleri

İş güvencesine ilişkin hükümler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun[4] 18'inci maddesinde yer almaktadır. Buna göre, en az otuz çalışanı olan işyerlerinde, minimum altı ay kıdemi olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile İş Kanunu ya da Basın İş Kanunu kapsamında çalışan işçinin iş akdinin feshi, işveren tarafından ancak geçerli bir sebebin varlığı dâhilinde mümkün olmaktadır. Aynı maddenin son fıkrasında da işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve işveren vekili yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında Kanun'un 19 ve 21'inci maddeleri ile 25'inci maddenin son fıkrasının uygulanmayacağı belirtildiğinden, bu kişilerin iş güvencesi kapsamı dışında olduğu anlaşılmaktadır. (İş K, m. 18).

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesinin feshinde izlenecek olan usule Kanun'un 19'uncu maddesinde yer verilmiştir. Buna göre işveren fesih bildirimini yazılı şekilde yapmak ve yazı

[1] **Şakar**, Müjdat: Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2011, s.111.

[2] **Demir**, Cuma Arif: İş Güvencesi ve İşe İade Davaları-İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Seçkin Yayınları, Ankara 2018, s.20.

[3] **Alper**, Yusuf, **Kılkış**, İlknur: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Dora Yayınları, Bursa 2018, s.162.

[4] RG, 10.6.2003, 25134.

içeriğinde fesih sebebine açık ve kesin bir biçimde yer vermek zorundadır (İş K, m. 19). Aksi halde yapılan fesih geçersiz fesih sayılacaktır. Bununla birlikte, aynı Kanun'un 25'inci maddesinin (II) numaralı bendinde yer alan durumlar hariç, bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, savunması alınmadan davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez (İş K, m. 19).

1.2. Haklı Neden ve Geçerli Neden Ayrımı

İşçi ya da işveren tarafından tek taraflı irade beyanı ile iş sözleşmesini sona erdiren bildirime fesih bildirimi denilmektedir[5]. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun[6] 431'inci maddesinde "*Taraflardan her birinin, belirsiz süreli sözleşmeyi fesih sürelerine uyarak feshetme hakkı vardır*." denilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda da, 17'nci maddede belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, sözleşmenin diğer tarafına belirli bir süre tanıyarak, geçerli nedene dayanan fesih bildiriminin yapılabileceği belirtilirken, aynı kanunun 24'üncü maddesinde "işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı", 25'inci maddesinde de "işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" hususlarına yer verilmiştir. Görüldüğü üzere, fesih bildiriminde bulunma hakkı işçiye de işverene de sağlanmış bir hak olup, Kanunun 17'nci maddesinde düzenlenen süreli fesih hakkı olduğu gibi, 24 ve 25'inci maddelerinde düzenlenen haklı nedene dayanan derhal fesih hakları mevcuttur.

1475 sayılı İş Kanunu'nda, iş akdinin işveren tarafından feshi açısından, herhangi bir neden gösterme zorunluluğu gerektirmeyen süreli fesih ile haklı bir nedene dayanan derhal fesih hakları mevcuttu. Fakat günümüzde 4857 sayılı İş Kanunu iş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından, işverenin süreli fesih hakkını kullanırken "geçerli bir sebebe" dayanma zorunluluğu getirmiştir.

İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih hakkı, İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinde işçi bakımından; 25'inci maddesinde ise işveren bakımından düzenlenmektedir. Her iki taraf açısından da, haklı fesih nedenleri, "*sağlık sebepleri*", "*ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" ve "*zorlayıcı sebepler*" olarak kategorize edilmiş olup, işveren bakımından bir de "*İşçinin gözaltına alınması veya*

[5] **Çelik**, Nuri, **Caniklioğlu**, Nurşen, **Canbolat**, Talat, **Özkaraca**, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul 2021, s. 497.

[6] RG 04.02.2011, 27836.

tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması" hali eklenmiştir.

Kanun lafzında "haklı nedenle derhal fesih" ifadesi yer alırken gerek yargı kararlarında gerekse doktrinde, "haklı nedenle fesih", "derhal fesih" "bildirimsiz fesih" ifadelerinin de kullanıldığı görülmektedir. "Derhal" ve "bildirimsiz" ifadelerine yer verilmesinin sebebi, bu fesih türünde herhangi bir bildirim süresinin olmamasıdır[7].

Geçerli neden ise, Kanunun 25'inci maddesinde belirtilen haklı fesih nedeni oluşturacak kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen, işverene ihbar sürelerine uyarak belirsiz süreli iş sözleşmesini sonlandırabilecek nedenlerdir[8]. Kanunun 18'inci maddesinin gerekçesinde, *"...geçerli sebepler 25'inci maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle, geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir. Sonuçta, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir."* denilmektedir.

2. İŞ GÜVENCESİNE HÂKİM OLAN İLKELER

İş Kanunu'nda işçinin feshe karşı korunması 18-21. maddelerde düzenlenmiştir. Kanun lafzında doğrudan bahsedilmemiş olsa da; yargıda ve öğretide, iş güvencesine ilişkin ihtilafların çözümünde birtakım ilkelere başvurulmaktadır. Bu ilkeler, olumsuz öngörü ilkesi, feshin son çare olması ilkesi ve menfaatlerin tartılması ilkesidir. Çalışmamızın konusu bakımından bahsi geçen ilkeler, işçinin davranışlarından kaynaklanan fesihler açısından ele alınacaktır.

2.1. Olumsuz Öngörü İlkesi

Olumsuz öngörü ilkesi, geçmişte yaşanan olaylara dayanılarak geleceğe yönelik bulunulan tahminleri içeren bir ilkedir. Buna göre,

[7] **Ekmekçi, Yiğit**, s.659.

[8] **Demir**, Deniz: "Karar İncelemesi: Haklı Neden-Geçerli Neden Ayrımı", Çalışma ve Toplum, 2007/3, S.14, s. 16'dan Naklen **Süzek**, Sarper: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976.

işçinin iş akdinin feshedilmesini gerektirecek geçerli bir nedenin varlığı, fesih için yeterli olmamakta; aynı davranışın gelecekte de devam ederek işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz yönde etkilemesinin beklenmesi gerekmektedir[9]. Esasen yapılan her feshin bünyesinde bir tahmini barındırdığı söylenebilir. Buna göre işçinin yapmış olduğu olumsuz davranışı, gelecekte de tekrarlaması ihtimaline yönelik yapılan öngörü, işvereni iş akdini feshetmeye götürmektedir. Fakat önemle belirtilmelidir ki, buradaki amaç işçiyi davranışından ötürü cezalandırmak değil; işçinin aynı davranışı tekrar ederek işe ve işyerine zarar verme rizikosunu bertaraf etmektir[10]. Yargıtay'ın da vermiş olduğu birçok kararında: "*4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır*[11]." ifadelerini kullanmaktadır. Yargıtay tarafından verilen bir başka kararda da; "*...Keza feshin geçersizliğini etkileyen ilkelerden biri de olumsuz öngörü ilkesidir. Özellikle işçinin iş sözleşmesinin feshinde, bu fesih aynı zamanda olumsuz bir öngörüyü şart kılmalıdır. (olumsuz öngörü ilkesi). Kısaca işçinin davranışlarının veya verimliliğinin geçerli neden olması için, bunun gelecekte de devam ederek işçinin iş görme borcunu tam veya kısmen ifa edemeyeceğinin ve bu nedenle işverenin işyeri ve işletmeye ilişkin menfaatlerinin zarar göreceğinin kanıtlanması gerekir*[12]*."* şeklinde olumsuz öngörü ilkesine yer verdiği görülmektedir.

Nitekim işçinin olumsuz yönde davranışının ardından hemen iş akdinin feshi yoluna gidilmemesi; ilk etapta işçinin ihtar edilmesi bu sebeptendir. Fakat işçi yapılan ihtara rağmen olumsuz yöndeki davranışında ısrar ediyor ise, bu durum onun bu davranışını gelecekte de devam ettireceği öngörüsünün işverende oluşmasına neden olmaktadır[13]. Dolayısıyla işçinin olumsuz yöndeki davranışının gelecekte de devam

[9] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 554.

[10] **Kılıçoğlu**, Mustafa; **Şenocak**, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2007, s.213.

[11] Y9HD, 12.09.2017, E.2016/17879, K. 2017/12958; Y7HD, 01.12.2016, E.2016/34393, K. 2016/20361; Y9HD, 26.02.2015, E.2015/1-, K.2015/8247.

[12] Y9HD, 08.12.2016, E.2016/1000, K.2016/21771.

[13] **Kılıçoğlu** ve **Şenocak**, İş Güvencesi Hukuku, s.216-217.

edeceği öngörüsü oluştuğu durumda da, geçerli bir fesihten söz edilebilecektir[14].

2.2. Feshin Son Çare Olması İlkesi

İşçinin iş akdinin geçerli sebeple feshedilmesi bakımından göz önünde bulundurulması gereken bir diğer ilke de "feshin son çare olması" ilkesidir. Buna göre bir işçi yaptığı ilk hatalı davranışta hemen fesih yaptırımı ile karşılaşmamalı; ilk etapta işçinin uyarılarak kendisini düzeltmesi için fırsat sunulması ve daha hafif önlemlere başvurulması gerekmektedir. Fakat bu şekilde görece hafif önlemler alınsa dahi iş ilişkisinin sürdürülmesinin mümkün olmadığı durumlarda son çare olarak iş akdi feshedilebilir[15].

Feshin son çare olması ilkesi İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmemekle birlikte, Kanunun 18'nci maddesinin gerekçesinde "*Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen, feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır.*" ifadesine yer verilmiştir.

İş güvencesinin hâkim olduğu hukuk sistemlerinde esas olan sözleşmeye bağlılık olup; sözleşmenin feshi istisnadır[16]. Dolayısıyla, söz konusu ilke, geçerli bir nedenin varlığı halinde, işverenin öncelikle iş akdinin devamlılığını sağlamaya yönelik alabileceği tüm önlemleri alması fakat buna rağmen sözleşmenin devamının işverenden beklenemez hale gelmesi durumunda, işverenin fesih yoluna son çare olarak başvurabileceği anlamına gelmektedir[17].

Feshin son çare olması (ultima-Ratio) ilkesi, hukukumuzda kaynağını Türk Medeni Kanunu'nun[18] 2'nci maddesinde yer alan "dürüstlük kuralı"ndan almaktadır. Dürüstlük kuralı gereğince, sözleşmenin tarafları, sözleşmenin devamlılığını ve karşı tarafın edimini

[14] **Caniklioğlu**, Nurşen: "İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi", Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017, s.72.

[15] **Süzek**, Sarper: İş Hukuku, Beta Yayınevi, Yenilenmiş 14. Baskı, İstanbul 2017, s.615-616.

[16] **Süzek**, (2017) s.616.

[17] **Güzel**, Ali: "İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması Ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Gözetilmesi (Karar İncelemesi)", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/1, S.4, s. 172.

[18] RG. 8/12/2001, 24607.

ifa etmesini sağlamak adına elinden gelen tüm çabayı sarf etmekle yükümlüdür[19].

İşçinin davranışından kaynaklanan geçerli fesih sebebinin varlığı halinde, feshin son çare olması ilkesi gereği, işçi ilk etapta ihtar edilmelidir. Buna rağmen sorunun devamı halinde, dürüstlük kuralı uyarınca somut olayın özelliğine göre imkanlar dahilinde işçiye başka bir iş teklif edilmeli, hemen fesih yoluna gidilmemelidir[20].

Öte yandan işverenden fesihten önce başvurması istenen yolların, uygulanabilir olması, ulaşılmak istenen amaç için elverişli olması gerekmekte ve işverenden aşırı masraflı, kendisi için zarara sebep olabilecek önlemler alması beklenmemelidir[21].

Yargıtay da vermiş olduğu kararında aynen: "*Feshin son çare olması ilkesine uygunluğu denetiminde, somut duruma uygun bir inceleme yapılmalı ve fesih yerine başvurulacak somut tedbirler araştırılmalı ve açıklanmalıdır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir*[22]." demiştir.

Öte yandan unutulmamalıdır ki işverenin, iyi niyetli olduğunu, feshin son çare olması ilkesi gereğince tüm önlemleri aldığını ve buna rağmen feshin kaçınılmaz olduğunu ispat etmek gibi bir yükümlülüğü yoktur. İşçi eğer bu duruma uyulmadığını iddia ediyorsa, bu durumu ispatlayarak feshin geçersizliğine karar verilmesini sağlayabilir[23].

Öğretide feshin son çare olması ilkesinin işçinin davranışlarından, yetersizliğinden ya da işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenle fesih hallerinin tamamında uygulanabileceği yönünde görüşler ağırlıktayken[24]; sadece işletme gerekleriyle yapılan fesihlerde uygulanabileceği yönünde de görüş mevcuttur[25].

2.3. Menfaatlerin Tartılması İlkesi

[19] **Güzel**, s.173., **Süzek** (2017) s.616.

[20] **Caniklioğlu**, s.73., **Kılıçoğlu** ve **Şenocak**, s.203.

[21] **Süzek** (2017) s.617.

[22] Y9HD, 02.11.2009, E.2009/1917, K.2009/29704.

[23] **Taşkent**, Savaş: "Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.21, 2011, s.19.

[24] **Süzek** (2017), s. 616; **Kılıçoğlu** ve **Şenocak**, s. 205; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.555.

[25] **Ekmekçi** ve **Yiğit**, s.600.

Menfaatlerin tartılması ilkesi, iş akdinin feshi halinde işverenin sağlayacağı menfaat ile iş akdinin devamı halinde işçinin sağlayacağı menfaatin karşılıklı tartılarak karar verilmesi gerektiği anlamını taşımaktadır. Buna göre eğer iş akdi sonlanması durumunda işverenin menfaat artışı, işçinin menfaatinin azalışından daha fazla ise, iş akdine son verilmesi; aksi durumda ise iş akdinin devam etmesi kararı verilmesi gerekmektedir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihlerde, işçinin kıdemi, işçinin olumsuz davranışının ağırlığı, sonuçları, affedilebilirliği de göz önünde bulundurulmalıdır[26].

3. İŞ AKDİNİN İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN NEDENLERLE FESHİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde *"iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."* ifadesi yer almaktadır. Mezkûr ifadeden, iş akdini sona erdirecek olan geçerli nedenin ya işçinin yetersizliğinden ya da davranışlarından olmak üzere işçiden kaynaklanan nedenlere ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden olmak üzere işyerinden kaynaklanan nedenlere dayanmak zorunda olduğu anlaşılmaktadır.

İşçinin davranışları, İş Kanunu'nun 25'inci maddesi kapsamında derhal feshe neden olabileceği gibi, 18'inci madde kapsamında süreli feshe de neden olabilir. İşçinin davranışlarının iş akdinin feshi açısından geçerli neden sayılabilmesi için, 25'inci maddede sayılan nedenler kadar ağır sonuçlar yaratmamakla birlikte, iş akışını ve işyerindeki uyumu olumsuz olarak etkilemesi gerekmektedir[27].

Geçerli bir fesih nedenin öncelikle işçinin iş akdine aykırı davranışından kaynaklanacağı kuşkusuzdur. Fakat işçinin davranışları iş akdine ya da iş görme borcuna aykırılık oluşturmasa da, işveren ile arasındaki güven ilişkisini sarsması, işin normal işleyişini, işyerindeki uyum ve huzuru bozması durumlarında, işverenin iş ilişkisini sürdürmesi makul ölçülerde beklenemiyorsa, iş akdinin işveren tarafından feshi için geçerli sebep doğmuş olmaktadır[28].

[26] **Kılıçoğlu** ve **Şenocak**, s.178. vd.
[27] **Süzek**, s.562.
[28] **Süzek**, s. 563 vd.

İşçi davranışının fesih açısından geçerli sebep sayılabilmesi için, işçinin kusurlu olması gerekmektedir. Eğer işçinin kasten ya da ihmalen yaptığı bir davranış yoksa, işveren sözleşmeyi işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir nedenle feshedemez[29]. Öte yandan işverenin güvenini temelden sarsacak seviyeye gelmeyen hafif kusurlu işçi davranışları, geçerli fesih sebebi sayılmamalı, işçi hakkında alternatif önlemler alınmalıdır. İşçinin alışkanlık haline getirmeden, zaman zaman işyerine geç kalması halinin geçerli fesih sebebi sayılmaması bu duruma örnek olarak verilebilir[30].

İşçi davranışının iş akdinin feshi için bir gerekçe oluşturabilmesi için, davranışın sosyal açıdan uygun olmaması, toplumsal ve etik değerlere aykırılık teşkil etmesi yeterli değildir. İşçinin davranışının fesih için geçerli sebep olabilmesi için işyerinde olumsuzluğa neden olması gerekmektedir[31]. Bununla birlikte işyerini olumsuz açıdan etkileyen işçi davranışı nedeniyle iş akdinin feshedilmesi durumunda işverenin menfaati ile iş sözleşmesinin devamı durumundaki işçinin menfaati kıyaslanmalı ve iş akdinin feshinin makul ve ölçülü bulunduğu takdirde fesih yoluna gidilmelidir[32].

İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışlarını cezalandırmak değil; aykırı davranışlarına devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır. İş akdinin feshi açısından geçerli sebep teşkil eden işçi davranışlarının ileride de görüleceği öngörüsünün bulunması gerekmekte olup; Alman Hukukunda bu husus "olumsuz öngörü" olarak adlandırılmaktadır[33].

Bununla birlikte işyerini olumsuz açıdan etkileyen işçi davranışı nedeniyle iş akdinin feshedilmesi durumunda işverenin menfaati ile iş sözleşmesinin devamı durumundaki işçinin menfaati kıyaslanmalı ve iş akdinin feshinin makul ve ölçülü bulunduğu takdirde fesih yoluna gidilmelidir[34].

---

[29] **Tulukçu**, 182

[30] **Süzek**, s.564; **Tulukçu**, s.182.

[31] **Ekmekçi/Yiğit**, s.580.

[32] **Caniklioğlu**, s.98.; **Tulukçu**, Nezihe Binnur, İş Güvencesi İşe İade, Ankara 2017, s.181.

[33] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 554.

[34] **Caniklioğlu**, s.98.; **Tulukçu**, s.181.

3.1. Kanun Gerekçesinde Sayılan İşçinin Geçerli Fesih Sebebi Olabilecek Davranışları

Çalışma ortamlarının ve insan davranışlarının çeşitliliği ve karmaşası bir arada düşünüldüğünde, insan davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebeplerini tahdidi olarak saymak mümkün olmamaktadır. İş Kanunu'nun gerekçesinde geçerli fesih sebebi olabilecek işçi davranışlarına örnekler verilmiştir. Buna göre Kanunun 25'inci maddesinde yer alan derhal fesih için öngörülen sebepler kadar ağır nitelikte olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışlarının geçerli bir fesih sebebi olabileceği belirtilerek şu örnekler sayılmıştır:

"*İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller*"

3.1.1. İşverene Zarar Vermek ya da Zararın Tekrarı Tedirginliği Yaratmak

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-ı bendine göre: "*İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması*" işveren açısından haklı fesih sebebi sayılmaktadır.

Geçerli fesih sebebinin, haklı fesih sebebi ağırlığına ulaşmayan nedenler olduğu ortadadır. İşçinin en fazla otuz günlük ücreti tutarında zarar vermesi hali, haklı değil geçerli fesih sebebi oluşturacaktır[35]. Bununla birlikte, işçinin otuz günlük ücreti tutarından az zarara sebep olan her davranışı da hemen geçerli fesih sebebi sayılmamalıdır[36]. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 11.03.2015 tarihli kararında, bu durumu "*İşçinin davranışının haklı fesih olarak değerlendirilmesi ağır ve gerekli*

[35] **Günay**, Cevdet İlhan: "İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 14, Haziran 2009, s.68.

[36] **Centel**, Tankut: İş Güvencesi, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2020, s.109.

olmayan bir sonuç ise geçerli neden, işveren açısından iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde çekilmez hale getirmeyecek ve işçiye fesih dışında başka bir disiplin cezası ile geçiştirilebilecek bir davranış ise, geçersiz neden kabul edilmelidir[37]*."* şeklinde ifade ederek "ölçülülük ilkesine" dikkat çekmiştir. Fakat belirtmek gerekir ki, işçinin zarar veren davranışları sıklıkla yaşanıyor ise, bu durumda geçerli fesih sebebinden bahsedilecektir[38]. Çünkü İş Kanunu'nun 18'inci madde gerekçesinde verilen örneklerde sadece "*işverene zarar vermek*" değil aynı zamanda "*zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak"* ifadesinin de kullanıldığı görülmektedir. İşçinin sıklıkla işyerinde zarara sebep olması, zararın tekrarı tedirginliğini yaratması kaçınılmazdır. Ayrıca zararın sigorta şirketi tarafından veya kendisi tarafından karşılanması geçerli fesih sebebini ortadan kaldırmayacaktır[39].

[37] Y9HD, 11.03.2015, E. 2015/1642, K.2015/10040

[38] **Centel**, s.109.

[39] **Sarı**, Ayşegül: İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s.172.

3.1.2. İşyerinde Rahatsızlık Yaratacak Şekilde Çalışma Arkadaşlarından Borç Para İstemek

İşçilerin çalışma arkadaşlarından borç istemesi, borç alması hayatın olağan akışına aykırı bir durum değildir. Zaten iki çalışma arkadaşı arasında olan ve işyerine yansımayan borç ilişkisinin geçerli fesih sebebi olmadığı açıktır. İş Kanunu'nun 18'inci madde gerekçesinde ifade edilen durum, işçinin çalışma arkadaşından borç para istemesi ve bu durumun işyerinde rahatsızlık yaratmasıdır. Ayrıca dikkat çeken bir diğer husus da "borç para almak" değil, "borç para istemek" ifadesinin kullanılmış olduğudur. Her ne kadar kendisinden borç para istenen kişi bu teklifi reddetse ve çalışma arkadaşı ile aralarında borç ilişkisi oluşmamış dahi olsa, borç para isteyen işçinin bu teklifi işyerinde rahatsızlık yaratacak seviyeye ulaşmış ise, geçerli bir fesih nedeni meydana gelmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 02.02.2009 tarihli kararında: "*Alacaklı işçilerin, davacı ile ilgili sıkıntılarını işverene bildirerek şikâyetlerini dile getirmiş olmaları, çalışma ortamının olumsuz etkilendiğinin kanıtıdır*." diyerek, borç para istenmesi hususunun işverene şikâyet edilmesinin işyerinde rahatsızlık yarattığını göstermek için yeterli olduğunu belirtmiş ve bu durumu geçerli fesih sebebi saymıştır[40]. Zira işyerinin düzeni korunmak istenmektedir[41].

3.1.3. Arkadaşlarını İşverene Karşı Kışkırtmak

İşçinin özen ve sadakat borcu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 396'ncı maddesinde düzenlenmiş olup, "İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır." denilmektedir. İşçinin sadakat borcu, işçinin işverenin menfaatlerine zarar vermekten kaçınmasını gerektirir. İşçinin bu yükümlülüğü, işverene maddi zarar vermekten kaçınma şeklinde olabileceği gibi, işyeri düzenini ve iş barışını bozacak davranışlardan kaçınma şeklinde de olabilir. Bir işçinin işvereninin piyasadaki itibarını zedeleyebilecek, ekonomik güvenilirliğini düşürebilecek davranışlarda, açıklamalarda bulunması, sadakat borcuna aykırılık teşkil eder. İşçinin ifade özgürlüğünün sınırını sadakat borcu oluşturur ve açıklamaların gerçek ya da gerçek dışı olmasının borca aykırılık açısından önemi yoktur[42].

[40] Y9HD, 02.02.2009. E.2008/11046, K.2008/1031.

[41] **Centel**, s. 111.

[42] **Alpagut**, Gülsevil: "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.25, Mart 2012, s.24-25.

Sadakat borcuna aykırı davranan işçinin iş akdi, aykırılığın derecesine göre haklı nedenle ya da geçerli nedenle feshedilebilir. İş Kanunu'nun 25/II-b bendine göre: "*İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması*" işveren açısından haklı nedenle derhal fesih sebebidir. Bu ağırlıkta olmasa da işçinin işvereni aleyhinde konuşması, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyorsa ve işveren açısından iş ilişkisinin devamı objektif olarak beklenemez bir hale geldiyse, bu durum da geçerli fesih sebebidir[43].

Öte yandan işçinin çalışma koşullarında var olan olumsuzluklar üzerine konuşma, sorunların giderilmesi bakımından eleştiride bulunma hakkı elbette mevcuttur. İşçinin özen ve sadakat borcu olduğu gibi; işverenin de işçisini koruma ve gözetme yükümlülüğü vardır. Burada önemli olan husus, işçi tarafından dile getirilen söz ve eleştirilerin sadakat borcuna aykırılık oluşturup oluşturmadığıdır. Eğer işçi yasal haklarını alamıyorsa, örneğin fazla çalışma yapmasına rağmen buna ilişkin ücretini alamıyorsa ya da sosyal güvenlik primleri eksik yatırılıyorsa, bunlara ilişkin ifade, eleştiri ya da şikayetleri sadakat borcuna aykırılık oluşturmamakta ve haklı ya da geçerli fesih sebebi meydana gelmemektedir[44].

[43] **Süzek** (2019), s. 565.

[44] **Yıldız**, Gaye Burcu: "İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Konusunda İki Farklı Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 39, 2018 s. 109-110.

3.1.4. İşini Uyarılara Rağmen Eksik, Kötü veya Yetersiz Olarak Yerine Getirmek

İş Kanunu'nun 25/II-h bendine göre: "*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi*" işveren açısından haklı nedenle derhal fesih sebebidir. Buna karşılık işçi uyarılmasının ardından işini yapmakla birlikte, bu işi eksik, kötü veya yetersiz yapması da geçerli fesih sebebi sayılmaktadır. Bu durumda işçinin ilk etapta uyarılması gerekmekte, geçerli nedenle fesih öncesinde işçiye ihtarda bulunulması aranmaktadır.

Öte yandan Yargıtay'ın ihtara gerek duymadan geçerli fesih sebebi saydığı durumlar da mevcuttur. Yargıtay. 9. Hukuk Dairesi 09.02.2009 tarihli kararında, "*Davacı güvenlik görevlisi olarak çalışmaktadır, davacı tanığının anlatımına göre işinin gereklerini yerine getirmediği, görevi sırasında uyumuş olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu eylemin sadece bir kez olduğu anlaşıldığından, bu durum işverence haklı değil, geçerli fesih nedeni olduğuna*" karar vermiştir[45]. Bahsi geçen durumda Yargıtay işçinin uyarılmasını aramamıştır. Somut olayda güvenlik görevlisinin iş akdinin haklı nedenle feshedilmeyerek, ortada geçerli bir fesih sebebi olduğu kararına varılmasında etkili olan husus, güvenlik görevlisinin ilk kez görev esnasında uyumuş olması, daha önce böyle bir fiilin gerçekleşmemiş olmasıdır. Nitekim güvenlik görevlisinin görevi sırasında uyuması, iş güvenliğini tehlikeye düşüreceğinden haklı nedenle derhal fesih sebebidir[46].

3.1.5. İşyerinde İş Akışını ve İş Ortamını Olumsuz Etkileyecek Biçimde Diğer Kişilerle İlişkiye Girmek

Mevzuatımızda işyerinde çalışanlar arasındaki özel ilişkilere müdahalede bulunan herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat iş hayatında çalışanlar arasındaki özel ilişkilerin çalışma performanslarını düşürebileceği algısının var olduğu, çalışanların evlilik ve çocuk sahibi olma kararlarına kadar varan müdahalelerin daha iş başvurusu aşamasından itibaren kendisi gösterdiği ve hatta bu hususlara bireysel iş sözleşmelerinde, işyerinin iç yönetmeliklerinde ya da işverenin talimatlarında yer verildiği uygulamada görülmektedir[47].

Her ne kadar iki işçi arasında yaşanan ilişki özel hayata ilişkin olsa da, bu durumun işyerine olumsuz olarak yansıması halinde, iş akdinin feshi sonucunu doğurabilmektedir. Gönül ilişkileri çalışanlar

[45] Y9HD, 09.02.2009, E. 2008/11037, K.2009/1879
[46] Y9HD, 10.03.2014, E.2012/34853, K. 2014/7482.

arasında yaşanabileceği gibi, çalışanlar ile müşteri gibi üçüncü kişilerle ya da çalışma arkadaşının eşi ya da akrabası ile de yaşanabilmekte ve bu ilişkilerin işyerine olan yansımalarına yargı kararlarında rastlanılmaktadır[48]. Fakat işçiler arasındaki ilişkiler, işyerinde herhangi bir olumsuz etki yaratmıyorsa, işyerinde uygunsuz davranışlar sergilenmiyorsa bu durum geçerli fesih sebebi olmayacaktır[49].

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilmiş olan bir kararda; evli olan işçinin işyerindeki evli olan bir başka kadın işçiyle gönül ilişkisi yaşamasının özel hayat kapsamında olmadığı belirtilmiştir[50]. Aynı daire, bekar ve sevgili olan iki işçinin, mesai saati dışında ve kimsenin görmediği bir yerde gerçekleşen ancak kamera kayıtlarına yansıyan birkaç defalık sarılmalarını da haklı fesih sebebi saymıştır[51]. Fakat bu durumun ölçülülük ilkesine uymadığı ve işçiye uyarma cezası verilmesi ile yetinilmesi gerektiği kanaatine[52] katılmaktayım. Bununla birlikte Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin ise benzer durumlarda işçi lehine karar verdiği görülmektedir. Buna göre, evli olan bir işçinin, astı olan bir başka işçi ile özel ilişki yaşadıkları ve kendi aralarındaki mesajlaşmalarının işyerindeki e-posta programına düştüğü bir olayda, feshin haklı nedene değil, geçerli nedene dayandığı kabul edilmiştir[53].

İşçilerin cinsel tercihlerinin iş akışını ve iş ortamını etkilemesi durumları da bu başlık altında değerlendirilmektedir. İş Kanunu'nda işçinin cinsel tercih ve yönelimlerine ilişkin davranışlarının geçerli fesih sebebi sayılıp sayılmayacağı hakkında doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Nitekim bu durumun işçinin özel yaşamına müdahale olacağı ortadadır. Kanunun 18'inci madde gerekçesinde "işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek biçimde diğer kişilerle ilişkiye girmek" ifadesine yer verildiğinden, işçinin cinsel tercihinin ancak işyerindeki işin akışını ve iş ortamını olumsuz bir şekilde etkilemesi

[47] **Keser**, Hakan: "İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebi ile İşverence Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 37, 2017, s. 21.

[48] **Ergin**, Hediye: "İşyerinde Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 35, 2016, s. 68.

[49] **Çil**, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları(2019-2021 Yılları), Yetkin Yayınları, 8. Baskı, Ankara 2021, s.800.

[50] Y9HD, 15.04.2019, E. 2018/10504, K. 2019/8673, **Çil**, s.799.

[51] Y9HD,25.01.2018, E.2017/19255, K.2018/1241.

[52] **Çil**, s.800.

[53] Y22HD, 07.03.2018, E. 2018/768, K. 2018/5989.

halinde geçerli fesih sebebi sayılacağı; işyerinde yapılan işi ve iş ortamını etkilemediği sürece geçerli fesih sebebi sayılmayacağı anlaşılmaktadır. İşçinin iş ilişkisini ilgilendirmeyen, mesleğini icra etmesini etkilemeyen özel hayatına ait davranışları, tercihleri iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep niteliğinde değildir[54].

Yargıtay bu duruma ilişkin vermiş olduğu bir kararında, aynı işyerinde çalışan iki erkek arasındaki özel ilişkisinin varlığını tek başına fesih açısından geçerli sebep olmadığını belirtmiş ve kararın gerekçesinde "*işçinin şehir dışı görevlere dahi diğer erkek işçinin beraberinde gönderilmesini isteyecek şekilde tutkulu olan davacının bu davranışları yönünden dalgınlığı şeklinde oluşan davranışların iş verimini olumsuz etkileyecek düzeye ulaşması sebebiyle işçinin cinsel tercihlerini aşar bir olgu olarak*" kabul edildiği belirtilmiştir[55].

3.1.6. İşin Akışını Durduracak Şekilde Uzun Telefon Görüşmeleri Yapmak

İşçilerin, işyerinde çalışma saatleri içerisinde iş ile ilgili konularda birbirleri ile ya da üçüncü kişiler ile iletişim halinde olmaları normaldir. Bununla birlikte işçilerin, iş saatleri içerisinde özel görüşmelerine uzun zaman ayırmaları sıklıkla karşılaşılan problemlerden biridir. İş ile ilgili görüşmeler ve acil durumlar gibi meşru bir gerekçe olmaksızın işçilerin sıklıkla ve uzun sürelerle telefon görüşmeleri yapmaları, bu hususta işçiye gereken uyarının daha önce yapılmış olması şartıyla, geçerli fesih sebebi sayılmaktadır. Kullanılan telefonun işyeri telefonu olması ya da işçinin şahsi cep telefonu olması önemsizdir[56]. İşyerinde uzun süreli ve sıklıkla yapılan özel nitelikli telefon görüşmelerinin geçerli fesih sebebi sayılmasının nedeni, bu görüşmelerin iş akışını durduracak seviyeye gelmesinden ve işin olumsuz yönde etkilenmesinden kaynaklanmaktadır[57].

3.1.7. Sık Sık İşe Geç Gelmek ve İşini Aksatarak İşyerinde Dolaşmak

[54] **Keser**, "İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebi ile İşverence Feshi", s.20 vd., **Sarı**, s.183.

[55] Y9HD, 19.09.2005, E. 2005/654, K. 2005/30275., **Çil**, s. 802.

[56] **Keser**, Hakan: 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Neden, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 378.

[57] **Centel**, s.91., **Sarı**, s.184.

İşçi, işyerindeki çalışma saatlerine ve sürelerine dikkat etmeli, çalışma düzenini bozmamalıdır. Bir işçinin sürekli işe geç kalması, ya da çalışma saatleri içerisinde işyerinde işini yapmaksızın etrafta dolaşması, sohbet etmesi, sürekli ve sık sık çay, kahve molaları vermesi, işyerinde bulunan diğer işçilerin de çalışma motivasyonlarını düşürecek ve işyerindeki düzeni olumsuz yönde etkileyecektir.

İşçinin arada sırada, seyrek olarak işine geç kalması hayatın olağan akışı dahilinde olduğu ve geçerli bir fesih sebebi oluşturmayacağı kanaatindeyim. Hukukumuzda bu konuda belirlenmiş sayısal bir ölçüt bulunmamaktadır[58]. Fakat işçi sıklıkla geç kalıyorsa ve bu durum işyerine olumsuz yönde etkiliyorsa, iş akdinin feshi açısından geçerli bir sebep oluşmuş demektir[59]. İşçinin işyerindeki çalışma saatlerine uyarak iş görme borcunu gereği gibi yerine getirmezse, bu durum sözleşmeye aykırılık oluşturmaktadır[60].

İşçinin işe geç geldiğini iddia edebilmek için, öncelikle iş saatlerinin belirlenmesi ve bu saatlerin de işçiler tarafından bilinmesi gerekmektedir[61]. Ayrıca işyerinde esnek çalışma biçimleri uygulanıyorsa, işçinin geç kalma durumu işyerindeki somut uygulamaya bakılarak belirlenmelidir[62].

İşyerine sık sık geç kalma gibi, izin almaksızın sıklıkla erken işten çıkmak da geçerli fesih nedeni sayılır[63]. Her ne kadar Kanun'un 18'inci madde gerekçesinde "işe geç gelmek" ifadesi kullanılmış olsa da, gerekçede sayılan hallerin tahdidi olarak sayılmadığı, örnekleme yapıldığı bilinmektedir. Dolayısıyla, işten izinsiz bir şekilde erken ayrılan işçinin de, işe geç gelen işçi kadar iş görme borcuyla bağdaşmayarak, sözleşmesel yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmediği söylenebilir[64]. Fakat bu durumda işçinin işten izinsiz olarak erken çıkma sıklığı önemlidir. İşçinin bunu sıklıkla yaparak alışkanlık haline getirmesi ve bu durumun iş düzenini olumsuz olarak etkilemesi halinde geçerli bir fesih sebebi ortaya çıkmaktadır[65].

---

[58] **Caniklioğlu**, s.103, **Centel**, s. 92.

[59] **Centel**, s.92

[60] **Caniklioğlu**, s.102.

[61] **Ertan**, Emre, "İşçinin İşe Geç Gelmesinin Hukuki Sonuçlar", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.35, 2016, s. 100.

[62] **Caniklioğlu**, s.103.

[63] **Süzek** (2019), s.569; **Ertan**, s.103.

[64] **Ertan**, s.103.

[65] **Centel**, s. 92.

İş görme borcuna aykırı davranışlarda bulunan işçinin geçerli sebeple iş akdinin feshedilebilmesi için öncelikle işçinin yazılı bir şekilde uyarılması gerekmektedir. Söz konusu uyarı, işçiye iş görme borcuna aykırılık teşkil eden davranışına son vermesi gerektiğini, aksi takdirde iş akdinin feshedileceği ihtarını içermelidir. Mezkûr ihtar "feshin son çare olması ilkesi" gereğidir. Bu sebeple işyerine geç kalmayı alışkanlık haline getiren işçinin yazılı olarak uyarılması gerekmekte ve geç kaldığı gün ve saatler için tutanak tutulmalıdır. Aksi durumda yapılan fesih geçersiz sayılacaktır[66].

3.1.8. Amirleri veya İş Arkadaşlarıyla Ciddi Geçimsizlik Göstermek

İş Kanunu'nun 25/II-h bendine göre: "*İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması*" işveren açısından haklı nedenle derhal fesih sebebidir.

Yargıtay kararlarında sataşmanın tanımını "*söz veya fiili tecavüz anlamına gelen bir hareket*"[67] olarak yapmış ve "*Sataşma, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hali olarak kabul edilmekte olup, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır*[68]." şeklinde belirtmiştir. Bir diğer tanıma göre ise sataşma, "*bir işçiden diğer bir işçiye veya işverene veyahut onun aile üyelerinden birine yönelen ve yöneldiği kişinin kişilik haklarına saldırı niteliği taşıyan söz ve davranışlardır*[69]." Sataşma bir söz ya da bir davranış şeklinde kendini gösterebilmekle beraber, eylemin ağırlığına göre haklı ya da geçerli fesih sebebi olabilmektedir[70]. Yargıtay'ın yerleşik içtihadı "*Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer*

[66] **Ertan**, s. 109-110.

[67] Y22HD, 17.01.2012, E.2011/5013, K.2012/122; Y22HD 24.03.2015, E.2015/7794, K.2015/11301.

[68] Y22HD 24.03.2015, E.2015/7794, K.2015/11301.

[69] **Caniklioğlu**, Nurşen; **Akkaya**, Merve: "Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Kavga Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshi", Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı, İstanbul 2021, s.166-167.

[70] **Ergin**, Hediye, "İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.34, 2016, s.73-74.

işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir[71]." şeklindedir.

Bununla birlikte, haklı fesih nedeni olarak sataşmadan bahseden İş Kanunu'nun 25/II-h bendinde, sataşmanın yalnızca diğer işçilerle sınırlandırılmadığı; işverene veya aile üyelerine ve hatta işveren vekiline[72] yönelik sataşmanın da haklı fesih sebebi yaratacağı belirtilmektedir[73].

İşçinin gerek amirleriyle gerekse de çalışma arkadaşları ile işyerinin huzurunu bozacak derecede geçimsizlik göstermesi, kişisel tartışmalara girmesi işveren açısından geçerli bir fesih sebebi oluşturabilmektedir. Fakat unutulmamalıdır ki, çalışma yaşamında işçilerin gerek birbirleri arasında gerekse de yöneticileri ile zaman zaman sürtüşmeler yaşaması olağandır. Bu durumların geçerli bir fesih sebebi teşkil etmesi, aradaki geçimsizliğin ciddi boyutlara ulaşması halinde mümkün olmaktadır[74].

İşyerindeki çalışma düzeninin olumsuz yönde etkilenmesi, işçinin sıkça tekrarladığı davranışı sebebiyle olabileceği gibi, tek bir davranışıyla da meydana gelebilmektedir[75].

Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, "*Somut uyuşmazlıkta, davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesi, başka bir çalışan ile bağrışıp, personele hakaret etmesi ve bu olayı olduğu gibi anlatmayıp kendinin de hakaret ettiğini saklayarak işvereni yanıltmaya çalışması nedeni ile haklı olarak feshedilmiştir. Tanık beyanları, savunmalar ve tüm dosya kapsamı uyarınca davacı ile diğer çalışanın makine arızası nedeni ile tartıştıkları, tartışma sırasında diğer çalışanın davacıya hakaret ve küfür etmesi üzerine davacının da aynı şekilde hakaret ve küfürle karşılık verdiği ve her ikisinin de iş sözleşmelerinin feshedildiği sabittir. Olayın oluş şekli uyarınca her ne kadar sataşmayı diğer işçi başlatmış olsa da davacının aynı şekilde hakaret ve küfür ederek tartışmaya devam etmesi işyerinde olumsuzluklara yol açmış olup, iş sözleşmesinin devamının işverenden*

[71] Y9HD, 26.05.2008, E.2007/37481, K.2008/12505; Y9HD, 13.03.2014, E.2013/13973, K.2014/8256.

[72] **Ergin**, "İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi", s.73.

[73] **Caniklioğlu** ve **Akkaya**, s.164-165.

[74] **Centel**, s.93

[75] **Tulukçu**, s.193.

beklenemeyeceği ve feshin geçerli nedene dayandığı anlaşıldığı[76]" yönünde karar vermiştir. Davacı işçi, ilk hakaret ve küfür eden taraf olmasa da, işyerinde olumsuzluğa sebebiyet verdiğinden iş akdi feshi açısından geçerli neden kabul edilmiştir.

Bir başka kararda ise, işyerinde bir başka işçinin sataşmasına, küfür ve tahriklerine muhatap olan davacının karşısındaki işçiye yumruk atması üzerine yapılan fesih üzerine Yargıtay "*Feshe konu olan somut olayda, davacının işyerindeki diğer çalışana eyleminin bulunduğu sabit olup işveren olaya karışan her iki işçiyi de bu olay nedeniyle işten çıkarmıştır. Davacı tarafından kavganın başlatılmadığı bu nedenle feshin haklı değil geçerli nedenle yapıldığı anlaşıldığından...*[77]*"* diyerek yumruk atan kişinin davacı olan işçi olmasına rağmen, kavgayı başlatan kişinin davacı işçi olmadığı vurgulanarak yapılan feshin haklı değil geçerli nedene dayandığı yönünde karara varmıştır.

Kavgayı kimin başlattığı hususu, Yüksek Mahkemenin işyerinde kavga nedeniyle iş akdinin feshi durumunda göz önünde bulundurduğu en temel kriterdir. İşverenin eşit davranma ilkesine uygun davranıp davranmadığı da Yargıtay'ca dikkate alınan bir diğer kriterdir. Söz konusu kriterler ışığında, kavganın çıkma nedeni ve tarafların kusurluluk durumları da göz önünde bulundurularak, yapılan feshin haklı nedene mi yoksa geçerli nedene mi dayandığı değerlendirilmektedir[78]. İşyerinde yaşanan kavgaya ilişkin Yargıtay kararları incelendiğinde, işçinin kavgayı başlatan kişi olmamakla birlikte kavgayı sürdürmesi halinde yapılacak olan fesih, haklı sebebe değil, geçerli sebebe dayanmaktadır. Kavgayı başlatan kişiye atfedilecek kusur ile kavgaya dahil olup sürdüren kişiye atfedilecek kusurun farklı olması ve söz konusu eylemlere bağlanan sonuçlarının farklı olması, Türk Ceza Kanunu 29'uncu maddesinde yer alan "haksız tahrik" kurumu ile de uyumludur.

İşveren ayrım yapmasını haklı gösterecek bir gerekçesi olmadığı halde; aynı kavga olayına karışan işçilerden birinin iş akdini haklı nedenle feshederken, diğerinin iş akdini feshetmediği durumda, bu davranışı eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmektedir. Bu halde yapılan fesih de haksız fesih haline gelmektedir. Fakat bu durumda işçinin davranışları işyerinde olumsuzluklara sebep olması nedeniyle de geçerli sebeple fesih söz konusu olmaktadır. Bir başka anlatımla işverenin eşit davranma

[76] Y9HD, 16.04.2015, E. 2015/6337, K. 2015/14629.
[77] Y7HD, 19.12.2016, E. 2016/32699, K. 2016/21393
[78] **Caniklioğlu** ve **Akkaya**, s.163 vd.

borcuna aykırı davranışı, haklı sebeple feshi, geçerli nedenle feshe dönüştürmektedir[79].

3.2. Çalışma Yaşamında Rastlanan İşçinin Geçerli Fesih Sebebi Olabilecek Davranışları

İş Kanunu'nun 18'inci maddesinin gerekçesinde geçerli fesih sebepleri açısından örnekler sayılmışsa da geçerli fesih sebebi sayılabilecek işçi davranışlarının bunlardan ibaret olmadığı açıktır. Bu anlamda Yargıtay kararlarına yansıyan bazı örneklere yer verilmiştir.

3.2.1. İşçinin Cinsel Taciz Boyutuna Ulaşmayan Rahatsız Edici Davranışta Bulunması

İş Kanunu'nun 25/II-c bendine göre: "*işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması*" halinde, işveren açısından haklı nedenle derhal fesih hakkı doğmaktadır. Buna karşılık İş Kanunu'nda cinsel tacizin tanımı bulunmamaktadır.

Kanun maddesinden de görüldüğü üzere, işçinin davranışı cinsel taciz boyutunda ise, zaten derhal fesih sebebidir. Öte yandan öğretide işçinin davranışlarının, cinsel taciz ağırlığında olmamakla birlikte karşısındakini rahatsız edecek yaklaşım ve teklifler, ısrarlı davetler, uygun olmayan saatlerde telefon etmeler, uygunsuz sözler, şakalar, mesajlar işyerinde rahatsızlık yaratarak çalışma huzurunu bozuyorsa geçerli fesih sebebidir. Fakat önemle belirtilmelidir ki yaklaşımın niteliği, teklif ve davetin içeriği, söz, şaka ve mesajların seviyesi, işçi davranışının geçerli mi yoksa haklı fesih sebebi mi sayılması gerektiği konusunda belirleyici olacaktır.

Yargıtay verdiği bir kararda, alt işveren bünyesinde çalışan bir işçinin, aynı yerde asıl işveren bünyesinde kamu görevlisi olarak çalışan işçinin Facebook sayfasına yüklediği bir fotoğrafı, arkadaş listesinde olmamasına rağmen ortak arkadaşları vesilesiyle gördüğü ve beğenerek, "…çok sade ve güzelsin." yorumu yapmasını cinsel taciz boyutunda olmamakla birlikte, sataşma niteliğinde olduğunu, olayın işyerine yansıyarak iş akışını bozduğunu belirterek, fesih açısından haklı sebep sayılmasa da geçerli sebebin bulunduğunu belirtmiştir[80].

Bir başka kararda ise: "*Dosya içeriğine göre ve özellikle tanık anlatımlarından işyerinde davacı hakkında bir kadın işçiye tacizde*

[79] **Caniklioğlu** ve **Akkaya**, s.200.

[80] Y7HD, 10.03.2016,E.2015/43589, K.2016/6048; **Caniklioğlu**, s.115; **Sarı**, s.193

bulunduğu yönünde söylentiler olduğu, dedikodu çıktığı, kadın işçinin işverene bir şikayetinin bulunmadığı, ancak yakınlarının davacıyı işyeri dışında durakta dövdükleri, işverenin bu taciz iddialarını duyum üzerine öğrendiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar tacizin boyutu anlaşılamamış ve bu nedenle haklı fesih nedeni gerçekleşmemiş ise de, kadın işçinin yakınlarının işyeri dışında davacıyı darp etmeleri, taciz konusunda işyerinde söylentinin bu nedenle çıkması değerlendirildiğinde bu durumun işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş akdinin işveren açısından devamının beklenemeyeceği açıktır." denilerek yapılan feshin geçerli bir nedene dayandığını kabul etmiştir. Kararda tacize uğradığı iddia edilen işçinin, işverene ya da resmî Kurumlara bu hususta herhangi bir şikâyette bulunmamış olmasının ve bu konuda herhangi bir tutanak tutulmamış olmasının, haklı nedenle fesih yapılmasına imkân vermediği anlaşılmaktadır[81].

3.2.2. İşçinin Bir Diğer İşçiye Psikolojik Tacizde Bulunması

Çalışma hayatında emeğin yer almasından itibaren, işçiler ve işverenler arasında çatışmalar, uyuşmazlıklar sürekli var olagelmiştir. Buna karşılık işyerinde psikolojik taciz, daha yaygın kullanımıyla mobbing, oldukça yeni bir kavramdır. İşyerinde psikojik taciz-mobbing kavramının isim babası olan Leymann mobbingi şu şekilde tanımlamaktadır: "*İş yaşamında mobbing, bir veya birkaç kişinin, işyerindeki bir başka kişiye karşı düşmanca, etik olmayan bir biçimde ve sistematik olarak gerçekleştirdiği psikolojik terördür*[82]."

Anayasa Mahkemesi de vermiş olduğu bir kararda "*Psikolojik taciz olarak tabir edilen ve çalışanlara yönelik iş yerlerinde gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, dışlama, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan, mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine ve özellikle ruh sağlıklarına zarar veren, bireylerin yaşamlarına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşan, kasıtlı biçimdeki olumsuz tutum ve davranışlar bütünü*" olarak tanımlamıştır[83].

---

[81] Y9HD, 18.10.2017, E.2016/25905, K.2017/16065.

[82] **Leymann**, Heinz, "Mobbing ans Psychological Terror at Workplaces", Violence and Victims, Vol. 5, No:2, s.120, http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf (Çevrimiçi) Erişim Tarihi:08.12.2021.

[83] Anayasa Mahkemesi, Başvuru No:2014/15090, https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/10590. Erişim Tarihi: 08.12.2021.

İş Kanunu'nda doğrudan işyerinde psikolojik tacizi düzenleyen açık bir hüküm bulunmamakla birlikte, Türk Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesinde: "*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür*." denilmektedir.

Mobbingi oluşturan eylemler tek başına hukuka aykırı fiil niteliğinde olmamakla birlikte, söz konusu fiillerin sistematik bir şekilde tekrarlanması ile hukuka aykırı hale gelmektedir[84].

Psikolojik tacize maruz kalan işçi, İş Kanunu'nun 24/I-a bendi uyarınca iş akdini derhal feshedebilir. İşçiler arasında psikolojik taciz yaşanması durumunda da, işverenin bu duruma tepkisiz kalmaması gerekmektedir. Her ne kadar İş Kanunu'nda doğrudan psikolojik tacize ilişkin düzenleme bulunmasa da, işçinin bu yöndeki davranışı sadakat borcunun ihlali niteliğindedir. Bu halde işveren öncelikle psikolojik tacizde bulunan işçiye ihtarda bulunmalı, davranışının devamı halinde iş akdinin feshedebileceği belirtilmeli ve gerekirse işi değiştirmelidir[85]. İşçi davranışını düzeltmiyor ve ısrar ediyorsa, işçinin davranışının işyerindeki çalışma barışını bozması ve işyerindeki üretim süreçlerini olumsuz etkilemesi halinde, işveren işçinin iş akdini geçerli nedenle feshedebilecektir.

3.2.3. İşçinin İşyerinde Dedikodu Yapması

Yargıtay bir kararında, işyerinde bölge müdürü olarak çalışan bir işçinin, işyerinde çalışan diğer işçilerin eşleri ile iletişime geçerek, çalışanların eşlerini işyerindeki diğer çalışanlarla aldattığını belirtmesi ve işyerinde yaşananları çalışanların eşlerine aktarması, bölge müdürü ile çalışanların eşleri arasında geç saatlere kadar varan telefon, mesaj ve e-posta aracılığıyla iletişim trafiğinin bulunması ve içeriğinin aldatma-aldatmama, işten çıkarma-çıkarmama kapsamında olduğunun tespit edilmesi üzerine, davacı bölge müdürünün iş akdinin feshinin, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayandığını

[84] **Cengiz**, İştar, **Ersoy**, Uğur, **Küçükay**, Alper, "Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.36, 2016, s.63.

[85] **Ergin**, Hediye, "İşyerinde Psikolojik Tacizin İş Hukukunda Ortaya Çıkışı ve Sonuçları", Ceza Hukuku Dergisi, C. 4, S.11, Aralık 2009, s.165.

belirtmiştir[86]. İşçinin yaptığı bu dedikodunun işyerindeki huzuru ve çalışma düzenini olumsuz yönde etkileyeceği şüphesizdir.

3.2.4. İşçinin Güven İlişkisini Zedeleyen, Sadakat Borcuna Aykırı Davranışlarda Bulunması

İş ilişkisi güven esasına dayanmaktadır. İşçi ile işveren arasındaki güven, işçinin sadakat borcunun içeriğini biçimlendirme hususunda önemli bir role sahiptir. İşçinin sadakat yükümlülüğüne uymaması, İş Kanunu'nun 25/II-e-f bentleri uyarınca işverene iş akdini derhal fesih hakkı getirir. Öte yandan işçi ile işveren arasındaki güven ilişkisini sarsmakla birlikte, "*işverenin güvenini kötüye kullanma*" ağırlığına ulaşmayan, fakat yine de iş ilişkisinin sürmesine engel olan bazı işçi davranışları da fesih için geçerli neden oluşturmaktadır[87]. Bu kapsamdaki işçi davranışlarını tek tek saymak mümkün olmamakla birlikte, işçinin işyerindeki özel belgelerini incelemesi, işyerinde başkalarına ait kayıtlara girmesi, bunları dışarı sızdırması, işverenin güvenini kötüye kullanma derecesine gelmemekle beraber iş akdinin feshi açısından geçerli neden örnekleri oluşturmaktadır[88]. Bu tür davranışların fesih açısından haklı neden mi yoksa geçerli neden mi sayılacağına somut olaya göre karar verilmesi gerekmektedir[89].

Yargıtay vermiş olduğu bir kararda "*davacının davalı Belediyenin hizmeti kapsamında işletilen kadın sığınma evinde kalmakta olan bir kadının şahsi durumu hakkında kurum dışındaki kişilerle bilgi paylaşılmasından haberdar olmasına rağmen duruma müdahale etmediği, hatta bu durumun oluşmasına yardımcı olduğu yönünde iddialar bulunduğu, iddiaların yine kurumda çalışan ve sığınma evinde kalan kadının süreçlerini takip ile sorumlu sosyal çalışmacılar tarafından somut verilerle ileri sürüldüğü, bu nedenle fesih konusu iddiaların ciddi boyutta olduğunun anlaşıldığı, davacının eylemlerinin işyeri çalışma düzenini bozduğu ve olumsuz etkilediği, bu aşamadan sonra işverenden davacı ile çalışma ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceğinden davacının davranışlarından kaynaklanan işveren feshi geçerli nedene dayandığı"* ifade edilmiştir[90]. Söz konusu olayda, iş akdi feshedilen işçinin çalıştığı kuruma ait gizli tutulması gereken bilgileri dışarı sızdırarak, güven

[86] Y7HD, 25.02.2016, E.2015/38348, K.2016/4300.
[87] **Centel**, s.96, **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 576.
[88] **Centel**, s.97.
[89] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 576.
[90] Y7HD, 01.12.2016, E.2016/34393, K.2016/20361.

ilişkisini zedelediği ve sadakat borcuna aykırı davrandığı açıkça görülmektedir.

Bir başka kararda ise, "*Somut olayda; davacı ve iki arkadaşının, bedeli ödenmeksizin iki paket soslu tavuk kanadı ve promosyon ürünlerini mağaza dışına habersiz çıkardıkları, her ne kadar tavukların bedeli sonradan ödenmişse de, promosyon ürünleri paspas ve gazozların bedelinin ödenmesine olanak yoktur. Davacının bu davranışının işyerinde olumsuzluğa yol açacağı açıktır. Ayrıca davacının bu davranışı sonucunda davacı ile davalı şirket arasındaki güven ilişkisi sarsılmıştır. Bu durumda işverence geçerli nedenle fesih yapıldığından davanın reddi gerekir*[91]*."* Denilerek, işyerindeki ürünleri her ne kadar sonradan bedelini ödemiş olsa da, izin almaksızın işyeri dışına çıkaran ve promosyon ürünlerini de alan işçinin iş akdinin geçerli nedenle feshedildiği görülmektedir. İşçinin söz konusu davranışının güven ilişkisini zedelediği ve sadakat borcuna aykırılık teşkil ettiği açıktır.

3.2.5. İşçinin Özensiz Sosyal Medya Kullanımı

Whatsapp, Instagram, Facebook, Twitter gibi sosyal mecraların artması ve yaygınlaşması ile birlikte, çalışma hayatı da sosyal medya kullanımlarından etkilenmektedir. Çalışanların sosyal medya kullanımları, bu mecralarda paylaştıkları içerikler, fotoğraflar ve hatta yaptıkları beğeniler dahi çalışma hayatlarını etkileyebilmektedir. İşçilerin sosyal medya kullanımları, somut olaya göre iş akdinin geçerli ya da haklı nedenle feshine sebep olabilmektedir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda, "*Dosya kapsamına göre, bankada destek personeli olarak çalışan dava dışı...'nin güvenlik kamera izleme odasında, genel müdür ile yönetim kurulu başkanın odalarının bulunduğu koridoru güvenlik kamerasından izlerken, genel müdürün odasının önünde bulunan kutuları görmesi üzerine, genel müdürün görevden ayrılacağı düşüncesiyle ekrandaki görüntüyü fotoğrafladığı ve cep telefonundaki whatsapp programı ile paylaştığı anlaşılmaktadır. Davacının da, kendi telefonuna ulaşan bu fotoğrafı, müfettiş arkadaşıyla iletişim kurduğu gruba gönderdiği sabittir. Halka açık bir şekilde bankacılık faaliyetinde bulunan, borsada hisse senetleri işlem gören ülkemizin sayılı bankalarından olan davalı bankanın genel müdürünün görevden alındığı izlenimini verecek nitelikteki bu görüntünün, kurum dışına sızması, özellikle basına yansıması durumunda ekonomik açıdan sakıncalar doğacağı açıktır.*

[91] Y9HD, 27.11.2014, E. 2014/21268, K. 2014/36050.

Müfettiş olarak çalışan davacının belirtilen bu sakıncaları öngörerek davranması beklenir. Kendisine bir başka çalışan tarafından whatsapp programından iletilen fotoğraf paylaşmaktan ibaret olan davacının davranışları fesih için haklı neden ağırlığında değilse de, geçerli neden teşkil ettiği…[92]*"* denilerek, bu durumun geçerli bir fesih sebebi olduğu sonucuna varmıştır. Mezkur kararda davacının yaptığı eylem, kendi telefonuna ulaşan bir fotoğrafı iletmekten ibaret görünse de; davacının çalıştığı pozisyonun müfettişlik olması sebebiyle daha dikkatli ve özenli davranması gerektiğinin karada etkili olduğu görülmektedir[93].

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise bir başka kararda; "*Öncelikle Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içiresinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve üçüncü kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır. Dosya içeriğine göre davalı işyerinde satış uzmanı olarak çalışan davacı ve aynı konumdaki diğer çalışanlar, çalışma koşullarının olumsuz olarak değiştirilmesi, ücret politikası, mobbing uygulanması nedeni ile toplu imza ile istekte bulunmuşlar ve mailler göndermişlerdir. Aynı zamanda da iletişim için Whatsapp sistemi içinde grup kurmuşlardır. Burada da çalışma koşullarının olumsuzluğu, yöneticilerin tutumları ve davranışları hakkında yorumlarla yazışmalarda bulunmuşlardır. Bu iletişimlerin dosyadaki çözümlerine göre genel olarak mesai saatleri dışında olduğu görülmektedir. Davacı ve diğer arkadaşlarının Whatsapp grubu içindeki bu yazışmaları, aynı grup içinde yer alan diğer bir işçi tarafından işverene iletilmiş, işveren bunun üzerine grupta yer alan işçilerin savunmasını alarak, davacı ve diğer işçilerin iş sözleşmelerini feshederken, ileten işçiye ise ihtar cezası vermiştir. Grup içi konuşmaların gizli kalması esas olduğu gibi genel olarak bakıldığında çalışma koşullarının olumsuzluğu, işveren ve yöneticilerin eşit davranmama, mobbing niteliğindeki tutumlarının dile getirildiği tespit edilmiştir. İşveren gizli kalması gereken verileri yasak bir şekilde elde ettiği gibi kendisine veren ve aynı konuşmalarda bulunan işçiye davranışı nedeni ile ihtar cezası vermek sureti ile de bilgi veren işçisini korumuştur. İşçilerin işyerinde mailleri, işverene bildirimleri işçilik hakları ile ilgili*

[92] Y22HD, 09.05.2017, E. 2017/32592, K. 2017/10720; **Yıldız**, s. 105 vd.

[93] **Yıldız**, s. 112.

demokratik talep niteliğinde olup, bu tür barışçıl davranışların fesih nedeni yapılması doğru değildir. İspat yükü kendisinde olan davalı işveren haklı ve geçerli feshi kanıtlayamamıştır. Davanın kabulü yerine reddi hatalıdır[94]." diyerek işçinin işe iade edilmesine hükmetmiştir.

Yüksek Mahkeme kararında whatsapp üzerinden yapılan görüşmelerin kapalı bir grup içinde yapılmış olduğunun, konuşma içeriklerinin işçilerin çalışma şartlarına ilişkin eleştiri ve hak arama boyutunda olduğunun üzerinde durmuş ve işverenin konuşma içeriğinden, aynı grup içerisindeki bir başka işçi dolayısıyla haberdar olduğunu belirtmiştir. İşverenin kendisine haber veren işçiye ihtar vermekle yetinip, diğerlerinin iş akdini derhal feshetmesinin eşitlik ilkesine aykırı olduğu da açıktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, whatsapp grubunda olup da işverene konuşmaları aktaran işçi, diğerlerinin rızası dışında görüşmeleri üçüncü kişilere aktararak hem Anayasal güvence altında olan "haberleşmenin gizliliği esasına" aykırı davranmış, hem de TCK. Madde 132 anlamında suç işlemiştir[95].

3.2.6. İşçinin Ücret Haczinin İşyerini Olumsuz Etkilemesi

İşçinin borcunu ödeme aczine düşmesi durumunda hakkında icra takibi başlatılması ve devamında ücretine haciz konması mümkündür. İcra İflas Kanunu'nun[96] 83'üncü maddesinde kısmen haczi caiz olan şeyler sayılarak ücret ve maaşlar da bu kapsamda sayılmıştır. İş Kanunu'nun 35'inci maddesinde de "*İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır*." hükmü yer almaktadır. Herhangi bir işçinin ücretine haciz konması durumunda, işyerinin hukuk ve muhasebe servisleri, ücretin hacizli kısmını işçiden keserek icra dairesine yatırmak dolayısıyla bu durumla özel olarak ilgilenmek zorunda kalmaktadır. Ücret haczinin işçinin sözleşmesinin feshi açısından geçerli sebep oluşturması, yaşanan bu durumun sıklığı, işyerinde olumsuz etki yaratıp yaratmaması, işyerinin büyüklüğü ve yapısı ile işçinin ihtar edilmesine rağmen aynı durumun tekrarlanması gibi faktörlere bakılarak değerlendirilmesi gerekmektedir[97].

---

[94] Y9HD, 01.06.2017, E.2016/14205, K. 2017/9526.
[95] **Yıldız**, s. 111-112.
[96] RG. 19.06.1932, 2128.
[97] **Centel**, s.128.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda; "*İşçinin borcu nedeniyle ücretinin haczedilmesi, kural olarak işverene geçerli nedenle fesih hakkı vermemelidir, işçinin ücretinin sık sık haczi nedeniyle, objektif bir bakış açısı altında, işyerinin, örneğin muhasebe veya hukuk servisinde önemli zaman kaybına neden olacak şekilde çalışma sürecinin veya işyeri organizasyonunun olumsuz yönde etkilendiğinin kabul edilmesi halinde geçerli fesih nedeninin kabul edilmesi gerekir. Ancak bunun için işçiye önceden ihtar çekilmesi yerinde olacaktır. Somut uyuşmazlıkta, işçinin ücretine haciz konulması değil, bu uygulama nedeni ile işyerinin olumsuz olarak etkilenip etkilenmediği, işveren açısından iş ilişkisinin devamının beklenemez bir duruma gelip gelmediği önemlidir. Davalı işverenin muhasebe servisinde görevli çalışan, mesaisini davacı işçinin borçları ve hakkındaki icra işlemleri nedeni ile bu işlemlere harcamıştır, işverenin büyük bir işletme olarak bu işlemler için personel istihdam etme zorunluluğu yoktur. Keza hakkında icra takibi ve borcu çok olan personelin çıkarılması, işyerinde olumsuzluklara yol açma olgusuna göre eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmez*[98]." ifadelerini kullanmıştır.

3.2.7. İşçinin İşyerindeki Bilgisayar ve İnterneti İş Amacı Dışında Kullanması

Günümüzde bilgisayar ve internet kullanımlarının artmasıyla, bilgiye ulaşmada ilk başvurulan kaynak internet olmuş ve alışveriş yapma, gazete okuma, başkaları ile iletişime geçme gibi ihtiyaçlar da internet üzerinden gerçekleştir hale gelmiştir[99]. Diğer yandan internetin sağladığı imkanlarla birlikte, çalışanların işe odaklanmalarını zorlaştırdığı, çalışan disiplinini olumsuz yönde etkilediği görülebilmekte ve e-posta ya da indirilen programlar vasıtasıyla gelen virüsler nedeniyle işyerinde maddi kayıplar da yaşanabilmektedir. Dolaylısıyla işyerinde bilgisayar ve internet kullanımına ilişkin birtakım kurallar ve yasaklar getirilerek, işçiler bu konuda bilgilendirilmeli ve uyarılmalıdır[100].

Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, işin ifası için işçiye verilen bilgisayarın, mesai saatleri içerisinde birden fazla olmak üzere alışveriş

[98] Y9HD, 02.02.2009, E.2008/9800, K. 2009/1012, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.22, 2009, s. 787-788. Bu yöndeki bir başka karar için Bkz. Y9HD, 20.10.2008, E. 2008/3737, K. 2008/27673.

[99] **Caniklioğlu**, s.118-119, **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 580.

[100] **Keser**, Hakan: "İşçi Davranışları Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Bilgisayar, İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı Sebebi ile İş Sözleşmesinin İşverence Feshedilmesi", Lagal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.62, 2019, s.451.

ve oyun sitelerine girilerek amacı dışında kullanılmasını iş akdinin feshi açısından geçerli sebep saymıştır[101]. Yargıtay kararında, işçinin mesai saatlerini iş görme edimi dışında harcadığını, işçinin işini yetiştirmiş olmasının ya da herhangi bir zararın oluşmamasının, işçinin bu yöndeki davranışını ortadan kaldırmayacağını ve işçinin yan edim yükümlülüğünü ihlal etmiş olduğunu belirtmiştir. Kararda feshin son çare olması ilkesinin değerlendirilmemiş olduğu ve işçinin bu yöndeki davranışının geçerli sebeple fesih açısından yeterliği sayıldığı görülmektedir[102].

Yargıtay vermiş olduğu diğer bir kararda ise "*işverence bilgisayarın kullanılmamasına ilişkin davacı işçi ve çalışan diğer personellere herhangi bir yasaklamada bulunulmadığı, evvelcede benzer eylemlerde bulunulup uyarıldığı yönünde savunmada bulunulmadığı, işin aksadığı savunmasınında ispatlanmadığı, savunma ile işten ayrılış bildirgesindeki nedenlerin çeliştiği, işverenin fesihle ilgili sebebi sonradan değiştiremeyeceği, bir an için durumun sabit olduğu kabul edilse dahi, eylem ile sonuç arasında açıkça orantısızlık olduğu kabul edilerek, iş akdinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanılacak şekilde sona erdirildiği görüşüne varılmıştır*[103]." diyerek işverenin iş akdinin feshine gitmeden önce internet ve bilgisayar kullanımı bakımından kuralların belirlenerek işçilerin bu konuda bilgilendirilmesi gerektiği, işçinin aksi yöndeki ilk davranışında da işçinin öncelikle uyarılması gerektiği vurgulanmıştır.

İşçinin mesai saatleri içinde sıklıkla özel sebeplerle internete girmesi iş akdinin feshi açısından geçerli sebep oluşturur. Fakat bunun için, işverenin işyerindeki internet ve bilgisayar kullanımının sınırlarını belirlemesi, kurallar getirerek bu konuda işçileri bilgilendirmesi, işçinin aksi yöndeki davranışında da feshin son çare olması ilkesi gereğince öncelikle işçiyi bu konuda uyarması gerekmektedir. Tüm bunlara rağmen işçi davranışında ısrar ediyor ise, iş akdinin feshi yoluna gitmelidir[104].

Diğer taraftan, yasak olmasına rağmen, işçinin bilgisayarlara zarar verecek yazılımlar indirmesi, suç teşkil edecek özellikteki sitelere girmesi ya da programlar indirmesi ise derhal fesih sebebi olmalıdır[105].

---

[101] Y9HD, 04.05.2009, E.2008/36305, K.2009/12393.

[102] **Caniklioğlu**, s. 119; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 580.

[103] Y9HD, 13.06.2016, E. 2015/4048, K. 2016/14121.

[104] **Caniklioğlu**, s. 119-120; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 580-581.

[105] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 581.

3.2.8. İşçinin İşyerinde Sigara İçme Yasağına Uymaması

İşçinin işyerinde sigara içmesi kural olarak işverene iş akdini feshetme hakkı tanımamaktadır. Bununla birlikte işveren işyerinin tamamında ya da bir kısmında sigara içme yasağı getirebilir. İşçinin bu yasağa uymaması ise, iş sözleşmesinin ihlalini teşkil ettiğinden, fesih açısından geçerli neden sayılmaktadır. Bu durumda da ilk olarak işçi yasak konusunda haberdar edilmeli, yasağa aykırı davranışı karşısında öncelikle uyarılmalı ve aynı davranışın tekrarı halinde ancak geçerli sebeple fesih yoluna gidilmelidir[106].

Yargıtay bu hususta verdiği bir kararında; "*Dosya içeriğine göre, işyerinde yapılan işin niteliği gereği sigara içilmeyeceği konusunda bir yasağın bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacı da işe girerken bu konuda sorulan soruya sigara kullanmadığı şeklinde cevap vermiştir. İşyerinde yasağa rağmen davacıdan başka işçilerin de sigara kullandıkları ancak bunların çay ocağının bulunduğu yerde dinlenme saatlerinde sigara içtikleri tanık anlatımlarından anlaşılmaktadır. Davacı ise belirtilen yer dışında sigara kullanırken tespit edilmiştir. Her ne kadar sigara içtiği yerde o sırada yanıcı madde bulunmamakta ise de, işe girerken sigara içmediğini belirten ve işverenin bu konudaki talimatlarına uymayan davacının sözü edilen davranışı fesih için haklı neden ağırlığında değilse de, geçerli neden teşkil ettiği açıktır[107].*" diyerek yasağa rağmen işçinin işyerinde izin verilmeyen bölgede sigara içmesini geçerli fesih sebebi saymıştır.

[106] **Kılıçoğlu**, Mustafa, **Şenocak**, Kemal, "İşyerinde Sigara İçme Yasağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 13, Mart 2009, s.198.

[107] Y9HD, 21.03.2006, E. 2006/4640, K.2006/7155.

Diğer yandan işçinin işyerinde sigara içmesi halinde, iş sağlığı ve güvenliği tehdit ediliyorsa, işçinin sigara içme yasağına uymaması geçerli değil, haklı fesih sebebidir[108]. Yüksek Mahkeme, maden ocağında çalışan bir işçinin çantasında sigara ve çakmak bulunmasını dahi haklı fesih sebebi olarak değerlendirmiştir[109].

3.2.9. İşçinin Mesai Saatleri Dışında Alkollü Araç Kullanması

Alkollü araç kullanmak suç teşkil eder ve mesai saatleri içinde alkol kullanımının İş Hukuku karşısındaki yaptırımı İş Kanunu'nun 25/II-d bendi uyarınca iş sözleşmesinin derhal feshidir. Fakat mesai saatleri dışında alkollü araç kullanan bir işçinin iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilir. Yargıtay kararına konu olan bir olayda, ilaç mümessili olarak çalışan davacı işçinin mesai saatleri dışında, işveren tarafından kendisine tahsis edilen aracı alkollü olarak kullanması neticesinde ehliyetine 6 ay süre ile el konulması üzerine, davalı işverenin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshettiği anlaşılmaktadır. İşyerine ait Araç Tahsis ve Kullanım Yönetmeliğinde alkollü araç kullanması neticesinde ilk kez olmak kaydıyla ehliyetine el konulan personele ihtar verileceği belirtilmesine rağmen, işçinin iş sözleşmesine son verilmesi sonucu yargıya taşınan olayda Yargıtay vermiş olduğu kararında aynen şu ifadeleri kullanmıştır: "*İşveren tarafından işyeri Yönetmeliği ile işçi lehine düzenleme yapmak ve kural koymak her zaman mümkündür. Ancak alkollü araç kullanmak suçtur. İş Kanunu'nda işverenin aracını alkollü kullanmak haklı fesih nedeni oluşturmaktadır. Ayrıntıları yukarıda izah edildiği üzere alkollü araç kullanmak kamu düzenini bozan ve kamu sağlığını tehlikeye atan bir eylemdir. Kamu düzeni ve kamu sağlığı karşısında işçinin (kişilerin) menfaati ikinci planda kalır. Kanunun bizatihi suç saydığı hususların işyeri yönetmeliği ile bertaraf edilmesi de mümkün değildir. Bu nedenle işverence Yönetmelikle yapılan düzenleme geçersiz olup davacının iş akdi işverence geçerli nedenle feshedilmiştir. Davacının yaptığı ilaç tanıtım işi, araç tahsisi yapılmadan kendi imkanlarıyla (6 ay süreyle özel şoför kullanma veya taksi tutma) yapılamayacak bir iş olduğundan ve yönetmelikte belirlenen aynı performansı sağlama fiilen mümkün olamayacağından feshin geçerli*

[108] **Kılıçoğlu**, **Şenocak**, s.198.; **İren**, Ertan, "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşabilecekleri Müeyyideler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, Eylül 2006, s.97.

[109] Y9HD, 26.04.2001, E. 2001/4065, K. 2001/7215; **Kılıçoğlu**, **Şenocak**, s.199.; **İren**, s.97.

nedene dayandığının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozma nedenidir[110]."

Somut olayda, işçi araç kullanarak çok daha etkili ve hızlı bir şekilde ifa edebileceği işini, ehliyetine el konulmasıyla sekteye uğratmakta ve aracın çekilmesi ile işvereni zarara uğratmaktadır. Araç kullanarak işini ifa etmesi beklenen işçinin ehliyetine el konulmasının işi olumsuz etkileyeceği açıktır. Dolayısıyla, mesai saatleri dışında yaşanan bu hadise sonucunda işçinin iş sözleşmesinin geçerle nedenle feshedilmiştir. Fakat işyerinin yönetmeliğinde alkollü araç kullanma neticesinde ehliyetine el konulması durumunda bir defaya mahsus olmak üzere, işçiye ihtar verileceği belirtilmiş olduğundan; iş sözleşmesinin feshi yerine işçiye ihtar verilmesinin daha uygun olacağı, işverenin düzenlemiş olduğu yönetmelikle kamu düzenine aykırılık teşkil eden fiili suç olmaktan çıkarmadığı, yalnızca işyerine olan yansımasına ilişkin düzenlemede bulunduğunu belirten görüşe katılmaktayım[111].

SONUÇ

İş güvencesi kavramının Hukukumuza dahil olmasıyla birlikte, iş güvencesine sahip olan işçiler bakımından, işverenin herhangi bir sebep göstermeden işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı kaldırılmıştır. İşverenin iş akdinin feshi bakımından Kanunun 25'inci maddesinde sayılan haklı bir sebebi olmadığı takdirde, iş akdini feshedebilmesi, Kanunun 18'inci maddesinde belirtildiği üzere, geçerli bir nedenin varlığı halinde mümkündür. Geçerli neden ise işçinin yeterliliğinden kaynaklanan sebepler, işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler ve işin, işyerinin, işletmenin gereklerinden kaynaklanan nedenler olarak sayılmıştır. Sayılan bu kavramların somutlaştırılması, öğretiye ve yargı kararlarına bırakılmış olsa da; kanunun gerekçesinde geçerli sebep örnekleri verilmiştir.

Çalışmanın konusunu iş sözleşmesinin işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenle feshi oluşturmaktadır. Bu kapsamda kanun gerekçesinde sayılan davranış örnekleri; işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene

[110] Y7HD, 11.06.2015, E. 2014/7929, K.2014/13044; **Çil**, Şahin: Yargıtay İlke Kararları (2015-2016 Yılları), Yetkin Yayınları, 7. Baskı, Ankara 2016, ss.406-408.

[111] **Caniklioğlu**, s.116.

karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller şeklinde sayılmıştır.

Kanun gerekçesinde sayılanlar dışında, çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan ve Yargıtay kararlarında görülen diğer davranış örnekleri olarak ise işçinin cinsel taciz boyutuna ulaşmamakla birlikte rahatsız edici davranışlarda bulunması, işçinin bir diğer işçiye psikolojik tacizde bulunması, işçinin işyerinde dedikodu yapması, işçinin güven ilişkisini zedeleyen, sadakat borcuna aykırı davranışlarda bulunması, işçinin özensiz sosyal medya kullanımı, işçinin ücret haczinin işyerini olumsuz etkilemesi, işçinin işyerindeki bilgisayar ve interneti amacı dışında kullanması ile işçinin alkol ve sigara içme yasağına uymaması durumları da çalışma kapsamında incelenen diğer davranış örnekleridir.

İşçinin davranışlarının iş akdinin feshi açısından geçerli neden sayılabilmesi için, 25'inci maddede sayılan nedenler kadar ağır sonuçlar yaratmamakla birlikte, iş akışını ve işyerindeki uyumu olumsuz olarak etkilemesi gerekmektedir. işçinin davranışı işveren ile arasındaki güven ilişkisini sarsarak, işin normal işleyişini, işyerindeki uyum ve huzuru bozuyorsa, işverenin iş ilişkisini sürdürmesi makul ölçülerde beklenemiyorsa, iş akdinin işveren tarafından feshi için geçerli sebep doğmuş olmaktadır.

Öte yandan geçerli sebebin varlığı, tek başına fesih için yeterli kabul edilmemektedir. Olumsuz öngörü ilkesi gereğince, geçerli fesih sebebi teşkil eden davranışla birlikte, bu olumsuz davranışın gelecekte de görüleceği öngörüsünün bulunması aranmaktadır.

İşçi davranışının fesih açısından geçerli sebep sayılabilmesi için, işçinin kusurlu olması gerekmektedir. Öte yandan işverenin güvenini temelden sarsacak seviyeye gelmeyen hafif kusurlu işçi davranışları, geçerli fesih sebebi sayılmamalı, feshin son çare olması ilkesi gereğince, işçi hakkında alternatif önlemler alınmalıdır.

Bununla birlikte işyerini olumsuz açıdan etkileyen işçi davranışı nedeniyle iş akdinin feshedilmesi durumunda işverenin menfaati ile iş sözleşmesinin devamı durumundaki işçinin menfaati kıyaslanmalı ve iş akdinin feshinin makul ve ölçülü bulunduğu takdirde fesih yoluna

gidilmelidir. Her somut olayın kendi içinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Alpagut, G. (2012), İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (25), 23-32.

Alper, Y. ve Kılkış: İ. (2018) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Bursa: Dora Yayınları.

Caniklioğlu, N. (2017), İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi, *Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, 67-132.

Caniklioğlu, N. ve Akkaya, M. (2021), Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Kavga Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshi, *Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı*, 163-203.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. Ve Özkaraca, E. (2021) *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayınları (Yenilenmiş 34. Bası).

Çil, Ş. (2021), *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları)*, Ankara: Yetkin Yayınları (8. Baskı).

Çil, Ş. (2016), *Yargıtay İlke Kararları (2015-2016 Yılları)*, Ankara: Yetkin Yayınları (7. Baskı).

Cengiz, İ., Ersoy, U. ve Küçükay, A. (2016), Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (36), 62-90.

Centel, T. (2020), *İş Güvencesi*, İstanbul: Legal Yayıncılık (2. Baskı).

Demir, C.A. (2018*), İş Güvencesi ve İşe İade Davaları-İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2020), *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: On İki Levha Yayınları, (2. Baskı).

Ergin, H. (2009), İşyerinde Psikolojik Tacizin İş Hukukunda Ortaya Çıkışı ve Sonuçları, *Ceza Hukuku Dergisi*, 4(11), 161-198.

Ergin, H. (2016), İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (34), 71-88.

Ergin, H. (2016), İşyerinde Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (35), 67-82.

Ertan, E. (2016), İşçinin İşe Geç Gelmesinin Hukuki Sonuçlar, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (35), 99-112.

Günay, C.İ. (2009), İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (14), 60-76.

Güzel, A. (2005), İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Gözetilmesi (Karar İncelemesi), *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4), 159-182.

Keser, H. (2016), *4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Neden*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Keser, H. (2017), İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebi ile İşverence Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 37, 2017, ss. 9-32.

Keser, H. (2019), İşçi Davranışları Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Bilgisayar, İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı Sebebi ile İş Sözleşmesinin İşverence Feshedilmesi, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (62), 445-491.

Kılıçoğlu, M. Ve Şenocak, K. (2007), *İş Güvencesi Hukuku*, İstanbul: Legal Yayıncılık.

Kılıçoğlu, M. ve Şenocak, K. (2009), İşyerinde Sigara İçme Yasağı, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (13), 195-201.

Leymann, H. (1990), Mobbing ans Psychological Terror at Workplaces, *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126, http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf (Çevrimiçi) Erişim Tarihi: 20.10.2022.

İren, E. (2006), İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşabilecekleri Müeyyideler, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (3), 92-102.

Sarı, A. (2019), *İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Süzek, S. (2019), *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi (Yenilenmiş 18. Baskı).

Süzek, S. (2017), *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi (Yenilenmiş 14. Baskı).

Şakar, M. (2011), *Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları.

Taşkent, S. (2011), Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (21), 15-24.

Tulukçu, N.B. (2017), *İş Güvencesi İşe İade*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, G.B. (2018), İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Konusunda İki Farklı Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (39), 105-112.

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. Yayınlanmak üzere kabul edilen makalelerin tüm yayın hakkı Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği'ne aittir. Yayınlanan 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 şurasında 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 araşma «ve» kelimesi konulmalıdır (Dereli ve Yıldız, 2009: 89). İkiden 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 Yayınlan, İstanbul.

Makaleler:

Taş, H. Yunus (2012). "Türkiye'de İşsizlik Sigortasından Yararlanma Şartlan 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.ankarabarosu.org.tr/siteler/ankarabarosu/tekmakale/2009-l/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.ankarabarosu.org.tr/siteler/ankarabarosu/tekmakale/2009-l/7.pdf, (Accessed at 01/04/2016).